

**ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΣΤΡΕΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΣΕ
ΔΗΜΟΣΙΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΟΥΣ**

Της Σκρέκη Κωνσταντίνας

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία που υποβάλλεται στο καθηγητικό σώμα για τη μερική εκπλήρωση των υποχρεώσεων απόκτησης Διπλώματος Μεταπτυχιακών Σπουδών στην «Διοίκηση Αθλητικών Οργανισμών και Επιχειρήσεων» του Τμήματος Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού του Παν/μίου Πελοποννήσου στην κατεύθυνση «Μάνατζμεντ Αθλητικών Οργανισμών & Επιχειρήσεων»

Σπάρτη

2020

Εγκεκριμένο από την Εξεταστική Επιτροπή:

Επιβλέπων: Μάριος-Δανιήλ Παπαλουκάς, Καθηγητής

2ο Μέλος : Ευθαλία Χατζηγιάννη, Αναπλ. Καθηγήτρια

3ο Μέλος : Αθανάσιος Στρίγκας, Αναπλ. Καθηγητής

Υπεύθυνη Δήλωση

Με ατομική μου ευθύνη και γνωρίζοντας τις κυρώσεις που προβλέπονται από τις διατάξεις του άρθρου 18 (Λόγοι και διαδικασία διαγραφής από το ΠΜΣ) του Κανονισμού Λειτουργίας Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών, δηλώνω υπεύθυνα ότι για τη συγγραφή της Μεταπτυχιακής Διπλωματικής μου Εργασίας (ΜΔΕ) δεν χρησιμοποίησα ολόκληρο ή μέρος έργου άλλου δημιουργού ή τις ιδέες και αντιλήψεις άλλου δημιουργού χωρίς να γίνεται αναφορά στην πηγή προέλευσης (βιβλίο, άρθρο από εφημερίδα ή περιοδικό, ιστοσελίδα κλπ.).

Ημερομηνία:28 /06/2020

Η Δηλούσα

Σκρέκη Κωνσταντίνα

(Υπογραφή)

Copyright © Κωνσταντίνα Σκρέκη 2020

Με επιφύλαξη κάθε δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου του Τμήματος Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ: Θεωρώ υποχρέωσή μου, να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου για την πολύτιμη καθοδήγησή του. Επιπλέον, θέλω να ευχαριστήσω θερμά τους συμμετέχοντες της έρευνας με την συμπλήρωση των ερωτηματολογίων για την πολύτιμη βοήθεια που μου προσέφεραν στην συγκέντρωση των στοιχείων.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Κωνσταντίνα Σκρέκη. Διερεύνηση εργασιακού στρες και εργασιακής ικανοποίησης σε δημόσιους φορείς και τρόποι αντιμετώπισής τους.

(Με την επίβλεψη του Μάριου-Δανιήλ Παπαλουκά, Καθηγητής)

Η εργασία έχει θέμα την διερεύνηση του εργασιακού στρες και της εργασιακής ικανοποίησης στους δημόσιους φορείς και τους πιθανούς τρόπους αντιμετώπισής τους. Η έρευνα αυτή μελετά κυρίως τους ψυχομετρικούς παράγοντες των ατόμων που εργάζονται πάνω στο συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον και έχει τεράστια σημασία για την κοινωνία. Αυτή η έρευνα θα προσπαθήσει να λάβει πληροφορίες έτσι ώστε να δημιουργηθεί ποιοτικότερη και αποδοτικότερη η εργασία στους δημόσιους φορείς με σκοπό να ωφεληθούν και οι εργαζόμενοι, αλλά και οι πολίτες. Η σημαντικότητα του θέματος που προκύπτει από την συλλογή των δεδομένων, μας δίνει πολλές πληροφορίες σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση, το άγχος, το στρες, την υποκειμενική αίσθηση από την ζωή σχετικά με την ευτυχία, την φυσική δραστηριότητα των εργαζομένων, και την προκατάληψή τους ή μη, στο να επισκεφθούν κάποιον ειδικό ψυχικής υγείας. Με την ανάλυση των δεδομένων, μας δίνεται η δυνατότητα να δούμε καθαρά το πώς νιώθουν οι εργαζόμενοι στον περιβάλλοντα χώρο που δραστηριοποιούνται, το πόσο τους ακολουθεί αυτό το αίσθημα ικανοποίησης ή όχι, μετά το πέρας της εργασίας τους, και γενικότερα το αίσθημα της ευτυχίας που τους περιβάλλει στην ζωή. Με βάση τα παραπάνω, δίνεται η δυνατότητα να μελετηθεί μεγάλο μέρος της κοινωνίας για το αν θα μπορούσαν να βελτιωθούν πτυχές του δημοσίου και κατ'επέκταση της κοινωνίας. Το πεδίο εφαρμογής της έρευνας αναπτύχθηκε και συλλέχθηκε μέσα στα όρια του Νομού Αττικής. Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας ισχυρίζεται και επιμένει ως προς την προάσπιση της ψυχικής υγείας και φανερώνει την σημαντικότητα του προβλήματος και την απόκτηση γνώσης και αντιμετώπισης της νόσου του 21^{ου} αιώνα που διευρύνεται στα ψυχοσωματικά προβλήματα των ανθρώπων που προκαλούνται από το άγχος, συνεπώς προασπίζοντας την ψυχική υγεία των εργαζομένων αυτομάτως προασπίζεται η γενικότερη υγεία και κατά συνέπεια νοσούν λιγότεροι άνθρωποι με αποτέλεσμα τα δημόσια ταμεία να εξοικονομούν περισσότερα χρήματα.

Λέξεις κλειδιά: *εργασιακό στρες, εργασιακή ικανοποίηση, κατάθλιψη, άγχος*

ABSTRACT

Skreki Konstantina: Investigating work stress and job satisfaction in public organizations and ways to deal with them.

(with the supervision of Marios Papaloukas Professor)

The subject of this paper is the investigation of work stress and job satisfaction in public organizations and possible ways to deal with them. This research mainly studies the psychometric factors of people who work on this specific work environment and is of great importance to society. This research will try to obtain information in order to create better and more efficient work environment in public organizations, in order to benefit both employees and citizens. The importance of the subject, as it emerges from the collection and processing of the data, gives us a lot of information about occupational exhaustion, depression, anxiety, stress, life satisfaction, subjective sense of life about happiness, physical activity of employees, and their possible prejudice in visiting a mental health professional. With the data provided and its analysis, we are given the opportunity to see clearly how employees feel in the work environment in which they operate, how much their feeling of satisfaction follows them or not, after the end of their work and in general the feeling of happiness that surrounds them in everyday life. Based on the above, it is possible to study a large part of society, on whether aspects of public life and consequently society could be improved. The scope of the research has been developed and collected within the boundaries of the Prefecture of Attica.

Keywords: *work stress, job satisfaction, depression, anxiety*

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ:.....	9
ΠΕΡΙΛΗΨΗ :.....	5
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ:.....	9
ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ:.....	9
2.ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ:.....	11
2.1. ΑΓΧΟΣ - ΣΤΡΕΣ.....	11
2.2 ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΤΡΕΣ:.....	12
2.3 ΠΗΓΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΣΤΡΕΣ.....	15
3. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ:.....	18
3.1. ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ:.....	19
3.2. ΑΤΟΜΙΚΟΙ ΑΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ:.....	19
3.3 ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑ:.....	20
3.4. ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΕΥΕΞΙΑ:.....	21
4. ΤΑ ΟΦΕΛΗ ΤΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ:.....	22
4.1. ΕΝΔΟΡΦΙΝΕΣ:.....	23
5. Η ΕΠΙΣΤΗΜΗ ΤΗΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ.....	30
5.1. ΟΙ ΚΛΑΔΟΙ ΤΗΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ.....	31
5.2. Η ΕΠΙΣΤΗΜΗ ΤΗΣ ΨΥΧΟΘΕΡΑΠΕΙΑΣ.....	34
6. ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ.....	35
7. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	36
7.1. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ.....	60
7.2. ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ.....	61
8. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΕΙΣ.....	63
9.ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ.....	64

1.ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η συγκεκριμένη έρευνα αφορά το στρες που προκαλείται από την εργασία αλλά και την ικανοποίηση που λαμβάνεται από το εργασιακό περιβάλλον και προσπαθεί να βρει λύσεις για την ποιοτικότερη και την βέλτιστη απόδοση των εργαζομένων αλλά και των πολιτών που συναλλάσσονται με το δημόσιο. Το δημόσιο είναι ένα περιβάλλον με συγκεκριμένη χρηματική εξέλιξη ως προς τα άτομα που εργάζονται, με συγκεκριμένα οικονομικά κίνητρα καθώς επίσης και με συγκεκριμένα ηθικά κίνητρα, αλλά με σταθερότητα μισθού, καθηκόντων και εξέλιξης. Φαίνεται να απασχολεί πολλούς εργαζόμενους η σχέση ικανοποίησης, από την εργασία τους και τον τρόπο που αντιμετωπίζουν το στρες σε σχέση με τον τομέα που απασχολούνται και την ευρύτερη συναισθηματική ευημερία που έχουν μακριά από το περιβάλλον της εργασίας τους.

Μεγάλες εταιρείες παγκοσμίως έχουν στρέψει το ενδιαφέρον τους στην ικανοποίηση των εργαζομένων και στο στρες που αντιμετωπίζουν οι ίδιοι και το προσωπικό που απασχολούν, προσπαθώντας να καταλάβουν, να εξομαλύνουν και να αντιμετωπίσουν τα άσχημα περιστατικά αγχώδη διαταραχών για την βελτιώσουν των ποιοτικών χαρακτηριστικών της εταιρείας τους και κατ' επέκταση των ανθρώπων που εργάζονται μέσα σε αυτές.

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας στρέφεται και επιμένει ως προς την προώθηση ψυχικής υγείας των εργαζομένων φανερώνει την σημαντικότητα του προβλήματος και την απόκτηση γνώσης και αντιμετώπισης της νόσου του 21^{ου} αιώνα που διευρύνεται στα ψυχοσωματικά προβλήματα των ανθρώπων που προκαλούνται από το άγχος.

Με τα ερωτηματολόγια που παραλήφθηκαν αλλά και η ανάλυση των δειγμάτων που απαντήθηκαν από άτομα που εργάζονται σε φορείς του δημοσίου, έδωσαν απαντήσεις στα ερωτήματα σχετικά με το εργασιακό στρες, την ικανοποίηση μέσω της εργασίας και του περιβάλλοντος χώρου που δραστηριοποιούνται. Τα οφέλη αυτής της έρευνας θα είναι σημαντικά ευρήματα ως προς την αντιμετώπιση αυτών των φαινομένων που δημιουργούν στα άτομα ψυχικές και σωματικές βλάβες όχι μόνο όταν βρίσκονται στην εργασία τους, αλλά και στην ζωή τους. Άλλα οφέλη αυτής της έρευνας είναι η καταγραφή και κατανόηση των αγχώδη διαταραχών των ατόμων που εργάζονται σε δημόσιους φορείς, ποιά είναι για αυτούς η λύση του προβλήματος, ποια κατάσταση θα τους βοηθούσε στο να

εργάζονται ποιοτικότερα και φυσικά η αντιμετώπιση και οι προτεινόμενες λύσεις που θα μπορούσαν να βοηθήσουν τους εργαζομένους ως προς την βέλτιστη ικανοποίησή τους και την προάσπιση της υγείας τους. Με τον τρόπο αυτό η βελτιστοποίηση και η ποιοτικότερη εργασία ωφελεί πρώτον τους εργαζομένους και δεύτερον την διοίκηση διότι μια επιχείρηση έχοντας ευχαριστημένο το προσωπικό του η εξυπηρέτηση του εσωτερικού αλλά και του εξωτερικού πελάτη είναι ποιοτικότερη και αποδοτικότερη.

Η έρευνα αυτή επίσης θα προσπαθήσει να ωφελήσει πολύπλευρα την κοινωνία κατανοώντας αρχικά τους εργαζομένους και τα προβλήματά τους, την διοίκηση βρίσκοντας λύσεις, τοποθετώντας τους σωστούς ανθρώπους στις σωστές θέσεις εργασίας, δημιουργώντας θετική προσέγγιση ως προς την εργασία, αλλάζοντας τον τρόπο σκέψης και δημιουργώντας θετικές συναισθηματικές αντιδράσεις βασίζοντας την συμπεριφορά τους στην προθυμία, στην αποτελεσματικότητα, στην ευχαρίστηση και στις κοινωνικές συναναστροφές.

Έχοντας θετική στάση απέναντι στην εργασία μας δημιουργούνται θετικές συνέπειες στην ζωή του κάθε ατόμου και στο κοινωνικό σύνολο, και ως εκ τούτου αυξάνεται η ευζωία, η ευρωστία, καθώς επίσης μειώνεται το στρες, ωφελούνται τα Δημόσια Ταμεία και οι άνθρωποι είναι υγιέστεροι.

Στόχος της έρευνας είναι να διερευνήσει το ποσοστό εργασιακού στρες που εκτιμάται στους δημόσιους φορείς, το ποσοστό ικανοποίησης που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι από την εργασία τους και πιθανούς τρόπους αντιμετώπισής τους, έτσι ώστε να καταφέρουμε να δώσουμε λύσεις ως προς την βελτιστοποίηση όλων εκείνων των παραμέτρων που καθιστούν τον δημόσιο τομέα προβληματικό καθώς επίσης λαμβάνοντας όλα τα στοιχεία των ψυχομετρικών μετρήσεων, προωθώντας μια ποιοτικότερη ψυχική υγεία στην κοινωνία.

Δίνοντας λύσεις και βελτιώνοντας την ποιότητα των εργαζομένων στους δημόσιους φορείς δίνουμε την δυνατότητα να λειτουργήσει αυτός ο τομέας αποτελεσματικά, ευχάριστα και κυρίως χωρίς άγχος με την προάσπιση της ψυχικής υγείας σε συλλογικό επίπεδο.

Η βιβλιογραφική ανασκόπηση πραγματοποιήθηκε με βάση το ερωτηματολόγιο που δημιουργήθηκε στην συγκεκριμένη έρευνα και ως εκ τούτου θεωρήθηκε αναγκαίο να

παραταθεί η ανασκόπηση όλων εκείνων των θεωριών που θα βοηθήσουν τον αναγνώστη να αντιληφθεί την φύση και την ιδέα της συγκεκριμένης εργασίας.

Για αυτήν την έρευνα μοιράστηκαν ερωτηματολόγια μέσω email και φυσικής παρουσίας σε διάφορους φορείς ανεξαρτήτου ειδικότητας, εξειδίκευσης και ηλικίας εντός της Αττικής και θα αναλυθούν με στατιστικό πρόγραμμα spss.

2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ- ΣΤΡΕΣ - ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

2.1. Τι είναι άγχος - στρες.

Μελέτες αναφέρουν το άγχος ως παράφραση του στρες (Καντάς, 1995), ενώ άλλοι δεν χρησιμοποιούν ίδια συνώνυμα, αφού το προσδιορίζουν ως μια κατάσταση έντονης συναισθηματικής διαταραχής που τη συνοδεύουν η ανησυχία, η ένταση ακόμη και ο κίνδυνος (Ollendick, 1998). Σύμφωνα με τον Καραδήμα το άγχος εκφράζει την ανταπόκριση του ανθρώπου σε στρεσογόνο ερέθισμα (Καραδήμας, 1999), ενώ ο Ασημακόπουλος το χαρακτηρίζει ως ένα φυσιολογικό γεγονός (Ασημακοπούλου, 2004).

Το άγχος είναι μια έννοια με αρχαιοελληνική προέλευση από το ρήμα πνίγω. Είναι μια ψυχική και σωματική αντίδραση του οργανισμού σε μια απειλή όταν έρχεται αντιμέτωπος με έναν κίνδυνο. Όταν το άτομο βρίσκεται σε κατάσταση κάποιος στρες, διακατέχεται από μια σωματική ένταση και μια πνευματική εγρήγορση. Το στρες μάλιστα μπορεί να είναι και θετικό, το λεγόμενο ευ στρες και σε ελεύθερη μετάφραση είναι όταν καλείται κάποιος να αντιμετωπίσει ένα στρεσογόνο γεγονός με θετική προσέγγιση. Στη περίπτωση αυτή ενεργοποιεί το άτομο και λειτουργεί σαν καταλύτης έτσι ώστε να αντεπεξέλθει στις όποιες καταστάσεις. Συναισθήματα όπως θυμός, απογοήτευση και φόβου, κυριαρχούν και δεν συμβάλλουν στην οργανωμένη σκέψη(<https://el.wikipedia.org>).

Τα μοντέλα του άγχους περιγράφονται από τρεις ανθρώπους της ψυχικής υγείας του προηγούμενου αιώνα και κατά τον Selye (1930), σε τρεις διαστάσεις. Ο ορισμός κατά τον ίδιο εξηγεί ότι το άγχος είναι μια εσωτερική αντίδραση του ατόμου στα εξωγενή ερεθίσματα. Επιπλέον, επισήμανε πως η συγκεκριμένη αντίδραση του οργανισμού θα εκφραστεί εάν το άτομο αισθανθεί ότι δεν είναι ικανό να ικανοποιήσει τις ιδιαίτερες

απατήσεις που χρειάζεται. Κατά τον Freud (1913) είναι ένα ασυνείδητο αίσθημα. Ο Lazarus και Folkman (1984) αξιολογούν το άγχος σε πρώτο και δεύτερο στάδιο και εξηγούν ότι στο πρώτο στάδιο το γεγονός που άγχωσε το άτομο τον έθεσε σε υψηλό κίνδυνο και κατά δεύτερον εάν είναι ικανό το άτομο που βρέθηκε σε κίνδυνο, μπορεί να ανταπεξέλθει σε αυτόν. Ένας ορισμός δόθηκε από τον Sarafino (1994) και εξηγεί ότι είναι η σχέση μεταξύ του ατόμου με το κοινωνικό, ψυχολογικό και περιβαλλοντικό σύστημα που περιβάλλεται η ζωή του, αξιολογώντας αληθώς ή μη, το ίδιο το άτομο την αλληλεπίδρασή του και την ικανότητά του.

Με βάση τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας ένας χαρακτηρισμός που αναφέρεται στην έννοια του στρες πιστεύουν είναι εκείνο της έντονης προσωπικής δραστηριότητας που αποτελεί συνέπεια της εργασιακής νοοτροπίας που τα τελευταία χρόνια έχει γίνει ιδιαίτερα απαιτητική (Κοΐνης & Σαρίδη, 2014).

2.2. Τι είναι εργασιακό στρες

Ένας ορισμός σχετικά με το εργασιακό στρες δίνεται από την Παγκόσμια κοινότητα της ψυχικής υγείας που εξηγεί ότι είναι το άγχος το οποίο έχει απόλυτη σχέση με την εργασία και κατ'επέκταση με τις εργασιακές σχέσεις που δημιουργούνται μέσα στο περιβάλλον αυτό. (Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 2000).

Κατά τον Αντωνίου το εργασιακό στρες έχει ως αποτέλεσμα χρόνιες παθήσεις που αφορούν άμεσα την υγεία του ατόμου (Αντωνίου, 2007). Μια άλλη παραπομπή της Επιτροπής Ανωτέρων Επιθεωρητών Εργασίας επισημαίνει ότι πάνω από σαράντα εκατομμύρια άνθρωποι στην Ευρώπη πάσχει από την Νόσο του 21^{ου} αιώνα (Επιτροπή Ανωτέρων Επιθεωρητών Εργασίας 2012).

Το Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας Εργασίας στην Ελλάδα ισχυρίζεται ότι είναι η άνηση κατάσταση του ατόμου ανάμεσα των απαιτήσεων από την εργασία και των πόρων που διαθέτει για να ανταπεξέλθει. Είναι το συναίσθημα του ατόμου όταν της ασκούν πίεση για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα. Η προσωπικότητα του ατόμου έχει μεγάλη σημασία

διότι το άγχος έχει υποκειμενική αίσθηση και το κάθε άτομο το βιώνει διαφορετικά. Έγκειται στο γεγονός κοινωνικών, και βιολογικών παραμέτρων.

Σύμφωνα πάλι με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας το 95% των προβλημάτων υγείας οφείλονται στο στρες και η έλλειψη ποιότητας κοστίζει στις επιχειρήσεις, υπό την έννοια ότι τελικά μειώνοντας την ικανοποίηση των εργαζομένων οι εταιρείες οδεύουν σε χαμηλή απόδοση, χαμένες προθεσμίες και επηρεάζουν την εικόνα της επιχείρησης εξ αιτίας της δυσφήμισης. (Wheatley 2000).

Σύμφωνα με τον Π.Ο.Υ. υγεία είναι η ολοκληρωμένη φυσική και κοινωνική ευεξία και όχι η αποφυγή επιβλαβών καταστάσεων. Κατά γενική ομολογία ο κάθε άνθρωπος ξεχωριστά έχει συγκεκριμένες πεποιθήσεις με ότι έχει αφορά την εργασία, και όταν αυτές αντικρούονται δημιουργείται στον εργαζόμενο σχετική πίεση και ως εκ τούτου η αποτελεσματικότητά του, στο στρες θα φανεί αν θα καταφέρουν να εξασφαλίσουν για τον εαυτό του ψυχική υγεία.

Ο βαθμός στρες που αντιμετωπίζεται εξαρτάται από τη λειτουργία δύο προστατευτικών φυσιολογικών μηχανισμών:

γ «Αντίδραση συναγερμού». Όταν αντιμετωπίζουμε μια απειλή για την ασφάλειά μας, η πρώτη απάντηση είναι η φυσιολογική διέγερση: οι μύες είναι τεταμένοι και η αναπνοή και ο καρδιακός ρυθμός γίνονται πιο γρήγοροι. Οι σημερινές καταστάσεις που προκαλούν στρες τείνουν να είναι κατά κύριο λόγο ψυχολογικής φύσεως όπως για παράδειγμα, αδικαιολόγητη λεκτική επίθεση από ανώτερο στην εργασία.

γ "Προσαρμογή". Ο δεύτερος μηχανισμός της προσαρμογής επιτρέπει την παύση της απόκρισης όταν μαθαίνουμε ότι τα ερεθίσματα στο περιβάλλον δεν αποτελούν πλέον απειλή για την ασφάλειά μας. Με την πάροδο του χρόνου, η αντίδραση μειώνεται.

Η καταπολέμηση του άγχους και η πραγματοποίηση ποιοτικότερης εργασίας στους οργανισμούς έχει τεράστια οφέλη με καλύτερα οικονομικά αποτελέσματα στον οργανισμό και κατά συνέπεια βελτίωση της οικονομίας της χώρας.

Ο Locke (1976) στο βιβλίο του για την εργασιακή ικανοποίηση περιγράφει τις πιο κοινές συνέπειες σχετικά με τις θέσεις εργασίας από την άποψη των επιπτώσεως των αρνητικών συναισθημάτων τους, εξ αιτίας της μη λειτουργικότητας όσον αφορά την μη αποδεκτή συμπεριφορά στους γύρω, τις καταγγελίες, τα παράπονα, καθώς επίσης και η συχνή εργασιακή αναταραχή και η παραίτηση ή η απόλυση από την εργασία.

2.3. Οι πηγές του Εργασιακού Στρες

Η σημαντικότητα του εντοπισμού και της αναγνώρισης για το τι προκαλεί τελικά εργασιακό στρες στο κάθε άτομο ξεχωριστά του οργανισμού φαίνεται πολύπλοκο δεδομένου ότι δεν μπορούμε να είμαστε απόλυτοι σχετικά με τα στοιχεία σε ένα ομαδικό επίπεδο διότι ο κάθε άνθρωπος είναι μοναδικό. Σχετικά με τις πηγές του άγχους εξηγεί ο Beehr (1995) ότι το κάθε άνθρωπος προσδοκά κάτι διαφορετικό από την εργασία. Όταν λοιπόν αυτό που περιμένει έρχεται σε αντίθεση με αυτό που συμβαίνει τότε εξελίσσεται το άγχος. Το κατά πόσο τελικά θα καταφέρει να αντικρούσει τις αντιξοότητες και το στρες αφορά τον χαρακτήρα, την προσωπικότητα και το περιβάλλον.

Σύμφωνα με τον Cooper (1977) το άγχος διαχωρίζεται στα παρακάτω μοντέλα.

- Σχετικά ποιοτικούς παράγοντες (κακές συνθήκες εργασίας, εργασία με βάρδιες και φόρτος εργασίας)
- σχετικά με τον ρόλο τους στην εργασία
- σχετικές με τις σχέσεις στην εργασία
- σχετικά με την εξέλιξη της καριέρας του ατόμου
- σχετικά με το κλίμα της εργασίας
- συσχέτιση οικογενειακής ζωής και εργασιακής ζωής

Το άγχος λειτουργεί αθροιστικά στον άνθρωπο με πιθανότητα εμφάνισης ψυχοσωματικών νοσημάτων, συμπεριφοράς και αντίδρασης.

2.3.1.Ο εργασιακός ρόλος

Μία πολύ στρεσογόνα κατάσταση στο εργασιακό περιβάλλον, είναι το αρνητικό συναίσθημα κάποιου του να αμφισβητεί τον ρόλο του στο εργασιακό περιβάλλον στο ποίο κινητοποιείται. Κάθε εργαζόμενος που εργάζεται με ζήλο και προσπαθεί για το καλύτερο σε έναν οργανισμό περιμένει την θετική ανταπόκριση από τους συνεργάτες του. Σε πολλές περιπτώσεις όμως αντί αυτού, αντιμετωπίζει την αμφισβήτηση και τότε το άτομο αντιδρά, βιώνει υπερένταση και αγωνία κάτι το οποίο τον φέρνει σε δυσχερή θέση και τον απογοητεύει, χάνοντας την αυτοεκτίμησή του και κάνοντάς τον να παραιτηθεί από την προσπάθειά του. Σύμφωνα κοινής ομολογίας των Jimmieson και Terry (2008), η αμφισβήτηση ρόλου έχει επίδραση στον ψυχισμό του ανθρώπου ειδικά όταν στο άτομο οικειοποιείται η έλλειψη ελέγχου στον ίδιο του τον εαυτό.

Αξίζει να σημειωθεί η μεγάλη έρευνα του Margolis (1974) με συμμετοχή 1.494 ατόμων που πραγματοποιήθηκε σε εθνική κλίμακα, έδειξε ότι υπάρχουν σημαντικές σχέσεις μεταξύ αμφισβήτησης ρόλου και συγκεκριμένων ψυχικών και σωματικών νοσημάτων της:

- 1) κατάθλιψη
- 2) επαγγελματική δυσαρέσκεια
- 3) δυσαρέσκεια στην ζωή γενικότερα
- 4) μειωμένο εργασιακό κίνητρο
- 5) μειωμένα επίπεδα αυτοεκτίμησης
- 6) προθέσεις αποχώρησης από την εργασία.

Οι Cooper & Smith (1985) επισημαίνουν τα άτομα που δουλεύουν σε γραφεία, είναι πιο επιρρεπείς στο να αντιμετωπίσουν άγχος και στρες στην εργασία λόγω των συγκρουσιακών ρόλων

2.3.2. Εργασιακές Σχέσεις

Ο άνθρωπος για να λειτουργήσει καλύτερα στο χώρο εργασίας, για να είναι αποδοτικότερος και να νιώθει την αποδοχή των υπολοίπων, απαραίτητη προϋπόθεση είναι να ενεργεί ελεύθερα, να αισθάνεται ότι οι υπόλοιποι τον αναγνωρίζουν και γενικότερα να νιώθει ασφάλεια στην εργασία του. Σε κάθε οργανισμό ή ακόμα και σε εταιρείες αποτελούν τον βασικό πυλώνα ανάπτυξης και φιλοδοξιών. Οι σχέσεις των συναδέλφων χρειάζεται να αναπτύσσονται μέσα στους οργανισμούς ανεξαρτήτως θέσεων έτσι ώστε να υπάρχει θετική αλληλεπίδραση και κλίμα εμπιστοσύνης με συνεργασίες για το κοινό όφελος του οργανισμού. Οι διαδικασίες που ακολουθούνται από τους προϊστάμενους θα πρέπει να δημιουργεί τον βασικό πυλώνα ως προς την ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους εργασιακού περιβάλλοντος.

ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ- ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ - ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

3.1.Τι είναι επαγγελματική ικανοποίηση

Ο Locke (1976) για να δώσει μια ικανοποιητική περιγραφή ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση περιγράφει την θετική ανταπόκριση του ατόμου με ότι έχει σχέση τον επαγγελματικό περίγυρο θετική ανταπόκριση του ατόμου με ότι αφορά το εργασιακό του περιβάλλον, και η θετική συναισθηματική προσέγγιση όταν εξασκεί το επάγγελμά του, ύστερα από την εκπλήρωση των προσωπικών του αξιών. Οι περιβαλλοντικές συνθήκες κατά τον Καντά λαμβάνουν σημαντικό μερίδιο για την σωστή λειτουργία της οποίας επιχείρησης, όπως επίσης και για την βέλτιστη εικόνα, την δημιουργικότητα και την αυτονομία των εργαζομένων. (Κάντας 1998).

Το 1997 Spector εξηγεί ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι το μέτρο της ευχαρίστησης και οι μεμονωμένες πτυχές της εργασίας. (Spector,1997). Έρευνες εξηγούν ότι το ποσοστό ικανοποίησης από την εργασία κυμαίνεται ανάμεσα στο συναίσθημα που μεταφέρεται από την εργασία και στις γνώσεις που λαμβάνει το εργασιακό περιβάλλον.

Η θεωρία του ψυχολόγου Φρέντερικ Χέρτζμπεργκ (Frederick Herzberg) που είναι γνωστή και ως θεωρία των κινήτρων έχει κύριο στόχο να επισημάνει τον ρόλο και την σημαντικότητα του να είναι ευχαριστημένος ο εργαζόμενος από τον οργανισμό του. Εξηγεί ότι η ικανοποίηση και η δυσαρέσκεια οδηγούνται από δυο κύριους χαρακτηριστικά, που είναι τα κίνητρα και τους παράγοντες υγιεινής, αντίστοιχα. Το κίνητρο του υπαλλήλου να εργάζεται ανελλιπώς αναλύοντας την έρευνά του, ο Φρέντερικ Χέρτζμπεργκ (1987) περιγράφει την ικανοποίηση από την εργασία. Τα κίνητρα θεωρούνται ως δυνάμεις που οδηγούν το άτομο να πετύχει τους στόχους του είτε είναι προσωπικού τύπου είτε εξωτερικοί στόχοι όπως οικονομικά κίνητρα. (Hoskinson, Porter, & Wrench,).

3.2. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΙΠΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

3.2.1 Περιβαλλοντικοί παράγοντες

Ένα από τα σημαντικά έργα που χρειάζεται να κάνει ένας άνθρωπος στον χώρο εργασίας του είναι η οργάνωση διαχείρισης των επικοινωνιακών φορτίων που λαμβάνει στην εργασία του. Χαρακτηρίζονται από ειδικούς ως φορτίο επικοινωνίας, το οποίο περιγράφεται με επικοινωνιακές εισροές όπου ένα άτομο πρέπει να διαχειριστεί μέσα σε μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο. Τα άτομα μπορούν να νιώσουν μεγάλα επικοινωνιακά φορτία και αυτά μπορούν να επηρεάσουν την εργασιακή τους ικανοποίηση. Εξαιτίας αυτής της διαδικασίας, δεδομένου του τρόπου εργασίας και του κινήτρου ενός ατόμου να φέρει εις πέρας την ολοκλήρωση της διαδικασίας, μπορεί να βιώσει μεγάλο όγκο πληροφοριών με αποτέλεσμα υπερφόρτωση πληροφόρησης και αρνητικό αίσθημα στην εργασία. Η υπερφόρτωση πληροφοριών στον εργαζόμενο, μπορεί να δημιουργήσει δυσαρέσκεια και να νιώσει αρνητικά συναισθήματα για το εργασιακό περιβάλλον του, που αυτόματα θα οδηγηθεί σε χαμηλό επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης. (<https://en.wikipedia.org>).

3.2.2. Ατομικοί Παράγοντες- Συναισθήματα

Ο Weiss HM, Cropanzano R. το 1996 επισημαίνουν ότι η ικανοποίηση από την εργασία του ο καθένας ,έχει άμεση σχέση με τα συναισθήματα που παραλαμβάνει. (Weiss HM, Cropanzano R.1996). Κάποιες έρευνες έδειξαν ότι η διάθεση σχετίζεται την θετικότητα αλλά και την αρνητικότητα συναισθημάτων και βρίσκεται σε σημαντική συσχέτιση με τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία.

Το θετικό συναίσθημα που βιώνει ο εργαζόμενος σχετίζεται με τοθς παράγοντες της ζωής του σε σύνολο πραγμάτων , παρά με το οκτάωρο που βιώνει στον εργασιακό του χώρο.

Η διαχείριση των συναισθημάτων περιλαμβάνει όλες τις συνειδητές και ασυνειδητές προσπάθειες ως προς την αύξηση ή την μείωση ενός ή παραπάνω συναισθημάτων.

Η κατανόηση, του πώς τα συναισθήματα αφορούν την προσωπικότητα και τον χαρακτήρα του κάθε εργαζόμενου έχουν σχέση με τα δύο παρακάτω μοντέλα.

A. Την συναισθηματική ασυμφωνία που είναι μια κατάσταση μεταξύ εξωτερίκευσης των συναισθημάτων και της εσωτερικής εμπειρία των συναισθημάτων καθώς επίσης και η συναισθηματική ανισορροπία αφορά την εξάντληση του ατόμου.

B. Το πρότυπο αλληλεπίδρασης είναι η προοπτική της αλληλεπίδρασης της κοινωνικής ζωής του ατόμου και η εκμάθηση της βιωματικής ρύθμισης του συναισθήματος .

3.2.4. Προσωπικότητα

Έρευνες έχουν δείγματα ότι υπάρχει πιθανότητα συσχέτισης μεταξύ της εργασιακή ικανοποίησης και της προσωπικότητας. Πιο συγκεκριμένα οι έρευνες περιγράφουν την αρνητική ευαισθησία και την θετική. Η αρνητική ευαισθησία αφορά την προσωπικότητα του νευρωτισμού η οποία σύμφωνα με τον Φρόντ δεν μπορεί σε κάποιες περιπτώσεις να αντιμετωπίσει τις συγκρούσεις. Η θετική ευαισθησία αφορά την προσωπικότητα του ατόμου σε σχέση με την εξωστρέφεια. Η διαφορά μεταξύ της θετικής και της αρνητικής ευαισθησίας αφορά την διαδικασία των ανθρώπων που τα

άτομα αντιλαμβάνονται αντικειμενικά τις συνθήκες εργασίας και δημιουργούν εργασιακή ικανοποίηση.

Οι συντελεστές που διαχωρίζουν την ικανοποίηση της εργασίας είναι δύο και έχουν σχέση με την αποξένωση των εργαζομένων και τον έλεγχο του εαυτού τους. Οι εργαζόμενοι που έχουν έναν εσωτερικό τόπο ελέγχου και νιώθουν ομάδα με τους υπόλοιπους εργαζόμενους, βιώσουν εργασιακή ικανοποίηση και συμμετέχουν σε οργανωτικά πλάνα του οργανισμού με τις γνώσεις τους. Μια ανάλυση 187 ερευνών ικανοποίησης από την εργασία συμπέρανε ότι η υψηλή ικανοποίηση συνδέθηκε θετικά με τον εσωτερικό έλεγχο του εαυτού τους και των συναισθημάτων τους. Η μελέτη έδειξε επίσης χαρακτηριστικά όπως ο υψηλός μακιαβαλλινισμός, ο ναρκισσισμός, η οργή, οι διαστάσεις της προσωπικότητας του τύπου A της προσπάθειας επίτευξης και της ανυπομονησίας / ευερεθιστότητας, σχετίζονται επίσης με την εργασιακή ικανοποίηση (Brock- Lee, et al.,2009).

3.2.5. Ψυχολογική ευεξία

Η ψυχολογική ευημερία (PWB) όπως ορίζεται από τους ερευνητές Wright & Cropanzano,(2000) είναι η συνολική κοινωνική και περιβαλλοντική ευημερία του ανθρώπου σε όλες τις πλευρές της ζωής του όπως οικογένεια, η κοινότητα, η εργασία κλπ. Αποτελείται από τρία βασικά χαρακτηριστικά. Πρώτον, είναι ένα γεγονός όπου ο άνθρωπος χαρακτηρίζεται ως ευχαριστημένος όταν υποκειμενικά πιστεύει ότι είναι έτσι. Δεύτερον, η ευημερία περιλαμβάνει συνέπεια ως προς τα θετικά ερεθίσματα που λαμβάνει το άτομο και είναι εμφανώς επιρρεπείς στην θετικότητα, παρά στο αρνητικό συναίσθημα. Ιδιαίτερα, οι ψυχολογικά ικανοί άνθρωποι είναι πιο επιρρεπείς στην εμπειρία θετικών συναισθημάτων. Τρίτον, η ψυχολογική ευημερία περιγράφεται γενικότερα ως ένα σύνολο πραγμάτων. Είναι μια ολοκληρωμένη αξιολόγηση. (Wright, Cropanzano,(2000).

Το PWB (ψυχολογική ευημερία) στον εργασιακό χώρο έχει προσελκύσει το ενδιαφέρον των ερευνητών με σημαντικό ρόλο στον προσδιορισμό της ικανοποίησης. Οι έρευνες αυτές επικεντρώθηκαν στις επιπτώσεις του PWB στο κύριο μέρος της εργασίας δηλαδή στην της απόδοσης, αλλά και στην ικανοποίηση από την εργασία.

Μελέτες επισήμαναν στην εργασιακή ικανοποίηση ότι ερευνάται μόνο το περιβάλλον αναφοράς, και δεν εξετάστηκε περαιτέρω η ζωή του ατόμου. Η σημαντικότητα της ψυχολογικής ευημερίας του ατόμου είναι η συνέπεια της θετικότητας και ως επί το πλείστον η κατανόηση της ικανοποίησης από την εργασία του κατά πόσο σημαντικό είναι να ληφθεί υπόψη η συνολική εικόνα όπως η οικογένεια, οι κοινωνικές συναναστροφές και οι δραστηριότητές του, πέρα από την εργασία του. (Wright, Cropanzano, Bonett, (2007).

4. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ - ΤΑ ΟΦΕΛΗ ΤΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ - ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ.

Μέσω της άσκησης απελευθερώνονται σωρεία ορμονών που ονομάζονται ενδορφίνες, που ονομάζονται και ως ορμόνες της χαράς. Αυτές οι ορμόνες παράγονται κάθε φορά που το άτομο εκτελεί μια δραστηριότητα η οποία τον ευχαριστεί και του δημιουργεί ευεξία. Οι ενδορφίνες μπορούν να απελευθερωθούν στον οργανισμό του ανθρώπου ακόμα και την σκέψη μιας ευχάριστης εμπειρίας ως μνήμη. Οι συγκεκριμένες ορμόνες είναι πρωτεΐνες που υπάρχουν στο ανθρώπινο σώμα καθώς επίσης και στα ζώα, βρίσκονται στο νωτιαίο μυελό και διοχετεύονται στην κυκλοφορία του αίματος. Η απελευθέρωση των ενδορφινών προσφέρουν στον οργανισμό ευεξία, ηρεμία και μειώνουν τα επίπεδα του στρες. Σημαντική προσφορά αυτών των πρωτεϊνών είναι ακόμα και η καθυστέρηση της γήρανσης . (Τροβάς Γεώργιος,1998). Κατά την εκτέλεση μιας δραστηριότητας, και μετά το πέρας της ολοκλήρωσης της άσκησης, παράγονται πολλές ορμόνες στο σώμα μας, οι οποίες είναι πολύτιμες για την ψυχική μας υγεία. Μία από τις ορμόνες αυτές είναι τα οιστρογόνα στις γυναίκες και η τεστοστερόνη στους άντρες που πολλές μελέτες έχουν δείξει ότι ανεβάζουν τη διάθεση και βελτιώνουν τη διάσπαση του σωματικού λίπους.

4.1. ΤΡΟΠΟΙ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΕΝΔΟΡΦΙΝΩΝ.

Υπάρχουν πολλοί και απλοί τρόποι για να παραχθούν στο ανθρώπινο σώμα ενδορφίνες μεταξύ άλλων όπως τονίστηκε από το βιβλίο της Jennifer Welsh “*why laughter may be the best medicine*” που γράφτηκε το 2011 είναι το γέλιο.

Το γέλιο μειώνει την αίσθηση ακόμα και του πόνου. Οι έρευνες έχουν δείξει ότι μια ευχάριστη συζήτηση που ακολουθείται από γέλιο προκαλεί, απελευθέρωση ενδορφινών με την σύσπαση των κοιλιακών μυών. Για να αυξηθούν οι ενδορφίνες συνήθως χρειάζεται να πραγματοποιηθεί κινητική δραστηριότητα στην καθημερινότητα του ατόμου ή ακόμα και κωμωδίες, οι έξοδοι με φίλους κτλ. Η γυμναστική αυξάνει την παραγωγή ενδορφινών και συγκεκριμένα η αερόβια άσκηση που πραγματοποιείται συνεχόμενη ροή του αίματος στον οργανισμό σε ένα συγκεκριμένο καρδιακό παλμό.

Μεγάλη παραγωγή ενδορφινών μπορεί να παράξει ο οργανισμός μας περπατώντας κάτω από τον ήλιο για δύο λόγους. Η βιταμίνη D που συγκαταλέγεται στις βιταμίνες αλλά και στις ορμόνες αυξάνει τα επίπεδα της σεροτονίνης που είναι η ορμόνη που δρα κατά της κατάθλιψης αφού ήλιος προάγει την ευεξία. Την ίδια στιγμή, οι ενδορφίνες που προκύπτουν από την ηλιακή έκθεση προκαλούν κάποιες χημικές αντιδράσεις με πολλά οφέλη για την υγεία. Μέσω αυτής της ιδιότητας του ήλιου ενισχύεται σε μεγάλο βαθμό η λειτουργία του ενδοκρινολογικού συστήματος του ατόμου, ιδιαίτερα το καλοκαίρι.

4.2. ΑΣΚΗΣΗ ΚΑΙ ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ ΩΣ ΤΡΟΠΟΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΑΓΧΩΔΗ ΔΙΑΤΑΡΑΧΩΝ.

Το ανθρώπινο σώμα είναι δομημένο για φυσική δραστηριότητα και η καθιστική ζωή, τον καθιστά μη λειτουργικό και ως συνέπεια να σχετίζεται με πληθώρα ασθενειών.]Με την άσκηση βελτιώνονται οι λειτουργίες του αναπνευστικού συστήματος και γίνεται καλύτερη πρόσληψη οξυγόνου. Επιπροσθέτως ο μεταβολισμός αυξάνεται και ελέγχεται καλύτερα το βάρος του ατόμου.(www.iator.gr)

Όπως αναφέρει η ειδική ψυχική υγείας κ. Ψούνη Λίνα, Ψυχολόγος, σε σχετικό ηλεκτρονικό άρθρο της το 2011, με την άσκηση επηρεάζεται η ψυχική διάθεση και η

ενεργητικότητα του ατόμου όταν γυμνάζεται με συνέπεια. Έρευνες επισημαίνουν ότι η άσκηση επιδρά άμεσα στην βελτίωση του ψυχισμού του ατόμου και μειώνεται το άγχος και το στρες, καταπολεμώντας καταθλιπτικά επεισόδια αλλά και πολλά άλλα ψυχικά νοσήματα.

Για να τη βέλτιστη ψυχολογική ανάταση του ατόμου θεωρείται απαραίτητη η άσκηση και η διατήρηση της καλής σωματικής υγείας. Η επίδραση της άσκησης στον οργανισμό επέρχεται με από το κεντρικό νευρικό σύστημα και επηρεάζεται άμεσα η λειτουργία του εγκεφάλου λόγω της σωστής αιμάτωσης. Η αιματική ροή είναι το σημείο αναφοράς που θα πρέπει να δοθεί σημασία και ο μόνος τρόπος για να επιτευχθεί είναι η συστηματική άσκηση

Η ψυχική υγεία επηρεάζεται από την κινητική δραστηριότητα του ατόμου λόγω της ευεξίας που δημιουργούν οι φυσιολογικές αλλαγές σχετικά με δύο ειδών κινήτρων. Τα εσωτερικά αλλά και τα εξωτερικά. Τα εξωτερικά κίνητρα σε πολλές περιπτώσεις επηρεάζουν τη κοινωνικοποίηση του ατόμου και τη προσωπικότητά του, με τον τρόπο ζωής που αποκτά ο καθένας λόγω της άσκησης. Με όποιο τρόπο αποφασίζει το άτομο να κοινωνικοποιηθεί αυξάνει την αυτοπεποίθησή του και δημιουργείται στον οργανισμό αίσθημα ευφορίας.

Η εικόνα του σώματος παίζει καθοριστικό λόγο σε σχέση με την αυτοπεποίθησή του καθώς επίσης μειώνει και τα επίπεδα κατάθλιψης. Τα σημερινά πρότυπα του σώματος καθορίζονται από τον βομβαρδισμό των Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης τα οποία προβάλλουν εικόνες και μηνύματα ομορφιάς τα οποία δεν συμβαδίζουν με την πραγματικότητα. (Λίνα Ψούνη,2011).

Στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, ο αναπληρωτής καθηγητής για την υγεία και την άσκηση ο κ. Βασίλειος Γεροδήμος επισημαίνει ότι η ψυχική υγεία και η άσκηση συνδέονται άμεσα και η συνέπεια του εαυτού, δημιουργούν αναπόσπαστη συνήθεια της ζωής του ατόμου. Σημαντικό κομμάτι ως προς την βέλτιστη ψυχική υγεία είναι η συμμετοχή σε κάθε είδους κινητικής δραστηριότητας, καθώς επίσης και η θετικότερη αντιμετώπιση σε τυχόν προβλήματα όταν παρουσιάζονται. Άλλο ένα σημαντικό όφελος που σου προσδίδει είναι ότι εργάζεται το άτομο πιο αποδοτικά σε σωματικό επίπεδο αλλά και σε πνευματικό, κουράζεται λιγότερο και κοιμάται καλύτερα.

Για να αποφευχθεί το άγχος υπάρχουν πολλές επιλογές που μπορούν να ληφθούν υπόψη, όπως η μείωση του άγχους, η διαχείριση του άγχους και τα προγράμματα βοήθειας των εργαζομένων / συμβουλευτική εργασία. Η μείωση του στρες αναφέρεται στη λήψη μέτρων για την ελαχιστοποίηση ή την εξάλειψη των πηγών άγχους στην εργασία. Σε αυτό το στάδιο της μείωσης του στρες, η εστίαση είναι στην προσαρμογή του περιβάλλοντος στο άτομο (Cooper & Cartwright, 1997). Οι πρωταρχικές στρατηγικές παρέμβασης είναι συχνά η αρχή μιας αλλαγής σε όλους τους τομείς της καθημερινότητας. Οι παράγοντες άγχους είναι διαφορετικοί σε κάθε οργανισμό και επομένως θα πρέπει να σχεδιαστεί μια προκαταρκτική διάγνωση στρες και αξιολόγηση κινδύνου στον οργανισμό. Μια δεύτερη στρατηγική παρέμβαση είναι ουσιαστικά η άμεση ανίχνευση του στρες, τα προγράμματα διαχείρισης του στρες, η ευαισθητοποίηση και η βελτίωση της ικανότητας διαχείρισης του στρες (Cooper & Cartwright, 1997). Η τρίτη παρέμβαση αφορά τη θεραπεία, την αποκατάσταση και την ανάρρωση μετά από έντονες κρίσεις άγχους. Αυτός ο τύπος παρέμβασης περιλαμβάνει την παροχή συμβουλών τόσο επαγγελματικά όσο και προσωπικά (Cooper & Cartwright, 1997).

Επίσης, οι van der Klink et. al. (2001) κατέγραψαν την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων παρέμβασης κατά του στρες. Μια μετα-ανάλυση αυτών των προγραμμάτων έδειξε ότι οι παρεμβάσεις που εστιάζουν στη χαλάρωση έχουν το μικρότερο αντίκτυπο, ενώ οι γνωστικές συμπεριφορικές παρεμβάσεις είχαν σημαντικό αντίκτυπο στο επίπεδο του στρες. Ο σχεδιασμός αυτών των παρεμβάσεων που χρησιμεύουν για τη μείωση του εργασιακού στρες μπορεί να κατηγοριοποιηθεί ανάλογα με τη θεραπεία. Χωρίζονται σε περιεχόμενο, μέθοδο και διάρκεια. Όσον αφορά το επίκεντρο της θεραπείας, μπορεί να ταξινομηθεί ανάλογα με το σκοπό: προκειμένου να αυξηθούν οι πόροι και να βελτιωθεί η ανταπόκριση του ατόμου στους στρες (προσαρμογή) και στοχεύοντας στην αλλαγή του εργασιακού πλαισίου. Η πρώτη κατηγορία παρέμβασης ονομάζεται συνήθως διαχείριση του άγχους και έχει έναν κοινό παρονομαστή για πολλούς τύπους θεραπείας και παρεμβάσεων όπως χαλάρωση και αναπνευστικές παρεμβάσεις, γνωστικές συμπεριφορικές παρεμβάσεις και ανθρωποκεντρική θεραπεία. Η δεύτερη κατηγορία αναφέρεται σε παρεμβάσεις στο χώρο εργασίας, όπως η οργανωτική ανάπτυξη και η εργασία επανεγγραφής (Klink et al., 2001).

Οι Cahil, Cooper και Marine περιγράφουν κατηγορίες παρεμβάσεων διαχείρισης στρες που στοχεύουν σε άτομα ή οργανισμούς ή και στα δυο. Αυτά μπορούν να καταταμηθούν περαιτέρω ως προληπτικές παρεμβάσεις σε πρωτογενή, δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια επίπεδα. Οι πρωτογενείς παρεμβάσεις στοχεύουν στην πρόληψη των αιτιωδών παραγόντων του στρες, οι δευτερεύουσες παρεμβάσεις στοχεύουν στη μείωση της σοβαρότητας ή της διάρκειας των συμπτωμάτων και οι τριτογενείς ή αντιδραστικές παρεμβάσεις στοχεύουν στην παροχή αποκατάστασης και τη μεγιστοποίηση της λειτουργίας μεταξύ αυτών με χρόνιες παθήσεις υγείας. Οι μεμονωμένες παρεμβάσεις μπορεί να περιλαμβάνουν εκπαίδευση ευαισθητοποίησης στο άγχος και θεραπεία γνωστικής συμπεριφοράς (CBT) για ψυχολογικό και συναισθηματικό στρες. Οι οργανωτικές παρεμβάσεις επηρεάζουν ομάδες ατόμων στην εργασία και μπορεί να περιλαμβάνουν προσαρμογές στο χώρο εργασίας ή προσεγγίσεις διαχείρισης συγκρούσεων σε έναν συγκεκριμένο οργανισμό. Ορισμένες παρεμβάσεις στοχεύουν τόσο το άτομο όσο και τον οργανισμό, όπως για παράδειγμα συμβαίνει με τις στρατηγικές εξασφάλισης καλύτερης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής ζωής και ομάδων υποστήριξης από ομοτίμους. Η συστηματική ανασκόπηση των Bhui et al (2012) διαπίστωσε ότι οι παρεμβάσεις που στοχεύουν σε άτομα δείχνουν μεγαλύτερα αποτελέσματα σε σύγκριση με οργανωτικές παρεμβάσεις σε μεμονωμένα αποτελέσματα όπως επίπεδα κατάθλιψης και άγχους.

Η εκπαίδευση βοηθά στην αποτροπή του στρες: συνειδητοποιώντας τα σημάδια του στρες και διακόπτοντας τα πρότυπα συμπεριφοράς όταν η αντίδραση στρες ξεκινά. Το άγχος συνήθως συσσωρεύεται σταδιακά. Όσο περισσότερο συσσωρεύεται το άγχος, τόσο πιο δύσκολο είναι να αντιμετωπίσουμε την ανάλυση της κατάστασης και να αναπτύξουμε ένα ενεργό σχέδιο για την ελαχιστοποίηση των στρεσογόνων δεξιοτήτων. καταστάσεις χαμηλού άγχους για να μεγιστοποιήσουν τις πιθανότητες πρώιμης επιτυχίας και να ενισχύσουν την αυτοπεποίθηση και τα κίνητρα για συνέχιση.

Μια μεγάλη ποικιλία εκπαιδευτικών μαθημάτων μπορεί να βοηθήσει στην ανάπτυξη ενεργών τεχνικών αντιμετώπισης - για παράδειγμα, επιθετικότητα, δεξιότητες επικοινωνίας, διαχείριση χρόνου, επίλυση προβλημάτων και αποτελεσματική διαχείριση. Ωστόσο, υπάρχουν πολλές πηγές άγχους που το άτομο είναι πιθανό να αντιληφθεί ως έξω από τη δύναμή του να αλλάξει, όπως η δομή, το στυλ διαχείρισης ή η κουλτούρα του

οργανισμού. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι οι προσεγγίσεις διαχείρισης του άγχους που επικεντρώνονται στην αλλαγή του ατόμου χωρίς να αλλάζουν τις πηγές του στρες είναι περιορισμένης αποτελεσματικότητας και μπορεί να είναι αντιπαραγωγικές με την κάλυψη αυτών των πόρων. Για παράδειγμα, η βαθιά αναπνοή και η θετική σκέψη για μια κατάσταση που προκαλεί άγχος μπορεί να προκαλέσει ένα προσωρινό αίσθημα ευεξίας, αλλά θα επιτρέψει τη συνέχιση μιας καταστροφικής κατάστασης, προκαλώντας επίμονο άγχος και, πιθανώς, άγχος στους άλλους. Ο πρωταρχικός στόχος της ατομικής προσέγγισης πρέπει να είναι η ανάπτυξη εμπιστοσύνης στους ανθρώπων για να αλλάξουν την κατάστασή τους, όχι για να τους βοηθήσουν να προσαρμοστούν και να αποδεχτούν μια αγχωτική κατάσταση (Bhui et al., 2012)

Επίσης, η πρόληψη και η διαχείριση του άγχους απαιτεί παρεμβάσεις σε οργανωτικό επίπεδο, διότι η οργάνωση είναι αυτή που δημιουργεί το άγχος. Μια προσέγγιση που περιορίζεται στην παροχή βοήθειας σε όσους ήδη βιώνουν άγχος είναι ανάλογη της χορήγησης φαρμάκου σε πληγές, αντί να αντιμετωπίζει τις αιτίες της βλάβης. Οι οργανωτικές παρεμβάσεις μπορεί να είναι πολλών τύπων, από διαρθρωτικές έως ψυχολογικές.

Η εκτίμηση του άγχους στο χώρο εργασίας πρέπει να λαμβάνει υπόψη:

- την πιθανότητα και την έκταση της κακής υγείας που θα μπορούσε να προκύψει ως αποτέλεσμα έκθεσης σε συγκεκριμένο κίνδυνο
- το βαθμό στον οποίο ένα άτομο εκτίθεται στον κίνδυνο
- τον αριθμό των εργαζομένων που εκτίθενται στον κίνδυνο.

Η ανάλυση των αγχωτικών διαταραχών στην εργασία πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις συνιστώσες στο σύνολό τους με ότι αφορά την οργάνωση, την διαχείριση, καθώς και το κοινωνικό και οργανωτικό της πλαίσιο. Αν και η προτεραιότητα είναι η πρόληψη, μπορούν να εισαχθούν προστατευτικά μέτρα για τον έλεγχο του κινδύνου και τη μείωση των επιπτώσεων ενός δεδομένου κινδύνου. Η δημιουργία ενός ασφαλούς συστήματος εργασίας απαιτεί στόχευση εξοπλισμού, υλικών, περιβάλλοντος και ανθρώπων. Απαιτεί επίσης την ύπαρξη συστημάτων παρακολούθησης και επανεξέτασης για την αξιολόγηση του βαθμού στον οποίο οι στρατηγικές πρόληψης και ελέγχου είναι αποτελεσματικές. Αν

και οι συσχετίσεις μεταξύ παραγόντων στο χώρο εργασίας και ψυχολογικής κακής υγείας και σχετιζόμενης απουσίας ασθένειας έχουν τεκμηριωθεί καλά, οι παρεμβάσεις βάσει αποδεικτικών στοιχείων για τη μείωση αυτών των προβλημάτων είναι σπάνιες (Cooper et al., 1997).

Αυτές οι μελέτες διαπίστωσαν ότι:

- Εκείνοι που δίδαξαν δεξιότητες για να κινητοποιήσουν την υποστήριξη στην εργασία και να συμμετάσχουν στην επίλυση προβλημάτων και στη λήψη αποφάσεων ανέφεραν πιο υποστηρικτικά σχόλια, αισθάνονται πιο ικανά να τα αντιμετωπίσουν, και λειτουργούν πιο αποδοτικά μέσα στην ομάδα εργασίας
- η εκπαίδευση επιφέρει μειωμένη κατάθλιψη.
- το προσωπικό που αντιμετωπίζει την οργανωτική αλλαγή, στο οποίο διδάσκονται δεξιότητες διαχείρισης του στρες, πώς να συμμετέχουν και να ελέγχουν, η εργασία τους έδειξε μείωση των επιπέδων των ορμονών του στρες
- το προσωπικό που εφάρμοσε λεκτικές και μη λεκτικές δεξιότητες επικοινωνίας και ενσυναίσθησης έδειξε μειωμένη αδράνεια και περισσότερη ενεργοποίηση.
- σωματικά αδρανείς εργαζόμενοι που υποβάλλονται σε εκπαίδευση διαχείρισης άγχους βελτίωσαν την αντιληπτή τους ικανότητα αντιμετώπισης και εκείνοι που υποβλήθηκαν σε αερόβια άσκηση βελτίωσαν τα συναισθήματά τους για ευημερία και μείωσαν τα παράπονα για μυϊκό πόνο, αλλά ανέφεραν επίσης μειωμένη ικανοποίηση από την εργασία.
- οι εργαζόμενοι που υποβάλλονταν σε ένα από τα επτά εκπαιδευτικά προγράμματα με έμφαση σε μία ή περισσότερες πτυχές της φυσιολογικής διαδικασίας διαχείρισης του άγχους, την αντιμετώπιση δύσκολων καταστάσεων ή διαπροσωπικών διαδικασιών ευαισθητοποίησης - έδειξαν σημαντική καλύτερευση στην κατάθλιψη, το άγχος, την ψυχολογική πίεση και τη συναισθηματική εξάντληση αμέσως μετά το πρόγραμμα. Υπήρξε μια περαιτέρω μείωση της

ψυχολογικής πίεσης και της συναισθηματικής εξάντλησης κατά την παρακολούθηση 9–16 μηνών όσοι είχαν μακροχρόνια απουσία λόγω ασθένειας που παραπέμφθηκαν αμέσως στο τμήμα επαγγελματικής υγείας (εντός δύο ή τριών μηνών απουσία) μείωσαν την απουσία τους από 40 έως 25 εβδομάδες πριν από την επανέναρξη της εργασίας και από 72 σε 53 εβδομάδες πριν εγκαταλείψουν την απασχόληση για ιατρικούς λόγους, οδηγώντας σε μεγάλες οικονομικές οικονομίες (Lazarus et al.,1984).

Οι εταιρείες της Βραζιλίας ξοδεύουν υπερβολικά χρήματα για την καταπολέμηση των διαταραχών άγχους που σχετίζονται με την εργασία. Αυτά τα κόστη υπογραμμίζουν την ανάγκη για προγράμματα πρόληψης που καλύπτουν πολλαπλούς αιτιώδεις και σχετικούς παράγοντες σχετικά με το εργασιακό άγχος και τις ασθένειες. Τα μέτρα αυτά αποσκοπούν στη μείωση της έκθεσης σε αυτούς τους παράγοντες, με διαφοροποιημένο και διεπιστημονικό τρόπο, με την εφαρμογή ενός προγράμματος Άσκησης Εργασίας (WE) ως έναν από τους πιθανούς τρόπους που πρέπει να υιοθετηθούν. Συνήθως γνωστό ως γυμναστήριο στο χώρο εργασίας, το Workplace Exercise είναι μια προληπτική και αντισταθμιστική δραστηριότητα που θεωρείται ως ένα από τα μέτρα που χρησιμοποιούνται για την αντιμετώπιση σωματικών και συναισθηματικών διαταραχών και στοχεύει στην πρόληψη των ασθενειών που μπορεί να προκύψουν από επαναλαμβανόμενη και βαρετή εργασία και που μπορεί να οδηγήσει σε ατυχήματα στο χώρο εργασίας και χαμηλή παραγωγικότητα. Η χρήση του είναι σημαντική ως μία από τις προληπτικές πρωτοβουλίες που προτείνουν οι διάφοροι επαγγελματίες που εργάζονται στον τομέα της επαγγελματικής υγείας. Για το σκοπό αυτό, πρέπει να είναι καλά σχεδιασμένο και διαφοροποιημένο, δεδομένου ότι αποτελείται από ένα ενεργό διάλειμμα στην εργασία, που χαρακτηρίζεται από ένα πρόγραμμα άσκησης, στατικό και δυναμικό τέντωμα και μυϊκή ενίσχυση και προορίζεται να σπάσει τη συνέχεια της εργασίας που εκτελεί ο εργαζόμενος (King et al., 2009).

Είναι γνωστό ότι η Άσκηση στο εργασιακό περιβάλλον από μόνη της μπορεί να αποφέρει οφέλη, αλλά αυτά είναι μεγαλύτερα όταν αυτή η δραστηριότητα πραγματοποιείται σε συνδυασμό με άλλες στρατηγικές που συμβάλλουν στην προώθηση της υγείας των

εργαζομένων. Ένα πρόγραμμα προώθησης της υγείας σε μια πετρελαϊκή εταιρεία της Βραζιλίας πραγματοποιήθηκε κατά τη διάρκεια του έτους 2008 και περιελάμβανε εκπαιδευτικούς, φυσιοθεραπευτές, γιατρούς, νοσοκόμες, κοινωνικούς βοηθούς και ψυχολόγους. Η πρωτοβουλία πραγματοποιήθηκε στο σύνολο της σεζόν, η οποία περιελάμβανε: προσαρμογή, υγιεινό τρόπο διατροφής και φυσική άσκηση. Το πρόγραμμα βοήθησε στην οικοδόμηση μιας κουλτούρας προώθησης της υγείας και η μελέτη έδειξε ότι οι καλά ενημερωμένοι εργαζόμενοι αποδείχτηκαν πιο υγιείς, πιο παραγωγικοί και πιο ευτυχισμένοι.

Μια μελέτη που πραγματοποιήθηκε στην Ταϊλάνδη με τη συμμετοχή νοσοκόμων αποσκοπούσε στην εκτίμηση των επιπτώσεων της σωματικής άσκησης στη φυσική κατάσταση που σχετίζεται με την υγεία αυτών των εργαζομένων. Η τακτική σωματική άσκηση, συμπεριλαμβανομένης της άσκησης, είχε θετική επίδραση στη φυσική κατάσταση. Η μελέτη ήταν σχεδόν πειραματική και πραγματοποιήθηκε σε ιατρικό κέντρο, όπου 95 νοσοκόμες διαφορετικών μονάδων νοσοκομείου συμμετείχαν εθελοντικά σε ένα τρίμηνο πρόγραμμα παρέμβασης. Δείκτες φυσικής κατάστασης που σχετίζονται με την υγεία και των δύο ομάδων καθορίστηκαν και αξιολογήθηκαν πριν και μετά την παρέμβαση. Η μελέτη έδειξε ότι η ανάπτυξη και εφαρμογή ενός προγράμματος παρέμβασης μπορεί να υποστηρίξει και να βελτιώσει τη φυσική κατάσταση που σχετίζεται με την υγεία των νοσοκόμων (Yuan et al., 2009)

Στη Φινλανδία ερευνήθηκαν τα αποτελέσματα της παρέμβασης των σωματικών ασκήσεων στο χώρο εργασίας σε σχέση με την υποκειμενική ευεξία, την ψυχοκοινωνική και σωματική λειτουργία, καθώς και τη γενική ευημερία. Η μελέτη ελέγχθηκε τυχαία και τα άτομα ήταν υπάλληλοι γραφείου. Οι μεταβλητές ψυχοκοινωνικής λειτουργίας και ευεξίας μετρήθηκαν με οπτικές κλίμακες. Ο σχεδιασμός συνίστατο σε μια περίοδο εκπαίδευσης και καθοδήγησης αντοχής στο φως 15 εβδομάδων και μια άλλη περίοδο χωρίς εκπαίδευση και καθοδήγηση. Η στατιστική ανάλυση βασίστηκε σε γραμμικά μικτά μοντέλα. Το ενεργό συστατικό της παρέμβασης, η προπόνηση αντίστασης στο φως, είχε ως αποτέλεσμα μια στατιστικά σημαντική αύξηση της υποκειμενικής σωματικής ευεξίας ($p = 0,015$). Η παρέμβαση της σωματικής άσκησης δεν είχε καμία επίδραση στα σωματικά συμπτώματα, το άγχος, την αυτοπεποίθηση, τη διάθεση, το εργασιακό άγχος, το περιβάλλον στο χώρο εργασίας, την ικανοποίηση της ζωής ή το νόημα της ζωής. Η προπόνηση αντίστασης στο

φως που πραγματοποιήθηκε κατά τη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας είχε θετική επίδραση στην υποκειμενική σωματική ευεξία μεταξύ των εργαζομένων που αξιολογήθηκαν. (Sjögren et al., 2006).

5. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ – Η ΕΠΙΣΤΗΜΗ ΤΗΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ ΩΣ ΤΡΟΠΟΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΑΓΧΩΔΗ ΔΙΑΤΑΡΑΧΩΝ.

Ο όρος της ψυχολογίας είναι σύνθετος και δημιουργείται από τις λέξεις ψυχή και λόγος. Με όλη την σημασία της λέξεως λοιπόν, ορίζεται ως η μελέτη της ψυχής και ο επιστημονικό τίτλος είναι η θεραπεία της ψυχής.

Η επιστήμη της ψυχολογίας είναι η εφαρμοσμένη και ακαδημαϊκή επιστήμη που μελετά με επιστημονικότητα την και την συμπεριφορά των ανθρώπων. Ερευνά τον συσχετισμό της λειτουργίας του οργανισμού με την συμπεριφορά. Στόχος της ψυχολογίας είναι να κατανοήσει ατομικές συμπεριφορές, όσο και ομαδικές, εξάγοντας γενικές αρχές, καθώς επίσης και να διερευνήσει ειδικές περιπτώσεις με συμπεριφορικό πρόβλημα και έχει ως τελικό στόχο να ωφελήσει την κοινωνία. Ο επαγγελματίας ψυχική υγείας που ασκεί την επιστήμη του ονομάζεται ψυχολόγος και έχει τη δυνατότητα να ειδικευτεί σε συμπεριφορικό, κοινωνικό ή σε γνωστικό επιστήμονα. Οι ειδικοί ψυχικής υγείας μελετούν το ρόλο του ατόμου ως ανεξάρτητα όντα, αλλά και ως ομάδες μέσα σε ένα γενικότερο πληθυσμιακό κομμάτι. (www.wikipedia.com).

Οι ψυχολόγοι διερευνούν θέματα όπως η προσοχή, η αντίληψη, η συγκίνηση, η προσωπικότητα, και την αλληλεπίδραση των διαπροσωπικών σχέσεων. Οι ειδικοί ψυχικής υγείας εξετάζουν από διαφορετικές οπτικές το ασυνείδητο για να έχουν συμπεράσματα και αιτίες των ψυχολογικών προβλημάτων της κοινωνίας. Η Ψυχολογία αποτελεί μια ειδικότητα που συνδέεται άμεσα και με άλλες κοινωνικές επιστήμες. (O'Neil & D Mitterer, 2008).

Καθώς η επιστήμη της ψυχολογίας εφαρμόζεται για να αξιολογήσει, να διάγνωνη και να θεραπεύσει τα ανθρώπινα ψυχικά προβλήματα, συνάμα προσπαθεί να κατανοήσει και να επιλύσει θέματα πολλαπλών πεδίων του ανθρώπινης φύσης. (Αμερικάνικη Ομοσπονδία Ψυχολογίας 2010).

Μεγάλο μέρος της κοινότητας που ασχολείται με την ψυχική υγεία ειδικεύεται σε κάποιο είδος θεραπευτικού ρόλου, εφαρμόζοντας την εμπειρία τους και τις γνώσεις συμβουλευτικά ή ακόμα και εκπαιδευτικά. Άλλοι επιστήμονες μελετούν πολλά θέματα που αφορούν τις ανθρώπινες διεργασίες και τις συμπεριφορές. Το πεδίο ενασχόλησης των ειδικών ψυχικής υγείας δεν αφορά μόνο σε ατομικές συνεδρίες, αλλά εφαρμόζεται και σε οργανισμούς με εργαζόμενους, με τον αθλητισμό και τα μέσα μαζική ενημέρωσης.(Bureau of Labor Statistics, U.S. 2010).

5.1.ΟΙ ΚΛΑΔΟΙ ΤΗΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ - ΟΙ ΒΑΣΙΚΟΙ ΚΛΑΔΟΙ

Βασικό πεδίο του κλάδου ονομάζεται γενική ψυχολογία και ερευνά τις λειτουργίες του ατόμου όπως η επικοινωνία με το περίγυρο, η νόηση , ο τρόπος που αντιλαμβάνεται τα πράγματα κάποιος, η μάθηση και τα συναισθήματα. Στόχος της επιστήμης είναι να ανακαλύψει και να επεξηγήσει την ανθρώπινη συμπεριφορά, καθώς επίσης και να θέσει σε εφαρμογή με επιστημονικότητα στον κλάδο της Παιδαγωγικής και στην γνωστική συμπεριφορά ανηλίκων.

1) Η πειραματική Ψυχολογία διερευνά την συμπεριφορά του ατόμου βάζοντας σε πράξη πειραματικές μεθόδους. Σε πολλές περιπτώσεις βλέπουμε ότι η γενική και η πειραματική ψυχολογία συνεργάζονται για το βέλτιστο αποτέλεσμα.

2) Η Τρίτη μέθοδος ονομάζεται Φυσιολογική Ψυχολογία και όπως αναγράφει ο Thompson το 1975 είναι ένας κλάδος της ψυχολογίας που περιγράφεται με τρεις τίτλους όπως η ψυχοβιολογία, η Βιοψυχολογία, ή νευροεπιστήμη της συμπεριφοράς (Behavioral Neuroscience).

3) Ο τέταρτος σε σειρά δίνεται με τον τίτλο αναπτυξιακή ψυχολογία και είναι ο κλάδος που μελετά την εξελικτική διαδικασία του ατόμου με ότι έχει σχέση συγκεκριμένες λειτουργίες όπως η νόηση καθώς επίσης και κληρονομικότητα, που συμβάλουν τόσο στην εξέλιξη του βρέφους αλλά έως και την γεροντική ηλικία. Δίνεται επίσης μεγάλη έμφαση στην προσαρμοστικότητα του ατόμου.

4) Η κοινωνική ψυχολογία ασχολείται με την αλληλεπίδραση μεταξύ ατόμου και κοινωνικού περιβάλλοντος καθώς επίσης και με την επικοινωνία και τις προκαταλήψεις. Διερευνά το οικογενειακό περιβάλλον, τον τρόπο που μεγάλωσε ως ανήλικο και ενήλικο άτομο, καθώς επίσης και την χώρα με την κουλτούρα και τον πολιτισμό που αναπτύσσει κάθε κράτος.

5) Η ψυχολογία της προσωπικότητας και των ατομικών διαφορών είναι μια άλλη εξειδίκευση του κλάδου που μελετά τη δυναμική οργάνωση, τις ιδιότητες και τις ιδιαιτερότητες της ανθρώπινης προσωπικότητας σε όλες τις εκφάνσεις της, όπως παραδείγματος χάριν η ιδιαιτερότητα του κάθε ατόμου των φύλων ή ακόμα και μιας ομάδας δίνοντας βάση στην προσοχή της διαφορετικότητας και στα ατομικές διαφορές.

6) Στους ειδικούς κλάδους της ψυχολογίας όπως περιγράφει ο Δρ. Σταλίκας στο βιβλίο του το 1995 εντάχθηκε ένας κλάδος της αθλητικής ψυχολογίας που διερευνά την περιγραφή και την ερμηνεία της συμπεριφοράς και των βιωμάτων του ατόμου, που λαμβάνουν χώρα τομέα. Στόχος της αθλητικής ψυχολογίας είναι η διαλεύκανση των ψυχολογικών διαδικασιών πριν την αθλητική δραστηριότητα, κατά την διάρκεια της αθλητικής επίδοσης αλλά και μετά καθώς επίσης και η ένταξη όλης της διαδικασίας στην καθημερινότητα.

7) Η παιδαγωγική και η σχολική Ψυχολογία μελετά το επίπεδο μάθησης και σχέσεων στο σχολικό περίγυρο.

8) Η κλινική Ψυχολογία μελετά την ψυχοπαθολογία και την αντιμετώπιση ψυχικών διαταραχών. Επικεντρώνεται στην αλλαγή της αποκλίνουσας συμπεριφοράς και προσπαθεί να βοηθήσει για την επίλυση ψυχικών διαταραχών. Η αποκλίνουσα συμπεριφορά είναι δύσκολα να οριοθετηθεί ακόμα και σήμερα και υπάρχουν διαφορετικές απόψεις ως προς το θέμα. Σύμφωνα με διεθνή εγχειρίδια δίνονται σχετικοί ορισμοί για να καταφέρουν να αποσαφηνίσουν το τι πραγματικά είναι αποκλίνουσα συμπεριφορά και τι όχι εφαρμοσμένος πάνω στο γενικό πληθυσμό.

9) Και τέλος στους κλάδους της ψυχολογίας υπάρχει και η Οργανωτική - Οργανωσιακή Ψυχολογία ή Ψυχολογία της Εργασίας που διερευνά το άτομο και τη συμπεριφορά του στο χώρο που εργάζεται.

Στον τελευταίο κλάδο της εξειδίκευσης του ειδικού ψυχικής υγείας αυτής της Οργανωτικής Ψυχολογίας θα μπορούσαν να ενταχθούν ειδικά προγράμματα και σε δημόσιους φορείς με σκοπό την προάσπιση της ψυχικής υγείας των εργαζομένων αλλά και την ποιοτικότερη και αποδοτικότερη εργασία εσωτερικού και εξωτερικού πελάτη δηλαδή των πολιτών που έχουν αλληλεπίδραση με το δημόσιο.

5.2. Η ΕΠΙΣΤΗΜΗ ΤΗΣ ΨΥΧΟΘΕΡΑΠΕΙΑΣ

Οι ορισμοί που δίνονται από τους ειδικούς ψυχικής υγείας ποικίλουν σε λέξεις αλλά ως εννοιολογικής σημασίας τείνουν να μοιάζουν. Παρακάτω παρατίθενται μερικοί από τους ορισμούς που βρέθηκαν.

Όπως αναγράφει η κ. Ηλιάννα Πεσσάρη σε ψυχολογικό ηλεκτρονικό ιστότοπο *«Ψυχοθεραπεία ετυμολογικά σημαίνει "θεραπεία της ψυχής"». Εξηγεί ότι ο προσδιορισμός αυτός δίνει το έναυσμα για ένα μεγάλο διάλογο που θα στοχεύει σε έννοιες όπως θεραπεία και ψυχή.*

Ο στόχος της ψυχοθεραπείας δεν είναι να απαρνηθούμε όλα αυτά που μας δυσκολεύουν, αλλά να τα κατανοήσουμε και να τα αποδεχτούμε, ανακαλύπτοντας τρόπους να τα διαχειριστούμε.

Όπως αναγράφει και πάλι ο κ. Νικήτας Καυκιού στο προσωπικό ιστότοπό του, υποστηρίζει ότι η θεραπεία μειώνει την κατάθλιψη, τον φόβο, το άγχος, αυξάνει την δυνατότητα ουσιαστικής επικοινωνίας, μειώνει την ένταση των ψυχογενών και σωματικών συμπτωμάτων, όπως η δυσκολία της αναπνοής, η ταχυκαρδία και η ζάλη.

Με κοινή ομολογία υποστηρίζουν ότι οι περισσότεροι άνθρωποι που έχουν συμμετάσχει σε λίγες ψυχοθεραπευτικές συνεδρίες, είναι πιο έτοιμοι να αντιμετωπίσουν προβλήματα που θα έρθουν αντιμέτωποι να φέρουν εις πέρας, από εκείνους που έχουν λάβει καμία βοήθεια στο παρελθόν.

Οι στόχοι της ψυχοθεραπείας που αναγράφονται βιβλιογραφικά μέσα στα χρόνια είναι η αυτογνωσία, η αντιμετώπιση δύσκολων συμπτωμάτων, η βελτίωση της ουσιαστικής επικοινωνίας τους άλλους ανθρώπους, η εκμάθηση εξωτερίκευσης συναισθημάτων κ.α. Μετά την θεωρία περί ψυχολογικών παραμέτρων και την πολύτιμη προσφορά τους, προς τους ανθρώπους σχετικά με την συμπεριφορά τους και το θεωρητικό πλαίσιο περί της άσκησης και την προάσπιση της υγείας που τους προσφέρει παρατίθενται τα περιγραφικά, ποιοτικά και ποσοτικά χαρακτηριστικά της συγκεκριμένης έρευνας που έλαβε χώρα σε δημόσιους φορείς του Νομού Αττικής.

6. ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

Το ερωτηματολόγιο εμπεριέχει δημογραφικά χαρακτηριστικά, ποιοτικά αλλά και ποσοτικά χαρακτηριστικά. Στους πρώτους επτά πίνακες (1 – 7) συμπεριλαμβάνονται δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων και απαντάνε στο φύλλο, την ηλικία και το εκπαιδευτικό επίπεδο που έχουν, καθώς επίσης απαντάνε στην οικογενειακή τους κατάσταση, τα χρόνια προϋπηρεσία που έχουν στο τομέα που εξυπηρετούν την συγκεκριμένη χρονική περίοδο που γίνεται η έρευνα και την αξιολόγηση της επίδοσής τους.

Στους επόμενους τέσσερις πίνακες (8 - 11) εμπεριέχονται ερωτήσεις από το ερωτηματολόγιο Maslach & Jackson το οποίο χρησιμοποιήθηκε το 1986 και διερευνά την Επαγγελματική Εξουθένωση και έχει ως στόχο την περιγραφή των συναισθημάτων των ατόμων που εργάζονται σε δημόσιους φορείς σε ερωτήσεις όπως αν νιώθουν ψυχικά εξαντλημένοι ψυχική εξουθένωση από την εργασία τους ή ακόμα και αν νιώθουν ότι η συγκεκριμένη εργασία θα τους κάνει πιο σκληρούς γενικότερα στην ζωή. Συνεχίζοντας την έρευνα στους πίνακες (12 - 15) χρησιμοποιήθηκε το Ελληνικό Ερωτηματολόγιο σχετικό με την κατάθλιψη – άγχους – στρες του Δρ. Λυράκου Γεώργιου και χρησιμοποιείται από το 2011 σε πολλές έρευνες. Σε αυτό το ερευνητικό περιβάλλον αξιολογείται η κατάθλιψη, το άγχος και το στρες των εργαζομένων με ερωτήσεις που περιγράφουν τα συναισθήματά τους πάνω σε αυτόν τον τομέα.

Το αμέσως επόμενο ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε από τους του Pavot & Diener (πίνακες 16 – 20) και απαντάει στο κατά πόσο τα άτομα που εργάζονται σε δημόσιο φορέα νιώθουν συνολική ικανοποίηση από την ζωή τους. Είναι σταθμισμένο στην Ελληνική πραγματικότητα, και έχουν πραγματοποιηθεί πολλές έρευνες πάνω σε αυτό το μοντέλο.

Απαντήθηκαν ερωτήσεις όπως για παράδειγμα αν μέχρι τώρα έχει αποκτήσει ότι ήθελε από την ζωή του και αν μπορούσε κάποιος να ξαναζήσει τη ζωή του, αν θα άλλαζε κάτι και κατά πόσο αυτή η διατύπωση τον αντιπροσωπεύει με κλίμακα 1 διαφωνώ απολύτως έως το 7 συμφωνώ απολύτως. Στη συνέχεια στον πίνακα 21 περιγράφεται η υποκειμενική αίσθηση ικανοποίηση από την ζωή του Ed Diener με κλίμακα από το 1 έως και το 7 αξιολογώντας κατά πόσο ευτυχισμένος είναι ο κάθε ένας κατά την προσωπική του άποψη με ερωτήσεις όπως αν θεωρεί τον εαυτό του ευτυχισμένο και σε ποιο σημείο της κλίμακας είναι η απάντησή του, καθώς επίσης και άλλες ερωτήσεις που παρατίθενται μέσα στο ερωτηματολόγιο. Στους πίνακες (22 – 25) εισηχθησαν ερωτήσεις σχετικές την φυσική δραστηριότητα και την άποψη των εργαζομένων για το αν θα τους βοηθούσε και θα τους κινητοποιούσε η άσκηση γενικότερα στην ζωή τους αλλά και κατά πόσο έχουν βάλει στην ζωή τους την άσκηση. Στους πίνακες (24 – 26) πραγματοποιήθηκαν ερωτήσεις για να διερευνηθεί το ποσοστό προκατάληψης η μη, των εργαζομένων στο να επισκεφθούν ειδικούς ψυχικής υγείας.

Η συγκεκριμένη έρευνα διερευνά την επαγγελματική εξουθένωση και την εργασιακή ικανοποίηση στους δημοσίους υπαλλήλους από την εργασία τους, με σκοπό να βρεθεί λύση στην παθολογία, αν υπάρχει, με σκοπό την βέλτιστη εικόνα των δημόσιων φορέων αλλά και του κοινωνικού συνόλου στο εργασιακό περιβάλλον καθώς επίσης και στην κοινωνική ζωή τους του καθενός.

6. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Δημογραφικά χαρακτηριστικά.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα του πίνακα 1 κυριαρχεί το γυναικείο φύλο σε ποσοστό συμμετοχής 80%.

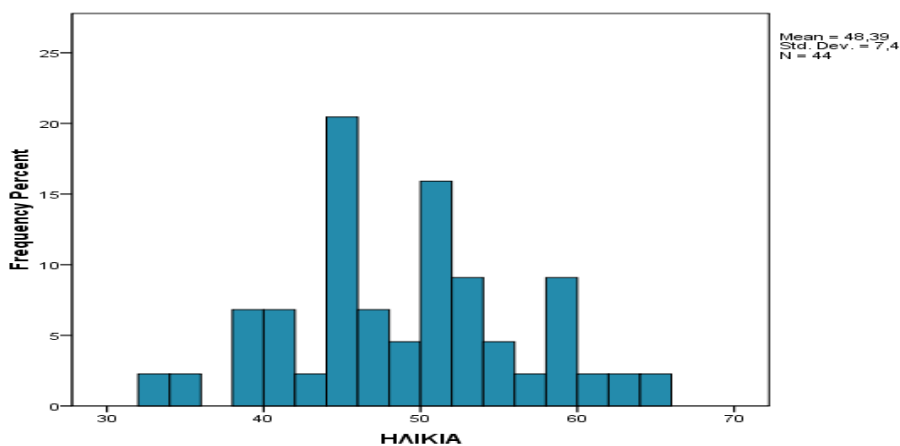
Πίνακας 1. Φύλο

Συχνότητα Ποσοστό

Άνδρας	27	20,0
Γυναίκα	108	80,0
Σύνολο	135	100,0

Σε σύνολο 135 ατόμων, η μέση ηλικία είναι σχεδόν 48 με τυπική απόκλιση σχεδόν 7 έτη (γράφημα 1)

Γράφημα 1



Η απόλυτη πλειοψηφία (55,8%) των συμμετεχόντων είναι πτυχιούχοι ΑΕΙ/ΤΕΙ όπως παρατίθενται από τον πίνακα 2 και γράφημα 2.

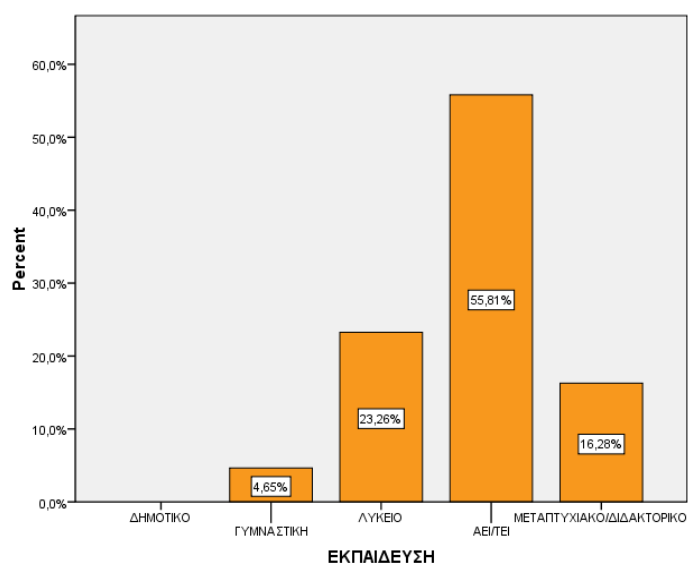
Πίνακας 2

Εκπαίδευση

	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό Ποσοστό%
Γυμνάσιο	9	4,7	4,7

<i>Λύκειο</i>	30	23,3	27,9
<i>ΑΕΙ/ΤΕΙ</i>	72	55,8	83,7
<i>Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό</i>	24	16,3	100,0
<i>Σύνολο</i>	135	100,0	

Γράφημα 2



Η σχετική πλειοψηφία των συμμετεχόντων είναι παντρεμένοι/ες σε ποσοστό 48,9% (πίνακας 3 και γράφημα 3).

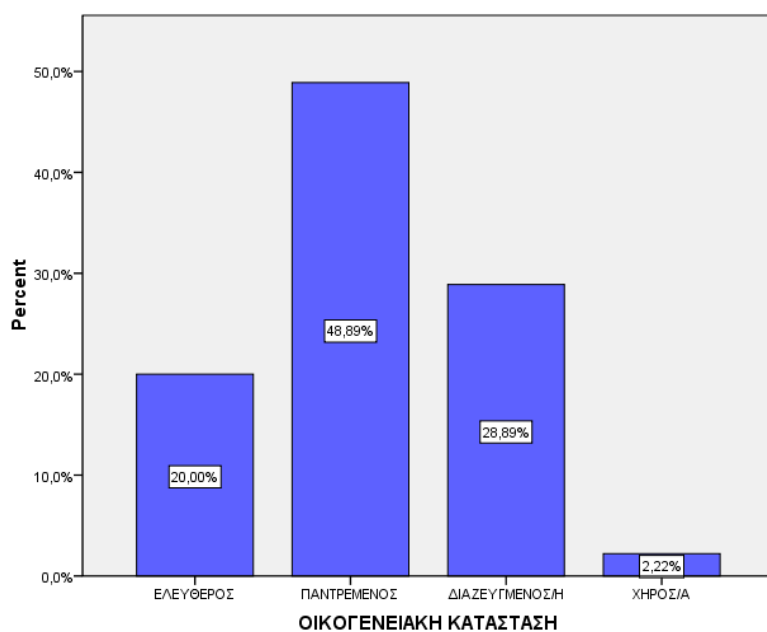
Πίνακας 3

Οικογενειακή Κατάσταση

	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστό %</i>
<i>Ελεύθερος/η</i>	27	20,0
<i>Παντρεμένος/η</i>	66	48,9

Διαζευγμένος/η	39	28,9
Χήρος/α	3	2,2
Σύνολο	135	100

Γράφημα 3



Τα χρόνια συνολικής προϋπηρεσίας είναι σε απόλυτο πλειοψηφικό ποσοστό (54,5%) περισσότερα από 20 (πίνακας 4 και γράφημα 4).

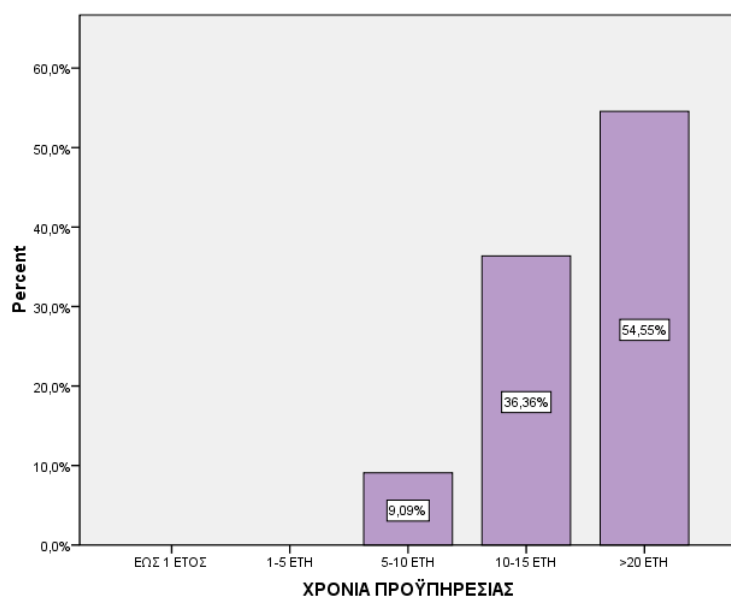
Πίνακας 4

Πόσα είναι τα χρόνια συνολικής προϋπηρεσίας

Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό Ποσοστό %
-----------	-----------	-------------------------

5-10 έτη	12	9,1	9,1
10-15 έτη	48	36,4	45,5
>20 έτη	72	54,5	100
Σύνολο	132	100	

Γράφημα 4



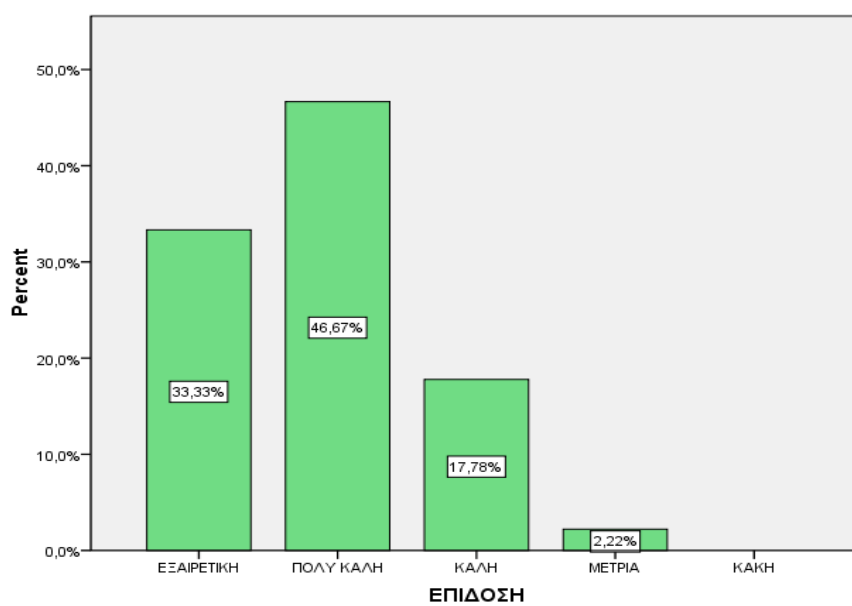
Οι συμμετέχοντες αξιολογούν σε γενικές γραμμές σε σχετική πλειοψηφία (46,7%) πολύ καλή την επίδοσή τους (πίνακας 5 και γράφημα 5).

Πίνακας 5.

Σε γενικές γραμμές πως αξιολογείτε την επίδοσή σας στην παρούσα φάση

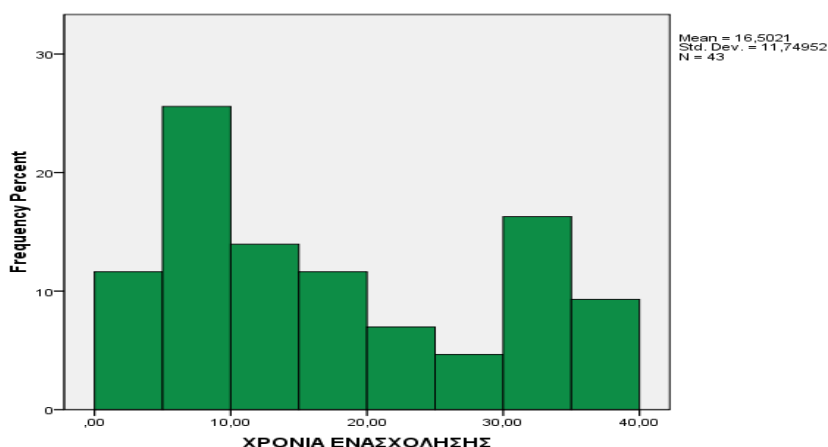
	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστό %</i>	<i>Αθροιστικό Ποσοστό %</i>
<i>Εξαιρετική</i>	45	33,3	33,3
<i>Πολύ καλή</i>	63	46,7	80,0
<i>Καλή</i>	24	17,8	97,8
<i>Μέτρια</i>	3	2,2	100,0
<i>Σύνολο</i>	135	100,0	

Γράφημα 5



Τα χρόνια ενασχόλησης έχουν μέση τιμή 16,5 έτη με τυπική απόκλιση 11,7 έτη (γράφημα 6).

Γράφημα 6



Περιγραφικά αποτελέσματα ποσοστών στις απαντήσεις ερωτηματολογίου

Επαγγελματικής Εξουθένωσης (πίνακες 6, 7, 8, 9)

Πίνακας 6

Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος από την δουλειά μου.

	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστό %</i>	<i>Αθροιστικό Ποσοστό %</i>
<i>Ποτέ</i>	12	9,1	9,1
<i>Μερικές φορές</i>	42	31,8	40,9
<i>Μια φορά τον μήνα</i>	6	4,5	45,5
<i>Μερικές φορές τον μήνα</i>	33	25,0	70,0
<i>Μια φορά την εβδομάδα</i>	3	2,3	72,7
<i>Μερικές φορές την εβδομάδα</i>	27	20,5	93,2
<i>Κάθε μέρα</i>	12	6,8	100,0

Πίνακας 7

Νιώθω εξαντλημένος όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα στη δουλειά

	Συχνότητα	Ποσοστό%	Αθροιστικό Ποσοστό %
Ποτέ	21	15,6	15,6
Μερικές φορές το χρόνο	39	28,9	44,5
Μια φορά το μήνα	12	8,9	53,4
Μερικές φορές το μήνα	33	24,4	77,8
Μια φορά την εβδομάδα	3	2,2	80
Μερικές φορές την εβδομάδα	21	15,6	95,6
Κάθε μέρα	6	4,4	100,0

Πίνακας 8

Είναι πολύ κουραστικό για μένα να δουλεύω.

	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό Ποσοστό %
--	-----------	-----------	-------------------------

<i>Ποτέ</i>	18	13,3	13,3
<i>Μερικές φορές το χρόνο</i>	57	42,2	55,6
<i>Μια φορά το μήνα</i>	3	2,2	57,8
<i>Μερικές φορές το μήνα</i>	27	20,0	77,8
<i>Μια φορά την εβδομάδα</i>	9	6,7	84,4
<i>Μερικές φορές την εβδομάδα</i>	12	8,9	93,3
<i>Κάθε μέρα</i>	9	6,7	100,0
<i>Σύνολο</i>	135	100,0	

Πίνακας 9.

Ανησυχώ μήπως αυτή η δουλειά με κάνει περισσότερο σκληρό.

	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστό %</i>	<i>Αθροιστικό Ποσοστό %</i>
<i>Ποτέ</i>	87	64,4	64,4
<i>Μερικές φορές το χρόνο</i>	27	20,0	84,4
<i>Μια φορά το μήνα</i>	3	2,2	86,7
<i>Μερικές φορές το μήνα</i>	9	6,7	93,3
<i>Μια φορά την εβδομάδα</i>	6	4,4	97,8
<i>Μερικές φορές την εβδομάδα</i>	3	2,2	100,0
<i>Σύνολο</i>	135	100,0	

Κατάθλιψη – Άγχους – Στρες (πίνακες 10, 11, 12, 13)

Πίνακας 10

Μου φάνηκε δύσκολο να αναλάβω την πρωτοβουλία να κάνω κάποια πράγματα

	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστό %</i>	<i>Αθροιστικό Ποσοστό %</i>
Δεν ίσχυσε καθόλου για μένα	57	44,2	44,2
Ίσχυσε για μένα σε έναν ορισμένο βαθμό, ή για μικρό χρονικό διάστημα	57	44,2	88,4
Ίσχυε για μένα σε έναν ιδιαίτερο βαθμό, ή για μεγάλο χρονικό διάστημα.	12	9,3	97,7
Ίσχυε για μένα πάρα πολύ, ή τις περισσότερες φορές.	3	2,3	100,0
Σύνολο	129	100,0	

Πίνακας 11

Είχα την τάση να αντιδρώ υπερβολικά στις καταστάσεις που αντιμετώπιζα

	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστό %</i>	<i>Αθροιστικό Ποσοστό %</i>
Δεν ίσχυσε καθόλου για μένα	51	39,5	39,5

Ίσχυσε για μένα σε έναν ορισμένο βαθμό, ή για μικρό χρονικό διάστημα	60	46,5	86,0
Ίσχυε για μένα σε έναν ιδιαίτερο βαθμό, ή για μεγάλο χρονικό διάστημα.	18	14,0	100,0
Ίσχυε για μένα πάρα πολύ, ή τις περισσότερες φορές.	0	0	100,0
Σύνολο	129	100,0	

Πίνακας 12

Ανησυχούσα για τις καταστάσεις στις οποίες θα μπορούσα να πανικοβληθώ και να φανώ ανήτος στους άλλους

	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστό %</i>	<i>Αθροιστικό Ποσοστό %</i>
Δεν ίσχυσε καθόλου για μένα	75	58,1	58,1
Ίσχυσε για μένα σε έναν ορισμένο βαθμό, ή για μικρό χρονικό διάστημα	36	27,9	86,0
Ίσχυε για μένα σε έναν ιδιαίτερο βαθμό, ή για μεγάλο χρονικό διάστημα.	18	14,0	100,0
Ίσχυε για μένα πάρα πολύ, ή τις περισσότερες φορές.	0	0	100,0
Σύνολο	129	100,0	

Πίνακας 13

Μου ήταν δύσκολο να χαλαρώσω

	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστό %</i>	<i>Αθροιστικό Ποσοστό %</i>
Δεν ίσχυσε καθόλου για μένα	36	28,6	28,6
Ίσχυσε για μένα σε έναν ορισμένο βαθμό, ή για μικρό χρονικό διάστημα	69	54,8	83,3
Ίσχυε για μένα σε έναν ιδιαίτερο βαθμό, ή για μεγάλο χρονικό διάστημα.	9	7,1	90,5
Ίσχυε για μένα πάρα πολύ, ή τις περισσότερες φορές.	12	9,5	100,0
Σύνολο	126	100,0	

Ικανοποίησης από τη Ζωή (πίνακες 14, 15, 16, 17, 18)

Πίνακας 14

Ως επί το πλείστον ο τρόπος ζωής μου πλησιάζει το ιδανικό.

	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστό %</i>	<i>Αθροιστικό Ποσοστό %</i>
Διαφωνώ απολύτως	15	11,9	11,9
Διαφωνώ	21	16,7	28,6
Διαφωνώ μερικώς	9	7,1	35,7
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	27	21,4	57,1
Συμφωνώ μερικώς	21	16,7	73,8

<i>Συμφωνώ</i>	30	23,8	97,6
<i>Συμφωνώ απολύτως</i>	3	2,4	100,0
<i>Σύνολο</i>	126	100,0	

Πίνακας 15

Οι συνθήκες στη ζωή μου είναι άριστες.

	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστό %</i>	<i>Αθροιστικό Ποσοστό %</i>
<i>Διαφωνώ απολύτως</i>	3	2,4	2,4
<i>Διαφωνώ</i>	15	11,9	14,3
<i>Διαφωνώ μερικώς</i>	18	14,3	28,6
<i>Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ</i>	27	21,4	50,0
<i>Συμφωνώ μερικώς</i>	39	31,0	81,0
<i>Συμφωνώ</i>	18	14,3	95,2
<i>Συμφωνώ απολύτως</i>	6	4,8	100,0
<i>Σύνολο</i>	126	100,0	

Πίνακας 16

Είμαι ικανοποιημένος με τη ζωή μου.

	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστό %</i>	<i>Αθροιστικό</i>
--	------------------	------------------	-------------------

			<i>Ποσοστό %</i>
<i>Διαφωνώ απολύτως</i>	0	0	0
<i>Διαφωνώ</i>	9	7,3	7,3
<i>Διαφωνώ μερικώς</i>	15	12,2	19,5
<i>Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ</i>	15	12,2	31,7
<i>Συμφωνώ μερικώς</i>	39	31,7	63,4
<i>Συμφωνώ</i>	33	26,8	90,2
<i>Συμφωνώ απολύτως</i>	12	9,8	100,0
<i>Σύνολο</i>	123	100,0	

Πίνακας 17

Μέχρι τώρα έχω αποκτήσει τα σημαντικότερα πράγματα που ήθελα στη ζωή μου.

	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστό %</i>	<i>Αθροιστικό Ποσοστό %</i>
<i>Διαφωνώ απολύτως</i>	3	2,3	2,3
<i>Διαφωνώ</i>	3	2,3	4,5
<i>Διαφωνώ μερικώς</i>	15	11,4	15,9
<i>Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ</i>	12	9,1	25,0
<i>Συμφωνώ μερικώς</i>	30	22,7	47,7
<i>Συμφωνώ</i>	39	29,5	77,3
<i>Συμφωνώ απολύτως</i>	30	22,7	100,0

Σύνολο	132	100,0
--------	-----	-------

Πίνακας 18

Αν μπορούσα να ξαναζήσω τη ζωή μου, δεν θα άλλαζα σχεδόν τίποτε.

	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό Ποσοστό %
Διαφωνώ απολύτως	12	9,3	9,3
Διαφωνώ	21	18,6	27,9
Διαφωνώ μερικώς	30	23,3	51,2
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	12	9,3	60,5
Συμφωνώ μερικώς	21	18,6	79,1
Συμφωνώ	9	7,0	86,0
Συμφωνώ απολύτως	18	14,0	100,0
Σύνολο	123	100,0	

Υποκειμενική Αίσθηση Ικανοποίησης από τη Ζωή (πίνακας 19)

Πίνακας 19

	N	M	Δ
Γενικά, θεωρώ τον εαυτό μου ...	129	5,14	5
Συγκρινόμενος με τους περισσότερους ανθρώπους με τους οποίους συναναστρέφομαι, θεωρώ τον εαυτό μου ...	132	5,32	6
Μερικοί άνθρωποι είναι γενικά πολύ ευτυχισμένοι. Απολαμβάνουν τη ζωή άσχετα με το τι συμβαίνει, «ζώντας έντονα την κάθε στιγμή». Σε ποιο βαθμό σας περιγράφει αυτός ο χαρακτηρισμός	132	4,75	5

Μερικοί άνθρωποι δεν είναι γενικά πολύ ευτυχισμένοι. Παρόλο που δεν 132 3,84 4
 έχουν συνέχεια τις μαύρες τους, ποτέ δεν φαίνονται τόσο ευτυχισμένοι
 όσο θα μπορούσαν να είναι. Σε ποιο βαθμό σας περιγράφει αυτός ο
 χαρακτηρισμός;

M=μέση τιμή, Δ=διάμεσος τιμή κλίμακας Καθόλου ευτυχισμένο (1) – Πολύ ευτυχισμένο
 (7)

Φυσική δραστηριότητα και άσκηση (πίνακες 20, 21, 22, 23)

Πίνακας 20

Πιστεύετε ότι θα βελτιώνε την υγεία σας η σωματική δραστηριότητα;

	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστό %</i>	<i>Αθροιστικό Ποσοστό %</i>
<i>Καθόλου</i>	0	0	0
<i>Λίγο</i>	0	0	0
<i>Αρκετά</i>	33	24,4	24,4
<i>Πολύ</i>	30	22,2	46,7
<i>Πάρα πολύ</i>	72	53,3	100,0
<i>Σύνολο</i>	135	100,0	

Πίνακας 21

Πιστεύετε ότι θα βοηθούσε την ψυχική σας υγεία η άσκηση;

	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστό %</i>	<i>Αθροιστικό Ποσοστό %</i>
<i>Καθόλου</i>	0	0	0
<i>Λίγο</i>	6	4,4	4,4
<i>Αρκετά</i>	27	20,0	24,4
<i>Πολύ</i>	36	26,7	51,1
<i>Πάρα πολύ</i>	66	48,9	100,0
<i>Σύνολο</i>	135	100,0	

Πίνακας 22

Πιστεύετε ότι θα σας κινητοποιούσε και σε άλλους τομείς η άσκηση;

	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστό %</i>	<i>Αθροιστικό Ποσοστό %</i>
<i>Καθόλου</i>	3	2,2	2,2
<i>Λίγο</i>	27	20,0	22,2
<i>Αρκετά</i>	18	13,3	35,6
<i>Πολύ</i>	51	37,8	73,3
<i>Πάρα πολύ</i>	36	26,7	100,0
<i>Σύνολο</i>	135	100,0	

Πίνακας 23

Έχετε βάλει την άσκηση στην ζωή σας;

	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστό %</i>	<i>Αθροιστικό Ποσοστό %</i>
<i>Καθόλου</i>	15	11,1	11,1
<i>Λίγο</i>	51	37,8	48,9
<i>Αρκετά</i>	21	15,6	64,4
<i>Πολύ</i>	24	17,8	82,2
<i>Πάρα πολύ</i>	24	17,8	100,0
<i>Σύνολο</i>	135	100,0	

Προκατάληψη ή μη των εργαζομένων του δημόσιου τομέα στο να επισκεφτούν ειδικούς ψυχικής υγείας (πίνακες 24, 25, 26)

Πίνακας 24

Πιστεύετε σε αυτήν την επιστήμη;(ψυχολογία)

	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστό %</i>	<i>Αθροιστικό Ποσοστό %</i>
<i>Καθόλου</i>	12	8,9	8,9
<i>Λίγο</i>	3	2,2	11,1
<i>Αρκετά</i>	51	37,8	48,9
<i>Πολύ</i>	36	26,7	75,6

<i>Πάρα πολύ</i>	33	24,4	100,0
<i>Σύνολο</i>	45	100,0	

Πίνακας 25

Έχετε ζητήσει βοήθεια από κάποιον ψυχολόγο;

	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστό %</i>	<i>Αθροιστικό Ποσοστό %</i>
<i>Καθόλου</i>	90	66,7	66,7
<i>Λίγο</i>	24	17,8	84,4
<i>Αρκετά</i>	15	11,1	95,6
<i>Πολύ</i>	3	2,2	97,8
<i>Πάρα πολύ</i>	3	2,2	100,0
<i>Σύνολο</i>	135	100,0	

Πίνακας 26

Πιστεύετε ότι ένας ψυχολόγος στους οργανισμούς θα βοηθούσε όταν νιώθετε πίεση ή εξάντληση?

	<i>Συχνότητα</i>	<i>Ποσοστό %</i>	<i>Αθροιστικό Ποσοστό %</i>
<i>Καθόλου</i>	15	11,1	11,1
<i>Λίγο</i>	9	6,7	17,8
<i>Αρκετά</i>	39	28,9	46,7

Πολύ	33	24,4	71,1
Πάρα πολύ	39	28,9	100,0
Σύνολο	135	100,0	

Θεωρούμε τις κάτωθι εξαρτημένες μεταβλητές οι οποίες προκύπτουν από το μέσο σκορ των απαντήσεων των συναφών ερωτημάτων. Για κάθε μια από αυτές διερευνούμε το δείκτη συνάφειας α -Cronbach.

- Επαγγελματικής Εξουθένωσης ($\alpha=0,785$)
- Κατάθλιψης – Άγχους – Στρες ($\alpha=0,788$)
- Ικανοποίησης από τη Ζωή ($\alpha=0,771$)
- Υποκειμενικής Αίσθησης Ικανοποίησης από τη Ζωή ($\alpha=0,528$)
- φυσική δραστηριότητας και άσκησης ($\alpha=0,802$)
- μη προκατάληψης των εργαζομένων του δημόσιου τομέα στο να επισκεφτούν ειδικούς ψυχικής υγείας ($\alpha=0,62$)

Παρατηρούμε σε όλες υψηλή συνάφεια ($\alpha>0,7$) με εξαίρεση την εξαρτημένη μεταβλητή Υποκειμενικής Αίσθησης Ικανοποίησης από τη Ζωή όπου παρατηρείται μέτρια συνάφεια ($0,3<\alpha<0,7$).

6.4. ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΕΣ ΣΥΧΕΤΙΣΕΙΣ

Συσχέτιση φύλου με εξαρτημένες μεταβλητές

Εξαρτημένη μεταβλητή	ΦΥΛΟ			Στατιστική Ανάλυση
	M	S		
Εξουθένωση από εργασία	Άνδρας	2,44	1,11	F=0.651, p=0,424
	Γυναίκα	3,11	1,36	t=-1,354, p=0,183

Κατάθλιψη –Άγχος- Στρες	Άνδρας	0,58	0,69	F=0,005, p=0,942
	Γυναίκα	0,78	0,56	t=-0,912,p=0,367
Ικανοποίηση από την ζωή	Άνδρας	4,26	1,53	F=0,91, p=0,346
	Γυναίκα	4,53	1,21	t=-0,570,p=0,571
Υποκειμενική αίσθηση ικανοποίησης από την ζωή	Άνδρας	5,00	0,71	F=2,324, p=0,135
	Γυναίκα	4,73	0,92	t=0,799, p=0,429
Φυσική δραστηριότητα και άσκηση	Άνδρας	4,00	0,75	F=1,348, p=0,252
	Γυναίκα	3,71	0,87	t=0,896, p=0,375
Μη προκατάληψη εργαζομένων του δημόσιου τομέα στο να επισκεφτούν ειδικούς ψυχικής υγείας	Άνδρας	2,88	0,68	F=0,184, p=0,67
	Γυναίκα	2,87	0,90	t=0,029, p=0,977

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα ανά δύο συσχετίσεων παρατηρούμε με βάση τα στατιστικά σημαντικά ευρήματα ($p < 5\%$) ότι:

- Η εξουθένωση από την εργασία σχετίζεται
 - μετρίως θετικά ($0,3 < r < 0,7$)
 - με την κατάθλιψη, το άγχος και το στρες και
 - την μη προκατάληψη εργαζομένων του δημόσιου τομέα να επισκεφτούν ειδικούς ψυχικής υγείας
 - μετρίως αρνητικά ($-0,7 < r < -0,3$) με την ικανοποίηση από τη ζωή
- Η υποκειμενική αίσθηση ικανοποίησης από τη ζωή σχετίζεται μετρίως θετικά
 - με την ικανοποίηση από τη ζωή και
 - τη φυσική δραστηριότητα και άσκηση
- Η ικανοποίηση από τη ζωή σχετίζεται μετρίως θετικά με την υποκειμενική αίσθηση ικανοποίησης από τη ζωή.

Συσχετίσεις ανά δύο εξαρτημένων μεταβλητών

<i>Κατάθλιψη- Άγχος-Στρες</i>	<i>Ικανοποίηση από την ζωή</i>	<i>Υποκειμενική αίσθηση ικανοποίησης από την ζωή</i>	<i>Φυσική δραστηριότητα και άσκηση</i>	<i>Μη προκατάληψη εργαζομένων του δημόσιου</i>
-------------------------------	--------------------------------	--	--	--

	τομέα στο να επισκεφτούν ειδικούς ψυχικής υγείας				
<i>Εξουθένωση από εργασία</i>	r=0,489** p=0,001	r=-0,326* p=0,029	r=-0,167 p=0,274	r=0,113 p=0,461	r=0,332* p=0,026
<i>Κατάθλιψη-Άγχος-Στρες</i>		r=-0,293 p=0,056	r=-0,233 p=0,132	r=-0,086 p=0,582	r=0,288 p=0,061
<i>Ικανοποίηση από την ζωή</i>			r=0,555** p<0,001	r=0,282 p=0,061	r=0,106 p=0,486
<i>Υποκειμενική αίσθηση ικανοποίησης από την ζωή</i>				r=0,517** p=0,000	r=0,140 p=0,361
<i>Φυσική δραστηριότητα και άσκηση</i>					r=0,159 p=0,296

r=συντελεστής συσχέτισης του Pearson

Συσχέτισης φύλου με εξαρτημένες μεταβλητές

Εξαρτημένη μεταβλητή	ΦΥΛΟ			Στατιστική Ανάλυση
	Μ	S		
Εξουθένωση από εργασία	Άνδρας	2,44	1,11	F=0,651, p=0,424
	Γυναίκα	3,11	1,36	t=-1,354, p=0,183
Κατάθλιψη -Άγχος- Στρες	Άνδρας	0,58	0,69	F=0,005, p=0,942
	Γυναίκα	0,78	0,56	t=-0,912, p=0,367
Ικανοποίηση από την ζωή	Άνδρας	4,26	1,53	F=0,91, p=0,346
	Γυναίκα	4,53	1,21	t=-0,570, p=0,571
Υποκειμενική αίσθηση ικανοποίησης από την ζωή	Άνδρας	5,00	0,71	F=2,324, p=0,135
	Γυναίκα	4,73	0,92	t=0,799, p=0,429
Φυσική δραστηριότητα και άσκηση	Άνδρας	4,00	0,75	F=1,348, p=0,252
	Γυναίκα	3,71	0,87	t=0,896, p=0,375
Μη προκατάληψη	Άνδρας	2,88	0,68	F=0,184, p=0,67

εργαζομένων του δημόσιου Γυναίκα 2,87 0,90 t=0,029, p=0,977
 τομέα στο να επισκεφτούν
 ειδικούς ψυχικής υγείας

M=μέση τιμή, S=τυπική απόκλιση, t=στατιστική συνάρτηση Student's independent samples t-test, F=στατιστική συνάρτηση Levene's test ισότητας διασπορών, μ_0 = τιμή ελέγχου.

Παρατηρούμε ότι δεν υπάρχει διαφοροποίηση μεταξύ φύλου για κάθε μια από τις εξαρτημένες μεταβλητές.

Συσχέτισης οικογενειακής κατάστασης με εξαρτημένες μεταβλητές

Εξαρτημένη μεταβλητή	Οικογενειακή κατάσταση	M	S	Στατιστική Ανάλυση	
				F	p
Εξουθένωση εργασία	από Ελεύθερος	3,84	1,35	2,302	0,091
	Παντρεμένος/η	2,70	1,04		
	Διαζευγμένος/η	2,98	1,57		
	Χήρος/α	1,25			
Κατάθλιψη - Άγχος - Στρες	Ελεύθερος	1,03	0,28	1,604	0,204
	Παντρεμένος/η	0,77	0,68		
	Διαζευγμένος/η	0,56	0,50		
	Χήρος/α	.			
Ικανοποίηση από την ζωή	Ελεύθερος	4,35	1,09	3,896	0,015
	Παντρεμένος/η	4,99	1,27		
	Διαζευγμένος/η	3,64	0,98		
	Χήρος/α	5,40			
Υποκειμενική αίσθηση ικανοποίησης από την ζωή	Ελεύθερος	4,77	0,97	1,126	0,350
	Παντρεμένος/η	4,89	0,82		
	Διαζευγμένος/η	4,51	0,92		
	Χήρος/α	6,00			
Φυσική δραστηριότητα άσκηση	Ελεύθερος	3,66	0,85	0,767	0,519
	Παντρεμένος/η	3,87	0,88		

	Διαζευγμένος/η	3,59	0,80		
	Χήρος/α	4,75			
Μη προκατάληψη των εργαζομένων του δημόσιου τομέα να επισκεφτούν ειδικούς ψυχικής υγείας	Ελεύθερος	2,96	0,80	1,883	0,148
	Παντρεμένος/η	2,98	0,79		
	Διαζευγμένος/η	2,79	0,91		
	Χήρος/α	1,00			

M=μέση τιμή, S=τυπική απόκλιση, F = στατιστική συνάρτηση μονο-παραγοντικής ανάλυσης διασποράς

Παρατηρούμε ότι μόνο η ικανοποίηση από τη ζωή διαφοροποιείται σε σχέση με την οικογενειακή κατάσταση. Για να συγκρίνουμε μεταξύ επιπέδων οικογενειακής κατάστασης (εξαιρούμε την κατάσταση χηρείας λόγω μόλις μιας παρατήρησης) διενεργούμε ανάλυση post-hoc με μέθοδο LSD (Levene's test, $F=0,447$, $p=0,643$). Η βαθμός ικανοποίησης ζωής για τους/τις παντρεμένους/ες είναι σημαντικά υψηλότερος σε σχέση με τους/τις διαζευγμένους/ες ($4,99 > 3,64$, $p=0,002$), αλλά παρουσιάζεται αυξημένο στρες, κατάθλιψη και εξουθένωση.

Συσχέτισης συνολικής προϋπηρεσίας με εξαρτημένες μεταβλητές

Εξαρτημένη μεταβλητή	Συνολική Προϋπηρεσία	M	S	Στατιστική Ανάλυση	
				F	P
Εξουθένωση από εργασία	5-10 έτη	3,25	1,96	0,209	0,812
	10-15 έτη	3,02	0,99		
	>20 έτη	2,83	1,44		
Κατάθλιψη- Άγχος-Στρες	5-10 έτη	1,18	0,74	4,371	0,019
	10-15 έτη	0,96	0,54		
	>20 έτη	0,52	0,52		
Ικανοποίηση από την ζωή	5-10 έτη	4,55	1,18	0,060	0,942
	10-15 έτη	4,40	1,25		

	>20 έτη	4,54	1,36		
Υποκειμενική αίσθηση ικανοποίησης από την ζωή	5-10 έτη	4,68	0,71	0,014	0,986
	10-15 έτη	4,76	0,98		
	>20 έτη	4,76	0,86		
Φυσική δραστηριότητα και άσκηση	5-10 έτη	4,18	0,12	2,078	0,138
	10-15 έτη	3,96	0,93		
	>20 έτη	3,52	0,79		
Μη προκατάληψη εργαζομένων να επισκεφτούν ειδικούς ψυχικής υγείας	5-10 έτη	3,33	0,38	0,786	0,463
	10-15 έτη	2,93	0,78		
	>20 έτη	2,76	0,97		

M=μέση τιμή, S=τυπική απόκλιση, F = στατιστική συνάρτηση μονο-παραγοντικής ανάλυσης διασποράς

Παρατηρείται ότι μόνο ο βαθμός κατάθλιψης-άγχους-στρες διαφοροποιείται σε σχέση με τα έτη συνολικής προϋπηρεσίας και όπως φαίνεται στην έρευνα τα άτομα τα οποία έχουν μεγαλύτερη εμπειρία παρουσιάζουν άγχος, υψηλότερα επίπεδα κατάθλιψης, επαγγελματικής εξουθένωση κτλ. Για να συγκρίνουμε μεταξύ ετών διενεργούμε ανάλυση post-hoc με μέθοδο LSD (Levene's test, $F=0,447$, $p=0,643$).

7. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

7.1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Με βάση τα δημογραφικά χαρακτηριστικά το 80% ήταν γυναίκες και το 20% άνδρες. Το γεγονός αυτό, σχετικά με την μεγάλη συμμετοχή των γυναικών στο ερωτηματολόγιο φανερώνει ότι οι γυναίκες είναι πιο πρόθυμες να συμπληρώσουν ένα τέτοιο δομημένο κλειστού τύπου ερωτηματολόγιο που έχει σχέση με ψυχομετρικές μετρήσεις ενώ οι άντρες φαίνονται να μην θέλουν να φανούν εξωστρεφείς ως προς τον ψυχισμό τους. Ο μέσος όρος της ηλικίας τους ήταν τα 48 έτη με τυπική απόκλιση σχεδόν 7 έτη. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων με ποσοστό 55,8% ήταν απόφοιτοι Ανώτατης σχολής ή Πτυχιούχοι ΤΕΙ το οποίο υποδηλώνει ότι έχουν ικανοποιητική μόρφωση. Το 26,3% δήλωσαν ότι έχουν τίτλο

Μεταπτυχιακής εκπαίδευσης ή ακόμα και διδακτορικό κάτι το οποίο φανερώνει δείγμα εξέλιξης και ποιότητας στους δημόσιους φορείς ως προς τις γνώσεις τους. Το 23,3% δήλωσε ότι είχαν μόνο απολυτήριο Λυκείου και το 4,7% είχαν απολυτήριο υποχρεωτικής εκπαίδευσης. Το 48,9% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι είναι παντρεμένοι και σχεδόν το 30% είναι διαζευγμένοι, το 2,2% έχουν χηρέψει και το 20% είναι ελεύθεροι. Το 54,5% δήλωσαν ότι έχουν πάνω από 20 έτη προϋπηρεσία κάτι το οποίο φανερώνει ότι έχουν μεγάλη εμπειρία ως προς το εργασιακό τους περιβάλλον, το 36,4% έχουν εμπειρία 10-15 έτη και μόνο το 9,1% έχει σχετικά μικρή εμπειρία 5-10 έτη. Εντυπωσιακό είναι το ποσοστό που δήλωσε ότι η επίδοσή τους την συγκεκριμένη χρονική περίοδο ήταν, είτε εξαιρετική είτε πολύ καλή σε ποσοστό 80% ενώ το 17,8% δήλωσε ότι ήταν απλώς καλή και το 2,2% μέτρια.

7.2 Περιγραφικά αποτελέσματα

Στα περιγραφικά αποτελέσματα σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση ένα μεγάλο ποσοστό απάντησε ότι νιώθουν ψυχικά εξαντλημένοι μερικές φορές την βδομάδα, ή ακόμα και κάθε μέρα σε ποσοστό 27,3% κάτι το οποίο αναλύοντάς το, βλέπουμε ότι είναι πάνω από το $\frac{1}{4}$ των εργαζομένων και περιγράφει ένα μεγάλο ποσοστό για κάποιο εργασιακό περιβάλλον στο σύνολο του, διότι αυτό το ποσοστό αναμφισβήτητα δεν μπορεί να φανεί λειτουργικό και να παρουσιάσει ποιοτικά χαρακτηριστικά στην εργασία του. Το 25% απάντησε ότι μια φορά το μήνα νιώθει επαγγελματική εξουθένωση ενώ το 9,1% ποτέ. Στην ερώτηση αν νιώθουν πρωινή εξάντληση από τα 135 άτομα, τα 39 απάντησαν μερικές φορές το χρόνο ενώ 21 άτομα απάντησαν μερικές φορές την εβδομάδα. Στην ερώτηση αν είναι κουραστικό να δουλεύουν πάλι έχουμε ικανοποιητικά νούμερα με ποσοστό 42,2% να απαντούν μερικές φορές τον χρόνο ενώ το 13,3% απάντησε ότι ποτέ δεν είναι δύσκολο να εργάζονται κάτι το οποίο αναιρεί το ποσοστό που τους καθιστά ψυχικά εξαντλημένους που περιγράφεται παραπάνω. Στην ερώτηση 11 σχετικά με το αν πιστεύουν ότι αυτή η δουλειά θα τους κάνει περισσότερο σκληρούς και με ποσοστό 64,4% δήλωσαν αρνητικά κάτι το οποίο περιγράφει σε μια γενικότερη κλίμακα ότι αντιμετωπίζουν τις δυσκολίες αν υπάρχουν, με ένα θετικό πρόσημα. Στο ερωτηματολόγιο σχετικά με την μέτρηση της

κατάθλιψης, του άγχους και του στρες στην ερώτηση για το αν τους φάνηκε δύσκολο να αναλάβουν την πρωτοβουλία να κάνουν κάποια πράγματα και να αναλάβουν πρωτοβουλία, το 88,4% απάντησαν είτε ότι δεν το ένιωσαν ποτέ αυτό, είτε ότι το αισθάνθηκαν αλλά για πολύ μικρό διάστημα και μόλις το 2,3% αντιμετωπίζουν πρόβλημα στο να διαχειριστούν κάποια κρίση και να αναλάβουν πρωτοβουλία. Στην ερώτηση για το αν είχαν την τάση να αντιδρούν υπερβολικά πάλι παρατηρείται αυξημένο το ποσοστό θετικής προσέγγισης κατά 86% δηλώνει ότι δεν συνέβαινε αυτό καθόλου ή ότι συνέβη αλλά πολύ σύντομα επανήλθαν σε μια ψυχραιμη κατάσταση. Στην ερώτηση αν ανησυχούσαν για τις καταστάσεις στις οποίες θα μπορούσαν να πανικοβληθούν και να φανούν ανόητοι στους άλλους, απάντησαν το 58,1% ότι δεν ένιωσαν έτσι σε καμία περίπτωση στην επαγγελματική τους καριέρα και στην ερώτηση αν τους ήταν δύσκολο να χαλαρώσουν πάλι τα αποτελέσματα ήταν σε πολύ ικανοποιητικό επίπεδο. Στις επόμενες πέντε ερωτήσεις περιγράφεται η ικανοποίηση από την ζωή των εργαζομένων και στην ερώτηση αν πλησιάζει το ιδανικό ο τρόπος ζωής τους, το 50% απάντησαν ότι διαφωνούν και ότι δεν πλησιάζει το ιδανικό εξ αιτίας οικονομικού περιβάλλοντος και κινήτρων που δεν ανταποκρίνεται το δημόσιο. Στην επόμενη ερώτηση που το ζητούμενο είναι να απαντήσουν κατά πόσο πλησιάζει το ιδανικό οι συνθήκες της ζωής τους, το 50% απαντάει ότι διαφωνεί απολύτως ή μερικώς και αυτό φανερώνει ότι έχουν μεγάλη απόσταση οι προσδοκίες τους σε σχέση με τις απολαβές τους και την πραγματικότητα. Σε αντίθεση με την ερώτηση του αν είναι ικανοποιημένοι από την ζωή τους το 58,5% απάντησαν ότι συμφωνούν μερικώς και το 9,8% απάντησε ότι συμφωνεί απόλυτα, το οποίο περιγράφει την γενικότερη εικόνα της ικανοποίησής τους μαζί με την οικογενειακή τους κατάσταση, τα παιδιά και το κοινωνικό σύνολο που εντάσσονται. Στην επόμενη ερώτηση οι συμμετέχοντες απάντησαν σχετικά με το αν έχουν αποκτήσει τα σημαντικότερα πράγματα που ήθελαν από την ζωή και σχεδόν το 75% απάντησε ότι συμφωνεί μερικώς ή απόλυτα που αυτό περιγράφει την γυναικεία φύση που απάντησε κατά πλειοψηφία στην συγκεκριμένη έρευνα και φανερώνει ότι στην ερώτηση αυτή απαντάει ασυνείδητα στην οικογενειακή τους ζωή και στην απόκτηση παιδιών και της υποτιθέμενης ολοκλήρωσης ρόλου της γυναικείας φύσης, εφόσον το 80% των συμμετεχόντων της έρευνας ήταν γυναίκες. Στη συνέχεια βλέπουμε άλλη προσέγγιση των συμμετεχόντων που σύμφωνα με την ερώτηση αν ξαναζούσαν την ζωή τους, αν θα άλλαζαν κάτι, απάντησαν σε ποσοστό 51,2% ότι δεν συμφωνούν ιδιαίτερα με αυτήν την πρόταση, δεν τους χαρακτηρίζει, και το

γεγονός αυτό υποδηλώνει ότι έχουν μετανιώσει για πολλά πράγματα και δείχνει την δυσαρέσκειά τους. Στο ερωτηματολόγιο σχετικά με την υποκειμενική αίσθηση ικανοποίησης από την ζωή ξεκαθαρίζεται περισσότερο το τοπίο σχετικά με το πώς νιώθουν οι δημόσιοι υπάλληλοι. Στην θεωρία αυτού του ερωτηματολογίου ο ερευνητής πιστεύει ότι έχουμε σχετική ικανοποίηση όταν τα νούμερα στον μέσο όρο τους είναι μεταξύ έξι και επτά, εξηγώντας ότι η κλίμακα (1) είναι καθόλου ευτυχισμένος και (7) πολύ ευτυχισμένος. Εδώ όπως χαρακτηρίζεται αυτό το περιβάλλον είναι απογοητευτικό διότι οι απαντήσεις κατατάσσονται κάτω από 6 και δυστυχώς κάποιες περιγραφές έχουν και 3,84 μέσο όρο. Η υποκειμενικότητα του ατόμου είναι πολύ σημαντική γιατί είναι η αντίληψή του, η ιδέα για τον εαυτό του και το αίσθημά του, οπότε αυτό το ερωτηματολόγιο ξεδιπλώνει πολλές πτυχές των εργαζομένων του δημοσίου.

Γνωρίζοντας ότι η άσκηση ανεβάζει τις ενδορφίνες, δημιουργήθηκε ένα σχετικό ερωτηματολόγιο που μελέτησε συνιστώσες, όπως για παράδειγμα στην ερώτηση αν πιστεύουν ότι η άσκηση θα βελτίωνε την υγεία τους το 53,3% απάντησε ότι θα βοηθούσε πάρα πολύ και αυτό φανερώνει ότι γνωρίζουν για τα οφέλη της άσκησης, καθώς επίσης και στην ερώτηση αν θα βοηθούσε στην ψυχική υγεία τους, απάντησαν πάλι θετικά με ποσοστό σχεδόν 75% κάτι το οποίο δείχνει ότι γνωρίζουν πολύ καλά για τις ενδορφίνες που παράγονται κατά την διάρκεια της άσκησης αλλά και μετά την άσκηση. Το πιο εντυπωσιακό όμως είναι ότι παρά τις γνώσεις τους για την άσκηση και την φυσική δραστηριότητα στην ερώτηση αν γυμνάζονται σχεδόν το 50% δήλωσαν ότι είτε δεν γυμνάζονται καθόλου, είτε λίγο.

Παρατηρώντας τις συμπεριφορές και τις αντιδράσεις των εργαζομένων όλα αυτά τα χρόνια στον δημόσιο τομέα, θεώρησα απαραίτητο να δημιουργηθεί κι ένα ερωτηματολόγιο για την προκατάληψη ή μη των εργαζομένων στο να επισκεφθούν έναν ειδικό ψυχικής υγείας. Παρόλο που το 88,9% πιστεύουν σε αυτήν την επιστήμη και το ίδιο ποσοστό θεωρεί ότι θα τους βοηθούσε ένας ψυχολόγος μέσα στον οργανισμό τους, δεν έχουν επισκεφθεί οι ίδιοι κάποιον ειδικό ψυχικής υγείας, παρά μόνο το 2,2%.

Εντυπωσιακά επίσης φάνηκαν τα στατιστικά αποτελέσματα της έρευνας, όταν συγκρίθηκε η κατάθλιψη, το άγχος και το στρες στα δύο φύλα. Όπως παρατηρήθηκε ειδικά οι παντρεμένοι άνδρες παρουσιάζουν να έχουν πολύ περισσότερο άγχος από τις γυναίκες, με

χαμηλότερη ικανοποίηση από την ζωή ειδικά οι εργαζόμενοι που έχουν προϋπηρεσία άνω των 20 ετών.

8. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Στην περιγραφή και την παράθεση των αποτελεσμάτων παρατηρείται ότι οι συμμετέχοντες δεν έχουν σταθερότητα και ομοιομορφία απόψεων ειδικά σε θέματα που αφορούν ψυχομετρικές μετρήσεις. Με τις αντιφάσεις αυτές, αποδεικνύεται η κάλυψη των συναισθημάτων τους και η προκατάληψη σε ότι αφορά την εξωστρέφεια και την αποδοχή του εαυτού τους σχετικά με ότι πραγματεύεται την αλήθεια τους.

Στα ερωτηματολόγια που συμπληρώθηκαν η επαγγελματική εξουθένωση φαίνεται να απασχολεί το ¼ των εργαζομένων και να τους καθιστά ευάλωτους στο στρες, επηρεάζοντας πολύπλευρα την ζωή τους όπως τελικά φανερώθηκε και στην υποκειμενική αίσθηση της ζωής, όπου ο μέσος όρος είναι ιδιαίτερα χαμηλός στο 3,84 παρά το γεγονός ότι βιβλιογραφικές αναφορές θεωρούν ότι ο μέσος όρος της συγκεκριμένης συνιστώσας χρειάζεται να είναι μεταξύ 6 και 7. Θεωρητικά η υποκειμενική αίσθηση της ζωής σχετίζεται με την ψυχολογική ευημερία των ατόμων και όπως ορίζεται από τους Wright & Cropanzano,(2000) είναι το αποτέλεσμα της ψυχολογικής λειτουργίας συνολικά της ζωής και όχι μόνο στο εργασιακό περιβάλλον. Δηλαδή περιλαμβάνει τις πτυχές της ζωής του ατόμου όπως η εργασία, η οικογένεια, η κοινότητα και ως εκ τούτου είναι μια συνολική αξιολόγηση πραγμάτων και παραμέτρων. Αυτό, που χρειάζεται να μελετηθεί είναι η κατανόηση της ικανοποίησης από την ζωή, λαμβάνοντας υπόψη την ψυχολογική ευημερία του ατόμου στο σύνολό της και ως εκ τούτου να αναλυθεί η ζωή γενικότερα του ανθρώπου, η οικογένεια, οι κοινωνικές συναναστροφές και οι δραστηριότητές του, πέρα από την εργασία του.

Τα ωράρια των εργαζομένων του δημόσιου τομέα ευδοκούν για την αξιοποίηση ελεύθερου χρόνου. Η βέλτιστη ψυχολογική ευημερία των ατόμων επέρχεται με την αθλητική δραστηριότητα που θεωρείται η ειδοποιός διαφορά λόγω των φυσιολογικών μεταβολών του οργανισμού, απελευθερώνοντας ενδορφίνες στον οργανισμό, οι οποίες αποκαλούνται από την ιατρική κοινότητα το φυσικό αντικαταθλιπτικό.

9.ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

Η ικανοποίηση από την ζωή δεν σχετίζεται μόνο με το εργασιακό περιβάλλον αλλά και με το κομμάτι της δεύτερης ζωής, εκτός του χώρου εργασίας. Το γεγονός αυτό σημαίνει ότι υπάρχει η ανάγκη για περαιτέρω έρευνα του αντικειμένου, η οποία θα μελετήσει όχι μόνο την ικανοποίηση από την ζωή με ότι αφορά την εργασιακή εξουθένωση, αλλά με την ανθεκτικότητα του στρες συμπεριλαμβανομένης της εργασίας, όσο και με τον ελεύθερο χρόνο του ατόμου και πάντα σε συνδυασμό με τη στρατηγική διαχείρισης των αγχογόνων καταστάσεων (coping styles) Λαζάρου & Folkman (1984) ώστε να μπορέσουν να σχεδιαστούν κατάλληλα προγράμματα βελτίωσης της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Βιβλιογραφία

- Αντωνίου, Σ. (2002). Πηγές εργασιακού στρες, Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας. Αθήνα.
- Αντωνίου, Σ. (2003). Σύγχρονα θεωρητικά μοντέλα στρες και ενδεχόμενες συνέπειες 186 εργασιακών στρεσογόνων παραγόντων.
- Ελένη Δημητροπούλου Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας, Τόμος 6ος, Τεύχος 4ο, Οκτώβριος – Δεκέμβριος 2007
- Αντωνίου, Σ-Α. (2008). Ψυχολογία της Υγείας. Εκδόσεις Παπαζήση. Σειρά Εφαρμοσμένη Ψυχολογία. Αθήνα.
- Ψούνη Λίνα, Ψυχολόγος, ηλεκτρονικό άρθρο το 2011.

- Wheatley, R. (2000). Taking the strain: a survey of managers and workplace stress. London: Institute of Management.
- Gray, P. (2000). Mental Health in the Workplace: Tackling the Effects of Stress, Mental Health Foundation, London.
- The Nature and Causes of Job Satisfaction. In: Dunnette, M.D., Ed., Handbook of Industrial and Organizational Psychology, (σελ.1297-1343).
- Κοΐνης Αριστοτέλης, Σαρίδη Μαρία (Οκτώβριος - Δεκέμβριος 2014) Εργασιακό στρες και η επίδρασή του στην επαγγελματική και προσωπική ζωή των Επαγγελματιών Υγείας.
- Ιατρικό Διαδικτυακό περιοδικό «Ιάτωρ».
- Spector, PE (1997). *Ικανοποίηση από την εργασία: Εφαρμογή, αξιολόγηση, αιτίες και συνέπειες*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Hulin, CL, & Judge, TA (2003). Job attitudes. Στο WC Borman, DR ligen, & RJ Klimoski (Eds.), *Εγχειρίδιο ψυχολογίας: Βιομηχανική και οργανωτική ψυχολογία* (σελ. 255-276). Hoboken, NJ: Wiley.
- Thompson, ER; Phua FTT (2012). "Σύντομος δείκτης ικανοποιητικής ικανοποίησης εργασίας". *Διοίκηση ομάδας και οργάνωσης*.
- AP, Roberson L. (1989). Οργάνωση συμπεριφοράς εργασίας: διερευνητική μελέτη. *Journal of Applied Social Psychology* 19: 717 ± 727.
- Weiss HM, Nicholas JP, Daus CS. (1999). Μια εξέταση των κοινών επιπτώσεων των συναισθηματικών εμπειριών και των πεποιθήσεων στην ικανοποίηση από την εργασία και τις διαφορές στις συναισθηματικές εμπειρίες με την πάροδο του χρόνου. *Οργανωσιακή Συμπεριφορά και Διαδικασίες Ανθρώπινης Απόφασης* 78: 1 ± 24

- Weiss, H. M., Suckow, K., & Cropanzano, R. (1999). Effects of justice conditions on discrete emotions. *Journal of Applied Psychology*, 84(5), 786–794. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.5.786>
- Fisher D. (2000). Διάθεση και συναισθήματα κατά την εργασία: λείπουν κομμάτια ικανοποίησης από την εργασία; *Εφημερίδα της Οργανωσιακής Συμπεριφοράς* 21, 185 ± 202
- Pugliesi K. (1999). Οι συνέπειες της συναισθηματικής εργασίας: Επιδράσεις στην εργασιακή άγχωση, ικανοποίηση εργασίας και Weil-Bein Motivation and Emotion, Vol. 23/2
- Cote S., Morgan LM (2002). Μια διαχρονική ανάλυση της συσχέτισης μεταξύ της ρύθμισης των συναισθημάτων, της ικανοποίησης από την εργασία και των προθέσεων εγκατάλειψης. *Journal of Organizational Behavior* vol. 23, 947-962
- Ashforth, BE, & Humphrey, RH (1993). Εργασιακοί ρόλοι εργασίας: οι επιρροές της ταυτότητας. *Ακαδημία Διοίκησης Review*, 18, 88-115
- Rafaeli, A.; Sutton, RI (1989). "Η έκφραση των συναισθημάτων στην οργανωτική ζωή". *Ερευνα στην Οργανωτική Συμπεριφορά* . **11** : 1-42.
- Abraham, R (1999). "Ο αντίκτυπος της συναισθηματικής διαφωνίας στην οργανωτική δέσμευση και την πρόθεση για τον κύκλο εργασιών". *Εφημερίδα της Ψυχολογίας* 441-455.
- Morris, JA; Feldman, DC (1997). "Διαχείριση των αισθήσεων στο χώρο εργασίας". *Εφημερίδα των Διευθυντικών Θέσεων* . **9** : 257-274.
- Bruk-Lee, V.; Khoury, H. A.; Nixon, A. E.; Goh, A.; Spector, P. E. (2009). "Replicating and extending past personality/job satisfaction meta-analyses". *Human Performance*. **22** (2): 156–189.
- Beehr, TA (1995). *Ψυχολογικό άγχος στο χώρο εργασίας* . Νέα Υόρκη, Νέα Υόρκη: Routledge.

- Wright, TA; Cropanzano, R. (2000). "Ψυχολογική ευεξία και ικανοποίηση από την εργασία ως πρόβλεψη της απόδοσης της εργασίας". *Εφημερίδα της Ψυχολογίας της Επαγγελματικής Υγείας* . **5** (1): 84-94.
- Wright, TA; Cropanzano, R .; Bonett, ΓΔ (2007). "Ο μετριασμός του ρόλου της ευημερίας των εργαζομένων στη σχέση μεταξύ ικανοποίησης από την εργασία και απόδοσης θέσεων εργασίας". *Εφημερίδα της Ψυχολογίας της Επαγγελματικής Υγείας* . **12** (2): 93-104.
- Τροβάς Γεώργιος,(2014) Οι ορμόνες της ευτυχίας
- Live Science, Jennifer Welsh, 2011 “ Why Laughter may Be the best Pain Medicine” Scientific American
- Porter, H., Wrench, JS, & Hoskinson, C. (2007). 133 Αναφορές άρθρων
- Peter G. Hanson, M.D. (1985). Η χαρά του στρες : the joy of stress. Μετάφραση: Αντιγόνη Πανέτσου- Ωραιοπούλου: Εταιρεία Ψυχολογικής Ψυχοιατρικής Ενηλίκου και παιδιού.
- Παναγιώτης Ρώτας, (1995).Αποφεύγετε το στρες...!. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Αναστασία Καλαντζη-Αζίζι, (1996). Εφαρμοσμένη κλινική ψυχολογία στο χώρο της υγείας. Αθήνα: Ελληνικά γράμματα.
- Issac Meyer Marks, M.D., (1978). Living with fear: understanding and coping with anxiety. England: McGraw-Hill.
- Νίκος Παπαδόπουλος, (2005). Λεξικό της Ψυχολογίας. Αθήνα: Σύγχρονη εκδοτική.
- Χρήστος Ζερβής, (2003). Ψυχοπαθολογία του ενήλικα. Αθήνα: Βιβλιοτεχνία, Γ έκδοση.
- James W. Kalat. Βιολογική Ψυχολογία, 5 έκδοση, , τόμος Β, εκδόσεις Έλλην, επιμέλεια Α.Α. Καστελάκης, Δ. Α. Χρηστίδης.
- Grahame Hill, (2003). Exercises for AS level Psychology. England: Oxford university press.

- How does the APA define “psychology” Ανακτήθηκε στις 15 Νοεμβρίου 2011.
- Definition of "Psychology (APA's Index Page). Ανακτήθηκε στις 20 Δεκεμβρίου 2011.
- Fernald LD (2008). *Psychology: Six perspectives* (pp. 12–15). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hockenbury & Hockenbury. *Psychology*. Worth Publishers, 2010.
- O'Neil, H.F.; cited in Coon, D.; Mitterer, J.O. (2008). *Introduction to psychology: Gateways to mind and behavior* (12th ed., pp. 15–16). Stamford, CT: Cengage Learning.
- The mission of the APA [American Psychological Association] is to advance the creation, communication and application of psychological knowledge to benefit society and improve people’s lives APA (2010). *About APA*. Retrieved 20 October 2010.
- Psychology is a Hub Science. Association for Psychological Science *Observer*(September 2007)
- The mission of the APA [American Psychological Association] is to advance the creation, communication and application of psychological knowledge to benefit society and improve people’s lives APA (Retrieved 20 October 2010).
- Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor, Occupational Outlook Handbook, 2010–11 Edition, Psychologists, on the Internet (visited July 08, 2010).
- Online in History of Psychology – Marko marulic – The author of the Term “Psychology” . Psychclassics.yorky.ca. Retrieved 2011-12-10
- www.psychology.gr – Δημοσίευση 18 Νοεμβρίου 2019
- Online Etymology Dictionary (2001) Psychology
- Thompson R. F. *Introduction to physiological psychology*, Harper & Row Limited, 1975
- Δρ. Αναστάσιος Β. Σταλίκας, *Εφαρμοσμένη Αθλητική Ψυχολογία*, Αθήνα 1995, σελ.20-21.

- Thorndike, E. L. Animal intelligence; experimental studies. New York, Macmillan Co., 1911
- Behaviorism (revised edition). Watson, John B. University of Chicago Press, 1930
- Principles of animal psychology. N.R.F. Maier and T.C. Schneirla. New York : McGraw-Hill, 1935
- The behavior of organisms; an experimental analysis. B F Skinner. New York, D. Appleton-Century company, 1938
- Skinner, B. F. Contingencies of reinforcement; a theoretical analysis. New York, Appleton-Century-Crofts, 1969
- The natural science of the human species : an introduction to comparative behavioral research : the "Russian Manuscript" (1944-1948). Konrad Lorenz; Agnes von Cranach. MIT Press, 1996
- Classical conditioning II: current research and theory. A H Black; W F Prokasy, Appleton-Century-Crofts 1972
- Conditioned reflexes; an investigation of the physiological activity of the cerebral cortex. I. P. Pavlov; G V Anrep. London, Oxford Univ. Press, 1927
- The study of instinct. Niko Tinbergen. Oxford, Clarendon Press, 1951
- Mind in evolution; an East-West synthesis of learned behavior and cognition. Gregory Razran. Boston, Houghton Mifflin. 1971
- Hilgard and Marquis' Conditioning and learning. E. R. Hilgard; D. G Marquis. New York, Appleton-Century-Crofts, 1961
- Πανελλήνιος Ψυχολογικός Σύλλογος
- Σύλλογος Ελλήνων Ψυχολόγων
- Εταιρεία Περιφερειακής Ανάπτυξης & Ψυχικής Υγείας
- American Psychological Association
- American Psychological Society
- British Psychological Society
- AmoebaWeb Psychology Resources
- Classics in the History of Psychology

- Dictionary of Psychology
- Bhui, KS, Dinos, S, Stansfeld, SA, White, PD (2012). A synthesis of the evidence for managing stress at work: a review of the reviews reporting on anxiety, depression, and absenteeism. *Journal of Environmental & Public Health* 2012, 51587
- Cooper, C.L., & Cartwright, S., (1997). An intervention strategy for workplace stress. *Journal of Psychosomatic Research*, 43(1), 7-16. Fox, S., & Spector, P. E. (1999). A model of work frustration—aggression. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 915–931.
- King AC, Sallis JF.(2009) Why and how to improve physical activity promotion: Lessons from behavioral science and related fields. *Prev Med* 49(4):286-8.
- Lazarus S, Folkman S.(1984) *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer, c
A comprehensive account of the transactional model of stress and its management.
- Sjögren T, Nissinen KJ, Järvenpää SK, Ojanen MT, Vanharanta H, Mälkiä EA. (2006) Effects of a physical exercise intervention on subjective physical wellbeing, psychosocial functioning and general well-being among office workers: a cluster randomized-controlled cross-over design. *Scand J Med Sci Sports*. 16(6):381-90.
- Van der Klink, .J., Blonk, R.W., Schene A.H. & van Dijk .F.J.(2001) The benefits of interventions for work-related stress. *American Journal of Public Health*,91(2):270–276.
- Williams S, Michie S, Patani S.(1998) *Improving the health of the NHS workforce* . London: The Nuffield Trust,
- Yuan SC, Chou MC, Hwu LJ, Chang YO, Hsu WH, Kuo HW. (2009) An intervention program to promote health-related physical fitness in nurses. *J Clin Nurs*. 18(10):1404-11.