

**Η διαχείριση του εργασιακού άγχους, ως μια ιδιαίτερη διάσταση της διαχείρισης
της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων στην Τοπική
Αυτοδιοίκηση. Η περίπτωση του Δήμου Σπάρτης**

Ξυδιά Αναστασία

**Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία που υποβάλλεται
στο καθηγητικό σώμα για τη μερική εκπλήρωση των υποχρεώσεων
απόκτησης του μεταπτυχιακού τίτλου του Μεταπτυχιακού Προγράμματος
«Οργάνωση και Διοίκηση Αθλητικών Οργανισμών και Επιχειρήσεων» του
Τμήματος Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού του Παν/μίου Πελοποννήσου
στην κατεύθυνση «Οργάνωση & Διαχείριση Προγραμμάτων Βελτίωσης Υγείας»**

**Σπάρτη
2019**

Εγκεκριμένο από το Καθηγητικό σώμα:

1ος Επιβλέπων: Κριεμάδης Αθανάσιος, Καθηγητής

2ος Επιβλέπων: Στρίγκας Αθανάσιος, Αναπλ. Καθηγητής

3ος Επιβλέπων: Τριπολιτσιώτη Αλεξάνδρα, ΕΕΠ

Υπεύθυνη Δήλωση

Με ατομική μου ευθύνη και γνωρίζοντας τις κυρώσεις που προβλέπονται από τις διατάξεις του άρθρου 14 της παραγράφου 2 (Διαγραφές Μεταπτυχιακών Φοιτητών) 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: 13/04/2019

Η Δηλούσα
Ξυδιά Αναστασία

(Υπογραφή)

Copyright © Ξυδιά Αναστασία, 2019

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.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Ξυδιά Αναστασία: Μελέτη περίπτωσης: Η διαχείριση του εργασιακού άγχους, ως μια ιδιαίτερη διάσταση της διαχείρισης της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας στον Δήμο Σπάρτης
(Με την επίβλεψη του Κριεμάδη Αθανάσιου, Καθηγητής)

Το επαγγελματικό στρες είναι μια κατάσταση, που προκύπτει από την αλληλεπίδραση των συνθηκών εργασίας και των ατομικών χαρακτηριστικών των εργαζομένων, η οποία μπορεί να έχει αρνητική επίδραση τόσο στη σωματική και ψυχική τους υγεία, όσο και στην απόδοση της αποτελεσματικότητας και της παραγωγικότητας τους. Σκοπός της παρούσας μεταπτυχιακής διατριβής είναι η διερεύνηση των παραγόντων δημιουργίας άγχους των υπαλλήλων του Δήμου Σπάρτης, η πρόταση τρόπων αντιμετώπισης και η θέσπιση διαδικασιών και ενεργειών για την διαχείριση του στον Οργανισμό Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α΄ βαθμού, το Δήμο Σπάρτης. Η σημαντικότητα της έρευνας έγκειται στην πρόληψη φαινομένων μείωσης της αποτελεσματικότητας και αίσθησης ανασφάλειας που δημιουργείται στους εργαζομένους λόγω ζητημάτων, που αφορούν την υγεία και την ασφάλεια τους, ώστε οι ίδιοι να μπορέσουν να ασκήσουν πιο εποικοδομητικά το έργο τους. Στην μελέτη συμμετείχαν 100 υπάλληλοι του Δήμου Σπάρτης ανεξαρτήτως από τη θέση ιεραρχίας που κατείχαν και απάντησαν ένα ερωτηματολόγιο διερεύνησης και αξιολόγησης του επαγγελματικού άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης. Τα αποτελέσματα της έρευνας αναλύθηκαν με τη βοήθεια του στατιστικού προγράμματος SPSS. Από τα αποτελέσματα φάνηκε, ότι εργασιακό άγχος δημιουργεί κυρίως η ασάφεια του ρόλου και των αρμοδιοτήτων του κάθε υπαλλήλου και η λάθος οργάνωση του εργασιακού περιβάλλοντος. Ιδιαίτερη αναφορά γίνεται στο νομοθετικό πλαίσιο, που αφορά την επαγγελματική ασφάλεια και την υγεία στον τομέα της εργασίας στη Ελλάδα και κυρίως σε ρυθμίσεις που έγιναν μετά το 1985, καθώς τότε άρχισαν να κατανοούν τη σπουδαιότητα του υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος. Η φύση του εργασιακού άγχους επιτάσσει μια πολυδιάστατη αντιμετώπιση και για αυτόν το λόγο, όπως επισημάνθηκε ενισχύονται οι νομοθετικές ρυθμίσεις, οι οποίες εμφανίζουν έντονη επιρροή από το ευρωπαϊκό δίκαιο και τις κοινοτικές οδηγίες.

Λέξεις κλειδιά: *εργασιακό άγχος, διαχείρισης επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας, επαγγελματική ικανοποίηση*

ABSTRACT

Xidia Anastasia: Case study: Occupational stress management as critical dimension of work stress and health safety in the Municipality of Sparta
(With the supervision of Kriemadis Athanasios, Professor)

Occupational stress is a situation that arises from the interaction of working conditions and the individual characteristics of workers, which can have a negative impact on both physical and mental health and on their efficiency and their productivity gains. The purpose of this thesis is to investigate the stress – inducing factors of the employees of the Municipality of Sparta and to propose ways of dealing with it and to establish procedures and actions for the work stress management in the Local Authorities of the Municipality of Sparta, in order to prevent phenomena reducing the effectiveness and the sense of insecurity created by workers relating health and safety issues and to enable them to exercise their job more constructively. 100 employees of the Municipality of Sparta participated in the study, regardless of their hierarchical position, and answered a questionnaire regarding the investigation and evaluation of work related stress and professional satisfaction, which was designed to provide additional information on health and safety at work, as well as on the health levels of employees. The results of the survey were analyzed with the help of the SPSS statistical program. By studying the results of this research, it is clear that within the Municipality of Sparta, work stress is created by the uncertainty of the role and responsibilities of each employee and the wrong organization of the work environment. A particular reference is made regarding the legislative framework concerning safety and health at work in our country, with reference to legislative arrangements made after 1985, where the importance of a healthy work environment was clear. The multifactorial nature of work-related stress calls for a multidimensional approach, and as it has been pointed out legislation is being strengthened and strongly influenced by European law and Community directives.

Keywords: *Occupational stress, work stress & health management, professional satisfaction*

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	4
ABSTRACT.....	5
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	
• ΈΡΕΥΝΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ.....	8
• ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΝ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΔΙΑΤΡΙΒΗΣ.....	9
• ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΕΣ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ.....	11
• ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΟΙ ΟΡΙΣΜΟΙ.....	11
ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ	
• ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΕΙΣΗ ΤΟΥ ΣΤΡΕΣ.....	13
• ΑΓΧΟΣ.....	13
• ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ.....	14
• ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ.....	18
• ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ.....	20
• Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΥΓΕΙΑ.....	20
• ΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΣΦΑΛΕΙΑ.....	24
• Η ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ ΔΗΜΩΝ ΜΕΤΑ ΤΟΝ ΚΑΛΛΙΚΡΑΤΗ	30
• ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΥΓΕΙΑ ΣΤΟΥΣ ΔΗΜΟΥΣ.....	31
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	
• ΔΕΙΓΜΑ.....	33
• ΜΕΣΑ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ.....	34
• ΠΙΛΟΤΙΚΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ.....	35
• ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	35
• ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ.....	35
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	
• ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	36
• ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ.....	36
• ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ ΤΩΝ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ.....	37
ΣΥΖΗΤΗΣΗ	
• ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	68
• ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΕΜΦΑΝΙΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ.....	70
• ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ.....	72
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	73
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	
• ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ.....	76

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον καθηγητή κ. Κριεμάδη Αθανάσιο ως επιβλέποντα της παρούσας εργασίας, γιατί είναι καλός δάσκαλος και πάνω από όλα άνθρωπος με σεβασμό στις αδυναμίες και δυσκολίες που είχα κατά την εκπόνηση της. Οι οποίες με την καθοδήγηση και την πολύτιμη βοήθεια του επιλύονταν άμεσα. Θα ήθελα να πω ένα μεγάλο ευχαριστώ στην κα Τριπολιτσιώτη Αλεξάνδρα, Ε.Ε.Π ως μέλος της επιβλέπουσας επιτροπής για η στήριξη που άπλετα μου παρείχε. Επιπροσθέτως και στον αναπληρωτή καθηγητή κ. Στρίγκα Αθανάσιο, ως μέλος της τριμελούς, αλλά και στο σύνολο του καθηγητικού σώματος του Μεταπτυχιακού Προγράμματος «Οργάνωση και Διοίκηση Αθλητικών Οργανισμών και Επιχειρήσεων» του Τμήματος Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου για την παρεχόμενη γνώση και κατάρτιση στον τομέα.

Τον καθηγητή κ. Στεργιούλα Απόστολο, για την πολύτιμη βοήθειά στην επίτευξη του στόχου μου.

Την οικογένεια μου, τους φίλους μου και ιδιαιτέρως την Δρ. Άννα Κουρτεσοπούλου καθώς και τους συναδέλφους μου στον Δήμο Σπάρτης, που με στήριξαν για να πετύχω το στόχο μου.

Τον Δήμαρχο του Δήμου Σπάρτης που ενέκρινε την διεξαγωγή της έρευνας στον Δήμο.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σε αρκετές περιπτώσεις, το άγχος αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους μηχανισμούς για την επιβίωση του ανθρώπου. Όταν όμως βιώνεται σε υπερβολικό βαθμό μπορεί να μετατραπεί σε μια μεγάλη απειλή για τη σωματική και ψυχική του υγεία. Ειδικότερα, στον χώρο της εργασίας το άγχος αποδίδεται από την αναντιστοιχία που υπάρχει ανάμεσα στις απαιτήσεις που δέχεται το άτομο από το εργασιακό του περιβάλλον και την ικανότητά του να ανταποκριθεί σε αυτές, ειδικά όταν η μη επαρκής ανταπόκρισή του επιφέρει αρνητικές συνέπειες για αυτό. Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι και το εργασιακό στρες συγκαταλέγονται μεταξύ των μεγαλύτερων προκλήσεων στον τομέα της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας, γιατί φαίνεται πως επηρεάζουν σημαντικά την υγεία των ατόμων, τόσο των επιχειρήσεων και των οργανισμών, έως και των εθνικών οικονομιών.

Το φαινόμενο του εργασιακού άγχους τις τελευταίες δεκαετίες πλήττει μεγάλη μερίδα του εργατικού δυναμικού, με αποτέλεσμα να ενισχύεται ο επιστημονικός διάλογος, οδηγώντας στη διεξαγωγή ερευνών, τόσο για τα αίτια και τη συχνότητα του, όσο και για τα μέτρα αντιμετώπισης και εξάλειψής του. Η ανάγκη για την εφαρμογή δραστηριοτήτων πρόληψης του άγχους υπάρχει σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες και σε όλα τα είδη των επιχειρήσεων. Για αυτούς τους λόγους, η αντιμετώπιση αυτής της πρόκλησης αναδεικνύεται υψίστης σημασίας και για τον τομέα της τοπικής αυτοδιοίκησης,

Έτσι σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, η Ε.Ε πρέπει να αντιμετωπίσει τους νέους και αναδυόμενους κινδύνους που επηρεάζουν το καθεστώς της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας του εργατικού δυναμικού της ΕΕ, προκειμένου να διατηρήσει την οικονομική της ισχύ και την ανταγωνιστικότητά της. Στους νέους και αναδυόμενους κινδύνους για την ασφάλεια και υγεία, ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία εντάσσει και το εργασιακό άγχος. (Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Κινδύνων, 2009).

Έρευνες για το εργασιακό άγχος

Έρευνες που έχουν γίνει από τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, έχουν αναδείξει τις σημερινές και τις μελλοντικές τάσεις όσον αφορά την επαγγελματική υγεία. Σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό

Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία ,το άγχος στην εργασία συγκαταλέγεται στους νέους και αναδυόμενους κίνδυνους για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία. Το άγχος είναι το δεύτερο συχνότερο πρόβλημα υγείας που σχετίζεται με την εργασία στην Ευρώπη. (ESENER, 2010)

Σε ευρωπαϊκή δημοσκόπηση που διεξήγαγε ο EU-OSHA, διαπιστώθηκε ότι περισσότεροι από τους μισούς εργαζόμενους θεωρούν το εργασιακό άγχος σύννηθες φαινόμενο στον χώρο εργασίας τους. Οι συνηθέστερες αιτίες εργασιακού άγχους που αναφέρθηκαν ήταν η αναδιοργάνωση της εργασίας ή η εργασιακή ανασφάλεια, (που αναφέρθηκαν από περίπου 7 στους 10 ερωτηθέντες), οι υπερωρίες ή ο υπερβολικός φόρτος εργασίας και ο εκφοβισμός ή η παρενόχληση στην εργασία, (περίπου 6 στους 10 ερωτηθέντες). Από την ίδια δημοσκόπηση προέκυψε ότι περίπου 4 στους 10 εργαζόμενους θεωρούν ότι η αντιμετώπιση του άγχους δεν είναι αυτή που θα έπρεπε στον χώρο εργασίας τους.

Στη μεγαλύτερη Ευρωπαϊκή έρευνα για τους νέους και τους αναδυόμενους κινδύνους στις επιχειρήσεις (ESENER) περίπου 8 στα 10 διοικητικά στελέχη διατύπωσαν ανησυχίες σχετικά με το εργασιακό άγχος στους χώρους εργασίας τους. Εντούτοις, σε ποσοστό μικρότερο του 30% δήλωσαν ότι έχουν θεσπίσει διαδικασίες για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Στην έρευνα διαπιστώθηκε επίσης ότι περίπου οι μισοί εργαζόμενοι θεωρούν ότι η διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων είναι δυσκολότερη από τη διαχείριση «παραδοσιακών» ή πιο προφανών κινδύνων για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία.» (<https://osha.europa.eu/el/topics/stress>, 2014).

Σε μία παλιότερη έρευνα που υλοποιήθηκε σε νέα μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης είχε παρουσιαστεί ότι το 90% των συμμετεχόντων στην έρευνα απέδιδε στο άγχος την κύρια πηγή δημιουργίας των σημαντικότερων ασθενειών, ενώ, επίσης, θεωρούσε ότι η κακή οργάνωση της εργασίας αποτελούν ενισχυτικό παράγοντα της επαγγελματικής εξουθένωσης και της καταπίεσης των εργαζομένων στις χώρες αυτές (Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας 2005).

Σκοπός την μεταπτυχιακής διατριβής

Σκοπός της παρούσας μεταπτυχιακής διατριβής ήταν να ερευνηθεί η θέσπιση διαδικασιών και οι ενεργειών για την διαχείριση του εργασιακού άγχους

στον Οργανισμό Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α΄ βαθμού του Δήμο Σπάρτης. Επιπλέον σκοπός ήταν η αναγνώριση και αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους, ως ψυχοκοινωνικός κίνδυνος στην εργασία και η λήψη μέτρων από την διοίκηση προκειμένου να προλαμβάνουν αποτελεσματικά το στρες και την επαγγελματική εξουθένωση στους υπαλλήλους του ΟΤΑ, δημιουργώντας έτσι ευχάριστες συνθήκες εργασίας και αυξάνοντας την αποδοτικότητα τους.

Τα αποτελέσματα της έρευνας θα αποτελούν τεκμήρια για τους υπεύθυνους της διοίκησης, ώστε να παίρνουν μέτρα για να προλαμβάνουν αποτελεσματικά το στρες και την επαγγελματική εξουθένωση στους υπαλλήλους των δήμων, δημιουργώντας έτσι ευχάριστες συνθήκες εργασίας και αυξάνοντας την αποδοτικότητα τους. Ο ικανοποιημένος εργαζόμενος αξιοποιεί στο έπαρκο τις δυνατότητές του φέρνοντας θετικά αποτελέσματα και στον Οργανισμό Τοπικής Αυτοδιοίκησης

Το άγχος, λοιπόν, που δημιουργείται στον χώρο της εργασίας αφορά στην εμφάνιση δυσμενών αντιδράσεων των εργαζομένων, λόγω της υπερβολικής πίεσης που δέχονται στον χώρο της εργασίας τους. Όπως επισημαίνεται, λοιπόν, ο επαγγελματικός χώρος αποτελεί τον χώρο, στον οποίο οι εργαζόμενοι καλούνται να βιώσουν το μεγαλύτερο μέρος της ζωής τους, αλλά και στον οποίο τα τελευταία χρόνια η ψυχολογική πίεση και το εργασιακό άγχος χαρακτηρίζουν τη σύγχρονη επαγγελματική καθημερινότητα (Κοΐνης & Σαρίδου, 2014). Πολλοί μελετητές υποστηρίζουν ότι το άγχος αυτό προκαλείται κατά κύριο λόγο από την αλληλεπίδραση, η οποία αναπτύσσεται ανάμεσα στο περιβάλλον δραστηριοποίησης των ανθρώπων και στα ίδια τα άτομα (Muldoon et al., 1995).

Το άγχος, κατά συνέπεια, το οποίο αναπτύσσεται στον χώρο της εργασίας αποτελεί μέσο απάντησης στα διάφορα εξωτερικά και εσωτερικά ερεθίσματα και εμφανής είναι η σύνδεση τους με διάφορους στρεσογόνους παράγοντες της καθημερινότητας. Υποστηρίζεται, επίσης, ότι αφορά «τις τρέχουσες αλλαγές που προκαλούν οι στρεσογόνες συνθήκες τόσο στην ψυχολογική λειτουργία των ρυθμιστικών μηχανισμών όσο και στη συμπεριφορά του ατόμου» (Βασιλάκη κα, 2001).

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον, όμως, παρουσιάζει η μελέτη των πρακτικών διαχείρισης των θεμάτων υγείας και επαγγελματικής ασφάλειας στον χώρο των Δήμων, οι οποίοι

καλούνται να υιοθετήσουν και να εφαρμόσουν τις βασικές αρχές της ελληνικής και ευρωπαϊκής νομοθεσίας για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων τους τους και τη δημιουργία ικανοποιητικών συνθηκών εργασίας, που μπορούν να άρουν πιθανά ατυχήματα ή αρνητικές συνθήκες εργασίας, αλλά και κρούσματα εργασιακού άγχους.

Στο πλαίσιο αυτό η συγκεκριμένη εργασία διερευνά το εργασιακό άγχος που δημιουργείται στους εργαζομένους των Ο.Τ.Α, λόγω ζητημάτων, που αφορούν την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Ειδικότερα, το ενδιαφέρον θα εστιασθεί στις πρακτικές που αξιοποιούνται για τη διαχείριση του εργασιακού άγχους, που δημιουργούν τα συγκεκριμένα προβλήματα, έτσι ώστε να κατανοηθεί και να αξιολογηθεί η λειτουργικότητά τους.

Στατιστικές υποθέσεις

Υ1 Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των ανδρών και γυναικών όσον αφορά την συχνότητα εμφάνιση του εργασιακού άγχους.

Υ2 Οι εργαζόμενοι ηλικίας μεταξύ 40-54 ετών θα αντιμετωπίσουν συχνότερα άγχος στην εργασία.

Υ3 Η επαγγελματική ικανοποίηση είναι παράγοντας διαχείρισης του εργασιακού στρες.

Λειτουργικοί Ορισμοί

Άγχος: Σύμφωνα με τον Οικονόμου(1994), το άγχος ορίζεται ως ένα είδος δυσάρεστης συγκίνησης που προκαλείται από καταστάσεις συναισθηματικής φόρτισης ,όπως όταν απειλείται η ζωή μας ή η προσωπική μας υπόληψη.

Εργασιακό άγχος: «Άγχος στην εργασία δημιουργείται όταν οι απαιτήσεις του εργασιακού περιβάλλοντος υπερβαίνουν την ικανότητα των εργαζομένων να τις αντιμετωπίσουν (ή να τις ελέγξουν)» (Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 2014).

Υγιές εργασιακό περιβάλλον: Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (Π.Ο.Υ.), υγεία είναι η κατάσταση της πλήρους σωματικής, ψυχικής και κοινωνικής

ευεξίας του ανθρώπου και όχι μόνο η απουσία νόσου ή αναπηρίας. Λαμβάνοντας υπόψη αυτόν τον ορισμό ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον είναι εκείνο στο οποίο η προαγωγή της υγείας, δηλαδή η διαδικασία μέσα από την οποία τα άτομα γίνονται ικανά να βελτιώσουν την υγεία τους αποτελεί προτεραιότητα του οργανισμού τους.

Επαγγελματική ικανοποίηση: Η λήψη ευχαρίστησης και ολοκλήρωσης του ατόμου μέσα από την εργασία του.

Διαχείριση εργασιακού άγχους. «Η διαχείριση του άγχους, εκτός από ηθική υποχρέωση και καλή επένδυση για τους εργοδότες, αποτελεί και νομική επιταγή που προβλέπεται στην οδηγία-πλαίσιο 89/391/ΕΟΚ και υποστηρίζεται από τις συμφωνίες-πλαίσια μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σχετικά με το εργασιακό άγχος και την παρενόχληση και τη βία στην εργασία.»(<https://osha.europa.eu/el/topics/stress>, 2014).

Συμμετοχή του εργαζομένου στην διαχείριση εργασιακού άγχους: Δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους έχουν καλύτερη αντίληψη των προβλημάτων που μπορούν να προκύψουν στο χώρο της εργασίας τους, η συμμετοχή τους διασφαλίζει ότι τα μέτρα που θα τεθούν σε εφαρμογή είναι κατάλληλα και αποτελεσματικά.

ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

θεωρητική προσέγγιση του στρες

Σύμφωνα με το Λεξικό της Νέας Ελληνικής Γλώσσας του Γ. Μπαμπινιώτη στην Ιατρική το στρες αναφέρεται σε οποιαδήποτε ενόχληση στη λειτουργία του οργανισμού, η οποία οφείλεται σε ερεθίσματα του εξωτερικού περιβάλλοντος ενώ στην καθημερινότητα το στρες αναφέρεται ως το άγχος, η ψυχική ένταση (Μπαμπινιώτης, 1998).

Στην εποχή μας όλο και περισσότεροι άνθρωποι αναφέρουν ότι είναι «στρεσαρισμένοι». Το στρες δεν είναι πάντα δυσάρεστο και ως ένα βαθμό βοηθά τον άνθρωπο να βελτιώσει την ποιότητα της ζωής του. Πολλοί άνθρωποι λειτουργούν καλύτερα όταν αντιμετωπίσουν μια πρόκληση (ολοκλήρωση έργου σε συγκεκριμένη ημερομηνία, ανάθεση νέων καθηκόντων σε μια υπηρεσία). Σύμφωνα με τις έρευνες του Walter Cannon(1932) όταν ο ανθρώπινος οργανισμός θεωρήσει ως απειλή ένα εξωτερικό ερέθισμα, αυτόματα εισέρχεται σε κατάσταση άμεσης κινητοποίησης μέσω του συμπαθητικού νευρικού και ενδοκρινικού συστήματος. Όμως το στρες γίνεται επιβλαβές για τον άνθρωπο όταν αυτό είναι συνεχές και εξακολουθεί να υπάρχει παρότι το εξωτερικό ερέθισμα που το προκάλεσε έχει παρέλθει και δεν έχει γίνει καμία ενέργεια για το αντιμετωπίσει, να το διαχειριστεί.

Άγχος

Η Αμερικανική Ψυχιατρική Εταιρεία ορίζει το άγχος ως μια δυσάρεστη συναισθηματική κατάσταση που χαρακτηρίζεται από έντονο αρνητικό συναίσθημα.(American Psychiatric Association, 1994). Με το συναίσθημα του άγχους, από πολύ νωρίς έχουν ασχοληθεί οι σπουδαιότεροι θεωρητικοί της ψυχολογίας και έχουν συμβάλει στην κατανόηση των αιτιών του άγχους.

Το άγχος στην βιωματική του διάσταση δεν έχει πάντοτε αρνητική χροιά. Πολλές φορές αποτελεί την κινητήρια δύναμη στην επίλυση προβλημάτων που καλείται να αντιμετωπίσει ο άνθρωπος. Ακόμα μπορεί να συνδεθεί με την ικανότητα του ατόμου να σχεδιάσει το μέλλον του με τέτοιο τρόπο ώστε να αποφύγει τυχόν προβλήματα. Ωστόσο το άγχος είναι μια εμπειρία που συνοδεύεται από δυσφορία και ένταση σε κάθε περίπτωση.

Περιβαλλοντικοί, ατομικοί και κοινωνικοί παράγοντες μπορούν να μετατρέψουν το άγχος σε υπερβολικό και να δημιουργήσει προβλήματα στο άτομο . Προβλήματα που επηρεάζουν την σωματική του υγεία , την γνωστική του ικανότητα και την επίδοσή του σε διάφορους τομείς της καθημερινότητάς τους.

Το εργασιακό άγχος

Ο τρόπος, με τον οποίο διαμορφώνονται οι συνθήκες εργασίας αλλά και η ιδιοσυγκρασία των εργαζομένων σε αρκετές περιπτώσεις αποτελούν τη βασική αιτία πρόκλησης του επαγγελματικού άγχους και μείωσης της αποδοτικότητας τους. Παρόλο που οι επιπτώσεις του εργασιακού άγχους είναι παρόμοιες για τους εργαζομένους, υπάρχει διαφοροποίηση στη διεθνή βιβλιογραφία για τον τρόπο προσέγγισης και αξιολόγησης αυτής της έννοιας. Για τον λόγο αυτό και η οριοθέτηση του εργασιακού άγχους βασίζεται στις πρακτικές, οι οποίες αξιοποιούνται από τις διάφορες επιστήμες για την προσπάθεια προσέγγισης και θεώρησης του.

Τον όρο αυτό πρωτοχρησιμοποίησε ο Freudenberger και με τον όρο εργασιακό άγχος αναφέρεται, κυρίως, η «ψυχοσωματική κούραση του εργαζόμενου και η εξάντληση όλων των ψυχικών του δυνάμεων κατά την προσπάθεια προσαρμογής του στις καθημερινές δυσκολίες, που δημιουργεί η επαγγελματική του δραστηριότητα». Επίσης, με τον όρο αυτό παρουσιάζονται η δυσαρέσκεια που μπορεί να αισθάνεται καθημερινά ο άνθρωπος, αλλά και η απογοήτευση και η νευρικότητα του, που προκαλούνται, λόγω της αδυναμίας των εργαζομένων να ικανοποιήσουν τις ανάγκες των επαγγελμαμάτων τους (Maslach et al, 1995).

Πρέπει να σημειωθεί ότι τα τελευταία χρόνια έχουν παρουσιαστεί ποικίλες μεταβολές στον εργασιακό χώρο, οι οποίες αφορούν κατά κύριο λόγο την αύξηση της υποαπασχόλησης και της ανεργίας, τη μείωση των αμοιβών των υπερωριών και των μισθών και την αύξηση των φαινομένων απλήρωτης εργασίας. Οι εργασιακές σχέσεις, κατά συνέπεια, έχουν μεταβληθεί με σοβαρές αρνητικές επιπτώσεις για τους εργαζομένους, καθώς οδηγούν στην κατάργηση των εργασιακών δικαιωμάτων, στην εντατικοποίηση των ρυθμών εργασίας και στην αύξηση του κόστους διαβίωσης (INE, 2015).

Το άγχος αυτό αφορά, επίσης, μία «μια ιδιαίτερη σχέση του ατόμου με το περιβάλλον η οποία εκφράζεται με την εκτίμηση του ότι η κατάσταση που

αντιμετωπίζει επιβαρύνει σημαντικά ή και υπερβαίνει τα ψυχικά αποθέματα του κι έτσι θέτει σε κίνδυνο την ψυχική του ισορροπία» (Κοΐνης & Σαρίδη, 2014).

Πρόκειται ουσιαστικά για μία αρνητική συναισθηματική και σωματική αντίδραση, η οποία εμφανίζεται όταν υπάρχει αδυναμία σύνδεσης των διαφόρων εργασιακών απαιτήσεων με τις ανάγκες, τις ικανότητες ή τους πόρους των εργαζομένων. Σε αρκετές περιπτώσεις θεωρείται βασική αιτία πρόκλησης τραυματισμών ή σωματικών και ψυχολογικών ασθενειών και συσχετίζεται, επίσης, με την αδυναμία των εργαζομένων να ικανοποιήσουν τις πιέσεις ή τις απαιτήσεις στον εργασιακό τους χώρο. Η αναγνώριση και η κατανόηση του εργασιακού άγχους μπορεί να γίνει με διαφορετικό τρόπο σε κάθε άνθρωπο, αλλά στις περισσότερες περιπτώσεις γίνεται κατανοητό από προβλήματα που παρατηρούνται στην ανθρώπινη συμπεριφορά και από διάφορες ενδείξεις σε συναισθηματικό, σωματικό και πνευματικό επίπεδο. Οι σημαντικότερες ενδείξεις είναι οι εξής :

- εκνευρισμός
- εμφάνιση κυκλοθυμικής διάθεσης
- ελλειμματική κοινωνικότητα
- παθητικότητα
- αδυναμία λήψης ευθυνών και δέσμευσης
- λιποθυμία
- εφίδρωση
- μικροασθένειες
- ταχεία απώλεια ή λήψη βάρους
- περιορισμένη διαίσθηση
- περιορισμένη ευαισθησία
- λήψη βιαστικών αποφάσεων
- εσφαλμένη κρίση (INE, 2015)

Το εργασιακό άγχος, λοιπόν, αποτελεί μία μορφή επαγγελματικού άγχους, η οποία έχει προκαλέσει το ενδιαφέρον αρκετών μελετητών τα τελευταία χρόνια. Οι περισσότεροι από αυτούς τους μελετητές θεωρούν ότι αφορά την τάση εκτόνωσης των εργαζομένων, μετά από την χρόνια επαγγελματική πίεση που μπορεί να δεχόταν, χωρίς να μπορεί να προστατεύσει τη συναισθηματική και ψυχική του υγεία και τις διαπροσωπικές του σχέσεις και να προβεί στην εκδήλωση αυθόρμητων αντιδράσεων.

Κατά κύριο λόγο, λοιπόν, αφορά «σύνδρομο φυσικής, διανοητικής και συγκινησιακής κόπωσης που εμφανίζεται όταν το άτομο βρίσκεται σε συγκινησιακά απαιτητικές καταστάσεις για μεγάλη χρονική περίοδο. Παρατηρείται βαθμιαία απώλεια μέριμνας για τους πελάτες και αρνητικά συναισθήματα προς τον εαυτό. Παρουσιάζεται σαν ένα επαγγελματικό, φυσικό άδειασμα και σαν συγκινησιακή εξάντληση» (McEwen, 1999).

Η εμφάνιση του συνδέεται, επίσης, με την ενίσχυση της επαγγελματικής εξουθένωσης, η οποία εμφανίζεται σε ψυχικό, σωματικό και νοητικό επίπεδο περισσότερο στα άτομα εκείνα, τα οποία λόγω των επαγγελματικών τους υποχρεώσεων, απαιτείται να έχουν διαρκή επαφή με τα υπόλοιπα μέλη του κοινωνικού συνόλου. Στο πλαίσιο αυτό υποστηρίζεται ότι «η απώλεια ενδιαφέροντος για τους ανθρώπους, με τους οποίους κάποιος εργάζεται, χαρακτηρίζεται από συναισθηματική εξάντληση, όταν ο επαγγελματίας δεν έχει πλέον καθόλου θετικά αισθήματα συμπάθειας ή σεβασμού για τους πελάτες ή ασθενείς» (Maslach et al, 1995).

Στον ευρωπαϊκό χώρο το εργασιακό άγχος εκλαμβάνεται ως ένα συνηθισμένο φαινόμενο και αποτελεί βασικό παράγοντα απώλειας μεγάλου μέρους των εργασιμων ημερών. Η αντιμετώπιση των ατόμων με εργασιακό άγχος είναι τις περισσότερες φορές αρνητική, γεγονός που οδηγεί στον στιγματισμό και στην απομόνωση τους. Όμως, επισημαίνεται ότι η θεώρηση του εργασιακού άγχους ως οργανωτικού ζητήματος και όχι ως μορφής προσωπικής αδυναμίας, αποδεικνύουν τη δυνατότητα επιτυχούς διαχείρισης τους, όπως άλλωστε ισχύει και με τους υπόλοιπους κινδύνους, που αφορούν την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων.

Υποστηρίζεται, επίσης, ότι οι ψυχολογικοί κίνδυνοι και το εργασιακό άγχος ανήκουν στους πιο σημαντικούς κινδύνους του χώρου της εργασίας και μπορούν να συνδεθούν με τα προβλήματα, που αφορούν την έκθεση των εργαζομένων σε βιολογικούς, χημικούς και φυσικούς κινδύνους, αλλά και την ανεργία.

Επιπλέον, δίνεται έμφαση στη διερεύνηση των συνθηκών εργασίας, οι οποίες ενισχύουν το εργασιακό άγχος και γενικότερα τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, οι σημαντικότερες από τις οποίες είναι οι εξής :

⇒ ελλιπειακή συμμετοχή των εργαζομένων στα κέντρα λήψης των αποφάσεων

- ⇒ εμφάνιση υπερβολικού φόρτου εργασίας
- ⇒ ελλειμματική συμμετοχή στον τρόπο διαμόρφωσης των εργασιακών συνθηκών
- ⇒ σεξουαλική και ψυχολογική παρενόχληση
- ⇒ άσκηση βίας από τρίτους
- ⇒ μοναχικές ώρες εργασίας
- ⇒ εμφάνιση αντικρουόμενων απαιτήσεων και ασαφούς θεώρησης ρόλου εργαζομένων
- ⇒ ελλειμματική και αναποτελεσματική επικοινωνία
- ⇒ ελλειμματική υποστήριξη από τους υπολοίπους εργαζομένους και τη διοίκηση
- ⇒ ανεπαρκής εκπαίδευση
- ⇒ υιοθέτηση εσφαλμένων πρακτικών διαχείρισης οργανωτικών αλλαγών
- ⇒ συγκρουσιακές καταστάσεις με εργαζομένους
- ⇒ ενίσχυση εργασιακής ανασφάλειας

Με βάση την παρουσίαση αυτών των παραγόντων πρόκλησης του εργασιακού άγχους, είναι σαφές ότι οι σημαντικότεροι τομείς εμφάνισης τους στον εργασιακό χώρο είναι οι εξής :

- ⇒ τρόπος διοίκησης
- ⇒ εργασιακό περιβάλλον
- ⇒ σχέσεις που αναπτύσσονται στον χώρο εργασίας
- ⇒ απαιτήσεις
- ⇒ αλλαγές
- ⇒ ελλιπής εκπαίδευση
- ⇒ ρόλοι
- ⇒ έλλειψη υποστήριξης – βοήθειας και συνεργασίας (Αργυροπούλου, κα., 2011)

Σύμφωνα με έναν άλλο τρόπο προσέγγισης του εργασιακού άγχους και των αιτιολογικών του παραγόντων, επισημαίνεται ότι αυτοί μπορούν να διακριθούν σε γενικούς και ειδικούς. Πιο συγκεκριμένα έχουμε τους εξής παράγοντες :

Γενικοί αιτιολογικοί παράγοντες

- ⇒ απομόνωση στον εργασιακό χώρο
- ⇒ ανασφάλεια και αβεβαιότητα

- ⇒ παρουσίαση οργανωτικών προβλημάτων
- ⇒ περιορισμένη στήριξη και καθοδήγηση
- ⇒ χαμηλές οικονομικές απολαβές
- ⇒ περιορισμένες ευκαιρίες εξέλιξης
- ⇒ χαμηλό κύρος (Moustaka & Constantinidis, 2010)

Ειδικοί αιτιολογικοί παράγοντες

- ⇒ παρουσίαση υψηλών προσδοκιών
- ⇒ έναρξη ασαφών και αντικρουόμενων ρόλων
- ⇒ ασαφής χαρακτήρας των διαφόρων καθηκόντων
- ⇒ συγκρουσιακές καταστάσεις
- ⇒ ελλειμματική επικοινωνία
- ⇒ ακατάλληλη ηγεσία
- ⇒ περιορισμένα καθήκοντα (Suarez et al, 1998)

Με βάση, λοιπόν, όλα αυτά τα δεδομένα, είναι κατανοητό ότι το άγχος αποτελεί ένα ζήτημα ύψιστης σημασίας για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων και για τον λόγο αυτό θεωρείται σημαντική η διερεύνηση και η αξιολόγηση των επιπτώσεων του σε ατομικό αλλά και κοινωνικό επίπεδο.

Συνέπειες εργασιακού άγχους

Στη σύγχρονη εποχή, λοιπόν, οι ποικίλες εξελίξεις και μεταβολές που σημειώνονται οδηγούν στην ενίσχυση του εργασιακού άγχους, που λειτουργεί ως μία μορφή δυσμενούς αντίδρασης των εργαζομένων, εξαιτίας των πιστικών και απαιτητικών συνθηκών εργασίας τους. Δεν αποτελεί μορφή ασθένειας, αλλά λειτουργεί ως μία κατάσταση, στην οποία σε αρκετές περιπτώσεις βρίσκεται ο ανθρώπινος οργανισμός. Η σοβαρότητα του προβλήματος καθορίζεται από τις συγκρούσεις, που μπορούν να παρουσιαστούν στην επαγγελματική και προσωπική ζωή των εργαζομένων (Αδαμίδου, 2010).

Τα συμπτώματα του εντοπίζονται σε ψυχολογικό και σωματικό επίπεδο, αποδεικνύοντας με τον τρόπο αυτό τον πολυδιάστατο χαρακτήρα του. Για τον λόγο αυτό είναι απαραίτητο να αξιολογηθούν οι επιπτώσεις του, προκειμένου να

κατανοηθεί η σοβαρότητα του προβλήματος και να αναδειχτεί η ανάγκη επιτυχούς διαχείρισης του (Saini et al, 2010).

Όπως ήδη επισημάνθηκε, οι επιπτώσεις του είναι εμφανείς σε σωματικό και συναισθηματικό επίπεδο, δημιουργώντας ποικίλα προβλήματα. Ειδικότερα σε σωματικό επίπεδο, οι σημαντικότερες από αυτές τις επιπτώσεις είναι οι εξής :

- ⇒ εμφάνιση μυϊκής υπερέντασης
- ⇒ ναυτία ή εμετός
- ⇒ περιορισμένος βαθμός αντίστασης σε μικροασθένειες
- ⇒ αυξημένη αρτηριακή πίεση
- ⇒ ταχυκαρδία ή αρρυθμία
- ⇒ ζαλάδες
- ⇒ προβληματική όραση
- ⇒ πονοκέφαλος

Επίσης, σε συναισθηματικό επίπεδο οι σημαντικότερες επιπτώσεις είναι οι εξής :

- ⇒ δυσκολία ξεκούρασης
- ⇒ αϋπνία
- ⇒ περιορισμένος βαθμός συγκέντρωσης και ελέγχου
- ⇒ ανησυχία και οξυθυμία
- ⇒ χαμηλός βαθμός αυτοεκτίμησης
- ⇒ υψηλή απογοήτευση
- ⇒ περιορισμένη ορθολογιστική σκέψη
- ⇒ αδυναμία λήψης αποφάσεων (Saini et al, 2010)

Όμως ιδιαίτερη αναφορά πρέπει να γίνει και στις συνέπειες, που μπορεί να έχει το εργασιακό άγχος για τις ίδιες τις επιχειρήσεις ή τους οργανισμούς. Οι σημαντικότερες από αυτές τις επιπτώσεις είναι οι εξής :

- ⇒ περιορισμένη δέσμευση ως προς την εργασία
- ⇒ αυξημένος αριθμός παραπόνων καταναλωτικού κοινού
- ⇒ αυξημένος αριθμός απουσιών
- ⇒ αυξημένες νομικές απαιτήσεις και αγωγές από το αγχωμένο ανθρώπινο δυναμικό τους

- ⇒ αυξημένα ατυχήματα
- ⇒ αυξημένος αριθμός αντικατάστασης ανθρώπινου δυναμικού
- ⇒ χαμηλός βαθμός απόδοσης και παραγωγικότητας
- ⇒ αυξημένη χρήση μη ασφαλών εργασιακών πρακτικών

Πρακτικές διαχείρισης εργασιακού άγχους

Πριν παρουσιαστούν οι τρόποι διαχείρισης του εργασιακού άγχους είναι απαραίτητο να παρουσιαστεί γενικά ο κύκλος διαχείρισης των διαφόρων κινδύνων, ο οποίος βασίζεται κατά κύριο λόγο στην εκτίμηση των κινδύνων. Τα σημαντικότερα στάδια της εκτίμησης των κινδύνων είναι τα εξής :

- ⇒ ανάλυση της συγκεκριμένης κατάστασης και εκκίνηση των διαφόρων κινδύνων
- ⇒ κατάρτιση συγκεκριμένου σχεδίου δράσης για τον περιορισμό των κινδύνων του εργασιακού άγχους
- ⇒ εφαρμογή του συγκεκριμένου σχεδίου δράσης
- ⇒ αξιολόγηση του σχεδίου δράσης
- ⇒ επιμόρφωση και επιπρόσθετα μέτρα, με βάση αυτή την αξιολόγηση (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2011)

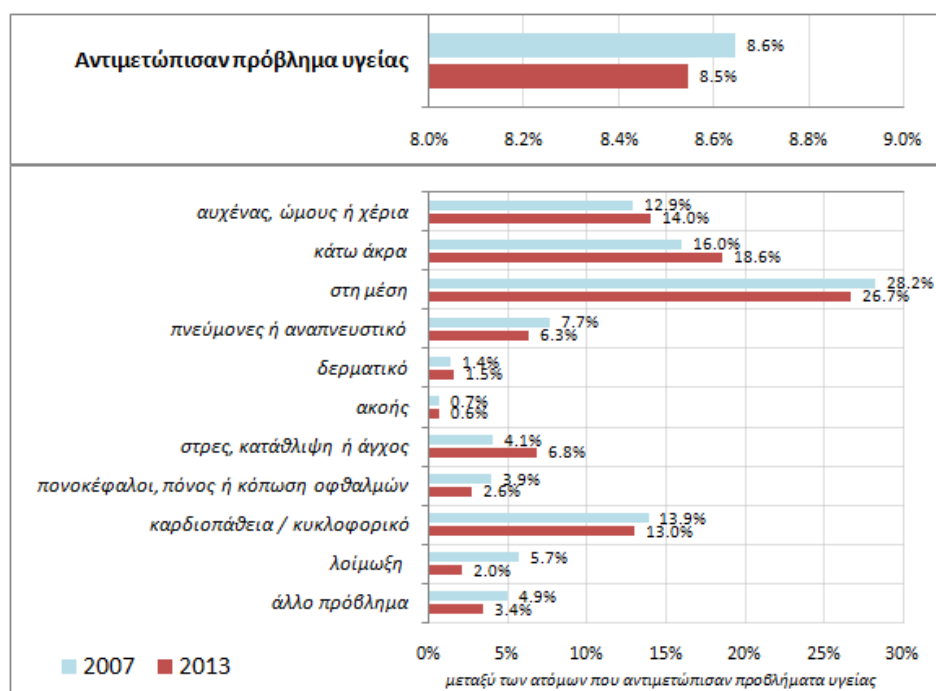
Ιδιαίτερη αναφορά πρέπει να γίνει και στον σχεδιασμό ενός οργανωτικού συστήματος, που μπορεί να διευκολύνει τη διαχείριση του άγχους. Ο αποτελεσματικός σχεδιασμός τους απαιτεί τη χρήση ενός μοντέλου, που προσανατολίζεται στην οργάνωση, συμπεριλαμβάνοντας διαρκή ανάπτυξη και μάθηση.

Η επαγγελματική ασφάλεια και υγεία

Τα τελευταία χρόνια δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην προάσπιση της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας και για τον λόγο αυτό ποικίλες είναι οι δράσεις για την πρόληψη πιθανών ατυχημάτων, αλλά και του εργασιακού άγχους. Όπως επισημαίνεται, τα θέματα που αφορούν την ασφάλεια και την υγεία αφορούν τους τομείς της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, της διαχείρισης των διαφόρων κινδύνων και της διαχείρισης ποιότητας. Για τον λόγο αυτό επισημαίνεται ότι τα συγκεκριμένα

θέματα εντάσσονται στο πλαίσιο τα διαχειριστικής ανάπτυξης και την ενίσχυσης της εταιρικής νοοτροπίας, καθώς με τον τρόπο αυτό οι διευθυντές και οι εργαζόμενοι είναι απαραίτητο να αποφασίζουν από κοινού για τις διάφορες εργασιακές διεργασίες.

Πίνακας 1. Ποσοστό προβλημάτων υγείας και είδος προβλήματος υγείας, 2007-2013



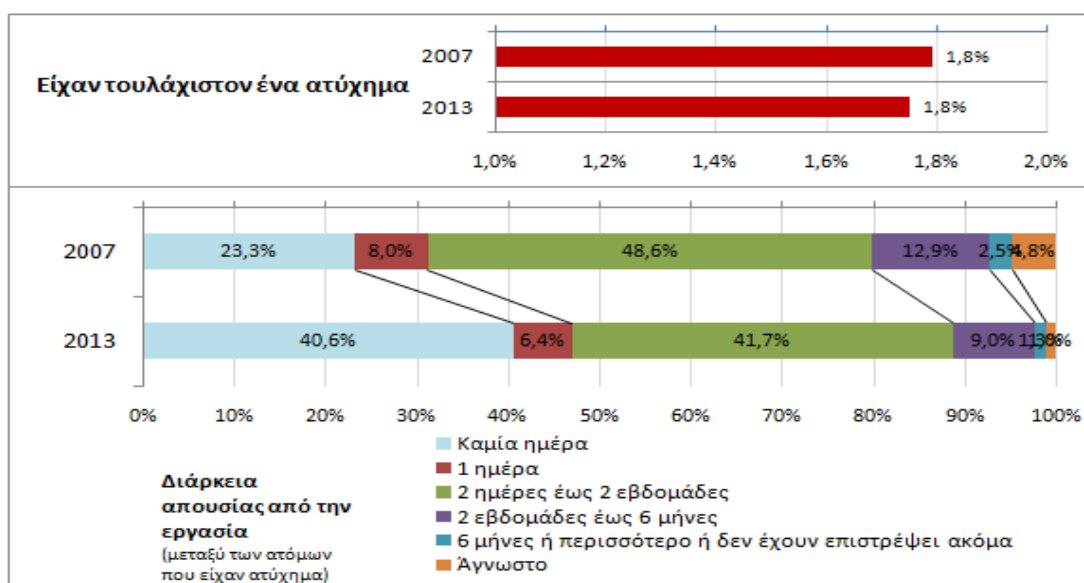
Πηγή : Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία, 2014

Πρέπει να επισημανθεί ότι για την υγεία στον χώρο της εργασίας θεωρείται ότι «πρέπει να στοχεύει στην προώθηση και τη διατήρηση του υψηλότερου βαθμού σωματικής, διανοητικής και κοινωνικής ευεξίας των εργαζομένων σε όλα τα επαγγέλματα, την πρόληψη μεταξύ των εργαζομένων παρεκκλίσεων στην υγεία λόγω των όρων εργασίας τους, την προστασία των εργαζομένων κατά την απασχόλησή τους από κινδύνους που προκύπτουν από παράγοντες δυσμενείς για την υγεία, τη θέση και τη διατήρηση των εργαζομένων σε ένα εργασιακό περιβάλλον προσαρμοσμένο στις φυσιολογικές και ψυχολογικές τους ικανότητες». Στο πλαίσιο αυτό η Ε.Ε θέτει τις παρακάτω προδιαγραφές :

- ⇒ κοινωνική προστασία και ασφάλιση των εργαζομένων
- ⇒ αναβάθμιση του εργασιακού περιβάλλοντος για της προάσπιση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων
- ⇒ ενημέρωση, συνεργασία και διάλογος με τους εργαζομένους

⇒ προστασία των εργαζομένων, αν διαπιστωθεί καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Πίνακας 2. Ποσοστό ατυχημάτων & διάρκεια απουσίας των εργαζομένων, 2007-2013



Πηγή : Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία, 2014

Επίσης, με βάση την Οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου, τα μέτρα πρόληψης πρέπει να αφορούν τους εξής τομείς :

- ⇒ αξιοποίηση οργανωτικών μέτρων ή μηχανικών ελέγχου για τον έλεγχο του κινδύνου στην αρχή δημιουργίας του
- ⇒ παροχή ατομικών μέσων προστασίας, όταν δεν μπορούν να υπάρξουν συλλογικά μέσα
- ⇒ σχεδιασμός ασφαλών συστημάτων εργασίας για περιορισμό κινδύνων
- ⇒ εξάλειψη κινδύνου

Πίνακας 3. Πιο επικίνδυνοι παράγοντες για τη σωματική υγεία στην κύρια εργασία κατά φύλο

	ΣΥΝΟΛΟ		ΦΥΛΟ			
			Ανδρες		Γυναίκες	
ΣΥΝΟΛΟ	3.535.005	100,0%	2.076.453	100,0%	1.458.552	100,0%
Δύσκολες στάσεις ή κινήσεις	515.723	14,6%	279.364	13,5%	236.359	16,2%
Χειρισμό βαρέων φορτίων	330.905	9,4%	252.793	12,2%	78.112	5,4%
Ισχυρούς θορύβους ή δονήσεις	61.813	1,7%	49.273	2,4%	12.540	0,9%
Χημικά, σκόνη, αναθυμιάσεις, καπνούς ή αέρια	293.351	8,3%	204.396	9,8%	88.955	6,1%
Έντονη οπτική συγκέντρωση	360.597	10,2%	195.342	9,4%	165.255	11,3%
Κίνδυνο ατυχημάτων	267.666	7,6%	213.052	10,3%	54.613	3,7%
Τίποτα από τα παραπάνω	1.503.654	42,5%	767.961	37,0%	735.693	50,4%
Δεν απάντησαν	201.295	5,7%	114.272	5,5%	87.024	6,0%

Πηγή : Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία, 2014

Εκτός, όμως, από τους εργοδότες, ευθύνη έχουν και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι, καθώς, όπως υποστηρίζεται «Αποτελεί ευθύνη του κάθε εργαζομένου να φροντίζει, ανάλογα με τις δυνατότητές του, για την ασφάλεια και την υγεία του, καθώς και για την ασφάλεια και την υγεία των άλλων ατόμων που επηρεάζονται από τις πράξεις ή παραλείψεις του κατά την εργασία σύμφωνα με την εκπαίδευσή του και τις κατάλληλες οδηγίες του εργοδότη του» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2004). Πιο συγκεκριμένα, η συμμετοχή των εργαζομένων μπορεί να γίνει με την παρακολούθηση διαφόρων εκπαιδευτικών σεμιναρίων ή με τη συνεργασία τους με εκπροσώπους ασφαλείας.

Πίνακας 4. Πλήθος ατυχημάτων κατά τη διάρκεια της εργασίας τους το 2004 κατά φύλο

	ΣΥΝΟΛΟ		ΦΥΛΟ			
			Ανδρες		Γυναίκες	
ΣΥΝΟΛΟ	3.933.317	100%	2.288.406	100%	1.644.911	100%
Είχαν τουλάχιστον ένα ατύχημα	68.850	1,8%	54.606	2,4%	14.245	0,9%
<i>Τροχαίο</i>	7.758	11,3%	6.779	12,4%	980	6,9%
<i>Άλλο</i>	61.092	88,7%	47.827	87,6%	13.265	93,1%
Δεν είχαν κανένα ατύχημα	3.586.919	91,2%	2.082.640	91,0%	1.504.279	91,5%
Δεν απάντησαν	277.547	7,1%	151.160	6,6%	126.387	7,7%

*Τα ποσοστά για το είδος του ατυχήματος αφορούν στα άτομα που είχαν ατύχημα

Πηγή: Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία, 2014

Επισημαίνεται, επίσης, ότι η ύπαρξη ενός σταθερού εταιρικού συστήματος υγείας μπορεί να βελτιώσει την κατάσταση της υγείας του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων ή των οργανισμών αλλά και την αποδοτικότητά τους.

Πίνακας 5. Διάρκεια απουσίας των εργαζόμενων το 2014 κατά φύλο

	ΣΥΝΟΛΟ		ΦΥΛΟ			
			Άνδρες		Γυναίκες	
ΣΥΝΟΛΟ (είχαν τουλάχιστον ένα απύχημα)	68.850	100%	54.606	100%	14.245	100%
Επέστρεψαν στην εργασία τους την ίδια ημέρα	27.972	40,6%	20.766	38,0%	7.205	50,6%
1 ημέρα	4.396	6,4%	4.150	7,6%	247	1,7%
2 ημέρες έως 2 εβδομάδες	28.725	41,7%	23.363	42,8%	5.362	37,6%
2 εβδομάδες έως 6 μήνες	6.177	9,0%	4.845	8,9%	1.332	9,4%
6 μήνες ή περισσότερο ή δεν έχουν επιστρέψει ακόμα	890	1,3%	791	1,4%	98	0,7%
Άγνωστο	691	1,0%	691	1,3%	0	0,0%

Πηγή : Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία, 2014

Πρέπει να επισημανθεί ότι οι εργατικές ασθένειες και τα εργατικά ατυχήματα έχουν μεγάλο κοινωνικό και οικονομικό αντίκτυπο για τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς και για τον λόγο αυτό δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην αντιμετώπισή τους.

Πίνακας 6. Ατυχήματα κατά τη διάρκεια της εργασίας και διάρκεια απουσίας κατά κατηγορίες επαγγελμάτων

	ΣΥΝΟΛΟ	Είχαν τουλάχιστον ένα απύχημα	Διάρκεια απουσίας λόγω απύχηματος*				
			Επέστρεψαν την ίδια ημέρα	1 ημέρα	2 ημέρες ή περισσότερες	Δεν απάντησαν	
ΣΥΝΟΛΟ	3.933.317	68.850	1,8%	40,6%	6,4%	52,0%	9,0%
Ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη	192.844	2.124	1,1%	79,1%	8,2%	12,7%	0,0%
Επαγγελματίες	730.384	4.674	0,6%	39,1%	12,6%	42,9%	7,3%
Τεχνικοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	297.152	3.032	1,0%	53,0%	0,0%	47,0%	5,2%
Υπάλληλοι γραφείου	401.809	2.036	0,5%	42,1%	0,0%	57,9%	0,0%
Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές	829.706	9.246	1,1%	37,6%	3,6%	58,9%	13,0%
Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς	468.628	10.748	2,3%	55,3%	10,0%	34,7%	6,0%
Ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	415.568	20.516	4,9%	36,3%	3,3%	59,3%	9,0%
Χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού και συναρμολογητές (μονταδόροι)	249.299	7.946	3,2%	25,2%	11,0%	60,9%	12,2%
Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρωνακτές και μικροεπαγγελματίες	284.997	6.326	2,2%	27,2%	8,4%	64,5%	16,0%
Πρόσωπα μη δυνάμενα να καταπατούν	60.966	240	0,4%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Δεν δήλωσαν επάγγελμα	1.964	1.964	100,0%	72,0%	7,2%	20,7%	0,0%

* ποσοστά επί των ατόμων που είχαν τουλάχιστον ένα απύχημα

Πηγή : Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία, 2014

Με βάση, λοιπόν, όλα αυτά τα στοιχεία μπορεί εύκολα να ερμηνευθεί το ενδιαφέρον της Ε.Ε, ενώ στη συνέχεια θα αναλυθεί το θεσμικό πλαίσιο στην Ελλάδα.

Το νομοθετικό πλαίσιο για την επαγγελματική ασφάλεια

Ιδιαίτερη αναφορά πρέπει, επίσης, να γίνει και στο νομοθετικό πλαίσιο, που αφορά την επαγγελματική ασφάλεια και την υγεία στον τομέα της εργασίας στη χώρα μας . Πιο συγκεκριμένα οι σημαντικότερες νομοθετικές ρυθμίσεις έχουν γίνει μετά το 1985, καθώς τότε άρχισαν να κατανοούν τη σπουδαιότητα της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας στον εργασιακό χώρο (Αδαμίδου, 2010). Ειδικότερα, οι σημαντικότερες νομοθετικές ρυθμίσεις είναι οι εξής :

Πριν από το 1985

Μέχρι το 1985 δεν συμπεριλαμβανόταν στην ελληνική νομοθεσία, νομοθετικές ρυθμίσεις, που να αφορούν την προστασία της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας, ενώ, επίσης, ήταν ασαφής ο τρόπος καθορισμού του εργασιακού περιβάλλοντος, που θα μπορούσε να θεωρηθεί ασφαλές για τους εργαζομένους.

Για τον λόγο αυτό όλη αυτή την περίοδο υπήρξε ένα εργασιακό περιβάλλον, το οποίο θεωρούνταν ιδιαίτερα επικίνδυνο για την υγεία των εργαζομένων, γεγονός που ενίσχυε το κοινωνικό και οικονομικό κόστος σε εθνικό επίπεδο. Οι πιο σημαντικές νομοθετικές ρυθμίσεις τον 20^ο αιώνα ήταν οι εξής :

- ⇒ ΓΠΛΔ21.11.1911 «Περί υγιεινής και ασφάλειας των εργατών και περι ωρών εργασίας : στον νόμο αυτό συμπεριλαμβανόταν ρυθμίσεις, που αφορούσαν τον φωτισμό, τις υπαίθριες εργασίες, τα μηχανήματα και την καθαριότητα των χώρων
- ⇒ Μ. 551/1914 «Περί ευθύνης προς αποζημίωσιν
- ⇒ Ν. 2868 / 1922 «Περί υποχρεωτικής ασφαλίσεως των εργατών και ιδιωτικών υπαλλήλων»
- ⇒ Π.Δ 14/03/1934 «Περί υγιεινής και ασφάλειας των εργατών και υπαλλήλων των πάσης φύσεως βιομηχανικών και βιοτεχνικών εργοστασίων , εργαστηρίων, κλπ»: πρόκειται για τον νόμο, που έθεσε τις βάσεις για της ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων στο εργασιακό περιβάλλον

Από τον τελευταίο αυτό νόμο μέχρι και το 1985, υπήρξαν πολλά διατάγματα, τα οποία επεδίωξαν να δημιουργήσουν ασφαλείς και υγιεινές εργασιακές συνθήκες. Επιπλέον, στη συνέχεια, ψηφίστηκαν σχετικοί νόμοι, οι οποίοι αφορούσαν την

προσπάθεια να προστατευθούν οι εργαζόμενοι από την ακτινοβολία και τις επικίνδυνες ουσίες. Επιπλέον, το 1981 άρχισαν να δημιουργούνται οι πρώτες επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας, ενώ τον Μάιο του 1981 προωθήθηκε η υπογραφή της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, με βάση την οποία δημιουργήθηκαν διμερείς επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας σε επιχειρήσεις, που απασχολούσαν πάνω από 500 εργαζομένους, χωρίς, όμως, ο συγκεκριμένος σκοπός να ευδοκιμήσει.

N. 1568 / 85 (ΦΕΚ Α'177)

Αποτελεί έναν νόμο - πλαίσιο που επιδιώκει να μεταρρυθμίσει τα θέματα υγιεινής και ασφάλειας στον εργασιακό χώρο. Κύριος στόχος της θέσπισης του είναι η ολοκληρωμένη αντιμετώπιση των διαφόρων θεμάτων ασφάλειας και υγιεινής, ενώ, επίσης, σαφής είναι η εναρμόνισή του με το κοινοτικό και εθνικό δίκαιο. Ως προς την προστασία των εργαζομένων από την έκθεση τους σε φυσικούς, βιολογικούς και χημικούς παράγοντες. Αναφέρεται στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα και οι αποφάσεις του αφορούν τα εξής θέματα :

- ⇒ Όργανα βελτίωσης των εργασιακών συνθηκών σε εθνικό επίπεδο
- ⇒ Νομαρχιακές επιτροπές της υγιεινής και της ασφάλειας της εργασίας
- ⇒ Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας
- ⇒ Πρόληψη των διαφόρων επαγγελματικών κινδύνων από μηχανές
- ⇒ Όργανα για τη βελτίωση των εργασιακών συνθηκών στον χώρο των επιχειρήσεων :
 - Τεχνικός ασφαλείας
 - Γιατρός Εργασίας
 - Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας
- ⇒ Προστασία εργαζομένων από βιολογικούς, χημικούς και φυσικούς παράγοντες
- ⇒ Κτιριολογικές απαιτήσεις

Νόμος 2224/ 1994 (ΦΕΚ-112 Α')

Ο συγκεκριμένος νόμος «Ρύθμιση θεμάτων εργασίας, συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και ασφάλειας των εργαζομένων και οργάνωσης Υπουργείου Εργασίας, και των εποπτευόμενων από αυτόν νομικών προτάσεων και άλλων διατάξεων»

αφορά τη θέσπιση ποινικών και διοικητικών κυρώσεων εξαιτίας της παράβασης των σχετικών με την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων ρυθμίσεων.

Προεδρικό Διάταγμα 11/ 1996

Το συγκεκριμένο Προεδρικό Διάταγμα που αφορά «Μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία σε συμμόρφωση με τις οδηγίες 89/ 391/ ΕΟΚ» δίνει έμφαση σε συμπληρωματικά μέτρα για την προάσπιση της επαγγελματικής υγιεινής και ασφάλειας. Με τον τρόπο αυτό επιδιώκεται να εφαρμοστεί η ελληνική νομοθεσία στις ευρωπαϊκές κοινοτικές οδηγίες.

Προεδρικό Διάταγμα 294 / 1988

Με το συγκεκριμένο Προεδρικό Διάταγμα «Ελάχιστος χρόνος απασχόλησης τεχνικού ασφαλείας και γιατρού εργασίας, επίπεδα γνώσεων και ειδικότητα τεχνικού ασφαλείας για τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις, και εργασίες του άρθρου 1 του Ν. 1568/ 1985 Υγιεινή και Ασφάλεια των Εργαζόμενων», καθορίζεται το ωρολόγιο πρόγραμμα των τεχνικών ασφαλείας και των γιατρών εργασίας, με βάση τους κλάδους εργασίας (Αδαμίδου, 2010).

Νόμος 3850/2010(ΦΕΚ 84/2010. τ.Α΄)

Με το συγκεκριμένο νόμο «Κύρωση του Κώδικα νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων» κυρώθηκε σύμφωνα με το άρθρο 76 παρ. 7 του Συντάγματος ο κώδικας νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, και κωδικοποιήθηκαν οι ισχύουσες διατάξεις.

Ο κώδικας έχει ως αντικείμενο την εφαρμογή μέτρων για την προαγωγή της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων κατά την εργασία. Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 2 παρ.1 του ν.3850/10 οι διατάξεις του κώδικα εφαρμόζονται, εφόσον δεν ορίζεται αλλιώς, σε όλες τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες του ιδιωτικού και του δημοσίου δικαίου καθώς και για την διαχείριση της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων σε Οργανισμό Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α΄ Βαθμού.

Πρακτικές διαχείρισης επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον πρέπει να δοθεί στις πρακτικές διαχείρισης της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας και στην αντιμετώπιση των διαφόρων κινδύνων. Οι περισσότερες από αυτές τις πρακτικές, καθορίζονται με βάση τις κοινοτικές οδηγίες. Πιο συγκεκριμένα, με βάση την κοινοτική Οδηγία-πλαίσιο 89/391/ΕΟΚ, άρθρο 6, παράγραφος 2, ως σημαντικότεροι τομείς εστίασης του ενδιαφέροντος είναι οι εξής :

Τομείς ιδιαίτερης έκθεσης:

- ⇒ Έμφαση στη γηριατρική περίθαλψη
- ⇒ Παιδιατρικές κλινικές
- ⇒ εσωτερικές κλινικές εξειδικευμένες στη λοιμωξιολογία
- ⇒ θεραπευτήρια φυματίωσης

Πίνακας 7. Εμφάνιση προβλήματος υγείας που σχετίζεται με την εργασία τους τελευταίους 12 μήνες κατά είδος προβλήματος και φύλο

	ΣΥΝΟΛΟ		ΦΥΛΟ			
			Άνδρες		Γυναίκες	
ΣΥΝΟΛΟ	7.083.877	100%	3.931.887	100%	3.151.990	100%
Αντιμετώπισαν κάποιο πρόβλημα υγείας	605.392	8,5%	331.386	8,4%	274.006	8,7%
Σε οστά, αρθρώσεις ή τους μυς: κυρίως σε αυχένα, ώμους ή χέρια	84.942	14,0%	37.091	11,2%	47.851	17,5%
Σε οστά, αρθρώσεις ή τους μυς: κυρίως στα κάτω άκρα	112.525	18,6%	49.766	15,0%	62.759	22,9%
Σε οστά, αρθρώσεις ή τους μυς: κυρίως στη μέση	161.347	26,7%	91.831	27,7%	69.516	25,4%
Στους πνεύμονες ή αναπνευστικό	38.213	6,3%	26.510	8,0%	11.703	4,3%
Δερματικό	9.130	1,5%	5.587	1,7%	3.543	1,3%
Ακοής	3.542	0,6%	2.098	0,6%	1.444	0,5%
Στρες, κατάθλιψη ή άγχος	41.226	6,8%	22.840	6,9%	18.386	6,7%
Πονοκέφαλοι, πόνος ή κόπωση οφθαλμών	15.979	2,6%	10.014	3,0%	5.965	2,2%
Καρδιοπάθεια, καρδιακή προσβολή ή άλλο πρόβλημα του κυκλοφορικού	78.732	13,0%	54.365	16,4%	24.366	8,9%
Λοίμωξη (ίωση, μικροβιακή μόλυνση κλπ.)	12.313	2,0%	5.375	1,6%	6.938	2,5%
Πρόβλημα στομάχου, σικωπιού, νεφρών ή του πεπτικού συστήματος	26.232	4,3%	15.766	4,8%	10.466	3,8%
Άλλο πρόβλημα	20.643	3,4%	9.782	3,0%	10.861	4,0%
Δεν απάντησαν	568	0,1%	361	0,1%	207	0,1%
Κανένα πρόβλημα υγείας	6.200.938	87,5%	3.449.341	87,7%	2.751.597	87,3%
Δεν απάντησαν	277.547	3,9%	151.160	3,8%	126.387	4,0%

* Τα ποσοστά για τα είδη προβλημάτων υγείας αφορούν στα άτομα που αντιμετώπισαν προβλήματα υγείας

Πηγή : Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία, 2014

Στον πίνακα, που ακολουθεί παρουσιάζονται οι σημαντικότερες αρχές

Πίνακας 8 – Βασικές αρχές αντιμετώπισης κινδύνων

α/α	Βασικές Αρχές
1	αποφυγή των διαφόρων κινδύνων
2	Έμφαση στη λήψη μέτρων ομαδικής προστασίας ως προς τα διάφορα μέτρα ατομικής προστασίας

3	εκτίμηση των αναπόφευκτων κινδύνων
4	προγραμματισμός της πρόληψης με «στόχο ένα συνεκτικό σύνολο που να ενσωματώνει στην πρόληψη την τεχνική, την οργάνωση της εργασίας, τις συνθήκες εργασίας, τις σχέσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και την επίδραση των παραγόντων του περιβάλλοντος στην εργασία»
5	καταπολέμηση των κινδύνων στην αρχή της δημιουργίας τους
6	παροχή των απαιτούμενων οδηγιών στους εργαζόμενους
7	«προσαρμογή της εργασίας στον άνθρωπο, ειδικότερα όσον αφορά τη διαμόρφωση των θέσεων εργασίας καθώς και την επιλογή των εξοπλισμών εργασίας και των μεθόδων εργασίας και παραγωγής, προκειμένου ιδίως να μετριασθεί η μονότονη και ρυθμικά επαναλαμβανόμενη εργασία και να μειωθούν οι επιπτώσεις της στην υγεία
8	παρακολούθηση του τρόπου εξέλιξης της τεχνικής
9	Τάση αντικατάστασης αυτού που θεωρείται επικίνδυνο από το μη επικίνδυνο ή από αυτό που θεωρείται λιγότερο επικίνδυνο από το μη επικίνδυνο

Επιπλέον, με βάση το άρθρο 6 οδηγίας 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων είναι οι εξής :

- ⇒ να εξετάζεται η γνώμη τους για θέματα υγιεινής και ασφάλειας
- ⇒ να συμμετέχουν σε διαβουλεύσεις για τα θέματα αυτά
- ⇒ η εκτίμηση των διαφόρων κινδύνων είναι απαραίτητο να εξετάζει τις ομάδες κινδύνου, που είναι ιδιαίτερα ευαίσθητες

Επιπλέον, επισημαίνεται ότι «οι κίνδυνοι αυτοί περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, ειδικούς κινδύνους για άνδρες και γυναίκες εργαζόμενους, νέους και ηλικιωμένους εργαζόμενους, εγκύους, λεχώνες και γαλουχούσες εργαζόμενες, εργαζόμενους διαφορετικών εθνικοτήτων και διαφορετικής γλώσσας και ειδικούς κινδύνους που αντιμετωπίζουν εργαζόμενοι από εξωτερικές εγκαταστάσεις ή επιχειρήσεις Στο πλαίσιο αυτό οι εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να :

1. να χρησιμοποιούν με σωστό τρόπο τον ατομικό προστατευτικό εξοπλισμό, που τους διατίθεται
2. να χρησιμοποιούν σωστά τα εργαλεία, τις μηχανές, τα διάφορα μέσα παραγωγής και τα μέσα παραγωγής
3. να αναφέρουν αμέσως στους αρμοδίους όλα εκείνα τα θέματα, που μπορούν να δημιουργήσουν κινδύνους
4. «να συντρέχουν, σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές, όσον καιρό χρειαστεί, ώστε εργοδότης να μπορεί να εγγυηθεί ότι το περιβάλλον και οι συνθήκες εργασίας

είναι ασφαλείς και χωρίς κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία εντός του πεδίου δραστηριότητάς τους»

5. Να χρησιμοποιούν με σωστό τρόπο τους διάφορους μηχανισμούς ασφαλείας

Τέλος, πρέπει να επισημανθεί ότι οι σχετικές κοινοτικές οδηγίες είναι οι εξής :

- 1) Οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου (12/6/1989) : εφαρμογή και προώθηση μέτρων για βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων στον εργασιακό χώρο
- 2) Οδηγία 89/654/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της (30/11/1989) : καθορίζονται οι προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας στους εργασιακούς χώρους
- 3) Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992 : εφαρμογή μέτρων, με στόχο τη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία «των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2011)

Επαγγελματική ασφάλεια και υγεία στους Δήμους. Η λειτουργία των Δήμων μετά τον Καλλικράτη

Η απόφαση για την εφαρμογή του Καλλικράτη έπαιξε καθοριστικό ρόλο στη μεταβολή της αρχιτεκτονικής εικόνας της Αποκεντρωμένης Διοίκησης αλλά και της Αυτοδιοίκησης. Ειδικότερα, η ψήφιση του Ν. 3852/2010 (ΦΕΚ 87Α') οδήγησε στη μεταβολή και στη μεταρρύθμιση της διαίρεσης της Ελλάδας σε διοικητικό επίπεδο, αλλάζοντας τον σχεδιασμό της λειτουργίας των περιφερειακών ενοτήτων και των δήμων της χώρας μας. Η εφαρμογή του Καλλικράτη έγινε το 2011 και με τον τρόπο αυτό επιδιώχθηκε να επανακαθοριστούν τα όρια των αυτοδιοικητικών περιοχών της χώρας, να μεταβληθεί ο τρόπος με τον οποίο εκλέγονται τα διάφορα αρμόδια όργανα αλλά και να επανασχεδιαστούν οι αρμοδιότητες του. (<http://kallikratis.ypes.gr/>)

Πιο συγκεκριμένα, ο νέος αυτός νόμος έχει ως κύριο θέμα του την οργάνωση και τη λειτουργία της τοπικής αυτοδιοίκησης και ψηφίστηκε τον Μάιο του 2010. Η εφαρμογή του, όμως, έγινε τον Ιανουάριο του 2011, εκσυγχρονίζοντας τη λειτουργία της τοπικής αυτοδιοίκησης. Με το νέο αυτό πρόγραμμα της τοπικής αυτοδιοίκησης επανασχεδιάζεται η λειτουργία της Πρωτοβάθμιας Αυτοδιοίκησης, δίνοντας έμφαση στη δημιουργία και τη λειτουργία μικρού αριθμού δήμων στην ελληνική επικράτεια.

Με τον τρόπο αυτό θεωρήθηκε απαραίτητος ο εκσυγχρονισμός των δήμων, έτσι ώστε να μπορέσουν να ανταποκριθούν στις ανάγκες, τις προκλήσεις και τις απαιτήσεις των τοπικών κοινωνιών και της εποχής μας, αλλά παράλληλα να μπορέσουν να αξιοποιήσουν τις νέες τεχνολογίες και να εφαρμόσουν τα καινοτόμα προγράμματα. Επιπλέον, το ενδιαφέρον τους εστιάστηκε στην σύγχρονων πρακτικών διοίκησης και στον σχεδιασμό ευρύτερων αρμοδιοτήτων σε τομείς των δήμων και των υπηρεσιών τους, όπως η πρόνοια, παιδεία, η καθαριότητα, η υγεία, ο πολιτισμός αλλά και άλλοι τομείς, που έχουν άμεση σχέση με τη διευκόλυνση και την αναβάθμιση της καθημερινότητας των πολιτών. Στο άρθρο 94 του νέου Προγράμματος Καλλικράτης αναφέρεται ότι οι σύγχρονοι Δήμοι μπορούν να εκπληρώσουν πρόσθετες αρμοδιότητες σε τοπικό επίπεδο.

Η επαγγελματική ασφάλεια και υγεία στους Δήμους

Οι εργαζόμενοι στους Δήμους και στις υπηρεσίες των Οργανισμών των Ο.Τ.Α καλούνται να προσφέρουν ποικίλες υπηρεσίες, για να ικανοποιήσουν τους δημότες τους. Κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, όμως, καλούνται να αντιμετωπίσουν ποικίλους κινδύνους που μπορούν να αφορούν απλά ή θανατηφόρο ατυχήματα, ενώ τα ατυχήματα αυτά είναι πιο συχνά στον τομέα της καθαριότητας. Οι εργαζόμενοι στην υπηρεσία καθαριότητας καλούνται να αντιμετωπίσουν ποικίλους κινδύνους, καθώς παρατηρούνται πολλά ατυχήματα κατά τη διάρκεια συλλογής και μεταφοράς των απορριμμάτων (<http://www.esadviser.gr/articles/80>). Ειδικότερα, τα τελευταία χρόνια έχουν σημειωθεί θανατηφόρα ή σοβαρά εργατικά ατυχήματα, ενώ συχνές είναι και οι επαγγελματικές ασθένειες. Πιο συγκεκριμένα, τα περισσότερα από αυτά τα ατυχήματα παρατηρούνται στο πλαίσιο των εργασιών που αφορούν

- Το άδειασμα των καδών συλλογής στα απορριμματοφόρα
- Τη μεταφόρτωση των απορριμμάτων
- Τη συντήρηση και την προσπάθεια επισκευής των απορριμματοφόρων στους χώρους των αμαξοστάσιων.

Στο πλαίσιο αυτό έχουν καθοριστεί οι σημαντικότερες υποχρεώσεις των δήμων, που αφορούν τα εξής :

- Διαδικασία εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου
- Τήρηση καταλόγων εργαζομένων που εκτίθενται σε διαφόρους κινδύνους

- Υποχρέωση απασχόλησης Γιατρού Εργασίας και Τεχνικού Ασφαλείας
- Ενημέρωση και επιμόρφωση των εργαζομένων για θέματα ασφάλειας και υγιεινής
- Έλεγχος της υγείας των εργαζομένων
- Συντήρηση και παρακολούθηση της λειτουργίας με ασφάλεια των διαφόρων εγκαταστάσεων και μέσων
- Παροχή των απαιτούμενων μέσων ατομικής προστασίας και έλεγχος της ορθής εφαρμογής τους

Επιπλέον, οι Δήμοι πρέπει να εφαρμόζουν ένα πρόγραμμα ενίσχυσης της υγείας και της ασφάλειας στους Δήμους, που συμπεριλαμβάνει τα εξής :

- Σχέδια έκτακτων αναγκών και εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου
- Εντοπισμός, κατανόηση και τάση αξιολόγησης των κινδύνων, σύμφωνα με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος
- Ασκήσεις με θέμα τη διαφυγή και την εκκένωση
- Εκπαίδευση εργαζόμενων ανά τομέα
- Λήψη των απαιτούμενων μέτρων
- Οργάνωση του τομέα Ασφάλειας και Υγείας των Ο.Τ.Α (<http://www.esadviser.gr/articles/80>)
- Κατανόηση των συμπερασμάτων και διαβούλευση με δημότες και τοπικούς φορείς

Με βάση, λοιπόν, όλα αυτά στα στοιχεία στη συνέχεια θα παρουσιαστεί η έρευνα που πραγματοποιήθηκε, για να διαπιστωθεί ο βαθμός εργασιακού άγχους στον Δήμο Σπάρτης για θέματα υγείας και ασφάλειας.

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Σκοπός της έρευνας είναι να διερευνήσει τις ενέργειες για τη διαχείριση του εργασιακού άγχους, ως μια ιδιαίτερη διάσταση στην ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων στον Δήμο Σπάρτης, Οργανισμό Τοπικής Αυτοδιοίκησης α΄ βαθμού.

Δείγμα

Στην μελέτη πήραν μέρος οι υπάλληλοι του Δήμου Σπάρτης Νομού Λακωνίας, ανεξάρτητα από θέση που κατείχαν . Όλο οι υπάλληλοι κλήθηκαν να συμμετάσχουν εθελοντικά στην μελέτη. Το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε στο σύνολο των εργαζομένων του Δήμου Σπάρτης (συνολικά 180 άτομα εκ των οποίων 50 άτομα εργάζονται στην υπηρεσία καθαριότητας) ηλικίας από 21 έως 67 ετών και των δύο φύλων. Επιπλέον η διανομή των ερωτηματολογίων έγινε σε υπαλλήλους:

- Ανεξάρτητα από την σχέση εργασία που κατείχαν (ΙΔΟΧ, ΙΔΑΧ, Δημοσίου Δικαίου)
- Ανεξάρτητα τις θέσης κατείχαν στην υπηρεσία καθαριότητας, στις διοικητικές, οικονομικές και στις λοιπές υπηρεσίες του Δήμου.

Το ερωτηματολόγιο ήταν σύμφωνο με τα κριτήρια της ερευνητικής δεοντολογίας. Οι εργαζόμενοι κλήθηκαν να συμπληρώσουν ανώνυμα το ερωτηματολόγιο και ενημερώθηκαν πως οι απαντήσεις τους δεν θα αποτελέσουν με κανένα τρόπο μέτρο αξιολόγησης τους αλλά, θα αποτελέσουν εργαλείο συγκέντρωσης πληροφοριών για την διαχείριση του εργασιακού άγχους και τους δόθηκε ικανοποιητικός χρόνος για τη συμπλήρωσή του. Μετά τη συγκέντρωση των ερωτηματολογίων η ανάλυσή τους έγινε με τη χρήση του στατιστικού πακέτου για κοινωνικές επιστήμες SPSS 21 και χρησιμοποιήθηκε η περιγραφική στατιστική.

Έγινε προσπάθεια να επιτευχθεί η αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος αλλά και η αξιοποίηση και ανάλυση έγκυρων και αξιόπιστων δεδομένων, που θα είναι σε θέση να αξιοποιηθούν και από μελλοντικούς ερευνητές. Στην έρευνα αυτή συμμετείχαν τελικά 100 υπάλληλοι του Δήμου Σπάρτης (83,3%) ποσοστό ανταπόκρισης.

Μέσα συλλογής δεδομένων:

Για την πραγματοποίηση της έρευνας χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο με 40 ερωτήσεις που στηρίζονται σε ανάλογα πρωτόκολλα από τη διεθνή βιβλιογραφία. Οι ερωτήσεις του προέρχονται από το ερωτηματολόγιο που συντάχθηκε από μια πρωτοβουλία του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας (ΚΕΠΕΚ Κεντρικής Ελλάδος), και μιας επιστημονικής ομάδας Ειδικών Ιατρών Εργασίας, με σκοπό να διερευνηθεί το επαγγελματικό ΣΤΡΕΣ και η ικανοποίηση που προκύπτει από την εργασία. (<http://www.iatrikiergasias.com/wp-content/uploads/2015/07/Questionnaire-NEW-2-2015.pdf>). Το ερωτηματολόγιο προσαρμόστηκε στην συγκεκριμένη ομάδα των εργαζόμενων. Το ερωτηματολόγιο περιλάμβανε ερωτήσεις που αφορούσαν:

Τα δημογραφικά στοιχεία: Ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, μορφωτικό επίπεδο, χρονικό διάστημα απασχόλησης στην τωρινή εργασία.

Την υγεία: Ο ερωτώμενος απαντούσε σε έξι (6) ερωτήσεις σχετικά με την υγεία του (εάν κουράζεται, εάν έχει πονοκεφάλους κ.λ.π.). Η διαβάθμιση των απαντήσεων ήταν ανάμεσα σε ναι και όχι.

Την προσωπική ευεξία: Μια σειρά έξι διατυπώσεων που αφορούσαν την προσωπική ευεξία κατά τους τελευταίους 6 μήνες. Η διαβάθμιση των απαντήσεων ήταν μια 5-βάθμια κλίμακα όπου Καθόλου=0 , Πολύ λίγο=1 ,Μέτρια =2, Αρκετά=3, και Πάρα πολύ=4.

Το χώρο εργασίας: Μια σειρά έξι διατυπώσεων που αφορούσαν τον χώρο εργασίας κατά τους τελευταίους 6 μήνες. Η διαβάθμιση των απαντήσεων ήταν μια 5-βάθμια κλίμακα όπου Πάρα πολύ δυσαρεστημένος =0 , Σχετικά δυσαρεστημένος =1 , Ούτε καλά, Ούτε άσχημα =2, = Αρκετά Ευχαριστημένος 3, και Πάρα πολύ ευχαριστημένος =4.

Τις εργασιακές συνθήκες: Μια σειρά επτά διατυπώσεων που αφορούσαν τις εργασιακές συνθήκες κατά τους τελευταίους 6 μήνες. Η διαβάθμιση των απαντήσεων ήταν μια 5-βάθμια κλίμακα όπου Καθόλου=0 , Πολύ λίγο=1, Μέτρια =2, Αρκετά=3, και Πάρα πολύ=4.

Τον προσδιορισμό στάσεων σε κοινωνικά και οικονομικά θέματα: Μια σειρά 12 διατυπώσεων για τον προσδιορισμό του τύπου προσωπικότητας. Η διαβάθμιση των απαντήσεων ήταν μια 5-βάθμια κλίμακα όπου Καθόλου=0, Πολύ λίγο=1 , Μέτρια=2, Αρκετά=3, και Πάρα πολύ=4.

Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Πιλοτική εφαρμογή

Τα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν αρχικά σε ένα δείγμα δέκα (10) εργαζομένων που ανήκουν στον πληθυσμό αναφοράς αλλά, δεν συμπεριλήφθηκαν στο τελικό δείγμα, για να διαπιστωθεί κατά πόσο οι ερωτήσεις είναι σαφείς καθώς και για το εάν υπήρχε κάποιο πρόβλημα με την συμπλήρωση του. Η συλλογή των ερωτηματολογίων πραγματοποιήθηκε από την 02 Ιουνίου 2014 έως 01 Ιουλίου 2014.

Περιορισμοί έρευνας

Στόχος ήταν η εξαγωγή έγκυρων και αξιόπιστων συμπερασμάτων. Η υλοποίηση αφορούσε μόνο τον δήμο Σπάρτης. Περιορισμό αποτελεί η απουσία μελέτης σε βάθος χρόνου.

Στατιστική ανάλυση

Το στάδιο της επεξεργασίας ξεκίνησε, μετά την συγκέντρωση των εκατό (100) ερωτηματολογίων των εργαζομένων του δήμου, αφού έγινε η κωδικοποίηση των απαντήσεων και η καταγραφή τους σε στατιστικούς πίνακες. Η ανάλυση των δεδομένων έγινε μέσω της χρησιμοποίησης του στατιστικού πακέτου SPSS. Μέσω της επαγωγικής στατιστικής ερμηνευτήκαν οι τάσεις των προτιμήσεων των υπαλλήλων στις υπό διερεύνηση ερωτήσεις ενώ για τον έλεγχο των υποθέσεων χρησιμοποιήθηκαν αναλύσεις ANOVA καθώς και το κριτήριο χ^2 (chi-square criterion).

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Εισαγωγή

Σε αυτό το κεφάλαιο θα παρουσιαστούν τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την επεξεργασία των ερωτηματολογίων. Στα επόμενα υποκεφάλαια θα γίνει η παρουσίαση των αποτελεσμάτων που αναφέρονται:

- Στα δημογραφικά στοιχεία
- Στην βαθμολογία των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου
- Στις εξαρτήσεις των ερωτήσεων του ερωτηματολόγιου με τις επιλεγμένες μεταβλητές: φύλο (1), ηλικία (2), οικογενειακή ζωή (3) χρόνια υπηρεσίας (4), επίπεδο σπουδών (5), προσδιορισμό στάσεων σε κοινωνικά και οικονομικά θέματα (6) αριθμό παιδιών (7)

Περιγραφή του δείγματος

Ως προς τα δημογραφικά στοιχεία, στη συγκεκριμένη έρευνα συμμετείχαν 44 άντρες και 56 γυναίκες. Επίσης, ως προς την ηλικία, 48 από αυτούς ήταν στην ηλικία των 42 -51, 26 ήταν στην ηλικία 32-41, 18 στη ηλικία 52-67 και 8 στην ηλικία 21-31. Επιπλέον, 74 ήταν έγγαμοι, 20 άγαμοι, 5 διαζευγμένοι και 1 σε συμβίωση. Ταυτόχρονα από τους έγγαμους 2 είχαν πάνω από 4 παιδιά, 7 είχαν 3 παιδιά, 40 είχαν 2 παιδιά, 21 είχαν ένα παιδί και 30 δεν είχαν παιδιά.

Ως προς τις σπουδές τους παρατηρείται ότι 46 από τους δημοτικούς υπαλλήλους που συμμετείχαν στην έρευνα είναι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και 37 απόφοιτοι του Λυκείου, 3 απόφοιτοι γυμνασίου ενώ μόλις 2 απόφοιτοι Δημοτικού. 11 είχαν μεταπτυχιακό και 1 δεύτερο πτυχίο. Ως προς τον χρόνο υπηρεσίας στην θέση που κατείχαν στον δήμο, παρουσιάζεται ότι 22 είχαν προϋπηρεσία 0-5 έτη, 15 είχαν προϋπηρεσία 6-11 έτη, 35 είχαν προϋπηρεσία 12 -16 χρόνια, 5 είχαν προϋπηρεσία 17-21 έτη, 16 είχαν προϋπηρεσία 22 -27 έτη, , και 7 είχαν προϋπηρεσία πάνω από 27 έτη. Ως προς τη σύνδεση της εργασίας με τις σπουδές τους, οι 62 εργάζονταν σε θέση σχετική με τις σπουδές τους, 34 από αυτούς εργάζονταν σε τελείως διαφορετική θέση, ενώ 4 δήλωσαν ότι εργάζονταν σε «περίπου» σχετική θέση.

Βαθμολογία των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου

Θέματα υγείας

Στα άτομα του δείγματος ζητήθηκε να απαντήσουν σε θέματα που αφορούσαν την υγεία τους. Τα αποτελέσματα της περιγραφικής στατιστικής μιας μεταβλητής ως προς τις ερωτήσεις για θέματα υγείας (δηλαδή ως προς το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου) έδειξαν ότι το 46% των εργαζομένων απάντησαν θετικά στην ερώτηση «Αισθανθήκατε ενόχληση ή πόνο στη μέση ή στη σπονδυλική σας στήλη κατά τη διάρκεια των 6 τελευταίων μηνών;», το 35% των εργαζομένων απάντησαν θετικά ότι «Τους τελευταίους 12 μήνες έχετε παρατηρήσει αυξημένες τιμές αρτηριακής πίεσης;». Σε ποσοστό 17% των εργαζομένων απάντησε θετικά στην ερώτηση «Αναγκαστήκατε να απουσιάσετε από την εργασία σας λόγω ασθένειας κατά τη διάρκεια των 6 τελευταίων μηνών;».

Θέματα που αφορούν στην προσωπική ευεξία

Στα άτομα του δείγματος ζητήθηκε να απαντήσουν στις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου σε θέματα που αφορούσαν την προσωπική ευεξία, σε μια κλίμακα Likert με βαθμολογία 0 να αντιστοιχεί στο «καθόλου», 1 στο «πολύ λίγο», 2 στο «μέτρια», 3 στο «αρκετά» και 4 στο «πάρα πολύ».

Από τις απαντήσεις διαφάνηκε ότι οι εργαζόμενοι είχαν τον έλεγχο της εργασίας τους σε μέτριο βαθμό καθώς και ότι ένιωσαν ευαισθησία και πληγώθηκαν συναισθηματικά εύκολα σε μέτριο βαθμό (τιμή μέσου όρου 2,68 στην ερώτηση «Θεωρείς ότι έχεις τον έλεγχο στη εργασία σου;» και τιμή μέσου όρου 2 στην ερώτηση: «Νοιώθατε ευαίσθητος/η και πληγωνόσασταν συναισθηματικά εύκολα;»).

Επίσης διαφάνηκε ότι οι εργαζόμενοι δεν ήταν καθόλου ή πολύ λίγο ειρωνικοί ή επιθετικοί τα άτομα ως προς συνεργάτες τους (τιμή μέσου όρου 0.62 στην ερώτηση: «Ήσασταν ειρωνικός ή επιθετικός απέναντι στους συνεργάτες σας;»)

Θέματα που αφορούν στην χώρο εργασίας κατά τους τελευταίους 6 μήνες

Στα άτομα του δείγματος ζητήθηκε να βαθμολογήσουν τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου σε θέματα που αφορούσαν τον χώρο της εργασίας, σε μια κλίμακα Likert με βαθμολογία 0 να αντιστοιχεί στο «πάρα πολύ δυσαρεστημένος», 1 στο «σχετικά δυσαρεστημένος», 2 στο « ούτε καλά, ούτε άσχημα », 3 στο «αρκετά ευχαριστημένος » και 4 στο «πάρα πολύ ευχαριστημένος».

Από την έρευνα διαφάνηκε ότι οι εργαζόμενοι ήταν αρκετά ευχαριστιμένοι από το φωτισμό στο χώρο της δουλειάς (τιμή μέσου όρου 2,67) ,μέτρια ως προς την θερμοκρασία του εργασιακού περιβάλλοντος και ως προς τις συνθήκες εργασίας σε σχέση με την υγεία τους (τιμή μέσου όρου 2,45 και 2,33 αντίστοιχα) . Αντίθετα οι εργαζόμενοι βρισκόταν ανάμεσα στις κατηγορίες σχετικά δυσαρεστημένοι και ούτε καλά ούτε άσχημα ως προς την παροχή και διάθεση των απαραίτητων Μ.Α.Π.(τιμή μέσου όρους 1,56)

Θέματα που αφορούν τις εργασιακές συνθήκες

Στα άτομα του δείγματος ζητήθηκε να αξιολογήσουν τα θέματα που αφορούσαν τις εργασιακές συνθήκες ,σε μια κλίμακα Likert με βαθμολογία 0 να αντιστοιχεί στο «καθόλου», 1 στο «πολύ λίγο», 2 στο «μέτρια» , 3 στο «αρκετά» και 4 στο «πάρα πολύ».

Διαπιστώθηκε ότι τα άτομα του δείγματος :

- είχαν αρκετά συχνή επαφή με κοινό (τιμή μέσου όρου 3,15)
- διατηρούν αρκετή ισορροπία μεταξύ της εργασίας και της προσωπικής-οικογενειακής ζωής (τιμή μέσου όρου 2,92)
- αισθάνονται ότι υπάρχει ευελιξία όταν προκύπτουν προσωπικά προβλήματα σε (τιμή μέσου όρου 2.9)
- νιώθουν ότι είναι αρκετά σαφής ο ρόλος τους και οι ευθύνες στην εργασία τους αρκετό βαθμό(τιμή μέσου όρου 2,83)

Επίσης διαπιστώθηκε ότι άτομα νιώθουν ότι έχουν πολύ λίγη-μέτρια επαρκής εκπαίδευση για την εργασία τους (τιμή μέσου όρου 1.63).

Θέματα που αφορούν στον προσδιορισμό στάσεων σε κοινωνικά και οικονομικά θέματα

Στα άτομα του δείγματος ζητήθηκε να βαθμολογήσουν τον προσδιορισμό στάσεων σε κοινωνικά και οικονομικά θέματα, σε μια κλίμακα Likert με βαθμολογία 0 να αντιστοιχεί στο «καθόλου», 1 στο «πολύ λίγο», 2 στο «μέτρια» , 3 στο «αρκετά» και 4 στο «πάρα πολύ».

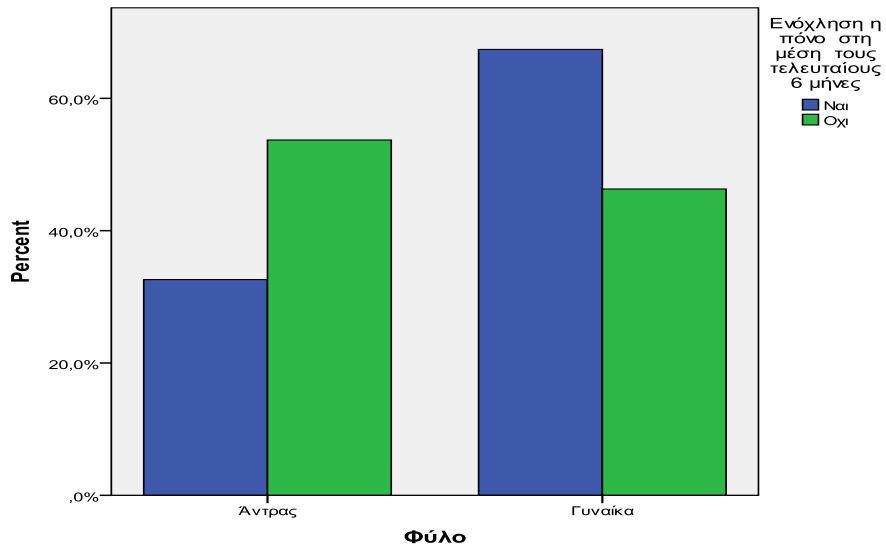
Από την έρευνα διαφάνηκε ότι τα άτομα:

- ανησυχούν αρκετά ότι ο μισθός τους θα μειωθεί λόγω οικονομικών συνθηκών (τιμή μέσου όρου 3,35)
- φοβούνται αρκετά ότι η οικονομική κρίση θα επηρεάσει την δουλειά τους (τιμή μέσου όρου 3,32)
- αισθάνονται υπάρχει αρκετά μεγάλος φόρτος εργασίας-πίεση στη δουλειά (τιμή μέσου όρου 3,3).
- αισθάνονται ότι οι οικογένειες τους καταλαβαίνουν και συμμερίζονται τις δυσκολίες τους στη δουλειά σε αρκετό βαθμό. (τιμή μέσου όρου 3,23).
- αισθάνονται ότι επικοινωνούν αρκετά καλά με τους συναδέλφους τους. (τιμή μέσου όρου 3,13).
- αισθάνονται ότι επικοινωνούν αρκετά(τιμή μέσου όρου 3,08).
- έχουν αρκετή κοινωνική συναναστροφή με τους συναδέλφους τους(τιμή μέσου όρου 2,63)
- αισθάνονται ότι ελέγχουν την κατάσταση της εργασίας τους σε μέτριο βαθμό(τιμή μέσου όρου 2,50).
- αισθάνονται ότι ο μισθός τους είναι πολύ λίγο έως μέτρια επαρκής για να τα βγάλουν πέρα(τιμή μέσου όρου 1,48).

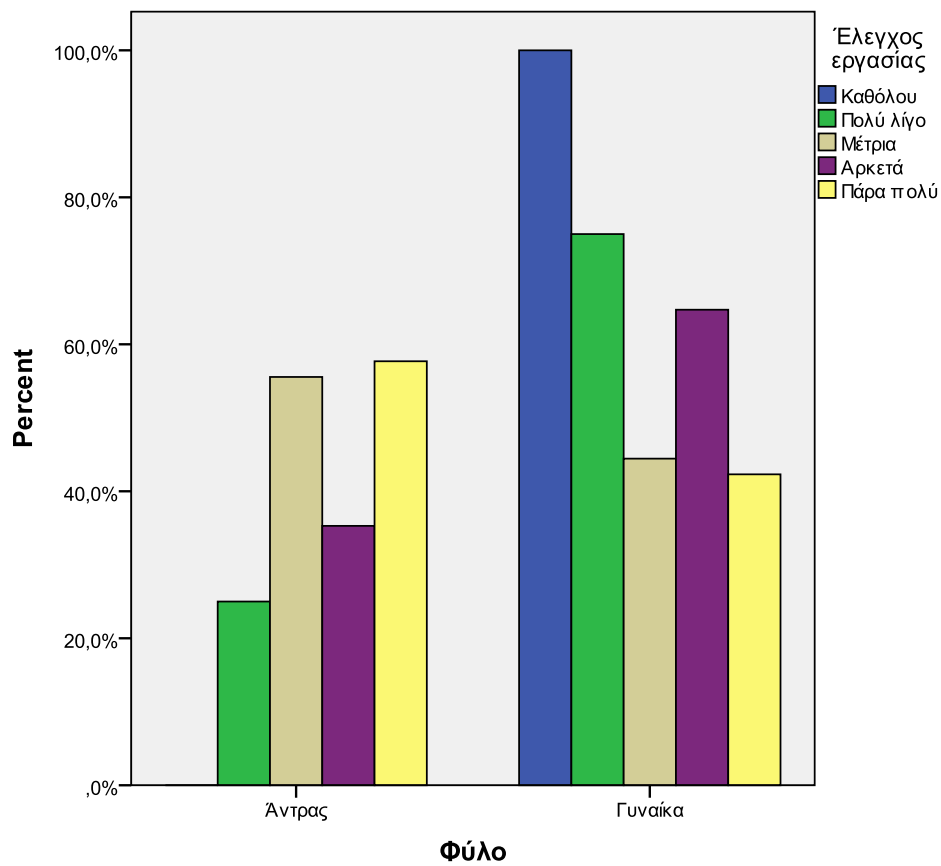
Έλεγχος διαφορών ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά

Φύλο

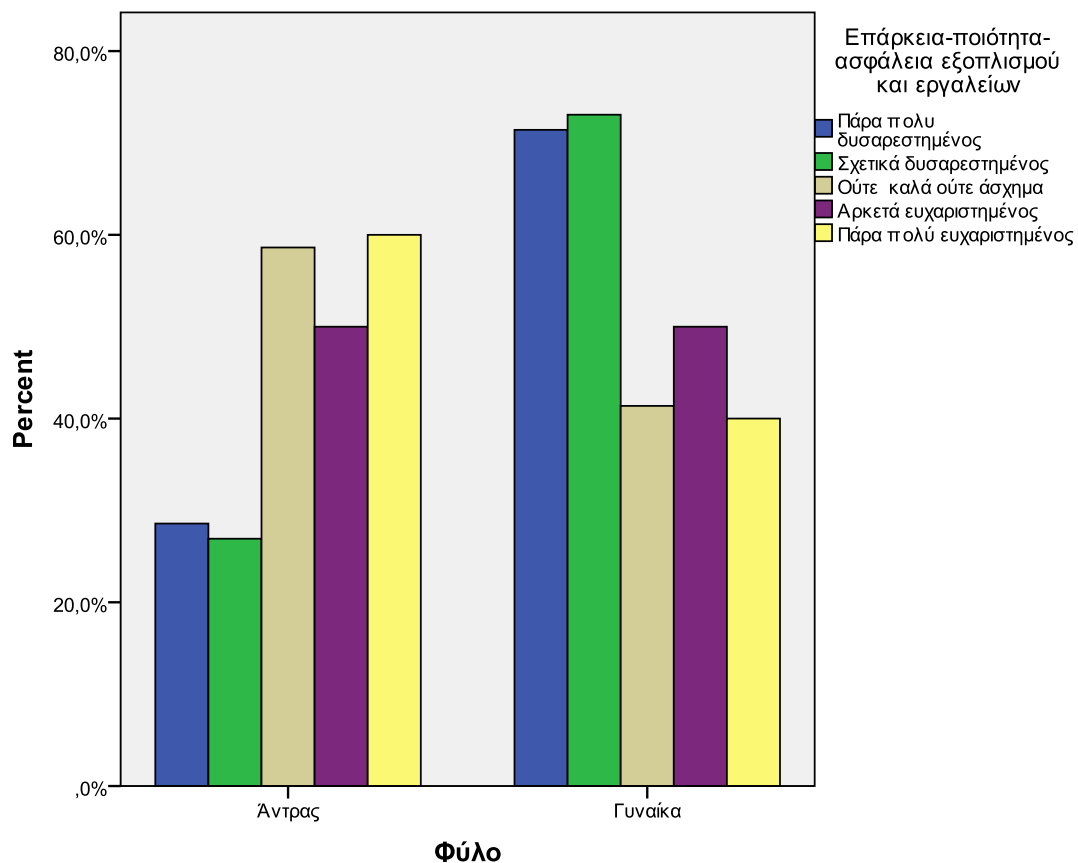
Η σύγκριση του φύλου με την μεταβλητή «ενόχληση η πόνο στη μέση τους τελευταίους 6 μήνες», αποκάλυψε ότι υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($\chi^2 = 4.486$, $df=1$, $p<0.034$). Παρακάτω φαίνονται διαγράμματα που παρατηρείται αυτή η διαφοροποίηση των απαντήσεων στις κατηγορίες του φύλου



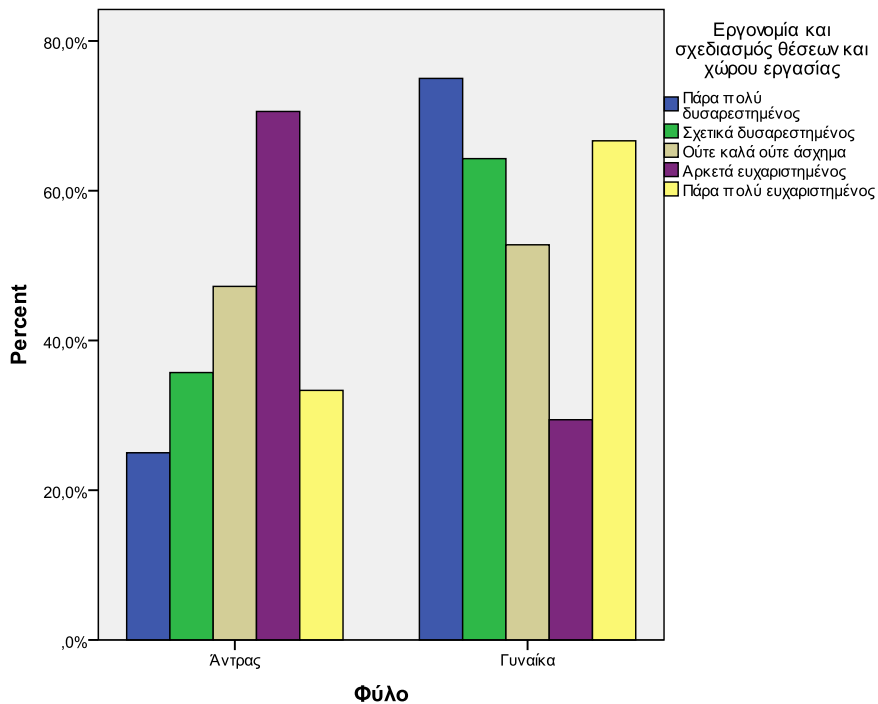
Η σύγκριση του φύλου με την μεταβλητή «ως προς τον έλεγχο της εργασίας», αποκάλυψε ότι υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($\chi^2 = 9.588$, $df=4$, $p<0.048$). Παρακάτω φαίνονται διαγράμματα που παρατηρείται αυτή η διαφοροποίηση των απαντήσεων.



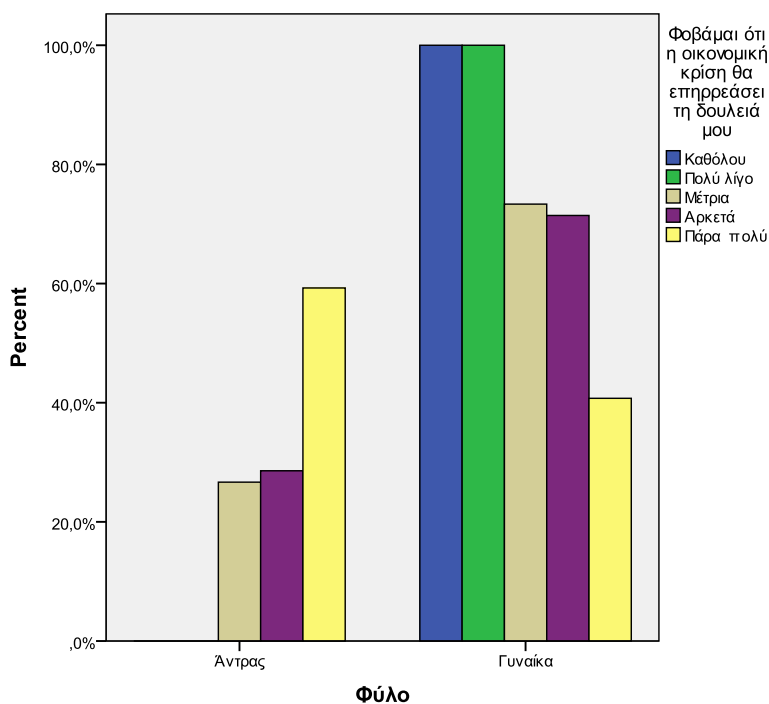
Η σύγκριση του φύλου με την μεταβλητή «επάρκεια και ποιότητα εξοπλισμού», αποκάλυψε ότι υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($\chi^2 = 4.690$, $df=1$, $p < 0.030$). Παρακάτω φαίνεται ένα διάγραμμα που δείχνει την διαφοροποίηση των απαντήσεων ως προς την επάρκεια του εξοπλισμού για τα δύο φύλα.



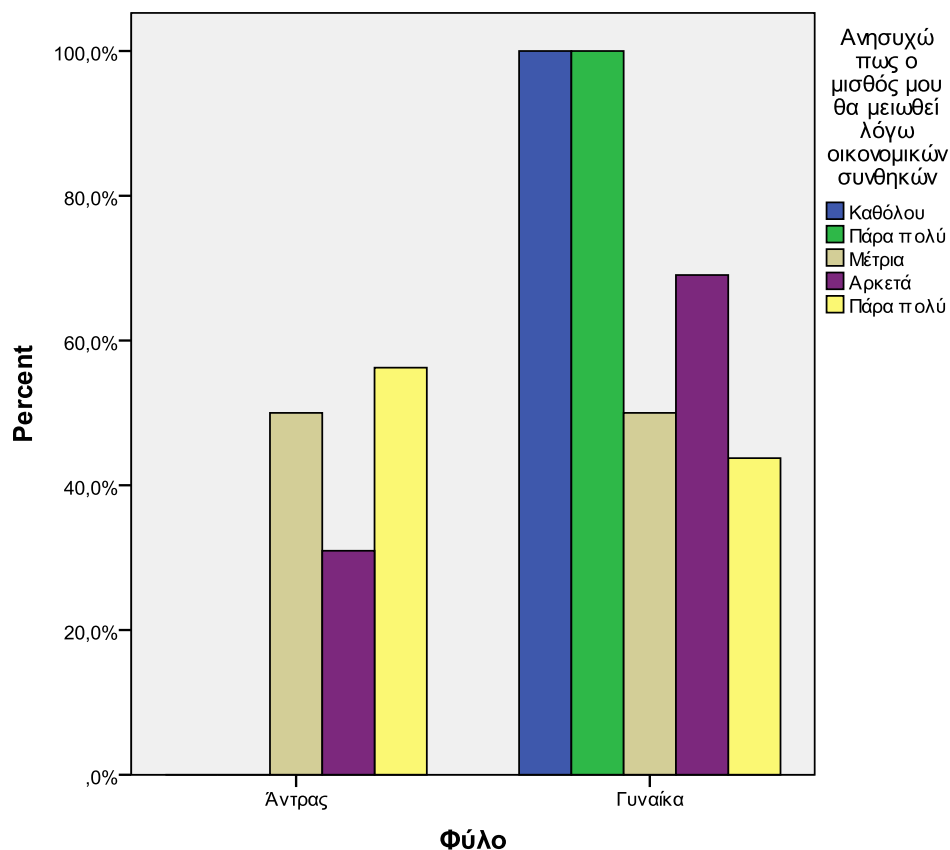
Η σύγκριση του φύλου με την μεταβλητή «εργονομία και σχεδιασμό θέσεων και χώρου εργασίας», αποκάλυψε ότι υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($\chi^2 = 6.276$, $df=1$, $p < 0.012$). Παρακάτω φαίνεται ένα διάγραμμα που δείχνει την διαφοροποίηση των απαντήσεων ως προς την εργονομία και σχεδιασμό θέσεων και χώρου εργασίας για τα δύο φύλα.



Η σύγκριση του φύλου με την μεταβλητή «φοβάμαι ότι η οικονομική κρίση θα επηρεάσει τη δουλειά μου», αποκάλυψε ότι υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($\chi^2 = 11.113$, $df=1$, $p < 0.001$). Παρακάτω φαίνεται ένα διάγραμμα που δείχνει την διαφοροποίηση των απαντήσεων στα 2 φύλα στην ερώτηση για τον φόβο της επιρροής της οικονομικής κρίσης στη δουλειά.

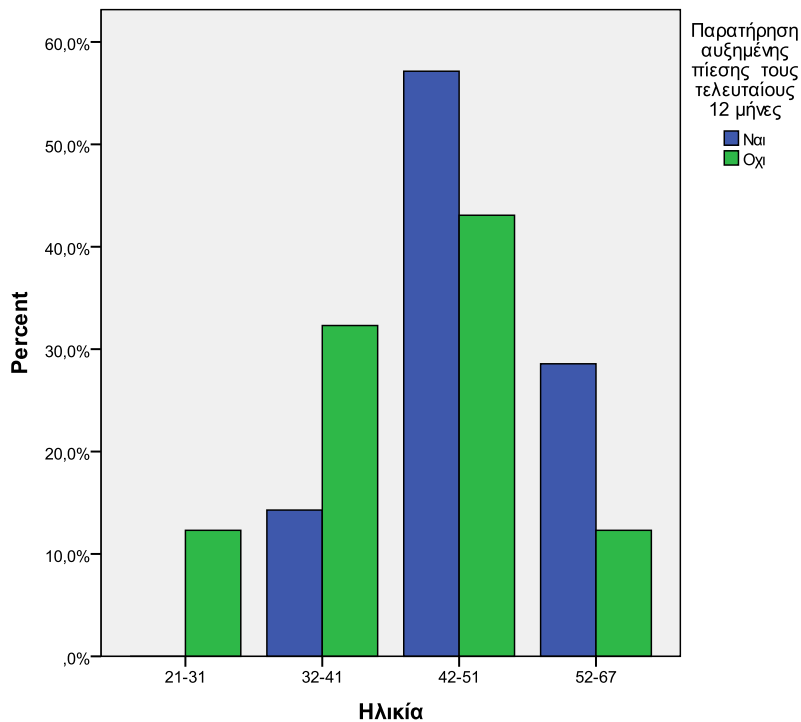


Η σύγκριση του φύλου με την μεταβλητή «*ανησυχώ πως ο μισθός μου θα μειωθεί λόγω οικονομικών συνθηκών*», αποκάλυψε ότι υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($\chi^2 = 4.606$, $df=1$, $p < 0.032$). Παρακάτω ένα διάγραμμα που δείχνει την διαφοροποίηση της ανησυχίας πως ο μισθός θα μειωθεί λόγω οικονομικών συνθηκών στα 2 φύλα.

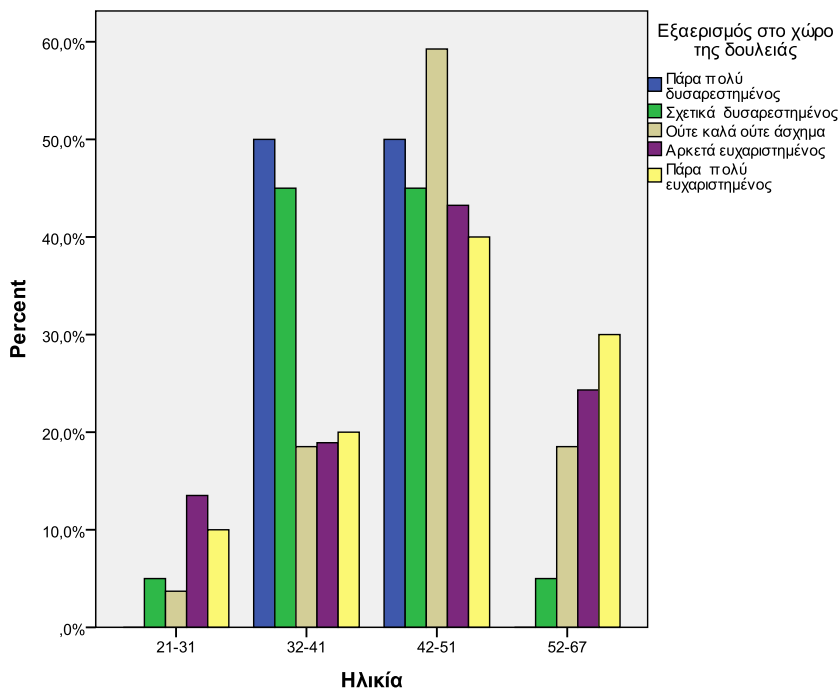


Ηλικία

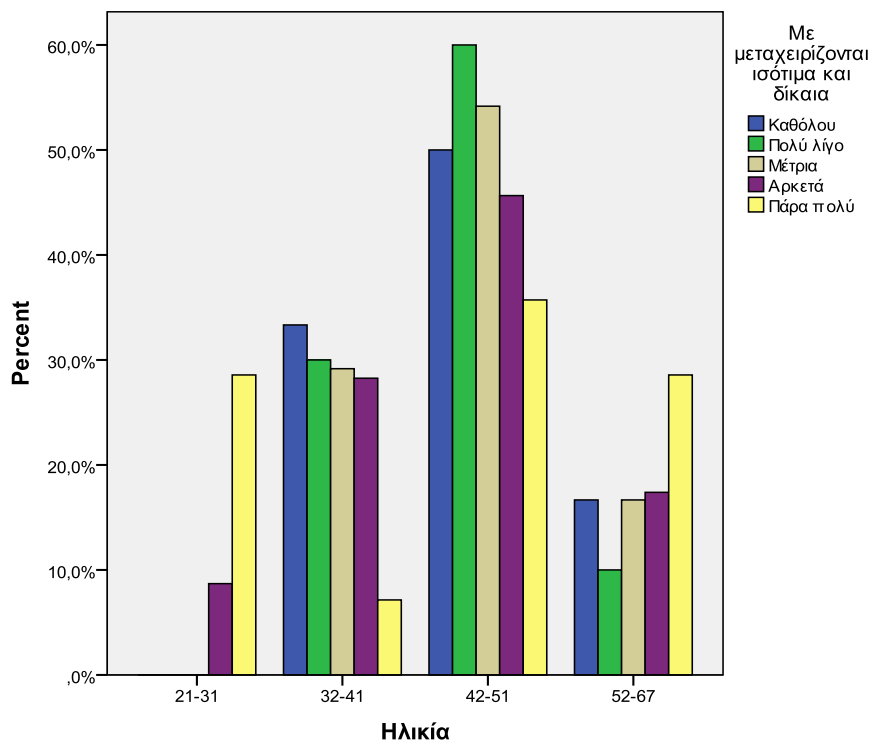
Η σύγκριση της ηλικίας με την μεταβλητή «*παρατήρηση αυξημένης αρτηριακής πίεσης τους τελευταίους 12 μήνες*», αποκάλυψε ότι υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($\chi^2 = 11.430$, $df=3$, $p < 0.010$). Παρακάτω φαίνεται ένα διάγραμμα που δείχνει την διαφοροποίηση των απαντήσεων στην αυξημένη αρτηριακή πίεση στις διάφορες κατηγορίες ηλικίας.



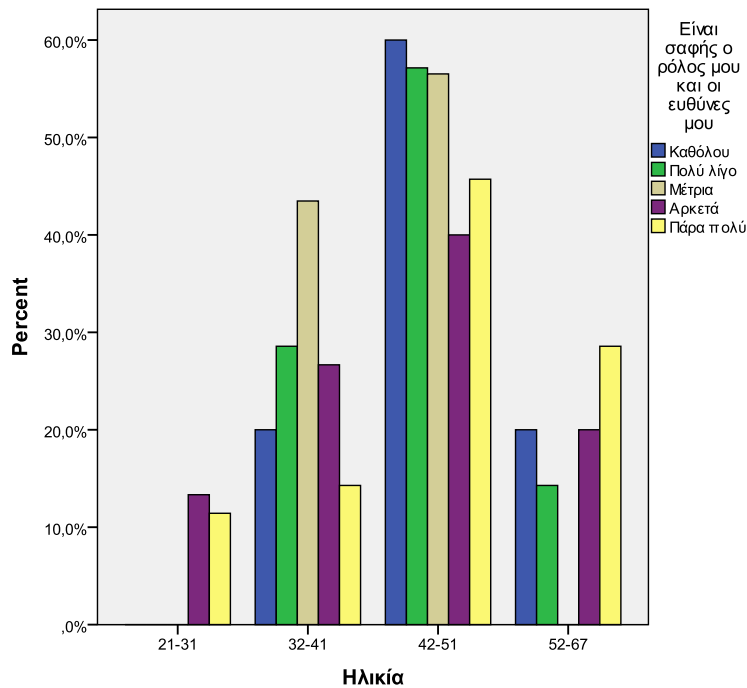
Η σύγκριση της ηλικίας με την μεταβλητή « εξαερισμός στο χώρο της δουλειάς», αποκάλυψε ότι υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($\chi^2 = 9.634$, $df=3$, $p < 0.022$). Παρακάτω φαίνεται ένα διάγραμμα που δείχνει αυτή τη διαφοροποίηση των απαντήσεων για τον εξαερισμό στις διάφορες κατηγορίες ηλικίας.



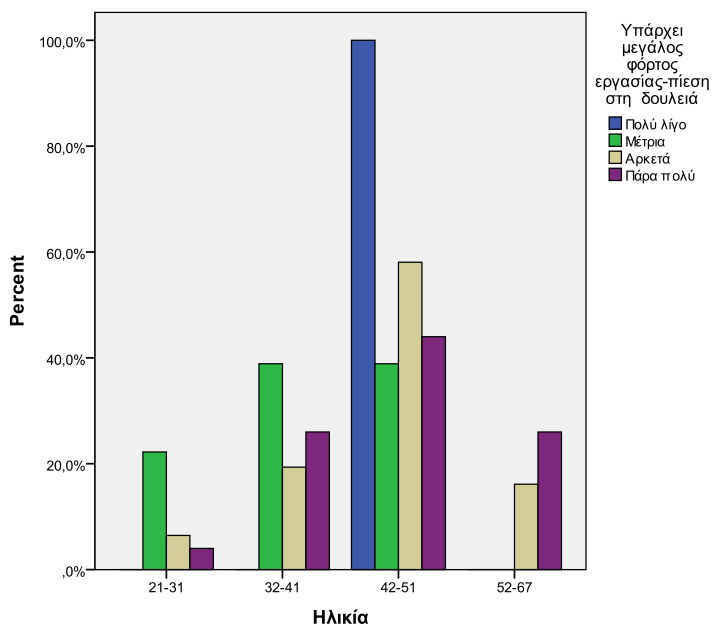
Η σύγκριση της ηλικίας με την μεταβλητή «*με μεταχειρίζονται ισότιμα και δίκαια*», αποκάλυψε ότι υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($\chi^2 = 11.242$, $df=3$, $p<0.010$). Παρακάτω φαίνεται ένα διάγραμμα που δείχνει την διαφοροποίηση των απαντήσεων για την ισότιμη μεταχείριση στις διάφορες κατηγορίες ηλικίας.



Η σύγκριση της ηλικίας με την μεταβλητή «*είναι σαφής ο ρόλος μου και οι ευθύνες*», αποκάλυψε ότι υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($\chi^2 = 9.923$, $df=3$, $p<0.019$). Παρακάτω φαίνεται ένα διάγραμμα που δείχνει την διαφοροποίηση των απαντήσεων για το αν είναι σαφής ο ρόλος και οι ευθύνες στις διάφορες κατηγορίες ηλικίας.

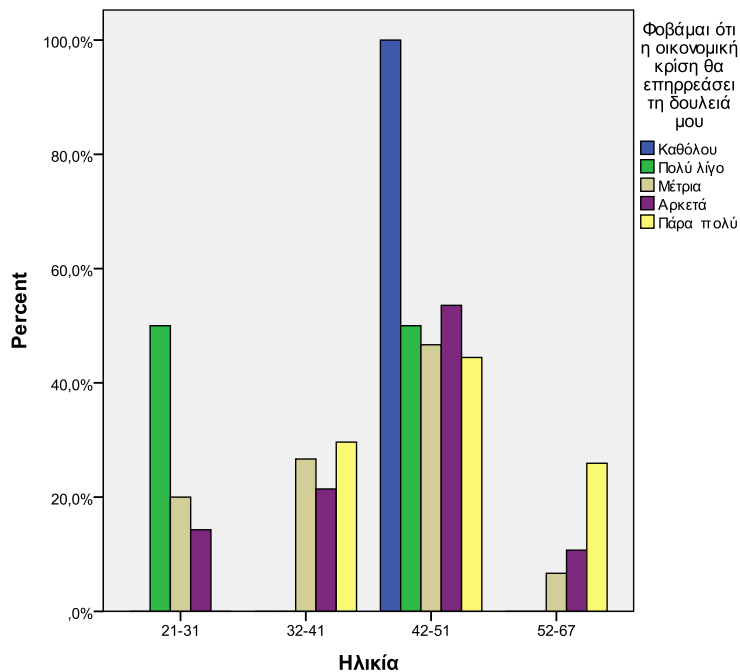


Η σύγκριση της ηλικίας με την μεταβλητή «*υπάρχει μεγάλος φόρτος εργασίας-πίεση στη δουλειά*», αποκάλυψε ότι υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($\chi^2 = 8.560$, $df=3$, $p<0.036$). Παρακάτω φαίνεται και ένα διάγραμμα που φαίνεται η διαφοροποίηση των απαντήσεων στο αν υπάρχει μεγάλος φόρτος εργασίας-πίεση στη δουλειά στις διάφορες κατηγορίες ηλικίας.

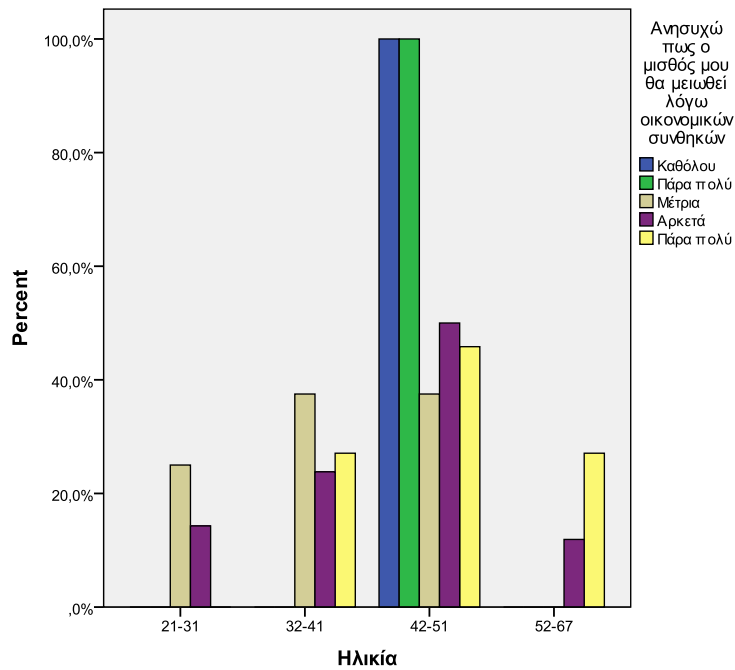


Η σύγκριση της ηλικίας με την μεταβλητή «*φοβάμαι ότι η οικονομική κρίση θα επηρεάσει τη δουλειά μου*», αποκάλυψε ότι υπήρξαν στατιστικά

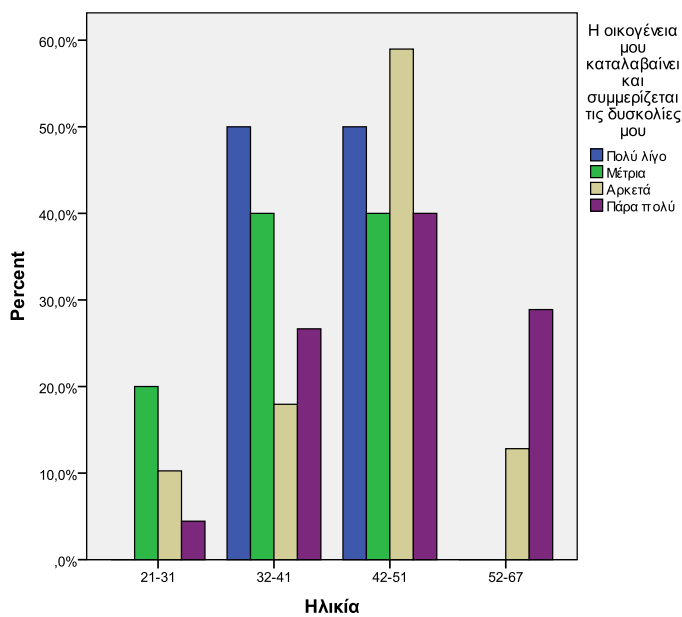
σημαντικές διαφορές ($\chi^2 = 15.391$, $df=3$, $p<0.002$). Παρακάτω φαίνεται ένα διάγραμμα που δείχνει την διαφοροποίηση των απαντήσεων στο κατά πόσο φοβάμαι ότι η οικονομική κρίση θα επηρεάσει τη δουλειά μου στις διάφορες κατηγορίες ηλικίας.



Η σύγκριση της ηλικίας με την μεταβλητή « ανησυχώ πως ο μισθός μου θα μειωθεί λόγω οικονομικών συνθηκών», αποκάλυψε ότι υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($\chi^2 = 12.333$, $df=3$, $p<0.006$). Παρακάτω φαίνεται ένα διάγραμμα όπου βλέπουμε την διαφοροποίηση των απαντήσεων στην ερώτηση κατά πόσο ανησυχώ πως ο μισθός μου θα μειωθεί λόγω οικονομικών συνθηκών στις διάφορες κατηγορίες της ηλικίας.

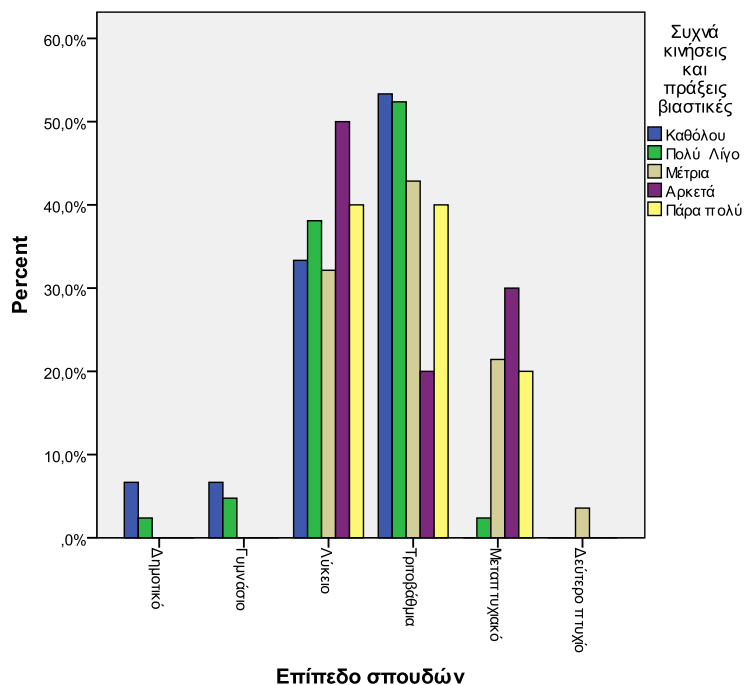


Η σύγκριση της ηλικίας με την μεταβλητή « η οικογένεια μου καταλαβαίνει και συμμερίζεται τις δυσκολίες μου», αποκάλυψε ότι υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($\chi^2 = 8.256$, $df=3$, $p < 0.041$). Παρακάτω ένα διάγραμμα που φαίνεται η διαφοροποίηση των απαντήσεων στις διάφορες κατηγορίες της ηλικίας.

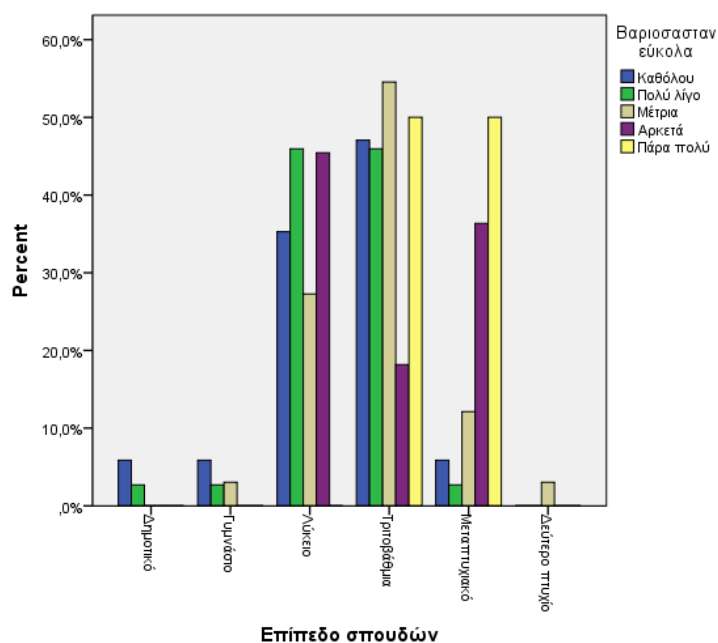


Επίπεδο σπουδών

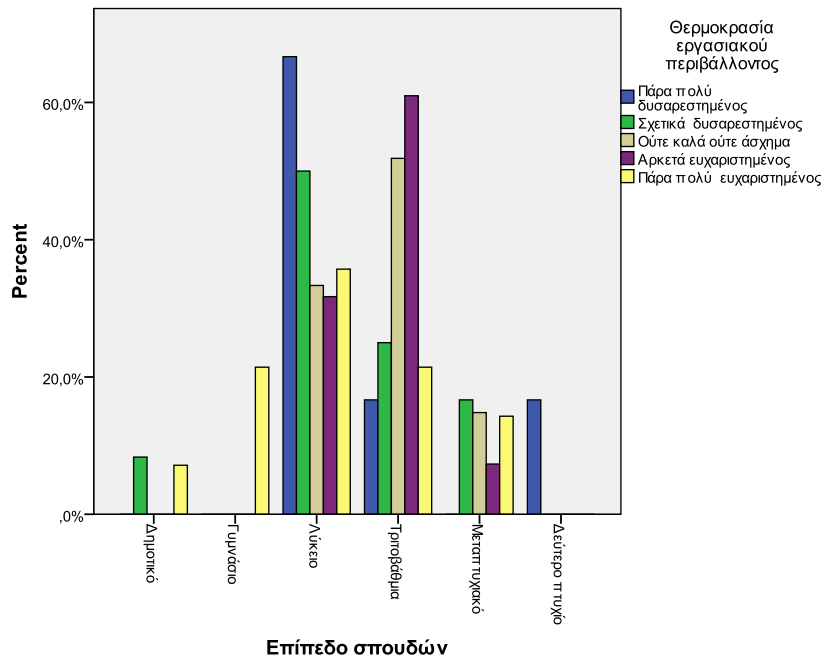
Η σύγκριση του επιπέδου σπουδών με την μεταβλητή « *κάνετε κινήσεις και πράξεις βιαστικές* », αποκάλυψε ότι υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($\chi^2 = 14.320$, $df=5$, $p<0.016$).



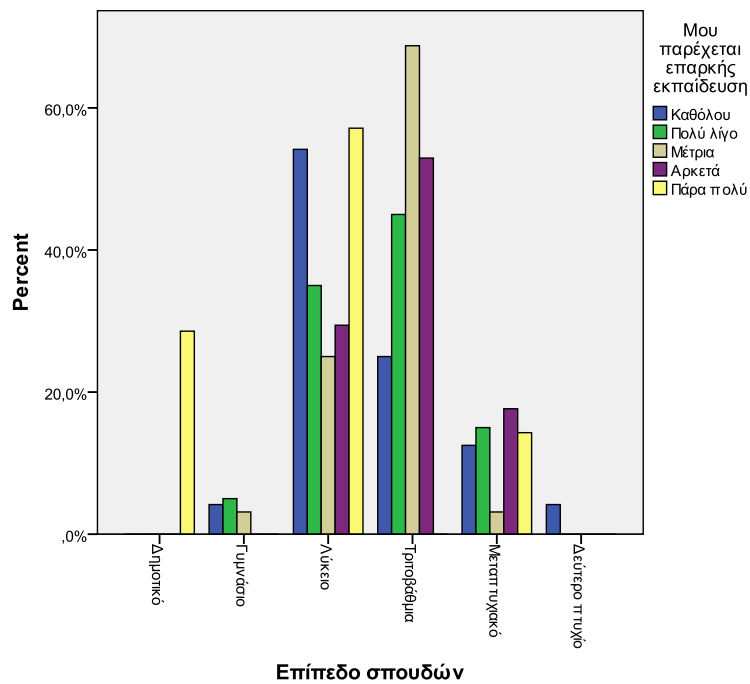
Η σύγκριση του επιπέδου σπουδών με την μεταβλητή « *βαριόσαταν εύκολα* », αποκάλυψε ότι υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($\chi^2 = 10.808$, $df=5$, $p<0.037$).



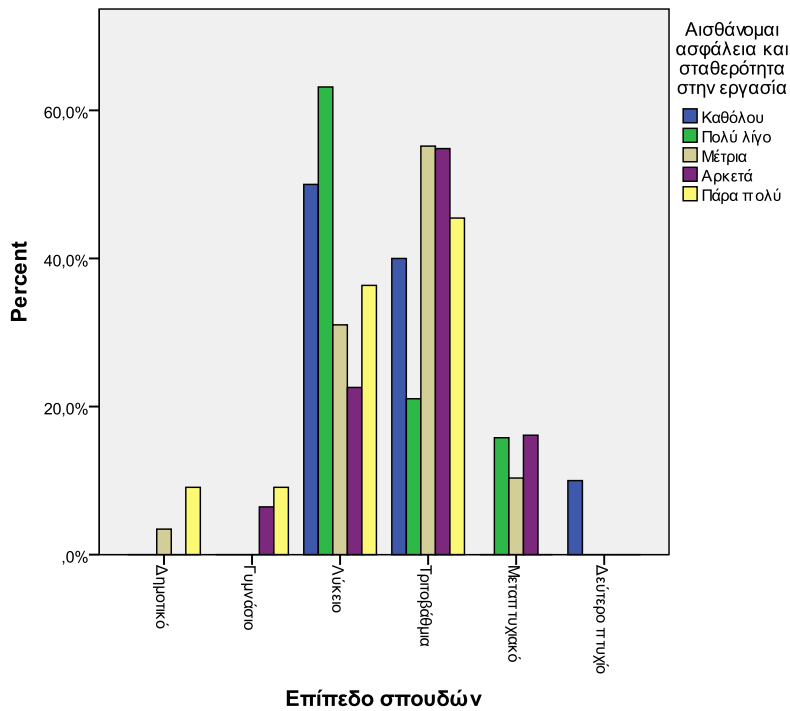
Η σύγκριση του επιπέδου σπουδών με την μεταβλητή «θερμοκρασία εργασιακού περιβάλλοντος», αποκάλυψε ότι υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($\chi^2 = 15.408, df=5, p<0.015$).



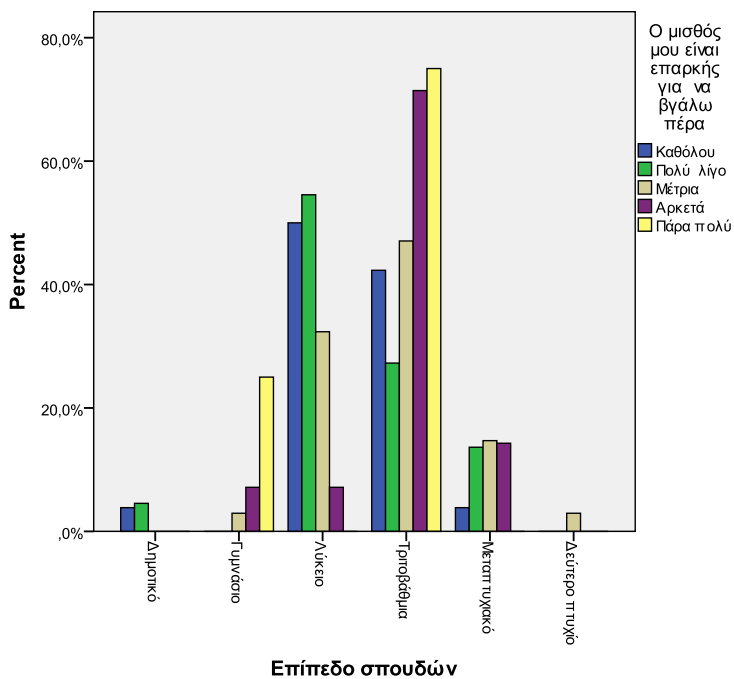
Η σύγκριση του επιπέδου σπουδών με την μεταβλητή «παρέχεται επαρκής εκπαίδευση», αποκάλυψε ότι υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($\chi^2 = 16.706, df=5, p<0.042$).



Η σύγκριση του επιπέδου σπουδών με την μεταβλητή «*αισθάνομαι ασφάλεια και σταθερότητα στην εργασία*», αποκάλυψε ότι υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($\chi^2 = 15.953, df=5, p < 0.031$).

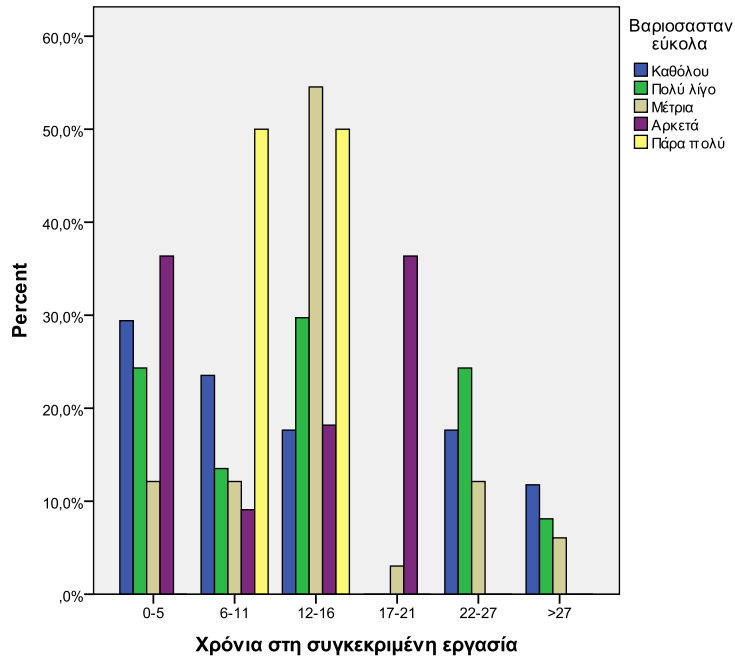


Η σύγκριση του επιπέδου σπουδών με την μεταβλητή «*μισθός μου είναι επαρκής για να τα βγάλω πέρα*», αποκάλυψε ότι υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($\chi^2 = 21.409, df=5, p < 0.004$).

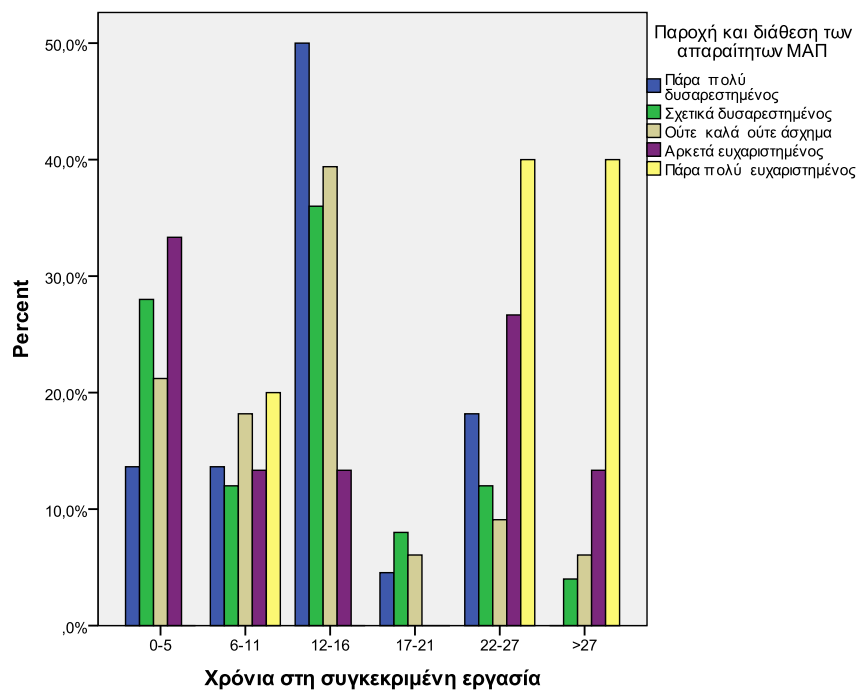


Χρόνια υπηρεσίας

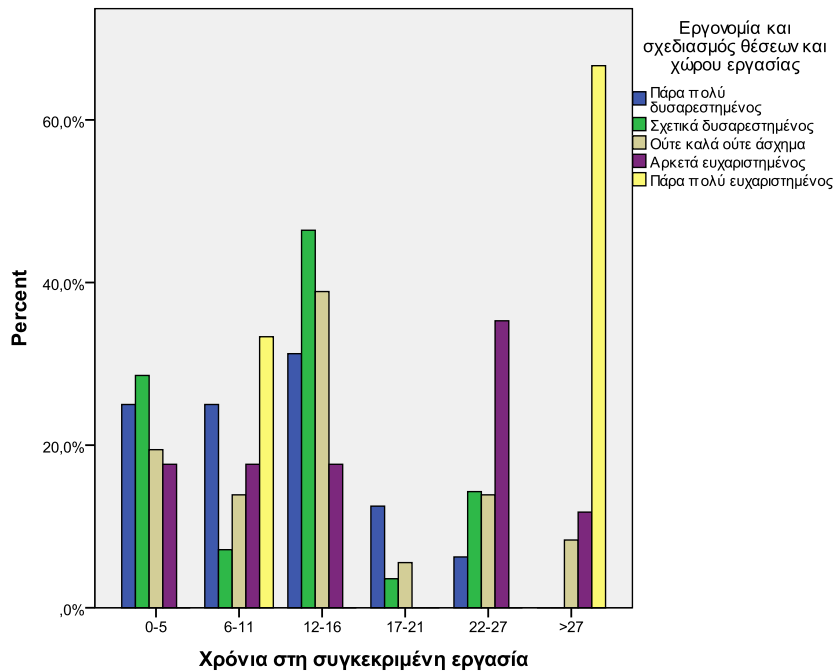
Η σύγκριση του χρόνου υπηρεσίας με την μεταβλητή «βαριόσαταν εύκολα», αποκάλυψε ότι υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($\chi^2 = 14.625$, $df=5$, $p<0.006$).



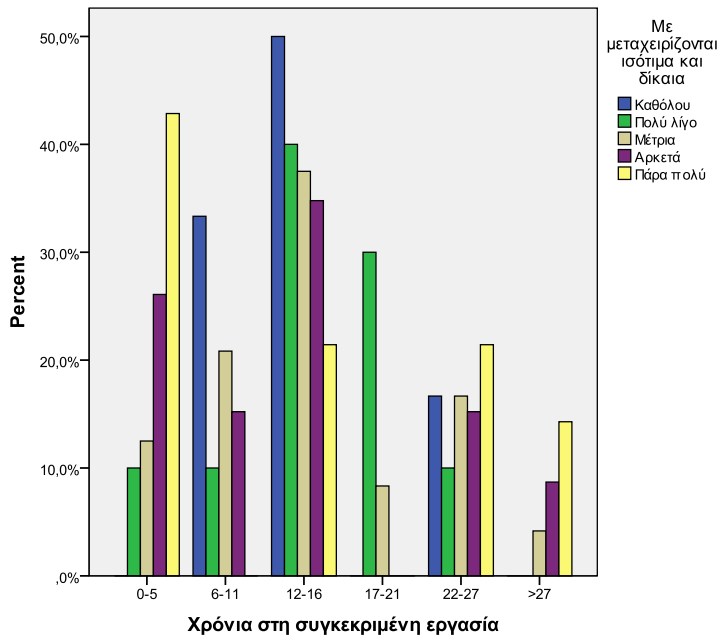
Η σύγκριση του χρόνου υπηρεσίας με την μεταβλητή «παροχή και διάθεση των απαραίτητων Μ.Α.Π.», αποκάλυψε ότι υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($\chi^2 = 16.578$, $df=5$, $p<0.022$).



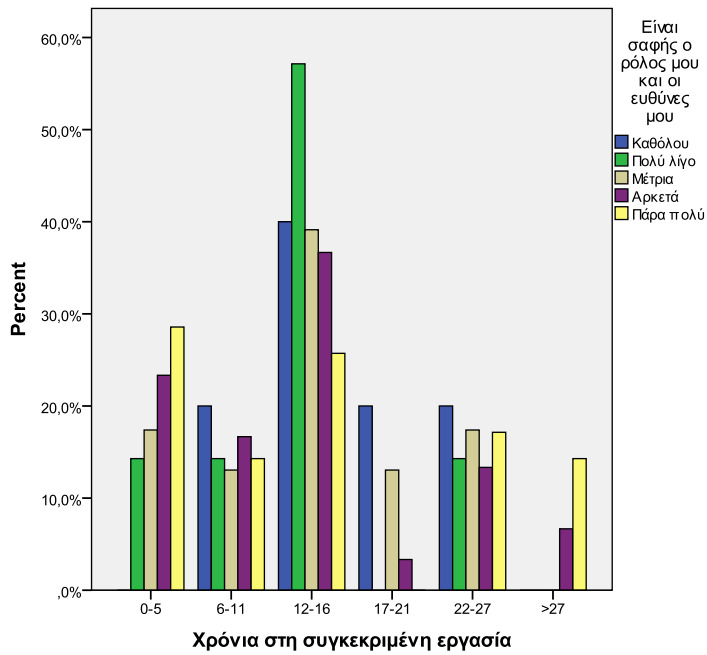
Η σύγκριση του χρόνου υπηρεσίας με την μεταβλητή «*σχεδιασμός θέσεων και χώρου εργασίας*», αποκάλυψε ότι υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($\chi^2 = 17.230, df=5, p<0.005$).



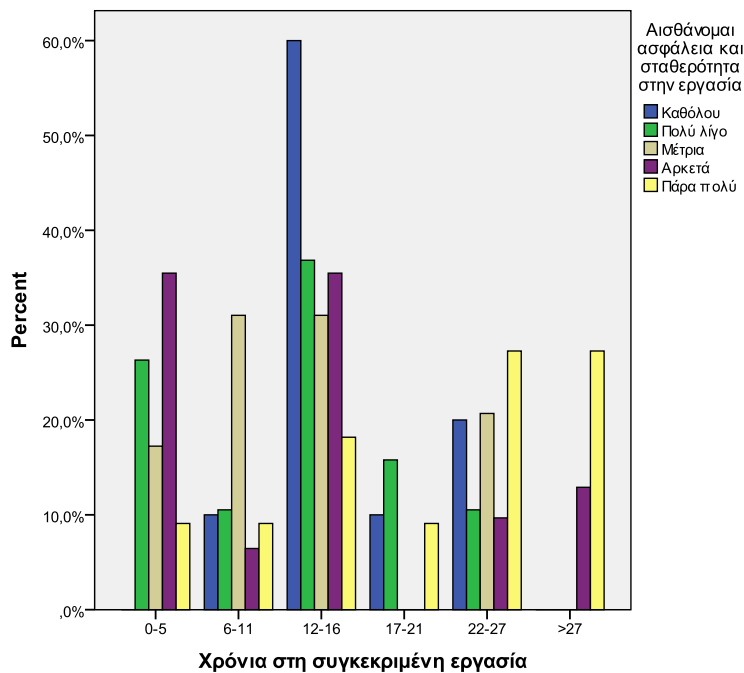
Η σύγκριση του χρόνου υπηρεσίας με την μεταβλητή «*μεταχειρίζονται ισότιμα και δίκαια*», αποκάλυψε ότι υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($\chi^2 = 18.579, df=5, p<0.003$).



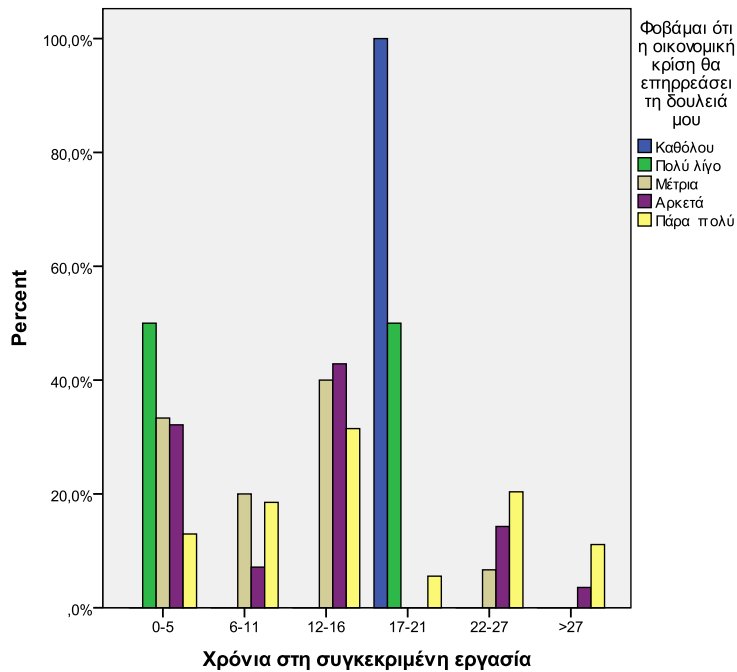
Η σύγκριση του χρόνου υπηρεσίας με την μεταβλητή «είναι σαφής ο ρόλος μου και οι ευθύνες μου», αποκάλυψε ότι υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($\chi^2 = 15.371$, $df=5$, $p<0.032$).



Η σύγκριση του χρόνου υπηρεσίας με την μεταβλητή «αισθάνομαι ανασφάλεια και σταθερότητα στην εργασία.», αποκάλυψε ότι υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($\chi^2 = 18.054$ $df=5$, $p<0.0015$).

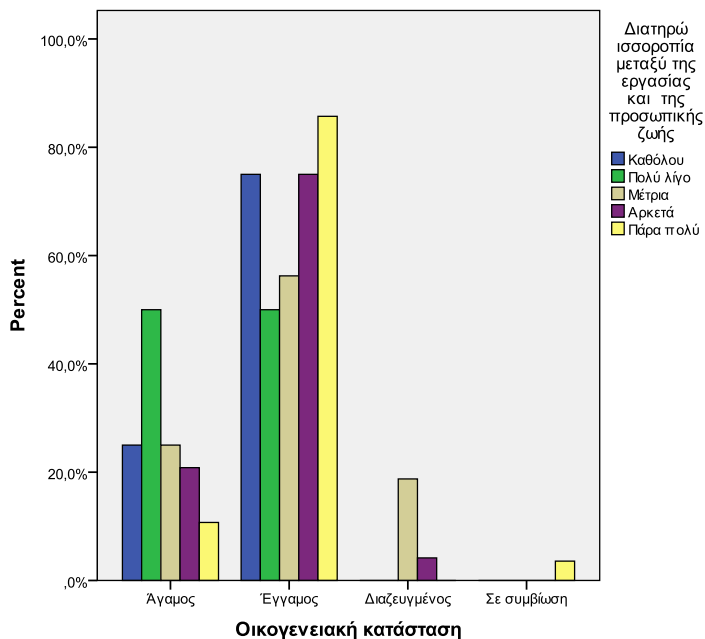


Η σύγκριση του χρόνου υπηρεσίας με την μεταβλητή «οικονομική κρίση θα επηρεάσει τη δουλειά μου», αποκάλυψε ότι υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($\chi^2 = 8.677$, $df=5$, $p<0.040$).

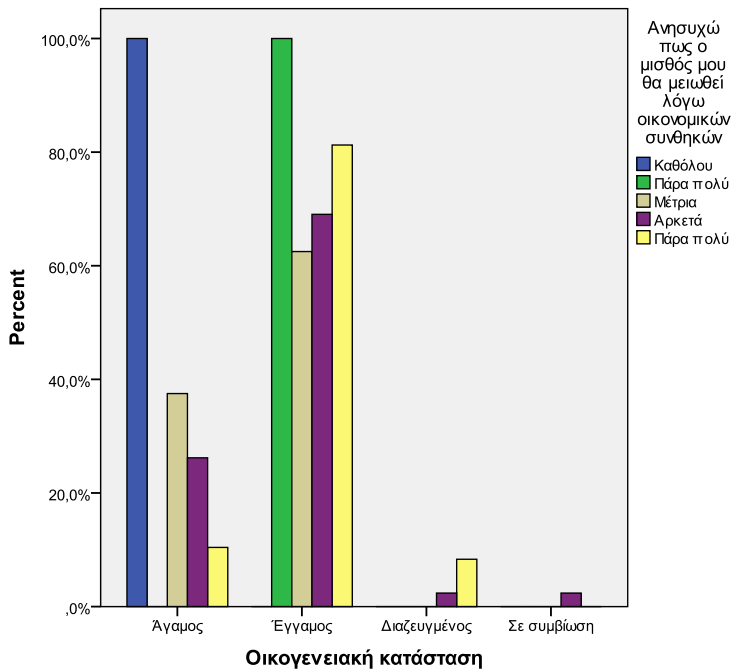


Οικογενειακή ζωή

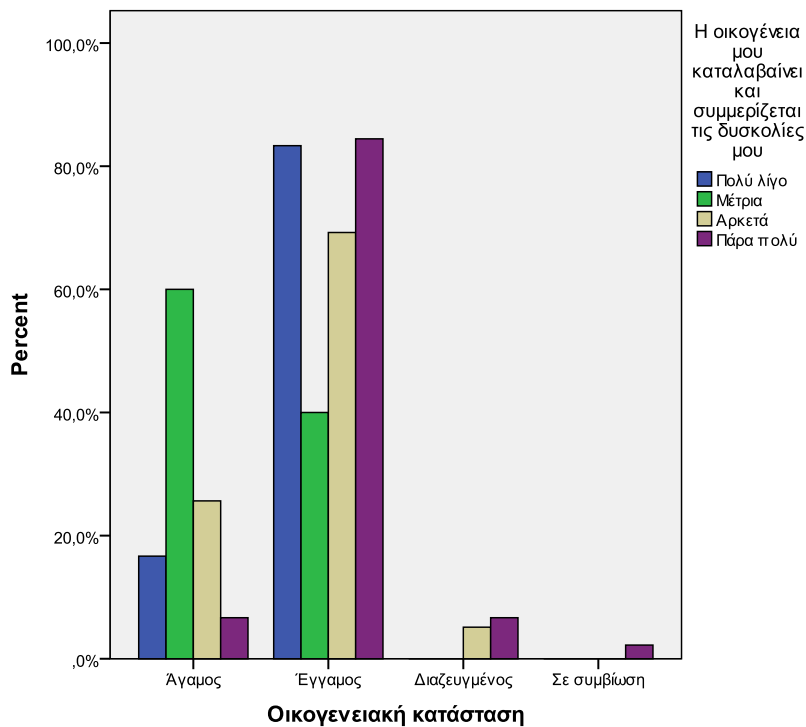
Η σύγκριση της οικογενειακής ζωής με την μεταβλητή «διατηρώ ισορροπία μεταξύ της εργασίας και της προσωπικής-οικογενειακής ζωής», αποκάλυψε ότι υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($\chi^2 = 8.406$, $df=3$, $p<0.038$).



Η σύγκριση της οικογενειακής ζωής με την μεταβλητή «*ανησυχώ πως ο μισθός μου θα μειωθεί λόγω οικονομικών συνθηκών*», αποκάλυψε ότι υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($\chi^2 = 8.326, df=3, p < 0.040$).

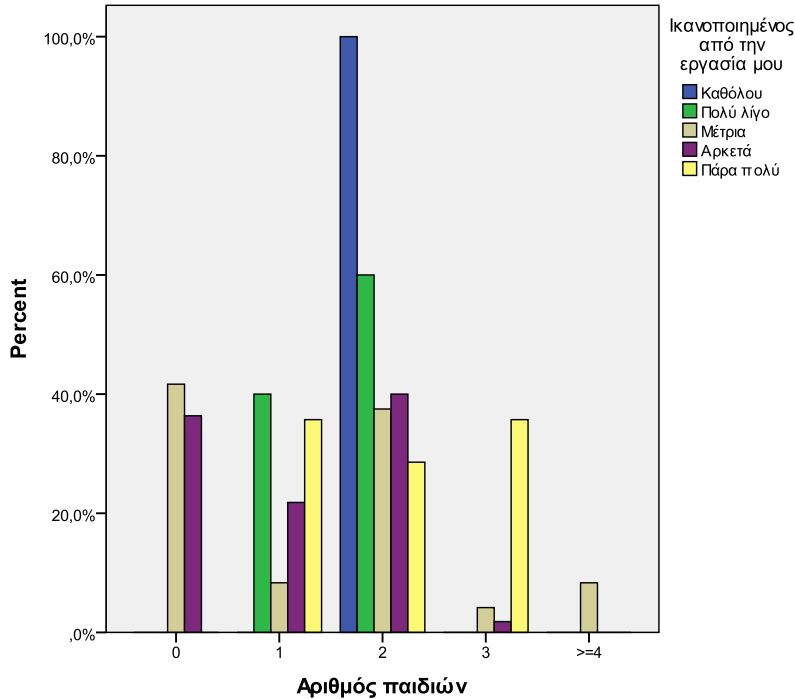


Η σύγκριση της οικογενειακής ζωής με την μεταβλητή «*οικογένεια μου καταλαβαίνει και συμμαριζεται τις δυσκολίες μου*», αποκάλυψε ότι υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($\chi^2 = 11.426, df=3, p < 0.010$).

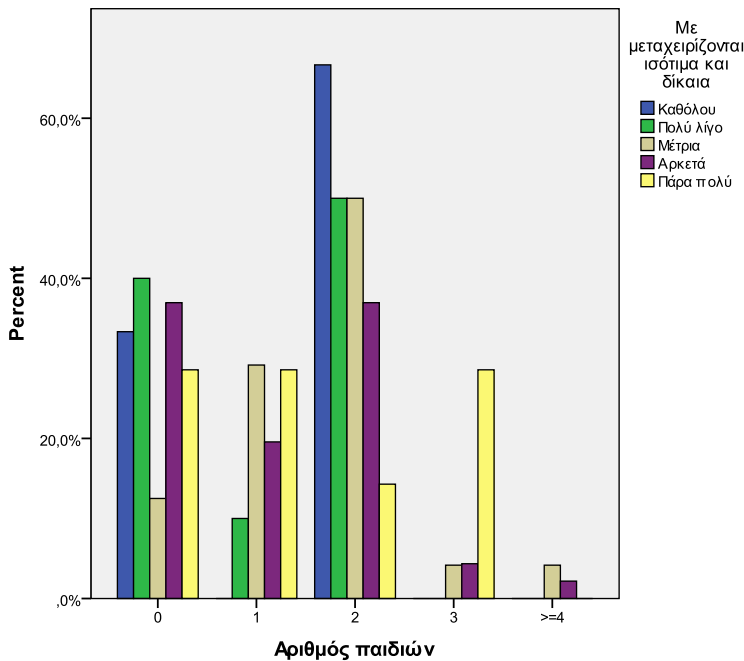


Αριθμός παιδιών

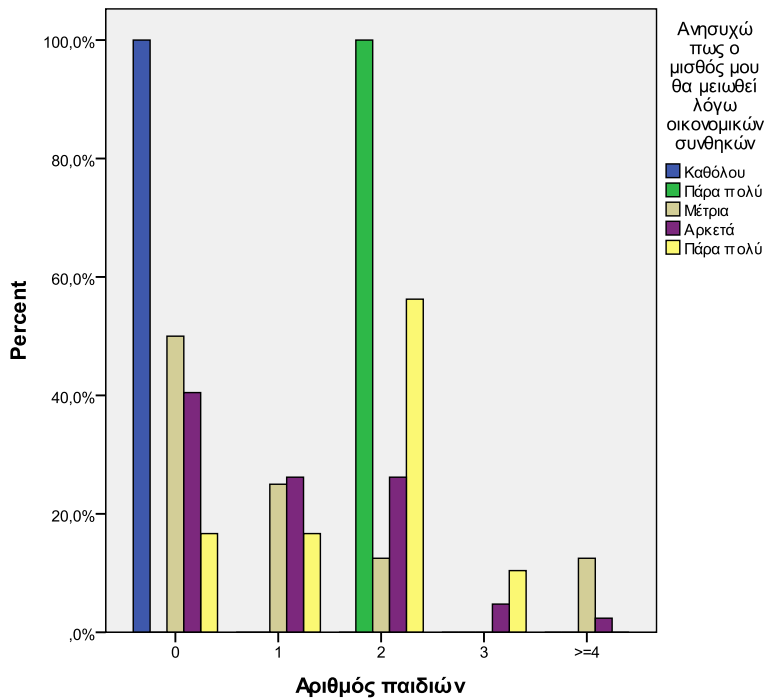
Η σύγκριση του αριθμού των παιδιών με την μεταβλητή «ικανοποιημένος από την εργασία μου», αποκάλυψε ότι υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($\chi^2 = 14.174$, $df=4$ $p < 0.007$).



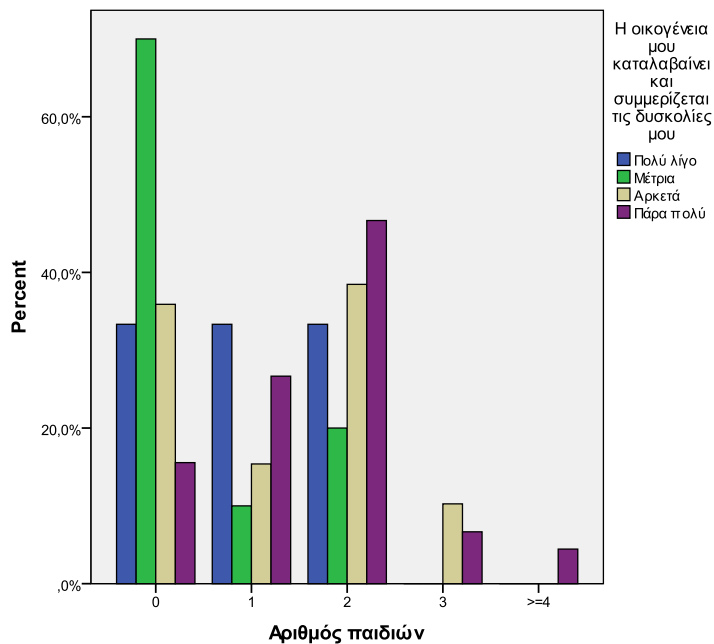
Η σύγκριση του αριθμού των παιδιών με την μεταβλητή «με μεταχειρίζονται ισότιμα και δίκαια», αποκάλυψε ότι υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($\chi^2 = 10.730$, $df=4$ $p < 0.030$).



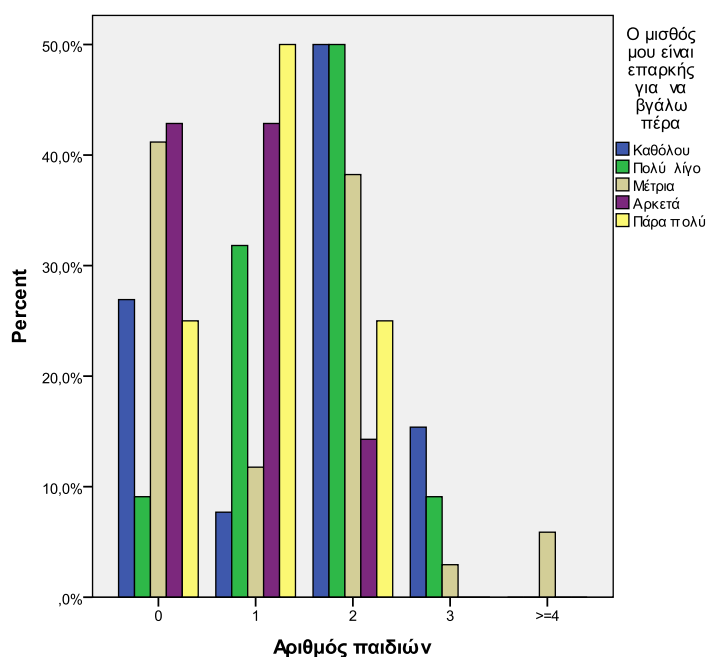
Η σύγκριση του αριθμού των παιδιών με την μεταβλητή «*ανησυχώ ότι ο μισθός μου θα μειωθεί λόγω οικονομικών συνθηκών*», αποκάλυψε ότι υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($\chi^2 = 16.688$, $df=4$ $p < 0.002$).



Η σύγκριση του αριθμού των παιδιών με την μεταβλητή «*η οικογένεια μου καταλαβαίνει και συμμαριζεται τις δυσκολίες μου*», αποκάλυψε ότι υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($\chi^2 = 10.935$, $df=4$ $p < 0.027$).



Η σύγκριση του αριθμού των παιδιών με την μεταβλητή «*μεταβλητή ο μισθός μου είναι επαρκής για να τα βγάλω πέρα*», αποκάλυψε ότι υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($\chi^2 = 13.029$, $df=4$ $p < 0.011$).



Προσδιορισμός στάσεων σε κοινωνικά και οικονομικά θέματα.

Μέσα από τις ερωτήσεις του έκτου μέρους του ερωτηματολογίου ερευνήθηκε η αλληλεπίδραση μεταξύ διακριτών μεταβλητών στην μεταβλητή του εργασιακού άγχους.

Εξετάστηκε το εργασιακό άγχος του εργαζόμενου σε σχέση με το εάν επικοινωνεί καλά με τους συναδέλφους τους. Η ανάλυση έδειξε ότι εργαζόμενοι που απάντησαν «καθόλου» στην ερώτηση «αισθάνομαι ασφάλεια και σταθερότητα στην εργασία» και «πάρα πολύ δυσαρεστημένοι» στην ερώτηση «συνθήκες εργασίας σε σχέση με την υγεία» απάντησαν «πολύ λίγο» στην ερώτηση «επικοινωνώ καλά με τους συναδέλφους μου». Το ίδιο αποτέλεσμα σε σχέση με την ερώτηση «επικοινωνώ καλά με τους συναδέλφους μου» ήταν και σε σχέση με τις ερωτήσεις «ικανοποιημένος από την εργασία μου» και «με μεταχειρίζονται ισότιμα και δίκαια». Αντίθετα οι εργαζόμενοι που απάντησαν «πάρα πολύ» στην ερώτηση «έρχομαι σε συχνή επαφή με κοινό» απάντησαν και «πάρα πολύ» στην ερώτηση «επικοινωνώ καλά με τους συναδέλφους μου».

Η ανάλυση έδειξε ότι οι εργαζόμενοι που απάντησαν ότι «καθόλου» στην ερώτηση « αξιολογούνται οι ικανότητές μου στην δουλειά» απάντησαν «καθόλου» και στην ερώτηση «επικοινωνώ καλά με τους προϊστάμενους μου». Το ίδιο αποτέλεσμα διαπιστώθηκε και στις ερωτήσεις «ικανοποιημένος από την εργασία μου» και με «με μεταχειρίζονται ισότιμα και δίκαια».

Διαπιστώθηκε ότι τα άτομα που δήλωσαν ότι είναι «πάρα πολύ ικανοποιημένοι από την εργασία τους» και ότι τους παρέχεται «πάρα πολύ» επαρκή εκπαίδευση απάντησαν «πολύ λίγο» στην ερώτηση « Υπάρχει μεγάλος φόρτος εργασίας- πίεση στην δουλειά πέρα από τα όριά μου».

Τα άτομα που απάντησαν « αρκετά» στην ερώτηση «έλεγχος εργασίας» απάντησαν και «πολύ λίγο» στην ερώτηση « φοβάμαι κατά πόσο η οικονομική κρίση θα επηρεάσει τη δουλειά μου».

Τα άτομα που απάντησαν « ούτε καλά ούτε άσχημα» στην ερώτηση « συνθήκες εργασίας σε σχέση με την υγεία» απάντησαν « καθόλου» στην ερώτηση «έχω κοινωνική συναναστροφή με τους συναδέλφους μου». Αντίθετα τα άτομα που απάντησαν «αρκετά» στην ερώτηση «ικανοποιημένος από την εργασία μου» απάντησαν «πάρα πολύ» στην ερώτηση «έχω κοινωνική συναναστροφή με τους συναδέλφους μου»

Τα άτομα που απάντησαν «καθόλου» στην ερώτηση «Νιώθατε ευαισθησία η πληγωνόσασταν συναισθηματικά» απάντησαν «πάρα πολύ» στην ερώτηση «Ανησυχώ πως ο μισθός μου θα μειωθεί λόγω οικονομικών συνθηκών».Επίσης τα άτομα που απάντησαν «πάρα πολύ» στην ερώτηση «έλεγχος εργασίας» απάντησαν «πάρα πολύ» και στην ερώτηση «Ανησυχώ πως ο μισθός μου θα μειωθεί λόγω οικονομικών συνθηκών».

Τα άτομα που απάντησαν «ναι» στην ερώτηση «απουσία λόγω ασθένειας τους τελευταίους 6 μήνες» απάντησαν «πολύ λίγο» στην ερώτηση « η οικογενειά μου καταλαβαίνει και συμερίζεται τις δυσκολίες μου στη δουλειά». «Πολύ λίγο» στην ίδια ερώτηση απάντησαν και όσα άτομα απάντησαν «μέτρια» στην ερώτηση «αξιολογούνται οι ικανότητές μου στην δουλειά»

Τα άτομα που απάντησαν «αρκετά» στις ερωτήσεις «αξιολογούνται οι ικανότητές μου στη δουλειά» και «αισθάνομαι ασφάλεια και σταθερότητα»

απάντησαν «πάρα πολύ» στην ερώτηση « ο μισθός μου είναι επαρκής για να τα βγάλω πέρα».

Διαπιστώθηκε ότι τα άτομα που απάντησαν «πάρα πολύ δυσαρεστημένος» στην ερώτηση « εργονομία και σχεδιασμός θέσεων και χώρου εργασίας» απάντησαν «καθόλου» στην ερώτηση « στην εργασία μου έχω τον έλεγχο της κατάστασης».

Τα άτομα που απάντησαν «καθόλου» στις ερωτήσεις « με μεταχειρίζονται ισότιμα και δίκαια» , «είναι σαφής ο ρόλος μου και οι ευθύνες μου», « μου παρέχεται επαρκής εκπαίδευση» , «αναγνωρίζεται η προσφορά μου στην εργασία» απάντησαν «καθόλου» και στην ερώτηση « στην εργασία μου έχω τον έλεγχο της κατάστασης».

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Με την παρούσα έρευνα έγινε μελέτη της διαχείρισης του εργασιακού άγχους, ως μια ιδιαίτερη διάσταση της διαχείρισης της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας στον Δήμο Σπάρτης. Στην μελέτη συμμετείχαν 100 υπάλληλοι του Δήμου Σπάρτης είτε με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου είτε με σχέση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου ή ορισμένου χρόνου.

Μελετώντας, λοιπόν, τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας, είναι σαφής η επιρροή του εργασιακού άγχους σε θέματα ασφάλειας και υγείας των υπαλλήλων των Ο.Τ.Α. Ως προς τα δημογραφικά στοιχεία, στη συγκεκριμένη έρευνα συμμετείχαν 44 άντρες και 56 γυναίκες. Η διανομή των ερωτηματολογίων έγινε σε υπαλλήλους ανεξάρτητα από την σχέση εργασία που κατείχαν και ανεξάρτητα τις θέσης κατείχαν στην υπηρεσία καθαριότητας, στις διοικητικές, οικονομικές και στις λοιπές υπηρεσίες του Δήμου.

Για την διεξαγωγή της έρευνας πραγματοποιήθηκε επικοινωνία με τον Δήμαρχο και ακολούθησε η χορήγηση των ερωτηματολογίων. Η διάρκεια για την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου δεν ξεπερνούσε τα 20 λεπτά. Οι δημοτικοί υπάλληλοι που συμμετείχαν στην έρευνα ενημερώθηκαν από την αρχή για την ανωνυμία των στοιχείων τους και τους στόχους της έρευνας (Blaikie, 2000).

Προτεραιότητα αποτέλεσε ο περιορισμός πιθανών σφαλμάτων στη διαδικασία μέτρησης, έτσι ώστε να μην υπάρξει οποιαδήποτε διαφοροποίηση στην περίπτωση της παρατηρούμενης τιμής σε σύγκριση με την πραγματική τιμή. Επίσης, ιδιαίτερο ενδιαφέρον δόθηκε στη δυνατότητα ανάδειξης του πραγματικού μεγέθους των διαφόρων μετρήσιμων στοιχείων, έτσι ώστε να διασφαλιστεί η αξιοπιστία και η εγκυρότητα της συγκεκριμένης έρευνας.

Στόχος ήταν η εξαγωγή έγκυρων και αξιόπιστων συμπερασμάτων, τα οποία θα μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε μελλοντικές έρευνες. Παρόλα αυτά, υπήρχαν περιορισμοί γιατί η υλοποίηση της έρευνας πραγματοποιήθηκε μόνο στον δήμο Σπάρτης. Παρακάτω γίνεται μια σύντομη ανακεφαλαίωση των αποτελεσμάτων της παρούσας.

Ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων στην έρευνα, υπήρχε μια ομαλή κατανομή φύλου με 44 άντρες και 56 γυναίκες. Ως προς την

ηλικία, η πλειοψηφία (48%) άνηκε στην ηλικία των 42 -51 ετών, ενώ ακουθουθούσε η ηλικιακή κατηγορία των 32-41ετών (26%).

Ως προς τις σπουδές τους παρατηρείται ότι το 46% ήταν τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και 37% ήταν απόφοιτοι του Λυκείου.Ως προς τον χρόνο υπηρεσίας στην θέση που κατείχαν στον δήμο το 35% είχε προϋπηρεσία 12 -16 χρόνια, το 22% είχε προϋπηρεσία 0-5 έτη. Ως προς τη σύνδεση της εργασίας με τις σπουδές τους, το 62% εργάζονταν σε θέση σχετική με τις σπουδές του, το 34% εργάζονταν σε τελείως διαφορετική θέση.

Τα αποτελέσματα της έρευνας σχετικά με το εάν υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην συχνότητα της εμφάνισης του εργασιακού άγχους έδειξαν ότι:

- ⇒ Περισσότερες γυναίκες αντιμετώπισαν ενόχληση στην μέση σε σχέση με τους άντρες.
- ⇒ Σε μεγαλύτερο βαθμό οι άνδρες αντιλαμβάνονται ότι έχουν τον έλεγχο της εργασίας τους.
- ⇒ Σε μεγαλύτερο βαθμό οι γυναίκες (πάνω από το 60%) αντιλαμβάνονται την διασαρέσκεια σε σχέση με την επάρκεια και ποιότητα του εξοπλισμού καθώς επίσης και με την επάρκεια, ποιότητα και ασφάλεια των εργαλείων που χρησιμοποιούν.
- ⇒ Σε μεγαλύτερο βαθμό οι γυναίκες (πάνω από το 60%) αντιλαμβάνονται την διασαρέσκεια σε σχέση με την εργονομία και το σχεδιασμό θέσεων και χώρου εργασίας.
- ⇒ Σε μεγαλύτερο βαθμό οι άνδρες αντιλαμβάνονται ότι η οικονομική κρίση θα επηρεάσει τη δουλειά τους.
- ⇒ Σε μεγαλύτερο βαθμό οι άνδρες αντιλαμβάνονται ότι ο μισθός τους θα μειωθεί λόγω οικονομικών συνθηκών.

Το αποτέλεσμα της έρευνας στον δήμο της Σπάρτης , ότι τα δύο φύλα αντιμετώπισουν διαφορετικά τα εργασιακά θέματα που επηρεάζουν τα επίπεδα του στρες επιβεβαιώνεται και από την έρευνα των Cinnamon και Rich(2002) σύμφωνα με την οποία παρουσιάζονται σημαντικές διαφορές μεταξύ αντρών και γυναικών αναφορικά με τις εργασιακές αξίες, όχι όμως σε σχέση με την αφοσίωσή τους στην εργασία, την αφοσίωσή τους στην οικογένεια και στις συντροφικές αξίες.

Το αποτέλεσμα ως προς την « ενόχληση ή πόνο στη μέση τους τελευταίους 6 μήνες» επιβεβαιώνει τα στοιχεία του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για την Βελτίωση των συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (2005) σύμφωνα με τα οποία το ένα τέταρτο των εργαζομένων δηλώνει ότι υποφέρει από πόνους στην ράχη και την οσφυϊκή χώρα κάνοντας τα συνηθέστερα προβλήματα υγείας που σχετίζονται με την εργασία στην Ευρώπη. Επίσης προκύπτει ότι το μεγαλύτερο ποσοστό που αντιμετωπίζουν προβλήματα στην μέση ήταν γυναίκες , και αποδεικνύει ότι υπάρχει συσχέτιση των δύο αυτών παραγόντων. Σε αυτό το αποτέλεσμα κατέληξε και έρευνα για την σχέση των μυοσκελετικών πόνων της πλάτης σε 586 γυναίκες εργαζόμενες σε νοσκομεία (Edvin and Reidar,1996) .

Αντίστοιχα, τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν σημαντική διαφοροποίηση του παράγοντα ηλικία στην εκδήλωση αρτηριακής πίεσης. Πιο συγκεκριμένα πάνω από το 50% των εργαζομένων που ανήκαν στην ηλικιακή κατηγορία ηλικίας 42-51 εμφάνιζαν αυξημένη αρτηριακή πίεση. Ενδεχομένως η διαφοροποίηση αυτή να οφείλεται στις διάφορες μεταβολές του σώματος λόγω ηλικίας, όμως κρίνεται σημαντικό ότι το εργασιακό άγχος επιδρά αρνητικά στην σωματική υγεία. Η ίδια ηλικιακή κατηγορία δείχνει να διαφοροποιείται σημαντικά και ως προς την αντίληψη της σχετικά με την καταλληλότητα του εξαιρισμού στο χώρο εργασίας αλλά και ως προς την δίκαιη και ίση μεταχείριση των εργαζομένων. Στην ερώτηση « Είναι σαφής ο ρόλος μου και οι ευθύνες μου στην εργασία μου» παρατηρήθηκε ότι πάνω από το 55% ηλικίας 42-51 ετών απάντησε στην ερώτηση «καθόλου». Σε συνάρτηση με το ότι το 50% των εργαζομένων της ίδιας ηλικιακής κατηγορίας εμφάνιζαν αυξημένη αρτηριακή πίεση δείχνει ότι η σχέση της ηλικίας και του στρες κορυφώνεται στην ομάδα 42-51.

Στην ερώτηση «υπάρχει μεγάλος φόρτος εργασίας-πίεση στη δουλειά» παρατηρήθηκε ότι πάνω από το 55% ηλικίας 42-51 απάντησαν στην ερώτηση «πολύ λίγο». Στην ηλικιακή κατηγορία 42-51 που ανήκει και η πλειοψηφία των εργαζομένων δεν φοβόνται ότι η οικονομική κρίση δεν θα επηρεάζει την δουλειά τους ούτε ότι θα μειωθεί ο μισθός τους λόγω οικονομικών συνθηκών (το 90% της ομάδας 42-51 απάντησε στις αντίστοιχες ερωτήσεις «καθόλου»).

Στην ερώτηση «η οικογένεια μου καταλαβαίνει και συμμερίζεται τις δυσκολίες μου» παρατηρήθηκε ότι πάνω από 50% ηλικίας 42-51 απάντησαν «αρκετά».

Τα αποτελέσματα της έρευνας σχετικά με το επίπεδο σπουδών στην εργασία έδειξαν ότι οι απόφοιτοι τριτοβάθμιας σε ποσοστό >50% απάντησαν ότι δεν έχουν καθόλου προβεί σε πράξεις βιαστικές απερίσκεπτες ενώ οι απόφοιτοι λυκείου σε ποσοστό >40% απάντησαν ότι αρκετές φορές έχουν προβεί σε πράξεις βιαστικές και απερίσκεπτες. Διαφοροποίηση υπήρξε και ως προς την μεταβλητή «βαριόταν εύκολα». Οι κάτοικοι μεταπτυχιακού σε ποσοστό > 40% δήλωσαν ότι βαριόταν πάρα πολύ ενώ οι απόφοιτοι της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε ποσοστό >50% απάντησαν στην ίδια ερώτηση «μέτρια» και σε ποσοστό >40% «πολύ λίγο» οι απόφοιτοι λυκείου.

Σχετικά με την ερώτηση για την «θερμοκρασία εργασιακού περιβάλλοντος», παρατηρήθηκε ότι υπάρχει εξάρτηση της μεταβλητής επίπεδο σπουδών από τη μεταβλητή θερμοκρασία εργασιακού περιβάλλοντος αφού οι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης απάντησαν σε ποσοστό >50% «αρκετά ευχαριστημένοι», οι απόφοιτοι λυκείου σε ποσοστό >60% απάντησαν «πάρα πολύ δυσαρεστημένος». Οι απαντήσεις στην ερώτηση δείχνουν την ανάγκη κυρίως των αποφοίτων του λυκείου για επιμόρφωση. Οι απόφοιτοι λυκείου σε ποσοστό >50% απάντησαν «καθόλου» στην ερώτηση «παρέχεται επαρκής εκπαίδευση» ενώ οι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην ίδια απάντησαν σε ποσοστό >60% «μέτρια». Οι απόφοιτοι λυκείου στην ερώτηση « αισθάνομαι ασφάλεια και σταθερότητα στην εργασία απάντησαν σε ποσοστό >60% «πολύ λίγο» και σε ποσοστό >40% «πολύ λίγο» στην ερώτηση «ο μισθός μου είναι επαρκής για να τα βγάλω πέρα» ενώ οι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης απάντησαν στις ίδιες ερωτήσεις σε ποσοστό ποσοστό >60% «μέτρια» και σε ποσοστό >60% «πάρα πολύ αντίστοιχα».

Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι συνδέεται η σχέση μεταξύ του χρόνου υπηρεσίας και του στρές και είναι μεγαλύτερη στην ομάδα 12-16 έτη. Οι απαντήσεις στην ομάδα των ατόμων που είχαν 12-16 έτη υπηρεσία έδειξαν ότι βαριόταν εύκολα (σε ποσοστό >50%), ήταν πάρα πολύ δυσαρεστημένοι στην παροχή και διάθεση των απαραίτητων ΜΑΠ (ποσοστό >40%). Παρόμοιες απαντήσεις δόθηκαν στην ερώτηση εάν αισθάνονται ανασφάλεια και σταθερότητα στην εργασία

(>50% απάντησαν καθόλου) καθώς και στην ερώτηση «μεταχειρίζονται ισότιμα και δίκαια» (>40% απάντησαν «καθόλου»). Επίσης στην ερώτηση «είναι σαφής ο ρόλος μου και οι ευθύνες μου» σε ποσοστό > 50% απάντησαν «πολύ λίγο».

Η οικογενειακή κατάσταση φαίνεται ότι επηρεάζει την εργασιακή ζωή των εργαζομένων. Οι έγγαμοι φαίνεται ότι διατηρούν ισορροπία μεταξύ της εργασίας και της προσωπικής ζωής (σε ποσοστό >80%), σε αντίθεση με του άγαμους (>80% απάντησε «καθόλου» στην ίδια ερώτηση). Διαφοροποίηση υπήρξε και στην ερώτηση «ανησυχώ ότι ο μισθός μου θα μειωθεί λόγω οικονομικών συνθηκών» αφού οι έγγαμοι φαίνεται να ανησυχούν πάρα πολύ (>80%).

Η έρευνα έδειξε ότι οι γονικές ευθύνες και ο αριθμός των παιδιών αποτελούν παράγοντα εργασιακού στρες. Οι γονείς με 2 παιδιά δεν ήταν καθόλου ικανοποιημένοι από την εργασία τους (>80%), και ένοιωθαν ότι δεν τους μεταχειρίζονται ισότιμα και δίκαια. Παρόμοια οι γονείς με 2 παιδιά απαντούν ότι δεν επαρκεί ο μισθός τους και ότι ανησυχούν για την μείωσή του λόγω οικονομικών συνθηκών.

Ως τον προσδιορισμό των στάσεων σε κοινωνικά και οικονομικά θέματα η έρευνα έδειξε πως η επικοινωνία με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους στην καθημερινή λειτουργία του οργανισμού είναι δυνατόν να προκαλέσει στρες. Οι παράγοντες που επιδρούν στην συμπεριφορά του εργαζόμενου είναι η υποστήριξη των ανωτέρων, η ικανοποίηση από την εργασία, η ευελιξία όταν προκύπτουν προσωπικά προβλήματα, η ίση μεταχείριση, η αξιοποίηση των ικανοτήτων του υπαλλήλου στην εργασία, η ισορροπία μεταξύ της εργασίας και της προσωπικής ζωής, ο σαφής ρόλος και ευθύνες. Η καλή επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων και προϊσταμένων βοηθά στο να επιφέρει σε μια επιχείρηση βαθύτερη βελτίωση (Clarke & Cooper 2004).

Ο μεγάλος φόρτος εργασίας και πίεση στην δουλειά η έρευνα έδειξε πως αποτελεί παράγοντα πηγής στρες. Παράγοντες που επιδρούν στην πίεση στην δουλειά είναι οι συνθήκες σε σχέση με την υγεία, ο σχεδιασμός αδειών, η παροχή επαρκούς εκπαίδευσης. Ως αποτέλεσμα του φόρτου εργασία είναι να γίνεται ο εργαζόμενος ειρωνικός ή επιθετικός απέναντι στους συνεργάτες. Αντίθετα οι εργαζόμενοι που είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους, δεν έχουν φόρτο εργασίας.

Ο φόβος πως η οικονομική κρίση θα επηρεάσει την δουλειά και η ανησυχία πως ο μισθός θα μειωθεί λόγω οικονομικών συνθηκών η έρευνα έδειξε πως αλληλεπιδρά με το ότι νοιώθουν ευαισθησία και με τον έλεγχο της εργασίας καθώς την αίσθηση της ασφάλειας και της σταθερότητας στην εργασία.

Οι παράγοντες που επιδρούν στην κοινωνική συναναστροφή με τους συναδέλφους είναι οι συνθήκες εργασίας σε σχέση με την υγεία ,η ίση μεταχείριση, η ικανοποίηση από την εργασία ,η υποστήριξη των ανωτέρων, η ευελιξία όταν προκύπτουν προσωπικά προβλήματα , ο φωτισμός στο χώρο της δουλειάς.

Η απουσία λόγω ασθένειας τους τελευταίους 6 μήνες, το ότι ένιωθαν ευαισθησία, η συχνή επαφή με το κοινό και ο σαφής ρόλος του εργαζόμενου βρέθηκε να είναι παράγοντες που επιδρούν στην μεταβλητή η οικογένεια μου καταλαβαίνει και συμμαριζεται τις δυσκολίες μου στη δουλειά. Τέλος, η έρευνα έδειξε πως ο εξαερισμός στο χώρο της δουλειάς, η θερμοκρασία του εργασιακού περιβάλλοντος η επάρκεια –ποιότητα –ασφάλειας του εξοπλισμού και των εργασιών, επιδρούν στον έλεγχο της κατάστασης στην εργασία που σχετίζεται με την εκδήλωση στρες.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Μέσα από την ερευνητική αυτή προσπάθεια δόθηκε η δυνατότητα διερεύνησης του εργασιακού άγχος και των επιπτώσεων του στον χώρο της εργασίας, εστιάζοντας το ενδιαφέρον στη μελέτη των κινδύνων που μπορούν να παρουσιαστούν στον Δήμο για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων του. Πρέπει να επισημανθεί επίσης, ότι το εργασιακό άγχος αφορά μία κατάσταση που δημιουργείται από ποικίλους στρεσογόνους παράγοντες, που αφορούν την εργασία, ενώ σε κάποιες περιπτώσεις μπορεί να δημιουργηθεί από μία συγκεκριμένη επαγγελματική κατάσταση.

Όπως διαφάνηκε στην έρευνα αυτή το εργασιακό στρες μπορεί να συσχετισθεί με τα προβλήματα υγείας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες εργαζόμενοι (πόνους στην μέση) καθώς και με το γεγονός ότι δεν είναι ικανοποιημένες με την εξοπλισμό που χρησιμοποιούν και την εργονομία του χώρου εργασίας. Η αλληλεπίδραση της εργασίας με την οικογένεια (σύζυγος, παιδιά) δείχνει να επηρεάζει τα επίπεδα του στρες. Η στήριξη που παρέχει η οικογένεια επιδρά θετικά στον εργαζόμενο. Το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι με δύο παιδιά δεν νοιώθουν ικανοποιημένοι από την εργασία τους αυτό πιθανά να οφείλεται τόσο στα ατομικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου όσο και στα χαρακτηριστικά της εργασίας τους.

Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης και η πιθανότητα να μειωθεί ο μισθός επίσης φάνηκε ότι επηρεάζουν σημαντικά την εμφάνιση του στρες.

Αντίστοιχα, το μορφωτικό επίπεδο δείχνει να διαφοροποιεί το επίπεδο ικανοποίησης τους, με τους απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης να αντιλαμβάνονται διαφορετικά το έργο που τους έχει ανατεθεί. Μετά από έρευνες έχει αποδειχθεί ότι η κοινωνικοοικονομική κατάσταση του εργαζόμενου η οποία είναι ένας συνδυασμός της εκπαίδευσης του ,του εισοδήματος και του επαγγέλματος συνδέεται με τα υψηλότερα επίπεδα εργασιακού στρες. Από τις απαντήσεις στις ερωτήσεις που αφορούν την επιμόρφωση, την ασφάλεια στην εργασία και στον μισθό των εργαζομένων φαίνεται ότι υπάρχει ανασφάλεια στους απόφοιτους λυκείου όσον αφορά στην δυνατότητα επιμόρφωσης που παρέχεται από την διοίκηση προκειμένου να ανταπεξέλθουν στις συνεχώς αυξανόμενες απαιτήσεις της θέσης εργασίας τους,. Επιπλέον δείχνουν ότι δεν αισθάνονται εργασιακή ασφάλεια καθώς και ότι δεν επαρκεί η μισθολογική ανταμοιβή τους .Η διαφοροποίηση στις συγκεκριμένες

απαντήσεις μπορεί να συνδέεται με το ότι στις διοικητικές θέσεις οι απόφοιτοι λυκείου δεν έχουν την δυνατότητα λήψης αποφάσεων καθώς και αυτονομία . Επίσης περιορισμένη είναι και η δυνατότητα εξέλιξης τους σε θέσεις προϊσταμένων δεδομένου ότι βάσει της νομοθεσίας προηγούνται οι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Εξίσου, η εργασιακή εμπειρία δείχνει να επηρεάζει σημαντικά την εμφάνιση εργασιακού άγχους με τους εργαζόμενους που είχαν εμπειρία 12- 16 έτη να βιώνουν σε μεγάλο βαθμό εργασιακό άγχος που κυρίως το απέδιδαν στην ασάφεια του ρόλου τους. Αυτό παρατηρείται αφενώς γιατί δεν υπάρχει αναλυτική περιγραφή της θέσης εργασίας, και αφετέρου οι αρμοδιότητες των εργαζομένων δεν είναι σαφώς καθορισμένες. Με τον οργανισμό εσωτερικής υπηρεσίας καθορίζεται η εσωτερική διάρθρωση των υπηρεσιών, οι αρμοδιότητες τους και οι θέσεις κατά κατηγορίες και κλάδους προσωπικού. Το νομοθετικό πλαίσιο που καθορίζει την λειτουργία του οργανισμού δεν μένει αμετάβλητο αλλά τροποποιείται, θεσπίζει νέους κανονισμούς που πρέπει να εφαρμοστούν από τις υπηρεσίες του. Η αναλυτική περιγραφή της θέσης εργασίας (πέρα από τα κύρια καθήκοντα- αρμοδιότητες που περιγράφονται στο οργανόγραμμα) θα βοηθήσει στην καλύτερη οργάνωση της εργασίας και στην βελτίωση της αποδοτικότητας τους. Με την περιγραφή των εργασιών θα είναι δυνατή και η κατάλληλη επιλογή τοποθέτησης του εργαζόμενου σε αντίστοιχη των προσόντων και της εμπειρίας του θέση. Ο εργαζόμενος που καταλαβαίνει τα καθήκοντά του και τις λεπτομέρειες της εργασίας του θα έχει τον έλεγχο της κατάστασης γεγονός που οδηγεί και στην προστασία του από το άγχος.

Η τοποθέτηση του εργαζόμενου στην κατάλληλη θέση θα οδηγήσει στον σωστό επιμερισμό των εργασιών μέσα στην διοικητική μονάδα και στην τροποποίηση συμπεριφοράς στους εργασιακούς χώρους (επικοινωνία, καθήκοντα , συνεργατικότητα).

Ο εργονομικός σχεδιασμός, η ποιότητα του αέρα και φωτισμός είναι παράγοντες κινδύνου που σχετίζονται με το επαγγελματικό άγχος. Ο βαθμός επάρκειας εξοπλισμού, το περιβάλλον εργασίας, ο βαθμός επάρκειας προσωπικού, η κατανομή εργασίας, αποτελούν παράγοντες για την καλή οργάνωση της εργασίας που επηρεάζουν τους εργαζόμενους και κατ' επέκταση την απόδοσή τους.

Οι συνέπειες του εργασιακού άγχους είναι έμμεσες και μπορούν να συνοψισθούν, πέρα από τη διατάραξη της ψυχικής και σωματικής υγείας των υπαλλήλων στη μείωση της αποδοτικότητας και της παραγωγικότητας τους.

Αξίζει να σημειωθεί ότι μέσα από την έρευνα αυτή διαφάνηκε ότι στον Δήμο Σπάρτης εφαρμόζονται τα απαιτούμενα μέτρα, ασφάλειας και υγιεινής, ειδικά μετά την εφαρμογή του Καλλικράτη, καθώς πλέον αξιοποιούνται οι κοινοτικές οδηγίες, κατά συνέπεια υπάρχει το κατάλληλο κλίμα επικοινωνίας. Τέλος, με την έρευνα αυτή δίνονται τα απαιτούμενα ερεθίσματα για την περαιτέρω διερεύνηση του θέματος, δίνοντας έμφαση στην επιρροή της οικονομικής κρίσης και στην σημασία της ασφάλειας του ρόλου στην εργασία.

Προτάσεις για την πρόληψη εμφάνισης επαγγελματικού άγχους

Η οργανωτική διάρθρωση του Δήμου Σπάρτης, στηρίζεται πάνω στο νομοθετικό πλαίσιο του ν.3852/2010 («Πρόγραμμα Καλλικράτης»). Οι εργαζόμενοι στον δήμο καλούνται να παρέχουν υπηρεσίες στα καθημερινά ζητήματα που αφορούν τους πολίτες, όπως καθαριότητα, καθώς και σε δημόσιες υποθέσεις προνοιακού και αναπτυξιακού χαρακτήρα, εφαρμοζοντας την ισχύουσα νομοθεσία.

Η οργάνωση της εργασίας διαμορφώνει τις συνθήκες εργασίας που μπορούν να λειτουργήσουν στρεσογόνα για τον εργαζόμενο. Οι παράγοντες που οδηγούν στην εκδήλωση επαγγελματικού άγχους είναι διαφορετικοί μεταξύ τους (συμπεριφορικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων, το πλαίσιο οργάνωσης της εργασίας κλ.π). Στο επίπεδο της οργάνωσης οι προτάσεις για την πρόληψη εμφάνισης επαγγελματικού άγχους στοχεύουν στο επίπεδο της οργάνωσης της εργασίας.

Το πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του δήμου περιγράφεται στο οργανόγραμμα του Δήμου. Απαραίτητη όμως κρίνεται και η λεπτομερής περιγραφή της θέσης που κατέχει ο κάθε εργαζόμενος. Η περιγραφή της εργασίας με κάθε λεπτομέρεια θα έχει θετική επίδραση στην επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων. Όταν οι αρμοδιότητές του είναι σαφώς καθορισμένες, θα είναι δυνατή η καλύτερη οργάνωση της εργασίας καθώς επίσης και πιο επικοδομητική και αποτελεσματική η κατανομή της εργασίας μεταξύ των εργαζομένων.

Η βελτίωση της οργάνωσης των διαδικασιών που τηρούνται μεταξύ των τμημάτων και των διευθύνσεων του δήμου είναι ένας τρόπος διαχείρισης του άρχους.

Η εφαρμογή τυπολογίου των σταδίων που απαιτούνται για την υλοποίηση κάθε μίας δράσης του δήμου θα βελτιώσει την επικοινωνία μέσω την διευκρίνισης της εργασίας κάθε τμήματος του ρόλου τους εργαζομένου και της σύνδεσης ευθυνών-αρμοδιοτήτων.

Ο προγραμματισμός των ενεργειών και των υποχρεώσεων τόσο μακροπρόθεσμα όσο και βραχυπρόθεσμα θα συμβάλλει στο να ανταποκριθούν οι εργαζόμενοι στις απαιτήσεις της εργασίας . Με την σωστή διαχείριση του χρόνου θα διεκπεραιώνουν τις υποχρεώσεις του χωρίς υπερβολικό στρες. Ο προγραμματισμός των ενεργειών επιτυγχάνεται με ην καθοδήγηση των προϊσταμένων .

Για την καλή οργάνωση σημαντική είναι η συμβολή των εργαζομένων οι οποίοι πρέπει να διεκδικούν την συμμετοχή τους για τον προγραμματισμό της δικής τους εργασίας.

Συνοψίζοντας , η καλή οργάνωση της εργασίας προλαμβάνει την εμφάνιση στεσογόνων φαινομένων στους εργαζομένους και προασπίζει και την υγεία τους καθώς η εμφάνιση εργασιακού άγχους συνδέεται με την εμφάνιση διάφορων ψυχοσωματικών διαταραχών

Προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Με την παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή έγινε μια προσπάθεια για την αναγνώριση και αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους στους υπαλλήλους του Δήμου Σπάρτης. Η εργασία μελέτησε ένα σχετικά μικρό αριθμό περιπτώσεων δεδομένου ότι αφορούσε αποκλειστικά τους υπαλλήλους του Δήμου Σπάρτης .Τα συμπεράσματα όμως δεν αφορούν μόνο τη συγκεκριμένη ομάδα που μελετήθηκε αλλά γενικεύονται στο σύνολο των ομοειδών περιπτώσεων, δηλαδή υπαλλήλους σε μικρούς προς μεσαίους περιφερειακούς ηπειρωτικούς δήμους. Μια μελλοντική αντίστοιχη έρευνα, θα πρέπει εστιάσει στην οργάνωση της εργασίας και στις εφαρμοζόμενες εργασιακές πρακτικές στην συμπεριφορά των εργαζομένων ώστε μέσα από την έρευνα να αξιολογηθεί το φαινόμενο του εργασιακού στρες και παράλληλα να αναδειχθεί η επιλογή παρεμβατικών ενεργειώνγια την διαχείριση του εργασιακού στρες στον Δήμο.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

- Αδαμίδου, Σ., (2010), *Μέτρα προστασίας των εργαζομένων για την πρόληψη εργατικών ατυχημάτων στον χώρο εργασίας έτσι όπως αυτά επιβεβαιώνονται σύμφωνα με τον Ν. Ν.1568/85*, Καβάλα.
- Αντωνίου Α. –Στ. (1977). *Εργασιακό Στρες, τόμος α΄*.Αθήνα : Παρισιάνου.
- Αργυροπούλου, Ε., Βαρτζή, Π & Πάτουλα, Μ., (2011), *Καταγραφή του βαθμού και των επιπτώσεων του εργασιακού άγχους σε υπαλλήλους του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα*, Ηράκλειο.
- Βαγιάτης Γ, & Πεπερόπουλος Γ. (2008). *Οργανωσιακή Θεωρία και Συμπεριφορά*. Πάτρα. ΕΑΠ Α΄εκδοση.
- Βασιλάκη Ε, Τριλίβα Σ, & Μπεζεβέγκης Η., (2001), *Το στρες, το άγχος και η αντιμετώπισή τους*. Αθήνα, Εκδ., Ελληνικά Γράμματα.
- Δρίβας, Σ.(2000). Το σύνδρομο “mobbing” στην εργασία. Αθήνα .Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας(ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.).
- ΕΛΣΤΑΤ, (2014), *Ειδική έρευνα για τα ατυχήματα και τα προβλήματα υγείας που συνδέονται με την εργασία*, Αθήνα
- Κάντας ,Α.(1998):*Οργανωτική Βιομηχανική Ψυχολογία.3^ο μέρος. Διεργασίες ομάδας- Σύγκρουση, Ανάπτυξη και αλλαγή – Κουλτούρα , Επαγγελματικό άγχος* . (Β. Έκδοση).Αθήνα . Ελληνικά Γράμματα.
- Κοΐνης, Α. & Σαρίδη, Μ., (2014), *Εργασιακό στρες και η επίδρασή του στην επαγγελματική και προσωπική ζωή των Επαγγελματιών Υγείας. Το Βήμα του Ασκληπιού*, 13 (4)
- Οικονόμου, Φ. (1994): *Ψυχιατρική μετά στοιχείων ψυχολογίας (στ΄ έκδοση)*.Αθήνα. Ιατρικές Εκδόσεις Λίτσας.
- Πανταζουπούλου-Φωτεινά, Α. (2003):*Εργασιακό περιβάλλον και ψυχικές επιπτώσεις (Οργανωτική-Βιομηχανική Ψυχολογία). Προσέγγιση από το χώρο της ιατρικής της εργασίας*. Αθήνα. Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας(ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.).
- Ραγιά Χρ. Αφροδίτη (200). *Νοσηλευτική Ψυχική Υγείας .Ψυχιατρική Νοσηλευτική. 7^η Βελτιωμένη Έκδοση*. Εκδόσεις Παπανικολάου Α.Ε.Β.Ε.Ε.

Ξενόγλωσση

- Blaikie N. (2004) *Analyzing Quantitative Data: from description to explanation*.
London: Sage
- Edvin B and ReidarJ. (1996) “Work-related stress an musculosketetal pain among female hostpital staff”, *Work & stress* ,10.
- JosephCulkin,Ph.D. ,RichardPh.D.(2004) .*Θεμελιώδεις Αρχές της Ψυχολογίας. Εφαρμογές στη Ζωή &Εργασία*. Εκδόσεις ΕΛΛΗΝ.
- McEwen BS. (1998), Protective and damaging effects of stress mediators. *N Engl J Med* 338: 171-179.
- Muldoon M.F., Herbert T.B., Patterson S.M., et al., (1995), Effects of acute psychological stress on serum lipid levels, hemoconcetration, and blood viscosity, *Arch. Intern. Medicine* 155.
- Moustaka E & Constantinidis T (2010). Sources and effects of Work-related stress in nursing. *Health Science Journal*, 4(4):210-216.
- Suarez E.C., Bates M.P. & Harralson T.L., (1998), the relation of hostility to lipids and lipoproteins in women: the role of antagonistic hostility, *Ann. Behav. Med.* 20.
- Saini NK, Agrawal S, Bhasim MS, Bhatia MS, & Sharma AK (2010), Prevalence of stress among resident doctors working in medical colleges of Delhi. *Indian Journal of Public Health*, 54(4):219-223.
- Sapsford R. (2007), *Survey Research (second edition*, London: Sage.

Εκθέσεις

- Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (2013)
Ανάλυση των παραγόντων που καθορίζουν την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία στους χώρους εργασίας επιλεγμένων κρατών μελών της ΕΕ .Περίληψη.
- Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία.
(2009).*Outlook1- Νέοι και αναδυόμενοι κίνδυνοι για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία.*

Ιστοσελίδες

<http://ec.europa.eu/progress> Ευρωπαϊκή επιτροπή, (2011), *Κίνδυνοι για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης,*

https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eurofound_el

<http://www.elinyae.gr/el/index.jsp>(ανακτήθηκε την 27/3/2014)

<http://www.iatrikiergasias.gr/upload/file/STRESS%20ARTICLE.doc,03.15.201>

(ανακτήθηκε την 27/3/2014)

<http://www.iatrikiergasias.com/wp-content/uploads/2015/07/Questionnaire-NEW-2-2015.pdf>

<http://kallikratis.ypes.gr/>

<https://osha.europa.eu/en/topics/change> (ανακτήθηκε την 27/3/2014)

https://osha.europa.eu/en/topics/stress/index_html(ανακτήθηκε την 27/3/2014)

<http://www.stress.org/job.htm>(ανακτήθηκε την 27/3/2014)

http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/en/ (ανακτήθηκε την 27/3/2014)

<http://www.who.int/en/> (ανακτήθηκε την 27/3/2014)

http://www.who.int/occupational_health/publications/en/oehstress.pdf(ανακτήθηκε την 27/3/2014)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Ευχαριστούμε που ανταποκριθήκατε στην πρόσκλησή μας για να απαντήσετε στις παρακάτω ερωτήσεις. Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 40 ερωτήσεις και δεν θα χρειασθείτε περισσότερα από 20 λεπτά για να το συμπληρώσετε. Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο. Οι απαντήσεις σας δεν θα αποτελέσουν με κανένα τρόπο, μέτρο αξιολογήσής σας, αλλά θα αποτελέσουν εργαλείο συγκέντρωσης πληροφοριών για την διαχείριση του εργασιακού άγχους. Σας προσκαλούμε να συνεχίσετε.

Μέρος πρώτο:

Δημογραφικά στοιχεία

Φύλο :	Άντρας	<input type="checkbox"/>
	Γυναίκα	<input type="checkbox"/>
Ηλικία :		
Οικογενειακή κατάσταση:	Άγαμος	<input type="checkbox"/>
	Έγγαμος	<input type="checkbox"/>
	Διαζευγμένος	<input type="checkbox"/>
	Χήρος/α	<input type="checkbox"/>
	Αρραβωνιαμένος	<input type="checkbox"/>
	Σε συμβίωση	<input type="checkbox"/>
Έχετε παιδιά;	Ναι	<input type="checkbox"/>
	Όχι	<input type="checkbox"/>
Πόσα;		
Σπουδές:	Απόφοιτος Δημοτικού	<input type="checkbox"/>
	Απόφοιτος Γυμνασίου	<input type="checkbox"/>
	Απόφοιτος Λυκείου	<input type="checkbox"/>
	Απόφοιτος τριτοβάθμιας εκπαίδευσης	<input type="checkbox"/>
	Μεταπτυχιακό	<input type="checkbox"/>
	δεύτερο πτυχίο	<input type="checkbox"/>
	διδακτορικό	<input type="checkbox"/>
Πόσο χρονικό διάστημα εργάζεστε σε αυτή τη θέση;		
Η εργασία σας είναι σχετική με τις σπουδές σας;		

Μέρος δεύτερο:

Ερωτήσεις που αφορούν την υγεία

1. Αναγκαστήκατε να απουσιάσετε απο την εργασία σας λόγω ασθένειας κατά τη διάρκεια των 6 τελευταίων μηνών;		
2. Κουράζεστε εύκολα;	Ναι	<input type="checkbox"/>
	Όχι	<input type="checkbox"/>

3. Αισθανθήκατε ενόχληση ή πόνο στη μέση ή στη σπονδυλική σας στήλη κατά τη διάρκεια των 6 τελευταίων μηνών;	Ναι	<input type="checkbox"/>
	Όχι	<input type="checkbox"/>
4. Έχετε συχνούς πονοκεφάλους;	Ναι	<input type="checkbox"/>
	Όχι	<input type="checkbox"/>
5. Έχετε γίνει πιο φιλάσθενος τους τελευταίους 6 μήνες;	Ναι	<input type="checkbox"/>
	Όχι	<input type="checkbox"/>
6. Τους τελευταίους 12 μήνες έχετε παρατηρήσει αυξημένες τιμές αρτηριακής πίεσης;	Ναι	<input type="checkbox"/>
	Όχι	<input type="checkbox"/>

Μέρος τρίτο:

Ερωτήσεις που αφορούν την προσωπική ευεξία (κατά τους τελευταίους 6 μήνες)
 Παρακαλώ κυκλώστε τον αριθμό που δείχνει τη σημασία που δίνετε σε κάθε μία από τις παρακάτω ερωτήσεις, χρησιμοποιώντας την κλίμακα:

Καθόλου	Πολύ λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πάρα πολύ
0	1	2	3	4

7. Κάνετε συχνά κινήσεις και πράξεις βιαστικές ή απερίσκεπτες;	0	1	2	3	4
8. Βαριόσασταν εύκολα;	0	1	2	3	4
9. Ήσασταν ειρωνικός ή επιθετικός απέναντι στους συνεργάτες σας;	0	1	2	3	4
10. Νοιώθατε ευαίσθητος/η και πληγωνόσασταν συναισθηματικά εύκολα;	0	1	2	3	4
11. Θεωρείς ότι έχεις τον έλεγχο στη εργασία σου;	0	1	2	3	4
12. Θεωρούσαν οι άλλοι ότι είστε νευρικό άτομο;	0	1	2	3	4

Μέρος τέταρτο:

Ερωτήσεις που αφορούν το χώρο εργασίας (κατά τους τελευταίους 6 μήνες)
 Παρακαλώ κυκλώστε τον αριθμό που δείχνει τη σημασία που δίνετε σε κάθε μία από τις παρακάτω ερωτήσεις, χρησιμοποιώντας την κλίμακα:

Πάρα πολύ δυσαρεστημένος	Σχετικά δυσαρεστημένος	Ούτε καλά, Ούτε άσχημα	Αρκετά Ευχαριστημένος	Πάρα πολύ ευχαριστημένος
0	1	2	3	4

13. Θερμοκρασία εργασιακού περιβάλλοντος	0	1	2	3	4
14. Ο εξαερισμός στο χώρο της δουλειάς μου	0	1	2	3	4
15. Ο φωτισμός στο χώρο της δουλειάς μου	0	1	2	3	4
16. Οι συνθήκες εργασίας σε σχέση με την υγεία μου	0	1	2	3	4
17. Παροχή και διάθεση των απαραίτητων Μέσων Ατομικής Προστασίας (ΜΑΠ)	0	1	2	3	4
18. Επάρκεια, ποιότητα και ασφάλεια του εξοπλισμού και	0	1	2	3	4

των εργαλείων που χρησιμοποιείτε					
19. Εργονομία και σχεδιασμός θέσεων εργασίας και χώρου εργασίας	0	1	2	3	4

Μέρος πέμπτο:

Ερωτήσεις που αφορούν τις εργασιακές σας συνθήκες (κατά τους τελευταίους 6 μήνες)

Παρακαλώ κυκλώστε τον αριθμό που δείχνει τη σημασία που δίνετε σε κάθε μία από τις

Καθόλου	Πολύ λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πάρα πολύ
0	1	2	3	4

20. Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου	0	1	2	3	4
21. Με μεταχειρίζονται ισότιμα και δίκαια σε σχέση με τους άλλους	0	1	2	3	4
22. Έρχομαι σε συχνή επαφή με κοινό	0	1	2	3	4
23. Είναι σαφής ο ρόλος μου και οι ευθύνες μου στην εργασία μου	0	1	2	3	4
24. Είμαι ικανοποιημένος από το σχεδιασμό των αδειών	0	1	2	3	4
25. Μου παρέχεται επαρκής εκπαίδευση για την θέση εργασίας μου	0	1	2	3	4
26. Αναγνωρίζεται η προσφορά μου στην εργασία από τους γύρω μου	0	1	2	3	4
27. Διατηρώ ισορροπία μεταξύ της εργασίας και της προσωπικής / οικογενειακής μου ζωής	0	1	2	3	4
28. Αξιοποιούνται οι ικανότητες μου στη δουλειά μου	0	1	2	3	4
29. Αισθάνομαι ασφάλεια και σταθερότητα στην εργασία μου	0	1	2	3	4
30. Οι ανώτεροί μου, μου παρέχουν αρκετή υποστήριξη όταν χρειάζεται	0	1	2	3	4
31. Υπάρχει ευελιξία όταν προκύπτουν προσωπικά προβλήματα	0	1	2	3	4

Μέρος έκτο:

Ερωτήσεις προσδιορισμού στάσεων σε κοινωνικά και οικονομικά θέματα .

Παρακαλώ κυκλώστε τον αριθμό που δείχνει τη σημασία που δίνετε σε κάθε μία από τις παρακάτω ερωτήσεις ,χρησιμοποιώντας την κλίμακα:

Καθόλου	Πολύ λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πάρα πολύ
0	1	2	3	4

32. Επικοινωνώ καλά με τους συναδέλφους μου στη δουλειά	0	1	2	3	4
33. Επικοινωνώ καλά με τους προϊσταμένους μου στη δουλειά	0	1	2	3	4
34. Υπάρχει μεγάλος φόρτος εργασίας, πίεση στη δουλειά πέρα από τα όριά μου	0	1	2	3	4
35. Φοβάμαι κατά πόσο η οικονομική κρίση θα επηρεάσει τη	0	1	2	3	4

δουλεία μου					
36. Έχω κοινωνική συναναστροφή με τους συναδέλφους μου	0	1	2	3	4
37. Ανησυχώ πως ο μισθός μου θα μειωθεί λόγω των οικονομικών συνθηκών	0	1	2	3	4
38. Η οικογένεια μου καταλαβαίνει και συμμερίζεται τις δυσκολίες μου στη δουλειά	0	1	2	3	4
39. Ο μισθός μου, είναι επαρκής για να τα βγάλω πέρα	0	1	2	3	4
40. Στην εργασία μου, εγώ έχω τον έλεγχο της κατάστασης	0	1	2	3	4