



ΔΙΕΘΝΕΣ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΕΛΛΑΔΟΣ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

ΤΙΤΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

**Η ψυχική υγεία ως ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στην
αποδοτικότητα των εργαζομένων ενός οργανισμού.**



ΦΟΙΤΗΤΡΙΑ: ΧΑΤΖΗΝΤΑΗ ΧΡΥΣΟΥΛΑ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: Δρ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΙΔΗΣ ΧΡΗΣΤΟΣ

ΣΕΡΡΕΣ 2024

Δήλωση μη λογοκλοπής και ανάληψη προσωπικής ευθύνης

Με πλήρη επίγνωση των συνεπειών του νόμου περί πνευματικών δικαιωμάτων, δηλώνω ενυπογράφως ότι είμαι αποκλειστικός συγγραφέας της παρούσας Μεταπτυχιακής Διπλωματικής Εργασίας, για την ολοκλήρωση της οποίας κάθε βοήθεια είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται λεπτομερώς στην εργασία αυτή. Έχω αναφέρει πλήρως και με σαφείς αναφορές, όλες τις πηγές χρήσης δεδομένων, απόψεων, θέσεων και προτάσεων, ιδεών και λεκτικών αναφορών, είτε κατά κυριολεξία είτε βάσει επιστημονικής παράφρασης. Αναλαμβάνω την προσωπική και ατομική ευθύνη ότι σε περίπτωση αποτυχίας στην υλοποίηση των ανωτέρω δηλωθέντων στοιχείων, είμαι υπόλογος έναντι λογοκλοπής, γεγονός που σημαίνει αποτυχία στην Διπλωματική μου Εργασία και κατά συνέπεια αποτυχία απόκτησης του Μεταπτυχιακού Τίτλου των Μεταπτυχιακών Σπουδών, πέραν των λοιπών συνεπειών του νόμου περί πνευματικών δικαιωμάτων. Δηλώνω, συνεπώς, ότι αυτή η Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία προετοιμάστηκε και ολοκληρώθηκε από εμένα προσωπικά και αποκλειστικά και ότι αναλαμβάνω πλήρως όλες τις συνέπειες του νόμου στην περίπτωση κατά την οποία αποδειχθεί, διαχρονικά, ότι η εργασία αυτή ή τμήμα της δεν μου ανήκει διότι είναι προϊόν λογοκλοπής άλλης πνευματικής ιδιοκτησίας.

ΧΑΤΖΗΝΤΑΗ ΧΡΥΣΟΥΛΑ

18^η Ιανουαρίου 2024

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η ψυχική υγεία των εργαζομένων αποτελεί ένα μείζον ζήτημα που απασχολεί όλους τους οργανισμούς, καθώς το εργασιακό άγχος έχει αυξηθεί τα τελευταία χρόνια, εξαιτίας διαφόρων κρίσεων που συμβαίνουν σε παγκόσμιο επίπεδο. Ο εργαζόμενος επηρεάζεται από την εργασιακή ανασφάλεια σε όλους τους τομείς της ζωής του και σαφώς η εργασιακή αποδοτικότητα του μειώνεται. Η ορθή και αποτελεσματική διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού κρίνεται απαραίτητη τόσο για την ευημερία του εργαζομένου, όσο και για την ευημερία του οργανισμού συνολικά. Βασικός σκοπός της παρούσας μελέτης αποτελεί η διερεύνηση του ρόλου και της συμβολής της ψυχικής υγείας των εργαζομένων ως ανταγωνιστικό πλεονέκτημα επάνω στην αποδοτικότητά τους. Με άλλα λόγια, η εργασία επιδιώκει να εξετάσει εάν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ ψυχικής υγείας των εργαζομένων και της αποδοτικότητάς τους ως ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για την ευημερία ενός οργανισμού. Η παρούσα έρευνα στηρίχθηκε σε πρωτογενή δεδομένα τα οποία συλλέχθηκαν με την χρήση κλειστού τύπου ερωτηματολογίου που διανεμήθηκε σε 139 εργαζόμενους της πόλης των Σερρών. Το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε πάνω σε 3 άξονες: τα δημογραφικά στοιχεία, την εργασιακή πραγματικότητα και την εργασιακή ικανοποίηση. Το δείγμα ήταν δείγμα ευκολίας και η ανάλυση των δεδομένων έγινε με τη βοήθεια του στατιστικού πακέτου Jasp 0.16.3.0. Η πλειοψηφία του δείγματος ήταν γυναίκες ηλικίας 31-40 και ήταν πτυχιούχοι ΑΕΙ. Προέκυψε ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι έχουν αυξημένο εργασιακό άγχος, όπως επίσης δεν είναι ικανοποιημένοι από τον μισθό που λαμβάνουν. Παρόλα αυτά, νιώθουν σε μεγάλο βαθμό εργασιακή ικανοποίηση και δηλώνουν ότι οι συνάδελφοί τους, τούς εκτιμούν. Τέλος, δε βρέθηκε επίδραση της εργασιακής πραγματικότητας στην εργασιακή ικανοποίηση.

Λέξεις – κλειδιά: ψυχική υγεία, εργασιακό άγχος, επιπτώσεις, κρίση, εργασιακή ικανοποίηση

ABSTRACT

Mental health of employees' consists a major issue which concerns all organizations as work anxiety has been increased the last years because of the different crisis that happens on a global level. The employee is influenced by work uncertainty in all sectors of his life and his work efficiency is clearly decreased. The correct and effective management of human resources is necessary for the well being of an employee and also for the well being of an organization overall. The basic aim of this paper is the examination of the role and the contribution of employees' mental health as a competitive advantage on their efficiency. In other words, the paper aims to examine if there is a correlation between mental health of employees and their efficacy as a competitive advantage for the well being of an organization. The particular essay was based on primary data which were collected with the use of closed ended questionnaire which was delivered to 139 employees in the city of Serres. The questionnaire was based on 3 levels: demographic data, working reality and working satisfaction. The sample was a convenience sample and data analysis were occurred with the help of the statistic packet Jasp 0.16.3.0. The majority of the sample was women between the age of 31-40 and they were graduated from university. It has arised that most employees have increased working anxiety as well as they are not satisfied with their salary. However, they feel on a large scale working satisfaction and they feel that their colleagues appreciate them. Finally, the impact of working reality on working satisfaction wasn't found.

Key words: mental health, working anxiety, consequences, crisis, working satisfaction

Πίνακας περιεχομένων

Δήλωση μη λογοκλοπής και ανάληψη προσωπικής ευθύνης.....	2
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	3
ABSTRACT.....	4
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ^ο : ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ ΚΑΙ ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ	9
1.1.Εννοιολογική προσέγγιση του όρου «άγχος».....	9
1.1.1.Το στρες.....	10
1.2. Αίτια του στρες/άγχους	12
1.3. Τύποι του στρες.....	13
1.4. Εργασιακό άγχος	14
1.5. Αίτια του εργασιακού άγχους.....	15
1.6. Επαγγελματικό περιβάλλον και άγχος.....	17
1.7. Συμπτώματα και επιπτώσεις εργασιακού άγχους.....	17
1.7.1. Επαγγελματική Εξουθένωση.....	19
1.8. Η σημασία της Ψυχικής Υγείας.....	20
1.9. Εργασιακό άγχος και Ψυχική Υγεία.....	23
1.10.Έρευνα για την Ψυχική Υγεία των εργαζομένων στην Ελλάδα.....	23
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ^ο : ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑ-ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ-ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ... ..	25
2.1. Εννοιολογική προσέγγιση της Παρακίνησης	25
2.1.1. Είδη της παρακίνησης	26
2.1.2. Η σημασία της παρακίνησης	27
2.1.3. Βασικοί παράγοντες Παρακίνησης	27
2.2. Εννοιολογική προσέγγιση της Εργασιακής Ικανοποίησης.....	29
2.2.1. Παράγοντες που επιδρούν στην ικανοποίηση των εργαζομένων	30
2.3. Εννοιολογική προσέγγιση της Εργασιακής Απόδοσης	32
2.4. Σχέση μεταξύ παρακίνησης και ικανοποίησης εργαζομένων	33
2.5. Σχέση μεταξύ ικανοποίησης και απόδοσης εργαζομένων.....	34
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ^ο : ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	35
3.1. Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού.....	35
3.2. Ο ρόλος και η σημασία της ΔΑΔ	36
3.3. Πρακτικές ΔΑΔ	38
3.4. Διοίκηση και Ευρωπαϊκή Ένωση.....	41
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ^ο : ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	43
4.1. Στόχος έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα.....	43
4.2. Ερευνητική μέθοδος	44

4.3. Ερευνητικό Εργαλείο	44
4.4. Δείγμα.....	46
4.5. Εγκυρότητα και Αξιοπιστία.....	46
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 ^ο : ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	48
5.1.ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ	48
5.2.ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ	53
5.3.ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	68
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	85
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1	97

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το σύγχρονο, απαιτητικό και διαρκώς μεταβαλλόμενο ανταγωνιστικό περιβάλλον, δημιουργεί έντονο εργασιακό άγχος, το οποίο οδηγεί σε δυσάρεστες επιπτώσεις ψυχικής υγείας στην πλειονότητα των εργαζομένων. Επίσης, το ίδιο το ανθρώπινο δυναμικό σήμερα αποτελεί έναν από τους πιο σημαντικούς παράγοντες από τους οποίους εξαρτάται η επιτυχία ή αποτυχία ενός οργανισμού. Επομένως, η ψυχική υγεία των εργαζομένων μπορεί να αποτελέσει ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα της εργασιακής τους αποδοτικότητας, μέσα από την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κρίσεων, των εργασιακών συγκρούσεων και του ανθρώπινου δυναμικού συνολικά.

Η οικονομική κρίση και η υγειονομική κρίση της πανδημίας του Covid-19, σε συνδυασμό με την εργασιακή αβεβαιότητα και ανασφάλεια επιβαρύνουν ακόμη περισσότερο την ψυχική υγεία των εργαζομένων σε όλο τον κόσμο. Το αυξημένο άγχος και η εργασιακή εξουθένωση που βιώνουν οι εργαζόμενοι, μειώνουν την αποδοτικότητα και την παραγωγικότητά τους. Η επίδραση του εργασιακού περιβάλλοντος στην ψυχική υγεία του ανθρώπινου δυναμικού είναι καθοριστική τόσο για την εξέλιξη του ίδιου του εργαζόμενου, αλλά και για την εξέλιξη του οργανισμού στον οποίο εργάζεται.

Η συγκεκριμένη εργασία έχει ως στόχο και αντικείμενο μελέτης την διερεύνηση του ρόλου της ψυχικής υγείας απέναντι στην εργασιακή αποδοτικότητα. Αναλυτικότερα, η εργασία εξετάζει τις επιπτώσεις του εργασιακού περιβάλλοντος, εξαιτίας συγκρούσεων και κρίσεων, καθώς επίσης αναλύει τρόπους παρακίνησης των εργαζομένων, μέσα από τον ρόλο και την συμβολή της Διοίκησης και πώς αυτή επιδρά στην ψυχική υγεία των εργαζομένων.

Η εργασία είναι δομημένη σε δυο μέρη: το θεωρητικό και το εμπειρικό. Αρχικά, το θεωρητικό μέρος της εργασίας αποτελείται από 3 κεφάλαια. Το πρώτο κεφάλαιο περιλαμβάνει την έννοια του εργασιακού άγχους και τη σημασία της ψυχικής υγείας, ενώ το δεύτερο κεφάλαιο αναπτύσσει την έννοια της αποδοτικότητας, της εργασιακής ικανοποίησης και της παρακίνησης. Στο τρίτο κεφάλαιο εξετάζεται ο ρόλος της Διαχείρισης του Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΑΔ), αναφορικά με την ψυχική υγεία και την αποδοτικότητα των εργαζομένων. Το εμπειρικό μέρος της εργασίας περιλαμβάνει την πρωτογενή έρευνα εργαζομένων στην πόλη των Σερρών, ενώ ακολουθούν τα τελικά συμπεράσματα, οι περιορισμοί της έρευνας και οι μελλοντικές προτάσεις.

Το θεωρητικό πλαίσιο της εργασίας στηρίχθηκε στην βιβλιογραφική ανασκόπηση ελληνικών και ξενόγλωσσων βιβλίων, καθώς και της αντίστοιχης επιστημονικής αρθρογραφίας, ενώ το εμπειρικό πλαίσιο της εργασία πραγματοποιήθηκε με την διεξαγωγή ποσοτικής έρευνας, με κλειστού τύπου ερωτηματολόγιο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο: ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ ΚΑΙ ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

1.1.Εννοιολογική προσέγγιση του όρου «άγχος»

Το άγχος αποτελεί ένα περίπλοκο φαινόμενο και μπορεί να λάβει διαστάσεις γνωστικές, συμπεριφορικές, συναισθηματικές, κοινωνικές και βιολογικές. Συνήθως περιγράφεται ως μια εμπειρία ανησυχίας, η οποία αποτελεί μηχανισμό προειδοποίησης ότι το άτομο βρίσκεται σε κίνδυνο και πρέπει να «αμυνθεί». Με άλλα λόγια, με τον όρο άγχος αναφερόμαστε σε μια κατάσταση του νου και του σώματος όπου ανάλογα τις περιβαλλοντικές συνθήκες που επικρατούν, το άτομο αντιδρά αντιστοίχως όταν τις αντιμετωπίζει ως απειλητικές και επικίνδυνες (Aydin & Yucel, 2014).

Στις σημερινές κοινωνίες, το άγχος αποτελεί μια από τις πιο κοινές ψυχικές διαταραχές και παρουσιάζεται ολοένα και περισσότερο σε διάφορες χώρες του κόσμου (Chylova et al., 2020). Παρόλα αυτά, έχουν διατυπωθεί διάφοροι ορισμοί και προσεγγίσεις γύρω από την συγκεκριμένη έννοια, καθώς εμπλέκονται κι άλλες έννοιες, όπως για παράδειγμα το στρες και ο φόβος, οπότε και είναι δύσκολο να διατυπωθεί ένας κοινός αποδεκτός ορισμός (Μητρούση και συν., 2013).

Έτσι, για παράδειγμα, σύμφωνα με τους Frazier et al. (2002), το άγχος αποτελεί μια προσωπική και υποκειμενική εμπειρία η οποία είναι αποτέλεσμα εμφάνισης μιας απειλής για το άτομο που τη βιώνει. Το άγχος μπορεί να παρουσιαστεί μέσα από ένα σύμπλεγμα συναισθημάτων όπως ο φόβος, η αβεβαιότητα και η ανησυχία.

Επίσης, οι Schmidt et al. (2011), προσεγγίζουν το άγχος ως μια γενική και δυσάρεστη αίσθηση φόβου και ανησυχίας που αισθάνεται το άτομο, όταν πιστεύει ότι έρχεται αντιμέτωπο με κάποιον κίνδυνο. Το άγχος προκαλεί μια έντονη δυσφορία και για αυτό το άτομο αντιδρά φυσιολογικά και ψυχολογικά, ενώ αυτή η συναισθηματική κατάσταση μπορεί να γίνει παθολογική όταν το άτομο αξιολογεί τον κίνδυνο δυσανάλογα από την πραγματική του αξία.

Την έννοια του άγχους την μελέτησαν επίσης και οι Κουράκος και συν. (2012), οι οποίοι προσδιορίζουν το άγχος ως ένα δυσάρεστο και έντονο συναίσθημα που χαρακτηρίζεται και από αισθήματα φόβου, έντασης και ανησυχίας και τα οποία εξίσου εκδηλώνονται με διάφορα σωματικά συμπτώματα. Παράλληλα, επισημαίνουν ότι το άγχος δημιουργείται ως μια αντίδραση των ατόμων, όταν αυτά έρχονται αντιμέτωπα

με μια κατάσταση την οποία αδυνατούν να διαχειριστούν, βάσει των ατομικών ικανοτήτων τους.

Για μια δυσάρεστη συναισθηματική κατάσταση που βιώνουν τα άτομα, κάνουν λόγο οι Μητρούση και συν. (2013), η οποία έχει την μορφή φόβου και έντασης όταν εμφανίζεται κάποιος κίνδυνος, γνωστός ή και άγνωστος και θεωρεί το άτομο ότι απειλείται η ζωή του. Επιπλέον, οι ίδιοι αναφέρουν ότι πρόκειται για μια υπερβολική κοινή αντίδραση των ατόμων απέναντι σε στρεσογόνα γεγονότα.

Τέλος, το άγχος παρουσιάζεται ως μια απροσδιόριστη δυσφορία, σύμφωνα με τους Khodadadi et al. (2016), ως αποτέλεσμα ενός σκεπτικιστικού αισθήματος απέναντι σε άγνωστους παράγοντες. Συνήθως εκδηλώνεται με έντονα συναισθήματα και εμφανίζεται με σωματικά, ψυχολογικά και συναισθηματικά συμπτώματα.

Συμπερασματικά, όλοι οι ορισμοί αναφέρονται σε ένα αόριστο και συνάμα δυσάρεστο συναίσθημα φόβου και ανησυχίας, το οποίο προέρχεται από την αντίληψη του ατόμου ότι πρόκειται να του συμβεί κάτι άσχημο και το εκλαμβάνει ως απειλή και κίνδυνο, τα οποία πρέπει να αντιμετωπίσει (Shajan and Nisha, 2019).

Ο κίνδυνος αυτός μπορεί να είναι γνωστός, ρεαλιστικός και συνειδητός για το άτομο, αλλά υπάρχει περίπτωση να είναι και άγνωστος, απροσδιόριστος και υποσυνείδητος. Τα επίπεδα άγχους διαφέρουν από άτομο σε άτομο, βάσει τις προσωπικές ικανότητες που διαθέτει, το αξιακό του σύστημα και τα βιώματά του (Espinosa et al., 2019).

Σ' ένα γενικότερο πλαίσιο όμως, η ευημερία των ατόμων και οι καθημερινές δραστηριότητές του μπορούν να επηρεαστούν σημαντικά από το άγχος και τις διάφορες αντιδράσεις που επιφέρει στον καθένα (Schmidt et al., 2011).

1.1.1.Το στρες

Από την άλλη μεριά, εμφανίζεται η έννοια του στρες και συχνά το άγχος με το στρες συγχέονται και, αν και υπάρχουν ορισμένες διαφορές μεταξύ των εννοιών, στην καθημερινή χρήση του λόγου, οι δυο έννοιες ταυτίζονται.

Όταν το άτομο έρχεται αντιμέτωπο με κάτι νέο ή και απαιτητικό, τότε ο οργανισμός αντιδρά με ένα φυσιολογικό τρόπο, το στρες, το οποίο το άτομο μπορεί και να μην έχει ξαναζήσει. Η απελευθέρωση της αδρεναλίνης, η οποία μας επιτρέπει να

λάβουμε γρήγορες αποφάσεις και να ανταποκριθούμε στις ποικίλες καταστάσεις, προέρχεται από το στρες και διατηρεί τον οργανισμό σε εγρήγορση. Τέτοιου είδους καταστάσεις είναι συνήθως αυτές που προκαλούν έντονα συναισθήματα, όπως το να θυμώσουμε, να ανησυχήσουμε, να χαρούμε ή να λυπηθούμε. Αυτή η διατάραξη της ησυχίας μας δημιουργεί μια κατάσταση στρες στον άνθρωπο.

Όταν το άτομο αντιμετωπίζει χρόνια στρες αυτό μετατρέπεται σε άγχος, το οποίο επιβαρύνει το καρδιαγγειακό σύστημα και μπορεί να οδηγήσει ακόμη και σε κατάθλιψη. Η θετική στάση και η αίσθηση του ελέγχου βοηθούν να αντιμετωπίζονται τα συμπτώματα του στρες εγκαίρως.

Εξίσου διαφορετικοί είναι οι ορισμοί που έχουν δοθεί στο στρες, ανάλογα με το πού εστιάζει ο κάθε επιστημονικός κλάδος. Οφείλουμε να τονίσουμε ότι το στρες για τον κάθε άνθρωπο αντιπροσωπεύει κάτι διαφορετικό και έτσι ορισμένοι με τη λέξη στρες αναφέρονται σε συγκεκριμένα συμπτώματα, άλλοι σε αίτια και άλλοι αναφέρονται σε αυτό ως μια διαδικασία και ανταπόκριση (Goldstein & Korin, 2007).

Αναλυτικότερα, σύμφωνα με την Aldwin (1994), το στρες προκύπτει μέσω της αλληλεπίδρασης του ατόμου με το περιβάλλον του η οποία οδηγεί σε ψυχολογική και σωματική ένταση μέσω της υπερδιέγερσης ή της υποδιέγερσης που βιώνει το άτομο.

Οι Dohrenwend και Dohrenwend (1978) όρισαν ως στρεσογόνα γεγονότα, τα γεγονότα που απειλούν να διακόψουν τις συνηθισμένες δραστηριότητες του ατόμου, προκαλώντας μια σημαντική αλλαγή και το άτομο πρέπει να αναπροσαρμοστεί στην καινούρια κατάσταση.

Στην θεωρία του στρες έπαιξε σημαντικό ρόλο ο Richard Lazarus (1984), ο οποίος τόνισε ότι το στρες προκύπτει την στιγμή που τα ρυθμιστικά αποθέματα του ατόμου εξαντλούνται και οι απαιτήσεις είναι βεβαρυνμένες. Επίσης, τόνισε ότι το στρες δεν είναι ανεξάρτητο από την προσωπικότητα του ατόμου, αλλά αντίθετα εξαρτάται από αυτή και τους αμυντικούς μηχανισμούς που αναπτύσσει ο καθένας.

Τέλος, ο Chrousos (1992) προσδιόρισε το στρες ως μια κατάσταση απειλής της καθημερινής στάσης του ατόμου και προσφέρει ένα πολύπλοκο συμπεριφορικό και προσαρμοστικό πλέγμα αντιδράσεων, με στόχο την αναπροσαρμογή της στάσης του ατόμου.

1.2. Αίτια του στρες/άγχους

Οι αιτιολογικοί παράγοντες του άγχους/στρες κατανέμονται σε ένα γενικό πλαίσιο σε δυο βασικές κατηγορίες: τους εσωτερικούς και εξωτερικούς παράγοντες.

Οι εσωτερικοί παράγοντες στρες αποτελούν γεγονότα ή ερεθίσματα που σχετίζονται με το ίδιο το άτομο, τα πιστεύω του, τις αντιλήψεις και τις αξίες του. Αυτοί οι παράγοντες έχουν να κάνουν με: 1) επιλογές στο τρόπο ζωής, όπως για παράδειγμα διάφορες ανθυγιεινές συμπεριφορές που υιοθετούν τα άτομα, όπως κατανάλωση αλκοόλ ή κάπνισμα 2) τις ψυχοεσωπροσωπικές επιρροές, όπως οι πεποιθήσεις, οι στάσεις και οι σκέψεις του κάθε ατόμου οι οποίες συνιστούν νοητικές διαδικασίες που μπορούν να είναι πηγή στρες και επηρεάζονται από ανεκπλήρωτες επιθυμίες, μειωμένη αυτοπεποίθηση και γενικότερα από τον τύπο προσωπικότητας του καθενός (Tuchweber & Bois, 2007).

Από την άλλη, οι εξωτερικοί παράγοντες είναι αυτοί που βρίσκονται έξω από το άτομο. Τέτοιου είδους παράγοντες αποτελούν: 1) το φυσικό περιβάλλον, όπου το υπερβολικό ψύχος και η υπερβολική ζέστη, η ηχορύπανση μπορούν να αφυπνίσουν το μηχανισμό του στρες, 2) μεγάλες αλλαγές ζωής, όπως αλλαγές στην προσωπική, επαγγελματική ή κοινωνική ζωή, που δημιουργούν την ανάγκη αντιμετώπισης ή προσαρμογής του ατόμου σ' αυτές, 3) καθημερινούς μικροπαράγοντες κινδύνου, όπου καθημερινές καταστάσεις μπορούν να εκληφθούν ως ενοχλητικές από το άτομο, όπως για παράδειγμα διαφωνίες στον εργασιακό χώρο ή ακόμη η κυκλοφοριακή συμφόρηση, 4) το κοινωνικό περιβάλλον, όπου μέσα σ' αυτό η οικονομική αβεβαιότητα, η φθορά των ανθρώπινων σχέσεων, η μειωμένη κοινωνική υποστήριξη, ο ανταγωνισμός και η περιθωριοποίηση ορισμένων κοινωνικών ομάδων αποτελούν μερικούς εξωτερικούς παράγοντες στρες (Tuchweber & Bois, 2007).

Παρόλο που οι περισσότεροι άνθρωποι αναφέρουν τους εξωτερικούς παράγοντες ως πηγή του στρες τους, στην πραγματικότητα οι αιτιολογικοί παράγοντες του στρες είναι εσωτερικοί και προέρχονται από το ίδιο το άτομο.

Υπάρχουν διάφορα γεγονότα τα οποία γεννούν την αίσθηση της απώλειας του δεδομένου και δημιουργούν ανασφάλεια στο άτομο, όπως για παράδειγμα είναι όλων των ειδών οι αλλαγές σε οποιονδήποτε τομέα της ζωής του ατόμου (Goleman, 2011). Έτσι, οι ψυχίατροι Holmes & Rahe το 1967 δημιούργησαν έναν κατάλογο με 43 γεγονότα τα οποία αποτελούν βασικές πηγές στρες στη ζωή ενός ατόμου, όπως για παράδειγμα το διαζύγιο, ο θάνατος, η απόλυση από την εργασία κ.α. Η έρευνά τους

αυτή δημιούργησε την κλίμακα στρες και την ταξινομική κλίμακα κοινωνικής αναπροσαρμογής, ως δυο βασικά εργαλεία μέτρησης των αντίστοιχων εννοιών (McEwen, 2007).

Επιπλέον, το άγχος μπορεί να επηρεαστεί από γενετικούς, βιολογικούς και ψυχολογικούς παράγοντες, οι οποίοι περιλαμβάνουν το ψυχολογικό τραύμα, την απουσία μηχανισμών αντιμετώπισης («coping mechanisms») και τις αρνητικές σκέψεις. Αναφορικά με τους γενετικούς παράγοντες, η κληρονομικότητα αποτελεί τον βασικότερο και έχει εντοπιστεί η συσχέτιση μεταξύ συγγενών α' βαθμού και φοβιών και διαταραχών πανικού. Όσον αφορά τους βιολογικούς παράγοντες περιλαμβάνονται ασθένειες όπως η επιληψία ή η υπογλυκαιμία, οι οποίες αυξάνουν τα επίπεδα άγχους και διαφόρων διαταραχών από αυτό. Οι ψυχολογικοί παράγοντες σχετίζονται με τα ψυχολογικά τραύματα που συνήθως συνέβησαν κατά την πρώιμη παιδική ηλικία και επέφεραν μεγάλο συναισθηματικό φόρτο. Οι τραυματικές εμπειρίες ενός ατόμου δημιουργούν την εντύπωση ότι κόσμος είναι εχθρικός και δημιουργούν μια μόνιμη εγρήγορση του ατόμου απέναντι στις απειλές. (McEwen, 2007)

Τέλος, οι αρνητικές σκέψεις αποτελούν σημαντική πηγή άγχους και συμβαίνουν όταν το άτομο αρχίζει να σκέφτεται άσχημα και αρνητικά για τους γύρω του αλλά και για τον εαυτό του.

Όποια κι αν είναι η αιτία του άγχους, αυτό που συμβαίνει στην πραγματικότητα είναι η έλλειψη προστατευτικών μηχανισμών αντιμετώπισης και διαχείρισης μιας κατάστασης, η οποία είναι επικίνδυνη για το άτομο. Αυτή η δυσλειτουργία των μηχανισμών του κάθε ατόμου οδηγεί σε διαταραχές άγχους και σε βάθος χρόνου στο μακροχρόνιο άγχος (Fontana, 1996).

1.3. Τύποι του στρες

Μια βασική διάκριση του στρες προκύπτει από τον Selye το 1987, ο οποίος διαχωρίζει το eustress και distress. Αφενός το eustress (καλό στρες) αφορά μια αναπόφευκτη διαδικασία της ανθρώπινης λειτουργίας και ενεργοποιεί τον οργανισμό και πολλές φορές τον προστατεύει και αφετέρου το distress (κακό στρες), το οποίο υφίσταται όταν ο οργανισμός δεν διαθέτει τα απαιτούμενα ποσά ενέργειας για να διατηρήσει την αρχική στάση του απέναντι σε ένα ερέθισμα. Το eustress και distress άγχος προκύπτει από τον βαθμό αντίδρασης που έχει το κάθε άτομο απέναντι σε μια

στρεσογόνο κατάσταση. Έτσι, για παράδειγμα, πολύ υψηλά ή πολύ χαμηλά επίπεδα αντίδρασης συνιστούν το distress, ενώ μεσαία επίπεδα αντίδρασης συνιστούν το eustress (LeFevre et al., 2003).

Αναλυτικότερα, ο Selye, προκειμένου να καταστήσει περισσότερο σαφείς τις παραπάνω έννοιες, τονίζει ότι ο τρόπος που επιλέγει το άτομο να εκλάβει και να αντιδράσει σε ένα στρεσογόνο ερέθισμα δημιουργούν κατάσταση eustress ή distress, δηλαδή με καλό ή κακό στρες. Εδώ, ο Selye έδωσε έμφαση στον ρόλο του ατόμου, βάσει των αντιλήψεων που έχει για τον έλεγχο του στρες. Εάν λοιπόν το άτομο μάθει να αντιδρά σε στρεσογόνους παράγοντες με θετικά συναισθήματα, όπως αισιοδοξία, καλή θέληση, θα μεγιστοποιήσει το eustress και θα ελαττώσει το distress. Αντίθετα, ένα το άτομο εκφράζει αρνητικά συναισθήματα απέναντι στην στρεσογόνο κατάσταση που βιώνει, όπως για παράδειγμα οργή, θυμό και απαισιοδοξία, τότε αυξάνει τα επίπεδα του distress (LeFevre et al., 2003).

Επίσης μπορεί να γίνει μια ταξινόμηση του στρες ανάλογα την διάρκεια που έχει και προκύπτει:

- Οξύ στρες, με μικρή διάρκεια και μεγάλη ένταση
- Χρόνιο στρες, με μεγάλη διάρκεια και μικρότερη ένταση (McEwen, 2007).

1.4. Εργασιακό άγχος

Ο εργασιακός χώρος αποτελεί έναν χώρο όπου το άτομο σήμερα περνάει ένα μεγάλο μέρος της καθημερινότητάς του και επομένως τα προβλήματα που αντιμετωπίζει εκεί είναι βαρυσήμαντα, πολλές φορές παίρνουν άλλες διαστάσεις και δημιουργούν πίεση στην κοινωνική και οικογενειακή ζωή του ατόμου (Μουστάκα και συν., 2010β).

Στη σύγχρονη εποχή το εργασιακό άγχος θεωρείται ο πιο σημαντικός επαγγελματικός κίνδυνος με συνέπειες τόσο στο ίδιο το άτομο όσο και στον οργανισμό για τον οποίο εργάζεται. Φαίνεται να επηρεάζει ολοένα και συχνότερα εργαζόμενους σε όλους τους επαγγελματικούς χώρους και σε όλες τις χώρες (Chen et al., 2020).

Υπολογίζεται ότι το 75% των ανθρώπων που αναζητούν βοήθεια ψυχιατρικά, αντιμετωπίζουν σοβαρό εργασιακό στρες σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (Μουστάκα και συν., 2012).

Επίσης, ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία αποτελεί έναν αποκεντρωμένο οργανισμό της Ευρωπαϊκής Ένωσης με καθήκον του τη συλλογή, την ανάλυση και την παροχή των σχετικών πληροφοριών, ώστε να εξυπηρετούνται οι ανάγκες των ενδιαφερόμενων για θέματα ασφάλειας και υγείας στην εργασία. Με τον όρο υγεία λαμβάνεται υπόψη, όχι μόνο η σωματική υγεία, αλλά και η ψυχική (<https://osha.europa.eu/en>).

Με τον όρο εργασιακό άγχος αναφερόμαστε σε μια δυσάρεστη συναισθηματική κατάσταση που έχει να κάνει με τις απαιτήσεις της εργασίας του ατόμου και τις οποίες το άτομο αδυνατεί να αντιμετωπίσει ή να διαχειριστεί αποτελεσματικά. Ως συνέπεια αυτής της αδυναμίας, το άτομο υποφέρει από σωματικά και ψυχολογικά συμπτώματα και χάνει την ικανότητα της φυσιολογικής του λειτουργίας. Για παράδειγμα, στο άτομο που βιώνει εργασιακό άγχος μπορεί να εμφανιστούν αισθήματα ανησυχίας, διαταραχές ύπνου, ακόμη και κατάθλιψη (Faraji et al., 2019).

Το εργασιακό άγχος χαρακτηρίζεται από υποκειμενικότητα, καθώς οι στρεσογόνοι παράγοντες επιδρούν διαφορετικά για το κάθε άτομο. Με άλλα λόγια, τα ίδια δεδομένα για κάποιους αποτελούν πηγή στρες, ενώ για κάποιους άλλους όχι, όπως επίσης υποκειμενική μορφή έχει και ο τρόπος που αντιμετωπίζει ο καθένας ξεχωριστά αυτή την κατάσταση (Μουστάκα και συν., 2010α).

1.5. Αίτια του εργασιακού άγχους

Έχει ήδη αναφερθεί ότι το άγχος είναι απαραίτητο στοιχείο για το άτομο, καθώς το βοηθά να επιβιώσει και να ανταποκριθεί στις πραγματικές εξωτερικές απειλές. Παρόλα αυτά, όταν αυτές οι απειλές δεν υφίστανται ή απλά είναι ένα σενάριο φόβου που δημιουργεί το κάθε άτομο για μια κατάσταση, τότε ο οργανισμός μπαίνει σε κατάσταση συναγερμού σκεπτόμενος τι θα συμβεί «αν» υπάρξει μια απειλή στο μέλλον. Αναφορικά με το εργασιακό στρες οι μορφές που μπορεί να πάρει το «αν» είναι:

- Τι θα γίνει AN με απολύσουν;
- Τι θα μου συμβεί AN μειωθεί ο μισθός μου;
- Τι θα κάνω AN δεν προλάβω να τελειώσω έγκαιρα την δουλειά μου;

- Τι θα αντιμετωπίσω ΑΝ μου ζητηθεί να μείνω για υπερωρία και δεν πληρώνομαι; (Jang & George, 2012).

Επίσης στρεσογόνοι παράγοντες στην εργασία αποτελούν και οι εσωτερικές συγκρούσεις των εργαζομένων σε σχέση με τα επίπεδα ευθυνών που πρέπει, επιθυμούν ή τους ζητείται να αναλάβουν και την ορισμένη θέση εργασίας την οποία κατέχουν. Οι απροσδιόριστοι εργασιακοί ρόλοι και τα διάχυτα όρια δομής και ιεραρχίας στον εργασιακό χώρο, επίσης δημιουργούν σύγχυση για τις ευθύνες που έχει ο καθένας και φυσικά αυτή η κατάσταση εντείνει το άγχος (Khodadadi et al., 2016).

Σ' αυτό το πλαίσιο η απουσία διοικητικής και επαγγελματικής υποστήριξης, η ανυπαρξία συγκεκριμένου καθηκοντολογίου και ανάθεσης συγκεκριμένων ρόλων η οποία οδηγεί σε λανθασμένη οργάνωση και αδικίες στο ανθρώπινο δυναμικό αποτελούν λόγους εργασιακού άγχους (Maharaj et al., 2018).

Άλλες πιθανές αιτίες εμφάνισης εργασιακού άγχους αποτελούν ο υπερβολικός φόρτος εργασίας, η εργασιακή πίεση για την ολοκλήρωση εργασιών μέσα σε λίγο χρονικό διάστημα, η περιορισμένη δυνατότητα λήψης αποφάσεων, η έλλειψη προσωπικού και σε ορισμένα επαγγέλματα, η απουσία σταθερού ωραρίου, όπως για παράδειγμα το κυκλικό ωράριο που ισχύει στους επαγγελματίες υγείας (Maharaj et al., 2018; Khodadadi et al., 2016).

Επίσης, οι αλλαγές που συμβαίνουν στον χώρο εργασίας, όπως για παράδειγμα η γρήγορη εναλλαγή εργασιακών πόστων, όπως συμβαίνει στην περίπτωση των τουριστικών επιχειρήσεων όπου απαιτείται γρήγορη εναλλαγή καθηκόντων και με περιορισμένα χρονικά περιθώρια, αλλά και οι αλλαγές που εμπλέκουν αναγνώριση και ανάληψη ευθυνών, τροφοδοτούν τον εργαζόμενο με άγχος για να αντιμετωπίσει καινούριες καταστάσεις και προκλήσεις (Μουστάκα και συν., 2012).

Αναφορικά με τα πιο ανθρωπιστικά επαγγέλματα, οι εργαζόμενοι μπορεί να αισθανθούν περισσότερο άγχος μέσα από την άμεση και συνεχή επαφή με το κοινό. Οι εξυπηρετούμενοι συνδέονται με υψηλές απαιτήσεις και σε συνδυασμό με την έλλειψη χρόνου και την έλλειψη αποτελεσματικής επικοινωνίας μπορούν να δημιουργήσουν στρεσογόνες καταστάσεις. Παράλληλα, η έλλειψη υλικοτεχνικής υποδομής, αλλά και κατάλληλης εκπαίδευσης των εργαζομένων, σε συνδυασμό με τις ραγδαίες αλλαγές που συμβαίνουν στον τεχνολογικό εξοπλισμό επιβαρύνουν την συναισθηματική φόρτιση και αυξάνουν τα επίπεδα εργασιακού άγχους (Shajan & Nisha, 2019; Stathopoulou et al., 2011).

Τέλος, η εργασιακή ανασφάλεια που αντιμετωπίζει σήμερα ο εργαζόμενος μπορεί να τον οδηγήσει σε αυξημένο άγχος, αλλά και σε χαμηλή αυτοεκτίμηση (Siegrist, 2002).

1.6. Επαγγελματικό περιβάλλον και άγχος

Το ίδιο το επαγγελματικό περιβάλλον μπορεί να αποτελέσει πηγή άγχους. Η ασφάλεια των εργαζομένων τόσο η σωματική όσο και η ψυχική, παίζει σημαντικό ρόλο στην ψυχολογία τους. Το κλίμα που επικρατεί μπορεί να προκαλέσει περισσότερα ή λιγότερα εργατικά ατυχήματα (Ταργουτζίδης, 2008).

Επίσης μέσα στον εργασιακό χώρο, σημαντικό ρόλο παίζουν οι σχέσεις των εργαζομένων μεταξύ τους αλλά και με τους εργοδότες τους. Όταν οι σχέσεις δεν είναι καλές και εμφανίζονται καταστάσεις με άδικες προαγωγές, συνεχή φόβο απόλυσης, άσχημες και δυσλειτουργικές επαγγελματικές εγκαταστάσεις, τότε οι πιθανότητες για εργατικά ατυχήματα αυξάνουν και δημιουργούνται συναισθήματα ψυχικής αστάθειας, τα οποία επιδρούν στην συμπεριφορά των εργαζομένων πάνω στην εργασία τους (Ταργουτζίδης, 2008).

Επιπλέον, σημαντικό αντίκτυπο στη συμπεριφορά των εργαζομένων έχει η καθαριότητα και φροντίδα που επικρατεί στους χώρους εργασίας. Τόσο η στάση, όσο και η ψυχολογία του εργαζόμενου είναι διαφορετική, όταν εργάζεται σε έναν χώρο καθαρό και τακτοποιημένο, σε σχέση με έναν εργαζόμενο που εργάζεται σε έναν χώρο βρώμικο και ακατάστατο (Ταργουτζίδης, 2008).

Τέλος, προκύπτει ότι όσοι εργάζονται σε διοικητικές θέσεις, καθώς και οι ελεύθεροι επαγγελματίες, παρουσιάζουν αυξημένα επίπεδα στρες (44-45%), ενώ τα άτομα που απασχολούνται σε τεχνικά και χειρωνακτικά επαγγέλματα χαρακτηρίζονται από αυξημένο κίνδυνο για εργασία σε ανθυγιεινό περιβάλλον (29%) (Cullen, 2001).

1.7. Συμπτώματα και επιπτώσεις εργασιακού άγχους

Όλα τα παραπάνω καταδεικνύουν τον βλαπτικό χαρακτήρα του εργασιακού άγχους, τόσο στον ίδιο τον εργαζόμενο, όσο και στην επιχείρηση ή τον οργανισμό στον οποίο εργάζεται. Σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την

Υγεία στην Εργασία καθετί (χημικής, βιολογικής, οργανωτικής, εργονομικής, ψυχολογικής ή κοινωνικής φύσεως) το οποίο θεωρείται ότι μπορεί να προκαλέσει βλάβη στην υγεία του εργαζόμενου ορίζεται ως επαγγελματικός βλαπτικός παράγοντας (<https://osha.europa.eu/en>).

Σ' ένα γενικότερο πλαίσιο, ο τρόπος που το κάθε άτομο βιώνει το άγχος αλλάζει τον τρόπο σκέψης, συμπεριφοράς και τον τρόπο που αισθάνεται. Έτσι, τα συμπτώματα και ταυτόχρονα οι συνέπειες που επιφέρει το άγχος στο άτομο είναι (Leka & Kortum, 2008):

- Δυσκολία συνεργασίας και επικοινωνίας με τους συναδέλφους
- Δυσκολία στη σχέση με τον εργοδότη
- Δυσκολία στη συνεργασία και επικοινωνία με τους πελάτες
- Προβλήματα στη συγκέντρωση που οδηγούν σε λάθη
- Αδυναμία εκτέλεσης μιας εργασίας
- Αίσθημα ανικανότητας και αποτυχίας

Παράλληλα, το άγχος έχει επιζήμιες συνέπειες και για την επιχείρηση, καθώς οι οικονομικές επιπτώσεις που μπορεί να προκαλέσει ένα άτομο, εξαιτίας της μείωσης της αποδοτικότητας και της παραγωγικότητάς του λόγω άγχους είναι πολλές. Επίσης, η επιχείρηση επιβαρύνεται με αποζημιώσεις λόγω ασθενειών ή τραυματισμών που οφείλονται σε στρεσογόνες συνθήκες εργασίας.

Ειδικότερα, σε επίπεδο επιχείρησης/οργανισμού παρουσιάζονται τα εξής συμπτώματα και επιπτώσεις (Prouska, 2009):

- απουσία από την εργασία
- αναστάτωση και κακή επικοινωνία μεταξύ του προσωπικού
- κακή τήρηση του ωραρίου
- ζητήματα πειθαρχίας
- μειωμένη παραγωγικότητα/αποδοτικότητα
- ατυχήματα
- σφάλματα και αυξημένες δαπάνες για αποζημίωση ή υγειονομική περίθαλψη.

Από την άλλη, σε επίπεδο ατόμου τα συμπτώματα και οι συνέπειες του εργασιακού άγχους είναι τα εξής (Prouska, 2009):

- συναισθηματικές αντιδράσεις (οξυθυμία, ανησυχία, διαταραχές ύπνου, κατάθλιψη, επαγγελματική εξουθένωση, προβλήματα στην οικογενειακή και προσωπική ζωή)
- γνωστικές αντιδράσεις (δυσκολία στη συγκέντρωση, στη λήψη αποφάσεων, στην μνήμη, στην εκμάθηση νέων πραγμάτων)
- συμπεριφορικές αντιδράσεις (κατάχρηση οινοπνευματωδών ποτών και καπνού, ανθυγιεινή διατροφή, υψηλή συχνότητα απουσιών με αναρρωτική άδεια από την εργασία)
- φυσιολογικές - σωματικές αντιδράσεις (προβλήματα στη σπονδυλική στήλη, εξασθενημένη ανοσία, αναπνευστικές δυσλειτουργίες, πεπτικό έλκος, καρδιακά προβλήματα, υπέρταση).

Το κάθε άτομο οφείλει να προστατεύσει τον εαυτό του και να επιδιώξει τυχόν αλλαγές που θα του επιτρέψουν να βελτιωθεί και να επέμβει, προκειμένου να αποφύγει τις παραπάνω συνέπειες. Το κάθε άτομο βιώνει το άγχος σε προσωπικό επίπεδο και θα πρέπει να εστιάσει σε ρεαλιστικές και εφαρμόσιμες αλλαγές. Σε κάθε περίπτωση, την προσπάθειά του μπορούν να την διευκολύνουν οι συνάδελφοι, αλλά και η ίδια η επιχείρηση (Leka & Kortum, 2008).

1.7.1. Επαγγελματική Εξουθένωση

Μια συγκεκριμένη συνέπεια που προκύπτει από το χρόνιο εργασιακό άγχος αποτελεί το λεγόμενο σύνδρομο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης ή αλλιώς *Burnout*. Πρόκειται για ένα πολυδιάστατο φαινόμενο, το οποίο παρουσιάζεται συνήθως σε επαγγέλματα όπου οι εργαζόμενοι βιώνουν μεγάλες πιέσεις, έντονες καταστάσεις και εντατική επαφή με πλήθος ανθρώπων, όπως για παράδειγμα τα επαγγέλματα υγείας (Stathopoulou et al., 2011).

Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης περιγράφει μια χρόνια κατάσταση σωματικής, συναισθηματικής και νοητικής εξάντλησης και βασικά συμπτώματα του είναι η διαρκής και έντονη σωματική κούραση, η συναισθηματική εξάντληση και η δυσκολία συγκέντρωσης σε νοητικό επίπεδο. Τα άτομα που βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση έχουν περιορισμένη αποτελεσματικότητα και παρουσιάζουν χαμηλό ηθικό (Μουστάκα και συν., 2010β).

Ο εργαζόμενος αισθάνεται πλέον ότι δεν ικανοποιείται από την εργασία του και δεν εκπληρώνει τις ανάγκες του. Γι' αυτό αρχίζει και βιώνει αισθήματα απάθειας ή και κατάθλιψης. Έτσι, η εργασία του, του προκαλεί κούραση, ενώ την αναγάγει σε καταναγκαστική ασχολία. Οι εργαζόμενοι που βιώνουν το συγκεκριμένο σύνδρομο υιοθετούν συμπεριφορές που δεν είχαν στο παρελθόν, όπως για παράδειγμα, το να αργούν στην εργασία τους, να αναβάλλουν τις υποχρεώσεις τους και να παραπονούνται για πράγματα και καταστάσεις του εργασιακού χώρου που στο παρελθόν δεν θεωρούσαν σημαντικά. Επίσης, δεν συνεργάζονται με τους υπόλοιπους συναδέλφους, αλλά αντίθετα αποξενώνονται από αυτούς (Bbabajide & Akintayo, 2011).

Τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι τρία: αρχικά ο εργαζόμενος αισθάνεται αυξημένη συναισθηματική κούραση, στη συνέχεια εμφανίζεται η λεγόμενη αποπροσωποποίηση, όπου ο εργαζόμενος αντιμετωπίζει τους συνεργάτες και τους πελάτες του ως αντικείμενα και όχι ως άτομα, αναπτύσσοντας κυνικά συναισθήματα απέναντί τους και τέλος εμφανίζονται μειωμένες προσωπικές αξιολογήσεις, όπως το άτομο βλέπει τον εαυτό του αρνητικά (Zaidi, Rana & Farheen, 2011).

Το παραπάνω σύνδρομο είναι άμεσα και σαφώς συσχετισμένο με το εργασιακό άγχος (Bbabajide & Akintayo, 2011).

1.8. Η σημασία της Ψυχικής Υγείας

Απαραίτητο συστατικό της ζωής αποτελεί εξίσου η ψυχική υγεία. Τον τελευταίο καιρό, πέρα από τις πληροφορίες για το πώς να φροντίζουμε το σώμα μας, φαίνεται ότι δίνεται σημασία και για το πώς θα φροντίσουμε την ψυχική μας ευεξία. Αυτή η τάση έχει επιτευχθεί μέσα από την προθυμία και την αυξημένη ευαισθητοποίηση της κοινωνίας να κατανοήσει και να αποδεχθεί την ψυχική υγεία αν και έπονται πολλές προκλήσεις ακόμα.

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας από το 1948 ορίζει την υγεία ως «κατάσταση πλήρους σωματικής, ψυχικής και κοινωνικής ευημερίας και όχι απλώς απουσία ασθένειας ή αναπηρίας (<https://www.who.int/about/who-we-are/frequently-asked-questions>).

Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας, η ευεξία του ατόμου δεν είναι αποτέλεσμα αποκλειστικά της σωματικής του υγείας, αλλά σχετίζεται ταυτόχρονα και με την ψυχική του ευημερία. Η καλή ψυχική υγεία του ατόμου έχει να κάνει με την συναισθηματική ευημερία, που σημαίνει ότι το άτομο σε ένα βαθμό μπορεί να καλύψει τις ανάγκες, απαιτήσεις και προκλήσεις της καθημερινής ζωής του. Όταν το άτομο είναι σε θέση να αντιληφθεί πλήρως τις ικανότητές του και να τις αξιοποιεί έτσι ώστε να αποτελεί ένα παραγωγικό μέλος της κοινότητας και της κοινωνίας, τότε η συναισθηματική και ψυχική υγεία του ατόμου βρίσκεται σε βέλτιστο επίπεδο (<https://www.who.int/en/news-room/factsheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>).

Οι διάφορες διαπροσωπικές και κοινωνικές σχέσεις και ο τρόπος που το κάθε άτομο αξιοποιεί τις δεξιότητες και τις ικανότητές του στην εργασία του ή και αλλού, καθώς και ο τρόπος που διαχειρίζεται τα προβλήματα και τα εμπόδια που τυχόν προκύπτουν, συνδέεται άμεσα με την ψυχική του υγεία. Η, όσο το δυνατό, καλύτερη, δυνατή και σταθερή συναισθηματική κατάσταση ενός εργαζομένου υποδεικνύει και πόσο καλύτερη είναι και η σχέση με το υπόλοιπο προσωπικό, με τα ανώτερα στελέχη και με τους πελάτες/εξυπηρετούμενους. Ταυτόχρονα, η σημαντικότητα της καλής ψυχικής υγείας έγκειται και στο γεγονός ότι αξιοποιούνται βέλτιστα και αποτελεσματικά οι δεξιότητες και οι ικανότητες του κάθε εργαζομένου. Σ' ένα γενικότερο πλαίσιο, η ψυχική υγεία των εργαζομένων επιδρά στην αντίληψη, την στάση, τον τρόπο σκέψης και την συμπεριφορά στην εργασία τους και γι' αυτό ο ρόλος της διοίκησης είναι σημαντικός προκειμένου να δίνει έμφαση στην συναισθηματική και ψυχολογική κατάσταση των εργαζομένων, καθώς και στην ασφάλεια στο εργασιακό τους χώρο (Bährer-Kohler, 2017).

Οι επιπτώσεις της άσχημης ψυχικής υγείας εντοπίζονται σε κοινωνικό επίπεδο, όπου προκύπτει ότι το 25% του πληθυσμού της Ευρώπης πάσχει από κατάθλιψη ή άγχος και οι νευροψυχιατρικές διαταραχές ευθύνονται για το 19,5% της επιβάρυνσης που προκαλούν οι ασθένειες στις χώρες της ΕΕ. Αντίστοιχα, η αντιμετώπιση των διαταραχών του άγχους και της διάθεσης φτάνει σε υπέρογκα ποσά μέχρι και τα 170 δισεκατομμύρια ευρώ ετησίως (<https://www.euro.who.int/en/health-topics/noncommunicable-diseases/mental-health/news/news/2012/10/depression-in-europe/depression-in-europe-facts-and-figures>).

Ο αντίκτυπος, επίσης, της κακής ψυχικής υγείας εστιάζει και σε προσωπικό επίπεδο, όπου οι διαλυμένες οικογένειες και οι κατεστραμμένες ευκαιρίες πληθαίνουν. Το άγχος και η κατάθλιψη αποτελούν τις πηγές των μακροχρόνιων αναρρωτικών αδειών, ενώ αντίστοιχα όλες οι χώρες ανεξαιρέτως αντιμετωπίζουν ζητήματα αυτοκτονίας (<https://www.euro.who.int/en/health-topics/noncommunicable-diseases/mental-health/news/news/2012/10/depression-in-europe/depression-in-europe-facts-and-figures>).

Το 2019 ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας ξεκίνησε μια εκστρατεία πρόληψης της αυτοκτονίας, καθώς καταγράφηκε στην Ευρώπη ότι 128.000 άνθρωποι αυτοκτονούν κάθε χρόνο (<https://www.euro.who.int/en/media-centre/events/events/2019/09/who-launches-campaign-on-suicide-prevention>).

Μια σειρά από έρευνες έχουν δείξει ότι το 30% των ανθρώπων που πάσχουν από ένα μακροχρόνιο πρόβλημα σωματικής υγείας αντιμετωπίζουν επίσης άγχος ή κατάθλιψη. Γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι ο αντίκτυπος που έχει η κακή ψυχική υγεία στις σωματικές ασθένειες επιβαρύνει τα εθνικά συστήματα υγείας, όπως για παράδειγμα αυτό της Αγγλίας με 9 δισεκατομμύρια ευρώ τον χρόνο, ενώ το κόστος αντίστοιχου μεγέθους συναντάται σε όλη την Ευρώπη και αποτελεί σημαντικό ποσοστό του συνολικού ποσού των 600 δισεκατομμυρίων ευρώ που δαπανάται για την ψυχική υγεία στις 28 χώρες της ΕΕ (<https://www.oecd.org/newsroom/mental-health-problems-costing-europe-heavily.htm>).

Επομένως, τα προβλήματα ψυχικής υγείας έχουν μια ισχυρή επιρροή σε όλα τα επίπεδα του ατόμου και παρουσιάζουν μια περιπλοκότητα και χαρακτηρίζονται από οικογενειακά προβλήματα, δυσκολίες στην απασχόληση, φτώχεια, διακρίσεις και ανεπαρκή πρόσβαση στην υγειονομική περίθαλψη.

Προβλήματα ψυχικής υγείας είναι πιθανό να αντιμετωπίσουν όλοι οι άνθρωποι και για ορισμένους να μην είναι απλά μια προσωρινή φάση, αλλά πολύ πιο επίμονο, με αρνητικές επιπτώσεις σε μια ευτυχισμένη και παραγωγική ζωή. Επομένως, ο αποστιγματισμός της ψυχικής υγείας και η βελτίωση των παροχών σχετικών υπηρεσιών ξεπερνούν κάθε ηλικιακό, κοινωνικοοικονομικό και γεωγραφικό όριο ή διαχωρισμό, βάσει φύλου και αποτελούν επιτακτική ανάγκη.

1.9. Εργασιακό άγχος και Ψυχική Υγεία

Ισχυρή συσχέτιση φαίνεται να υπάρχει ανάμεσα στα προβλήματα της ψυχικής υγείας και τους στρεσογόνους εργασιακούς παράγοντες. Ειδικότερα, εργασιακοί παράγοντες όπως: ασάφεια ρόλων, εργασιακή μονοτονία, σύγκρουση ρόλων, εργασία με υψηλές πνευματικές απαιτήσεις αλλά και εργασίες με υπευθυνότητα για ανθρώπινες ζωές και επαγγελματικούς κινδύνους συνδέονται άμεσα με υψηλότερα ποσοστά εμφάνισης κατάθλιψης στον εργαζόμενο (Babajide & Akintayo, 2011).

Επιπλέον, επιβαρυντικοί παράγοντες για την ψυχική υγεία και το εργασιακό άγχος αποτελούν το φύλο, το οικογενειακό ιστορικό, το χαμηλό κοινωνικο-οικονομικό επίπεδο, αλλά και το είδος του επαγγέλματος. Μάλιστα, προκύπτουν αυξημένα ποσοστά ψυχολογικών και ψυχιατρικών διαταραχών σε απασχολούμενους σε ανθρωπιστικά επαγγέλματα, όπως τους κοινωνικούς λειτουργούς, τους εκπαιδευτικούς, ενώ αντίστοιχα οι επαγγελματίες υγείας καταλαμβάνουν την πρωτιά (Babajide & Akintayo, 2011).

Οι λόγοι που συνδέονται με αυτή τη συσχέτιση είναι οι ιδιαίτεροι εργασιακοί παράγοντες στους οποίους εκτίθενται οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι, όπως ασταθές ωράριο εργασίας, έκθεση σε τραυματικά γεγονότα και σύγκρουση μεταξύ εργασίας και οικογένειας (Babajide & Akintayo, 2011).

Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας, το 75% των εργαζομένων που αναζητούν ψυχιατρική υποστήριξη χαρακτηρίζονται από μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση και έντονο εργασιακό στρες. Το εργασιακό άγχος μπορεί να επιβαρύνει την ψυχική υγεία με καταστάσεις όπως: ανησυχία, κατάθλιψη, αϋπνίες και αισθήματα ανεπάρκειας (Babajide & Akintayo, 2011).

1.10. Έρευνα για την Ψυχική Υγεία των εργαζομένων στην Ελλάδα

Στο επίκεντρο έρευνας που πραγματοποιήθηκε από την ΕΥ Ελλάδος, την Hellas EAP και το Εργαστήριο Πειραματικής Ψυχολογίας του Τμήματος Ψυχολογίας του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών βρέθηκε η ψυχική υγεία και η ευεξία των εργαζομένων στην Ελλάδα. Η έρευνα διεξήχθη το 2023 και συγκρίθηκε με

τα αποτελέσματα της ίδιας έρευνας, η οποία είχε πραγματοποιηθεί το 2021 και είχε διαπιστωθεί ότι τα συμπτώματα κατάθλιψης, άγχους, θυμού τότε ήταν αποτέλεσμα σε μεγάλο βαθμό της πανδημίας και του lockdown.

Παρακάτω παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας: (<https://www.psychology.gr/erevnes-psyxologias/7684-erevna-gia-tin-psychiki-ygeia-ergazomenon.html>).

Η έρευνα διεξήχθη το 2023 και συμμετείχαν 3.129 εργαζόμενοι όλων των ηλικιών, από μικρούς και μεγάλους οργανισμούς του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα και διερευνήθηκαν εννέα παραμέτροι: άγχος, κατάθλιψη, σωματοποίηση, θυμός, μοναξιά, ποιότητα ζωής εργαζόμενου (wellbeing), εργασιακή ποιότητα ζωής, στάσεις απέναντι στην απομακρυσμένη εργασία και στάσεις απέναντι στην ψυχική υγεία.

Η έρευνα κατέγραψε υψηλά ποσοστά συμπτωμάτων που σχετίζονται με την κατάθλιψη, ενώ ταυτόχρονα πολλοί σχετικοί δείκτες παρουσίασαν επιδείνωση. Αναλυτικότερα, διαπιστώθηκε ότι τέσσερις στους δέκα εργαζόμενους αισθάνονται μελαγχολία και 41% απαισιοδοξία για το μέλλον, έναντι 35% το 2021. Επιπλέον, δύο στους δέκα έχουν αισθήματα αναξιοσύνης, όπως και πριν δύο χρόνια, ενώ το ποσοστό όσων έχουν σκεφτεί να δώσουν τέλος στη ζωή τους εμφανίζεται αυξημένο το 2023, φτάνοντας το 2% από 1,1% που ήταν το 2021.

Περαιτέρω, η έρευνα έδειξε ότι τρεις στους τέσσερις (75% από 68%) αισθάνονται νευρικότητα ή εσωτερική ταραχή, 44% από 40% βρίσκονται σε υπερένταση, 16% από 14% βιώνουν έντονη και συνεχή ανησυχία, 10% από 8% βιώνουν κρίσεις πανικού και τρεις στους δέκα δεν μπορούν να ελέγξουν τα έχουν ξεσπάσματα θυμού που έχουν.

Ένα αξιοσημείωτο εύρημα της συγκεκριμένης έρευνας αποτελεί το γεγονός ότι τα επίπεδα άγχους είναι υψηλότερα στις γυναίκες και στους νεότερους εργαζομένους.

Επίσης, όπως και πριν δυο χρόνια, η έρευνα κατέγραψε στις γυναίκες και στις νεότερες ηλικίες φαινόμενα σωματοποίησης του άγχους με συμπτώματα, όπως η κεφαλαλγία και το έντονο στρες.

Αναφορικά με την διαχείριση του άγχους, περίπου το 50% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι είναι σε θέση να διαχειριστεί τα επίπεδα στρες, παρόλο που το 64% δήλωσε ότι το στρες από την εργασία του επηρεάζει την προσωπική του ζωή. Μόλις το 39% σταματά να σκέφτεται την εργασία του όταν τελειώνει το ωράριο και μπορεί να δημιουργήσει χρόνο για ξεκούραση.

Τέλος, οι αντιλήψεις των εργαζομένων για την υποστήριξη που τους παρέχει ο οργανισμός τους στα ζητήματα ψυχικής υγείας είναι αρνητικές. Περίπου ένας στους πέντε θεωρούν ότι ο οργανισμός/επιχείρηση μεριμνά για την ψυχική υγεία και ευεξία των εργαζόμενων του και το 31% θεωρεί ότι προσφέρει στους εργαζόμενους προγράμματα και δράσεις υποστήριξης της ψυχικής υγείας και ευεξίας. Επιπλέον, μόνο 19% των εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα και μόλις το 0,22% στον δημόσιο δηλώνουν ότι ο οργανισμός τους δίνει τη δυνατότητα σε όλους τους εργαζόμενους να μιλούν ανοιχτά για τα θέματα ψυχικής υγείας.

Συμπερασματικά, από το σύνολο των ευρημάτων της έρευνας προκύπτει ότι τα θέματα της ψυχικής υγείας βρίσκονται στο ενδιαφέρον των εργαζομένων, καθώς πολλοί από τους συμμετέχοντες υποφέρουν από εργασιακό άγχος, το οποίο επηρεάζει την ψυχική τους υγεία και επιδρά αρνητικά στην αποδοτικότητά τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο: ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑ-ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ-ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ

2.1. Εννοιολογική προσέγγιση της Παρακίνησης

Η κινητήρια δύναμη η οποία ωθεί το άτομο να επιτύχει τους στόχους του ονομάζεται παρακίνηση. Όλες οι εκείνες οι διεργασίες και οι διαδικασίες που πραγματοποιούνται για να εξηγήσουν την κατεύθυνση, την ένταση και την επιμονή των προσπαθειών ενός ατόμου για να επιτευχθούν οι στόχοι του συγκαταλέγονται στην έννοια της παρακίνησης (Robbins and Judge, 2011).

Η έννοια και η σημασία της παρακίνησης υπάρχει και αναγνωρίζεται σε όλες τις φάσεις της ζωής του ανθρώπου, ακόμη και στην παιδική ηλικία όπου μεταφράζεται ως επιβράβευση, όταν το παιδί ολοκληρώνει κάτι ή εν τέλει πετυχαίνει κάποιον στόχο. Στον εργασιακό τομέα λειτουργεί με τον ίδιο τρόπο. Η παρακίνηση είναι αυτή που δημιουργεί την επιθυμία στον εργαζόμενο να συνεχίσει την καλή και σκληρή δουλειά. Είναι αυτή η δύναμη ή η πράξη που προκαλεί επιμονή στην προσπάθεια και διέγερση (Pynes, 2013).

Έτσι για παράδειγμα, ο εργαζόμενος που αισθάνεται ικανοποιημένος από την εργασία του, επιδιώκει να συνεχίσει τις προσπάθειες και να προσφέρει ποιοτική

δουλειά, γεγονός που αντανακλάται θετικά και στον οργανισμό ή την επιχείρηση στην οποία εργάζεται. Αντίθετα, ο εργαζόμενος, ο οποίος δεν έχει κανέναν κίνητρο για να αποδώσει στην εργασία του, τότε την αντιμετωπίζει ως «αναγκαίο κακό», ενώ απλά με αναγκαία προσπάθεια διατηρεί απλά την θέση του, αποφεύγοντας το χώρο εργασίας του όσο περισσότερο γίνεται (Adevally, 2017).

Παρόλα αυτά, οφείλουμε να τονίσουμε ότι ο κάθε εργαζόμενος έχει διαφορετικό τρόπο σκέψης, διαφορετικές ανάγκες και τα κίνητρα που πιθανό να χρειάζονται να είναι διαφορετικά για τον καθένα. Επομένως, η ηγεσία (managers) καλείται να μπορεί να «ανακαλύψει» και να προσφέρει το κίνητρο με την μεγαλύτερη αποδοτικότητα. Τα οικονομικά κίνητρα είναι βασικά για κάποιους εργαζόμενους, ενώ κάποιιοι άλλοι παρακινούνται περισσότερο όταν νιώθουν ασφάλεια στον εργασιακό τους χώρο. Γενικότερα, η απόδοση των εργαζομένων επηρεάζεται από πολλά και διαφορετικά κίνητρα και είναι αρκετά εύλογο να μπορεί η ηγεσία να ανταποκρίνεται εξατομικευμένα ή να μπορεί να προβλέψει την γενική τάση και επιθυμία των ατόμων στα πλαίσια της εργασίας τους (Dobre, 2013).

2.1.1. Είδη της παρακίνησης

Το άτομο δραστηριοποιείται τόσο μέσα από πηγές που προέρχονται από το ίδιο, όσο και από εξωτερικές πηγές. Στη βιβλιογραφία λοιπόν, συναντάμε δυο είδη παρακινήσεων των εργαζομένων: την εσωτερική και την εξωτερική παρακίνηση. Αφενός, η εσωτερική παρακίνηση είναι αποτέλεσμα του εσωτερικού κόσμου του ίδιου του ατόμου. Σχετίζεται και εξαρτάται από τον ατομικό τρόπο σκέψης και την ατομική συμπεριφορά του καθενός και αποβλέπει στην προσωπική ικανοποίηση και στην επίτευξη προσωπικών στόχων. Από την άλλη, η εξωτερική παρακίνηση έχει να κάνει με εξωγενείς παράγοντες που επηρεάζουν την αποδοτικότητα του ατόμου. Για παράδειγμα, η οικονομική επιβράβευση, η ασφάλεια, η κοινωνική αναγνώριση αποτελούν ορισμένα εξωτερικά κίνητρα. Και τα δυο είδη κινήτρων συνδέονται μεταξύ τους διότι τα εσωτερικά κίνητρα του κάθε εργαζόμενου επηρεάζονται από τους εξωτερικούς παράγοντες στον εργασιακό του χώρο (Valencia, 2004).

Σαφώς υπάρχουν πολλές θεωρίες οι οποίες εξετάζουν τον τρόπο ιεραρχίας των ανθρώπινων αναγκών, καθώς επίσης γίνεται κατανοητός ο τρόπος που αυτές ικανοποιούνται.

2.1.2. Η σημασία της παρακίνησης

Ένα από τα πιο σημαντικά ζητήματα της σύγχρονης διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί η παρακίνηση των εργαζομένων, καθώς η αποδοτικότητα και η ποιότητα εργασίας εξαρτάται από την θέληση του εργαζόμενου. Η μη ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους ή ακόμη και η δυσαρέσκεια τους προς αυτήν είναι αρκετή για να μειώσει την θέληση για αποτελεσματικότητα και παραγωγικότητα, ενώ αντίθετα είναι αρκετή για να αυξήσει τις απουσίες από την εργασία, την αναβλητικότητα και να δυσκολέψει την επικοινωνία και την συνεργασία μεταξύ όλων (Dobre, 2013).

Οι προσδοκίες που έχει ο καθένας σε σχέση με την εργασία, την συμπεριφορά, την προσωπική επιτυχία και την επιθυμία για καλές σχέσεις στα εργασιακά πλαίσια έχει άμεση σχέση με την απόδοση του. Μάλιστα, έχει διαπιστωθεί ότι η παρακίνηση και τα ικανοποιητικά κίνητρα είναι τόσο ισχυρά, όπου εργαζόμενοι με μέτριες ικανότητες στην εργασία αποδείχθηκαν πιο αποδοτικοί σε σύγκριση με πιο ικανούς εργαζόμενους. Αυτή η διαπίστωση προήλθε από την έντονη και θετική επίδραση που είχε πάνω τους η υποκινητική δύναμη των κινήτρων. Οι δυνατότητες μεταβολής ενός παραγόμενου έργου σε πλήρως επιτυχημένο είναι στενά συνδεδεμένες με την ύπαρξη ή μη των μεθόδων παρακίνησης, ενώ πολλές φορές η ίδια η επιβίωση ενός οργανισμού σχετίζεται με την επιτυχημένη ή μη παρακίνηση (Κόντης, 1994).

2.1.3. Βασικοί παράγοντες Παρακίνησης

Σαφώς υπάρχουν παράγοντες που επηρεάζουν και παρακινούν τους εργαζόμενους, προκειμένου αυξήσουν την αποδοτικότητά τους και ταυτόχρονα να νιώσουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία τους.

Εφόσον ο κάθε άνθρωπος είναι ξεχωριστός, έχει και διαφορετικά κίνητρα που τον παρακινούν. Μετά από έρευνα από τους McGregor και Doshi (2015), διαπιστώθηκε ότι οι λόγοι για τους οποίους ένα άτομο εργάζεται, καθορίζουν και το πόσο καλά θα δουλεύει.

Η πλειοψηφία των εργαζομένων θεωρεί ως βασικό παρακινητικό κίνητρο την οικονομική αμοιβή, καθώς τα χρήματα ικανοποιούν τις ανάγκες των ανθρώπων (Parkin et al., 2004).

Επίσης, σύμφωνα με τον Whitley (2002), υπάρχουν κι άλλοι παράγοντες, μη οικονομικοί από τους οποίους ενισχύεται η αποδοτικότητα των εργαζομένων μακροπρόθεσμα. Αυτοί είναι η αναγνώριση, η εργασιακή σταθερότητα, οι προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης, το αίσθημα εμπιστοσύνης, οι καλές συναδελφικές σχέσεις, το περιβάλλον εργασίας κ.α..

Τα σημαντικότερα κίνητρα τα οποία επηρεάζουν την απόδοση και την αποτελεσματικότητα των ατόμων στο πλαίσιο των οργανισμών είναι (Μάκροβιτς, 2002):

- Εργασιακό περιβάλλον

Πρόκειται για έναν βαρυσήμαντο παράγοντα παρακίνησης των εργαζομένων ενός οργανισμού. Το εργασιακό περιβάλλον περιλαμβάνει τις συνθήκες που επικρατούν στον χώρο εργασίας, τον χώρο των εγκαταστάσεων, τα ωράρια εργασίας, την αυτονομία κ.α. Ένα καλαίσθητο, άρτια εξοπλισμένο και καθαρό περιβάλλον εργασίας αυξάνει την παραγωγικότητα και την δημιουργικότητα των εργαζομένων. Επίσης, οι ομαλές και καλές σχέσεις μεταξύ όλων των εργαζομένων, ανεξαρτήτως εργασιακού επιπέδου, έχει αποδειχθεί ότι συμβάλλει στην παρακίνηση των εργαζομένων να αποδώσουν στο μέγιστο. Τα ευέλικτα ωράρια εργασίας αποτελούν παράγοντα παρακίνησης, καθώς οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι υπάρχει σεβασμός της προσωπικής τους ζωής από την πλευρά του εργοδότη. Τέλος, αναφορικά με την αυτονομία που δίνεται στον εργαζόμενο από τον εργοδότη, αυτό του προσδίδει ανεξαρτησία και την μοναδικότητα να αισθανθεί ότι είναι ισότιμο μέλος του οργανισμού στον οποίο εργάζεται.

- Αμοιβές

Το κυριότερο εργαλείο διαχείρισης που χρησιμοποιούν οι οργανισμοί για να επηρεάσουν την συμπεριφορά των εργαζομένων και την αποτελεσματικότητά τους αποτελούν οι οικονομικές αμοιβές. Μια αύξηση του μισθού ως μόνους προς τον εργαζόμενο μπορεί να λειτουργήσει ενθαρρυντικά και παρακινητικά, να ανεβάσει την αυτοεκτίμησή του και εν τέλει την αποδοτικότητά του. Η Διοίκηση εδώ οφείλει να λειτουργεί δίκαια και ισότιμα προς όλους, για να μην δημιουργούνται προβλήματα μεταξύ των εργαζομένων, αλλά και μεταξύ της διοίκησης και των εργαζομένων.

- Αναγνώριση

Το ηθικό του εργαζομένου αυξάνεται όταν αναγνωρίζεται ο ίδιος και η δουλειά που έκανε και ενισχύει με αυτό τον τρόπο τις επιδόσεις του. Η επαγγελματική αναγνώριση προέρχεται τόσο από τα ηγετικά στελέχη, όσο και από τους συναδέλφους, ενώ ταυτόχρονα δεν επιβαρύνει οικονομικά τον οργανισμό. Η επιβράβευση μπορεί να είναι μια μέρα άδεια και να αποτελέσει παράγοντα παρακίνησης για να συνεχίσει κάποιος να εργάζεται με τον ίδιο ζήλο.

- Επαγγελματική εξέλιξη

Η προοπτική της επαγγελματικής εξέλιξης ενός εργαζομένου αποτελεί σημαντικό παράγοντα παρακίνησης. Η επαγγελματική εξέλιξη παρέχει στο άτομο εμπειρία, πρόοδο, εφόδια και ασφάλεια, προκειμένου να συνεχίσει. Οι οργανισμοί που ενδιαφέρονται για την εξέλιξη των εργαζομένων τους επενδύουν στην εκπαίδευση και την κατάρτισή τους, προκειμένου να βελτιώσουν τις ικανότητες και τις δεξιότητές τους. Η υψηλή κατάρτιση των γνώσεων θα επιφέρει μισθολογική αναβάθμιση και ευρεία αναγνώριση, αυξάνοντας τις προσπάθειες των εργαζομένων να επιδιώκουν να αναδειχθούν επαγγελματικά.

2.2. Εννοιολογική προσέγγιση της Εργασιακής Ικανοποίησης

Η εργασιακή ικανοποίηση (Job Satisfaction) αποτελεί ένα σύνθετο και πολύπλευρο φαινόμενο, που για κάθε άνθρωπο σημαίνει διαφορετικά πράγματα (Aziri, 2011).

Με την έννοια της εργασιακής ικανοποίησης επομένως, ασχολήθηκαν αρκετοί θεωρητικοί, προκειμένου να εξηγήσουν και να ομαδοποιήσουν όλα εκείνα που προσφέρουν ικανοποίηση σε ένα άτομο από την εργασία του.

Ο Spector (1997) προσεγγίζει την εργασιακή ικανοποίηση ως τον τρόπο που αισθάνονται τα άτομα με την εργασία τους και τις διάφορες διαστάσεις της, προκειμένου να εξηγήσει τον βαθμό ικανοποίησης ή δυσαρέσκειάς τους. Η εργασιακή ικανοποίηση λειτουργεί ως παράγοντας, ο οποίος προσανατολίζει τον εργαζόμενο προς τον εργασιακό του ρόλο κάθε φορά.

Επιπλέον, πρόκειται για ένα πολύ σημαντικό συντελεστή επιτυχίας της αποτελεσματικότητας του οργανισμού. Η επίδραση της παρακίνησης των εργαζομένων

στην ικανοποίησή τους είναι μεγάλη και το επίπεδο των κινήτρων έχει αντίκτυπο στην παραγωγικότητα των εργαζομένων και εν τέλει στην συνολική απόδοση του οργανισμού. Προκειμένου οι σύγχρονοι οργανισμοί να εξασφαλίσουν την μέγιστη ικανοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού που έχουν, ακολουθούν ένα νέο διαχειριστικό μοντέλο: οι εργαζόμενοι θεωρούνται ξεχωριστές ανθρώπινες οντότητες, με δικές τους ανάγκες και επιθυμίες και ως τέτοιες αντιμετωπίζονται (Farsi et al., 2017).

Έχει προκύψει ότι οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι είναι ευτυχισμένοι εργαζόμενοι και ως εκ τούτου είναι επιτυχημένοι υπάλληλοι. Παρόλα αυτά, είναι εύλογο να αποσαφηνιστεί η διαφορά μεταξύ ικανοποίησης ενός εργαζόμενου και της δυσαρέσκειας που μπορεί να αισθάνεται. Η δυσαρέσκεια δεν έχει να κάνει με την ικανοποίηση αυτή κάθε αυτή, αλλά θα έλεγε κανείς ότι το αντίθετο της ικανοποίησης είναι απλώς η έλλειψη ικανοποίησης και όχι η δυσαρέσκεια η οποία προκύπτει από διαφορετικούς λόγους. Σύμφωνα με τον Armstrong (2006), η στάση και τα αισθήματα που έχουν οι άνθρωποι για την εργασία τους αναφέρονται στον όρο ικανοποίηση εργασίας. Επομένως, θετικές και ευνοϊκές στάσεις απέναντι στην εργασία υποδηλώνουν την ικανοποίηση του εργαζόμενου, ενώ οι αρνητικές και δυσμενείς στάσεις υπαινίσσονται τη δυσαρέσκειά του.

Γενικότερα, η αίσθηση επιτυχίας και επίτευξης του εργαζομένου στα πλαίσια της εργασίας του αναφέρονται στην έννοια της εργασιακής ικανοποίησης. Η υψηλή εργασιακή ικανοποίηση κατευθύνει τον υπάλληλο να εργαστεί με αφοσίωση και με σθένος, πράγμα που τον οδηγεί σε υψηλή αποδοτικότητα και προσωπική ευημερία. Όταν ο εργαζόμενος εκτελεί την εργασία του ορθά και αποτελεσματικά και εν τέλει ανταμείβεται για αυτές τις προσπάθειες του, τότε προκύπτει και ικανοποίηση από την εργασία του. Τέλος, το εισόδημα, η προαγωγή, η αναγνώριση και η επίτευξη στόχων, τα οποία οδηγούν σε ένα αίσθημα πληρότητας, προκύπτουν μέσα από την ικανοποίηση (Farsi et al., 2017).

2.2.1. Παράγοντες που επιδρούν στην ικανοποίηση των εργαζομένων

Η διαφορετικότητα του κάθε ανθρώπου, συνδυαστικά με τον πολυδιάστατο χαρακτήρα της εργασιακής ικανοποίησης, επηρεάζεται από μια σειρά από παράγοντες.

Τα επίπεδα ικανοποίησης καθορίζονται από διαφορετικούς παράγοντες, οι οποίοι διαχωρίζονται σε εσωτερικούς και εξωτερικούς.

Από την μια, οι εσωτερικοί παράγοντες σχετίζονται με το αντικείμενο της εργασίας, αν δηλαδή αυτό παρουσιάζει ενδιαφέρον ή όχι, την αυτονομία της εργασίας, το ευέλικτο ωράριο εργασίας, την αναγνώριση, τα χαμηλά επίπεδα άγχους και την ηγεσία (Kassin, 2006).

Από την άλλη, οι εξωτερικοί παράγοντες έχουν να κάνουν με το εργασιακό περιβάλλον, την ασφάλεια της εργασίας, τις προσδοκίες από την εργασία, τις πληρωμές, τη δίκαιη μεταχείριση, τις ευκαιρίες για ανέλιξη, καθώς και τη σχέση με τους προϊσταμένους ή τους συναδέλφους (Bergh & Theron, 2009).

Ο Mullins (2007) αναγνώρισε ένα φάσμα από διαφορετικές μεταβλητές οι οποίες επηρεάζουν το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης. Οι μεταβλητές αυτές σχετίζονται με ατομικούς, κοινωνικούς, πολιτισμικούς, επιχειρησιακούς και περιβαλλοντικούς παράγοντες.

Ειδικότερα, οι ατομικοί παράγοντες έχουν να κάνουν άμεσα με τα προσωπικά χαρακτηριστικά του κάθε εργαζόμενου. Τέτοιου είδους παράγοντες μπορεί να είναι το φύλο, η ηλικία και το μορφωτικό επίπεδο. Μάλιστα, ο παράγοντας της ηλικίας διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στο επίπεδο ικανοποίησης που εισπράττει κανείς από την εργασία του. Αυτό συμβαίνει γιατί με την πάροδο του χρόνου ο άνθρωπος τείνει να διεκδικεί περισσότερα από την εργασία του είτε μισθολογικά, είτε σε σχέση με το αντικείμενο της δουλειάς του. Αναφορικά με το φύλο, ενώ οι απόψεις δίστανται, εμφανίζεται ομοφωνία στο ότι υπάρχει διαφορά ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες. Ενώ υπάρχει η πεποίθηση ότι οι γυναίκες έχουν χαμηλότερες επαγγελματικές φιλοδοξίες, εξαιτίας της εστίασής τους στη δημιουργία οικογένειας, εν τέλει οι γυναίκες δείχνουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης σε σύγκριση με τους άνδρες (Clark, 1997). Τέλος, σε σχέση με το μορφωτικό επίπεδο φαίνεται ότι προκύπτει μια γενική αντίληψη ότι οι πιο μορφωμένοι εργαζόμενοι δεν ικανοποιούνται εύκολα από την εργασία τους, καθώς έχουν περισσότερες προσδοκίες από αυτή, σε αντίθεση με τους λιγότερο μορφωμένους εργαζομένους, όπου τα επίπεδα ικανοποίησης είναι υψηλά, καθώς έχουν λιγότερες απαιτήσεις από την εργασία τους.

Προχωρώντας με τους κοινωνικούς παράγοντες, εδώ περιλαμβάνονται οι σχέσεις μεταξύ συναδέλφων στο πλαίσιο συνεργασίας και εκτέλεσης των καθηκόντων της δουλειάς, οι οποίες επιδρούν στο επίπεδο ικανοποίησης. Οι εργαζόμενοι που έχουν περισσότερες πιθανότητες να ικανοποιηθούν από την δουλειά τους, είναι εκείνοι που

έχουν καλές σχέσεις με τους συναδέλφους τους. Επομένως, οι οργανισμοί οφείλουν να προωθούν την συναδελφικότητα και την καλές κοινωνικές σχέσεις μεταξύ των υπαλλήλων στο χώρο εργασίας, εφόσον αυτό συμβάλλει στην αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης (Yang et al., 2011).

Περαιτέρω, οι πολιτισμικοί παράγοντες σχετίζονται άμεσα με το όραμα, τις αξίες και τα ιδανικά που πρεσβεύει ο οργανισμός. Είναι σημαντικό οι αξίες και οι πεποιθήσεις ενός οργανισμού να συνάδουν με τις αξίες και τις πεποιθήσεις του εργαζόμενου, καθώς ο τρόπος λειτουργίας του οργανισμού καθορίζει σημαντικά την εργασιακή ικανοποίηση ή την έλλειψη αυτής (Yang et al., 2011).

Οι επιχειρησιακοί παράγοντες περιλαμβάνουν τη φύση των δραστηριοτήτων και το μέγεθος του οργανισμού. Η δομή του οργανισμού, ο τρόπος διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού, η διαχείριση των εργασιακών σχέσεων και κατ' επέκταση το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων καθορίζονται από τους επιχειρησιακούς παράγοντες. Ανάμεσα σ' αυτούς περιλαμβάνονται τα είδη ηγεσίας, ο τρόπος επίβλεψης, τα συστήματα διοίκησης και οι εργασιακές συνθήκες οι οποίες επηρεάζουν σημαντικά την ικανοποίηση στον εργασιακό χώρο (Yang et al., 2011).

Τέλος, οι περιβαλλοντικοί παράγοντες αφορούν τα πολιτικά, οικονομικά, κοινωνικά και τεχνολογικά στοιχεία του εξωτερικού περιβάλλοντος ενός οργανισμού και επηρεάζουν άμεσα τον τρόπο λειτουργίας του. Για παράδειγμα, η πολιτική σταθερότητα είναι βασική συνιστώσα για την ομοιόσταση των εργασιακών νόμων και των συστημάτων φορολόγησης, προκειμένου να μην επηρεάζονται οι εργασιακές συνθήκες, ενώ εξίσου σημαντική επίδραση έχει η οικονομική κατάσταση του οργανισμού, η οποία μπορεί να παρέχει για παράδειγμα υψηλούς μισθούς και να μπορεί να αυξήσει την ικανοποίηση των εργαζομένων (Bell & Blanchflower, 2011).

2.3. Εννοιολογική προσέγγιση της Εργασιακής Απόδοσης

Στο πόσο καλά και ικανοποιητικά αποδίδει το άτομο στην δουλειά που του έχει ανατεθεί έχει να κάνει με τον όρο εργασιακή απόδοση. Στην ουσία πρόκειται για την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της εργασίας του ατόμου, με βάση τους στόχους που του έχουν τεθεί. Στόχος της αξιολόγησης ενός υπαλλήλου αποτελεί η εύρεση σημείων στην εργασία του, που χρήζουν βελτίωσης και για το λόγο αυτό πραγματοποιείται σε τακτά χρονικά διαστήματα.

Η εργασιακή απόδοση σήμερα, έχει να κάνει με μια σειρά από περίπλοκες αλληλεπιδρούμενες μεταβλητές που αφορούν διάφορες πτυχές του εργαζόμενου, της εργασίας και του εργασιακού περιβάλλοντος.

Η εργασιακή απόδοση εξαρτάται από πολλά χαρακτηριστικά, αλλά αυτά με τη σημαντικότερη επίδραση στον εργαζόμενο για να αυξήσει την αποδοτικότητά του είναι η ικανότητα του εργαζομένου, η παρακίνηση για εκτέλεση της εργασίας, το περιβάλλον εργασίας και η κατανόηση της εργασίας. Επίσης, η έννοια της εργασιακής απόδοσης είναι άμεσα συνδεδεμένη με την αποτελεσματικότητα του οργανισμού στον οποίο εργάζεται. Μάλιστα, για τον λόγο αυτό, η αύξηση της αποδοτικότητας και της παραγωγικότητας των υπαλλήλων αποτελεί κεντρικό σημείο στους οργανισμούς, εάν θέλουν να επιτύχουν ομαλή και κερδοφόρα λειτουργία. Τα αποτελέσματα και οι επιτυχίες ενός οργανισμού σε μεγάλο βαθμό καθορίζονται από την απόδοση των εργαζομένων που τον απαρτίζουν (Hedge et al., 2006).

Γίνεται σαφές ότι η σωστή διαχείριση της προθυμίας και των ικανοτήτων των εργαζομένων μπορούν να αυξήσουν την αποδοτικότητά τους και ως εκ τούτου να μεγιστοποιήσουν την εργασιακή τους ικανοποίηση.

2.4. Σχέση μεταξύ παρακίνησης και ικανοποίησης εργαζομένων

Υπάρχει έντονη επιρροή στην ικανοποίηση των εργαζομένων από ενέργειες που γίνονται από την Διοίκηση των σύγχρονων οργανισμών με στόχο την παρακίνηση των εργαζομένων. Επομένως, γίνεται αντιληπτό ότι η παρακίνηση και η ικανοποίηση των εργαζομένων αποτελούν δυο έννοιες οι οποίες συνδέονται μεταξύ τους.

Μια από τις θεωρίες που προσπαθεί να εξηγήσει την άμεση σχέση μεταξύ κινήτρων και εργασιακής ικανοποίησης αποτελεί η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg. Σύμφωνα με την συγκεκριμένη θεωρία υπάρχουν παράγοντες, όπως για παράδειγμα η ευκαιρία για εξέλιξη, η αναγνώριση κ.α., των οποίων η ύπαρξη μπορεί να αποτελέσει κίνητρο στον εργαζόμενο να καταβάλει μεγαλύτερη προσπάθεια και εν τέλει να τον οδηγήσει στην ικανοποίησή του. Ταυτόχρονα, η θεωρία παρουσιάζει και παράγοντες που προκαλούν δυσαρέσκεια ή τουλάχιστον μειώνουν το επίπεδο ικανοποίησης του εργαζόμενου κι έτσι δεν έχουν την δυνατότητα να τον

παρακινήσουν. Τέτοιοι είναι η ασφάλεια από την εργασία, ο μισθός κ.α. (Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς 2003)

Τη σχέση μεταξύ ικανοποιημένων υπαλλήλων και ευχαριστημένων πελατών εξέτασε ο Brown (1996) και ανακάλυψε ότι το να είναι ο υπάλληλος ικανοποιημένος και ευχαριστημένος αποτελεί βασική προϋπόθεση για να ικανοποιηθεί ο πελάτης.

Στο ίδιο πλαίσιο, ο Wagar (1998) εξήγησε ότι ένας οργανισμός είναι επιτυχημένος μόνο όταν η παροχή κινήτρων προς το ανθρώπινο δυναμικό του είναι υψηλή, ενώ παράλληλα προσφέρει εξειδίκευση και ικανοποίηση. Τότε μόνο, το ανθρώπινο δυναμικό θα παράγει ποιοτικά αγαθά και θα αυξήσει την αποδοτικότητά του.

2.5. Σχέση μεταξύ ικανοποίησης και απόδοσης εργαζομένων

Ενώ η ικανοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού απασχολεί ως θέμα όλους τους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις, η επίδρασή της στη βελτίωση της αποδοτικότητάς του έχει απασχολήσει πολλούς ερευνητές, οι οποίοι έχουν διατυπώσει ποικίλα συμπεράσματα.

Έτσι, για τον Velnampy (2008), το αν η εργασιακή ικανοποίηση αυξάνει τελικά τις αποδόσεις, ή αν οι άνθρωποι υψηλής απόδοσης αποκτούν μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία τους, παραμένει αμφιλεγόμενο.

Στο ίδιο πλαίσιο και ο Vanden Berghe (2011), υποστήριξε την αδύναμη σχέση μεταξύ αποδοτικότητας και εργασιακής ικανοποίησης, διότι η σχέση αίτιου και αποτελέσματος που συνδέει τις δύο έννοιες δεν είναι ξεκάθαρη.

Αντιθέτως, υπάρχουν έρευνες οι οποίες κατέληξαν στο συμπέρασμα της θετικής επίδρασης που έχει η ικανοποίηση από την εργασία στην εργασιακή απόδοση ενός υπαλλήλου. Μια θετική στάση η οποία πηγάζει από την εργασιακή ικανοποίηση, αποτελεί ισχυρή δύναμη για να καθορίσει την συμπεριφορά του εργαζόμενου, η οποία επιδρά στην αποδοτικότητα και την παραγωγικότητά του (Falkenburg & Schyns, 2007).

Ομοίως σε μελέτη για τη Σρι Λάνκα οι Dinoka et al. (2014) απεδείχθη η δυνατή σχέση μεταξύ ικανοποίησης και απόδοσης των εργαζομένων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο : ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

3.1. Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού

Προκειμένου να προσεγγιστεί εννοιολογικά η Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού, έχουν δοθεί διάφοροι ορισμοί, παρουσιάζοντας διαφορετικές οπτικές της συγκεκριμένης έννοιας.

Σύμφωνα με τον Wright (1998) η Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού αποτελεί ένα είδος μεθοδικής χρήσης του ανθρώπινου δυναμικού, μέσα από ένα σύνολο δράσεων, που έχουν ως στόχο την επίτευξη των στόχων ενός οργανισμού ή μιας επιχείρησης.

Οι Liu et al., (2007), περιγράφουν την Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού σαν μια διαδικασία μέσα από την οποία οι μάνατζερ της εκάστοτε επιχείρησης οργανώνουν τη λειτουργία και τη δράση του ανθρώπινου δυναμικού, έτσι ώστε να ενισχύονται οι στρατηγικοί στόχοι της ίδιας.

Οι Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς (2003), υποστηρίζουν ότι η Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού αφορά μια λειτουργία ενός οργανισμού με διοικητικό και διαχειριστικό χαρακτήρα, η οποία οργανώνει και αναπτύσσει ένα πλάνο με όλες τις απαραίτητες ενέργειες που πρέπει να γίνονται και έχουν να κάνουν με την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού που τον απαρτίζουν. Βασικό στοιχείο του πλάνου αυτού και της εφαρμογής του αποτελεί ο ανθρώπινος παράγοντας, ο οποίος και αποτελεί το βασικό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα του οργανισμού που θα τον οδηγήσει στην εκπλήρωση του βασικού σκοπού και των επιμέρους στόχων του οργανισμού.

Στο ίδιο πλαίσιο προσεγγίζει ο Mondy (2011), την έννοια της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού και αναφέρεται σ' αυτήν ως την οργάνωση και την διαχείριση όλων των εργαζομένων ενός οργανισμού και η οποία αποβλέπει στην ικανοποίηση και υλοποίηση όλων των στόχων του.

Ταυτόχρονα ο Schuler αναφέρει ότι η Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού διερευνά μεθόδους, οι οποίες θα οδηγήσουν τους εργαζόμενους και ως εκ τούτου όλο τον οργανισμό σε υψηλότερες επιδόσεις (Δημητριάδης, 2006).

Συμπερασματικά, η έννοια της Διαχείρισης του Ανθρώπινου Δυναμικού περιλαμβάνει ορισμένα βήματα για την ολοκλήρωσή της, όπως την εκπαίδευση και τη

σωστή καθοδήγηση του ανθρώπινου δυναμικού ενός οργανισμού για τις ενέργειες που καλείται να διεκπεραιώσει, τις δίκαιες και ισότιμες αμοιβές, την οργάνωση και τη στελέχωση, την υγιεινή και την ασφάλεια, αλλά και τις επαγγελματικές σχέσεις, με απώτερο σκοπό την υλοποίηση όλων των στόχων του οργανισμού.

3.2. Ο ρόλος και η σημασία της ΔΑΔ

Στα πλαίσια της οργάνωσης και της εξέλιξης της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού εμπεριέχονται κατάλληλες στρατηγικές και εμπειρικά εγγυημένες πολιτικές δράσης, οι οποίες μακροπρόθεσμα επιφέρουν θετικά αποτελέσματα στον οργανισμό που τις υιοθετεί. Παράλληλα, η ΔΑΔ χρησιμοποιεί και βραχυχρόνιες συντονισμένες ενέργειες, προκειμένου να εξασφαλίσει ανταγωνιστικά οφέλη, με σταθερά ικανοποιημένους πελάτες και αυξημένο κέρδος συνολικά του οργανισμού.

Οι επαγγελματίες που ασχολούνται με τη Διαχείριση του Ανθρώπινου Δυναμικού, οι λεγόμενοι μάνατζερς, είναι άτομα με ικανότητες να ορίζουν και να διατυπώνουν απόψεις, μεθόδους, πολιτικές και στρατηγικές, να επανεξετάζουν τα δεδομένα και να αναθεωρούν, όταν χρειάζεται, τις πολιτικές του οργανισμού για τον οποίο εργάζονται. Μ' αυτόν τον τρόπο εξασφαλίζουν και εγγυώνται ότι οι προσδοκίες και οι απαιτήσεις των πελατών θα καλυφθούν πέρα από ελάχιστο επίπεδο της ικανοποίησης (Κανελλόπουλος, 2008).

Ο σύγχρονος σχεδιασμός της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού οφείλει να παρέχει την κατάλληλη ανταπόδοση και αναγνώριση στον κάθε εργαζόμενο, καθώς και να τον ανταμείβει για τις επιδόσεις του, αλλά και την αποδοτικότητα της εργασίας του. Μέσα από την ΔΑΔ οι εργαζόμενοι προμηθεύονται τα απαραίτητα μέσα και εργαλεία, αλλά και την κατάλληλη καθοδήγηση και εκπαίδευση ώστε να διευκολύνεται η λειτουργία του εκάστοτε οργανισμού και να τοποθετείται σε ισχυρή ανταγωνιστική θέση στις σύγχρονες παγκοσμιοποιημένες αγορές (Κανελλόπουλος, 2008).

Ο ρόλος, επομένως, της ΔΑΔ σήμερα είναι σημαντικός για την οργάνωση και την διοίκηση των σύγχρονων επιχειρήσεων/οργανισμών, ενώ ταυτόχρονα ο ρόλος αυτός είναι πολυδιάστατος και πολύπλευρος, ενώ έχει ως επίκεντρο, πέρα από διαδικαστικά και πρακτικά ζητήματα, τον ίδιο τον άνθρωπο (Ιορδάνογλου, 2008).

Αναλυτικότερα, μέσα σ αυτόν τον απαιτητικό ρόλο, η ΔΑΔ έχει καθήκον να ικανοποιεί τους παρακάτω στόχους (DeNisi & Griffin, 2007):

- ✓ Βελτίωση της παραγωγικότητας και της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών
- ✓ Διατήρηση ή αύξηση της ανταγωνιστικότητας του οργανισμού ή της επιχείρησης
- ✓ Υιοθέτηση και διατήρηση υποχρεώσεων σε θεσμικό και κοινωνικό επίπεδο
- ✓ Ατομική και συλλογική ανέλιξη των εργαζομένων
- ✓ Ικανοποίηση των στόχων του οργανισμού ή της επιχείρησης

Επίσης, βασικός σκοπός της ΔΑΔ αποτελεί η εξασφάλιση του απαραίτητου προσωπικού, το οποίο είναι διαθέσιμο ανά πάσα στιγμή και είναι σε θέση να εξυπηρετήσει σε ποιότητα και ποσότητα τις εκάστοτε ανάγκες του οργανισμού. Επομένως, τόσο η αποτελεσματική εφαρμογή της ΔΑΔ, αλλά και η ορθή και αποτελεσματική αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού που διαθέτει, κρίνονται απαραίτητα στοιχεία της επιτυχίας της (Λαζάνης, 2004).

Σ' αυτά τα πλαίσια το ίδιο το ανθρώπινο δυναμικό, μέσα από το πλάνο της ΔΑΔ έχει τον δικό του ρόλο. ο οποίος συμπεριλαμβάνει τη λήψη πρωτοβουλιών και αποφάσεων, την άμεση και αποτελεσματική παρέμβαση σε διάφορα ζητήματα της επιχείρησης, την αποτελεσματική αλληλεπίδραση όλων, καθώς και την υποστήριξη των εργαζομένων σε προβληματισμούς και δυσκολίες (Armstrong, 1999).

Έτσι, σύμφωνα με τον Χατζηπαντελή (2001), η Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού μπορεί να δρα ως:

- Βασικό επιτελείο του οργανισμού ή της επιχείρησης, που σχεδιάζει στρατηγικές σχετικά με τους ανθρώπινους πόρους
- Εσωτερικός σύμβουλος, ο οποίος διερευνά νέες τακτικές και πολιτικές και συμβάλλει στη διαχείριση των ζητημάτων που προκύπτουν στον οργανισμό
- Ομάδα υποστήριξης, η οποία προσφέρει καθοδήγηση και ενίσχυση σε κάθε εργαζόμενο του οργανισμού και βοηθά τα μέλη της διοίκησης για τη βέλτιστη διαχείριση ζητημάτων

➤ Ομάδα εποπτείας, υπό τον ρόλο του παρατηρητή και επιτηρητή για να εξασφαλίσει την σωστή εκτέλεση των διαδικασιών, μέσα από την τήρηση των αρχών και των κανόνων

3.3. Πρακτικές ΔΑΔ

Στο ευρύτερο πλαίσιο της Διοίκησης Επιχειρήσεων ανήκει και η Διαχείριση του Ανθρώπινου Δυναμικού, η οποία υιοθετεί ορισμένες πρακτικές, προκειμένου να διερευνά και να ανακάμπτει από τις δυσκολίες και τους προβληματισμούς που προκύπτουν αναφορικά με τη διοίκηση των ανθρωπίνων πόρων. Σ' ένα γενικότερο πλαίσιο, η Διοίκηση των Ανθρώπινων Πόρων υιοθετεί ενέργειες και πρακτικές που εξασφαλίζουν την πρόσληψη και την διατήρηση ενός προσωπικού που διαθέτει τις απαραίτητες και τις προσδοκώμενες ικανότητες και δυνατότητες (Χατζηπαντελή, 2001).

Επομένως, η σχεδίαση και η οργάνωση των δράσεων της ΔΑΔ οφείλουν να αξιοποιούν τις πιο αποδοτικές και αποτελεσματικές τακτικές και να αναδεικνύουν τον ανθρώπινο παράγοντα. Μέσα στα σημερινά ανταγωνιστικά περιβάλλοντα στα οποία η τεχνολογία, η οικονομία αλλά και η ίδια η κοινωνία μεταβάλλονται, οι δράσεις της ΔΑΔ οφείλουν να ενισχύουν τον άνθρωπο και τις προσπάθειές του (Dessler, 2009).

Συγκεκριμένα, οι πρακτικές της ΔΑΔ περιλαμβάνουν τα εξής:

- Στρατηγικός προγραμματισμός ανθρωπίνων πόρων

Η συγκεκριμένη τακτική αναφέρεται σε μια διαδικασία όπου ο οργανισμός επιδιώκει να καθορίσει, να αποκτήσει και να χρησιμοποιήσει τις δυνατότητες του προσωπικού προκειμένου να πετύχει προδιαγεγραμμένα επίπεδα απόδοσης και παραγωγής. Σημαντικό στοιχείο της στρατηγικής οργάνωσης των ανθρωπίνων πόρων αποτελεί η τακτική «σωστή θέση, στον κατάλληλο χρόνο και με το ελάχιστο δυνατό κόστος».

Αναφέρεται επίσης σε μια μεθοδευμένη στρατηγική, που αξιολογεί τις απαιτήσεις του οργανισμού σε εργατικό δυναμικό, σε σχέση με τις δυνατότητες και τις ικανότητες του προσωπικού, αλλά και τον αριθμό του, αφού έχει προσδιορίσει και

συνυπολογίσει τις ενέργειες της μονάδας παραγωγής, λαμβάνοντας υπόψη τις εκάστοτε συνθήκες (Λαζαρίδη, 2006).

Με απλά λόγια, ο στρατηγικός προγραμματισμός περιγράφεται ως μια συστηματική διαδικασία προσδιορισμού των βραχυπρόθεσμων και των μακροπρόθεσμων στόχων μιας επιχείρησης, μέσα από το σχεδιασμό των κατάλληλων και απαραίτητων δράσεων για την επίτευξη αυτών των στόχων (Montana & Charnov, 2002).

Τα ζητήματα που φαίνεται πως επηρεάζουν τον προγραμματισμό των ανθρώπινων πόρων είναι :

- Η φιλοσοφία και το όραμα της επιχείρησης
- Το στάδιο στο οποίο βρίσκεται η επιχείρηση, δηλαδή αν είναι σε φάση ανάπτυξης ή παρακμής
- Η οργανωσιακή κουλτούρα, που αφορά τις αξίες και τις πεποιθήσεις του προσωπικού
- Παράγοντες και συνθήκες του εξωτερικού περιβάλλοντος, όπως είναι οι οικονομικές συνθήκες που επικρατούν ή οι εκάστοτε ισχύουσες νομοθεσίες
- Καταγραφή και αξιοποίηση των πλεονεκτημάτων της επιχείρησης σε σχέση με το ανθρώπινο δυναμικό
- Προβλέψεις για μελλοντική προσφορά και ζήτηση σε σχέση με τους ανθρώπινους πόρους
- Ακριβής προσδιορισμός των στόχων και σχεδιασμός ενεργειών για το απαιτούμενο ανθρώπινο δυναμικό
- Τα ενδεχόμενα προβλήματα και εμπόδια κατά την εφαρμογή αυτού του σχεδιασμού (Ξένος, 2003).

- Ανάλυση των θέσεων

Η ανάλυση των θέσεων εργασίας αφορά τη διαδικασία συλλογής και καταγραφής των αναγκών των περιβαλλοντικών και τεχνικών στοιχείων, αλλά και των συνολικών προσόντων, δηλαδή των δεξιοτήτων, των γνώσεων, των ικανοτήτων και των αντιλήψεων των ατόμων, ώστε να εξασφαλίζεται η υλοποίηση των στόχων του οργανισμού.

Η παρούσα πρακτική της ΔΑΔ δίνει τη δυνατότητα συγκέντρωσης όλων των απαιτούμενων πληροφοριών, που θα προσδιορίσουν τα καθήκοντα και τις απαιτήσεις για τις διάφορες θέσεις εργασίας που διαθέτει ή προσφέρει ο οργανισμός. Τα δεδομένα

που θα προκύψουν μπορούν να αξιοποιηθούν από τους αρμόδιους της ανάλυσης των θέσεων εργασίας. προκειμένου να εφαρμόσουν πιο βελτιωμένες δραστηριότητες και πρακτικές σχετικά με τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού (Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς, 2003).

- Επιλογή των υποψηφίων

Η στελέχωση μιας επιχείρησης περιλαμβάνει δύο βασικά στοιχεία, την προσέλκυση και την επιλογή του προσωπικού. Πρόκειται για την διαδικασία που αποβλέπει στην εύρεση του κατάλληλου προσωπικού για να καλύψει ο οργανισμός τις απαιτήσεις των αντίστοιχων διαθέσιμων θέσεων εργασίας. Είναι μια απαιτητική και περίπλοκη διαδικασία, που επηρεάζεται από ποικίλους παράγοντες και επιμέρους κινήσεις (Takeuchi & Nonaka, 2004).

- Εκπαίδευση των εργαζομένων

Η εκπαίδευση και κατάρτιση του προσωπικού είναι πολύ σημαντική, καθώς μέσα από αυτή το προσωπικό είναι σε θέση να ανταπεξέλθει στις συνεχείς προκλήσεις που καλείται ο κάθε οργανισμός και επιχείρηση σήμερα να αντιμετωπίσει, όπως είναι η ανταγωνιστικότητα και η εξέλιξη της τεχνολογίας. Παράλληλα, η συνεχής εκπαίδευση συμβάλλει στην αντιμετώπιση των διαφόρων οργανωτικών και λειτουργικών προβλημάτων ενός οργανισμού, ενώ ταυτόχρονα μπορεί να βελτιώσει την ατομική, τη συλλογική αποδοτικότητα και παραγωγικότητα. Τέλος, η εκπαίδευση του προσωπικού φαίνεται πως λειτουργεί ως κίνητρο για τους εργαζόμενους, για μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα και υψηλότερη αντοχή στις εργασιακές απαιτήσεις (Κανελλόπουλος, 2002).

- Αμοιβές προσωπικού

Οι αμοιβές των εργαζομένων αφορούν τις άμεσες οικονομικές απολαβές, όπως για παράδειγμα το μισθό, τις αυξήσεις από τις βάρδιες και τις υπερωρίες και τις έμμεσες οικονομικές απολαβές, οι οποίες αναφέρονται σε κέρδη και αμοιβές που δεν έχουν να κάνουν άμεσα με την απόδοση του εργαζόμενου, όπως για παράδειγμα οι εισφορές για άδειες ή η ασφάλεια ζωής. Επίσης, οι αμοιβές προσωπικού είναι μεν οικονομικής φύσεως, όμως μπορεί να είναι και ψυχολογικής φύσεως, με παροχές που ενισχύουν το

ηθικό των εργαζομένων. Σε προσωπικό επίπεδο λειτουργούν ως κίνητρο για αύξηση της αποδοτικότητας των εργαζομένων (Χυτήρης, 2001).

- Αξιολόγηση της απόδοσης

Πρόκειται για μια διαδικασία όπου εκτιμάται και αξιολογείται ο κάθε εργαζόμενος ξεχωριστά, με σκοπό την βαθμολόγησή της τελικής του απόδοσης. Πραγματοποιείται από τον προϊστάμενο ή από τη διοίκηση και αποβλέπει, επίσης, στον εντοπισμό των αδυναμιών των εργαζομένων, στη βελτίωση της επικοινωνίας τους, την καθοδήγηση και την στήριξή τους (Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς, 2003).

- Εργασιακές σχέσεις

Πρόκειται για τις σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών, οι οποίες επηρεάζονται από πολλούς παράγοντες (Κατσανέβας, 2007).

- Υγιεινή και ασφάλεια

Για τη σωστή λειτουργία ενός οργανισμού, βασικό ζήτημα αποτελεί η υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας, η οποία έχει να κάνει με την προστασία και την διαφύλαξη όλων όσων εμπλέκονται στον οργανισμό. Η υγιεινή και η ασφάλεια αποτελεί σημαντικό κομμάτι της διοίκησης, προκειμένου να παρέχεται προστασία της σωματικής αλλά και της ψυχικής ευημερίας των εργαζομένων (Κανελλόπουλος, 2002).

3.4. Διοίκηση και Ευρωπαϊκή Ένωση

Το 1994, η Ευρωπαϊκή Ένωση ίδρυσε τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA), ο οποίος λειτουργεί με αποκεντρωμένο τρόπο. Ο στόχος αυτού του οργανισμού είναι να συγκεντρώσει, να ελέγξει και να παράσχει σχετικά δεδομένα για την εκπλήρωση των απαιτήσεων, όσων έχουν έννομο συμφέρον σε θέματα που αφορούν την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία

(<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023DC0298>).

Πρωταρχικός στόχος αυτής της πρωτοβουλίας είναι η διευκόλυνση της ψυχικής ευεξίας στο χώρο εργασίας, παρέχοντας ολοκληρωμένες κατευθυντήριες γραμμές σε οργανωτικές και επιχειρηματικές διοικήσεις για την εφαρμογή τους, διασφαλίζοντας την προστασία των εργαζομένων τους. Η ουσία μιας αποτελεσματικής στρατηγικής προαγωγής της υγείας είναι να επικεντρωθεί στους ακόλουθους τομείς:

- στην κοινωνική στήριξη, στο αίσθημα συμμετοχής και αναγνώρισης της αξίας της παρεχόμενης εργασίας, το να βρίσκει κανείς νόημα στην εργασία του,
- στη δυνατότητα του εργαζομένου να αποφασίζει για το τι θα κάνει στη διάρκεια της εργασίας του, στη δυνατότητα του εργαζομένου να οργανώνει την εργασία του σύμφωνα με τον δικό του ρυθμό.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημοσίευσε στοιχεία σχετικά με τις συνθήκες στο χώρο εργασίας που δείχνουν ότι το 27% των εργαζομένων αντιμετώπισε εργασιακό στρες, κατάθλιψη ή άγχος πριν από το ξέσπασμα της πανδημίας Covid-19. Αυτές οι συνθήκες μπορεί να οδηγήσουν σε συχνές απουσίες από την εργασία, γεγονός που μπορεί να έχει σημαντική επίδραση τόσο στη ζωή του εργαζομένου, όσο και στην οργάνωση της επιχείρησης. Τα ποσοστά απουσιών έχουν αυξηθεί σε πολλά κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και προβλέπεται ότι η κατάθλιψη σύντομα θα γίνει η κύρια αιτία αναρρωτικής άδειας σε όλη την Ευρώπη. Η πανδημία έχει θέσει σε σοβαρό κίνδυνο την ψυχική υγεία σε όλα τα επίπεδα και ως εκ τούτου πρέπει να ληφθούν πρόσθετα μέτρα. Οι ευρωπαίοι εργοδότες έχουν εξουσιοδοτηθεί από το νόμο να χειρίζονται όλα τα είδη κινδύνων για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που σχετίζονται με την ψυχική υγεία. (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023DC0298>).

Για την προώθηση της ψυχικής υγείας από την άποψη της υγείας, ορισμένες πρακτικές προσεγγίσεις που μπορεί να εξετάσει η διοίκηση είναι:

- οργάνωση και εφαρμογή «κύκλων υγείας» για τον εντοπισμό και τη συζήτηση των προβλημάτων και την εξεύρεση λύσεων με τη συμμετοχή των εργαζομένων,
- ανάπτυξη πολιτικών για την ψυχική υγεία και συναφή ζητήματα (όπως βία και παρενόχληση στο εργασιακό περιβάλλον) ή ενσωμάτωση ζητημάτων ψυχικής υγείας στις γενικές πολιτικές υγείας και ασφάλειας στην εργασία εντός της εταιρείας,
- παροχή κατάρτισης στα διοικητικά στελέχη της επιχείρησης, για τη διαχείριση του τρόπου με τον οποίο αναγνωρίζονται τα συμπτώματα,

- άγχος στους εργαζομένους, καθώς και τρόπων ανεύρεσης σωστών λύσεων για τη μείωση του άγχους των εργαζομένων,
- διεξαγωγή έρευνας μεταξύ του προσωπικού, με τη χρήση ανώνυμων ερωτηματολογίων, προκειμένου να προσδιοριστεί τι προκαλεί προβλήματα ή ανησυχία στους εργαζομένους κατά την εργασία τους,
- αξιολόγηση των μέτρων και των προγραμμάτων που έχουν εφαρμοστεί, βάσει διαδικασίας ανατροφοδότησης από τους εργαζομένους,
- δικτυακές πύλες για την ενημέρωση όλων των μελών του προσωπικού σχετικά με τα μέτρα και τα προγράμματα που εφαρμόζονται στους χώρους εργασίας με στόχο την ενίσχυση της ψυχικής ευημερίας,
- μαθήματα/κατάρτιση εργαζομένων σχετικά με τρόπους αντιμετώπισης στρεσογόνων καταστάσεων,
- δωρεάν παροχή συμβουλών σχετικά με διάφορα και συχνά αντικρουόμενα θέματα που αφορούν την ιδιωτική ή την επαγγελματική ζωή του συνόλου των εργαζομένων (https://osha.europa.eu/sites/default/files/TEAE11102ELC_el.pdf).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο : ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.1. Στόχος έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα

Στόχος της παρούσας εργασίας είναι να εξεταστεί ο ρόλος και η σημασία της ψυχικής υγείας των εργαζομένων στην αποδοτικότητα τους μέσα στα εργασιακά πλαίσια.

Οι στόχοι της συγκεκριμένης εργασίας αποτέλεσαν: αρχικά αν η ψυχική υγεία επιδρά στην αποδοτικότητα των εργαζομένων, δεύτερον αν η ψυχική υγεία λειτουργεί ως ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στα πλαίσια της διοίκησης ενός οργανισμού, τρίτον αν η εργασιακή ικανοποίηση επιδρά στην ψυχική υγεία των εργαζομένων και τέταρτον αν η εργασιακή πραγματικότητα έχει επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση. Παράλληλα, όλα τα παραπάνω στοιχεία διερευνώνται αναφορικά με τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων στην έρευνα.

Επομένως, τα βασικά ερευνητικά ερωτήματα που διαμορφώνονται βάσει των στόχων της έρευνας είναι τα εξής:

1. Αποτελεί η ψυχική υγεία των εργαζόμενων ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για τους οργανισμούς;
2. Επιδρά η ψυχική υγεία των εργαζόμενων στην αποδοτικότητα τους;
3. Διαφοροποιείται η ψυχική υγεία αναφορικά με τα δημογραφικά στοιχεία των ερωτώμενων;
4. Επιδρά η εργασιακή ικανοποίηση στην ψυχική υγεία των ερωτώμενων;
5. Επιδρά η εργασιακή πραγματικότητα στην εργασιακή ικανοποίηση;

4.2. Ερευνητική μέθοδος

Σύμφωνα με τους παραπάνω σκοπούς της εργασίας και την διερεύνηση του φαινομένου της ψυχικής υγείας των εργαζομένων με άξονα την αποδοτικότητά τους, ως πιο κατάλληλη μέθοδος για την διεξαγωγή της έρευνας αποτελεί η ποσοτική μέθοδος. Μέσω της ποσοτικής μεθόδου έγινε προσπάθεια να συλλεχθούν οι απόψεις και οι πεποιθήσεις του δείγματος, προκειμένου να προκύψουν ορισμένα συμπεράσματα.

Αναλυτικότερα, η ερευνητική διαδικασία ξεκίνησε με την βιβλιογραφική επισκόπηση, προκειμένου να διερευνηθεί το θέμα σε θεωρητικό πλαίσιο, ενώ στη συνέχεια διερευνήθηκαν τα ατομικά χαρακτηριστικά του δείγματος και οι συγκεκριμένες απόψεις τους αναφορικά με το υπό μελέτη ζήτημα.

Η ποσοτική μέθοδος βοήθησε στην ταχύτητα της διεξαγωγής της έρευνας, στην ευκολία της συγκέντρωσης πολλών πληροφοριών από έναν μεγάλο αριθμό συμμετεχόντων και επίσης το μικρό κόστος της εκτέλεσης της έρευνας.

Τέλος, η συγκεκριμένη μέθοδος επέτρεψε την ομαδοποίηση των αποτελεσμάτων και την διερεύνηση συσχετίσεων που εξετάζουν σχέσεις επίδρασης και αποτελέσματος.

4.3. Ερευνητικό Εργαλείο

Το καταλληλότερο ερευνητικό εργαλείο, σε σχέση με την ποσοτική μέθοδο που επιλέχθηκε να χρησιμοποιηθεί στην παρούσα έρευνα, κρίθηκε το ερωτηματολόγιο.

Συγκεκριμένα, η έρευνα χρησιμοποίησε ένα δομημένο ερωτηματολόγιο, με κλειστού τύπου ερωτήσεις, το οποίο αποτελούνταν συνολικά από 31 ερωτήσεις.

Αναλυτικότερα, το ερωτηματολόγιο δομήθηκε πάνω σε 3 μέρη: το πρώτο μέρος αποτέλεσαν οι ερωτήσεις δημογραφικού και επαγγελματικού χαρακτήρα με συνολικά 5 ερωτήσεις, όπως για παράδειγμα το φύλο, την ηλικία, την εκπαίδευση, την προϋπηρεσία και τον φορέα εργασίας. Στη συνέχεια, το δεύτερο μέρος αποτέλεσε η εργασιακή πραγματικότητα και η ψυχική υγεία, το οποίο περιλάμβανε 15 ερωτήσεις, ενώ το τρίτο και τελευταίο μέρος αποτέλεσε η εργασιακή ικανοποίηση με συνολικά 11 ερωτήσεις να εξετάζουν τους παράγοντες που οδηγούν στην εργασιακή ικανοποίηση των ερωτώμενων.

Το ερωτηματολόγιο έγινε με τη βοήθεια του Google Forms, ενώ διανεμήθηκε και συλλέχθηκε ηλεκτρονικά. Στο ερωτηματολόγιο, η ερευνήτρια είχε εισαγωγικό σημείωμα στο οποίο διευκρίνιζε το σκοπό της έρευνας, ενώ έδινε τα στοιχεία του Πανεπιστημίου στο οποίο η ερευνήτρια φοιτά. Επιπλέον, στο εισαγωγικό σημείωμα, η ερευνήτρια τόνιζε την εθελοντική συμμετοχή των συμμετεχόντων, καθώς επίσης διαβεβαίωνε για την ανωνυμία τους και την εμπιστευτικότητα των δεδομένων.

Οι απαντήσεις του ερωτηματολογίου αποδόθηκαν με την διαβάθμιση της ποιοτικής πενταβάθμιας κλίμακας Likert, βασισμένες στα εξής μοντέλα:

➡ 1= Καθόλου

➡ 2=Λίγο

➡ 3=Μέτρια

➡ 4=Πολύ

➡ 5= Πάρα πολύ

και

➡ 1= Διαφωνώ Απόλυτα

➡ 2= Διαφωνώ

➡ 3= Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ

➡ 4 = Συμφωνώ

➡ 5 = Συμφωνώ Απόλυτα

Αναφορικά με την ανάλυση των δεδομένων, στατιστικά σημαντικό αποτέλεσμα θεωρήθηκε το επίπεδο $\alpha = 0,05$ ενώ ισχύει $P - \text{value} < 0,05$.

Ταυτόχρονα, για την κατανομή των δημογραφικών στοιχείων δημιουργήθηκαν πίνακες και γραφήματα, καθώς επίσης δημιουργήθηκαν πίνακες για να εξεταστούν οι συσχετίσεις μεταξύ των προσωπικών μεταβλητών και της ψυχικής υγείας και της εργασιακής πραγματικότητας, αλλά και μεταξύ προσωπικών μεταβλητών και της εργασιακής ικανοποίησης.

Η ανάλυση των δεδομένων έγινε με τη βοήθεια του στατιστικού πακέτου Jasp 0.16.3.0 και του υπολογιστικού προγράμματος Windows Excel.

4.4. Δείγμα

Η δειγματοληψία αποτελεί μια σημαντική διαδικασία στα πλαίσια της ευρύτερης ερευνητικής διαδικασίας, μέσα από την οποία επιλέγεται ένα σύνολο ατόμων από έναν πληθυσμό, προκειμένου να εξασφαλιστεί η αντιπροσωπευτικότητα του πληθυσμού και η γενικευσιμότητα των αποτελεσμάτων.

Στην παρούσα έρευνα, το δείγμα ήταν δείγμα ευκολίας, καθώς η ερευνήτρια έστειλε το ερωτηματολόγιο ηλεκτρονικά σε ομάδες εργαζομένων, τις οποίες είχε και την πρόσβαση να το κάνει.

Το μέγεθος του δείγματος στην έρευνα είναι 139 εργαζόμενοι του δημόσιου είτε του ιδιωτικού φορέα, οι οποίοι διαμένουν στην πόλη των Σερρών. Το δείγμα δεν είχε κάποιον περιορισμό ή προϋπόθεση για να λάβει μέρος στην παρούσα έρευνα, αρκεί να ήταν εργαζόμενος-η.

4.5. Εγκυρότητα και Αξιοπιστία

Τόσο οι αρχές της εγκυρότητας, όσο και της αξιοπιστίας μιας έρευνας είναι πολύ σημαντικές και μια ερευνητική εργασία οφείλει να τις εξασφαλίζει. Η ερευνήτρια, προκειμένου να εξασφαλίσει τις αρχές της εγκυρότητας και της αξιοπιστίας αρχικά προχώρησε σε μια πιλοτική έρευνα, διανέμοντας το ερωτηματολόγιο σε 12 άτομα εκτός του δείγματος για να διαπιστώσει το πόσο κατανοητό, πρακτικό και εύκολο είναι το ερωτηματολόγιο στη συμπλήρωσή του. Επίσης, εξέτασε μέσω του Jasp την εσωτερική αξιοπιστία του ερωτηματολογίου συντελεστή alpha Cronbach όπου και:

Αξιοπιστία alpha Cronbach

Frequentist Scale Reliability Statistics	Cronbach's α
Estimate Cronbach's α	0.710
Point estimate 0.610	0.608
95% CI lower bound 0.508	0.695
95% CI upper bound 0.695	

Σε όσες μεταβλητές ο συντελεστής αξιοπιστίας είναι μικρότερος του 0,70 πρέπει να απορριφθούν.

Από τα παραπάνω φαίνεται ότι ο συντελεστής αξιοπιστίας είναι $0,710 > 0,70$, επομένως οι ερωτήσεις έχουν σωστό βαθμό αξιοπιστίας, πάνω από 70% και γι' αυτό δεν χρειάζεται να απορριφθούν.

Τέλος, η παρούσα έρευνα έρχεται σε πλήρη ταύτιση με τις αρχές της ηθικής ερευνητικής δεοντολογίας. Συνεπώς, οι συμμετέχοντες κατά την αποστολή των ερωτηματολογίων στο εισαγωγικό σημείωμα πληροφορήθηκαν για τον σκοπό της έρευνας, την εθελοντική τους συμμετοχή και την πλήρη ανωνυμία τους, προκειμένου να εξασφαλιστεί η συναίνεσή τους. Για το λόγο αυτό, δεν ζητήθηκαν τα στοιχεία ταυτοποίησης των συμμετεχόντων, ώστε να μην μπορεί να γίνει με κανέναν τρόπο οποιαδήποτε αποκάλυψη πληροφοριών. Επίσης, η ερευνήτρια για την παρουσίαση των αποτελεσμάτων δεν προέβη σε καμία αλλοίωση, ώστε να αποδοθούν τα πραγματικά στοιχεία της έρευνας (Robson & McCartan, 2016).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο : ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

5.1.ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

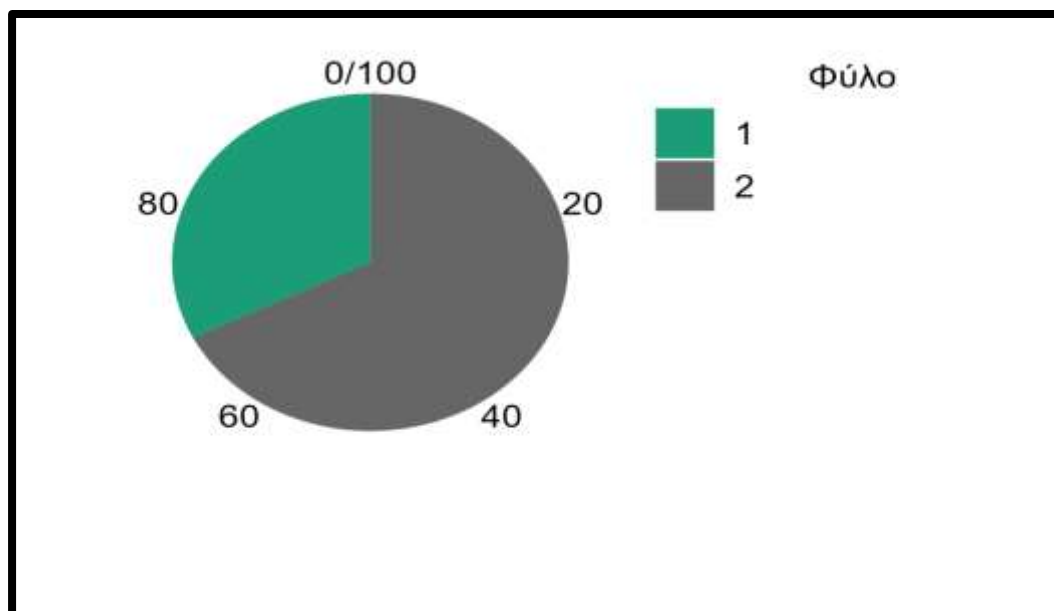
1. ΦΥΛΟ

Σύμφωνα με τα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος της έρευνας, την πλειοψηφία με 67,6% την αποτελούν γυναίκες και το 32,3% την αποτελούν άνδρες.

1=Άνδρας, 2=Γυναίκα

Πίνακας 1. Φύλο Frequency Percent Valid Percent Cumulative Percent

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	45	32.374	32.374	32.374
2	94	67.626	67.626	100.000
Missing	0	0.000		
Total	139	100.000		



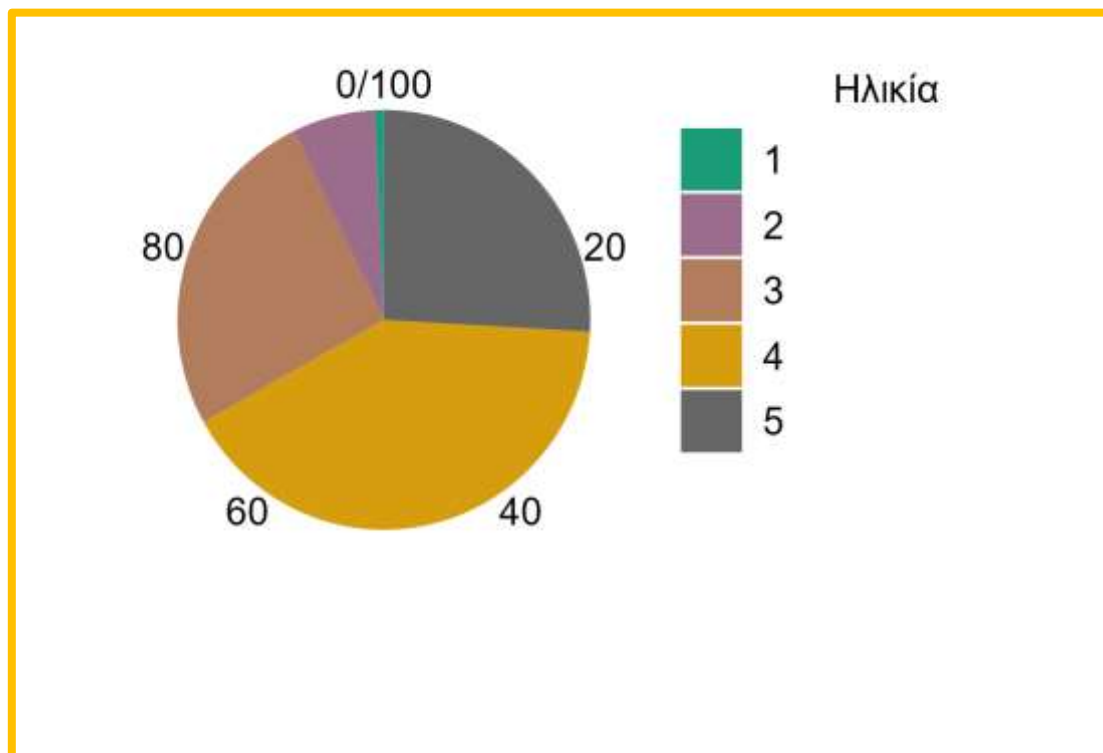
2. ΗΛΙΚΙΑ

Το ηλικιακό γκρουπ στο οποίο ανήκει η πλειοψηφία του δείγματος είναι αυτό μεταξύ των 41-50 ετών με ποσοστό 41% και ακολουθούν με ισόποσο ποσοστό 25,8% τα γκρουπ των 31-40 ετών και >50 ετών. Τέλος, με ποσοστό 25,8% το δείγμα ανήκει ηλικιακά μεταξύ 20 και 30 ετών, ενώ μόνο ένα άτομο είναι μικρότερο των 20 ετών.

1=<20, 2=20-30, 3=31-40, 4=41-50, 5=>50

Πίνακας 2. Ηλικία

Ηλικία	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	0.719	0.719	0.719
2	9	6.475	6.475	7.194
3	36	25.899	25.899	33.094
4	57	41.007	41.007	74.101
5	36	25.899	25.899	100.000
Missing	0	0.000		
Total	139	100.000		



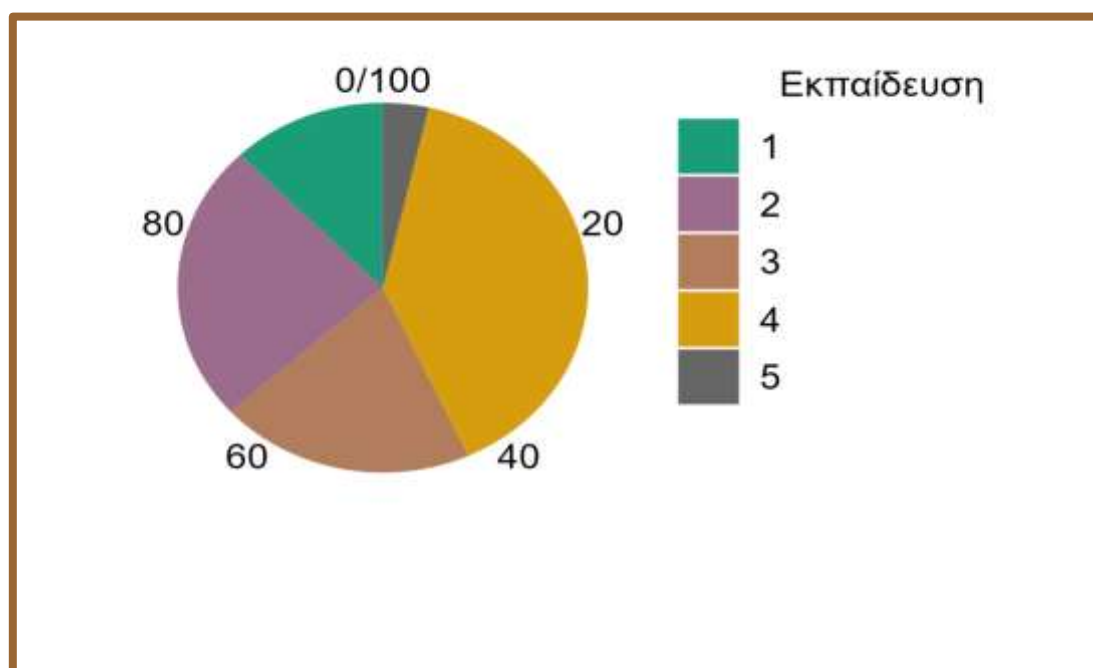
3. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων με ποσοστό 39,5% είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού, ενώ εξίσου σημαντικό ποσοστό με 24,4% είναι πτυχιούχοι ΑΕΙ. Στη συνέχεια, το 20,1% είναι πτυχιούχοι ΑΤΕΙ, ενώ το 12,2% είναι απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Τέλος, 5 άτομα από τα 139 συνολικά και ποσοστό 3,5% είναι κάτοχοι διδακτορικού.

1=Απόφοιτος/η Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Γυμνάσιο/Λύκειο), 2=Πτυχιούχος ΑΕΙ, 3=Πτυχιούχος ΑΤΕΙ, 4=Κάτοχος μεταπτυχιακού, 5=Κάτοχος διδακτορικού

Πίνακας 3. Εκπαίδευση

Εκπαίδευση	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	17	12.230	12.230	12.230
2	34	24.460	24.460	36.691
3	28	20.144	20.144	56.835
4	55	39.568	39.568	96.403
5	5	3.597	3.597	100.000
Missing	0	0.000		
Total	139	100.000		



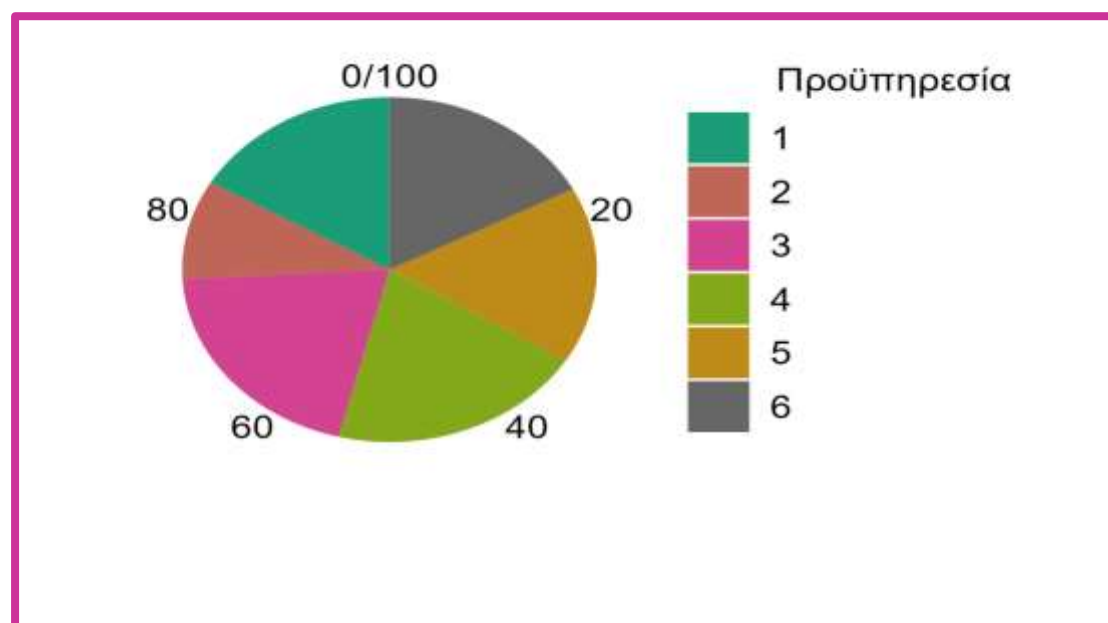
4. ΠΡΟΪΠΗΡΕΣΙΑ

Αναφορικά με την εργασιακή προϋπηρεσία του δείγματος, οι περισσότεροι ερωτώμενοι με ποσοστό 20,1% έχουν 11 έως 15 χρόνια και 16 έως 20 χρόνια προϋπηρεσία. Το 17,2% διαθέτει περισσότερο από 26 χρόνια προϋπηρεσίας, ενώ αντίστοιχα με 16,5% το δείγμα διαθέτει 1 έως 5 χρόνια και 21 έως 25 χρόνια υπηρεσίας. Τέλος, το 9,3% το οποίο αντιστοιχεί σε 13 άτομα, διαθέτει 6 έως 10 έτη προϋπηρεσίας.

1=1-5 χρόνια, 2=6-10 χρόνια, 3=11-15 χρόνια, 4=16-20 χρόνια, 5=21-25 χρόνια, 6=>26 χρόνια

Πίνακας 4. Προϋπηρεσία

Προϋπηρεσία	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	23	16.547	16.547	16.547
2	13	9.353	9.353	25.899
3	28	20.144	20.144	46.043
4	28	20.144	20.144	66.187
5	23	16.547	16.547	82.734
6	24	17.266	17.266	100.000
Missing	0	0.000		
Total	139	100.000		



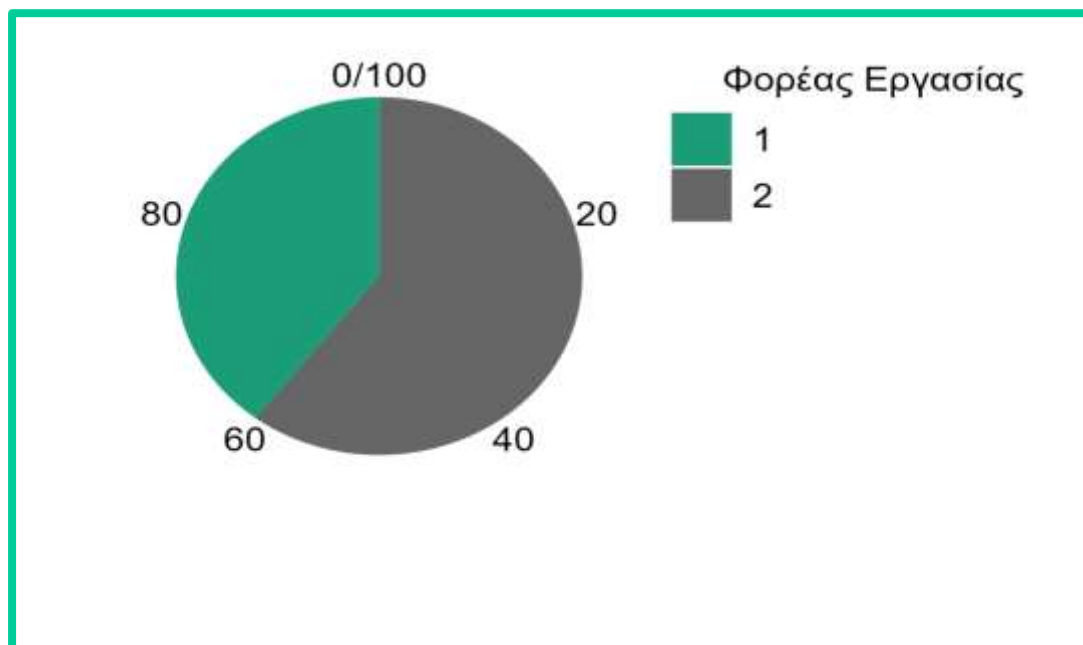
5. ΦΟΡΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τέλος, η τελευταία ερώτηση για τα δημογραφικά στοιχεία αφορά τον φορέα εργασίας στον οποίο εργάζονται οι συμμετέχοντες στην έρευνα. Αναλυτικότερα, η πλειοψηφία του δείγματος με ποσοστό 60,4%, εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα, ενώ το 39,6% εργάζεται στο δημόσιο.

1=Δημόσιος Φορέας, 2=Ιδιωτικός Φορέας

Πίνακας 5. Φορέας Εργασίας

Φορέας Εργασίας	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	55	39.568	39.568	39.568
2	84	60.432	60.432	100.000
Missing	0	0.000		
Total	139	100.000		



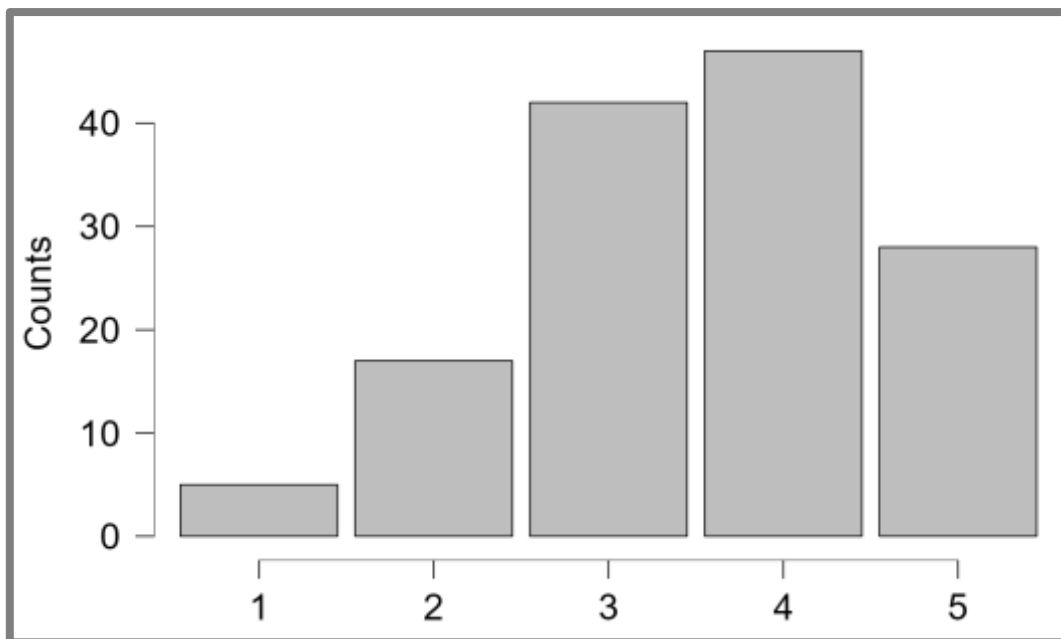
5.2. ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ : ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

Σύμφωνα με τον πίνακα 6, το 33,8% των ερωτώμενων δηλώνουν ότι η εργασία τους τους δημιουργεί σημαντικό στρες «πολύ», ενώ το 20% δηλώνει «πάρα πολύ». Επομένως, συνολικά το 53,8% φαίνεται ότι η εργασία δημιουργεί άγχος στους εργαζόμενους. Από την άλλη, υψηλό είναι το ποσοστό (30,2%) το οποίο δηλώνει «μέτρια», ενώ το 12,2% δηλώνει «λίγο». Τέλος, το 3,5% το οποίο αντιστοιχεί σε 5 άτομα από τα 139 του συνολικού δείγματος δηλώνει «λίγο» στην παραπάνω ερώτηση.

1=Καθόλου, 2=Λίγο, 3=Μέτρια, 4=Πολύ, 5=Πάρα πολύ

Πίνακας 6. Αρκετές ή μερικές φορές η εργασία μου δημιουργεί σημαντικό στρες

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	5	3.597	3.597	3.597
2	17	12.230	12.230	15.827
3	42	30.216	30.216	46.043
4	47	33.813	33.813	79.856
5	28	20.144	20.144	100.000
Missing	0	0.000		
Total	139	100.000		

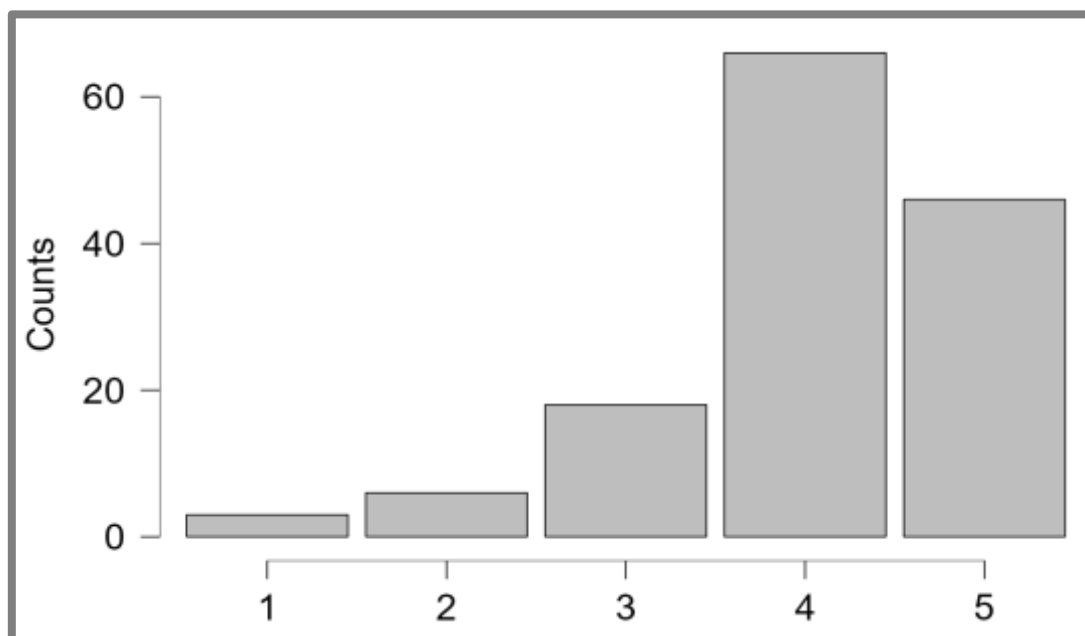


Ο πίνακας 7 παρουσιάζει ότι η πλειοψηφία του δείγματος με ποσοστό 47,4% και 33% δηλώνει «πολύ» και «πάρα πολύ» αντίστοιχα στην συγκεκριμένη ερώτηση ενώ το 12,9% δηλώνει «μέτρια». Λιγότεροι είναι αυτοί που δηλώνουν «λίγο» με ποσοστό 4,3% και «καθόλου» με ποσοστό 2,1%. Επομένως, προκύπτει ότι αφενός οι ερωτώμενοι αισθάνονται στρες από την εργασία τους και αφετέρου η εργασία τους έχει σκοπό και νόημα, δηλώνοντας έτσι την σημαντικότητά της.

1=Καθόλου, 2=Λίγο, 3=Μέτρια, 4=Πολύ, 5=Πάρα πολύ

Πίνακας 7. Σε ποιο βαθμό έχει σκοπό και νόημα η εργασία σας

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	2.158	2.158	2.158
2	6	4.317	4.317	6.475
3	18	12.950	12.950	19.424
4	66	47.482	47.482	66.906
5	46	33.094	33.094	100.000
Missing	0	0.000		
Total	139	100.000		

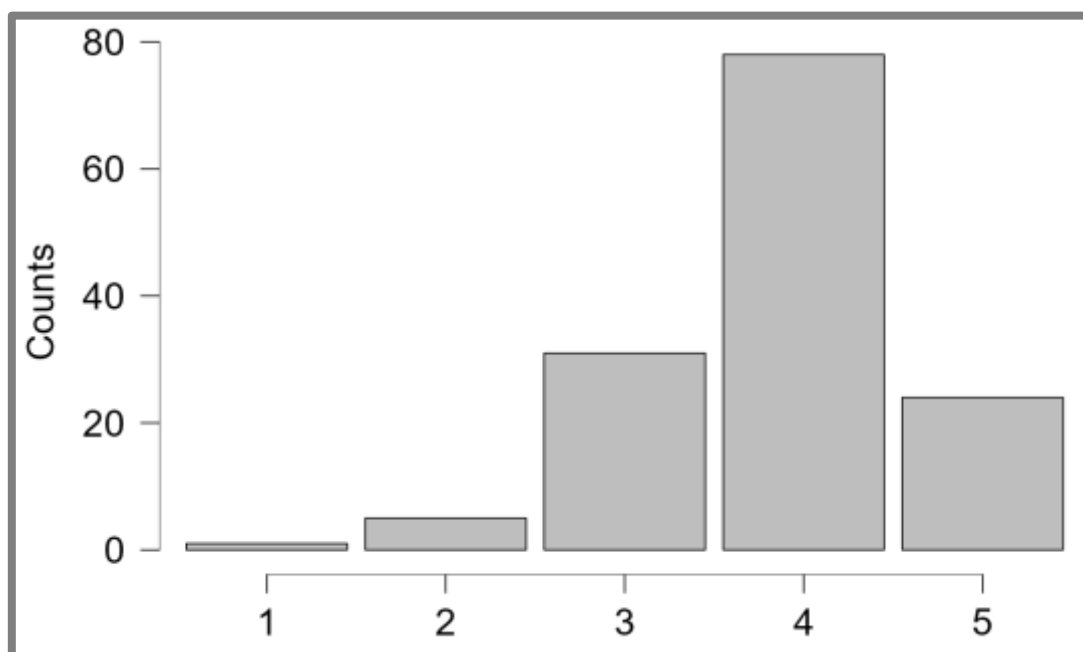


Σύμφωνα με τον πίνακα 8, 78 άτομα με ποσοστό 56,1% από τα 139 δηλώνουν ότι επιτυγχάνουν τους εργασιακούς στόχους που έχουν θέσει «πολύ» και 24 άτομα με ποσοστό 17,2% «πάρα πολύ». Υψηλό είναι το ποσοστό (22%) που δηλώνει «μέτρια» σε σχέση με την ερώτηση. Επίσης, 5 άτομα με ποσοστό 3,5% δηλώνει «λίγο» και μόλις 1 άτομο δηλώνει «καθόλου».

1=Καθόλου, 2=Λίγο, 3=Μέτρια, 4=Πολύ, 5=Πάρα πολύ

Πίνακας 8. Πόσο συχνά θεωρείτε ότι επιτυγχάνετε τους στόχους που έχετε θέσει, σχετικά με την εργασία σας

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	0.719	0.719	0.719
2	5	3.597	3.597	4.317
3	31	22.302	22.302	26.619
4	78	56.115	56.115	82.734
5	24	17.266	17.266	100.000
Missing	0	0.000		
Total	139	100.000		

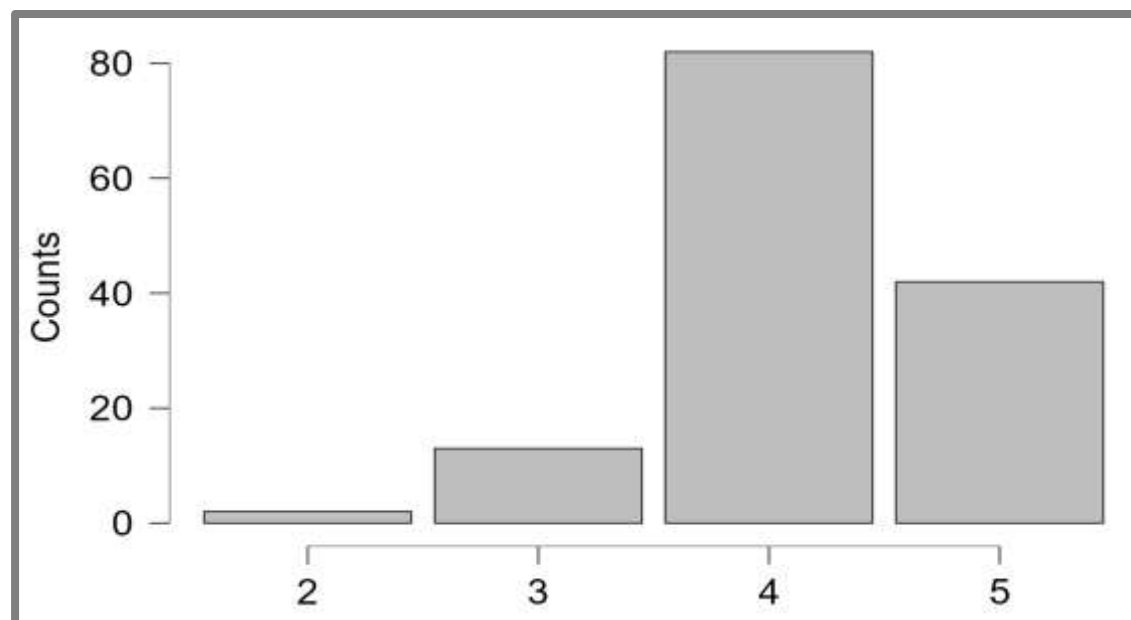


Ο πίνακας 9 παρουσιάζει τα αποτελέσματα αναφορικά με το πόσο συχνά είναι απορροφημένοι οι ερωτώμενοι στην εργασία τους και σε αυτό που κάνουν. Προκύπτει ότι το μεγαλύτερο ποσοστό με 58,9% δηλώνει «πολύ» καθώς επίσης και το 30,2% δηλώνει «πάρα πολύ». Τέλος, «μέτρια» δηλώνουν 13 άτομα με ποσοστό 9,3% και μόνο 2 άτομα δηλώνουν «λίγο». Η συγκεκριμένη ερώτηση συνάδει με τις δυο προηγούμενες, εφόσον οι ερωτώμενοι δηλώνουν ότι η εργασία τους έχει νόημα και σκοπό γι' αυτούς, αλλά ταυτόχρονα τους δημιουργεί στρες.

1=Καθόλου, 2=Λίγο, 3=Μέτρια, 4=Πολύ, 5=Πάρα πολύ

Πίνακας 9. Πόσο συχνά είστε απορροφημένοι σε αυτό που κάνετε, στην εργασία σας

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	1.439	1.439	1.439
3	13	9.353	9.353	10.791
4	82	58.993	58.993	69.784
5	42	30.216	30.216	100.000
Missing	0	0.000		
Total	139	100.000		

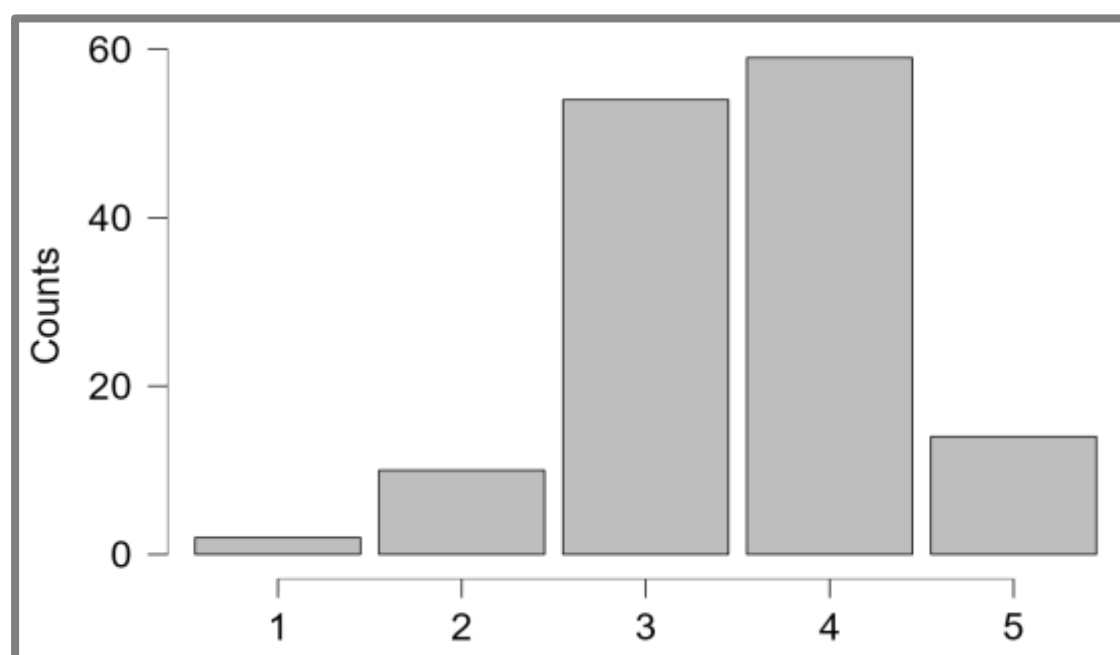


Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα με ποσοστό 42,4% δηλώνει ότι είναι «πολύ» χαρούμενοι με την εργασία τους αλλά με εξίσου υψηλό ποσοστό 38,8% δηλώνουν «μέτρια», όπως παρουσιάζεται στον πίνακα 10. Λιγότεροι είναι αυτοί που δηλώνουν «πάρα πολύ» με ποσοστό 10%, ενώ ακόμη λιγότεροι είναι αυτοί που δηλώνουν «λίγο». Τέλος, μόνο το 1,4% δηλώνουν «καθόλου». Στην παρούσα ερώτηση υπάρχει αντίφαση σε σχέση με την ερώτηση για το άγχος, καθώς το υψηλότερο ποσοστό δηλώνει ότι έχει έντονο στρες για την εργασία του, ενώ στην παρούσα ερώτηση δηλώνει ότι είναι χαρούμενο. Συνήθως το δίπτυχο άγχος-χαρά έχει αρνητική σχέση μεταξύ τους.

1=Καθόλου, 2=Λίγο, 3=Μέτρια, 4=Πολύ, 5=Πάρα πολύ

Πίνακας 10. Πόσο συχνά νιώθετε χαρούμενος/η στην εργασία σας

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	1.439	1.439	1.439
2	10	7.194	7.194	8.633
3	54	38.849	38.849	47.482
4	59	42.446	42.446	89.928
5	14	10.072	10.072	100.000
Missing	0	0.000		
Total	139	100.000		

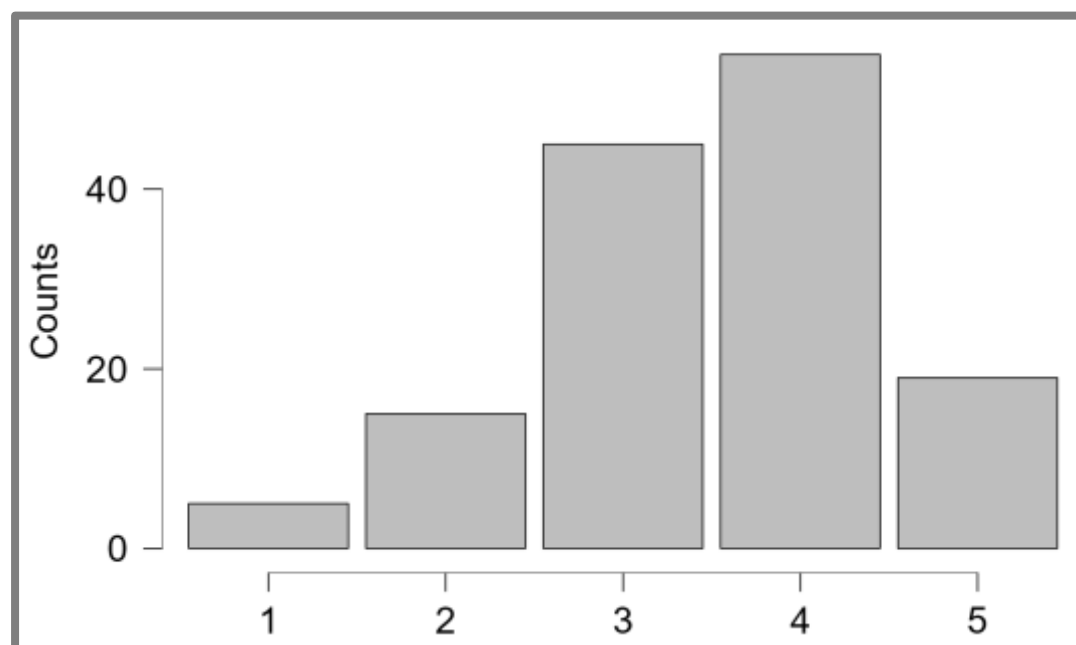


Σύμφωνα με τον πίνακα 11, το 39,5% δηλώνει ότι λαμβάνει βοήθεια και υποστήριξη από τους συναδέλφους «πολύ» ενώ το 32,3% δηλώνει «μέτρια». Επίσης, το 13,6% δηλώνει «πάρα πολύ». Από την άλλη, το 10,7% δηλώνει «λίγο» ενώ μόνο το 3,5% δηλώνει «καθόλου». Το γεγονός ότι η πλειοψηφία λαμβάνει βοήθεια και υποστήριξη από τους συναδέλφους μπορεί να αιτιολογήσει σε μεγάλο βαθμό ότι δηλώνουν χαρούμενοι, παρόλο το στρες που τους δημιουργεί η εργασία τους.

1=Καθόλου, 2=Λίγο, 3=Μέτρια, 4=Πολύ, 5=Πάρα πολύ

Πίνακας 11. Σε ποιο βαθμό λαμβάνετε βοήθεια και υποστήριξη από τους συναδέλφους στην εργασία όταν τη χρειάζεστε

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	5	3.597	3.597	3.597
2	15	10.791	10.791	14.388
3	45	32.374	32.374	46.763
4	55	39.568	39.568	86.331
5	19	13.669	13.669	100.000
Missing	0	0.000		
Total	139	100.000		

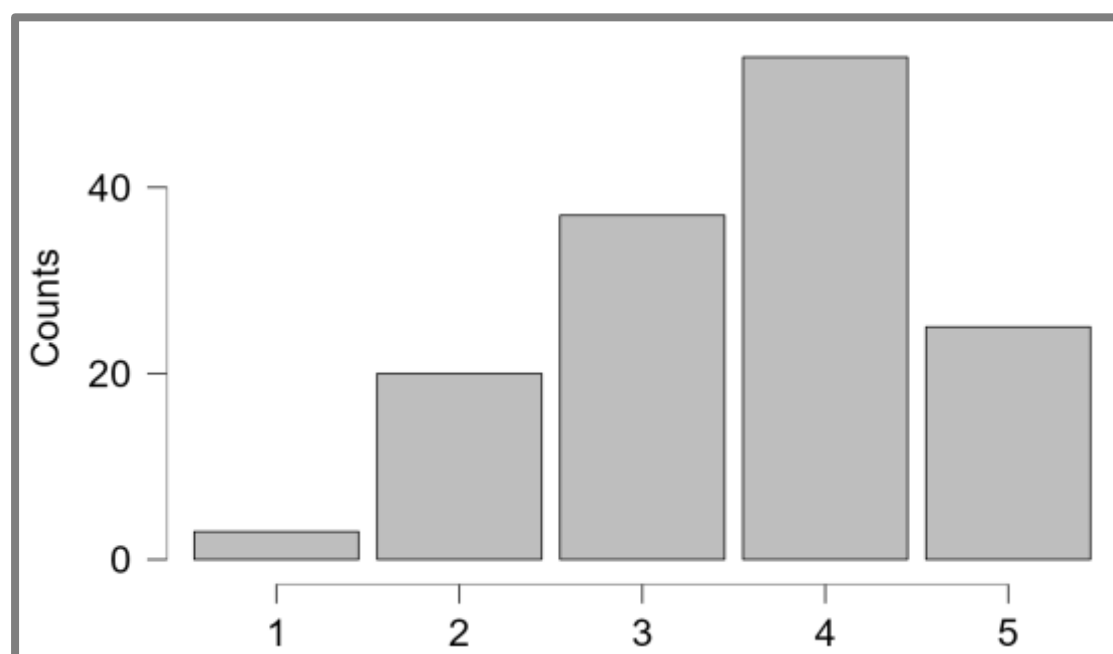


Ο πίνακας 12 απεικονίζει τα ποσοστά σε σχέση με το άγχος που αισθάνονται τα άτομα στην εργασία τους. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα δηλώνουν ότι αισθάνονται άγχος στην εργασία τους «πολύ» συχνά με ποσοστό 38,8% και «πάρα πολύ» συχνά με 17,9%. Επιπλέον, το 26,6% δηλώνει «μέτρια» ενώ το 14,3% δηλώνει «λίγο». Τέλος, 3 άτομα δηλώνουν «καθόλου». Τα ποσοστά αυτά είναι περίπου ίδια με την πρώτη ερώτηση αναφορικά με το στρες που τους δημιουργεί η εργασία και συμβαδίζουν μεταξύ τους.

1=Καθόλου, 2=Λίγο, 3=Μέτρια, 4=Πολύ, 5=Πάρα πολύ

Πίνακας 12. Πόσο συχνά αισθάνεστε άγχος στην εργασία σας

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	2.158	2.158	2.158
2	20	14.388	14.388	16.547
3	37	26.619	26.619	43.165
4	54	38.849	38.849	82.014
5	25	17.986	17.986	100.000
Missing	0	0.000		
Total	139	100.000		

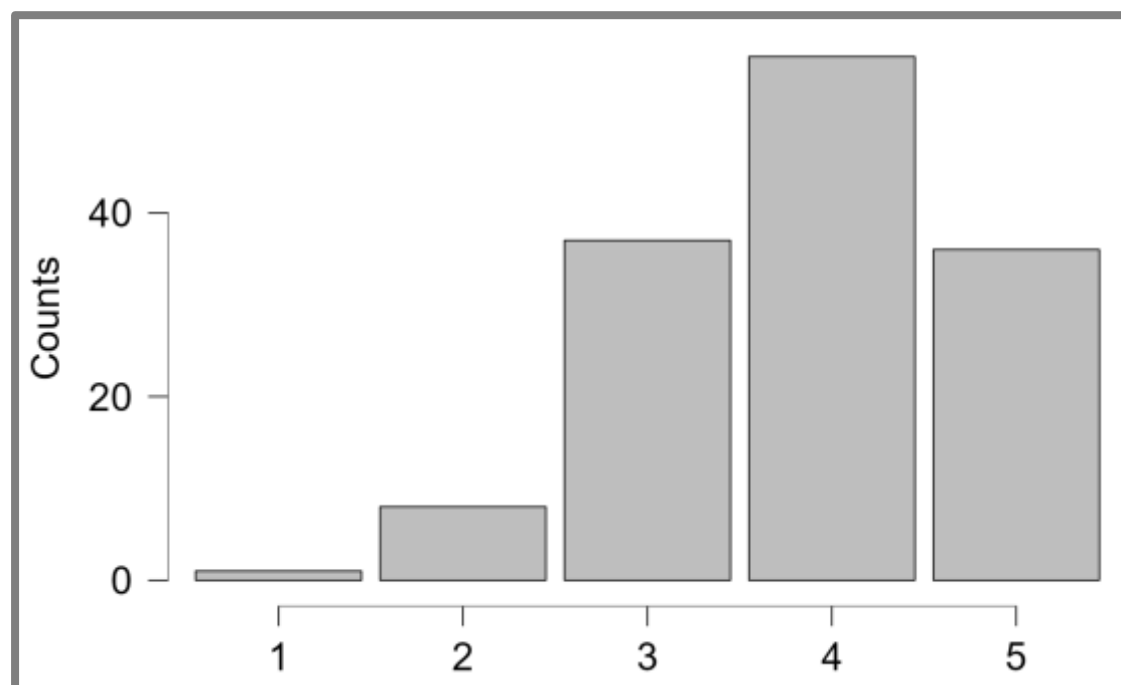


Οι συμμετέχοντες στην έρευνα δηλώνουν ότι αισθάνονται «πολύ» με ποσοστό 41% και «πάρα πολύ» με ποσοστό 25,8% ότι αυτό που κάνουν στην εργασία τους έχει αξία και είναι χρήσιμο. «Μέτρια» το αισθάνεται το 26,6% ενώ το 5,7% το αισθάνεται «λίγο». Επίσης μόνο 1 άτομο δηλώνει «καθόλου». Ο πίνακας 13 παρουσιάζει αναλυτικά τα ποσοστά.

1=Καθόλου, 2=Λίγο, 3=Μέτρια, 4=Πολύ, 5=Πάρα πολύ

Πίνακας 13. Σε ποιο βαθμό αισθάνεστε ότι αυτό που κάνετε στην εργασία σας έχει αξία και είναι χρήσιμο

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	0.719	0.719	0.719
2	8	5.755	5.755	6.475
3	37	26.619	26.619	33.094
4	57	41.007	41.007	74.101
5	36	25.899	25.899	100.000
Missing	0	0.000		
Total	139	100.000		

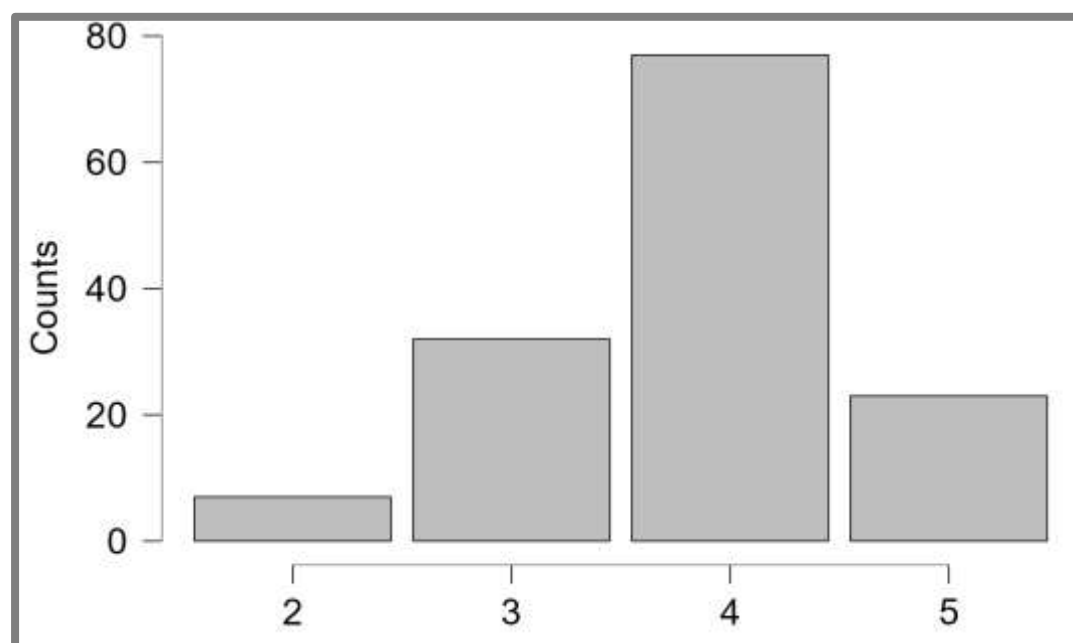


Στον πίνακα 14 παρουσιάζονται τα ποσοστά για το πόσο συχνά αισθάνονται οι συμμετέχοντες θετικοί στην εργασία τους. Προκύπτει ότι το 1/3 του δείγματος (55,3%) αισθάνεται «πολύ» συχνά και το 16,5% αισθάνεται «πάρα πολύ» συχνά. Το 23% δηλώνει ότι αισθάνεται σε μέτριο βαθμό θετικοί, ενώ «λίγο» συχνά αισθάνεται το 5% του δείγματος.

1=Καθόλου, 2=Λίγο, 3=Μέτρια, 4=Πολύ, 5=Πάρα πολύ

Πίνακας 14. Πόσο συχνά αισθάνεστε θετικοί στην εργασία σας

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	5.036	5.036	5.036
3	32	23.022	23.022	28.058
4	77	55.396	55.396	83.453
5	23	16.547	16.547	100.000
Missing	0	0.000		
Total	139	100.000		

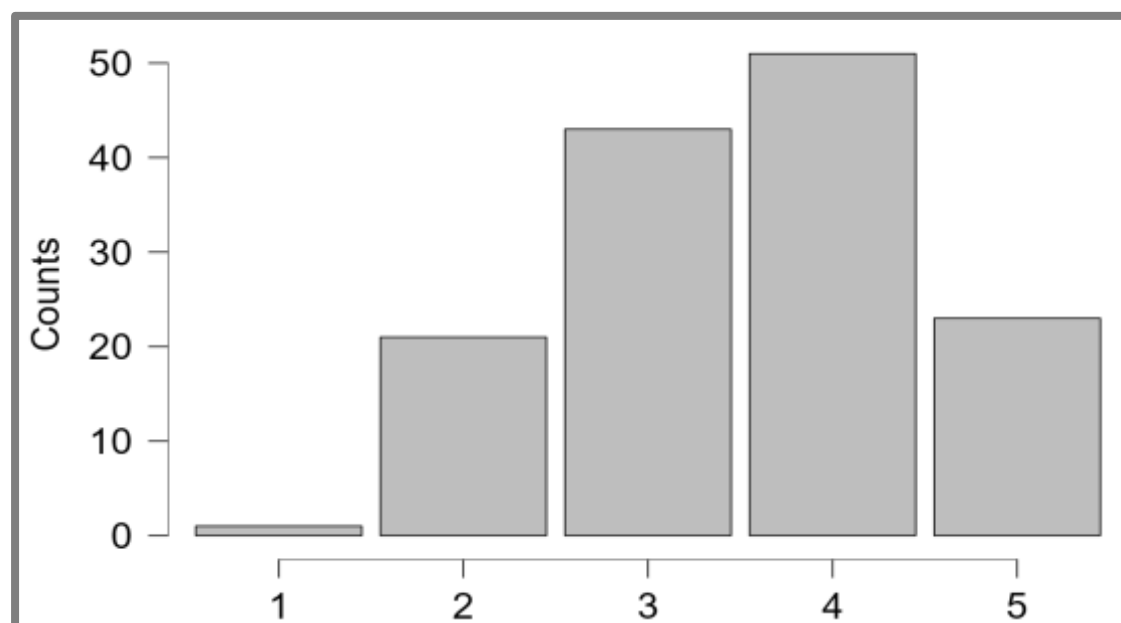


Στον πίνακα 15, οι συμμετέχοντες φαίνεται να δηλώνουν με 36,6% ότι αισθάνονται «πολύ» ενθουσιασμό και ενδιαφέρον στην εργασία τους και 16,5% δηλώνουν «πάρα πολύ» αντίστοιχα. Επίσης «μέτρια» δηλώνει το 30,9% των συμμετεχόντων ενώ 15% δηλώνει «λίγο». Τέλος, μόλις ένα άτομο δηλώνει «καθόλου».

1=Καθόλου, 2=Λίγο, 3=Μέτρια, 4=Πολύ, 5=Πάρα πολύ

Πίνακας 15. Σε ποιο βαθμό αισθάνεστε ενθουσιασμό και ενδιαφέρον στην εργασία σας

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	0.719	0.719	0.719
2	21	15.108	15.108	15.827
3	43	30.935	30.935	46.763
4	51	36.691	36.691	83.453
5	23	16.547	16.547	100.000
Missing	0	0.000		
Total	139	100.000		

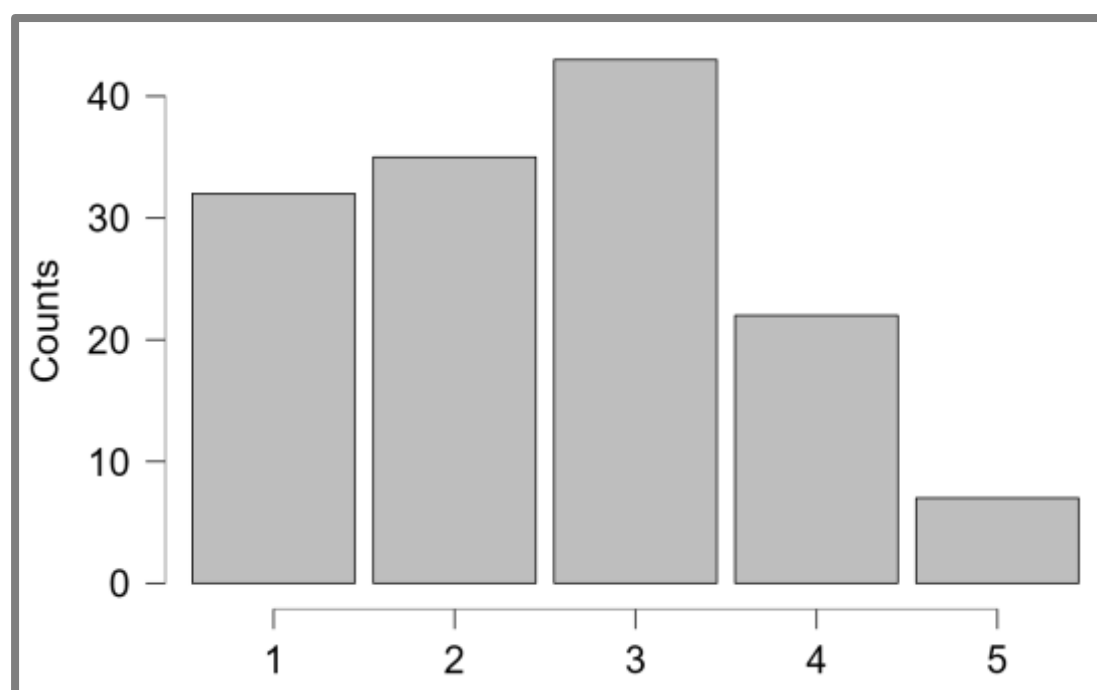


Στον πίνακα 16 φαίνεται ότι το 23% δεν αισθάνεται «καθόλου» μόνο στην εργασία του και το 25% αισθάνεται «λίγο». Τα υψηλά ποσοστά μπορούν να εξηγηθούν σε σχέση με τους πίνακες 10 και 11 όπου οι συμμετέχοντες στην πλειοψηφία τους δηλώνουν χαρούμενοι με την εργασία τους και ότι λαμβάνουν βοήθεια και υποστήριξη από τους συναδέλφους τους. Επίσης «μέτρια» δηλώνει το 30,9% το οποίο είναι αρκετά υψηλό και μπορεί να αιτιολογηθεί με τους πίνακες 6 και 12 όπου εκφράζεται το άγχος και το στρες που έχουν οι ερωτώμενοι-εργαζόμενοι της παρούσας έρευνας. Τέλος, το 15,8% δηλώνει ότι αισθάνεται «πολύ» μόνο στην εργασία του και το 5% δηλώνει «πάρα πολύ».

1=Καθόλου, 2=Λίγο, 3=Μέτρια, 4=Πολύ, 5=Πάρα πολύ

Πίνακας 16. Πόσο μόνος/η αισθάνεστε στην εργασία σας

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	32	23.022	23.022	23.022
2	35	25.180	25.180	48.201
3	43	30.935	30.935	79.137
4	22	15.827	15.827	94.964
5	7	5.036	5.036	100.000
Missing	0	0.000		
Total	139	100.000		

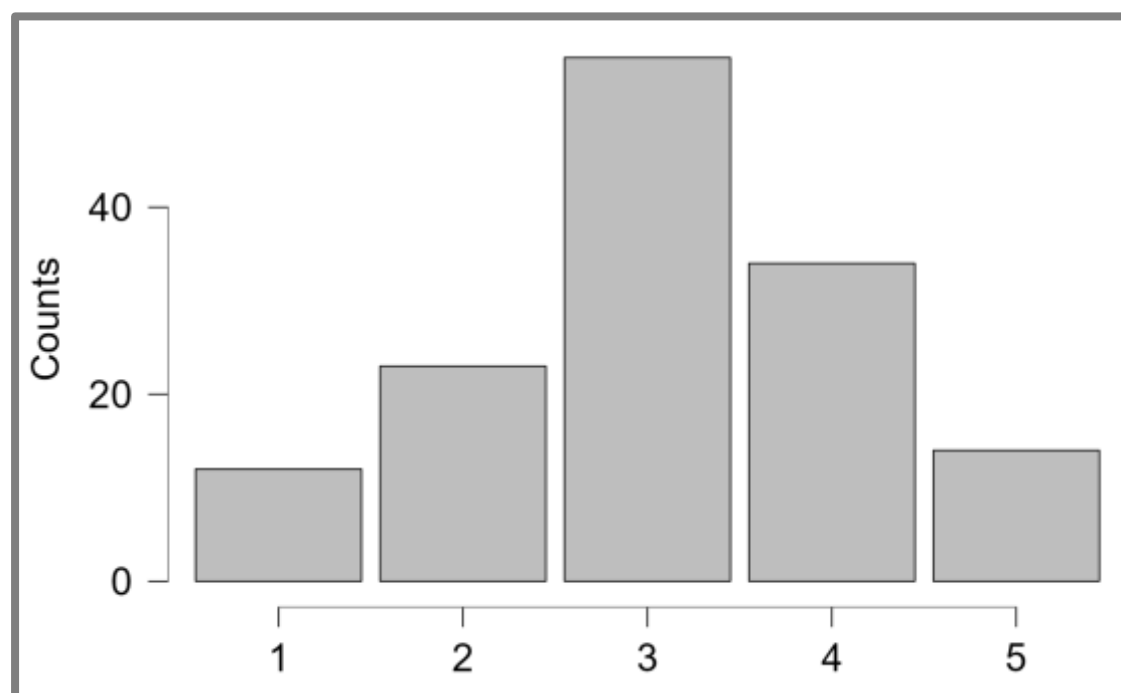


Αναφορικά με το πόσο ικανοποιημένοι αισθάνονται οι συμμετέχοντες στην έρευνα με την παρούσα σωματική κατάσταση της υγείας τους, φαίνεται στον πίνακα 17. Αναλυτικότερα, το μεγαλύτερο ποσοστό με 40,2% δηλώνει ότι αισθάνεται «μέτρια» ικανοποιημένο, ενώ το 24,4% αισθάνεται «πολύ». Μικρότερο είναι το ποσοστό με 10% που δηλώνει ότι αισθάνεται «πάρα πολύ» ικανοποιημένο, ενώ το 16,5% δηλώνει «λίγο» και το 8,6% δηλώνει «καθόλου».

1=Καθόλου, 2=Λίγο, 3=Μέτρια, 4=Πολύ, 5=Πάρα πολύ

Πίνακας 17. Πόσο ικανοποιημένος/η νιώθετε με την παρούσα σωματική κατάσταση της υγείας σας

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	12	8.633	8.633	8.633
2	23	16.547	16.547	25.180
3	56	40.288	40.288	65.468
4	34	24.460	24.460	89.928
5	14	10.072	10.072	100.000
Missing	0	0.000		
Total	139	100.000		

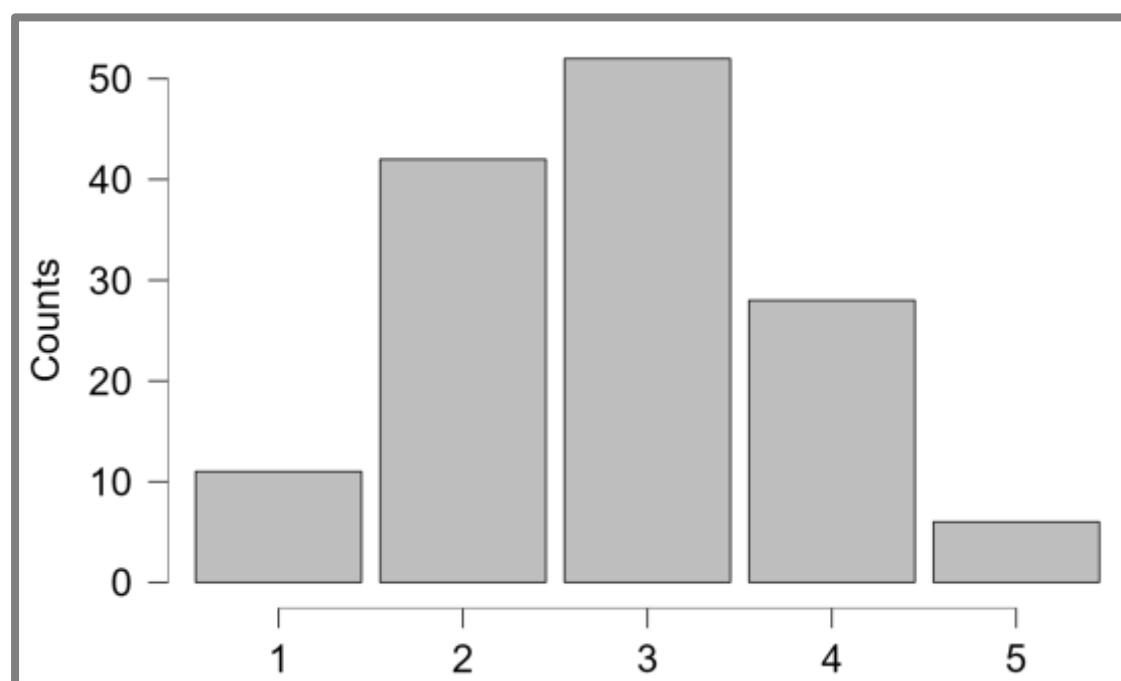


Συνεχίζοντας με τον πίνακα 18, προκύπτει ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες δηλώνουν ότι αισθάνονται θυμό στην εργασία τους «μέτρια» συχνά. Επίσης μεγάλο είναι το ποσοστό με 30,2% που δηλώνει ότι αισθάνεται θυμό «καθόλου» συχνά. Το 20% δηλώνει «πολύ» και το 4,3% δηλώνει «πάρα πολύ».

1=Καθόλου, 2=Λίγο, 3=Μέτρια, 4=Πολύ, 5=Πάρα πολύ

Πίνακας 18. Πόσο συχνά αισθάνεστε θυμό στην εργασία σας

[Πόσο συχνά αισθάνεστε θυμό στην εργασία σας]	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	11	7.914	7.914	7.914
2	42	30.216	30.216	38.129
3	52	37.410	37.410	75.540
4	28	20.144	20.144	95.683
5	6	4.317	4.317	100.000
Missing	0	0.000		
Total	139	100.000		

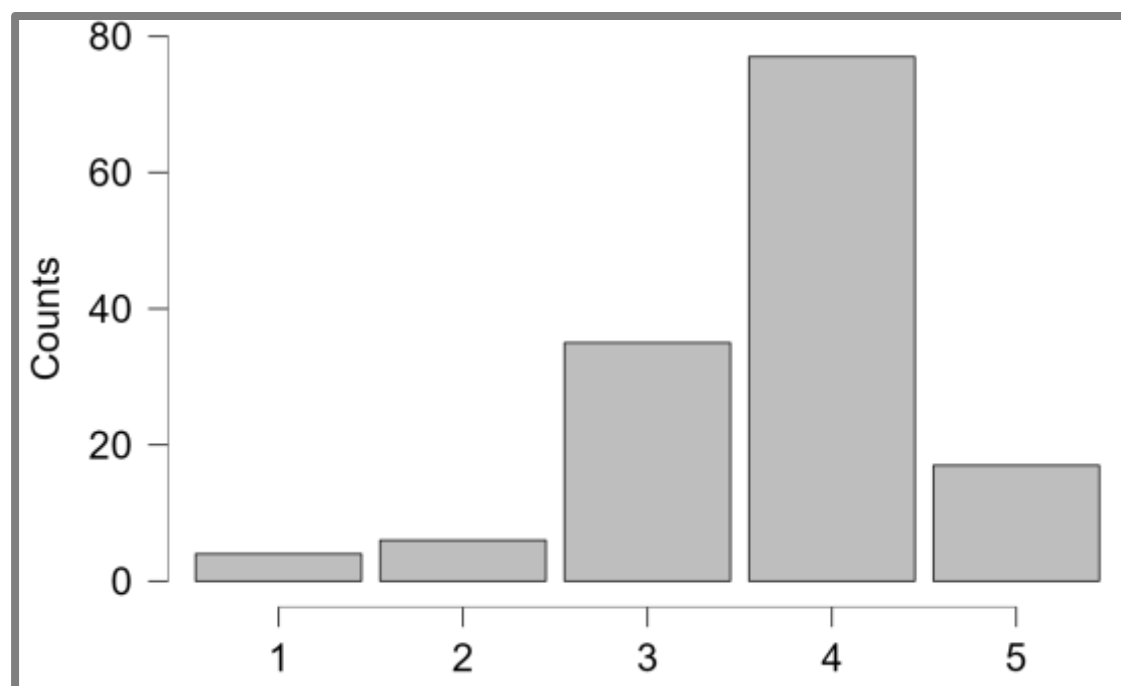


Από τα αποτελέσματα της έρευνας προκύπτει ότι η πλειοψηφία των ερωτώμενων θεωρεί με ποσοστό 55,3% ότι οι συνάδελφοι τους τους εκτιμούν «πολύ» και με ποσοστό 25,1% τους εκτιμούν «μέτρια». Το 12,2% θεωρεί ότι τους εκτιμούν «πάρα πολύ», ενώ μικρότερα εμφανίζονται τα ποσοστά που τους εκτιμούν «λίγο» (4,3%) και «καθόλου» (2,8%). Ο πίνακας 19 δείχνει αναλυτικά τα ποσοστά.

1=Καθόλου, 2=Λίγο, 3=Μέτρια, 4=Πολύ, 5=Πάρα πολύ

Πίνακας 19. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι οι συνάδελφοί σας σας εκτιμούν

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	2.878	2.878	2.878
2	6	4.317	4.317	7.194
3	35	25.180	25.180	32.374
4	77	55.396	55.396	87.770
5	17	12.230	12.230	100.000
Missing	0	0.000		
Total	139	100.000		

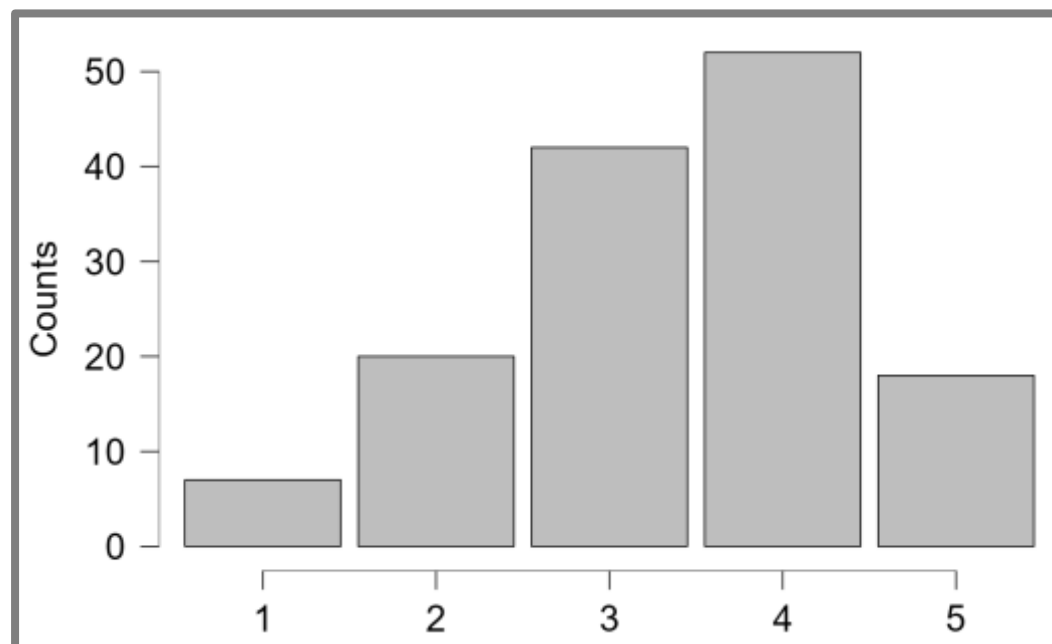


Ο πίνακας 20 παρουσιάζει τα ποσοστά αναφορικά με το πόσο συχνά αισθάνονται οι ερωτώμενοι επαγγελματική εξουθένωση. Οπότε και προκύπτει ότι το 37,4% αισθάνεται «πολύ» συχνά και το 12,9% αισθάνεται «πάρα πολύ» συχνά. Υψηλό ποσοστό που φτάνει το 30% αισθάνεται «μέτρια», ενώ το 14,3% αισθάνεται «λίγο». Εμφανίζονται και 7 άτομα από τα 139 που δεν αισθάνονται «καθόλου» επαγγελματική εξουθένωση.

1=Καθόλου, 2=Λίγο, 3=Μέτρια, 4=Πολύ, 5=Πάρα πολύ

Πίνακας 20. Πόσο συχνά αισθάνεστε επαγγελματική εξουθένωση

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	7	5.036	5.036	5.036
2	20	14.388	14.388	19.424
3	42	30.216	30.216	49.640
4	52	37.410	37.410	87.050
5	18	12.950	12.950	100.000
Missing	0	0.000		
Total	139	100.000		



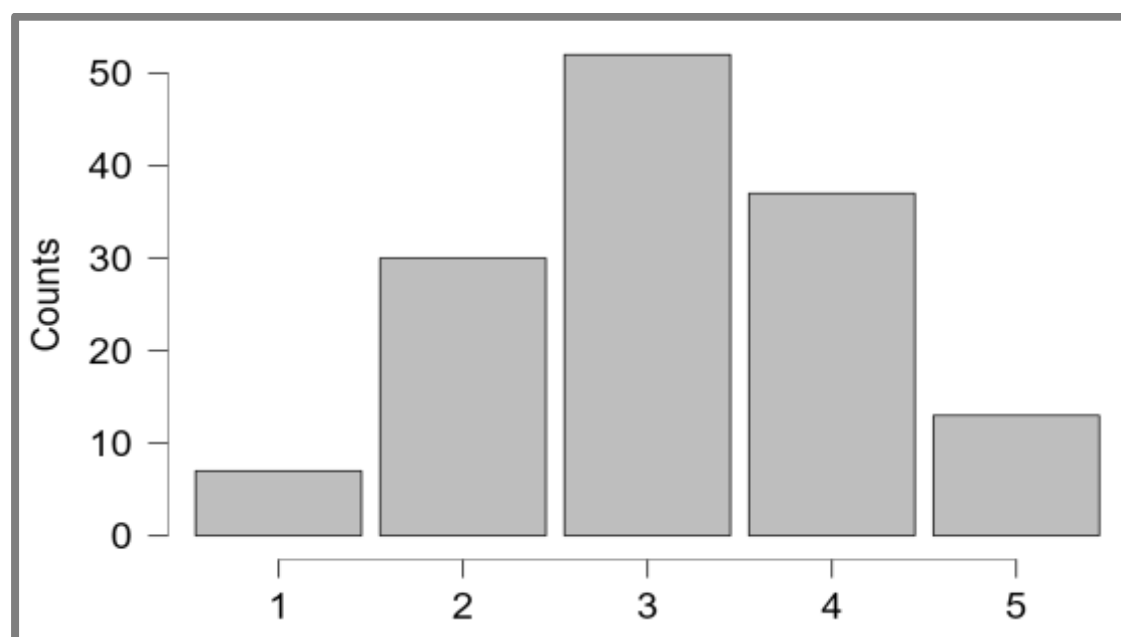
5.3.ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ : ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Στο δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου εξετάζεται ο βαθμός εργασιακής ικανοποίησης των συμμετεχόντων στην παρούσα έρευνα. Ο πίνακας 21 αποτυπώνει τα ποσοστά αναφορικά με το αν οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχαν ποτέ οι συμμετέχοντες. Το 37,4% διατηρεί μια ουδέτερη στάση, δηλώνοντας ότι ούτε διαφωνεί/ούτε συμφωνεί με την δήλωση, ενώ το 26,6% δηλώνει ότι συμφωνεί. Επίσης, το 9,3% συμφωνεί απόλυτα. Από την άλλη, το 21,5% διαφωνεί, καθώς επίσης το 5% διαφωνεί απόλυτα.

1=Διαφωνώ απόλυτα, 2=Διαφωνώ, 3=Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ,
4=Συμφωνώ, 5=Συμφωνώ απόλυτα

Πίνακας 21. Οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	7	5.036	5.036	5.036
2	30	21.583	21.583	26.619
3	52	37.410	37.410	64.029
4	37	26.619	26.619	90.647
5	13	9.353	9.353	100.000
Missing	0	0.000		
Total	139	100.000		

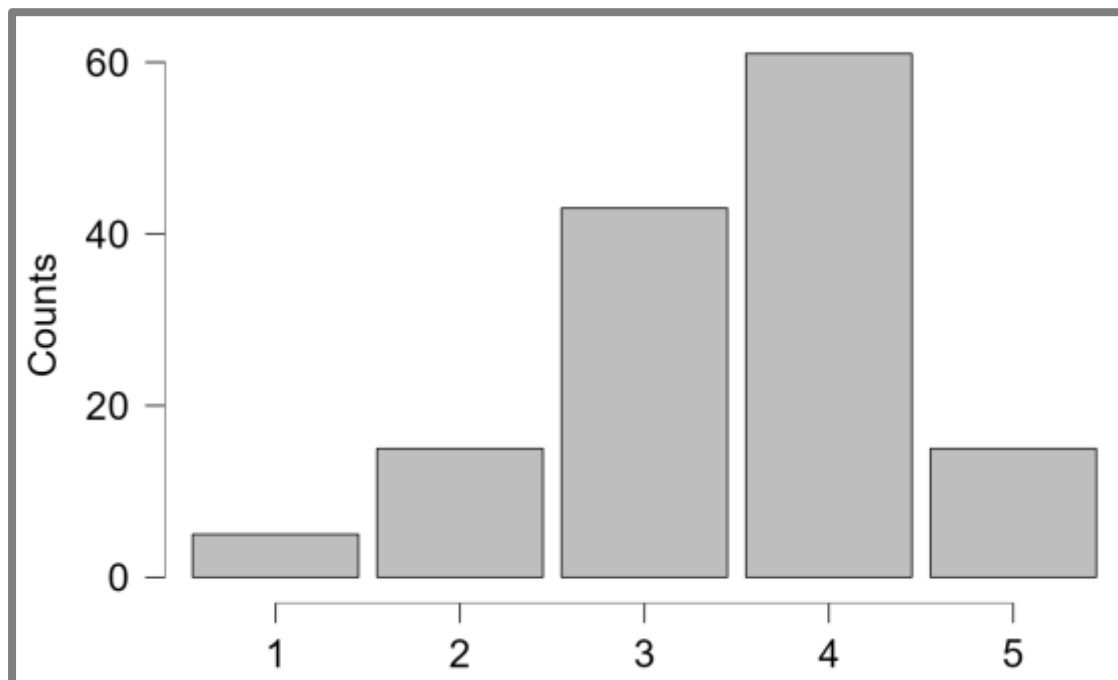


Σύμφωνα με τον πίνακα 22, το 54% δηλώνει συνολικά ότι συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα με το ότι ο χώρος εργασίας τους είναι ευχάριστος. Υψηλό είναι όμως και το ποσοστό με 30,9% που ούτε διαφωνεί/ούτε συμφωνεί με αυτό, ενώ σαφώς μικρότερο είναι το συνολικό ποσοστό που διαφωνεί ή διαφωνεί απόλυτα.

1=Διαφωνώ απόλυτα, 2=Διαφωνώ, 3=Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ, 4=Συμφωνώ, 5= Συμφωνώ απόλυτα

Πίνακας 22. Ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	5	3.597	3.597	3.597
2	15	10.791	10.791	14.388
3	43	30.935	30.935	45.324
4	61	43.885	43.885	89.209
5	15	10.791	10.791	100.000
Missing	0	0.000		
Total	139	100.000		

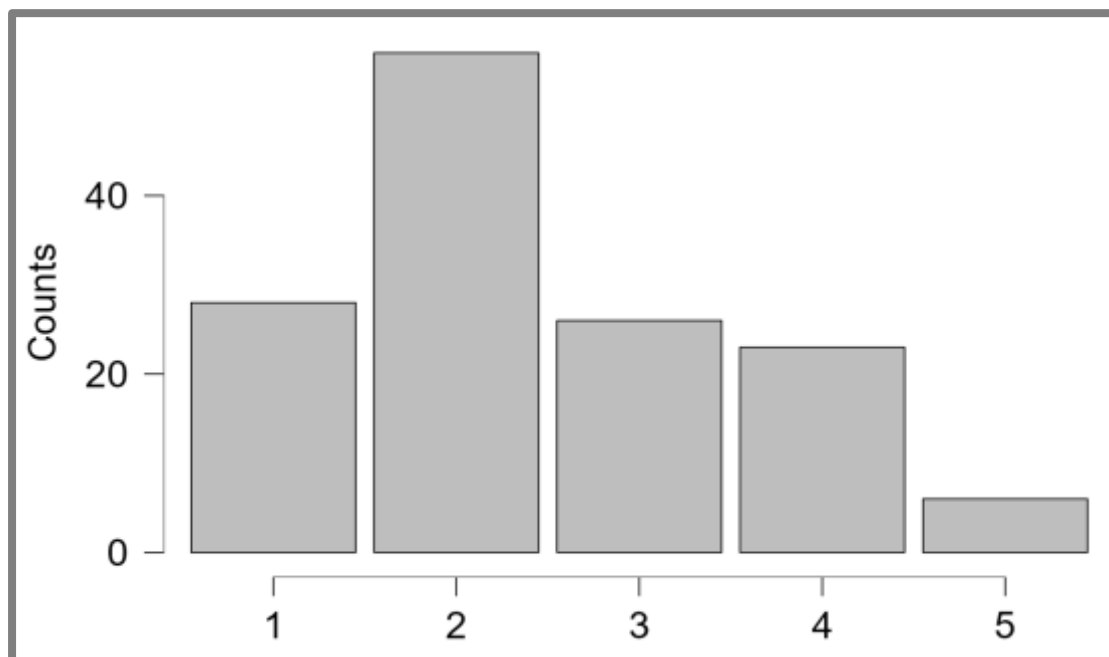


Για το αν οι συνθήκες εργασίας είναι επικίνδυνες, ο πίνακας 23 παρουσιάζει το 60% του δείγματος συνολικά να διαφωνεί ή να διαφωνεί απόλυτα με τη συγκεκριμένη δήλωση, ενώ μόνο το 20% περίπου να συμφωνεί ή να συμφωνεί απόλυτα. Τέλος, το 18,7% ούτε διαφωνεί/ούτε συμφωνεί με αυτό.

1=Διαφωνώ απόλυτα, 2=Διαφωνώ, 3=Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ, 4=Συμφωνώ, 5=Συμφωνώ απόλυτα

Πίνακας 23. Οι συνθήκες εργασίας είναι επικίνδυνες

[Οι συνθήκες εργασίας είναι επικίνδυνες]	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	28	20.144	20.144	20.144
2	56	40.288	40.288	60.432
3	26	18.705	18.705	79.137
4	23	16.547	16.547	95.683
5	6	4.317	4.317	100.000
Missing	0	0.000		
Total	139	100.000		



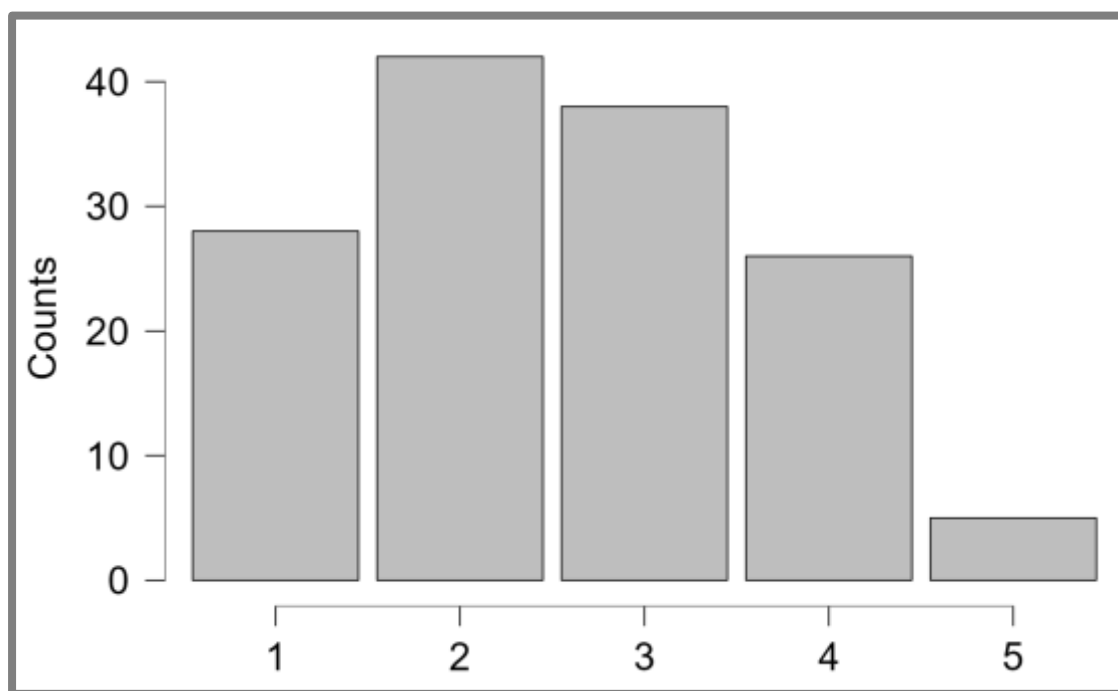
Σε σχέση με τις χρηματικές απολαβές, το δείγμα με συνολικό ποσοστό 50,3% στον πίνακα 24 δηλώνει ότι διαφωνεί ή διαφωνεί απόλυτα ότι πληρώνεται όσο πρέπει για

την δουλειά που προσφέρει. Από την άλλη, 22% περίπου συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα με τη δήλωση, ενώ αρκετό είναι το ποσοστό με 27,3% το οποίο ούτε διαφωνεί/ούτε συμφωνεί με αυτό.

1=Διαφωνώ απόλυτα, 2=Διαφωνώ, 3=Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ,
4=Συμφωνώ, 5=Συμφωνώ απόλυτα

Πίνακας 24. Πληρώνομαι όσο πρέπει για την δουλειά που προσφέρω

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	28	20.144	20.144	20.144
2	42	30.216	30.216	50.360
3	38	27.338	27.338	77.698
4	26	18.705	18.705	96.403
5	5	3.597	3.597	100.000
Missing	0	0.000		
Total	139	100.000		



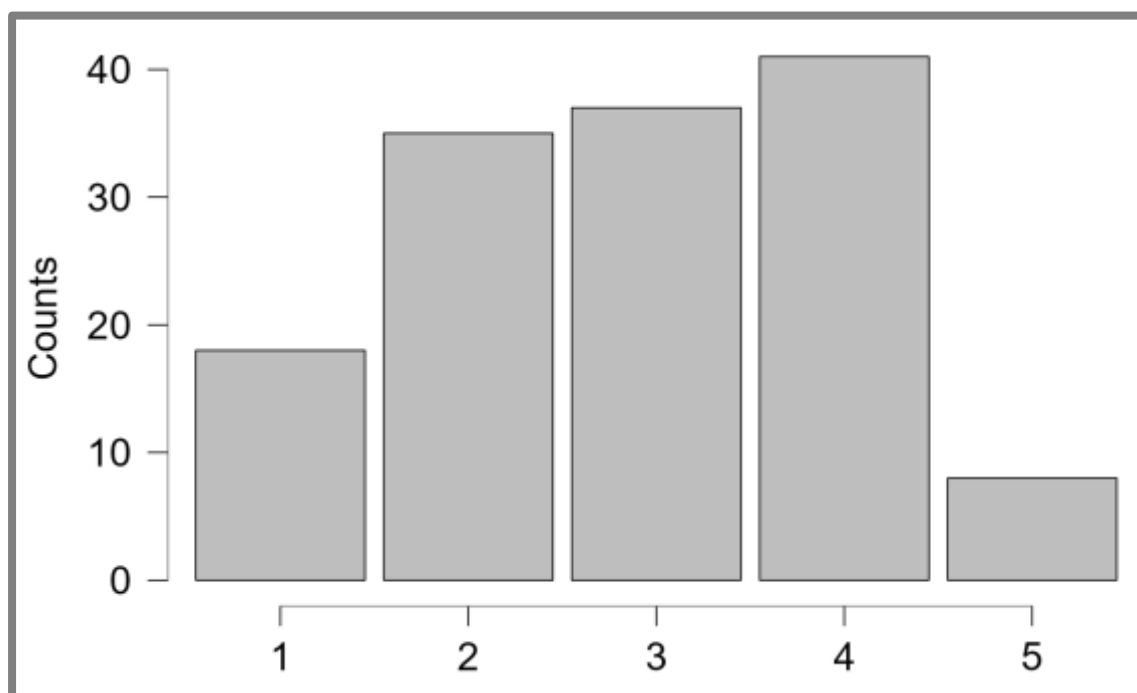
Ο πίνακας 25 εκφράζει τα ποσοστά που απάντησαν οι συμμετέχοντες στην έρευνα σε σχέση με το αν αισθάνονται ασφάλεια με το μισθό που λαμβάνουν από την εργασία τους. Συγκεκριμένα, 53 άτομα συνολικά από τα 139 διαφωνούν ή διαφωνούν απόλυτα

με τη δήλωση, ενώ αντίθετα 49 άτομα από τα 139 συμφωνούν ή συμφωνούν απόλυτα. Τέλος, 37 άτομα από τα 139 ούτε διαφωνούν/ούτε συμφωνούν. Όπως φαίνεται οι απόψεις είναι σχεδόν ισόποσα μοιρασμένες με τη συγκεκριμένη δήλωση.

1=Διαφωνώ απόλυτα, 2=Διαφωνώ, 3=Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ, 4=Συμφωνώ, 5=Συμφωνώ απόλυτα

Πίνακας 25. Αισθάνομαι ασφάλεια με τον μισθό μου

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	18	12.950	12.950	12.950
2	35	25.180	25.180	38.129
3	37	26.619	26.619	64.748
4	41	29.496	29.496	94.245
5	8	5.755	5.755	100.000
Missing	0	0.000		
Total	139	100.000		



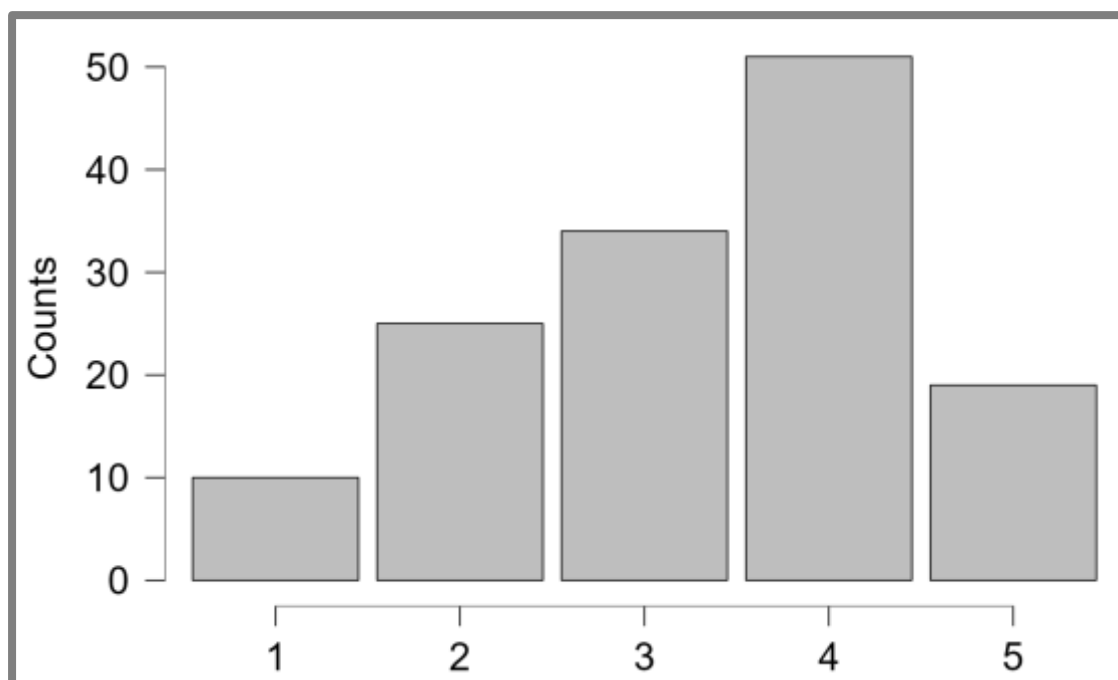
Βάσει του πίνακα 26, το δείγμα με συνολικό ποσοστό σχεδόν 50% συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα με την παρακάτω δήλωση, ενώ το 24% διαφωνεί ή διαφωνεί απόλυτα. Επίσης, το 24,4% ούτε διαφωνεί/ούτε συμφωνεί με αυτό. Προκύπτει ότι

υπάρχει αλληλοσυσχέτιση με τα αποτελέσματα του πίνακα 24 όπου εκείνη η δήλωση είναι αντιστρόφως ανάλογη με τη συγκεκριμένη.

1=Διαφωνώ απόλυτα, 2=Διαφωνώ, 3=Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ, 4=Συμφωνώ, 5=Συμφωνώ απόλυτα

Πίνακας 26. Πληρώνομαι λιγότερο από ό,τι αξίζω

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	10	7.194	7.194	7.194
2	25	17.986	17.986	25.180
3	34	24.460	24.460	49.640
4	51	36.691	36.691	86.331
5	19	13.669	13.669	100.000
Missing	0	0.000		
Total	139	100.000		

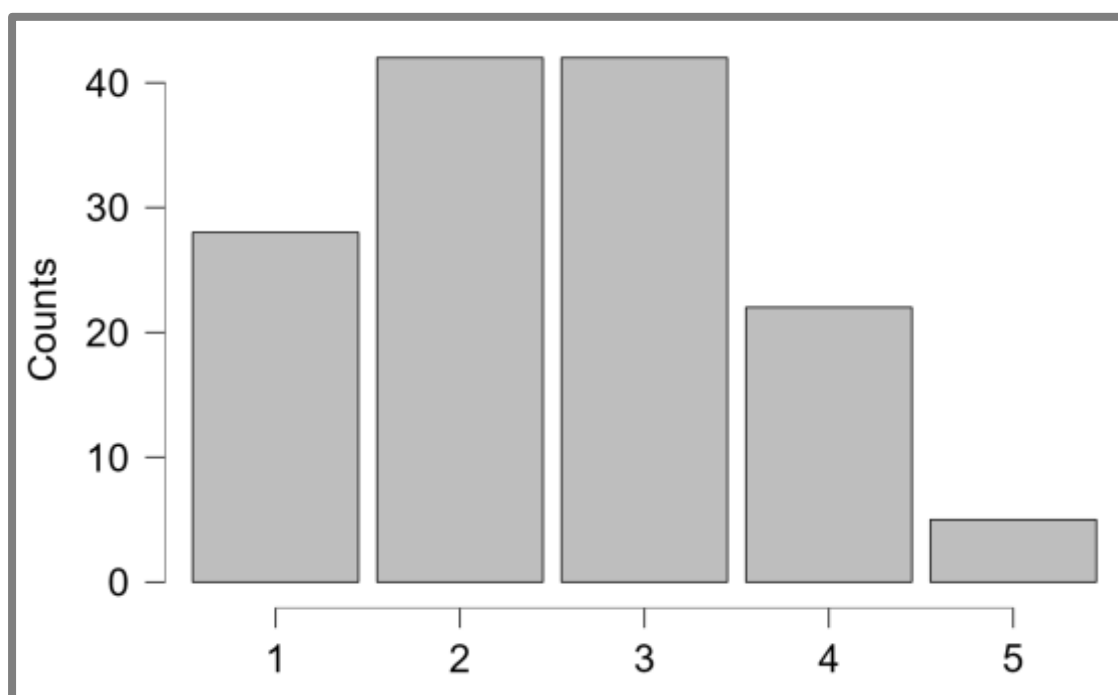


Το 30,2% του δείγματος διαφωνεί με το γεγονός ότι υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή στην εργασία του σύμφωνα με τον πίνακα 27, όπως επίσης το ίδιο ποσοστό ούτε διαφωνεί/ούτε συμφωνεί με αυτή. Το 20,1% διαφωνεί απόλυτα, το 15,8% συμφωνεί και το 3,5% συμφωνεί απόλυτα.

1=Διαφωνώ απόλυτα, 2=Διαφωνώ, 3=Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ,
4=Συμφωνώ, 5=Συμφωνώ απόλυτα

Πίνακας 27. Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	28	20.144	20.144	20.144
2	42	30.216	30.216	50.360
3	42	30.216	30.216	80.576
4	22	15.827	15.827	96.403
5	5	3.597	3.597	100.000
Missing	0	0.000		
Total	139	100.000		

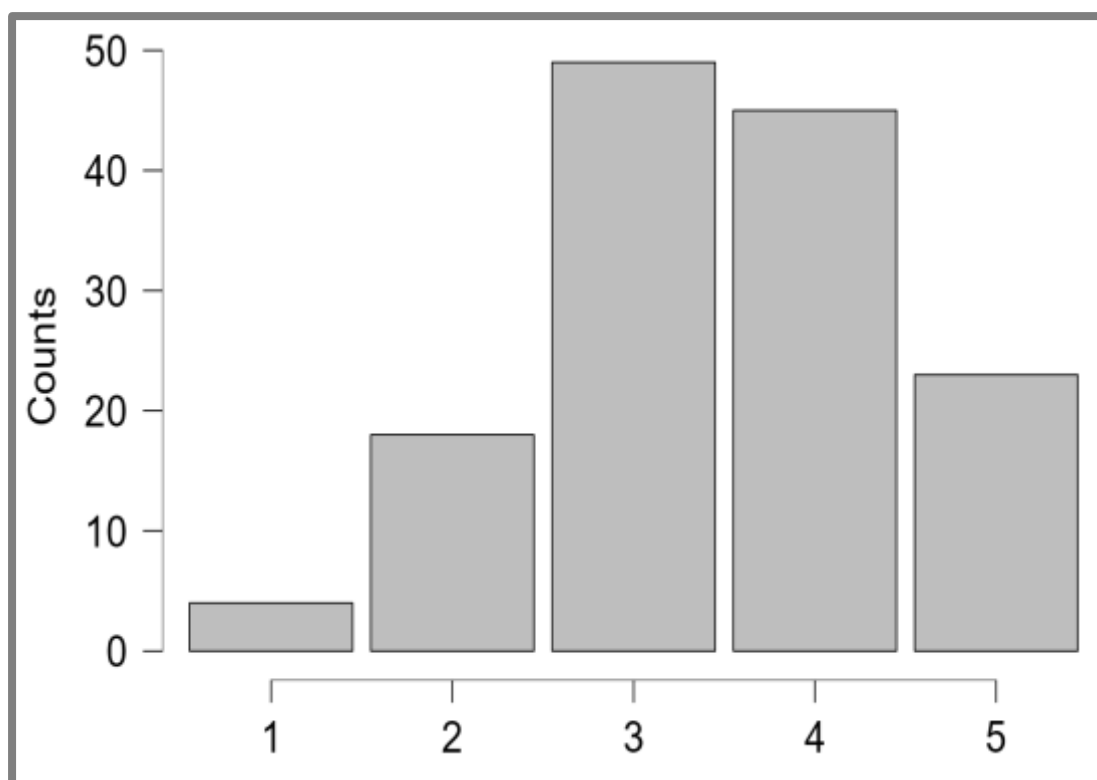


Ο βαθμός ικανοποίησης από την εργασία, φαίνεται από τον πίνακα 28 να είναι αρκετά υψηλό. Συγκεκριμένα, το 48% συνολικά συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα με την συγκεκριμένη δήλωση, σε αντίθεση με το 15% το οποίο διαφωνεί με αυτή. Παράλληλα όμως, το 35,2% ούτε διαφωνεί/ούτε συμφωνεί, διατηρώντας μια ουδετερότητα στην συγκεκριμένη δήλωση.

1=Διαφωνώ απόλυτα, 2=Διαφωνώ, 3=Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ,
4=Συμφωνώ, 5=Συμφωνώ απόλυτα

Πίνακας 28. Η δουλειά μου με ικανοποιεί

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	2.878	2.878	2.878
2	18	12.950	12.950	15.827
3	49	35.252	35.252	51.079
4	45	32.374	32.374	83.453
5	23	16.547	16.547	100.000
Missing	0	0.000		
Total	139	100.000		

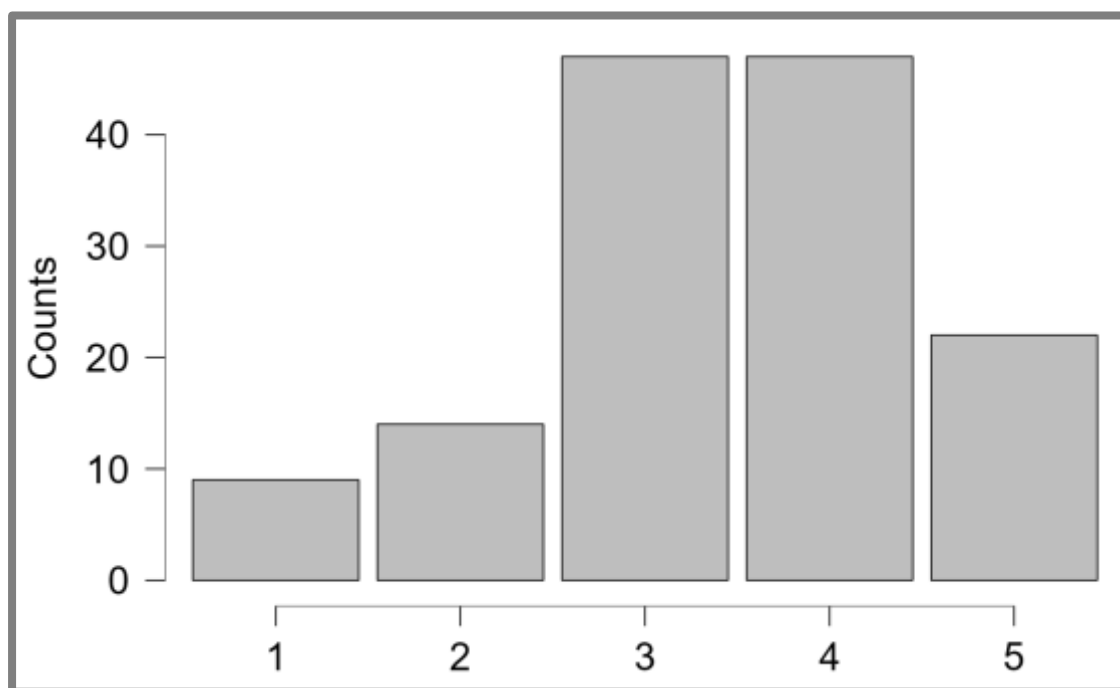


Αναφορικά με τον προϊστάμενο, οι συμμετέχοντες στην έρευνα δηλώνουν με 49% ότι ο προϊστάμενός τους τους υποστηρίζει όταν τον χρειάζονται, ενώ το 16,4% διαφωνεί με αυτό. Παρόλα αυτά, υψηλό είναι το ποσοστό με 33,8% να εκφράζεται ουδέτερα για τη συγκεκριμένη ερώτηση.

1=Διαφωνώ απόλυτα, 2=Διαφωνώ, 3=Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ,
4=Συμφωνώ, 5=Συμφωνώ απόλυτα

Πίνακας 29. Ο προϊστάμενος/η μου με υποστηρίζει όταν τον/την χρειάζομαι

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	9	6.475	6.475	6.475
2	14	10.072	10.072	16.547
3	47	33.813	33.813	50.360
4	47	33.813	33.813	84.173
5	22	15.827	15.827	100.000
Missing	0	0.000		
Total	139	100.000		

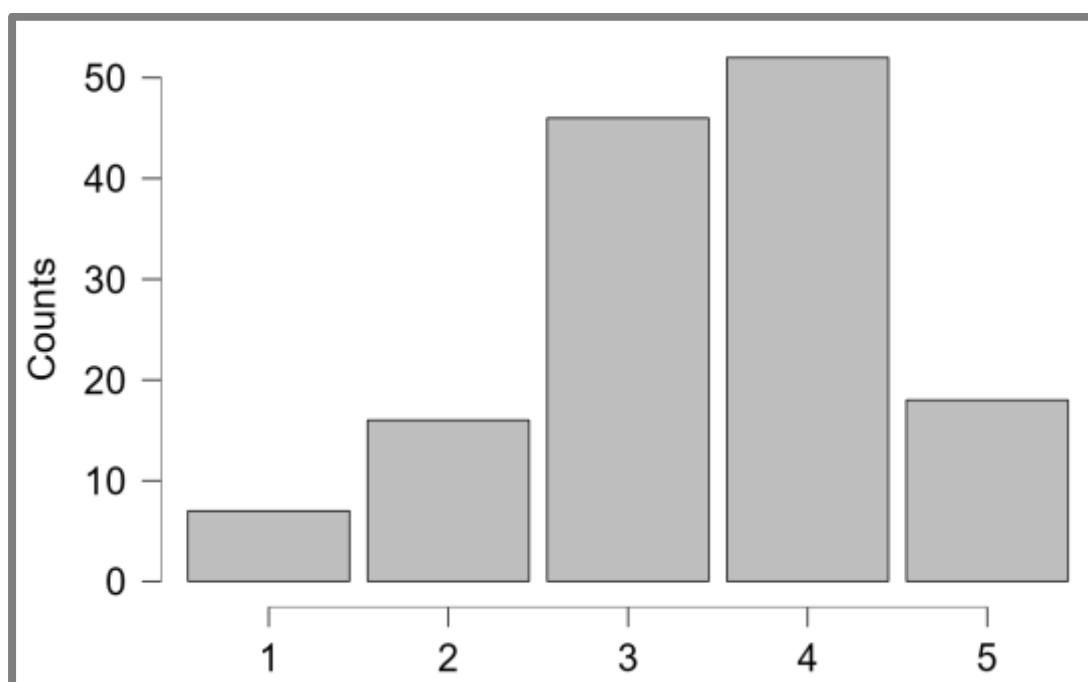


Ο πίνακας 30 παρουσιάζει τα ποσοστά για το αν ο προϊστάμενος/η κατανοεί τα προβλήματα του εκάστοτε εργαζόμενου. Έτσι, το 37,4% συμφωνεί με τη δήλωση και το 12,9% συμφωνεί απόλυτα. Αντίθετα, το 11,5% διαφωνεί και το 5% διαφωνεί απόλυτα. Τέλος, το 33% ούτε διαφωνεί/ούτε συμφωνεί.

1=Διαφωνώ απόλυτα, 2=Διαφωνώ, 3=Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ,
4=Συμφωνώ, 5=Συμφωνώ απόλυτα

Πίνακας 30. Ο προϊστάμενός/η μου κατανοεί τα προβλήματά μου

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	7	5.036	5.036	5.036
2	16	11.511	11.511	16.547
3	46	33.094	33.094	49.640
4	52	37.410	37.410	87.050
5	18	12.950	12.950	100.000
Missing	0	0.000		
Total	139	100.000		

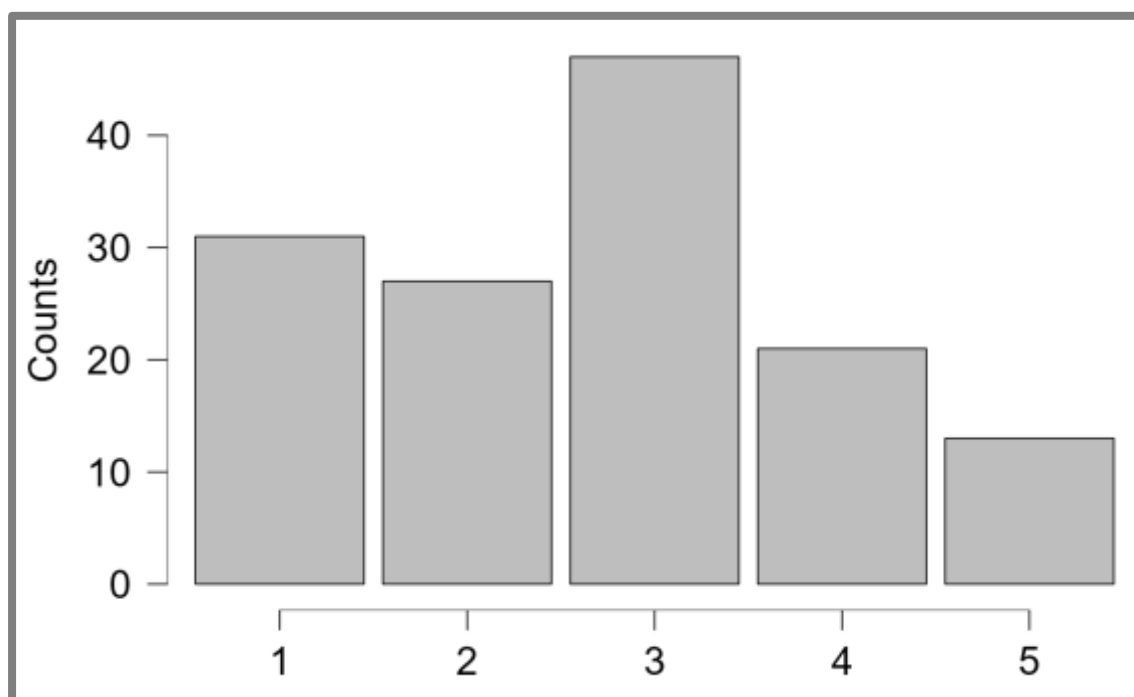


Η τελευταία ερώτηση του ερωτηματολογίου παρουσιάζεται στον πίνακα 31 όπου και εκφράζει τις απόψεις των ερωτώμενων για το αν θεωρούν ότι η εργασία τους είναι μονότονη. Σύμφωνα με τα ευρήματα το 15% συμφωνεί και το 9,3% συμφωνεί απόλυτα. Η πλειοψηφία με 22,4% διαφωνεί και με 19,4% διαφωνεί απόλυτα με τη δήλωση. Επίσης το 33,8% δηλώνει ότι ούτε διαφωνεί/ούτε συμφωνεί με αυτό.

1=Διαφωνώ απόλυτα, 2=Διαφωνώ, 3=Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ, 4=Συμφωνώ, 5=Συμφωνώ απόλυτα

Πίνακας 31. Η δουλειά μου είναι μονότονη

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	31	22.302	22.302	22.302
2	27	19.424	19.424	41.727
3	47	33.813	33.813	75.540
4	21	15.108	15.108	90.647
5	13	9.353	9.353	100.000
Missing	0	0.000		
Total	139	100.000		



Έλεγχος Υποθέσεων

χ^2 Test with Contingency Tables

Contingency Tables

Φύλο	[Πόσο μόνος/η αισθάνεστε στην εργασία σας]					Total
	1	2	3	4	5	
Count	6.000	10.000	12.000	13.000	4.000	45.000
% within row	13.333 %	22.222 %	26.667 %	28.889 %	8.889 %	100.000 %
% within column	18.750 %	28.571 %	27.907 %	59.091 %	57.143 %	32.374 %
% of total	4.317 %	7.194 %	8.633 %	9.353 %	2.878 %	32.374 %

Contingency Tables

		[Πόσο μόνος/η αισθάνεστε στην εργασία σας]					Total
		1	2	3	4	5	
2	Count	26.000	25.000	31.000	9.000	3.000	94.000
	% within row	27.660 %	26.596 %	32.979 %	9.574 %	3.191 %	100.000 %
	% within column	81.250 %	71.429 %	72.093 %	40.909 %	42.857 %	67.626 %
	% of total	18.705 %	17.986 %	22.302 %	6.475 %	2.158 %	67.626 %
Total	Count	32.000	35.000	43.000	22.000	7.000	139.000
	% within row	23.022 %	25.180 %	30.935 %	15.827 %	5.036 %	100.000 %
	% within column	100.000 %	100.000 %	100.000 %	100.000 %	100.000 %	100.000 %
	% of total	23.022 %	25.180 %	30.935 %	15.827 %	5.036 %	100.000 %

Στον παραπάνω πίνακα ελέγχουμε αν οι μεταβλητές «Φύλο» και «Πόσο μόνος/η αισθάνεστε στην εργασία σας» είναι ανεξάρτητες. Βλέπουμε πως από το σύνολο των 139 ερωτηθέντων, το 48,2% αισθάνονται καθόλου έως λίγο μοναξιά στην εργασία, ενώ το 30,93% του δείγματος αισθάνεται αρκετή. Μικρότερα ποσοστά ακολουθούν το πολύ έως πάρα πολύ. Πιο συγκεκριμένα το 36,66% του συνόλου των γυναικών αισθάνονται καθόλου έως λίγο μοναξιά στην εργασία, ενώ μικρότερα ποσοστά πολύ έως πάρα πολύ. Όσον αφορά τους άνδρες, το 11,5% επίσης αισθάνονται καθόλου έως λίγο μοναξιά στην εργασία, ενώ μικρότερα ποσοστά πολύ, πάρα πολύ και μέτρια.

Chi-Squared Tests

	Value	df	p
X ²	12.470	4	0.014
N	139		

Στο παραπάνω πινακάκι παρουσιάζονται τα αποτελέσματα ελέγχου χ^2

Για τον παραπάνω έλεγχο θα πρέπει να καθοριστούν τα εξής:

H₀: Πόσο μόνος/η αισθάνεστε στην εργασία σας και το φύλο είναι ανεξάρτητες μεταβλητές

H₁: Πόσο μόνος/η αισθάνεστε στην εργασία σας και το φύλο δεν είναι ανεξάρτητες μεταβλητές

Το κριτήριο απόφασης είναι:

Εάν $p > \alpha$, η H_0 είναι αποδεκτή.

Η απόφαση

Αν $\alpha = 0,05$, τότε $p = 0,01 < 0,05$, άρα η H_0 δεν είναι δεκτή.

Επομένως για $\alpha = 0,05$ το φύλο και πόσο μόνος/η αισθάνεστε στην εργασία σας δεν είναι ανεξάρτητες μεταβλητές.

Contingency Tables

Εκπαίδευση		[Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή]					Total
		1	2	3	4	5	
1	Count	4.000	3.000	4.000	6.000	0.000	17.000
	% within row	23.529 %	17.647 %	23.529 %	35.294 %	0.000 %	100.000 %
	% within column	14.286 %	7.143 %	9.524 %	27.273 %	0.000 %	12.230 %
	% of total	2.878 %	2.158 %	2.878 %	4.317 %	0.000 %	12.230 %
	Count	7.000	10.000	10.000	4.000	3.000	34.000
2	% within row	20.588 %	29.412 %	29.412 %	11.765 %	8.824 %	100.000 %
	% within column	25.000 %	23.810 %	23.810 %	18.182 %	60.000 %	24.460 %
	% of total	5.036 %	7.194 %	7.194 %	2.878 %	2.158 %	24.460 %
	Count	6.000	9.000	8.000	3.000	2.000	28.000
	% within row	21.429 %	32.143 %	28.571 %	10.714 %	7.143 %	100.000 %
3	% within column	21.429 %	21.429 %	19.048 %	13.636 %	40.000 %	20.144 %
	% of total	4.317 %	6.475 %	5.755 %	2.158 %	1.439 %	20.144 %

Contingency Tables

		[Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή]					
Εκπαίδευση		1	2	3	4	5	Total
4	Count	11.000	19.000	17.000	8.000	0.000	55.000
	% within row	20.000 %	34.545 %	30.909 %	14.545 %	0.000 %	100.000 %
	% within column	39.286 %	45.238 %	40.476 %	36.364 %	0.000 %	39.568 %
	% of total	7.914 %	13.669 %	12.230 %	5.755 %	0.000 %	39.568 %
	Count	0.000	1.000	3.000	1.000	0.000	5.000
5	% within row	0.000 %	20.000 %	60.000 %	20.000 %	0.000 %	100.000 %
	% within column	0.000 %	2.381 %	7.143 %	4.545 %	0.000 %	3.597 %
	% of total	0.000 %	0.719 %	2.158 %	0.719 %	0.000 %	3.597 %
	Count	28.000	42.000	42.000	22.000	5.000	139.000
	% within row	20.144 %	30.216 %	30.216 %	15.827 %	3.597 %	100.000 %
Total	% within column	100.000 %	100.000 %	100.000 %	100.000 %	100.000 %	100.000 %
	% of total	20.144 %	30.216 %	30.216 %	15.827 %	3.597 %	100.000 %

Στον παραπάνω πίνακα ελέγχουμε αν οι μεταβλητές «εκπαιδευτικό επίπεδο» και το «υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή» είναι ανεξάρτητες. Βλέπουμε πως από το σύνολο των 139 ερωτηθέντων, το 50,35% διαφωνούν έως διαφωνούν απόλυτα με την άποψη αυτή, ενώ το 30,21% ούτε διαφωνεί ούτε συμφωνεί. Πιο συγκεκριμένα, το 4,91% του συνόλου των αποφοίτων γυμνασίου/λυκείου διαφωνούν έως διαφωνούν απόλυτα, ενώ μικρότερα ποσοστά ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν. Όσον αφορά τους αποφοίτους ΑΕΙ, επίσης ένα 12,22% διαφωνούν έως διαφωνούν απόλυτα με την άποψη αυτή, ενώ μικρότερα ποσοστά ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν. Το 13,32% των απόφοιτων πανεπιστημίου ΑΤΕΙ διαφωνούν έως διαφωνούν απόλυτα με την άποψη

αυτή με λιγότερα ποσοστά στο ούτε διαφωνεί ούτε συμφωνεί και στο διαφωνεί. Τέλος, απόφοιτοι μεταπτυχιακού και διδακτορικού επίσης διαφωνούν απόλυτα με την άποψη αυτή, με τη διαφορά ότι τα ποσοστά στο αρκετά και στο λίγο ότι είναι αναλογικά υψηλά σε σχέση με των άλλων κατηγοριών που αναφέρθηκαν παραπάνω.

Chi-Squared Tests

	Value	df	p
χ^2	15.665	16	0.477
N	139		

Στο παραπάνω πίνακάκι παρουσιάζονται τα αποτελέσματα ελέγχου χ^2

Για τον παραπάνω έλεγχο θα πρέπει να καθοριστούν τα εξής:

H_0 : Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή και το εκπαιδευτικό επίπεδο είναι ανεξάρτητες μεταβλητές

H_1 : Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή και το εκπαιδευτικό επίπεδο δεν είναι ανεξάρτητες μεταβλητές

Το κριτήριο απόφασης είναι:

Εάν $p > \alpha$, η H_0 είναι αποδεκτή.

Η απόφαση

Αν $\alpha = 0,05$, τότε $p = 0,477 > 0,05$, άρα η H_0 είναι δεκτή.

Επομένως για $\alpha = 0,05$ το εκπαιδευτικό επίπεδο και υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή είναι ανεξάρτητες μεταβλητές.

Contingency Tables

		[Η δουλειά μου είναι μονότονη]					
Φορέας Εργασίας		1	2	3	4	5	Total
1	Count	15.000	13.000	12.000	10.000	5.000	55.000
	% within row	27.273 %	23.636 %	21.818 %	18.182 %	9.091 %	100.000 %
	% within column	48.387 %	48.148 %	25.532 %	47.619 %	38.462 %	39.568 %
	% of total	10.791 %	9.353 %	8.633 %	7.194 %	3.597 %	39.568 %
2	Count	16.000	14.000	35.000	11.000	8.000	84.000
	% within row	19.048 %	16.667 %	41.667 %	13.095 %	9.524 %	100.000 %
	% within column	51.613 %	51.852 %	74.468 %	52.381 %	61.538 %	60.432 %
	% of total	11.511 %	10.072 %	25.180 %	7.914 %	5.755 %	60.432 %
Total	Count	31.000	27.000	47.000	21.000	13.000	139.000
	% within row	22.302 %	19.424 %	33.813 %	15.108 %	9.353 %	100.000 %
	% within column	100.000 %	100.000 %	100.000 %	100.000 %	100.000 %	100.000 %
	% of total	22.302 %	19.424 %	33.813 %	15.108 %	9.353 %	100.000 %

Στον παραπάνω πίνακα ελέγχουμε αν οι μεταβλητές «φορέας εργασίας» και «η δουλειά μου είναι μονότονη», είναι ανεξάρτητες. Βλέπουμε πως από το σύνολο των δημοσίων υπαλλήλων (55 ερωτηθέντες), το 20,14% διαφωνούν έως διαφωνούν απόλυτα με την άποψη αυτή, ενώ το 8,63% του δείγματος ούτε διαφωνεί ούτε συμφωνεί. Τέλος μικρότερα ποσοστά συμφωνούν έως συμφωνούν απόλυτα. Από το σύνολο του ιδιωτικού τομέα (84 άτομα), το 21,58% του συνόλου διαφωνούν έως διαφωνούν απόλυτα με την άποψη αυτή, ενώ το 25,18% ούτε διαφωνεί ούτε συμφωνεί με την άποψη αυτή.

Chi-Squared Tests

	Value	df	p
χ^2	6.288	4	0.179
N	139		

Στο παραπάνω πίνακάκι παρουσιάζονται τα αποτελέσματα ελέγχου χ^2

Για τον παραπάνω έλεγχο θα πρέπει να καθοριστούν τα εξής:

H_0 : Η δουλειά μου είναι μονότονη και ο φορέας εργασίας είναι ανεξάρτητες μεταβλητές

H_1 : Η δουλειά μου είναι μονότονη και ο φορέας εργασίας δεν είναι ανεξάρτητες μεταβλητές

Το κριτήριο απόφασης είναι:

Εάν $p > \alpha$, η H_0 είναι αποδεκτή.

Η απόφαση

Αν $\alpha = 0,05$, τότε $p = 0,179 > 0,05$, άρα η H_0 είναι δεκτή.

Επομένως για $\alpha = 0,05$ ο φορέας εργασίας και η δουλειά μου είναι μονότονη είναι ανεξάρτητες μεταβλητές. Με άλλα λόγια, το αν η εργασία είναι μονότονη δεν έχει σχέση με το αν κάποιος εργάζεται στον δημόσιο ή στον ιδιωτικό φορέα.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Σύμφωνα με τα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος της έρευνας η πλειοψηφία είναι γυναίκες, ενώ ηλικιακά οι συμμετέχοντες ανήκουν στην δεκαετία 41 με 50 ετών. Αναφορικά με το εκπαιδευτικό επίπεδο οι περισσότεροι συμμετέχοντες είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, ενώ η εργασιακή προϋπηρεσία των περισσότερων είναι από 11 έως 20 χρόνια. Τέλος, οι περισσότεροι συμμετέχοντες στην παρούσα έρευνα είναι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα.

Σε σχέση με την ψυχική υγεία των συμμετεχόντων και την εργασιακή πραγματικότητα, όπως την βιώνουν, το δείγμα αισθάνεται ότι η εργασία του, του δημιουργεί στρες. Επίσης, το δείγμα βιώνει άγχος συχνά στην εργασία του, αλλά ταυτόχρονα δηλώνει ότι η εργασία του έχει σκοπό και νόημα και οι περισσότεροι αισθάνονται χαρούμενοι με αυτή.

Σημαντικό εύρημα στην παρούσα εργασία αποτελεί το γεγονός ότι οι ερωτώμενοι δήλωσαν ότι λαμβάνουν υποστήριξη και βοήθεια από τους συναδέλφους τους όταν την χρειάζονται, όπως επίσης και ότι αισθάνονται ότι οι συνάδελφοι τους τους εκτιμούν. Ταυτόχρονα η πλειοψηφία αισθάνεται συχνά ότι είναι θετική κατά την διάρκεια της δουλειάς τους, έχουν ενθουσιασμό και ενδιαφέρον γι' αυτή. Πιθανόν το παραπάνω εύρημα να εξηγεί και το γεγονός ότι εξίσου η πλειοψηφία επιτυγχάνει τους εργασιακούς στόχους που θέτει συχνά, έως πολύ συχνά.

Ελάχιστοι είναι εκείνοι που δηλώνουν ότι αισθάνονται μόνοι στην εργασία τους, ενώ εξίσου λίγοι είναι αυτοί που δηλώνουν ότι δεν είναι ικανοποιημένοι με την σωματική τους υγεία. Παρόλα αυτά, πολύ υψηλό εμφανίζεται το ποσοστό των συμμετεχόντων που δηλώνει ότι αισθάνεται συχνά και πολύ συχνά επαγγελματική εξουθένωση.

Περαιτέρω και σε σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση, το δείγμα φαίνεται να έχει μέτρια επίπεδα. Το δείγμα της έρευνας βρίσκει ευχάριστο το περιβάλλον της εργασίας του και ότι δεν εργάζεται υπό επικίνδυνες συνθήκες. Το μεγαλύτερο μειονέκτημα σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας προκύπτει από τις οικονομικές απολαβές. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες δηλώνουν ότι δεν είναι ικανοποιημένοι από το μισθό τους και αντίθετα πληρώνονται λιγότερα χρήματα από ότι αξίζουν.

Ακολούθως, σύμφωνα με τα αποτελέσματα, ο προϊστάμενος των συμμετεχόντων τείνει να τους βοηθάει, να τους υποστηρίζει και να κατανοεί τα προβλήματα τους, ενώ σε γενικότερο πλαίσιο, οι περισσότεροι ερωτώμενοι δηλώνουν ότι είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους.

Αναφορικά με τα ερευνητικά ερωτήματα που έχουν τεθεί στην αρχή της εργασίας προκύπτει ότι η ψυχική υγεία των εργαζομένων είναι σημαντική για την απόδοσή τους στα εργασιακά τους καθήκοντα, ενώ ταυτόχρονα, παρόλο το στρες και το άγχος που βιώνουν, οι εργαζόμενοι μπορούν να ανταπεξέλθουν όταν η ψυχική τους υγεία είναι σε καλή κατάσταση.

Από τις συσχετίσεις δεν προκύπτει να διαφοροποιείται η ψυχική υγεία των εργαζομένων, βάσει δημογραφικών στοιχείων. Με άλλα λόγια προκύπτει ότι τα κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά δεν επηρεάζουν την ψυχική υγεία των εργαζομένων, αλλά πρόκειται για ανεξάρτητες μεταξύ τους μεταβλητές.

Τέλος, αναφορικά με τα ερευνητικά ερωτήματα για την εργασιακή ικανοποίηση, προκύπτει ότι η ψυχική υγεία αλληλοεπιδρά με την εργασιακή ικανοποίησή τους και όσο πιο ικανοποιημένοι είναι οι εργαζόμενοι εργασιακά, τόσο πιο καλή είναι η ψυχική τους υγεία. Σε σχέση με την εργασιακή πραγματικότητα την οποία βιώνουν φαίνεται από τις απαντήσεις ότι οι συμμετέχοντες είναι σε μεγάλο βαθμό ικανοποιημένοι τόσο από τους συναδέλφους, τον προϊστάμενο και τις συνθήκες εργασίας, με εξαίρεση τις οικονομικές απολαβές τις οποίες τις θεωρούν λίγες για το έργο που παράγουν. Πάνω σ' αυτό το εύρημα θα μπορούσε κανείς να σχολιάσει το γεγονός ότι πρόκειται για συμμετέχοντες του ιδιωτικού τομέα οι οποίοι στην Ελλάδα έχουν χαμηλά εισοδήματα σε σχέση με το δημόσιο και για το λόγο αυτό στις αντίστοιχες ερωτήσεις προκύπτουν τέτοια ευρήματα.

Κατά την εκπόνηση μιας έρευνας είναι πιθανό να υπάρξουν ορισμένοι περιορισμοί, οι οποίοι δυσκολεύουν τόσο την εκτέλεσή της, όσο και την διεξαγωγή των ασφαλών συμπερασμάτων της.

Αρχικά, ένας βασικός περιορισμός αποτελεί η πιθανή ασάφεια των ερωτημάτων ή η λανθασμένη κατανόηση και ερμηνεία τους από τους ερωτώμενους, παρόλο που η ερευνήτρια προσπάθησε να εξασφαλίσει την εγκυρότητα και την αξιοπιστία της παρούσας έρευνας, όσο το δυνατό σε μεγαλύτερο βαθμό. Η αυτοσυμπλήρωση των ερωτηματολογίων, παρόλο που βοηθάει και διευκολύνει την έρευνα, ταυτόχρονα όμως

ελλοχεύει και τον κίνδυνο να ερμηνευτούν τα ερωτήματα λανθασμένα από ορισμένους ερωτώμενους.

Ένας δεύτερος περιορισμός αποτελεί το μικρό δείγμα της έρευνας αλλά και το γεγονός ότι πρόκειται για δείγμα ευκολίας. Αφενός, το δείγμα ευκολίας εξυπηρετεί την ερευνητρια, αφετέρου ο μικρός αριθμός του και ότι αφορά μόνο την πόλη των Σερρών, δεν επιτρέπει την γενίκευση των συμπερασμάτων στο γενικότερο πληθυσμό. Στον συγκεκριμένο περιορισμό συνέβαλε και το μικρό χρονικό διάστημα υλοποίησης της έρευνας, η οποία διήρκησε σχεδόν έναν μήνα, από τις 18/11/2023 μέχρι και τις 20/12/2023.

Από την άλλη, η παρούσα έρευνα θα μπορούσε να διεξαχθεί χωρίς τους παραπάνω περιορισμούς και με την ταυτόχρονη προσθήκη επιπλέον παραμέτρων προς διερεύνηση και επομένως να προσφέρει περισσότερα και πιο συγκεκριμένα αποτελέσματα.

Ταυτόχρονα, η παρούσα έρευνα θα μπορούσε να επαναληφθεί με την χρήση ποιοτικής μεθόδου και συγκεκριμένα μέσω ημιδομημένων συνεντεύξεων, οι οποίες θα βοηθήσουν στην περαιτέρω κατανόηση και εμπάθυνση των απαντήσεων, προκειμένου να δοθούν και πιο αναλυτικά αποτελέσματα και περαιτέρω επεξηγήσεις.

Επίσης, μια μελλοντική πρόταση προς έρευνα αποτελεί μια συγκριτική μελέτη μεταξύ των εργαζομένων του δημόσιου φορέα και του ιδιωτικού φορέα εργασίας, αναφορικά με τον ρόλο της ψυχικής υγείας και την πιθανή διεξαγωγή ανάλογων συμπερασμάτων σε σχέση με το εργασιακό τους καθεστώς .

Τέλος, η ψυχική υγεία αποτελεί ένα εργασιακό ζήτημα το οποίο έχει πάρει μεγάλες διαστάσεις τα τελευταία χρόνια και απασχολεί όχι μόνο την επιστημονική κοινότητα, αλλά και τις διοικήσεις των ίδιων των οργανισμών. Επομένως, η παρούσα έρευνα θα μπορούσε να επαναληφθεί μελλοντικά, διερευνώντας κι άλλα στοιχεία τα οποία είναι χρήσιμα για την αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους και την προστασία της ψυχικής υγείας όλων των εργαζομένων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Fontana, D. (1996). *Άγχος και η αντιμετώπισή του: Τεχνικές καταπολέμησης του stress*. Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
- Goleman, D. (2011). *Η συναισθηματική νοημοσύνη στο χώρο της εργασίας*. Πεδίο.
- Ιορδάνογλου, Δ. (2008). *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στις σύγχρονες οργανώσεις, Νέες τάσεις και πρακτικές*. Εκδόσεις: Κριτική.
- Κανελλόπουλος, Χ. (2002). *Διοίκηση Προσωπικού – Ανθρώπινου Δυναμικού*.
- Κανελλόπουλος, Χ. (2008). *Στελέχη και Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού (Δ.Α.Δ)*. Εκδόσεις: iCon International Training.
- Κατσανέβας, Θ. (2007). *Οικονομική της Εργασίας και Εργασιακές Σχέσεις*. Εκδόσεις Σταμούλη.
- Κόντης, Θ. (1994). *Διοικητική ψυχολογία*. Εκδόσεις Σύγχρονη Εποχή.
- Κουράκος, Μ. Ι., Καυκιά, Θ. Β., Θανασά, Γ. Π., Κυλούδης, Π. Γ., Σταθαρού, Α. Κ., Ρεκλείτη, Μ. Δ. και Σαρίδη, Μ. Ι. (2012). Εθνικό Σύστημα Υγείας (ΕΣΥ): Διερεύνηση αντιλαμβανόμενου άγχους στο νοσηλευτικό προσωπικό. *Το Βήμα του Ασκληπιού*, 11: 563–576.
- Λαζαρίζη, Α. (2006). *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*. Εκδόσεις: Κριτική.
- Μάκροβιτς, Γ. (2002). *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού: Παρακίνηση Εξουσία*. Εκδόσεις University Studio Press.
- Μητρούση, Σ., Τραυλός, Α., Κούκια, Ε. και Ζυγά, Σ. (2013). Θεωρίες άγχους: Μία κριτική ανασκόπηση. *Ελληνικό περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης*, 6(1): 21–27.

- Montana, P., Charnov, H.B. (2002). *Μάνατζμεντ*. Εκδόσεις Κλειδάριθμος.
- Μουστάκα, Ε., Αντωνιάδου, Φ., Μαλλιαρού, Μ., Ζάντζος, Ι. Ε., Κυριάκη, Κ. και Κωνσταντινίδης, Θ. Κ. (2010α) *Διερεύνηση εργασιακού στρες νοσηλευτικού προσωπικού - συγκριτική μελέτη μεταξύ νοσοκομείων πρωτεύουσας και περιφέρειας*. Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης, 3(3): 90–96.
- Μουστάκα, Ε., Ζάντζος, Ι. και Κωνσταντινίδης, Θ. Κ. (2010β) *Εκφάνσεις του εργασιακού άγχους στην ψυχική και την σωματική υγεία (έρευνα σε νοσηλευτικό προσωπικό)*. Πρόγραμμα Υγιεινής και Ασφάλειας στην εργασία. Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης. Τμήμα Ιατρικής.
- Μουστάκα, Ε., Κουτής, Χ., Μπαμπάτσικου, Φ., Σαράφης, Π., Μαλλιαρού, Μ. και Κωνσταντινίδης, Θ. Κ. (2012) *Ψυχική ευεξία και η σχέση της με το εργασιακό στρες. Έρευνα σε νοσηλευτικό προσωπικό*. Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης, 4(4): 35–41.
- Ξένος, Δ. (2003). *Σύστημα Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού Για εφαρμογή σε Επιχειρήσεις και Δημόσιους Οργανισμούς*. Παπαζήση.
- Παπαλεξανδρή, Ν., και Μπουραντάς, Δ. (2003). *Διοίκηση ανθρώπινων πόρων*. Εκδόσεις Μπένου Ευγ.
- Ταργουτζίδης, Α. (2008). *Οικονομία της Υγείας και της Ασφάλειας της εργασίας*. Ινστιτούτο υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.
- Χατζηπαντελή, Π. (2001). *Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων*. Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Χυτήρης, Λ. (2001). *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*. Εκδόσεις Interbooks.

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

- Adevally, S. (2017). Employee motivation at work place: A study of Herzberg's theory. *International Journal of Research Culture Society, 1*, No. 9, 79-81.
- Aldwin, C. M. (1994). *Stress, coping and development. An integrative perspective*. New York: The Guilford Press.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*, 10th ed. , London, Kogan Page Publishing.
- Aydın, L. and Yucel, S. C. (2014). Anxiety and comfort levels of nursing students. *Journal of Nursing Education and Practice, 4*(8): 179–187.
- Aziri, B. (2011). JOB SATISFACTION: A LITERATURE REVIEW. *Management Research and Practice, 3*, No. 4, 77-86.
- Babajide, E. O, & Akintayo, I. (2011). Occupational Stress, Psychological Well Being and Workers' Behavior in Manufacturing Industries in South-West Nigeria, *International Journal of Management and Innovation, 3*, 32-44.
- Bährer-Kohler, S. (2017). *Global Mental Health: Promotion and Prevention*. Cham: Springer.
- Bell, D.N.F. and Blanchflower, D.G. (2011). The crisis, policy reactions and attitudes to globalization and jobs, In M. Bacchetta & M. Jansen (Eds.), *Making globalization socially sustainable*, Geneva, International Labour Office & World Trade Organization, 85–118.
- Bergh, Z. and Theron, A. (2009). *Psychology in the work context*. 4 th ed. , Cape Town, Oxford University Press.

- Chen, Y. C., Guo, Y. L. L., Lin, L. C., Lee, Y. J., Hu, P. Y., Ho, J. J. and Shiao, J. S. C. (2020). Development of the nurses' occupational stressor scale. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2): 649.
- Chrousos, G. P., Gold, P. W. (1992). The concepts of stress and stress system disorders. Overview of physical and behavioral homeostasis. *Journal American Medical Association*, 267:1244-1252.
- Chylova, M., Nezkusilova, J., Pestova, L. and Seilerova, M. (2020). Work-related stress, personal resources and mental health in high risk professions: Cross-sectional survey. In: C. Pracana and M. Wang (ed.) *Psychological applications and trends 2020*. Lisbon: inScience Press.
- Clark, A.E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work?. *Labour Economics*, 4, No. 4, 341-372.
- Dinoka, G., Perera, N., Khatibi, A., Navaratna, N. and Chinna, K. (2014). Job satisfaction and job performance among factory employees in apparel sector. *Asian Journal Management Science and Education*, 3, No. 1, 96–104.
- Dessler, G. (2009). *A Framework for Human Resource Management*. Pearson International Edition.
- Dobre, O.I. (2013). Employee motivation and organizational performance. *Review of Applied Socio-Economic Research*, 5, No. 1, 53-60.
- Dohrenwend, B. S. & Dohrenwend, B. P. (1978). Some issues in research on stressful life events. *Journal of Nervous and Mental Disease*, 166: 7-15.
- Espinosa Rivera, B. P., Morán Peña, L., García Piña, M. A., González Ramírez, P. and López Ruíz, G. R. (2019). Self-confidence and anxiety as intervening factors in clinical decision making in newly nursing bachelor graduates. *American Journal of Nursing Science*, 8(2): 59–67.

- Falkenburg, K. and Schyns, B. (2007). Work satisfaction, organizational commitment and withdrawal behaviours. *Management Research News*, 30, No.10, 708–723.
- Farsi, A.H., Hinai, A.M, Zadjali, A.A., Aulia, S. and Varshney, S. (2017). A Study on Job Satisfaction among the Employees of Oriental Ready Mix Company Sultanate of Oman. *International Journal of Research in Humanities and Social Studies*, 4, No.11, 40-44.
- Frazier, S. K., Moser, D. K., Riegel, B., McKinley, S., Blakely, W., Kim, K. A. and Garvin, B. J. (2002). Critical care nurses' assessment of patients' anxiety: Reliance on physiological and behavioral parameters. *American Journal of Critical Care*, 11(1): 57–64.
- Goldstein, D., & Kopin, I. (2007). Evolution of concepts of stress. *Stress (The International Journal on the Biology of Stress)*, 10, 109-120.
- Hedge, J.W., Borman, W.C. and Lammlein, S.E. (2006). *The aging workforce: realities, myths, and implications for organizations*. Washington, American Psychological Association.
- Holmes T., Rahe R. (1967). The social readjustment rating scale. *J Psychosomatic Res.* 11, 213-218.
- Jang, J., George, R. T., (2012). Understanding the influence of polychronicity on job satisfaction and turnover intention: A study of non-supervisory hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 31(2): 588-595.
- Kassin, S. (2006). *Psychology in Modules*. Upper Saddle River, Prentice Hall.
- Khodadadi, E., Hosseinzadeh, M., Azimzadeh, R. and Fooladi, M. (2016). The relation of depression, anxiety and stress with personal characteristics of nurses in hospitals of Tabriz, Iran. *International Journal of Medical Research & Health Sciences*, 5(5): 140– 148.

- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing, New York.
- LeFevre, M., Matheny, J. & Kolts, G. S. (2003). Eustress, distress and interpretation in occupational stress. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 726-744.
- Leka, S., & Kortum, E. (2008). A European Framework to address psychosocial Hazards. *Journal of Occupational Health*, 50, 294-296.
- McGregor, L. and Doshi, N. (2015). How Company Culture Shapes Employee Motivation. *Harvard Business Review*, 11, 1-13.
- Maharaj, S., Lees, T. and Lal, S. (2018). Prevalence and Risk Factors of Depression, Anxiety, and Stress in a Cohort of Australian Nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(1): 61.
- McEwen, B. S. (2007). Stress, Definitions and Concepts of Stress. In Fink, G. (Ed), *Stress Encyclopedia*, Academic Press.
- Parkin, S., Johnston, A., Buckland, H., Brookes, F. and White, E. (2004). *Learning and skills for sustainable development: developing a sustainability literate society*. Guidance for Higher Education Institutions London, Forum for the Future.
- Prouska, R. (2009). *Greece Statistical Profile*. The Sloan Center on Aging and Work at Boston College.
<http://www.eurofound.europa.eu/press/releases/2008/080915.htm>. Επίσκεψη: 15/11/2023.
- Pynes, J.E. (2013). *Human Resources Management for public and nonprofit organizations. A strategic approach*. 4 th ed. , San Francisco, Jossey-Bass.
- Robson, C. & McCartan, K. (2016). *Real World Research*. Chichester: John Wiley

- Schmidt, D. R. C., Dantas, R. A. S. and Marziale, M. H. P. (2011). Anxiety and depression among nursing professionals who work in surgical units. *Revista Da Escola De Enfermagem Da USP*, 45(2): 475–481.
- Siegrist, J. (2002). Effort–reward imbalance at work and health. In: P. L. Perrewe & D. C. Ganster (Eds), *Research in occupational stress and well being Historical and current perspectives on stress and health*, 2, pp. 261–291. Amsterdam: Elsevier.
- Shajan, A. and Nisha, C. (2019). Anxiety and Depression among nurses working in a tertiary care hospital in South India. *International Journal of Advances in Medicine*, 6(5): 1611– 1615.
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks CA, SAGE Publications.
- Stathopoulou, H., Karanikola, M. N. K., Panagiotopoulou, F. and Papathanassoglou, E. D. E. (2011) *Anxiety levels and related symptoms in emergency nursing personnel in Greece*. *Journal of Emergency Nursing*, 37(4): 314–320.
- Takeuchi, H., & Nonaka, I. (2004). *Hitotsubashi on Knowledge Management*. Printed in Singapore by Saik Wah Press Pte Ltd.
- Tuchweber, B., Bois, P. (2007). In Selye, H., Fink G.(Ed), *Encyclopedia of Stress*, 3 O-W, Academic Press.
- Valencia, C. (2004). *Motivation and Productivity in the workplace*. The Myriad, Westminster College.
- Velnampy, T. (2008). Job attitude and employees performance of public sector organizations in Jaffna District, Sri Lanka. *GITAM Institute of Management*, 6, No. 2, 66–73.
- Vanden, B.J. (2011). *Job satisfaction and job performance at the work Place*. Unpublished thesis (Phd), Arcada University of Applied Sciences, Helsinki.

Wagar, T.H. (1998). Determinants of human resource management practices in small firms: some evidence from Atlantic Canada. *Journal of Small Business Management*, 36, No. 2, 13-23.

Whitley, R. (2002). *Competing Capitalisms: institutions and economies*. Cheltenham UK, Edward Elgar Publishing.

Yang, S.B., Brown, G.C. and Moon, B. (2011). Factors leading to correctional officers' job satisfaction. *Public Personnel Management*, 40, No. 4, 359-369.

ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ

<https://osha.europa.eu/en>.

<https://www.who.int/about/who-we-are/frequently-asked-questions>.

<https://www.euro.who.int/en/health-topics/noncommunicable-diseases/mental-health/news/news/2012/10/depression-in-europe/depression-in-europe-facts-and-figures>.

<https://www.euro.who.int/en/media-centre/events/events/2019/09/who-launches-campaign-on-suicide-prevention>.

<https://www.oecd.org/newsroom/mental-health-problems-costing-europe-heavily.htm>.

<https://www.who.int/en/news-room/factsheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>.

<https://www.psychology.gr/erevnes-psyxologias/7684-erevna-gia-tin-psychiki-ygeia-ergazomenon.html>.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023DC0298>.

https://osha.europa.eu/sites/default/files/TEAE11102ELC_el.pdf.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Δημογραφικά

1. Φύλο

Άνδρας

Γυναίκα

2. Ηλικία

<20

20-30

31-40

41-50

>50

3. Εκπαίδευση

Απόφοιτος Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Γυμνάσιο/Λύκειο)

Πτυχιούχος ΑΕΙ/ΤΕΙ

Κάτοχος μεταπτυχιακού

Κάτοχος διδακτορικού

4. Προϋπηρεσία

1-5 χρόνια

6-10 χρόνια

11-15 χρόνια

16-20 χρόνια

21-25 χρόνια

>26

5. Φορέας Εργασίας

Δημόσιος

Ιδιωτικός

Πρώτο Μέρος: Εργασιακή πραγματικότητα και Ψυχική Υγεία

	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ
Αρκετές ή μερικές φορές η εργασία μου δημιουργεί σημαντικό στρες					
Σε ποιο βαθμό έχει σκοπό και νόημα η εργασία σας					
Πόσο συχνά θεωρείτε ότι επιτυγχάνετε τους στόχους που έχετε θέσει, σχετικά με την εργασία σας					
Πόσο συχνά είστε απορροφημένοι σε αυτό που κάνετε, στην εργασία σας					
Πόσο συχνά νιώθετε χαρούμενος στην εργασία σας					

Σε ποιο βαθμό λαμβάνετε βοήθεια και υποστήριξη από τους συναδέλφους στην εργασία όταν τη χρειάζεστε					
Πόσο συχνά αισθάνεστε άγχος στην εργασία σας					
Σε ποιο βαθμό αισθάνεστε ότι αυτό που κάνετε στην εργασία σας έχει αξία και είναι χρήσιμο					
Πόσο συχνά αισθάνεστε θετικοί στην εργασία σας					
Σε ποιο βαθμό αισθάνεστε ενθουσιασμό και ενδιαφέρον στην εργασία σας					
Πόσο μόνος/η αισθάνεστε στην εργασία σας					
Πόσο ικανοποιημένος/η νιώθετε με την παρούσα σωματική κατάσταση της υγείας σας					
Πόσο συχνά αισθάνεστε θυμό στην εργασία σας					

Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι οι συνάδελφοί σας σας εκτιμούν					
Πόσο συχνά αισθάνεστε επαγγελματική εξουθένωση					

Δεύτερο Μέρος: Εργασιακή Ικανοποίηση

	ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΔΙΑΦΩΝΩ	ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ/ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ	ΣΥΜΦΩΝΩ	ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ
Οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ					
Ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος					
Οι συνθήκες εργασίας είναι επικίνδυνες					
Πληρώνομαι όσο πρέπει για την δουλειά που προσφέρω					
Αισθάνομαι ασφάλεια με τον μισθό μου					
Πληρώνομαι λιγότερο από ό,τι αξίζω					
Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή					

Η δουλειά μου με ικανοποιεί					
Ο προϊστάμενος/η μου με υποστηρίζει όταν τον/την χρειάζομαι					
Ο προϊστάμενός/η μου κατανοεί τα προβλήματά μου					
Η δουλειά μου είναι μονότονη					