ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ
& ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ & ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΘΕΜΑ:

«Η Αυτονόητη Σύνδεση Εργασιακού Άγχους & Εργασιακής Ικανοποίησης στα μη Αυτονόητα Πλαίσια της Οικονομικής Κρίσης: Διακυβεύματα Ασφάλειας & Απόπειρες 'Επιβίωσης'»



ΚΩΝΟΥ ΘΕΟΔΩΡΑ
(Α.Μ.:0606Μ010)

Υπό την Επίβλεψη
& Καθοδήγηση του
Αναπληρωτή Καθηγητή
κου **Προδρομίτη Γ.**

ΑΘΗΝΑ 2011

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή	*5*

Α. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ	
ΕΝΟΤΗΤΑ 1:ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ	
1.1. Ορίζοντας και καθορίζοντας τις πολλαπλές Διαστάσεις του Άγχους	*8*
1.2. Εργασιακό Άγχος: Μια από τις διαστάσεις ή η πηγή του Σύχρονου Κακού;	*12*
1.3. Γνωρίζοντας τις Θεωρητικές Προσεγγίσεις περί Εργασιακού Άγχους	*14*
1.4. Παράγοντες που επηρεάζουν τα Επίπεδα του Εργασιακού Άγχους	*19*
1.4.1. Εργασιακοί Παράγοντες	*19*
1.4.2. Δημογραφικά Χαρακτηριστικά	*23*
1.5. Αντμετωπίζοντας το Εργασιακό Άγχος	*25*
1.5.1. Ατομικές Στρατηγικές	*27*
1.5.2. Εξωτερικές Παρεμβάσεις	*28*
1.5.3. Κοινωνική Υποστήριξη	*32*
ΕΝΟΤΗΤΑ 2: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	
2.1. Ορίζοντας και καθορίζοντας την Εργασιακή Ικανοποίηση	*34*
2.2. Γνωρίζοντας τις Θεωρητικές Προσεγγίσεις περί Εργασιακής Ικανοποίησης	*37*
2.3. Παράγοντες που επηρεάζουν το Βαθμό της Εργασιακής Ικανοποίησης	*40*
2.3.1. Εργασιακοί Παράγοντες	*40*
2.3.2. Δημογραφικά Χαρακτηριστικά	*43*
2.4. Η Γόρδια Σύνδεση της Εργασιακής Ικανοποίησης με το Εργασιακό Άγχος	*46*
ΕΝΟΤΗΤΑ 3: ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ	
3.1. Τα Νέα Δεδομένα που εισάγει η Οικονομική Κρίση στην Αγορά Εργασίας	*47*

3.2. Οι Ριζικές Αλλαγές στο Πεδίο των Εργασιακών Σχέσεων	*48*
3.3. Το Ψυχολογικό Συμβόλαιο του Χθες & του Σήμερα	*50*
3.4. Η Ανασφάλεια ως Νέα Καθημερινότητα στην Εργασία	*51*
3.5. Εργασιακό Άγχος σε συνθήκες Οικονομική Κρίσης	*52*
3.6. Εργασιακή Ικανοποίηση σε Συνθήκες Οικονομικής Κρίσης: Το φαινόμενο των «Επιζώντων»	*57*
Β. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ	
ΕΝΟΤΗΤΑ 4: ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	*60*
ΕΝΟΤΗΤΑ 5: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	
5.1. Δείγμα	*62*
5.2. Μέσα & Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων	*64*
5.3. Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων	*71*
ΕΝΟΤΗΤΑ 6: ΕΥΡΗΜΑΤΑ	
6.1. Ψυχομετρικές Ιδιότητες Εργαλείων	*72*
6.1.1. Κλίμακα Εργασιακού Άγχους	*72*
6.1.2. Κλίμακα Πραματικών & Επιθυμητών Τρόπων Αντιμετώπισης Εργασιακού Άγχους	*75*
6.1.3. Κλίμακα Εργασιακής Ικανοποίησης	*78*
6.1.4. Κλίμακα Οικονομικής Κρίσης	*83*
6.1.5 Κλίμακα Ανασφάλειας για το Οικονομικό Μέλλον	*86*

6.2. Συσχετισμοί Κλιμάκων	*88*
6.2.1.Κλίμακα Εργασιακού Άγχους με Κοινωνικο-Δημογραφικά Χαρακτηριστικά	*88*
6.2.2. Κλίμακα Πραγματικών & Επιθυμητών Τρόπων Αντιμετώπισης του Εργασιακού Άγχους με με Κοινωνικο-Δημογραφικά Χαρακτηριστικά	*92*
6.2.3. Κλίμακα Εργασιακής Ικανοποίησης με Κοινωνικο-Δημογραφικά Χαρακτηριστικά	*97*
6.2.4. Κλίμακα Ανασφάλειας κατά το Τελευταίο Εξάμηνο με Κοινωνικο-Δημογραφικά Χαρακτηριστικά	*102*
6.2.5. Κλίμακα Αίσθησης Ανασφάλειας για το Οικονομικό Μέλλον με Κοινωνικο-Δημογραφικά Χαρακτηριστικά	*103*
6.2.6. Κλίμακα Αίσθησης Ανασφάλειας για το Οικονομικό Μέλλον με Κλίμακα Εργασιακού Άγχους	*105*
6.2.7. Κλίμακα Αίσθησης Ανασφάλειας για το Οικονομικό Μέλλον με Κλίμακα Εργασιακής Ικανοποίησης	*106*
6.2.8. Κλίμακα Αίσθησης Ανασφάλειας για το Οικονομικό Μέλλον με Κλίμακα Πραγματικών/Επιθυμητών Τρόπων Αντιμετώπισης Εργασιακού Άγχους	*107*
6.2.9. Κλίμακα Αίσθησης Ανασφάλειας για το Οικονομικό Μέλλον με Κλίμακα Ανασφάλειας το τελευταίο 6μηνο	*108*
6.2.10. Κλίμακα Οικονομικής Κρίσης με Κοινωνικο-Δημογραφικά Χαρακτηριστικά	*109*
6.2.11. Κλίμακα Οικονομικής Κρίσης με Συνολικούς Βαθμούς Κλιμάκων Εργασιακού Άγχους, Πραγματικών /Επιθυμητών Τρόπων Αντιμετώπισης Εργασιακού Άγχους, Εργασιακής Ικανοποίησης & Ανασφάλειας το τελευταίο 6μηνο	*114*
ΕΝΟΤΗΤΑ 7: ΣΥΖΗΤΗΣΗ	*125*
7.1. Περιορισμοί της Έρευνας & Προτάσεις για Μελλοντικές Έρευνες	*130*
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	*132*
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ & ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΟΙ ΤΟΠΟΙ	*147*

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Παρακολουθώντας κανείς τις πρόσφατες εξελίξεις στην οικονομική κατάσταση της χώρας, δεν μπορεί παρά να προβληματιστεί για τις διαστάσεις που έχει λάβει ή ακόμα χειρότερα για εκείνες που μπορεί να λάβει το φαινόμενο της Οικονομικής Κρίσης, που μαστίζει την Ελλάδα τον τελευταίο χρόνο. Η ένταση και η έκταση που έχει αποδοθεί στο φαινόμενο αυτό, που πλέον έχει γίνει σύμφυτο με την καθημερινότητά μας, μας έδωσε την πρώτη «έμπνευση» για το παρόν ακαδημαϊκό εγχείρημα.

Είτε ως θεατές, είτε ως σκηνοθέτες, είτε ακόμα ως ενεργός θίασος της συγκεκριμένης πρωτόγνωρης για τα ελληνικά δεδομένα κατάστασης-παράστασης, καταλήγουμε σε ένα κοινό τόπο: *Η Οικονομική Κρίση, πραγματική ή αντιληπτή, δεν μπορεί να περάσει απαρατήρητη.* Ακριβώς για αυτό το λόγο, προσπαθούμε με την παρούσα εργασία να ρίξουμε λίγο φως- ίσως και από τους πρώτους, απ' ότι αποδεικνύει η εγχώρια τουλάχιστον βιβλιογραφία- στην επίδραση που ασκεί η Οικονομική Κρίση στην εργασιακή μας καθημερινότητα. Ουσιαστικά θα αποπειραθούμε να μελετήσουμε την αυτονόητη και πολλά έως τώρα επιβεβαιωμένη σύνδεση μεταξύ εργασιακού άγχους και εργασιακής ικανοποίησης στις συνθήκες εργασίας, που δημιουργούν οι σύγχρονες οικονομικές καταστάσεις. Στα πλαίσια αυτά, θα προσπαθήσουμε να μετρήσουμε και το βαθμό γενικότερης ανασφάλειας, που βιώνουν, ενώ θα ασχοληθούμε εκτενώς με τους τρόπους, που επιλέγουν ή που θα επιθυμούσαν οι εργαζόμενοι να αντιμετωπίζουν το εργασιακό τους άγχος στις παρούσες συνθήκες.

Το εργασιακό άγχος αποτελεί μια παράμετρο ιδιαίτερα καθοριστική για την αποτελεσματικότητά μας στην εργασία. Πρόκειται για ένα καθολικό στοιχείο, που ξεπερνά το φύλο, την ηλικία, το επίπεδο μόρφωσης ή την ιεραρχική θέση του εργαζόμενου και αγγίζει ποικίλες διαστάσεις της εργασιακής του συμπεριφοράς. Τα αποτελέσματα των πιο σύγχρονων ερευνών στο πεδίο της Οργανωτικής Ψυχολογίας, κρούουν τον κώδωνα του κινδύνου καθώς η λίστα με τις ψυχοσωματικές επιπτώσεις του χρόνιου ή έντονου εργασιακού άγχους διαρκώς επιμηκύνεται. Στη βάση αυτή σύγχρονες επιστημονικές ή μη παρεμβάσεις

έρχονται να δώσουν λύση προσφέροντας είτε στιγμιαία χαλάρωση και συναισθηματική αποφόρτιση, είτε των μεταστροφή εργασιακών συμπεριφορών και βέλτιστη αυτοοργάνωση.

Σε άρρηκτη σύνδεση με το εργασιακό άγχος βρίσκεται και ο παράγοντας της εργασιακής ικανοποίησης. Ουσιαστικά, αναφερόμαστε σε μια σειρά παραγόντων που καθορίζουν όλα εκείνα τα δυσάρεστα ή ευχάριστα συναισθήματα που αισθάνεται ο εργαζόμενος, αναφερόμενος σε περιστατικά που συνθέτουν την εργασιακή του καθημερινότητα. Η εργασιακή ικανοποίηση συνδεόμενη με μία αντιστρόφως ανάλογη σχέση με το εργασιακό άγχος, συχνά νοηματοδοτεί τα Συστήματα Αμοιβών και Κινήτρων στη σύγχρονη αγορά εργασίας.

Το ζήτημα της εργασιακής, και όχι, μόνο ανασφάλειας, που έρχεται τόσο έντονα στις μέρες μας στο προσκήνιο, ίσως μαρτυρά έναν ακόμα αγχογόνο παράγοντα και ταυτόχρονα έναν παράγοντα που ασκεί αρνητική επίδραση στα επίπεδα ικανοποίησης των εργαζομένων. Το αίσθημα της ανασφάλειας διαταράσσει την υλική αλλά και αξιακή ισορροπία, που βίωναν μέχρι τώρα οι εργαζόμενοι σε σχέση με το περιεχόμενο, τις προοπτικές και τις απολαβές που τους προσέφερε η θέση εργασίας τους, καθιστώντας το άτομο ευάλωτο μπροστά στις ραγδαίες οικονομικές αλλαγές.

Για να διερευνηθεί η αλληλεπίδραση των παραπάνω παραγόντων, ακολουθήσαμε ή καλύτερα συνδυάσαμε δύο μονοπάτια μελέτης, ώστε να επιτύχουμε το βέλτιστο, πληρέστερο και έγκυρο αποτέλεσμα. Από τη μια, το πρώτο μέρος του παρόντος εκπονήματος αφιερώνεται σε μια εκτενή συγκέντρωση θεωρητικών μοντέλων και προσεγγίσεων στα φαινόμενα που αναφέρθηκαν πάρα πάνω, ενώ, ταυτόχρονα, τα στηρίζει με αποτελέσματα διακεκριμένων ερευνητών από τη διεθνή βιβλιογραφία. Από την άλλη, για να μπορέσουμε να έχουμε τις επιθυμητές μετρήσεις και να μελετήσουμε συγκεκριμένες συσχετίσεις, οργανώσαμε τη διεξαγωγή ενός ερευνητικού έργου. Συγκεκριμένα, συστήσαμε ένα ερωτηματολόγιο, το οποίο εμπλουτίστηκε με αρκετές πρωτότυπες κλίμακες, που κατασκευάστηκαν για τους προαναφερθέντες ερευνητικούς σκοπούς.

Τα αποτελέσματα που παρατίθενται αναλυτικά, παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον και ως προς το στάδιο της παραγοντοποίησης των κλιμάκων και κυρίως ως προς το στάδιο των συσχετίσεων μεταξύ των επιμέρους παραγόντων από τη μια, και μεταξύ των παραγόντων και των δημογραφικών χαρακτηριστικών του δείγματος, από την άλλη.

Ακόμα και αν πολλά από τα σημεία στα οποία καταλήγουμε δεν μπορούμε να τα θεωρήσουμε γενικεύσιμα, το συγκεκριμένο πόνημα αξίζει να μελετηθεί με προσοχή καθώς τόσο στη διεθνή αλλά κυρίως στην ελληνική βιβλιογραφία, δεν υπάρχουν επαρκείς αναφορές, που να μετρούν τις ψυχολογικές διαστάσεις της Οικονομικής Κρίσης στην εργασία.

Α. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΕΝΟΤΗΤΑ 1: ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ

1.1. Ορίζοντας και Καθορίζοντας τις Πολλαπλές Διαστάσεις του Άγχους

Παρά τις πολυάριθμες μελέτες, που έχουν διεξαχθεί, δεν έχει μέχρι στιγμής καταστεί δυνατή η υιοθέτηση ενός κοινά αποδεκτού εννοιολογικού προσδιορισμού, όπως προκύπτει από την ανασκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας. Κάθε ερευνητικός τομέας (ιατρική, φυσική και κοινωνικές επιστήμες) εξετάζουν διαφορετικές εκφάνσεις του άγχους χρησιμοποιώντας το συγκεκριμένο όρο με διαφορετικά σημεία αναφοράς (*Cooper, Dewe & O' Driscoll, 2001*).

Οι πιο κοινές προσεγγίσεις που έχουν κατά καιρούς διατυπωθεί για τον ακριβή προσδιορισμό του άγχους, θεμελιώνουν τρεις βασικούς άξονες ορισμού που αξίζει να τους εξετάσουμε πιο αναλυτικά:

- **Το άγχος ως ερέθισμα**

Το συγκεκριμένο μοντέλο, αντιμετωπίζει το άγχος ως μια ανεξάρτητη μεταβλητή και εστιάζει στις εξωτερικές καταστάσεις του περιβάλλοντος, που αποτελούν ενόχληση ή απειλή για το άτομο.

Στα πλαίσια των βιομηχανοποιημένων κοινωνιών, το συγκεκριμένο μοντέλο χρησιμοποιήθηκε εκτενώς για τον προσδιορισμό κοινών στρεσογόνων παραγόντων στον εργασιακό χώρο έχοντας ως στόχο την βελτίωση των συνθηκών εργασίας (*Cooper, Dewe & O' Driscoll, 2001*).

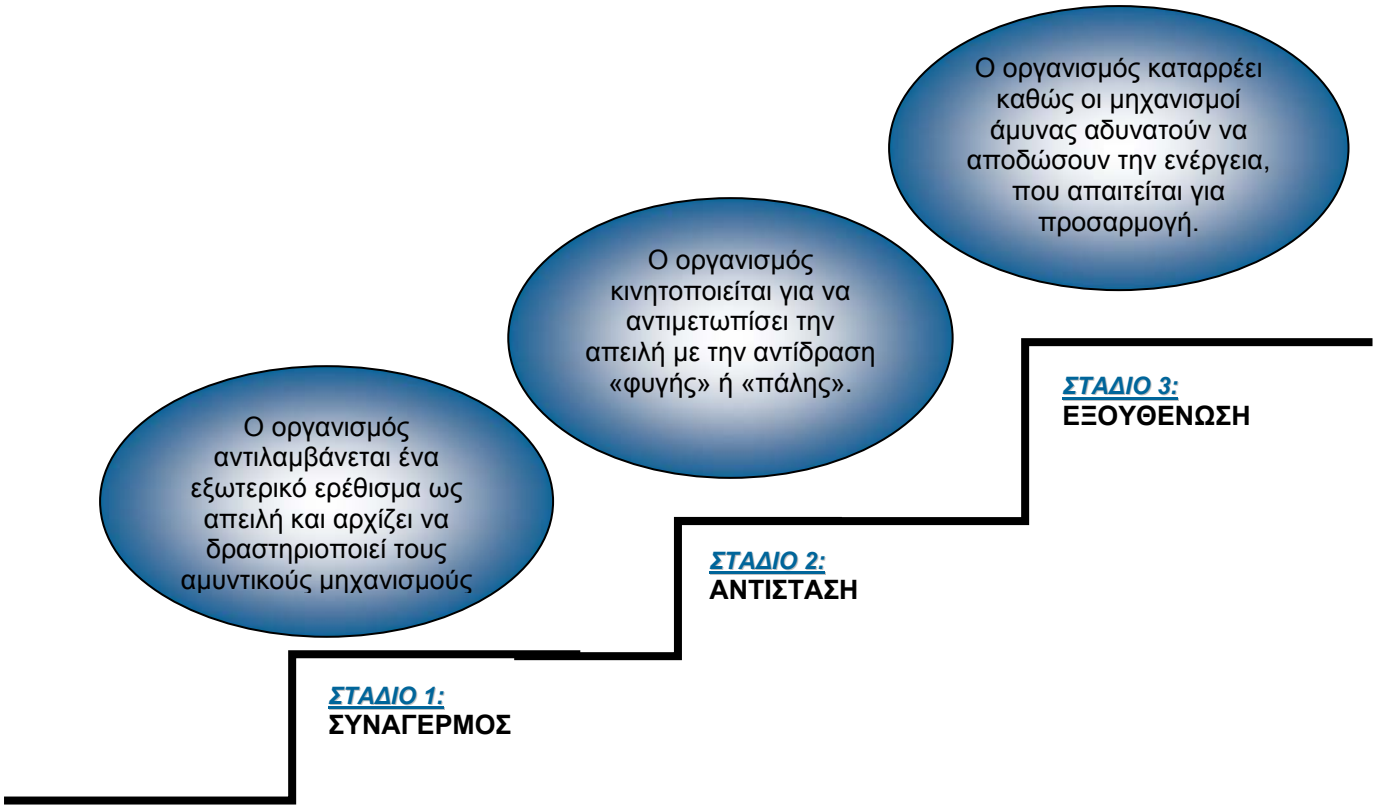
Παρά το γεγονός ότι έδωσε το έναυσμα για τη διεξαγωγή πολυάριθμων ερευνών που αφορούν στη μελέτη της στρεσογόνας επίδρασης ποικίλων συνθηκών του εξωτερικού περιβάλλοντος του ατόμου, το εν λόγω μηχανιστικό μοντέλο αγνοεί κατά πολύ τις ατομικές διαφοροποιήσεις και το κοινωνικό πλαίσιο μέσα στο οποία ενεργεί συνειδητά ή και ασυνείδητα το άτομο *(Αντωνίου, 2006).*

- **Το άγχος ως αντίδραση**

Καθαυτή την έννοια το άγχος εκλαμβάνεται ως μια εξαρτημένη μεταβλητή και αναφέρεται στη σωματική, ψυχολογική ή συμπεριφορική αντίδραση του ατόμου απέναντι σε μια ενόχληση του περιβάλλοντος.

Από πολύ νωρίς ο Cannon (1932) προσπάθησε να περιγράψει τους μηχανισμούς που εμπλέκονται στη φυσιολογική διέγερση του σώματος όταν ο οργανισμός καλείται να αντιμετωπίσει μια πραγματική ή φανταστική απειλή.

Πολύ αργότερα, η διαδικασία αντίδρασης που ακολουθεί ο οργανισμός απέναντι σε επαναλαμβανόμενους ή συνεχόμενους στρεσογόνους παράγοντες αποτυπώθηκε σε ένα μοντέλο τριών σταδίων, το οποίο ονομάστηκε «Σύνδρομο Γενικής Προσαρμογής» (General Adaptation Syndrome-GAS). Το GAS αναφέρεται στα στάδια από τα οποία διέρχεται ο οργανισμός όταν βρίσκεται αντιμέτωπος με καταστάσεις που προκαλούν άγχος (*Αντωνίου 2006; Cooper, Cooper & Eaker, 2002; Murphy, Huller, Sauter & Keita, 1995*). Συκεκριμένα, αναφερόμαστε στα Στάδια του Συναγερμού, της Αντίστασης και της Εξουθένωσης, που περιγράφονται συνοπτικά στο παρακάτω σχήμα:



Σχήμα 1: Στάδια Συνδρόμου Γενικής Προσαρμογής

Παρά την κριτική που ασκήθηκε στη συγκεκριμένη προσέγγιση εξαιτίας της περιορισμένης οπτικής που έδωσε στο υπό εξέταση φαινόμενο (γραμμική σχέση αλληλεξάρτησης μεταξύ ατόμου και περιβάλλοντος), μπορούμε να πούμε ότι αποτέλεσε θεμέλιο λίθο για τις έρευνες που ακολούθησαν στους τομείς της Υγείας της Εργασίας (*Le Blanc, De Jonge & Schaufeli, 2000*) και της Ψυχοανοσολογίας (*Αντωνίου, 2006*).

Το άγχος ως αλληλεπίδραση

Βασική αρχή στη συγκεκριμένη επιστημονική τοποθέτηση αποτελεί η αποτίμηση της σημαντικότητας του ρόλου που διαδραματίζουν στην πρόκληση του άγχους διάφοροι ψυχολογικοί παράγοντες σε επίπεδο αντίληψης, αξιολόγησης και κινήτρων συμπεριφοράς (*Le Blanc, De Jonge & Schaufeli, 2000*). Με απλά λόγια, το εάν τελικά το άτομο θα επιβαρυνθεί και θα νιώσει άγχος εξαρτάται από τον τρόπο με τον οποίο θα αξιολογήσει τη σπουδαιότητα ενός

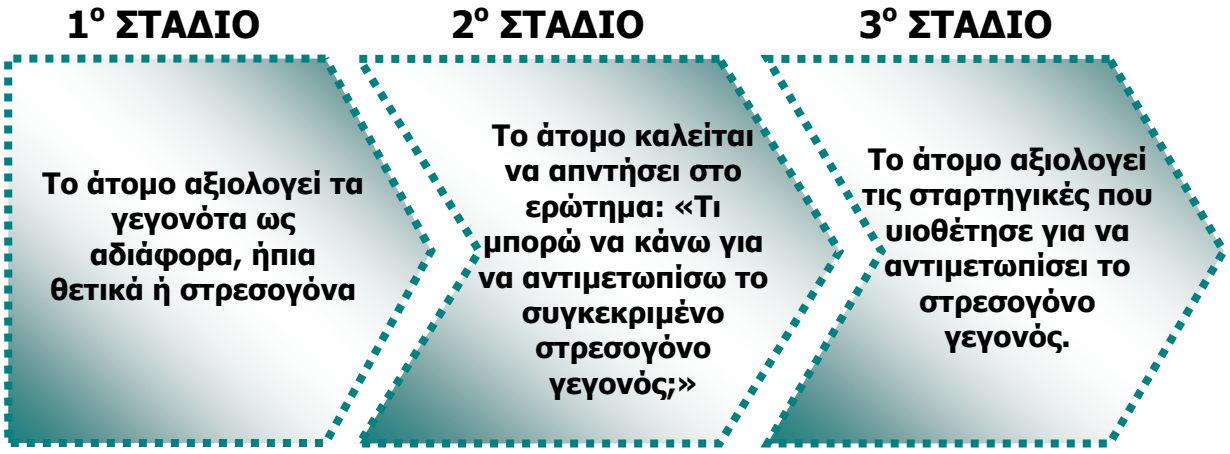
επιβλαβούς, απειλητικού ή προκλητικού γεγονότος και αναλόγως θα αντιδράσει απέναντι σε αυτό.

Κάτω από το συγκεκριμένο πρίσμα, προσεγγίζουμε ουσιαστικά και ορισμένους από τους πιο ολοκληρωμένους ορισμούς του άγχους:

«Το άγχος αποτελεί μια διαταραγμένη σχέση ανάμεσα στο άτομο και το περιβάλλον, σχέση η οποία εκλαμβάνεται από το άτομο ως υπερβάλλουσα των δυνατοτήτων του και συνιστά απειλή για την ευεξία του» *(Lazarus & Folkman, 1984)*.

Στα πλαίσια αυτά, αξίζει να ενσκήψουμε για λίγο σε δύο ψυχολογικούς μηχανισμούς που ασκούν σημαντική επιρροή στο σύνολο της διαδικασίας και δεν είναι άλλοι από τους μηχανισμούς της Γνωστικής Αξιολόγησης και της Αντιμετώπισης των στρεσογόνων ερεθισμάτων.

Ως **Γνωστική Αξιολόγηση** ορίζεται η διαδικασία εκτίμησης, κατά την οποία το άτομο αξιολογεί εάν και σε ποιο βαθμό μια κατάσταση θα εκληφθεί ως στρεσογόνα και χωρίζεται στα παρακάτω στάδια:



Σχήμα 2: Ανάλυση Γνωστικής Αξιολόγησης Στρεσογόνων Παραγόντων

Από την άλλη, η έννοια της **Αντιμετώπισης** αναφέρεται σε όλες εκείνες τις στρατηγικές τις οποίες υιοθετεί το άτομο με σκοπό να αντιμετωπίσει μια στρεσογόνα κατάσταση.

Το συγκεκριμένο γνωστικό μοντέλο αποτέλεσε βάση για την ανάπτυξη αρκετών θεωριών γύρω από το Εργασιακό Άγχος στο χώρο της Οργανωσιακής Έρευνας. Στις μέρες μας, χρησιμοποιείται ευρέως σε εκπαιδευτικά προγράμματα για την διαχείριση του άγχους, σε προγράμματα προσωπικής καθοδήγησης και σε συμβουλευτικά πλαίσια (*Palmer, Cooper & Thomas, 2004).*

Η ιδιαίτερη αξία του έγκειται στο γεγονός ότι εκλαμβάνει το άγχος ως μια δυναμική διαδικασία μεταξύ ατόμου και περιβάλλοντος, καθιστώντας το εφαρμόσιμο σε ένα ευρύ φάσμα στρεσογόνων παραγόντων (*Sulksy & Smith, 2005*). Ωστόσο, υπάρχουν και κάποιοι που προβληματίζονται αναφορικά με την αξιοπιστία του εξαιτίας της υποκειμενικής κρίσης και αξιολόγησης των ατόμων, που εμπλέκεται σε όλη σχεδόν τη διαδικασία.

1.2. Εργασιακό Άγχος: Μια από τις διαστάσεις ή η πηγή του Σύγχρονου Κακού;

Η Βιομηχανική επανάσταση τράβηξε για τα καλά τα φώτα του ερευνητικού ενδιαφέροντος για την επίδραση των συνθηκών εργασίας στην ψυχική αλλά και σωματική υγεία των ατόμων. Το ιδιαίτερο αυτό ενδιαφέρον οφείλεται στο γεγονός ότι όλο και περισσότερο αναγνωρίζονται οι επιπτώσεις του στην παραγωγή και την οικονομία γενικότερα (*Ross & Altmaier, 1994*). Η σύνδεση του με την παραγωγικότητα, τα εργατικά ατυχήματα, τη συχνότητα απουσιών και το βαθμό οικιοθελών αποχωρήσεων μέσα στο έτος, συνδέονται κατά πολύ με τις αγχογόνες συνθήκες εργασίας.

Το ενδιαφέρον για το φαινόμενο αυτό μαρτυρείται και από την ποικιλία των όρων που συναντά κανείς στην πορεία του χρόνου στην ξενόγλωσση βιβλιογραφία για να περιγράψουν το φαινόμενο: occupational stress, job stress, organizational stress, work related stress κ.α.

Ο *Murphy* και οι συνεργάτες του (*1995*) περιγράφουν το εργασιακό άγχος ως την αλληλεπίδραση μεταξύ των εργασιακών χαρακτηριστικών του εργαζόμενου, κατά την οποία γίνεται αντιληπτό, ότι οι απαιτήσεις της εργασίας ξεπερνούν την ικανότητα του εργαζόμενου να ανταπεξέλθει σε αυτές (1995).

Το *National Institute for Occupational Safety & Health,* ορίζει το εργασιακό άγχος ως:

«...την επιβλαβή αντίδραση, σωματική ή συναισθηματική, που προκύπτει όταν οι απαιτήσεις της εργασίας ξεπερνούν τις δυνατότητες, τις πηγές και τις ανάγκες του εργαζομένου να ανταπεξέλθει σε αυτές» (*1999*).

Στις περισσότερες περιπτώσεις, όταν μιλάμε για εργασιακό άγχος συγκεντρωνόμαστε στην αρνητική διάσταση του όρου (distress), ενώ παραλείπεται η θετική του πλευρά (eustress) που ενεργοποιεί και βοηθά τα άτομα να αναπτύσσουν εποικοδομητικές στρατηγικές αντιμετώπισης των προβλημάτων.

Για την πρόκληση του εργασιακού άγχους οι ερευνητές έχουν καταδείξει κατά καιρούς ποικίλους εργασιακούς παράγοντες, που θα μπορούσαν να λειτουργήσουν ως στρεσογόνοι και μπορεί να επηρεάζουν την ψυχολογική ή συναισθηματική λειτουργία του ατόμου ακόμα και την σωματική του υγεία. Η αίσθηση αδικίας, το συναδελφικό κλίμα, η ανησυχία για τις προοπτικές εξέλιξης, η σχέση με τον προϊστάμενο, αλλά και η ίδια η περιγραφή θέσης στην οποία απασχολείται το άτομο, αποτελούν ορισμένες από τις πιο συνήθεις αιτίες πρόκλησης εργασιακού άγχους (*Vagg & Spielberger & Wasala, 2002*). Όλα τα παραπάνω, ανάλογα με την ένταση και την χρονική τους διάρκεια μπορούν να προξενήσουν και τις αντίστοιχες επιβλαβείς επιπτώσεις στη φυσική και πνευματική υγεία των υποκειμένων.

Η παρατεταμένη έκθεση του εργαζόμενου ατόμου στο άγχος με την ανταπόκριση σε υπερβολικές εργασιακές απαιτήσεις, είναι πιθανό να οδηγήσει το άτομο σε κατάσταση **Επαγγελματικής Εξουθένωσης** *(Freudenberger, 1974)*.

Το γνωστό σε όλους μας burnout το ορίζει με επιτυχία η *Christine Maslach*, παρουσιάζοντας το μάλιστα ως σύνδρομο, παρά σαν φαινόμενο:

«...Η απώλεια ενδιαφέροντος για τους ανθρώπους με τους οποίους εργάζεται, η σωματική και συναισθηματική εξάντληση...Είναι η κατάσταση στην οποία ο επαγγελματίας δεν έχει πλέον καθόλου θετικά αισθήματα συμπάθειας ή σεβασμού για τους πελάτες, τους συναδέλφους, τους συνεργάτες του...» (1982)

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον στη μελέτη του εργασιακού άγχους είναι ο καθοριστικός ρόλος που παίρνει σε όλη τη διαδικασία η γνωστική ερμηνεία και αξιολόγηση των συνθηκών, που πραγματοποιεί ο ίδιος ο εργαζόμενος. Με άλλα λόγια, μιλάμε για μια διαρκή αλληλεπίδραση η οποία προκύπτει από την προσπάθεια του εργαζόμενου να ταιριάξει τις προσωπικές του απαιτήσεις με τις ανάγκες του περιβάλλοντος στο οποίο εργάζεται (*Cooper & Eaker, 2002*). Μια διαρκή πάλη υποκειμενικών και αντικειμενικών αλληλένδετων στρεσογόνων παραγόντων.

1.3. Γνωρίζοντας τις Θεωρητικές Προσεγγίσεις περί Εργασιακού Άγχους

1.3.1. Μοντέλο Cox & Mackay (1981)

Σύμφωνα με τους Cox & Mackay (1981), το εργασιακό άγχος προκύπτει όταν οι απαιτήσεις της εργασίας του ατόμου, ξεπερνούν την αντιλαμβανόμενη ικανότητά του να τις αντιμετωπίσει. Στη συγκεκριμένη γνωστική διαδικασία παρατηρούνται πέντε στάδια σύμφωνα με τους ερευνητές:

1. **Πηγή των Απαιτήσεων**

Αναφέρεται στις αιτίες των απαιτήσεων με τις οποίες έρχεται αντιμέτωπο το άτομο. Μπορεί να περιλαμβάνουν εσωτερικές ανάγκες του ατόμου για επαγγελματική εξέλιξη και αναγνώριση ή ακόμα και εξωτερικές όπως είναι η ανάγκη αναβάθμισης του υλικοτεχνικού εξοπλισμού στην εργασία.

2. **Αντίληψη Ατόμου για τις Απαιτήσεις vs. Προσωπική Δυναμική**

Αναφέρεται στη γνωστική αξιολόγηση των απαιτήσεων και των τρόπων με τους οποίους το άτομο θα αποφασίσει να ανταπεξέλθει.

3. **Αναγνώριση Αλλαγών Φυσικής Κατάστασης**

Αναφέρεται στην πρακτική αντίδραση του ατόμου, ψυχολογική και σωματική έναντι τον αγχογόνων παραγόντων.

4. **Αξιολόγηση των Τρόπων Αντιμετώπισης**

Αναφέρεται στις συνέπειες που προκύπτουν από τη συγκεκριμένη συμπεριφορά αντίδρασης του εργαζόμενου.

5. **Ανατροφοδότηση**

Αναφέρεται στα στοιχεία αναπληροφόρησης που θα λάβει από το περιβάλλον του για τις συγκεκριμένες δράσεις. Συγκεκριμένα, η επανάληψη των κατάλληλων αντιδράσεων, συντελεί στην προσαρμογή του ατόμου στο περιβάλλον σε αντίθεση με την επανάληψη ακατάλληλων συμπεριφορών, που μπορούν να δημιουργήσουν περαιτέρω προβλήματα ή να οδηγήσουν τα άτομα σε αναζήτηση εξωτερικής παρέμβασης.

1.3.2. Μοντέλο των Βιταμινών του Warr

Το *1987* ο Warr, ανέπτυξε ένα μοντέλο για το εργασιακό άγχος και την επίδραση του στην ψυχική υγεία του εργαζόμενου κατά αντιστοιχία της δράσης των βιταμινών στη σωματική υγεία του ανθρώπου. Η αναλογία έχει ως εξής: Η λήψη βιταμινών στον οργανισμό είναι σημαντική για τον οργανισμό, εφόσον δεν ξεπερνά ένα ανεκτό όριο. Η παρατεταμένη ή υπερβολική λήψη βιταμινών μπορεί να καταλήξει είτε σε σταθεροποίηση της κατάστασης του οργανισμού (δεν

υπάρχει περαιτέρω βελτίωση), είτε σε υπερβιταμίνωση (επιβάρυνση του οργανισμού). Κατ' αντιστοιχία, λοιπόν, είναι πιθανό να λειτουργήσουν και ορισμένα εργασιακά χαρακτηριστικά. Η παρουσία τους μπορεί να έχει θετικά αποτελέσματα, ενώ η υπερβάλλουσα εμφάνιση κάποιων από αυτά, μπορεί να έχει αρνητικές επιπτώσεις για τον ψυχισμό του εργαζόμενου.

Το μοντέλο ασχολείται με χαρακτηριστικά της εργασίας τα οποία ομαδοποιούνται στις παρακάτω εννέα κατηγορίες:

1. **Ευκαιρίες για Έλεγχο**
2. **Ευκαιρίες για χρήση των Δεξιοτήτων του Ατόμου**
3. **Εξωτερικοί Στόχοι**
4. **Ποικιλία Δραστηριοτήτων**
5. **Σαφήνεια Περιβάλλοντος**
6. **Ευκαιρίες για Διαπροσωπικές Σχέσεις**
7. **Σωματική Ασφάλεια**
8. **Διαθεσιμότητα Χρημάτων**
9. **Σημασία της Εργασίας**

Η σχέση των χαρακτηριστικών της σωματικής ασφάλειας, της διαθεσιμότητας χρημάτων και της σημασίας της εργασίας με την ψυχική υγεία των εργαζομένων παρουσιάζεται ως γραμμική, βάσει των ερευνητικών δεδομένων. Με άλλα λόγια, αν τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά υπάρχουν στη θέση εργασίας ενός υποκειμένου, τόσο θα αυξάνεται το επίπεδο ψυχικής υγείας και η ικανοποίηση αλλά και θα μειώνονται τα επίπεδα άγχους.

Αντίθετα, η σχέση των χαρακτηριστικών 1, 2, 3, 4, 5 & 6 με την ψυχική ισορροπία των εργαζομένων, παρουσιάζεται ως καμπυλόγραμμη που σημαίνει ότι η έλλειψη ή η υπερβολική παρουσία τους, επιβαρύνει ψυχολογικά τον εργαζόμενο αυξάνοντας την ψυχολογική πίεση.

1.3.3. Μοντέλο των Απαιτήσεων, Ελέγχου & Υποστήριξης (1990)

Σύμφωνα με μια σειρά ερευνητών το εργασιακό άγχος προκύπτει από την αλληλεπίδραση των απαιτήσεων της θέσης εργασίας κάποιου και το βαθμό ελέγχου που θεωρεί ότι ασκεί στη δουλειά του.

Βάσει της παραπάνω θεώρησης οι *Le Blanc, De Jonge & Schaufeli (2000)* διακρίνουν τέσσερεις εργασιακές καταστάσεις, οι οποίες αναπαριστούνται σχηματικά παρακάτω:



Σχήμα 3: Εργασιακές Καταστάσεις βάσει του Μοντέλου Απαιτήσεων-Ελέγχου

Σύμφωνα με το παραπάνω μοντέλο, έντονο εργασιακό άγχος βιώνουν τα άτομα που αναλαμβάνουν πολλές και μεγάλες ευθύνες, αλλά συγχρόνως έχουν περιορισμένη δυνατότητα να ασκήσουν έλεγχο πάνω στον τρόπο με τον οποίο θα εκτελέσουν την ανατεθείσα εργασία. Αντίθετα, εργασίες με χαμηλές απαιτήσεις και υψηλό επίπεδο άσκησης ελέγχου, επιφέρουν χαμηλά επίπεδα εργασιακού άγχους

Το παραπάνω μοντέλο εξέλιξαν λίγα χρόνια αργότερα οι *Johnson & Hall,* συμπεριλαμβάνοντας έναν ακόμα σημαντικό παράγοντα, αυτόν της κοινωνικής στήριξης, η παρουσία του οποίου φαίνεται να μειώνει αισθητά τα επίπεδα του εργασιακού άγχους.

1.3.5. Μοντέλο Ανισορροπίας μεταξύ Προσπάθειας & Αμοιβής/ Effort Reward Imbalance Model-ERI

Βασική θέση του συγκεκριμένου μοντέλου είναι ότι ο εργασιακός ρόλος αποτελεί ένα βασικό εργαλείο, που συνδέει τις ατομικές λειτουργίες της αυτοεκτίμησης και αυτάρκειας με την κοινωνική δομή των αμοιβών και των ευκαιριών του ατόμου στα πλαίσια της εργασίας του.

Θεμελιώδης αρχή για την κατανόηση του εν λόγω μοντέλου είναι η αρχή της αμοιβαιότητας και υποστηρίζει ότι όταν η υψηλή προσπάθεια εκ μέρους του εργαζόμενου, δεν επιφέρει ανάλογες αμοιβές (χρηματική αμοιβή, εκτίμηση, ασφάλεια ή ευκαιρίες εξέλιξης), τότε προκύπτει μια κατάσταση ανισορροπίας, που μπορεί να προκαλέσει συναισθηματική ένταση και άγχος (*Siergist, 1996*).

Διακρίνονται δύο είδη επαγγελματικής προσπάθειας:

- Η εξωτερική προσπάθεια ή εργασιακές απαιτήσεις
- Η εσωτερική προσπάθεια ή υπερ-αφοσίωση. Η εσωτερική προσπάθεια αναφέρεται σε έναν προσωπικό τρόπο διαχείρισης των εργασιακών απαιτήσεων, που συνήθως επιφέρει σχετικά ασταθείς αμοιβές. Η υπερ-αφοσίωση, από την άλλη, οδηγεί σε έντονη ανάγκη για επιδοκιμασία, ανταγωνιστικότητα και ευερεθιστότητα, όπως επίσης και σε αδυναμία διαφυγής εργαζόμενου από της εργασιακές του υποχρεώσεις.

1.4. Παράγοντες που επηρεάζουν τα Επίπεδα του Εργασιακού Άγχους

1.4.1. Εργασιακοί Παράγοντες

Μόλις το *2001, οι Palmer, Cooper & Thomas*, πραγματοποίησαν μια σοβαρή απόπειρα να ομαδοποιήσουν τους πιθανούς αγχογόνους παράγοντες που μπορούν να εμφανιστούν στο εργασιακό πεδίο δράσης του ατόμου. Λίγα χρόνια αργότερα, το 2003, οι θεωρητικοί αναθεώρησαν την αρχική τους κατηγοριοποίηση καταλήγοντας σε έξη θεμελιώδεις παράγοντες, που σταδιακά μελετήθηκαν και αναλύθηκαν από πλειάδα επιστημόνων:

Ρόλος

Αναφέρεται στο κατά πόσο οι ίδιοι οι εργαζόμενοι κατανοούν το ρόλο τους και σε τι βαθμό η ίδια επιχείρηση φροντίζει οι ρόλοι αυτοί να είναι ξεκάθαροι και όχι αλληλοσυγκρουόμενοι.

Η **ασάφεια** στον ρόλο αποτελεί πολύ σύνηθες φαινόμενο στους σύγχρονους χώρους εργασίας και μπορεί να προκύψει από (*Jex, 1998*):

- Έλλειψη ή ανεπαρκή περιγραφή θέσης εργασίας
- Δυσκολία αποσαφήνισης ορισμένων ρόλων που τα καθήκοντά τους είναι περίπλοκα
- Αλλαγές στο κοινωνικό περιβάλλον, που επηρεάζουν τους επαγγελματικούς ρόλους

Η **σύγκρουση** ρόλων αφορά περιπτώσεις στις οποίες ο εργαζόμενος καλείται να αντιμετωπίσει αντικρουόμενες εργασιακές απαιτήσεις, να εκτελέσει έργα τα οποία θεωρεί ότι δεν εμπίπτουν στις αρμοδιότητες του ή ακόμα και να εκδηλώσει συμπεριφορές που αντιτίθενται στις προσωπικές του αξίες (*Κάντας, 1995*). Επιπρόσθετα, σύγκρουση ρόλων μπορεί να υπάρξει όταν οι προσδοκίες του εργαζόμενου είναι αντίθετες με τις απαιτήσεις της δουλειάς του (*Schultz & Schultz, 1994*). Ακόμα και η υπερφόρτωση ρόλου με πολυάριθμα και πολύπλοκα έργα, μπορεί να οδηγήσει σε κατάσταση σύγκρουσης (*Αντωνίου, 2006*).

Στις περιπτώσεις που ένας εργαζόμενος αδυνατεί να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις που απορρέουν από τον εργασιακό του ρόλο, η πίεση που τον επιφορτίζει μπορεί να πάρει απειλητικές διαστάσεις, ιδιαίτερα σε επαγγελματικές κατηγορίες, που σχετίζονται με τη διάσταση της Ευθύνης τόσο απέναντι σε

υλικοτεχνικούς πόρους, όσο και απέναντι σε φυσικά πρόσωπα (*Sutherland & Cooper, 2000).* Ιδιαίτερα στη δεύτερη περίπτωση, η επίγνωση ότι πιθανά προσωπικά ατοπήματα μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά άλλους ανθρώπους συνιστά έναν διόλου αμελητέο στρεσογόνο παράγοντα και σχετίζεται άμεσα με τη θέση που κατέχουν τα άτομα στην ιεραρχική πυραμίδα του οργανισμού.

Απαιτήσεις

Αναφέρεται στις επιμέρους ανάγκες κάθε θέσης εργασίας, συμπεριλαμβάνοντας στοιχεία που έχουν να κάνουν με τον όγκο και την πολυπλοκότητα του έργου, με τις αυστηρές χρονικές προθεσμίες παράδοσης, με το ωράριο εργασίας (βάρδιες, υπερωρίες, ευελιξία κ.α.), με το φόρτο εργασίας, την επικινδυνότητα, ακόμα και τον εργονομικό σχεδιασμό και τις συνθήκες εργασίας (φωτισμός, θόρυβος, καθαριότητα κ.α.) (*Αντωνίου 2006, Cooper, Cooper & Eaker, 2002*).

Σχέσεις Ατόμων

Αναφέρεται στο συναδελφικό κλίμα στα πλαίσια της καθημερινής εργασίας. Εδώ αξιολογείται το επίπεδο διαπροσωπικών σχέσεων μεταξύ συναδέλφων ίδιας ιεραρχικής βαθμίδας, με υφισταμένους αλλά και με τον άμεσο προϊστάμενο. Εδώ, εξετάζονται οι «καλές» και οι «κακές» στιγμές, που μπορεί να βιώσει το άτομο, κυρίως σε συναισθηματικό επίπεδο (π.χ. παρενόχληση, φιλικότητα, προσβολή, ετεροπαρακίνηση, συγκρούσεις κ.α.).

Σημαντικοί οδηγοί για την αξιολόγηση των επαγγελματικών σχέσεων αποτελούν τα επίπεδα εμπιστοσύνης και υποστήριξης που υπάρχουν μεταξύ των ατόμων σε έναν οργανισμό.

Σε γενικές γραμμές οι διαταραγμένες συναδελφικές σχέσεις είναι πιθανό να αποτελέσουν δυνητική πηγή εργασιακού άγχους, στοιχείο που μειώνει το βαθμό εμπιστοσύνης μεταξύ των εργαζομένων και τους κάνει αδιάφορους απέναντι στην επίλυση των προβλημάτων (*Le Blanc & Barling, 2004*).

Από την άλλη οι καλές διαπροσωπικές σχέσεις στο χώρο εργασίας, μπορεί να αποβούν ιδιαίτερα χρήσιμες στην προσπάθεια αντιμετώπισης του εργασιακού άγχους (*Αντωνίου, 2006*).

Υποστήριξη

Αναφέρεται στη στήριξη που δέχεται το άτομο από τους συναδέλφους και τον άμεσο προϊστάμενο τόσο σε ψυχολογικό, όσο και σε γνωστικό επίπεδο. Επιπρόσθετα, εξετάζει και το βαθμό στον οποίο λειτουργούν υποβοηθητικά στην εκτέλεση της καθημερινής εργασίας του ατόμου τα συστήματα του ίδιου του οργανισμού, η διοικητική δομή, ο υλικοτεχνικός εξοπλισμός κλπ.

Έλεγχος

Αναφέρεται στο βαθμό ελέγχου που ασκεί ή θεωρεί ότι ασκεί ο εργαζόμενος πάνω στην ίδια του την εργασία. Ο βαθμός αυτονομίας, από τη μια, ή η έντονη παρεμβατικότητα από προϊσταμένους, από την άλλη, αποτελούν βασικούς άξονες μέτρησης του συγκεκριμένου παράγοντα.

Αλλαγές

Αναφέρεται στις αλλαγές, που συντελούνται σε μια επιχείρηση, στην ένταση και τη συχνότητά τους, καθώς επίσης και στον τρόπο που αυτές επικοινωνούνται στο σύνολο των εργαζομένων.

Μελετώντας τη διεθνή βιβλιογραφία, θεωρούμε σκόπιμο να εμπλουτίσουμε τους παραπάνω παράγοντες με ακόμα δύο βασικούς άξονες, οι οποίοι φαίνεται να ασκούν έντονη πίεση στους εργαζόμενους στα πλαίσια της Οικονομικής Κρίσης.

Από τη μια, οφείλουμε να μιλήσουμε για την **Εργασιακή Ανασφάλεια** που σχετίζεται κατά πολύ με το νομικό πλαίσιο εργασίας και τα κεκτημένα δικαιώματα της θέσης. Συγκεκριμένα, το είδος της σύμβασης εργασίας, η ευημερία της επιχείρησης και η αίσθηση ασφάλειας ή ανασφάλειας που υπάρχει σε κάθε οργανισμό, αναφέρονται ότι επηρεάζουν κατά πολύ τα επίπεδα εργασιακού άγχους *(Cox, Griffins & Rial-Gonzalez, 2000/ Sparks, Faragher & Cooper, 2001).*

Από την άλλη, ο λόγος γίνεται για την **Επαγγελματική Εξέλιξη** και τη δυνατότητα προαγωγής του ατόμου στους κόλπους του οργανισμού στον οποίο απασχολούνται τα εκάστοτε υποκείμενα. Αναφορικά με τη συγκεκριμένη παράμετρο, οι νέοι εργαζόμενοι βιώνουν στρες από τη διάψευση των προσδοκιών τους αναφορικά με τη συγκεκριμένη θέση εργασίας τους και την καριέρα τους γενικότερα. Από την άλλη, οι μεγαλύτεροι σε ηλικία ή παλαιότεροι στην τάξη εργαζόμενοι επιβαρύνονται από άγχος καθώς νιώθουν ότι οι γνώσεις και οι δεξιότητες τους πλέον είναι πεπερασμένες και οι ίδιοι αδυνατούν να παρακολουθήσουν και να ακολουθήσουν τις εξελίξεις (*Cox, 2003*).

1.4.2. Δημογραφικά Χαρακτηριστικά

Φύλο

Τα αποτελέσματα της σύγχρονης βιβλιογραφίας αναφορικά με την επίδραση που ασκεί το φύλο στο βαθμό με τον οποίο τα άτομα βιώνουν στρεσογόνες καταστάσεις, παρουσιάζουν συχνά αντιφάσεις.

Ως γενική τάση μπορεί να θεωρηθεί ότι οι γυναίκες αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακού άγχους σε σχέση με τους άντρες συναδέλφους τους (*Antoniou, Polychroni & Vlachakis, 2006*). Σε συνέχεια αυτού, έχει αποδειχθεί ότι οι γυναίκες ερμηνεύουν πολύ διαφορετικά της αγχογόνες καταστάσεις που αντιμετωπίζουν στην εργασία τους και χρησιμοποιούν διαφορετικές μεθόδους για την αντιμετώπισή τους σε σχέση με τους άνδρες.

Από την άλλη, υπάρχει μια σειρά ερευνητικών δεδομένων, που δεν καταδεικνύει ιδιαίτερες διαφορές μεταξύ των δύο φύλων αναφορικά με τη βίωση συγκεκριμένων στρεσογόνων παραγόντων, όπως είναι η ασάφεια εργασιακού ρόλου, η επαγγελματική ανασφάλεια και η πίεση χρόνου (*Nelson & Burke, 2002*).

Σύμφωνα με τους *Cartwright & Cooper (2005)* οι παραπάνω διαφοροποιήσεις μπορεί να μην σχετίζονται αμιγώς στη διάσταση του φύλου αυτή καθεαυτή, αλλά να οφείλονται στους επιπρόσθετους παράγοντες που επιβαρύνουν τα επίπεδα άγχους των γυναικών τόσο στα πλαίσια της εργασίας, όσο και σε κοινωνικό επίπεδο (διακρίσεις λόγω φύλου στο μισθό, περιορισμένες ευκαιρίες προαγωγής, συγκρούσεις ρόλων με οικογένεια κ.α.).

Ωστόσο, αξίζει να επισημάνουμε ότι οι *Vagg, Spielberger & Wasala* σε μια έρευνα τους το *2002,* κατέδειξαν ότι οι άντρες παρουσιάζουν πιο υψηλά ποσοστά άγχους σε σχέση με τις γυναίκες σε θέματα που αφορούν συγκρούσεις με συναδέλφους άλλων τμημάτων και συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων. Για τις γυναίκες, από την άλλη, πιο αγχογόνες καταστάσεις χαρακτηρίζονται οι αυξημένες υπευθυνότητες και η έλλειψη προσωπικού χρόνου. Σε γενικές γραμμές, μπορεί να ειπωθεί ότι το εργασιακό άγχος στους άνδρες εργαζόμενους σχετίζεται περισσότερο με το ρόλο τους στη δομή του οργανισμού, ενώ στις

γυναίκες με τη διαμάχη μεταξύ των εργασιακών και οικογενειακών τους υποχρεώσεων (Nelson & Quick, 1985).

Ηλικία

Από την ανασκόπηση της σύγχρονης βιβλιογραφίας, φαίνεται πως οι νεώτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι βιώνουν πιο έντονα το εργασιακό άγχος σε σχέση με τους μεγαλύτερους συναδέλφους τους.

Σε έρευνα των *Siu, Spector & Donald (2001)*, που διεξήχθη μεταξύ διευθυντικών στελεχών φάνηκε πως τα μεγαλύτερα σε ηλικία στελέχη εκδήλωναν λιγότερο άγχος και μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση σε σχέση με τους νεώτερους διευθυντές. Σε συνέχεια αυτού, αρκετές είναι οι έρευνες, που εντοπίζουν υψηλά επίπεδα εργασιακού άγχους σε σημείο επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout) μεταξύ νέων επαγγελματιών (*Antoniou, Polychroni & Vlachakis, 2006*).).

Μια αξιόλογη εξήγηση της παραπάνω αρνητικής σχέσης μεταξύ ηλικίας και εργασιακού άγχους την οποία υπέδειξαν οι *Haanson, Robson & Limas (2001)*, είναι ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι έχοντας ως δυνατό εφόδιο την επαγγελματική τους εμπειρία είναι σε θέση να διαχειριστούν πιο αποτελεσματικά τα συναισθήματα τους, το χρόνο τους και τη συμπεριφορά τους έναντι αγχογόνων παραγόντων.

Ιεραρχική Βαθμίδα

Υψηλή συσχέτιση μεταξύ του εργασιακού άγχους και της ιεραρχικής βαθμίδας που κατέχουν τα υποκείμενα αποδεικνύουν αξιόλογες έρευνες στον τομέα της Οργανωτικής Ψυχολογίας. Συγκεκριμένα, όσο πιο υψηλά βρίσκεται στην ιεραρχία ο εργαζόμενος, τόσο πιο έντονα είναι τα συμπτώματα άγχους που σημειώνει (*Turnage & Spielberger, 1991/ Vagg, Spielberger & Wasala, 2002*).

Οι εργαζόμενοι σε υψηλές ιεραρχικές βαθμίδες αναφέρουν ότι βιώνουν αγχογόνες καταστάσεις πιο συχνά όταν έχουν να πάρουν σημαντικές αποφάσεις ή να διαχειριστούν καταστάσεις κρίσης σε σχέση με τους συναδέλφους τους σε χαμηλότερο ιεραρχικό επίπεδο. Οι δεύτεροι, τείνουν να βιώνουν πιο έντονα το εργασιακό άγχος αναφορικά με τη μισθολογική ανεπάρκεια και την έλλειψη δυνατοτήτων εξέλιξης στα πλαίσια του οργανισμού (*Vagg, Spielberger & Wasala, 2002*).

1.5. Αντιμετωπίζοντας το Εργασιακό Άγχος

Πλειάδα σύγχρονων ερευνών έχουν καταδείξει ότι το άγχος και δη το εργασιακό, μπορεί να προκαλέσει μια πλειάδα προβλημάτων και δυσλειτουργιών τόσο σε σωματικό, όσο και σε ψυχολογικό επίπεδο. Η ένταση και η συχνότητα αγχογόνων παραγόντων στους οποίους υποβάλλονται τα υποκείμενα μπορεί να προκαλέσουν ακόμα και ανίατες ή θανατηφόρες ασθένειες και σοβαρές ψυχικές διαταραχές ικανές να καταλήξουν σε κλινικά περιστατικά.

Η έννοια της αντιμετώπισης του εργασιακού άγχους αναφέρεται στις στρατηγικές στις οποίες επιλέγει και μεταχειρίζεται το κατά περίσταση υποκείμενο, ώστε να αντιμετωπίσει μια στρεσογόνα κατάσταση.

Σύμφωνα με τον *Lazarus (1991)*, διακρίνονται δύο θεμελιώδεις στρατηγικές, οι οποίες περιγράφονται στο ακόλουθο σχήμα:



Σχήμα 4: Στρατηγικές Αντιμετώπισης Εργασιακού Άγχους

Οι τεχνικές αντιμετώπισης που εστιάζουν στο πρόβλημα, ενδείκνυνται περισσότερο σε συνθήκες, όπου το άτομο μπορεί να ασκήσει έλεγχο και θεωρείται ως πιο αποτελεσματική μέθοδος καθώς επηρεάζει την ουσία του αγχογόνου παράγοντα. Από την άλλη, σε περιπτώσεις όπου το άτομο μπορεί ελάχιστα ή καθόλου να ελέγξει την κατάσταση στην οποία υπόκειται, η εστιασμένη στο συναίσθημα αντιμετώπιση αποδεικνύεται αποτελεσματική, καθώς μειώνει το αρνητικό αντίκτυπο του εργασιακού άγχους που επιβαρύνει το άτομο.

1.5.1. Ατομικές Στρατηγικές

Οι πρακτικές, που αφορούν στην ατομική πρωτοβουλία και δράση του εμπλεκόμενου προσώπου χωρίζονται σύμφωνα με τους *Sutherland & Cooper (2000)* σε πρωτοβάθμιες, δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες και συνοπτικά παρουσιάζονται ακολούθως:

- **Πρωτοβάθμιες Παρεμβάσεις**

Αφορούν πρακτικές που σχετίζονται με την ***αυτοδιαχείριση*** και την αλλαγή παραμέτρων στο ατομικό εργασιακό περιβάλλον.

Τα τελευταία χρόνια γνωρίζουν ιδιαίτερη ανάπτυξη καθώς συνδυάζονται αποτελεσματικά και με άλλα προγράμματα αυτοβελτίωσης και προσωπικής ανάπτυξης τα οποία τείνουν να ακολουθούν οι εργαζόμενοι. Ουσιαστικά, πρόκειται για πρακτικές, που προκαλούν τα κατάλληλα ερεθίσματα και τους προβληματισμούς, ώστε να ακολουθήσει η ενεργοποίηση του ατόμου και η συνακόλουθη δράση. Θέτοντας το θεμελιώδες ερώτημα «Πως θα μπορούσα να είχα σκεφτεί, νιώσει και δράσει τελικά με διαφορετικό τρόπο;», δημιουργούν την κατάλληλη προοπτική για αλλαγή κατεύθυνσης .

Στην κατηγορία αυτή, θα μπορούσαμε να εντάξουμε τεχνικές διαχείρισης χρόνου και θέσπισης προτεραιοτήτων, δημιουργική αυτοσυνομιλία, αυτοπαρατήρηση για εντοπισμό των πραγματικών στρεσογόνων παραγόντων στην καθημερινότητα του ατόμου κ.α.

- **Δευτεροβάθμιες Παρεμβάσεις**

Αναφέρονται σε πρακτικές που βασικό σκοπό έχουν να αυξήσουν την ***αντοχή*** του οργανισμού, σωματικά, διανοητικά και συναισθηματικά, έναντι των αγχογόνων παραγόντων.

Μελετώντας πιο εκτενώς τις διαστάσεις και τα χαρακτηριστικά των συγκεκριμένων πρακτικών, θα μπορούσαμε να πούμε ότι απαλλάσσουν το άτομο

από την εσωτερική πίεση που νιώθει από το εργασιακό του περιβάλλον, αλλά αποτελούν μια «ένεση» ευεξίας και δύναμης στη διαδικασία αντιμετώπισής της (*Cooper & Dewe, 2004*).

Στην κατηγορία αυτή, θα μπορούσαμε να εντάξουμε τεχνικές χαλάρωσης, όπως η γιόγκα και ο διαλογισμός, η φυσική άσκηση, η αποχή από εξαρτήσεις όπως αλκοόλ και τσιγάρο και γενικότερα ο υγιεινός τρόπος ζωής. Ενδιαφέρον, επίσης αποτελούν τεχνικές που συμβάλλουν σε συμπεριφορικές αλλαγές στο χώρο εργασίας και έχουν να κάνουν με την ανάπτυξη της κοινωνικότητας και τη δημιουργία δικτύων, την έκφραση των συναισθημάτων και την επίδειξη διεκδικητικής συμπεριφοράς (Sutherland *& Cooper, 2004*).

- **Τριτοβάθμιες Παρεμβάσεις**

Αναφέρονται κατά κύριο λόγο σε προσεγγίσεις, που έχουν να κάνουν με ***θεραπείες*** ψυχοσωματικού χαρακτήρα καθώς απευθύνονται σε εργαζόμενους, που υποφέρουν από τις συνέπειες των αγχογόνων παραγόντων οι οποίοι επισκιάζουν την εργασία τους.

Στην κατηγορία αυτή, θα μπορούσαμε να εντάξουμε πρακτικές, όπως είναι η συμβουλευτική, ομαδική ψυχοθεραπεία, η ψυχανάλυση, η παρακολούθηση αυστηρού διαιτολογίου, η χορήγηση αγχολυτικών φαρμάκων κ.α.

1.5.2. Εξωτερικές Παρεμβάσεις

Πολλές φορές οι προσωπικές δυνάμεις του ατόμου δεν επαρκούν για να διαχειριστεί τις πιεστικές καταστάσεις με τις οποίες έρχεται αντιμέτωπο, ιδιαίτερα σε απαιτητικά και διαρκώς εναλλασσόμενα περιβάλλοντα, όπως είναι ο χώρος εργασίας. Από την εποχή της βιομηχανικής κιόλας επανάστασης είχε γίνει αντιληπτό ότι η έγκαιρη και αποτελεσματική αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους είχε άμεσο θετικό αντίκτυπο στην παραγωγικότητα, τις συνθήκες εργασίας και την ικανοποίηση των εργαζομένων. Όπως και στις Ατομικές Στρατηγικές, έτσι και εδώ οι *Sutherland & Cooper (2000)*, διακρίνουν τις

παρακάτω κατηγορίες παρεμβάσεων οι οποίες αναφέρονται σε ενέργειες τις οποίες προωθεί ο εκάστοτε οργανισμός:

Πρωτοβάθμιες Παρεμβάσεις

Αφορούν πρακτικές που στοχεύουν στην πρόληψη, τη μείωση και των έλεγχο των στρεσογόνων παραγόντων στο εργασιακό περιβάλλον.

Στην κατηγορία αυτή, θα μπορούσαμε να εντάξουμε δράσεις, όπως (*Cooper, Dewe & O'Driscoll, 2001)*:

- Αλλαγές στο οργανόγραμμα του οργανισμού
- Επανασχεδιασμός εργασίας (job rescheduling)
- Ανάλυση Περιγραφών Θέσης Εργασίας
- Ελαστικό Πρόγραμμα Εργασίας

Στις Πρωτοβάθμιες Παρεμβάσεις ανήκουν και τα προγράμματα κατάρτισης εργαζομένων που οργανώνονται είτε ενδοεταιρικά, είτε με συμμετοχή ατόμων, που προέρχονται από διαφορετικούς επαγγελματικούς χώρους και καταπιάνονται με θεματικές, όπως:

- Υγιεινή & Ασφάλεια στο χώρο εργασίας
- Απώλεια Εργασίας
- Συνέπειες Εξαγορών & Συγχωνεύσεων
- Επανασχεδιασμός Δομών & Συστημάτων στο τμήμα Χ κ.α.

Δευτεροβάθμιες Παρεμβάσεις

Αφορούν πρακτικές, που βελτιώνουν την ψυχολογική και σωματική ευεξία των εργαζομένων *(Αντωνίου, 2006).*

Στη συγκεκριμένη κατηγορία εντάσσονται τα προγράμματα κατάρτισης εργαζομένων πάνω σε θεματικές, όπως:

- Η διαχείριση του εργασιακού άγχους (stress management)
- Η αποτελεσματική διαχείριση χρόνου (time management)
- Η ανάπτυξη διαπροσωπικών δεξιοτήτων και η βελτίωση των επιπέδων επικοινωνίας ενδοτμηματικά και διατμηματικά σε έναν οργανισμό.
- Η συναισθηματική νοημοσύνη στο χώρο εργασίας, ως εργαλείο αντιμετώπισης της πίεσης κ.α.

Τριτοβάθμιες Παρεμβάσεις

Αναφέρονται κατά κύριο λόγο σε προσεγγίσεις, που υιοθετούν οι επιχειρήσεις για να στηρίξουν προληπτικά ή θεραπευτικά τους εργαζομένους τους έναντι στις διάφορες αιτίες, που εντείνουν το άγχος το οποίο βιώνουν στην εργασιακή τους καθημερινότητα.

Συγκεκριμένα, μπορεί να αφορούν:

- Παρακολούθηση θεραπευτικών ομαδικών συναντήσεων
- Προγράμματα 24ωρης γραμμής ψυχολογικής υποστήριξης
- Προγράμματα ψυχολογικής «αποκατάστασης» μετά από ιδιαίτερα στρεσογόνα περιστατικά (π.χ. ληστείες, ομαδικές απολύσεις κ.α.)
- Ιδιαίτερη ιατρική βοήθεια και στήριξη από το Γιατρό Εργασίας

Πέρα των παραπάνω, αρκετά διαδεδομένη στις τριτοβάθμιες παρεμβάσεις είναι η παροχή Εξατομικευμένων Υπηρεσιών ***Συμβουλευτικής***. Σύμφωνα, με τον *Jenkins (2006)* για να μπορέσει μια συμβουλευτική απόπειρα να έχει αποτελέσματα στον εργασιακό χώρο, θα πρέπει να είναι ξεκάθαρο ευθύς εξ'

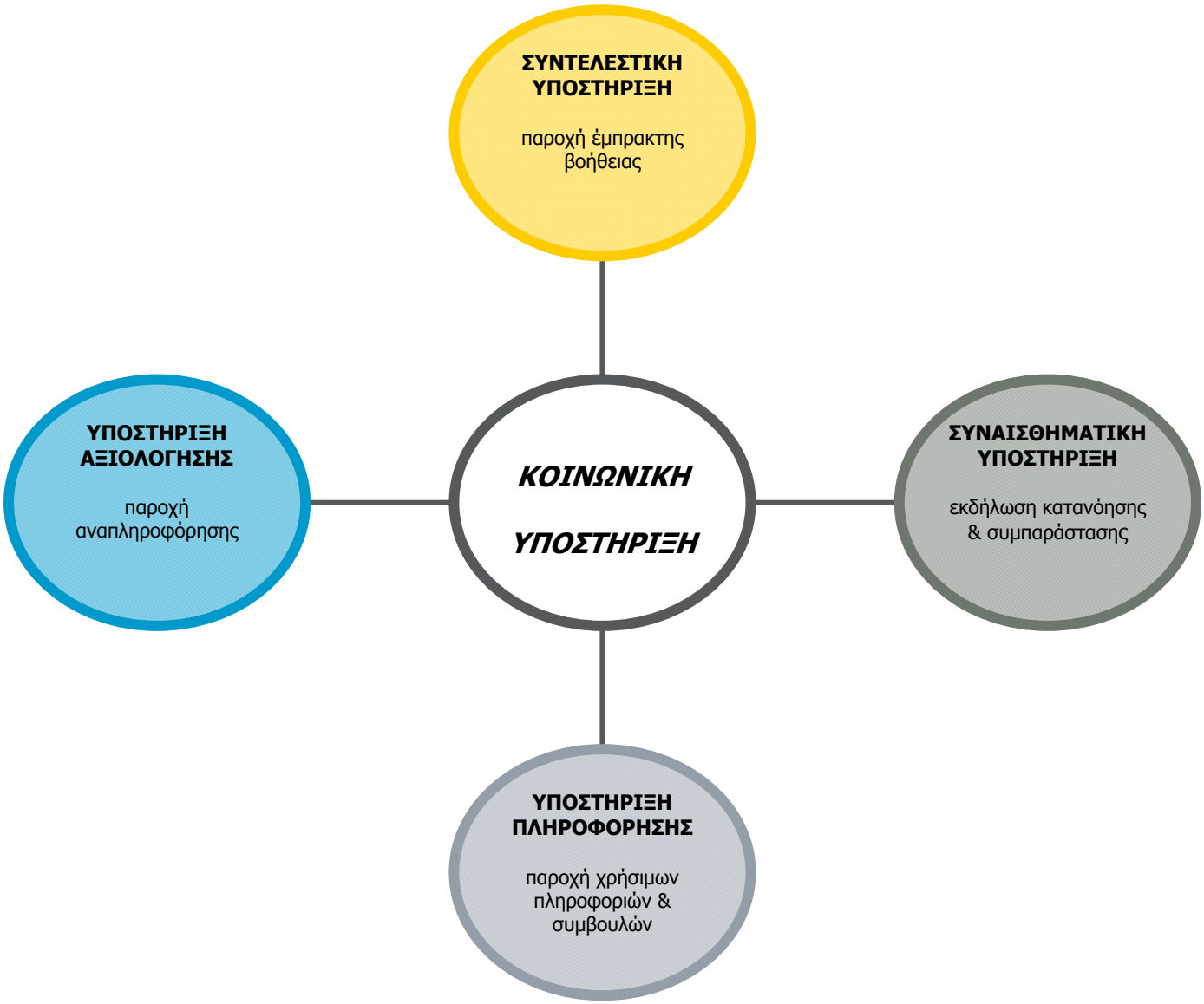
αρχής σε απόλυτα ρεαλιστικά πλαίσια τι μπορεί και τι δεν μπορεί να προσφέρει ένας εργασιακός σύμβουλος. Εξαιτίας της υπερβολικής πίεσης των εργαζομένων, που πολλές φορές φτάνει στα όρια της απόγνωσης, συχνά δημιουργούνται υπέρμετρες προσδοκίες από τους συμμετέχοντες στις συγκεκριμένες δράσεις. Αποτέλεσμα αυτού είναι η απογοήτευση που ακολουθεί να τους καταρρακώνει σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό από την αρχική τους κατάσταση.

Πάντως, αξίζει να αναφέρουμε ότι η συμβουλευτική φαίνεται να σχετίζεται αρνητικά με το εργασιακό άγχος και θετικά με την ευεξία, την εργασιακή αυτοεκτίμηση και τις μέρες απουσίας από την εργασία, που συχνά κρούει τον κώδωνα του κινδύνου για τα επίπεδα εργασιακού άγχους σε μια επιχείρηση (*Sutherland & Cooper, 2000*). Παρά τα θετικά της αποτελέσματα, έρευνες έχουν δείξει ότι αρκετά σημαντικός αριθμός εργαζομένων αντιμετωπίζει τη συγκεκριμένη πρακτική με καχυποψία, δισταγμό ή ακόμα και φόβο. Μια αξιόλογη ερμηνεία της εν λόγω τακτικής παραθέτουν οι *Gyllensten, Palmer & Farrants (2005)*, που τονίζουν ότι ακόμα και στις μέρες μας το στίγμα που βαραίνει όσους εμπλέκονται με ψυχοθεραπευτικές μεθόδους συνεχίζει να αποτελεί ανυπέρβλητο εμπόδιο στους κόλπους των επιχειρήσεων.

Στις Τριτοβάθμιες Παρεμβάσεις συγκαταλέγονται και τα ***Προγράμματα Βοήθειας Εργαζομένων***, ευρέως γνωστά στον επιχειρησιακό χώρο ως Employee Assistance Programmes, τα οποία εφαρμόζονται πλέον από τα τμήματα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού σε μια ευρεία γκάμα εργασιακών περιβαλλόντων (*Quick, Nelson & Hurrell, 2003*). Τα συγκεκριμένα προγράμματα αν και ξεκίνησαν ως προγράμματα παροχής βοήθεια στους εργαζόμενους και ζητήματα εξαρτήσεων (αλκοόλ, κάπνισμα, ναρκωτικά και άλλες ουσίες), σταδιακά εμπλουτίστηκαν ώστε να είναι σε θέση να παράσχουν αρωγή σε ποικίλες ψυχολογικές κυρίως ανάγκες των επαγγελματιών. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν τα Προγράμματα Βοήθειας Εργαζομένων που σχετίζονται με την εξομάλυνση των διαταραγμένων προσωπικών σχέσεων του εργαζόμενου, την αντιμετώπιση των οικονομικών του δυσκολιών, την εξισορρόπηση της ζυγαριάς μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής δραστηριότητας κ.α. (*Hill, 2000*).

1.5.3. Κοινωνική Υποστήριξη

Μια τελείως ανεξάρτητη, απ' όσα έχουμε αναφέρει μέχρι στιγμής, πηγή δράσεων στη διαδικασία αντιμετώπισης του εργασιακού άγχους αποτελεί η Κοινωνική Υποστήριξη από τον περίγυρο κάθε εργαζόμενου. Με άλλα λόγια, πρόκειται για την ενίσχυση που λαμβάνει το άτομο από τους συναδέλφους, τον προϊστάμενο του, τους φίλους, την οικογένεια του και γενικότερα από το κοινωνικό του περιβάλλον εντός και εκτός εργασίας. Η Κοινωνική Υποστήριξη, σύμφωνα με τον *House (1981)*, κατηγοριοποιεί τέσσερα βασικά είδη κοινωνικής υποστήριξης τα οποία διαφαίνονται στο παρακάτω σχήμα:



Σχήμα 5: Είδη Κοινωνικής Υποστήριξης

Πλήθος ερευνών έχει καταδείξει ότι η Κοινωνική Υποστήριξη συμβάλλει στη μείωση των επιπέδων του εργασιακού άγχους και κυρίως σε καταστάσεις που έχουν να κάνουν με πιεστικές χρονικές προθεσμίες *(Perrewe & Carlson, 2002).*

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με τους *Kinnunen, Natti & Happonen (2000)* η Κοινωνική Υποστήριξη φαίνεται να αποτελεί αντιστάθμισμα στις αρνητικές επιπτώσεις της εργασιακής ανασφάλειας.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι διαφορές, που παρατηρούνται μεταξύ των δύο φύλων. Οι γυναίκες αναζητούν περισσότερο συναισθηματική αρωγή και απευθύνονται πιο συχνά στην οικογένειά τους όταν αντιμετωπίζουν αγχογόνες καταστάσεις στην εργασία τους, σε αντίθεση με τους άντρες που αναζητούν πρακτική στήριξη και για αυτό επικεντρώνονται στη δικτύωση τους μέσα στο χώρο εργασίας τους. Τέλος, *ο Greenglass (2002)*, αναφέρει πως οι γυναίκες τείνουν να δέχονται πιο έντονη κοινωνική υποστήριξη απ' ότι οι άντρες συνάδελφοι τους στο χώρο εργασίας αλλά και στην προσωπική και κοινωνική τους ζωή.

ΕΝΟΤΗΤΑ 2: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

2.1. Ορίζοντας και καθορίζοντας την Εργασιακή Ικανοποίηση

Η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί μια σύνθετη έννοια, η οποία ήδη από τη δεκαετία του '70 φαίνεται να προσελκύει το ενδιαφέρον των ερευνητών, εξαιτίας της ιδιαίτερης επίδρασης που επιφέρει στη συμπεριφορά αλλά και την υγεία των εργαζομένων.

Σύμφωνα με τον *Spector (1997)* η εργασιακή ικανοποίηση:

«...είναι μια στάση του ατόμου απέναντι στην εργασία του και υποδεικνύει το βαθμό στον οποίο τα άτομα είναι ευχαριστημένα ή δυσαρεστημένα από αυτήν».

Υπάρχουν πολλοί ερευνητές, που εστιάζουν στη σύνδεση της εργασιακής ικανοποίησης με το σύστημα των αξιών του ατόμου. Στα πλαίσια αυτά, η ικανοποίηση στο χώρο εργασίας δημιουργείται όταν το άτομο εκτιμά πως η εργασία του εκπληρώνει ή διευκολύνει την εκπλήρωση των αξιών, που έχει το ίδιο για αυτή (*Locke, 1969*). Σε αντίθετη περίπτωση, σύμφωνα με τον Κάντα (1998), η ματαίωση των εργασιακών αξιών του ατόμου επιφέρει επαγγελματική δυσαρέσκεια (για περισσότερα στοιχεία βλ. ενότητα 2.2.2).

Στα πλαίσια αυτά οι *Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright (2003)* , διακρίνουν τρεις σημαντικές διαστάσεις στην επαγγελματική ικανοποίηση, οι οποίες σχηματικά φαίνονται ακολούθως:



Σχήμα 4: Διαστάσεις Εργασιακής Ικανοποίησης

Ενδιαφέρον, παρουσιάζει και η έμφαση, που αποδίδουν ορισμένοι ερευνητές στην συναισθηματική διάσταση της ικανοποίησης στην εργασία, θεωρώντας την ως συναισθηματική απόκριση του ατόμου απέναντι στις συνθήκες στις οποίες εργάζεται (*McCormick & Ilgen, 1992*). Αξίζει να σημειωθεί ότι πολλοί εργαζόμενοι όταν δηλώνουν ικανοποιημένοι από την εργασία τους, ουσιαστικά εννοούν ότι δεν είναι δυσαρεστημένοι από αυτήν. Στα πλαίσια αυτά, οι *Schultz & Schultz (1994)* καταλήγουν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί την απουσία αρνητικών παραγόντων, παρά την παρουσία θετικών στοιχείων στην εργασία. Η θεώρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης ως συναίσθημα παρά ως γνωστική απόκριση απέναντι στην εργασία, διευκολύνει κατά πολύ τη σύνδεση της με το πεδίο της έρευνας, που ασχολείται με το εργασιακό άγχος (*Fincham & Rhodes, 2005*).

Τέλος, αξίζει να επισημάνουμε τη διένεξη των ερευνητών αναφορικά με τη σύνθεση της εργασιακής ικανοποίησης. Για κάποιους, η εργασιακή ικανοποίηση αποτελείται από ένα σύνολο συντελεστών που παρουσιάζουν υψηλό δείκτη στη μεταξύ τους συσχέτιση, με αποτέλεσμα να απαρτίζουν επί της ουσίας ένα ενιαίο παράγοντα. Συγκεκριμένα υπάρχουν ερευνητικά δεδομένα, που καταδεικνύουν ότι οι εργαζόμενοι που είναι ικανοποιημένοι με μια όψη της εργασίας τους τείνουν να είναι ικανοποιημένοι και με άλλες όψεις της (*Greenberg & Baron, 2000*).

Από την άλλη, αρκετοί ερευνητές εμμένουν στην τοποθέτηση ότι η εργασιακή ικανοποίηση αποτελείται από πολλούς επιμέρους παράγοντες, που δεν σχετίζονται απαραίτητα πάντα μεταξύ τους. Στα πλαίσια αυτά ήδη από το 1951, ο Ginzberg είχε διακρίνει τρία διαφορετικά είδη ικανοποίησης, ανάλογα με τους παράγοντες που αφορούσε. Έτσι:

- **Εσωτερική Ικανοποίηση:**

Σχετίζεται με τα συναισθήματα, που απορρέουν από τη συμμετοχή του ατόμου σε παραγωγικές δραστηριότητες, με τη δημιουργικότητα και την αυτοέκφραση μέσα από την προσωπική του επίδοση στην εργασία.

- **Συνακόλουθη Ικανοποίηση:**

Σχετίζεται με τα συναισθήματα, που είναι συνάρτηση φυσικών, κοινωνικών και ψυχολογικών καταστάσεων στο περιβάλλον εργασίας. Ενδεικτικά αναφέρουμε τον καλό φωτισμό, τη συνεργατικότητα των συναδέλφων και την άσκηση εξουσίας από τον προϊστάμενο.

- **Εξωτερική Ικανοποίηση:**

Σχετίζεται με τις απολαβές τις εργασίας, οι οποίες μπορεί να είναι υλικής μορφής (π.χ. μισθός, bonus, ticket restaurant κ.α.).

Σε συνέχεια της παραπάνω θεώρησης, ο *Warr* έρχεται το *2005* να εντάξει τη συνακόλουθη ικανοποίηση στους κόλπους της εξωτερικής ικανοποίησης, με αποτέλεσμα να δημιουργήσει δύο βασικές κατηγορίες: την ***εσωγενή και την εξωγενή ικανοποίηση.***

Ερευνητικά δεδομένα στα πλαίσια των προαναφερόμενων θεωριών δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι μπορεί να δείχνουν ικανοποίηση με μερικές όψεις της εργασίας τους και δυσαρέσκεια με κάποιες άλλες (*Δημητρόπουλος, 2004*).

2.2. Γνωρίζοντας τις Θεωρητικές Προσεγγίσεις περί Εργασιακής Ικανοποίησης

2.2.1. Θεωρία 2 Παραγόντων του Herzberg

Ο Hertzberg μόλις το 1966, διεξήγαγε μια σειρά ερευνών στις οποίες ζητούσε από τα υποκείμενα να ανακαλέσουν στη μνήμη τους περιστατικά, που τους προκαλούσαν θετικά ή αρνητικά συναισθήματα. Τα αποτελέσματα, που συγκέντρωσε, τον οδήγησαν στην παρακάτω κατηγοριοποίηση:

- **Παράγοντες Υγιεινής:**

Σχετίζονται με το πλαίσιο εργασίας (εξωτερικοί) και περιλαμβάνουν στοιχεία όπως ο μισθός, οι επιπρόσθετες παροχές, οι εργασιακές συνθήκες, οι σχέσεις με τους συναδέλφους και τον άμεσο προϊστάμενο κ.α.

Οι συγκεκριμένοι παράγοντες συντελούν στην πρόληψη της δυσαρέσκειας από την εργασία, ενώ έχουν πολύ μικρή επίδραση στη δημιουργία θετικών συναισθημάτων.

- **Παράγοντες Υποκίνησης:**

Σχετίζονται με το ίδιο το περιεχόμενο της εργασίας (εσωτερικοί) και περιλαμβάνουν στοιχεία όπως οι ευκαιρίες εξέλιξης και προαγωγής, η αναγνώριση, η ανάληψη ευθυνών κ.α.

Η παρουσία των συγκεκριμένων παραγόντων φαίνεται, σύμφωνα με τον Riggio (2003), να οδηγεί σε σημαντική αύξηση της εργασιακή ικανοποίησης.

Η συγκεκριμένη θεωρία αποτελεί ακόμα και σήμερα τη βάση για την οργάνωση των συστημάτων Αμοιβών & Πρόσθετων Παροχών, αλλά και των Συστημάτων Παροχής κινήτρων για πολλές σύγχρονες επιχειρήσεις.

2.2.2. Θεωρία της Αξίας του Locke

Η συγκεκριμένη θεωρία, που διατυπώθηκε από το *Locke* το *1976*, υποστηρίζει ότι η ικανοποίηση από την εργασία συνδέεται άρρηκτα με το αξιακό σύστημα κάθε εργαζόμενου. Η σημασία επομένως, που αποδίδει κάθε εργαζόμενος σε κάποιες διαστάσεις της εργασίας του, επηρεάζει άμεσα το βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης, που ο ίδιος βιώνει.

Ουσιαστικά, η εργασιακή ικανοποίηση προκύπτει όταν το άτομο αντιλαμβάνεται μια ισορροπία μεταξύ των προσωπικών και επαγγελματικών αξιών του. Αντίθετα, ο Greenberg (2002) τονίζει ότι η ασυμφωνία μεταξύ του τι έχει και του τι επιθυμεί ένας εργαζόμενος από την εργασία του, μπορεί να αυξήσει τα επίπεδα δυσαρέσκειας που νιώθει αναφορικά με το εργασιακό του αντικείμενο.

Η εν λόγω θεωρία έριξε φως στις εξατομικευμένες ανάγκες των εργαζομένων και προσανατόλισε τα τμήματα Ανθρώπινου Δυναμικού σε συστήματα παροχών εργασιακών κινήτρων, που λαμβάνουν υπόψη τους τις ανάγκες κάθε εργαζόμενου ξεχωριστά.

2.2.3. Μοντέλο Χαρακτηριστικών της Εργασίας από τους Hackman & Oldhman

Οι Hackman και Oldhman (1975, 1976 και 1980) ασχολήθηκαν εκτενώς με τις εσωτερικές παραμέτρους μιας θέσης εργασίας, που θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε εργασιακή ικανοποίηση και κατέληξαν στα παρακάτω χαρακτηριστικά:

Ποικιλία Δεξιοτήτων

Αναφέρεται στο βαθμό στον οποίο απαιτούνται δεξιότητες διαφορετικής φύσης και έντασης για την εκτέλεση τόσο των βασικών καθηκόντων, όσο και έκτακτων έργων ανάθεσης.

Ταυτότητα Έργου

Αναφέρεται στο βαθμό στον οποίο το έργο το οποίο ανατίθεται στον εργαζόμενο είναι ανεξάρτητο και οριοθετημένο, έτσι ώστε να μην δημιουργούνται συγχύσεις και αμφιβολίες αναφορικά με την εκτέλεση του αλλά και με την τελική αξιολόγηση των αποτελεσμάτων.

Σπουδαιότητα Έργου

Αναφέρεται στο βαθμό στον οποίο το αντικείμενο εργασίας του ατόμου έχει αντίκτυπο στην εργασία των υπολοίπων μέσα στο τμήμα, αλλά και σε ολόκληρο τον οργανισμό. Στη σπουδαιότητα, επίσης, προσμετρείται και η επίδραση του έργου στο εξωτερικό περιβάλλον του οργανισμού, όπως είναι οι πελάτες, η κοινή γνώμη και τα κοινά ενδιαφέροντος.

Αυτονομία

Αναφέρεται στο βαθμό στον οποίο ο εργαζόμενος έχει την ελευθερία να διαμορφώσει το χρονοπρόγραμμα του και να αποφασίσει μόνος του για τη διαδικασία την οποία θα ακολουθήσει για να ολοκληρώσει το έργο, που του έχουν αναθέσει.

- **Ανατροφοδότηση**

Αναφέρεται στο βαθμό στον οποίο ο εργαζόμενος λαμβάνει άμεση και ξεκάθαρη ανατροφοδότηση για την αποτελεσματικότητα της επίδοσής του.

Οι υποστηρικτές του παραπάνω μοντέλου, αναφέρουν ότι η σχέση ανάμεσα στα εσωτερικά χαρακτηριστικά της εργασίας και την εργασιακή ικανοποίηση εξαρτάται από μια πολύ ενδιαφέρουσα μεταβλητή, γνωστή ως «Δύναμη της Ανάγκης για Ανάπτυξη» (growth need strength). Η συγκεκριμένη μεταβλητή σχετίζεται με το ίδιο το άτομο και αναφέρεται στην ανάγκη και επιθυμία του για προσωπική εξέλιξη και ανάπτυξη στην εργασία του.

Με άλλα λόγια, επιστρέφουμε σε πρωτογενείς θεωρίες όπως το μοντέλο του Herzberg και καταλήγουμε στο ότι για να επιτευχθούν υψηλά ποσοστά εργασιακής ικανοποίησης, πέρα από τα χαρακτηριστικά της εργασίας, απαιτείται και τα ίδια τα άτομα να έχουν υψηλή ανάγκη για ανάπτυξη. (Spector, 1997)

2.3. Παράγοντες που επηρεάζουν το Βαθμό της Εργασιακής Ικανοποίησης

2.3.1. Εργασιακοί Παράγοντες

Το *2007, ο Warr* κατόρθωσε να συγκεντρώσει όλους εκείνους τους παράγοντες που μπορούν να προάγουν συναισθήματα επαγγελματικής ικανοποίησης και συμβάλλουν στην ψυχοσυναισθηματική ισορροπία και ευεξία των εργαζομένων. Συγκεκριμένα κάθε εργασιακή σχέση θα πρέπει να καθορίζεται από τα παρακάτω χαρακτηριστικά:

- Ξεκάθαρες ευθύνες και **εργασιακός ρόλος**.
- Οικονομικές **απολαβές** που να αντιστοιχούν στο φόρτο και τις ώρες απασχόλησης του εργαζόμενου.
- **Ασφάλεια** στο χώρο και στις συνθήκες κάτω από τις οποίες εργάζονται τα άτομα.

- Ευκαιρίες για άσκηση προσωπικού ελέγχου και **αυτονομία** στο αντικείμενο εργασίας.
- Ευκαιρίες για **αξιοποίηση** των δεξιοτήτων και ικανοτήτων του εργαζόμενου.
- **Προοπτικές** εργασιακής εξέλιξης.
- **Ποικιλία** στον τόπο και το περιεχόμενο εργασίας.
- Τακτική και ουσιαστική **αναπληροφόρηση** για την πορεία των έργων.
- Αποτελεσματική **εποπτεία** και **υποστήριξη** από άμεσους προϊσταμένους και εργοδότες.
- Ποιοτικές και πολυάριθμες **διαπροσωπικές σχέσεις**.
- Θέσεις με σημαντικό **κοινωνικό κύρος**.
- Αίσθημα **ίσης** και **δίκαιης** μεταχείρισης μεταξύ των θέσεων εργασίας και των προσώπων, που τις καλύπτουν.

Πολύ πρόσφατα *(2009) ο Antoniou,* ομαδοποίησε τους παράγοντες, που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση στις παρακάτω κατηγορίες:

- **Ρόλοι Εργασίας**

(για περιγραφή του όρου βλ. υποενότητα 1.4.1)

- **Αντικείμενο Εργασίας**

Ο βαθμός πολυπλοκότητας του έργου, η προσπάθεια όπως επίσης και η αξία, που αποδίδει το άτομο στην εργασία του μπορούν να επηρεάσουν τα επίπεδα επαγγελματικής του ικανοποίησης.

- **Κοινωνικό Περιβάλλον**

Ο βαθμός εργασιακής ικανοποίησης φαίνεται να επηρεάζεται θετικά όταν υπάρχουν κοινές αντιλήψεις μεταξύ των υποκειμένων και των συναδέλφων τους, αλλά και του προϊσταμένου τους. Κάτι αντίστοιχο, παρατηρείται και όταν το κοινωνικό εργασιακό περιβάλλον στηρίζει τον εργαζόμενο και τον βοηθά να ξεκαθαρίσει τους προσωπικούς επαγγελματικούς του στόχους και να λάβει τις κατάλληλες αποφάσεις.

Φυσικό Περιβάλλον

Οι ακραίες συνθήκες εργασίας επιδρώντας στην ψυχολογία, αλλά συχνά και στη σωματική υγεία των εργαζομένων, φαίνεται να επηρεάζουν τα επίπεδα εργασιακής τους ικανοποίησης.

Κοινωνική Πυκνότητα

Πρόκειται για έναν πολύ ενδιαφέροντα παράγοντα, που υποδεικνύει τον αριθμό των εργαζομένων που βρίσκονται στον ίδιο χώρο (αρ. Εργαζομένων/m^2). Επιπρόσθετα, ο συγκεκριμένος παράγοντας σχετίζεται και με την ιδιωτικότητα του χώρου εν ώρα εργασίας. Στις μέρες μας πολλοί είναι οι οργανισμοί, που εφαρμόζουν τη λογική του open space επικαλούμενοι την προώθηση της συνεργατικότητας, συχνά όμως καταλήγουν στα ακριβώς αντίθετα αποτελέσματα προκαλώντας την επαγγελματική δυσαρέσκεια των εργαζομένων.

2.3.2. Δημογραφικά Χαρακτηριστικά

Φύλο

Τα αποτελέσματα της σύγχρονης βιβλιογραφίας αναφορικά με την επίδραση που ασκεί το φύλο στο βαθμό εργασιακής ικανοποίησης καταδεικνύουν ότι δεν υπάρχουν ιδιαίτερες διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών (*Spector, 1997*).

Διάφορες έρευνες έχουν δείξει ότι η στάση των γυναικών απέναντι στην εργασία τους είναι τουλάχιστον ίδια και αρκετές φορές καλύτερη από την αντίστοιχη των ανδρών. Οι γυναίκες, από τη μια, φαίνεται να εκτιμούν περισσότερο παράγοντες της εργασίας τους όπως η αποδοχή, οι κοινωνικές επαφές και το καλό εργασιακό κλίμα. Ενώ οι άντρες, από την άλλη, δίνουν βάρος σε στοιχεία όπως είναι ο μισθός και οι πρόσθετες οικονομικές αμοιβές (bonus), η αυτονομία και οι δυνατότητες ιεραρχικής εξέλιξης (*Hodson, 1989*).

Ηλικία

Από την ανασκόπηση της σύγχρονης βιβλιογραφίας, φαίνεται πως οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι αναφέρουν σταδιακά υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης σε σχέση με τους νεώτερους συναδέλφους τους.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον, παρουσιάζουν οι ερμηνείες που αποδίδουν οι *Firebaugh & Harley (1995)* για την παραπάνω συσχέτιση καθώς οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι:

- με το πέρασμα των χρόνων έχουν εντοπίσει και απασχολούνται σε θέσεις εργασίας, που τους ικανοποιούν και τους ταιριάζουν επί της ουσίας
- βιώνουν πραγματικά καλύτερες συνθήκες εργασίας, καθώς το μονοπάτι της επαγγελματικής τους εξέλιξης (career path) είναι ήδη προχωρημένο.

- έχουν πλέον βάσει εμπειρίας, πιο ρεαλιστικές προσδοκίες από τη θέση εργασίας τους τόσο αναφορικά με τις απολαβές, όσο και αναφορικά με τις προοπτικές επαγγελματικής τους εξέλιξης.

Επίσης, υπάρχει η άποψη ότι η σχέση μεταξύ ηλικίας και εργασιακής ικανοποίησης παρουσιάζει καμπυλόγραμμη μορφή και όχι ευθύγραμμη (Spector, 2000). Σύμφωνα με τη συγκεκριμένη θεώρηση, η επαγγελματική ικανοποίηση ξεκινά από ένα αρκετά υψηλό επίπεδο, στη συνέχεια φαίνεται να φθίνει φθάνοντας στο χαμηλότερο σημείο της στις ηλικίες μεταξύ 26 και 31 ετών, έπειτα ακολουθεί αυξητική πορεία σε όλη τη διάρκεια της παραγωγικής εργασιακά ζωής και καταλήγει σε πτωτική πορεία λίγο πριν τη λήξη της καριέρας του εργαζόμενου.

Συγκεκριμένα, οι νεότεροι ηλικιακά εργαζόμενοι εκφράζουν μεγαλύτερη ικανοποίηση σε σχέση με όσους βρίσκονται γύρω στα 30, πιθανώς λόγω του ενθουσιασμού που πηγάζει από την ηλικία και την έντονη εμπειρία της πρότερης ανεργίας. Μεγαλώνοντας, ο εργαζόμενος θέτει πιο υψηλά τον προσωπικό του πήχη προσδοκιών και συχνά επηρεάζεται από τις αυτοαξιολόγησεις που κάνει και τις συγκρίσεις με συνομηλίκους του, που πιθανώς μεγαλύτερες θέσεις από τον ίδιο. Η έντονη αυτή δραστηριότητα στη συνέχεια ατονεί και υπεισέρχονται πιο ρεαλιστικά κριτήρια στη διαμόρφωση της εργασιακής του ικανοποίησης. Τέλος, τα επίπεδα ικανοποίησης φαίνονται να μειώνονται σταδιακά καθώς ο εργαζόμενος ετοιμάζεται να συνταξιοδοτηθεί, περίπου κοντά στην ηλικία των 56-60, επηρεασμένος ίσως από τις απολογιστικές αξιολογήσεις που κάνει σε σχέση με το εργασιακό του παρελθόν και την αίσθηση ότι ίσως έχει προσφέρει περισσότερα από όσα έχει λάβει από την εργασία του όλα αυτά τα χρόνια (Jewell & Siegall, 1990)

Μορφωτικό Επίπεδο

Τα σύγχρονα ερευνητικά δεδομένα έχουν δείξει ότι όσο πιο υψηλό είναι το μορφωτικό επίπεδο των υποκειμένων, τόσο πιο χαμηλά είναι τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, που βιώνουν.

Σύμφωνα με τους *Schultz & Schultz (1994)*, το υψηλό μορφωτικό επίπεδο σχετίζεται συνήθως με την αύξηση των προσδοκιών. Έτσι, τα άτομα με υψηλή μόρφωση τείνουν να βιώνουν ένα κενό όταν συνειδητοποιούν και στη συνέχεια αξιολογούν την έλλειψη κινήτρων, επαγγελματικών προκλήσεων και ανάπτυξης, που συχνά παρατηρείται στους χώρους εργασίας τους.

Ιεραρχική Βαθμίδα

Υψηλή συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της ιεραρχικής βαθμίδας που κατέχουν τα υποκείμενα παρατηρείται από μια σειρά ερευνών. Συγκεκριμένα, όσο πιο χαμηλά βρίσκεται στην ιεραρχία ο εργαζόμενος, τόσο πιο μεγάλη δυσαρέσκεια, αποξένωση αλλά και χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση νιώθει, σε σύγκριση με τους συναδέλφους του σε υψηλόβαθμες θέσεις εργασίας. (*Caplan et al.,1975/ Kasl, 1978/ Judge et al. 1996/ Marmot, 1994/ Vagg, Spielberger & Wasala, 2002*).

Προϋπηρεσία στην ίδια Επιχείρηση/ Οργανισμό

Αναφορικά με τα χρόνια προϋπηρεσίας που κατέχει ένα άτομο στα πλαίσια του ίδιου οργανισμού, οι Schultz & Schultz (1994), αναφέρουν ότι η εργασιακή ικανοποίηση αυξάνει μετά από κάποια χρόνια εργασιακής εμπειρίας στον ίδιο εργασιακό χώρο και σταδιακά σταθεροποιείται.

Κάτι τέτοιο, δεν φαίνεται όμως να συμβαίνει στην περίπτωση που το άτομο κατέχει για πολλά χρόνια την ίδια θέση εργασίας. Όπως αναφέρει ο *Chairns* (*1983*), τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης τείνουν να μειώνονται, όσο αυξάνουν τα χρόνια παραμονής στην ίδια εργασιακή θέση. Το φαινόμενο αυτό, μπορεί να πηγάζει από την απουσία ενδιαφέροντος του εργαζόμενου για τη ρουτίνα των έργων με τα οποία καταπιάνεται και τα πολύ χαμηλά ποσοστά εσωτερικής παρακίνησης εξαιτίας των μηδαμινών προοπτικών επαγγελματικής εξέλιξης ή προαγωγής.

2.4. Η Γόρδια Σύνδεση της Εργασιακής Ικανοποίησης με το Εργασιακό Άγχος

Οι έρευνες που πραγματοποιούνται στα πεδία της Ψυχολογίας, αλλά και της Διοίκησης των Επιχειρήσεων, μαρτυρούν μια σχέση αλληλεξάρτησης μεταξύ Εργασιακού Άγχους και Εργασιακής Ικανοποίησης. Το στοιχείο αυτό ενισχύεται αν λάβουμε υπόψη και το γεγονός ότι και τα δύο συγκεκριμένα φαινόμενα επηρεάζονται κατά πολύ από τους ίδιους παράγοντες είτε αναφορικά με προσωπικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου, είτε αναφορικά με τα χαρακτηριστικά της ίδιας του της εργασίας *(Κάντας, 2005)*.

Σε μια έρευνα των ***Faragher, Cass & Cooper (2005)*** βρέθηκε πως η επαγγελματική ικανοποίηση σχετίζεται θετικά με την καλή υγεία των εργαζομένων, τόσο σε σωματικό, όσο και σε ψυχικό επίπεδο. Συγκεκριμένα, όσο μειώνονται τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης αυξάνονται και οι πιθανότητες να παρουσιαστούν ποικίλα συμπτώματα που επιβαρύνουν την ψυχική υγεία των εργαζομένων, όπως είναι το έντονο εργασιακό άγχος, η χαμηλή αυτοεκτίμηση, ακόμα και η κατάθλιψη.

ΕΝΟΤΗΤΑ 3: ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ

3.1. Τα Νέα Δεδομένα που εισάγει η Οικονομική Κρίση στην Αγορά Εργασίας

Ξεκινώντας από τις επιχειρηματικές αγορές της Ασίας ήδη από τα μέσα 1980, επηράζοντας το Οικονομικο-πολιτικό σύστημα ολόκληρης της Αμερικής στις αρχές του Αιώνα, κλωνίζοντας τα θεμέλια της καθ' όλα ανεξάρτητης και αυτόνομης ευρωπαίας Μεγάλης Βρετανίας πριν από 2 χρόνια..το Φαινόμενο της Οικονομικής Κρίσης έρχεται να αναταράξει εδώ και ένα χρόνο τα ελληνικά δεδομένα σε όλους τους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας.

Επακόλουθο της ταχείας αναπροσαρμογής του παγκόσμιου οικονομικού περιβάλλοντος είναι οι αλλεπάλληλες και πολύ-επίπεδες συνέπειες σε εθνικό επίπεδο όπως η άμεση μείωση των κερδών της αγοράς, η κατάρρευση μεγάλων οικονομικών κολοσσών και η έλλειψη ρευστότητας η οποία χαρακτηρίζει έντονα και την Ελλάδα. Όλα αυτά σε συνδυασμό με τη γνώση παρελθόντων εμπειριών, στέλνουν το ξεκάθαρο μήνυμα της ανάγκης για λήψη προστατευτικών μέτρων από τα ραγδαία οικονομικά πλήγματα.

Επιπρόσθετα, η μειωμένη ρευστότητα, η μείωση της κατανάλωσης, η μείωση της παραγωγής και των κερδών επιτάσσουν συχνά την μείωση του λειτουργικού και του εργατικού κόστους με διάφορους τρόπους. Για παράδειγμα, προάγονται πολιτικές απασχόλησης που στοχεύουν στη στατιστική μείωση του ποσοστού ανεργίας, την αύξηση της ευελιξίας στις εθνικές αγορές εργασίας, την παροχή μειωμένων ποσοστών κοινωνικής προστασίας και τη διαφοροποίηση των εργασιακών δικαιωμάτων σε πολλαπλές κατηγορίες εργατοϋπαλλήλων. Φτάνουμε έτσι, στο ζητούμενο αυτού του κεφαλαίου που είναι οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στις εργασιακές σχέσεις αλλά και στην ψυχολογία των εργαζομένων.

Σε πολλές περιπτώσεις οι επιχειρήσεις οδηγήθηκαν σε ριζική ανατροπή των μισθολογικών κεκτημένων των εργαζομένων, σε μείωση του προσωπικού τους αλλά και στην αντικατάσταση της πλήρους και σταθερής εργασίας με μορφές

ευέλικτης εργοδότησης όπως για παράδειγμα η μερική απασχόληση, η εκ περιτροπής απασχόληση, οι συμβάσεις έργου κτλ.

Οι αλλαγές που προωθούν τις επισφαλείς μορφές απασχόλησης, την ριζική αναδιάταξη των παραδοσιακών σχέσεων εργασίας και τη συμπίεση των εργασιακών δικαιωμάτων και όρων εργοδότησης, προκαλούν πολυποίκιλες επιδράσεις στην εργασιακή ζωή. Με τις ψυχολογικές αυτές επιδράσεις, όπως είναι η αύξηση της εργασιακής ανασφάλειας και η μείωση της εργασιακής ικανοποίησης θα προσπαθήσουμε να ασχοληθούμε ενδελεχώς στα επόμενα κεφάλαια σε θεωρητικό και ερευνητικό πλαίσιο

3.2. Οι Ριζικές Αλλαγές στο Πεδίο των Εργασιακών Σχέσεων

Πολλές επιχειρήσεις υπό την απειλή της πτώχευσης στοχεύουν στη μείωση των λειτουργικών τους εξόδων. Ένας τρόπος για να επιτευχθεί αυτό, είναι η μείωση του εργατικού δυναμικού τους και μάλιστα αρκετές φορές μέσω ***ομαδικών απολύσεων***.

Σύμφωνα με τις νομικές διατάξεις, ομαδικές απολύσεις εννοούνται αυτές οι οποίες γίνονται από επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από είκοσι εργαζόμενους και αποδίδονται σε λόγους που δεν αφορούν προσωπικά τους απολυμένους, αλλά δικαιολογούνται από την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης. Επίσης, οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται σε συγκεκριμένα νομικά πλαίσια όπως ο καθορισμένος αριθμός ατόμων που επιτρέπεται να απολυθεί κατά τη διάρκεια ενός μήνα ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολεί ο εργοδότης ή οι υποχρεωτικές διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Κατά τη διάρκεια της Οικονομικής Κρίσης ένας τρόπος αποφυγής των απολύσεων ή των μαζικών απολύσεων είναι η εφαρμογή των ***ευέλικτων μορφών απασχόλησης***. Μία τέτοια περίπτωση είναι η μετατροπή της απασχόλησης από πλήρη σε μερική. Ο όρος μερική απασχόληση χρησιμοποιείται με την έννοια ότι ο εργαζόμενος που έχει συνάψει μια σύμβαση εργασίας εργάζεται με μειωμένο χρόνο εργασίας έναντι του πλήρως απασχολούμενου. Ο

χρόνος αυτός υπολογίζεται σε ημερήσια, εβδομαδιαία, μηνιαία ή ετήσια βάση και ο μισθός που δικαιούται ο εργαζόμενος είναι αναλογικά μικρότερος του αντίστοιχου που δίνεται στο μισθωτό ο οποίος απασχολείται στη βάση πλήρους απασχόλησης *(Γαμβρούδης, 2000)*.

Δύο επιπρόσθετες μορφές μερικής απασχόλησης των εργαζομένων είναι η εκ περιτροπής εργασία όπου γίνεται ατομική ή ομαδική εναλλαγή των εργαζομένων στην εργασία χωρίς τη διακοπή της κανονικής λειτουργίας της επιχείρησης. Συγκεκριμένα, εκ περιτροπής εργασία θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας. Η διαλείπουσα εργασία αναφέρεται στην περιοδική απασχόληση δίχως τον εκ των προτέρων καθορισμό συγκεκριμένων εργασιακών περιόδων (π.χ. σαράντα εργάσιμες ώρες τη μια εβδομάδα, δέκα την επόμενη, είκοσι την άλλη κλπ) *(Γαμβρούδης, 2000)*.

Τέλος, μία άλλη μορφή άτυπης απασχόλησης είναι οι ***συμβάσεις ορισμένου χρόνου*** των οποίων η λήξη μπορεί να ορίζεται με:

- συγκεκριμένη ημερομηνία ή διάρκεια
- κάποιο μελλοντικό και βέβαιο περιστατικό (π.χ. όριο ηλικίας)
- με περιστατικά που κατά την αντίληψη των συναλλαγών προσδιορίζουν ορισμένη διάρκεια (π.χ. καλοκαιρινή σεζόν)
- και σε συσχετισμό με το έργο στο οποίο θα απασχοληθεί ο εργαζόμενος.

Η σύμβαση ορισμένου χρόνου δικαιολογείται όταν είναι βέβαιη από πριν η διάρκειά της και όταν συνδέεται με ορισμένη εργασία που θα διαρκέσει για περιορισμένο χρονικό διάστημα. Προς το συμφέρον του εργοδότη, η νομοθεσία ορίζει ότι με την λήξη της σύμβασης, η επιχείρηση δεν υποχρεούται να καταβάλει αποζημίωση στον εργαζόμενο με αποτέλεσμα τις αλλεπάλληλες και συνεχόμενες συμβάσεις ορισμένου χρόνου με τον ίδιο εργαζόμενο.

Η άμεση ή και έμμεση απειλή της ανεργίας, η παγιοποίηση των μισθών, οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις και άλλες μετέωρες πιέσεις που επιφέρει η Οικονομική Κρίση στο εργασιακό περιβάλλον διαμορφώνουν σε καθοριστικό βαθμό όχι μόνο τους όρους εργοδότησης και την περιχαράκωση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας αλλά και στοιχεία της ψυχολογίας του ίδιου του εργαζόμενου.

3.3. Το Ψυχολογικό Συμβόλαιο του Χθες & του Σήμερα

Πιο συγκεκριμένα, η αβεβαιότητα που συνοδεύει την Οικονομική Κρίση και τα μέτρα αντιμετώπισής της, στα μάτια των εργαζομένων έχουν ευλόγως παραβιάσει το ψυχολογικό συμβόλαιο:

« Ένα σύνολο άγραφων προσδοκιών που λειτουργούν κάθε στιγμή για οποιοδήποτε μέλος ενός οργανισμού».

Η έννοια αυτή συνδέεται άρρηκτα με τον εργασιακό ρόλο, με την έννοια ότι ο τελευταίος περικλείεται από ένα σύνολο προσδοκιών συμπεριφοράς που έχει ο εργαζόμενος προς την επιχείρηση σε διάφορα ζητήματα όπως ο μισθός, το ωράριο και άλλα προνόμια *(Schein, 1980).* Ο *Schein* αναγνωρίζει πως το ψυχολογικό συμβόλαιο έχει ένα δυναμικό και εξελικτικό χαρακτήρα καθώς σε διαφορετικά στάδια της σταδιοδρομίας του ένας εργαζόμενος δημιουργεί διαφορετικές ανάγκες.

Από το πιο πάνω γίνεται σαφές ότι το ψυχολογικό συμβόλαιο δεν μεταβάλλεται μόνο από μετατοπίσεις των προτιμήσεων των εργαζομένων αλλά και από εξωτερικούς παράγοντες όπως στην προκειμένη περίπτωση οι συνθήκες που δημιουργεί η Οικονομική Κρίση, οι οποίες ενισχύουν ακόμη περισσότερο το χάσμα μεταξύ του ψυχολογικού συμβολαίου του «χθες» και του «σήμερα».

Το ψυχολογικό συμβόλαιο του ***Χθες*** το οποίο τοποθετείται κατά την δεκαετία του '50 και 60' χαρακτηρίζεται από την στενή συναισθηματική σχέση μεταξύ εργαζόμενου και επιχείρησης, την πίστη προς την επιχείρηση, την ταύτιση και εξάρτηση από την συγκεκριμένη εργασιακή θέση. Αρκετά περιγραφική είναι η

παρομοίωση της «οικογένειας» που έδιναν οι εργαζόμενοι για την εργασία τους όταν αναφέρονταν στο παλαιότερου τύπου ψυχολογικό συμβόλαιο *(Hall & Moss, 1998).*

Σε αντιδιαστολή με τα πιο πάνω, το ψυχολογικό συμβόλαιο του ***Σήμερα*** παρουσιάζει διαφορετική εικόνα: και ο εργοδότης και ο εργοδοτούμενος συνυπάρχουν σε ένα ανταγωνιστικό περιβάλλον, χαρακτηρίζονται από την ανάγκη για ευελιξία στις εργασιακές συμπεριφορές και προσαρμοστικότητα στις εκάστοτε εργασιακές συνθήκες χωρίς την υποστήριξη των διαπροσωπικών δεσμών. Δεν θα ήταν υπερβολή να υποστηρίξουμε ότι οι συνεργασίες βασίζονται σε ένα κατ' εξοχήν χαρακτήρα συναλλαγής. Πόσο μάλλον με την ισχύουσα Οικονομική Κρίση το ψυχολογικό συμβόλαιο των εργαζομένων αποδυναμώνεται αφήνοντας εκτεθειμένη την δέσμευση του ατόμου με την εργασία του. Ταυτόχρονα, με τη ρήξη του συγκεκριμένου άτυπου συμβολαίου εργασίας επηρεάζονται ποικίλες άλλες μεταβλητές της εργασιακής ζωής του ατόμου με αποτέλεσμα έντονες ψυχολογικές επιπτώσεις όπως το υπέρμετρο άγχος, η χρόνια αίσθηση ανασφάλειας και οι κυκλοθυμικές τάσεις.

3.4. Η Ανασφάλεια ως Νέα Καθημερινότητα στην Εργασία

Αν λάβουμε υπόψη το γεγονός ότι η Οικονομική κρίση έρχεται να αναιρέσει όλα τα σταθερά μέχρι στιγμής σημεία αναφοράς ενός εργαζόμενου όπως τα κεκτημένα εργασιακά δικαιώματα και τα συγκεκριμένα μισθολογικά επίπεδ, τότε μπορεί να γίνει κατανοητό γιατί η εργασιακή ανασφάλεια αποτελεί κοινό τόπο συζήτησης τόσο στον κλάδο των Χρηματοοικονομικών και της Διοίκησης Επιχειρήσεων, όσο και σε αυτό των Κοινωνιο-Ψυχολογικών ερευνών.

O Ransome (1998) εισηγείται ότι η εργασιακή ανασφάλεια αντλεί το νόημά της από την σημαντικότητα της εργασίας στη σύγχρονη κοινωνία και αυτό αφού η κατοχή μίας θέσης εργασίας συνδέεται με την υλική και ψυχολογική ικανοποίηση. Μέσα από την οπτική του *Probost (2003)*, η εργασιακή ανασφάλεια είναι η προσωπική αντίληψη του ατόμου σχετικά με την πιθανότητα απώλειας της

εργασίας και ορίζεται ως η προσλαμβανόμενη σταθερότητα και συνέχεια στην εργοδότηση ενός εργαζόμενου σε ένα χώρο εργασίας.

Σύμφωνα με τα ερευνητικά δεδομένα που αναφέρονται από τους *Sverke,Hellgren & Naswall (2002)* και αφορούν δείγμα μεγαλύτερο ααπό 38.000 συμμετέχοντες, η εργασιακή ανασφάλεια παρουσιάζει σημαντική αρνητική συσχέτιση με τις εργασιακές και οργανωσιακές αξίες και με την πνευματική και ψυχική υγεία του εργαζόμενου. Ταυτόχρονα, έχει αρνητική επίδραση και στην εργασιακή του επίδοση. Επιπρόσθετα, η εργασιακή ανασφάλεια αποτελεί πηγή της εργασιακής δυσαρέσκειας η οποία υπό συγκεκριμένες συνθήκες σχετίζεται με παρεκκλίνουσες συμπεριφορές όπως καταβολή λιγότερης προσπάθειας κατά την εκτέλεση του εργασιακού έργου, η εκτέλεση της εργασίας με βραδύτερους ρυθμούς, η επέκταση του επιτρεπόμενου χρόνου του διαλείμματος και την άφιξη στην εργασία αργότερα από τον χρόνο που προβλέπεται.

Επίσης, άλλοι ερευνητές έχουν παρατηρήσει ότι η εργασιακή ανασφάλεια μειώνει τον βαθμό εμπλοκής στην εργασία, μειώνει την εργασιακή δέσμευση και το επίπεδο εμπιστοσύνης στην επιχείρηση. Ταυτόχρονα, φαίνεται να έχει αρνητική επίδραση στην ψυχική υγεία των εργαζομένων, ενώ παρουσιάζει θετική συσχέτιση με την πρόθεση παραίτησης από την θέση εργασίας. Επίσης, οι ερευνητές προτείνουν ότι από την εργασιακή ανασφάλεια προκαλούνται ισχυρές συναισθηματικές αντιδράσεις και αρνητικά συναισθήματα όπως είναι ο θυμός, το έντονο άγχος, η επαγγελματική εξουθένωση αλλά και επιβαρύνσεις στη σωματική υγεία *(De Witte, 1999 ; Ferrie et al.1998).*

3.5. Εργασιακό Άγχος σε συνθήκες Οικονομική Κρίσης

Μέχρι πριν λίγα χρόνια, τα χαμηλά ποσοστά απουσίας από την εργασία θεωρούνταν δείκτες υψηλών επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης και χαμηλού εργασιακού άγχους. Το *2008* μια έρευνα της *CIPD* (Absence Managemnt Survey), επισήμανε ότι το εργασιακό άγχος αποδείχτηκε ως Νο1 αιτία για μακροχρόνια απουσία από την εργασία για εργαζόμενους πνευματικής εργασίας και η Νο4 για χειρονάκτες εργαζόμενους, αντίστοιχα.

Η Οικονομική Κρίση μας φέρνει, πλέον, αντιμέτωπους με μια νέα πραγματικότητα στο χώρο εργασίας. Τα τελευταία χρόνια στα εργασιακά πλαίσια, που έχουν δημιουργηθεί εξαιτίας των νέων οικονομικών συνθηκών παρουσιάζεται ένα νέο φαινόμενο γνωστό στον κόσμο της οργανωτικής και βιομηχανικής ψηχολογίας ως «***presenteeism***». Ουσιαστικά, πρόκειται για την μη παραγωγική παρουσία του εργαζόμενου στο χώρο εργασίας του. Με άλλα λόγια, οι εργαζόμενοι, φοβούμενοι τις κυρώσεις, που μπορεί να επιφέρει η απουσία τους από την εργασία (υποχρεωτική άδεια, άδεια ανευ αποδοχών, αλλαγή καθηκόντων κ.α.), καταλήγουν να προσέρχονται κανονικά στην εργασία τους ακόμα και όταν είναι άρρωστοι, αποδίδοντας το ελάχιστο δυνατό.

Το *Κέντρο για την Ψυχική Υγεία Sainsbury*, αποκάλυψε ότι οι ψυχικές διαταραχές, συμπεριλαμβανομένου του εργασιακού άγχους, τα τελευταία δύο χρόνια φαίνεται να αυξάνουν τα επίπεδα «presenteeism», γεγονός που καταλήγει να αυξάνει το ετήσιο κόστος εργοδότησης ανά εργαζόμενο. Ενδεικτικά αναφέρουμε, ότι το 2010 ο μέσος εργαζόμενος στη Μ. Βρετανία ζήτησε και έλαβε 6,4 ημέρες αναρωτικής άδειας, που αποτελεί το πιο χαμηλό ποσοστό των μετρήσεων από το 1987 (*CBI, 2010*).

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι έρευνες, που έχουν έως τώρα υλοποιηθεί σε παγκόσμιο επίπεδο και συνδέουν τις επιμέρους επιπτώσεις της Οικονομικής Κρίσης με ***ψυχοσωματικά συμπτώματα*** όπως η υποχονδρίαση, η συναισθηματική αστάθεια, η κατάθλιψη κ.α. τα οποία συχνά αναφέρονται ως βασικές επιπτώσεις του έντονου εργασιακού άγχους .

Συγκεκριμένα, η επίδραση που ασκεί η εθνική ή παγκόσμια οικονομική κατάσταση στα επιμέρους νοικοκυριά μπορεί να αυξήσει τα ποσοστά ήπιας ή και βαριάς κατάθλιψης μεταξύ των εργαζομένων (*Cokes & Kornblum, 2010*). Τα συγκεκριμένα συμπτώματα, σύμφωνα με τους ερευνητές φαίνεται να είναι ακόμα πιο έντονα στους νεότερους σε ηλικία εργαζόμενους και σε όσους έχουν αναπτύξει αδύναμα ή ελλειπή κοινωνικά δίκτυα (*Cokes & Kornblum, 2010*).

Σε μια πρόσφατη έρευνα που διεξήχθη στη Μεγάλη Βρετανία το *2009* από τη *Μη Κερδοσκοπική Οργάνωση Mind*, τα αποτελέσματα ήταν άκρως

αποκαλυπτικά για τις επιπτώσεις της Οικονομικής Κρίσης στην ψυχοσωματική υγεία των εργαζομένων. Η έρευνα αναφέρει ότι από τότε που ξεκίνησε η οικονομική κρίση στην Μεγάλη Βρετανία (περίπου στα τέλη του 2008), ένας στους δέκα εργαζόμενους αναζήτησε ψυχολογική υποστήριξη από κάποιο ειδικό για να αντιμετωπίσει τις καταστάσεις πίεσης, που δεχόταν στην εργασία του. Στο ίδιο δείγμα το 7% ξεκίνησε να παίρνει αντικαταθλιπτικά για να αντιμετωπίσει το άγχος και άλλες πνευματικές διαταραχές, που προέρχονταν από την πίεση, που προκαλούσε η οικονομική κρίση στην εργασία του. Σύμφωνα με τα λεγόμενα του *Paul Farmer (2010)*, οι εργασιακές συνθήκες έχουν γίνει απίστευτα σκληρές τα τελευταία χρόνια και η οικονομική κρίση δεν φαίνεται να επηρεάζει μόνο τους ανθρώπους, που χάνουν τη δουλειά τους, αλλά και αυτούς που προσπαθούν να ανταπεξέλθουν στις υπερβάλλουσες εργασιακές απαιτήσεις, στις υπερωρίες και στις συνθήκες υπερβολικής πίεσης, στα πλαίσια του αγώνα τους για επιβίωση.

Εντυπωσιακά είναι τα αποτελέσματα, που προκύπτουν από μια εκτενή έρευνα η οποία διεξήχθη από το *Ινστιτούτο Ψυχικής Υγείας* την περίοδο *1989-1997* στην Ιαπωνία με δείγμα πάνω από 1.700.000 συνεντεύξεις σε εργαζόμενους όλων των ιεραρχικών βαθμίδων. Αξίζει να τονίσουμε ότι η Ιαπωνία ήταν από τις πρώτες χώρες σε παγκόσμιο επίπεδο που βίωσαν έντονες οικονομικές αλλαγές ήδη από τη δεκαετία του 80' και προχώρησαν σε πολύπλοκους και πολλές φορές καταστροφικούς πειραματισμούς αναφορικά με τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στο χώρο εργασίας.

Η συγκεκριμένη εκτενής έρευνα έδειξε ότι η ραγδαία αύξηση της ανεργίας, όχι μόνο σαν γενικό εθνικό φαινόμενο, αλλά με τον τρόπο που βιώνει την απώλεια των συναδέλφων του κάθε εργαζόμενος στο χώρο εργασίας του, έχει πολλαπλές επιπτώσεις στην ψυχική υγεία των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, όταν ο αριθμός των συναδέλφων μειωνόταν σε έναν χώρο ή μια ομάδα εργασίας, οι σχέσεις με τον προϊστάμενο και τους συναδέλφους χειροτέρευαν, η αίσθηση του «ανήκειν» χανόταν, η ψυχολογική πίεση αυξανόταν και η αίσθηση ασφάλειας και ελπίδας για το μέλλον εξανεμιζόταν. Πέραν των εργασιακών συμπτωμάτων, παρατηρήθηκε και έντονη έξαρση ψυχολογικών παθήσεων μεταξύ των οποίων

κρίσεις άγχους, κοινωνική ανευθυνότητα, η κατάθλιψη, παράνοια (*Japan Mental Health Institute, 1999*).

Η ίδια έρευνα κατέδειξε ότι οι νεότεροι σε ηλικία εργαζόμενοι εμφανίζουν περισσότερο ψυχολογικά παρά εργασιακά συμπτώματα σε σχέση με το μέσο όρο. Το μικρό της ηλικίας τους και η υπερεκτίμηση πολλές φορές των ικανοτήτων τους για ευοίωνες προοπτικές καριέρας, περιορίζει τη σύνδεσή τους με τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται (αίσθημα του «ανήκειν»). Αντίθετα, οι μεγαλύτεροι σε ηλικία, προσπαθούν να διατηρίσουν ζωντανό το προσωπικό τους ψυχολογικό συμβόλαιο με την επιχείρηση. Τα συγκεκριμένα στοιχεία, σε σχέση με το οικονομικό περιβάλλον και τη μορφή, που παίρνει η εργασία στις μέρες μας, καταλήγουν να είναι μη βοηθητικά, καθώς μετατρέπουν και τις δύο κατηγορίες εργαζομένων σε ανελαστικές μάζες. Από τη μια, οι νεότεροι βαυκαλίζονται με υπέρμετρες προσδοκίες και απογοητεύονται πολλαπλά όταν έρχονται αντιμέτωποι με τη σκληρή πραγματικότητα. Από την άλλη, οι μεγαλύτεροι παρουσιάζονται αδύναμοι και χωρίς κίνητρο να ακολουθήσουν τις αλλαγές συνεχίζοντας να επιδιώκουν ένα σταθερό εργασιακό κλίμα, στοιχείο που από μόνο του μακροπρόθεσμα θα τους «πετάξει» εκτός αγοράς εργασίας.

Η Οικονομική Κρίση φαίνεται να επηρεάζει ιδιαίτερα τις ***«κεφαλές»*** των επιχειρήσεων καθώς επωμίζονται αρκετά μεγάλο μέρος των αλλαγών τόσο σε οικονομικό, όσο και σε συναισθηματικό επίπεδο. Χαρακτηριστικά, μια έρευνα που διεξήχθη το 2010 από την εταιρία *Hiscox*, επισημαίνει ότι 33% του δείγματος αύξησε κατά 12,5 ώρες τις ώρες εργασίας του μέσα στην εβδομάδα και 38% δήλωσε ότι υποφέρει από έντονο εργασιακό άγχος.

Επιπρόσθετα, μια έρευνα της εταιρίας συμβούλων CIPD (2008) στη Μεγάλη Βρετανία έδειξε ότι τα υψηλοβαθμα στελέχη εν μέσω της οικονομικής κρίσης αδυνατούν να διαχειριστούν το προσωπικό τους άγχος με αποτέλεσμα να μεταδίδουν συχνά και μάλιστα σε πολλαπλάσιο βαθμό την ανησυχία στους υφισταμένους τους. Το εργασιακό άγχος των διοικητικών στελεχών φαίνεται να αυξάνεται καθώς έρχονται αντιμέτωποι με προκλητικές για την καριέρα τους αποφάσεις, όπως για παράδειγμα είναι η διαδικασία της απόλυσης κάποιου

εργαζόμενου από την ομάδα τους. Το συχνό αυτό φαινόμενο φαίνεται να εντείνεται ιδιαίτερα στις περιπτώσεις όπου τα επίπεδα της επαγγελματικής αυτοεκτίμησης των στελεχών είναι χαμηλά και οι επικοινωνιακές τους δεξιότητες περιορισμένες.

Οι εργαζόμενοι οι οποίοι συμπεριλήφθηκαν στα ***προγράμματα αλλαγής ωραρίου***, παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης και ιδιαίτερα σε παραμέτρους που έχουν να κάνουν με την αναγνώριση, την υπευθυνότητα, την προσωπική ανάπτυξη και τις εργασιακές συνθήκες.

Ωστόσο, δεν παρατηρήθηκαν τα ίδια αποτελέσματα και αναφορικά με τις μετρήσεις του εργασιακού άγχους στο ίδιο δείγμα. Τα επίπεδα άγχους στους εραζόμενους στους οποίους έγινε αλλαγή στο ωράριο εργασίας τους, δεν έδειξαν σε γενικές γραμμές να μεταβάλλονται σε σχέση με αυτούς που διατήρησαν το κανονικό τους ωράριο.

Συγκεκριμένα, παρουσίασαν ελαφρώς πιο υψηλά επίπεδα άγχους μόνο αναφορικά με το φόρτο εργασίας τους, και ελαφρώς χαμηλότερα αναφορικά με την ασάφεια του εργασιακού τους ρόλου, καθώς έχουν τη δυνατότητα να διαμορφώνουν το ημερίσιο πρόγραμμά τους με τον τρόπο, που αυτοί επιθυμούν (*Kuang-Jung, 2001*). Ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχει ωστόσο, πως τα επίπεδα άγχους τα οποία αγγίζουν θεωρούν ότι εμπίπτουν στα πλαίσια του παραγωγικού και δημιουργικού άγχους αναφορικά με το αντικείμενο της εργασίας τους. Αξίζει στο σημείο αυτό να παραθέσουμε μια μικρή λεπτομέρεια, που ίσως είναι ικανή να μας οδηγήσει σε διαφορετική ανάγνωση των αποτελεσμάτων: Δέκα από τις δεκαπέντε εταιρίες οι οποίες έλαβαν μέρος στην έρευνα και άλλαξαν το ωράριο εργασίας τους, φρόντισαν να επικοινωνήσουν την αλλαγή στους εργαζόμενους τους σαν μια απόκριση της κυβέρνησης στις συνθήκες της οικονομικής κρίσης. Μήπως από το να βρεθούν απολυμένοι οι άνθρωποι αυτοί συμβιβάστηκαν στα νέα δεδομένα, μειώνοντας τελικά και τα προσωπικά τους δεδομένα εργασιακής ικανοποίησης;

3.6. Εργασιακή Ικανοποίηση σε Συνθήκες Οικονομικής Κρίσης: Το φαινόμενο των «Επιζώντων»

Ένα σημαντικό μέρος της βιβλιογραφίας αναφορικά με τις συνθήκες που δημιουργούνται εξαιτίας του φαινομένου της Οικονομικής Κρίσης στην εργασία αφορά στις στάσεις των εργαζομένων απέναντι στην επιχείρηση ως αποτέλεσμα ενός προγράμματος μείωσης προσωπικού. Οι παράμετροι της εργασιακής ζωής, που φαίνεται να πλήττονται περισσότερο είναι η επαγγελματική ικανοποίηση και η αφοσίωση του εργαζόμενου προς τον οργανισμό, με την τελευταία να έχει κεντρίσει σε μεγαλύτερο βαθμό το ερευνητικό ενδιαφέρον.

Μέσα από τη μελέτη του βαθμού εργασιακής ικανοποίησης γίνεται πιο άμεση αναγωγή στην εξέταση της επιθυμίας του εργαζόμενου να αποχωρήσει ή να παραμείνει στον οργανισμό. Η ανάγκη των επιχειρήσεων να μειώσουν τον αριθμό του εργατικού δυναμικού τους ορισμένες φορές ξεπερνά τα όρια, με αποτέλεσμα να επιφέρει περισσότερα αρνητικά παρά θετικά αποτελέσματα, ακόμα και για τον ίδιο τον οργανισμό μακροπρόθεσμα.

Έτσι, ενώ η μείωση προσωπικού από τη μία μεριά θεωρείται μία αποτελεσματική επιχειρηματική στρατηγική που οδηγεί σε βελτίωση της επιχειρηματικής αποτελεσματικότητας, από την άλλη, φαίνεται να έχει σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία των εργαζομένων. Σύμφωνα με τους ερευνητές μία ενδεχόμενη αιτία της μείωσης της εργασιακής ικανοποίησης είναι η αυξανόμενη επαγγελματική ανασφάλεια και οι αυξανόμενες απαιτήσεις που έχουν να αντιμετωπίσουν οι εργαζόμενοι στην εργασία τους. Άλλοι σημαντικοί παράγοντες που επηρεάζουν τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης και σχετίζονται με το ευθραυστο περιβάλλον που δημιουργεί η Οικονομική Κρίση στην εργασία είναι η μειωμένη αίσθηση του ελέγχου στην εργασία και αλλαγές στα ίδια τα χαρακτηριστικά της εργασίας του ατόμου.

Στο μεγαλύτερο μέρος της βιβλιογραφίας, μέχρι πρόσφατα, διερευνούνταν οι επιπτώσεις που είχαν τα προγράμματα μείωσης προσωπικού στα «θύματα» όπως χαρακτηρίζονταν όσοι εργαζόμενοι έχαναν τελικά τη θέση τους. Τα τελευταία χρόνια, όμως, το ενδιαφέρον της επιστημονικής κοινότητας άρχισε να στρέφεται προς τους εναπομείναντες σε έναν οργανισμό μετά από ένα

πρόγραμμα μείωσης προσωπικού είτε αυτό ακολουθούνταν από πρόγραμμα αναδιοργάνωσης της λειτουργίας του οργανισμού είτε όχι.

Έρευνες σε αυτό το θέμα έδειξαν αποτελέσματα διαφορετικά από την υπόθεση της κοινής λογικής ότι οι εναπομείναντες εργαζόμενοι θα αισθάνονταν ευγνώμονες και έτσι θα ήταν παραγωγικοί. Μία ενδελεχής έρευνα τεσσάρων χρόνων των *Cameron, Freeman και Mishra (1991)* έδειξε στατιστικά σημαντική αρνητική συνάφεια μεταξύ αποτελεσματικότητας της οργάνωσης και της μείωσης προσωπικού.

Μέσα από την βιβλιογραφία διαπιστώνεται ότι παρατηρούνται έντονες συναισθηματικές αντιδράσεις από τους εναπομείναντες σε ένα όργανισμό μετά την εφαρμογή κάποιου προγράμματος μείωσης προσωπικού. Συχνά, αναφέρονται συναισθήματα όπως ο θυμός, που στρέφεται είτε προς τη διοίκηση είτε προς τα θύματα της μείωσης προσωπικού, ανακούφιση και ενοχές *(Kets de Vries & Balazs, 1997).* Επίσης, συχνά παρατηρείται η ύπαρξη ενός αισθήματος προδοσίας που οφείλεται στην καταπάτηση του ψυχολογικού συμβολαίου, που ουσιαστικά έχει συντελεστεί για τους εναπομείναντες. Ο *Noer (1998)* έχει κατηγοριοποιήσει τα συναισθήματα όσων απομένουν σε έναν οργανισμό μετά από απολύσεις:

- **<u>Φόβος, ανασφάλεια και αβεβαιότητα:</u>** Αυτή η ομάδα συναισθημάτων είναι πιο εύκολη να διαπιστωθεί και απαντάται σε όλες τις περιπτώσεις εναπομεινάντων από απολύσεις.
- **<u>Απογοήτευση, πικρία και θυμός</u>**: Οι εναπομείναντες από απολύσεις, πολύ συχνά δεν είναι σε θέση να εκφράσουν αυτά τα συναισθήματα ανοιχτά προς τον οργανισμό. Η καταπίεση τέτοιων συναισθημάτων δημιουργεί μεγαλύτερες δυσκολίες.
- **<u>Θλίψη, κατάθλιψη και ενοχές</u>:** Οι εναπομείναντες από απολύσεις, συχνά κρύβουν τέτοια συναισθήματα έτσι ώστε να εναρμονίζονται με τους κανόνες της ομάδας που ενισχύουν μια επιφανειακή αίσθηση αλαζονείας και άρνησης.
- **<u>Αίσθημα αδικίας, προδοσίας και έλλειψη εμπιστοσύνης</u>**: Συχνά αυτά τα συναισθήματα βρίσκουν έκφραση μέσω

αμυντικών μηχανισμών, όπως το να κατηγορούνται άλλοι ή μέσω μίας επιφανειακά ακόρεστης ανάγκης για πληροφόρηση.

Β. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΕΝΟΤΗΤΑ 4: ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Με το συγκεκριμένο ερευνητικό εγχείρημα επιδιώκουμε:

1. Να κατασκευάσουμε μια Κλίμακα Μέτρησης του Εργασιακού Άγχους, ικανή να καλύψει μεγάλο εύρος διαφορετικών επαγγελματικών προφιλ.
2. Να κατασκευάσουμε μια Κλίμακα Μέτρησης των Πραγματικών και Επιθυμητών Τρόπων Αντιμετώπισης του Εργασιακού Άγχους.
3. Να κατασκευάσουμε μια Κλίμακα Μέτρησης της Εργασιακής Ικανοποίησης, θεμελιωμένη στο βασικό διαχωρισμό εργασιακών κινήτρων του Hertzberg.
4. Να κατασκευάσουμε μια Κλίμακα Μέτρησης του Άγχους που προκαλεί η Οικονομική Κρίση, ειδομένη από καταστάσεις στο Μίκρο και Μάκροπεριβάλλον των συμμετεχόντων.
5. Να επιβεβαιώσουμε ή να απορρίψουμε την αντιστρόφως ανάλογη σχέση που έχει το εργασιακό άγχος με την εργασιακή ικανοποίηση, βάσει της διεθνούς βιβλιογραφίας.
6. Να διερευνήσουμε τους τρόπους αντιμετώπισης, που υιοθετούν τελικά οι Έλληνες εργαζόμενοι του σήμερα, ώστε να αντιμετωπίζουν το εργασιακό τους άγχος και τους τρόπους με τους οποίους ουσιαστικά επιθυμούν να το κάνουν.
7. Να διερευνήσουμε τις επιπτώσεις που έχει η Οικονομική Κρίση στα επίπεδα εργασιακού άγχους και της γενικότερης ανασφάλειας που βιώνουν οι Έλληνες εργαζόμενοι.
8. Να διερευνήσουμε τον τρόπο με τον οποίο αλληλεπιδρά το Άγχος που προκύπτει από την Οικονομική Κρίση με την ικανοποίηση στο χώρο εργασίας.

9. Να διερευνήσουμε την επίδραση που ασκούν ποικίλα δημογραφικά στοιχεία πάνω στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, εργασιακού άγχους και ανασφάλειας στα πλαίσια της Οικονομικής Κρίσης.

ΕΝΟΤΗΤΑ 5: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

5.1. Δείγμα

Συνολικά 212 άτομα έλαβαν μέρος στην παρούσα έρευνα. Ανάμεσά τους 80 ήταν άνδρες (37,9%) και 131 γυναίκες (62,1%).

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων άνηκε ηλικιακά στην κατηγορία των 25-34 ετών (50%) και ήταν κάτοχοι προπτυχιακού/μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών (65,6%).

Όσον αφορά στα εργασιακά χαρακτηριστικά του δείγματος, οι περισσότεροι συμμετέχοντες απασχολούνταν σε κάποια θέση στον ιδιωτικό τομέα (69,2%), με σύμβαση ορισμένου χρόνου (80,8%) και με ημερήσια διάρκεια εργασίας τις 8-10 ώρες (45,3%).

Πιθανώς λόγω της παρουσίας αρκετών νέων στο δείγμα, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων είχε συμπληρώσει 1-4 έτη στον επαγγελματικό «στίβο» (42,4%) και καταλάμβανε τη χαμηλότερη θέση στην εργασιακή ιεραρχία, καθώς διοικείτο (64,2%).

Τέλος, αναφορικά με τον τομέα απασχόλησης, οι περισσότεροι συμμετέχοντες εργάζονταν στις πωλήσεις (15,3%), στο marketing (11%), στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού (11%) και στην εκπαίδευση (10,5%). Η κατανομή του δείγματος στις κατηγορίες των κοινωνικο-δημογραφικών μεταβλητών παρουσιάζεται εκτενώς στον Πίνακα 1.

Πίνακας 1. Κοινωνικο-δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος.

Μεταβλητή	**Συχνότητα (%)**
Φύλο	
Άνδρας	80 (37,9%)
Γυναίκα	131 (62,1%)
Ηλικία	
18-24	16 (7,6%)
25-34	105 (50%)
35-44	50 (23,8%)
45-54	30 (14,3%)
55-64	9 (4,3%)
Εκπαιδευτικό Επίπεδο	

Δημοτικό	2 (0,9%)
Γυμνάσιο	10 (4,8%)
Λύκειο	51 (24,4%)
ΑΕΙ/ΤΕΙ	70 (33,5%)
Μεταπτυχιακό	67 (32,1%)
Διδακτορικό	11 (5,3%)
<u>Φορέας Απασχόλησης</u>	
Δημόσιο	50 (24%)
Ιδιωτικός	144 (69,2%)
Αυτό-απασχολούμενοι	14 (6,7%)
<u>Διάρκεια Εργασιακής Εμπειρίας</u>	
Λιγότερο από 1 έτος	29 (13,8%)
1-4 έτη	89 (42,4%)
4-10 έτη	53 (25,2%)
10-20 έτη	27 (12,9%)
Περισσότερα από 20 έτη	12 (5,7%)
<u>Τομέας Απασχόλησης</u>	
Marketing	23 (11%)
Πωλήσεις	32 (15,3%)
Παραγωγή	17 (8,1%)
Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού	23 (11%)
Οικονομικά	15 (7,2%)
IT	9 (4,3%)
Γραμματειακή Υποστήριξη	8 (3,8%)
Εκπαίδευση	22 (10,5%)
Ασφάλεια	16 (7,7%)
Εφοδιαστική Αλυσίδα	1(0,5%)
Υγεία	10 (4,8%)
Ψυχαγωγία	4 (1,9%)
Παροχή Υπηρεσιών	14 (6,7%)
Άλλο	15 (7,2%)
<u>Θέση στην Ιεραρχία</u>	
Διοικεί	4 (2%)
Διοικείται	129 (64,2%)
Διοικεί και Διοικείται	72 (35,8%)
<u>Ημερήσιος Χρόνος Εργασίας</u>	
0 – 4 ώρες	11 (5,5%)
4 – 8 ώρες	70 (34,8%)
8 – 10 ώρες	91 (45,3%)
10 – 12 ώρες	29 (14,4%)

Παραπάνω από 12 ώρες	3 (1,5%)
Είδος Σύμβασης	
Αορίστου Χρόνου	168 (80,8%)
Ορισμένου Χρόνου	40 (19,2%)

Προς διευκόλυνση της ανάλυσης των συσχετισμών, οι κατηγορίες του τομέα απασχόλησης ομαδοποιήθηκαν κατά τέτοιο τρόπο ώστε να δημιουργηθούν οι ακόλουθες έξη (6) κατηγορίες:

1) Marketing, πωλήσεις
2) Υγεία/Περίθαλψη
3) Παραγωγή/Χειρωνακτική εργασία
4) Εκπαιδευτικός/Παιδαγωγικός τομέας
5) Παροχή Υπηρεσιών, Ψυχαγωγία/Διασκέδαση, Ασφάλεια/Φύλαξη
6) Εφοδιαστική Αλυσίδα, Οικονομικά/Λογιστικά, Πληροφορική, Γραμματειακή Υποστήριξη, Ανθρώπινο Δυναμικό.

Επιπρόσθετα, λόγω του μικρού αριθμού του δείγματος (<5), εξαιρέθηκαν από περαιτέρω ανάλυση η κατηγορία «Δημοτικό» από το Εκπαιδευτικό Επίπεδο, η κατηγορία «Διοικεί» από τη Θέση στην Ιεραρχία και η κατηγορία «Περισσότερες από 12» από την Ημερήσια Διάρκεια Εργασίας.

5.2. Μέσα Συλλογής Δεδομένων

Για τη συλλογή των εμπειρικών δεδομένων της έρευνας χορηγήθηκε στους συμμετέχοντες ένα ερωτηματολόγιο αποτελούμενο από τέσσερεις διαφορετικές θεματικές ενότητες και επτά στο σύνολο τους ερωτήσεις, αποτελούμενες και αυτές με τη σειρά τους από επιμέρους ερωτήματα.

5.2.1. Ενότητα Ι: «Κλίμακα Αγχογόνων Παραγόντων στην Εργασία»

Σκοπός της συγκεκριμένης ενότητας είναι να μετρήσει το βαθμό, που επηρεάζουν το επίπεδο άγχους των συμμτεχόντων συγκεκριμένοι εργασιακοί παράμετροι κατά την εκτέλεση των καθημερινών τους καθηκόντων στην παρούσα θέση εργασίας τους.

Για να το επιτύχουμε αυτό, συμπεριλάβαμε στο ερωτηματολόγιο την κλίμακα εργασιακού άγχους, που ανέπτυξε ο Spielberger (1994) και οι συνάδελφοι του (Spielberger & Reheiser, 1994a/ Spielberger & Vagg, 1999) και είναι γνωστή ως Έρευνα Εργασιακού Άγχους (Job Stress Survey-JSS).

Η κλίμακα συγκεντρώνει 30 αγχογόνα περιστατικά, που σχετίζονται με την εργασία και έχουν εφαρμογή σε ποικίλα επαγγελματικά πεδία. Ο ολοκληρωμένος σχεδιασμός της κλίμακας περιλαμβάνει δύο υποκλίμακες. Η μια, έχει να κάνει με την αντιλαμβανόμενη βαρύτητα κάθε στρεσογόνου παράγοντα και η δεύτερη με τη συχνότητα που εμφανίζεται κάθε στρεσογόνος παράγοντας το διάστημα των τελευταίων έξι μηνών στην εργασία των συμμετεχόντων.

Στην παρούσα έρευνα, για να περιοριστεί η έκταση του ερενητικού εργαλείου προτιμήσαμε να συγχωνέυσουμε τις δύο υποκλίμακες (διάκριση αντιληπτού με πραγματικού άγχους) κρατώντας στο ακέραιο τους 30 παράγοντες της JSS. Για να το πετύχουμε αυτό διατυπώσαμε την εισαγωγική πρόταση της κλίμακας ως εξής:

«Με βάση τη μέχρι τώρα εμπειρία σας στη συγκεκριμένη θέση εργασίας, σε τι βαθμό θα λέγατε ότι σας προκαλεί άγχος καθεμιά από τις παρακάτω καταστάσεις...»

Οι παράγοντες πάνω στους οποίους δομείται το σύνολο των 30 επιμέρους ερωτήσεων είναι:

- **Εργασιακή Πίεση**

Ο συγκεκριμένος παράγοντας περιλαμβάνει στρεσογόνες καταστάσεις στο χώρο εργασίας, που έχουν να κάνουν με το περιεχόμενο του ρόλου εργασίας και τις ειδικότερες απαιτήσεις της θέσης εργασίας (π.χ. αυστηρά χρονοδιαγράμματα, διαχείριση μεγάλου όγκου εγγράφων κ.α.).

- **Έλλειψη Υποστήριξης από τον Οργανισμό**

Ο συγκεκριμένος παράγοντας περιλαμβάνει στρεσογόνες καταστάσεις στο χώρο εργασίας, που έχουν να κάνουν με τις διαπροσωπικές σχέσεις, την αναγνώριση, την υλικοτεχνική υποστήριξη και τις προοπτικές εξέλιξης (π.χ. ελλειπής καθοδήγηση, ανεπαρκής εξοπλισμός, φιλικές σχέσεις με συναδέλφους κ.α.).

Στον πιο κάτω πίνακα παρουσιάζονται τα επιμέρους υποερωτήματα καθενός από τους παραπάνω παράγοντες βάσει της αρίθμησής τους στην Ενότητα ΙΙ του ερωτηματολογίου (βλ. Παράρτημα):

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ	ΥΠΟΕΡΩΤΗΜΑΤΑ ΕΡΩΤΗΣΗΣ 1 ΕΝΟΤΗΤΑΣ Ι
Εργασιακή Πίεση	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 21, 23 και 24
Έλλειψη Υποστήριξης από τον Οργανισμό	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 25, 26, 27, 28, 29 και 30

5.2.2 Ενότητα ΙΙ: «Κλίμακα Πραγματικών & Επιθυμητών Τρόπων Αντιμετώπισης του Εργασιακού Άγχους»

Σκοπός της συγκεκριμένης ενότητας είναι να διερευνήσει τον τρόπο με τον οποίο οι συμμετέχοντες αντιμετωπίζουν το εργασιακό τους άγχος ή θα επιθυμούσαν να το κάνουν.

Επί της ουσίας, αναφερόμαστε στη δημιουργία δύο ονομαστικών κλιμάκων, οι οποίες συγκεντρώνουν διάφορες τεχνικές αντιμετώπισης του άγχους. Οι παράγοντες στους οποίους καταλήξαμε να συμπεριλάβουμε προέρχονται από την προσωπική εργασιακή εμπειρία της ερευνήτριας και από μια σύνθεση των βιβλιογραφικών στοιχείων, που χρησιμοποιήσαμε στο θεωρητικό μέρος της εργασίας. Ωστόσο, αξίζει να τονίσουμε ότι επικεντρωθήκαμε στους μηχανισμούς αντιμετώπισης που ενεργοποιεί ο ίδιος ο εργαζόμενος (ατομικές στρατηγικές) σε

πτωτοβαθμιο, δευτεροβάδιο ή ακόμα και τριτοβάθμιο επίπεδο (*Sutherland & Cooper, 2000/ Cooper & Dewe, 2004)*. Επίσης θεωρήσαμε πολύ χρήσιμο να συμπεριλάβουμε κάποιες παραμέτρους, που σχετίζονταν με το φαινόμενο της κοινωνικής υποστήριξης, ως μεθόδου αντιμετώπισης του εργασιακού άγχους (*House, 1981*). Οι παράγοντες που τελικά αποτυπώσαμε στο ερωτηματολόγιο κατηγοριοποιήθηκαν βάσει τριών κεντρικών αξόνων:

- **Κοινωνική Υποστήριξη**

Ο συγκεκριμένος παράγοντας περιλαμβάνει τεχνικές αντιμετώπισης του εργασιακού άγχους, που σχετίζονται με το κοινωνικό δίκτυο του εργαζόμενου (π.χ. συζήτηση με φίλους, προιστάμενο, συναδέλφους κ.α.).

- **Ατομικές Πρωτοβουλίες**

Ο συγκεκριμένος παράγοντας περιλαμβάνει τεχνικές αντιμετώπισης του εργασιακού άγχους, που σχετίζονται με προσωπικές πρωτοβουλίες του ατόμου εντός και εκτός του χώρου εργασίας του και έχουν να κάνουν με επιλογές που θεωρεί ότι του προσφέρουν χαλάρωση και ηρεμία (π.χ. μουσική, βόλτα, άθληση κ.α.).

- **Εξειδικευμένες Παρεμβάσεις**

Ο συγκεκριμένος παράγοντας περιλαμβάνει τεχνικές αντιμετώπισης του εργασιακού άγχους, που ενώ αποτελούν πρωτοβουλίες των ίδιων των συμμετεχόντων, ταυτόχρονα προυποθέτουν είτε τη συμβολή κάποιου εξωτερικού φορέα/ προσώπου (π.χ. σύμβουλος εργασίας, εισηγητής προγραμμάτων προσωπικής ανάπτυξης) είτε την κατοχή εξειδικευμένων γνώσεων για τεχνικές χαλάρωσης από τον ίδιο τον εργαζόμενο (π.χ. διαλογισμός, αναπνοές κλπ.).

Στον πιο κάτω πίνακα παρουσιάζονται τα επιμέρους υποερωτήματα καθενός από τους παραπάνω παράγοντες βάσει της αρίθμησής τους στην Ενότητα ΙΙ του ερωτηματολογίου (βλ. Παράρτημα):

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ	ΥΠΟΕΡΩΤΗΜΑΤΑ ΕΡΩΤΗΣΗΣ 2 ΕΝΟΤΗΤΑΣ ΙΙ
Κοινωνική Υποστήριξη	1, 2 και 3
Ατομικές Πρωτοβουλίες	7, 9, 10, 11 και 12
Εξειδικευμένες Παρεμβάσεις	4, 5, 6 και 8

5.2.3. Ενότητα ΙΙΙ: «Κλίμακα Εργασιακής Ικανοποίησης»

Σκοπός της συγκεκριμένης ενότητας είναι να μετρήσει το βαθμό εργασιακής ικανοποίησης των συμμετεχόντων από την παρούσα θέση εργασίας τους.

Για τη μέτρηση της συγκεκριμένης παραμέτρου κατασκευάσαμε πρωτότυπη κλίμακα στηριζόμενοι στη θεμελίωδη Θεωρία Κινήτρων του Herzberg (για περισσότερες λεπτομέρειες βλ. 2.2.1. του παρόντος). Στοιχειολογήσαμε, επομένως, μια σειρά εργασιακών παραγόντων που επηρεάζουν ευρέως την εργασιακή ικανοποίηση και καλύπτουν ουσιαστικά τους δύο βασικούς θεωρητικούς άξονες. Από τη μια, έχουμε τους παράγοντες Υγιεινής και από την άλλη, τους παράγοντες Υποκίνησης.

Στον πιο κάτω πίνακα παρουσιάζονται τα επιμέρους υποερωτήματα καθενός από τους παραπάνω παράγοντες βάσει της αρίθμησής τους στην Ενότητα ΙΙΙ του ερωτηματολογίου (βλ. Παράρτημα):

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ	ΥΠΟΕΡΩΤΗΜΑΤΑ ΕΡΩΤΗΣΗΣ 3 ΕΝΟΤΗΤΑΣ ΙΙΙ
Παράγοντες Υγιεινής	1, 3, 4, 6, 7, 9, 10, 12, 13, 15, 16, 18, 19, 21, 22, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 34 και 36
Παράγοντες Υποκίνησης	2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 27, 32, 33 και 35

5.2.4. Ενότητα IV: «Κλίμακες Οικονομικής Κρίσης»

Σκοπός της συγκεκριμένης ενότητας είναι να μετρήσει το βαθμό επιρροής της Οικονομικής Κρίσης στην εργασιακή καθημερινότητα των συμμετεχόντων.

Για την ενότητα αυτή, χρησιμοποιήθηκαν τρεις επιμέρους κλίμακες:

- Η πρώτη κλίμακα (Ερ. 4 του ερωτηματολογίου) αποτελεί ουσιαστικά εισαγωγική ερώτηση στην ενότητα και ζητά από τους συμμετέχοντες να αξιολογήσουν το βαθμό ασφάλειας, που αισθάνονται στο χώρο εργασίας τους, τους τελευταίους 6 μήνες.
- Η δεύτερη κλίμακα, κατασκευάστηκε αποκλειστικά για τους σκοπούς της συγκεκριμένης έρευνας. Συγκεντρώνει μια σειρά παραμέτρων της Οικονομικής Κρίσης και καλεί τα υποκείμενα να ορίσουν σε μία επταβάθμια κλίμακα τύπου Lickert, το βαθμό στον οποίο τις θεωρούν αγχογόνες στην καθημερινότητά τους. Η συγκεκριμένη κλίμακα αποτελείται από 24 ερωτήσεις οι οποίες κατηγοριοποιήθηκαν σε τρεις κεντρικούς άξονες:

- **Οικονομικό Μακροπεριβάλλον**

Ο συγκεκριμένος παράγοντας περιλαμβάνει παραμέτρους της οικονομικής κρίσης, που σχετίζονται με εθνικούς και διεθνείς οικονομικούς δείκτες και φαινόμενα με ευρείες κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις (π.χ. ανεργία, αύξηση της φορολογίας κ.α.)

- **Εργασιακό Μικροπεριβάλλον**

Ο συγκεκριμένος παράγοντας περιλαμβάνει παραμέτρους της οικονομικής κρίσης, που σχετίζονται με τα εργασιακά δικαιώματα και πιθανές αλλαγές στην εργασιακή καθημερινότητα των συμμετεχόντων (π.χ. αλλαγές στο ωράριο, καθυστέρηση μισθού κ.α.)

- **Οικονομικό Μικροπεριβάλλον**

Ο συγκεκριμένος παράγοντας περιλαμβάνει παραμέτρους της οικονομικής κρίσης, που σχετίζονται με το «νοικοκυριό» των συμμετεχόντων σε επίπεδο υποχρεώσεων σε τρίτους, ανταπόκρισης στις βασικές ανάγκες της οικογένειας, αλλά θίγει και ζητήματα προσωπικής διασκέδασης.

Στον πιο κάτω πίνακα παρουσιάζονται τα επιμέρους υποερωτήματα καθενός από τους παραπάνω παράγοντες βάσει της αρίθμησής τους στην Ενότητα IV του ερωτηματολογίου (βλ. Παράρτημα):

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ	ΥΠΟΕΡΩΤΗΜΑΤΑ ΕΡΩΤΗΣΗΣ 5 ΕΝΟΤΗΤΑΣ IV
Οικονομικό Μακροπεριβάλλον	1, 2, 3, 4, 5, 6 και 7
Εργασιακό Μικροπεριβάλλον	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 και 17
Οικονομικό Μικροπεριβάλλον	18,19, 20, 21, 22, 23 και 24

- Την τρίτη και τελευταία κλίμακα τη δανειστήκαμε από το ερευνητικό έργο του *Staerkle (2010)* από το Πανεπιστήμιο της Λωζάνης και αποτελεί ουσιαστικά μια κλίμακα μέτρησης της συναισθηματικής κατάστασης της ***ευαλωτότητας***, που βιώνουν τα άτομα σε δύσκολες και αβέβαιες καταστάσεις. Θεωρήσαμε σκόπιμο να χρησιμοποιήσουμε τη συγκεκριμένη κλίμακα καθώς η αίσθηση του ευάλωτου προσομοιάζει με αυτή της ***ανασφάλειας*** από την Οικονομική Κρίση, την οποία και μας ενδιαφέρει να διερευνήσουμε. Αποφασίσαμε να θέσουμε τη μελλοντική διάσταση της ανασφάλειας καλώντας τους συμμετέχοντες να μας καταθέσουν την προσδοκία τους για μια σειρά παραγόντων σε προσωπικό, οικονομικό, αλλά και εργασιακό επίπεδο σε έναν χρονικό ορίζοντα δύο χρόνων.

5.3. Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων

Με την ολοκλήρωση της κατασκευής του ερωτηματολογίου ξεκίνησε η διεξαγωγή της έρευνας. Τα δεδομένα του δείγματος συγκεντρώθηκαν στην Αθήνα το Νοέμβριο και το Δεκέμβριο του 2010.

Ο τρόπος χορήγησης και συλλογής των ερωτηματολογίων καθορίστηκε μετά από συνενόηση μεταξύ της ερευνήτριας και των συμμετεχόντων και πραγματοποιήθηκε με δύο τρόπους, δια ζώσης και μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

Το ερωτηματολόγιο, στην πρώτη σελίδα του, περιελάμβανε όλες τις απαραίτητες οδηγίες, ώστε να τύχει μιας ουσιαστικής και ειλικρινούς συμπλήρωσης από τους συμμετέχοντες (βλ. Παράρτημα).

ΕΝΟΤΗΤΑ 6: ΕΥΡΗΜΑΤΑ

6.1.Ψυχομετρικές Ιδιότητες των Εργαλείων

6.1.1.Κλίμακα Εργασιακού Άγχους

Για την πρώτη ενότητα του εργαλείου, η οποία αποσκοπεί στην αποτύπωση συγκεκριμένων εργασιακών παραμέτρων που επιδρούν στο βαθμό άγχους που βιώνουν οι συμμετέχοντες σε σχέση με την εργασία τους, πραγματοποιήθηκε διερεύνηση της εσωτερικής συνοχής της συνολικής κλίμακας και η παραγοντική της ανάλυση.

Στο πρώτο στάδιο της ανάλυσης των ψυχομετρικών ιδιοτήτων της κλίμακας, πραγματοποιήθηκε διερεύνηση της εσωτερικής της συνοχής χρησιμοποιώντας το δείκτη Cronbach a. Όσες προτάσεις παρουσίασαν συσχέτιση με τον συνολικό βαθμό της κλίμακας < 0,03 (item-scale correlation <0,03), αφαιρέθηκαν από την περαιτέρω ανάλυση. Συγκεκριμένα, ο συνολικός βαθμός εσωτερικής συνοχής της κλίμακας βρέθηκε να ισούται με Cronbach a = 0,91, ενώ μόνο η πρόταση 13, «νιώθω ότι περιστοιχίζομαι από συναδέλφους χωρίς κίνητρα» αφαιρέθηκε από τις επόμενες αναλύσεις (item-total correlation = 0,24, <0,03). Με την αφαίρεση της εν λόγω πρότασης, ο δείκτης Cronbach a διαμορφώθηκε στο 0,92.

Στο δεύτερο στάδιο της διερεύνησης των ψυχομετρικών ιδιοτήτων της κλίμακας, υλοποιήθηκε η παραγοντική της ανάλυση. Το κριτήριο Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) και ο έλεγχος σφαιρικότητας του Bartlett επιβεβαίωσαν την καταλληλότητα παραγοντικής ανάλυσης. Συγκεκριμένα, η τιμή του KMO βρέθηκε να ισούται με 0,87, αρκετά ανώτερη της τιμής 0,5 που έχει προτείνει ο Kaiser (1974) ως επαρκές κριτήριο. Επιπροσθέτως, ο έλεγχος σφαιρικότητας του Bartlett βρέθηκε να είναι στατιστικά σημαντικός (p<0,05). Κατ' αυτόν τον τρόπο, η παραγοντική ανάλυση της κλίμακας με τη μέθοδο των κύριων συνιστωσών (principal component analysis) και το κριτήριο του Kaiser για την επιλογή του αριθμού των παραγόντων (ιδιοτιμή >1) ανέδειξε 6 παράγοντες να εξηγούν το 63,79% της συνολικής διακύμανσης. Η ορθογώνια περιστροφή τύπου Varimax

χρησιμοποιήθηκε προς διευκόλυνση της ερμηνείας των παραγόντων. Κατά την περιστροφή θεωρήθηκαν σημαντικά για τη διαμόρφωση του παράγοντα οι προτάσεις με φορτίο >0,04. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης με τα αντίστοιχα φορτία της κάθε πρότασης στον επικρατή παράγοντα παρουσιάζονται στον Πίνακα 3.

Πίνακας 3. Φορτία των προτάσεων στους παράγοντες της κλίμακας του άγχους.

Προτάσεις	Π 1	Π 2	Π 3	Π 4	Π 5	Π 6
1. έρχομαι αντιμέτωπος με καταστάσεις κρίσης, που χρειάζεται να διαχειριστώ.					0,82	
2. χρειάζεται να λαμβάνω άμεσα κρίσιμες αποφάσεις.					0,77	
3. το καθήκοντα μου εναλλάσσονται από βαρετά σε άκρως απαιτητικά.			0,69			
4. υποχρεώνομαι να εκτελώ καθήκοντα, που δε περιλαμβάνονται στη θέση εργασίας μου.			0,71			
5. μου ανατίθενται νέα καθήκοντα.			0,78			
6. έχω να διαχειριστώ μεγάλο όγκο εγγραφών και πληροφοριών			0,49			
7. με διακόπτουν ενώ είμαι συγκεντρωμένος στην εργασία μου.		0,7				
8. πρέπει να τηρήσω χρονικές προθεσμίες (deadlines)		0,73				
9. πρέπει να δουλεύω παράλληλα πάνω σε πολλά έργα (projects).		0,75				
10. αναλαμβάνω αυξημένες υποχρεώσεις.		0,65				
11. δεν έχω αρκετό προσωπικό ελεύθερο χρόνο.	0,5					
12. αισθάνομαι ότι δεν μου παρέχεται η ευκαιρία για να εξελιχθώ.	0,69					
14. νιώθω αμέτοχος για αποφάσεις που με αφορούν.	0,75					
15. λαμβάνω ανεπαρκή ή ακατάλληλη καθοδήγηση από τον προϊστάμενό μου.	0,74					
16. δεν αναγνωρίζεται η προσπάθειά μου.	0,87					
17. οι συνάδερφοι μου εκμεταλλεύονται τη δουλειά μου σαν να είναι δική τους.	0,74					
18. ο προϊστάμενός μου αδυνατεί να με υποστηρίξει.	0,76					
19. ο εξοπλισμός του γραφείου μου δε						0,45

λειτουργεί.						
20. δεν τα πηγαίνω καλά με τον προϊστάμενό μου.	0,59					
21. εργάζομαι παραπάνω ώρες από το ωράριό μου.				0,54		
22. υπάρχει έλλειψη προσωπικού στο τμήμα μου.				0,7		
23. υπάρχουν μη δημιουργικές/παραγωγικές περίοδοι.						0,84
24. μου αναθέτουν αρμοδιότητες που δεν μου αρέσουν.		0,49				
25. δέχομαι προσωπικές προσβολές.				0,5		
26. έρχομαι σε σύγκρουση με συναδέρφους από άλλα τμήματα.				0,57		
27. εργάζομαι σε θορυβώδες περιβάλλον		0,43				
28. ο μισθός μου είναι ανεπαρκής.						0,49
29. κάνω συχνά τη δουλειά των άλλων.		0,5				
30. νιώθω έντονο ανταγωνισμό από τους συναδέρφους μου.	0,45					

Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε διερεύνηση της εσωτερικής συνοχής κάθε παράγοντα ξεχωριστά για να εξασφαλισθεί περαιτέρω η αξιοπιστία της κλίμακας. Από την ανάλυση προέκυψε πως ο δείκτης Cronbach a ισούται με: Cronbach a = 0,896 για τον Παράγοντα 1, Cronbach a = 0,852 για τον Παράγοντα 2, Cronbach a = 0,797 για τον Παράγοντα 3, Cronbach a = 0,81 για τον Παράγοντα 4 και Cronbach a = 0,325 για τον παράγοντα 6. Καθώς ο παράγοντας 6 επιδεικνύει ανεπαρκή εσωτερική συνοχή, χρησιμοποιήθηκε ο δείκτης γραμμικής συσχέτισης Pearson και δοκιμάστηκαν οι τρεις προτάσεις του παράγοντα σε διαφορετικούς ανά δύο συνδυασμούς για να προκύψει μια στατιστικά σημαντική και δυνατή συσχέτιση. Επομένως, διατηρήθηκαν για τον Παράγοντα 6, οι προτάσεις που αφορούν τις μη δημιουργικές περιόδους και τον ανεπαρκή μισθό: r (188) = 0,34, p<0,001. Επίσης, ο δείκτης γραμμικής συσχέτισης Pearson χρησιμοποιήθηκε και για τη διερεύνηση της αξιοπιστίας του Παράγοντα 5, ο οποίος αποτελείτο από δύο μόνο προτάσεις: r (191) = 0,666, p <0,001. Επομένως αφαιρέθηκε από την κλίμακα η πρόταση 19 : «ο εξοπλισμός του γραφείου μου δε λειτουργεί».

Κατά συνέπεια η κλίμακα τους άγχους αποτελείται συνολικά από 28 προτάσεις, οι οποίες διακρίνονται σε ***6 παράγοντες***, οι παράγοντες αυτοί είναι οι εξής:

- ***Παράγοντας 1:*** «Σχέσεις με άμεσο προϊστάμενο και συναδέλφους»

- ***Παράγοντας 2:*** «Συνθήκες εργασίας»
- ***Παράγοντας 3:*** «Περιεχόμενο καθηκόντων»
- ***Παράγοντας 4:*** «Καταστάσεις πίεσης»
- ***Παράγοντας 5:*** «Καταστάσεις κρίσης»
- ***Παράγοντας 6:*** «Υλική και συμβολική αποστέρηση»

Υψηλές βαθμολογίες τόσο στους επιμέρους παράγοντες όσο και στο συνολικό βαθμό της κλίμακας υποδηλώνουν ολοένα και μεγαλύτερο άγχος.

6.1.2.Κλίμακα Πραγματικών & Επιθυμητών Τρόπων Αντιμετώπισης Εργασιακού Άγχους

Πριν προχωρήσουμε στην ανάλυση της παραγοντοποίησης της συγκεκριμένης κλίμακας, θα θέλαμε να παραθέσουμε ορισμένα στοιχεία περιγραφικής στατιστικής, που θα μας φανούν χρήσιμα στο μετέπειτα σχολιασμό των αποτελεσμάτων.

Όπως φαίνεται και στον Πίνακα 2, η πιο δημοφιλής μέθοδος διαχείρισης του εργασιακού άγχους ανάμεσα στους συμμετέχοντες είναι αυτή της συζήτησης με συναδέλφους (73,6%), με οικεία πρόσωπα (71,7%) και με τον προϊστάμενο (48,1%). Αντίθετα, ο διαλογισμός (4,7%) και η παρακολούθηση σεμιναρίων διαχείρισης άγχους (4,2%) αποτελούν μεθόδους αντιμετώπισης του εργασιακού άγχους μόνο για τη μειοψηφία των ερωτηθέντων.

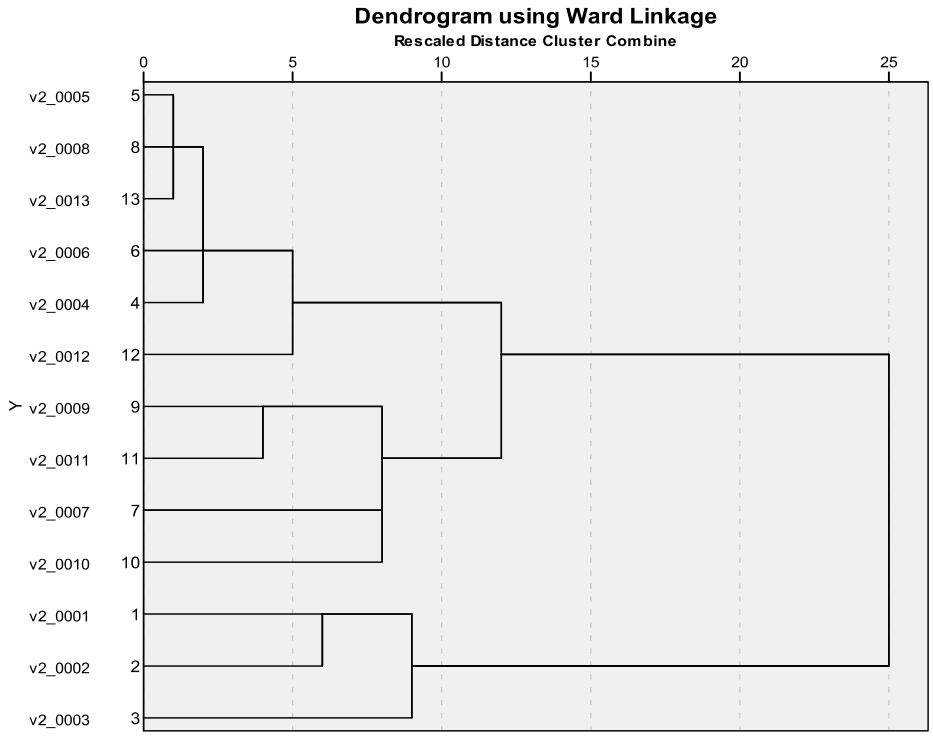
Όσον αφορά στις πρακτικές που επιθυμούν οι συμμετέχοντες να αναπτύξουν για να αντιμετωπίσουν το επαγγελματικό τους άγχος, η παρακολούθηση σεμιναρίων διαχείρισης άγχους (stress management) αποτελεί την πιο δημοφιλή επιλογή (39,8%), ενώ ακολουθεί η διακοπή της εργασίας και βόλτα (35,1%), η συζήτηση με κάποιον ειδικό ψυχικής υγείας (31,3%) και η άθληση (30,8%). Η διακοπή της δουλειάς για τσιγάρο αποτελεί το λιγότερο επιθυμητό τρόπο διαχείρισης του άγχους (8,1%).

Πίνακας. Συχνότητες υιοθέτησης ρεαλιστικών και επιθυμητών πρακτικών για τη διαχείριση του εργασιακού άγχους.

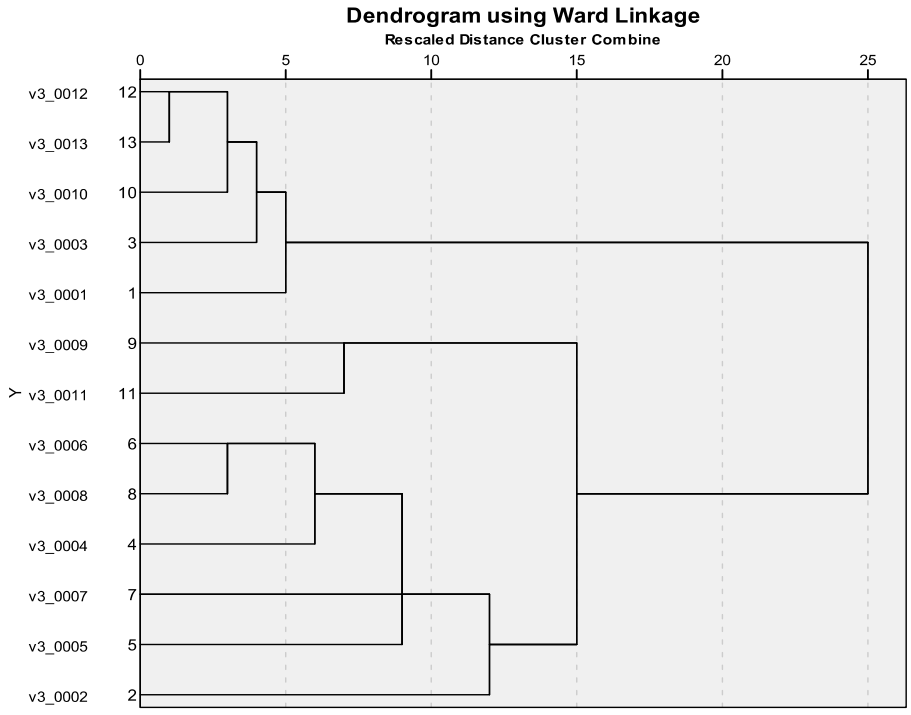
Τρόποι Αντιμετώπισης Εργασιακού Άγχους	Ρεαλιστικοί Τρόποι	Επιθυμητοί Τρόποι
	Αριθμός Δείγματος (%)	Αριθμός Δείγματος (%)
1.Συζήτηση με συναδέλφους	156 (73,6%)	24 (11,4%)
2.Συζήτηση με προϊστάμενο	102 (48,1%)	63 (29,9%)
3.Συζήτηση με οικείο πρόσωπο	152 (71,7%)	26 (12,4%)
4.Συζήτηση με ειδικό (ψυχολόγο, κλπ.)	21 (9,9%)	66 (31,3%)
5.Παρακολούθηση σεμιναρίου διαχείρισης άγχους	9 (4,2%)	84 (39,8%)
6.Άσκηση στο χώρο εργασίας (ασκήσεις αναπνοής)	23 (10,8%)	48 (22,7%)
7.Άθληση/Γυμναστήριο	78 (36,8%)	65 (30,8%)
8.Διαλογισμός	10 (4,7%)	55 (26,1%)
9.Χαλαρωτική μουσική	60 (28,3%)	56 (26,5%)
10.Προσπάθειες ανάκλησης ευχάριστων στιγμών και εικόνων	92 (43,4%)	25 (11,8%)
11. Διακοπή εργασίας και βόλτα	54 (25,5%)	74 (35,1%)
12. Διακοπή εργασίας και [illegible]	52 (19,9%)	17 (8,1%)
13. Άλλο	9 (4,3%)	2 (0,9%)

* Οι συχνότητες υποδηλώνουν καταφατική απάντηση στις αντίστοιχες ερωτήσεις και επομένως υιοθέτηση της πρακτικής ή επιθυμία υιοθέτησης της.

Για τη διερεύνηση των τρόπων αντιμετώπισης του άγχους, το ερωτηματολόγιο ενσωματώνει μία διάκριση ανάμεσα στους επιθυμητούς τρόπους αντιμετώπισης και τους πραγματικούς τρόπους αντιμετώπισης. Καθώς για την κάθε πρόταση του εν λόγω τμήματος του ερωτηματολογίου η απάντηση είχε τη μορφή «ναι» (1) – «όχι» (0), δεν θεωρείται κλίμακα και δεν χρησιμοποιήθηκε παραγοντική ανάλυση όπως στα υπόλοιπα τμήματα του ερωτηματολογίου. Αντίθετα υλοποιήθηκε ιεραρχική ανάλυση κατά ομάδες, στις οποίες δεν ομαδοποιήθηκαν οι συμμετέχοντες της έρευνας, αλλά οι προτάσεις. Οι ομαδοποιήσεις έγιναν βάσει δενδρογράμματος και χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος του Ward (γράφημα 1 και 2).



***Γράφημα 1*. Δενδρόγραμμα των πραγματικών τρόπων αντιμετώπισης άγχους.**



***Γράφημα 2.* Δενδρόγραμμα των επιθυμητών τρόπων αντιμετώπισης του άγχους.**

Σύμφωνα με την ανάλυση, προέκυψαν τα ακόλουθα αποτελέσματα:

Για τους πραγματικούς τρόπους αντιμετώπισης του άγχους, δημιουργούνται οι εξής τρεις ομάδες:

- ***Ομάδα 1:*** προτάσεις 1, 2, 3 «Διαπροσωπική επικοινωνία»
- ***Ομάδα 2:*** προτάσεις 7, 9, 10, 11 «Ατομικές δραστηριότητες χαλάρωσης»
- ***Ομάδα 3:*** προτάσεις 4, 5, 6, 8,12, 13 «Εξωτερικές συστηματικές παρεμβάσεις»

Για τους επιθυμητούς τρόπους αντιμετώπισης του άγχους, δημιουργούνται οι εξής δύο ομάδες:

- ***Ομάδα 1***: προτάσεις 1, 3, 10, 12, 13 «Πρακτικές περιορισμένης προσπάθειας και προσωπικού κόστους»
- ***Ομάδα 2:*** προτάσεις 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11 «Πρακτικές αυξημένης προσπάθειας και προσωπικού κόστους».

Μεγαλύτερες βαθμολογίες στις παραπάνω ομαδοποιήσεις υποδηλώνουν μεγαλύτερη χρήση του τρόπου αντιμετώπισης ή ισχυρότερη επιθυμία για την υιοθέτηση του.

6.1.3.Κλίμακα Εργασιακής Ικανοποίησης

Ομοίως με την κλίμακα του άγχους, πραγματοποιήθηκε διερεύνηση των ψυχομετρικών ιδιοτήτων της κλίμακας της Επαγγελματικής Ικανοποίησης, μελετώντας αρχικά την εσωτερική συνοχή της κλίμακας και στη συνέχεια κάνοντας παραγοντική ανάλυση και διερεύνηση της εσωτερικής συνοχής των παραγόντων της.

Η κλίμακα της εργασιακής ικανοποίησης περιλαμβάνει 36 δηλώσεις, εκ των οποίων οι 19 είναι ανεστραμμένης διατύπωσης. Συγκεκριμένα, για τις 19 αυτές δηλώσεις συμφωνία με το περιεχόμενό τους υποδηλώνει μη ικανοποίηση του

συμμετέχοντος με την εργασία του, ενώ για τις υπόλοιπες 17 συμφωνία με τη δήλωση εκφράζει ικανοποίηση του συμμετέχοντος από την εργασία του. Κατά συνέπεια, η βαθμολόγηση αυτών των 19 δηλώσεων αναστράφηκε (αφαιρέθηκε η απάντηση του συμμετέχοντος από τον αριθμό 8), έτσι ώστε ο ολοένα μεγαλύτερος βαθμός της συνολικής κλίμακας να εκφράζει μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση. Συγκεκριμένα, οι προτάσεις των οποίων η βαθμολογία αναστράφηκε είναι οι ακόλουθες: 2, 4 , 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 19, 21, 23, 24, 26, 29, 31, 32, 34 και 36.

Η διερεύνηση της εσωτερικής συνοχής της κλίμακας ανέδειξε 7 προτάσεις να παρουσιάζουν χαμηλή συσχέτιση με το συνολικό βαθμό της κλίμακας (item-scale correlation <0,03): προτάσεις 2,6,15,16,24,31 και 36. Μετά την αφαίρεση των προτάσεων ο δείκτης Cronbach a διαμορφώθηκε από 0,916 στο 0,928.

Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε παραγοντική ανάλυση της κλίμακας. Το κριτήριο Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) βρέθηκε να ισούται με 0,873 και ο έλεγχος σφαιρικότητας του Bartlett βρέθηκε να είναι στατιστικά σημαντικός ($p<0,05$) επιβεβαιώνοντας την καταλληλότητα εφαρμογής παραγοντικής ανάλυσης. Κατ' αυτόν τον τρόπο, η παραγοντική ανάλυση της κλίμακας με τη μέθοδο των κυρίων συνιστωσών (principal component analysis) και το κριτήριο του Kaiser για την επιλογή του αριθμού των παραγόντων (ιδιοτιμή >1) ανέδειξε 7 παράγοντες να εξηγούν το 65,99% της συνολικής διακύμανσης. Η ορθογώνια περιστροφή Varimax χρησιμοποιήθηκε προς διευκόλυνση της ερμηνείας των παραγόντων. Κατά την περιστροφή θεωρήθηκαν σημαντικά για τη διαμόρφωση του παράγοντα οι προτάσεις με φορτίο >0,04. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης με τα αντίστοιχα φορτία της κάθε πρότασης στον επικρατή παράγοντα παρουσιάζονται στον Πίνακα 4.

Πίνακας 4. Φορτία των προτάσεων στους παράγοντες της κλίμακας της εργασιακής ικανοποίησης.

Προτάσεις	Π 1	Π 2	Π 3	Π 4	Π 5	Π 6	Π 7
1. θεωρώ ότι πληρώνομαι δίκαια για τη δουλειά που κάνω.	0,72						
3. ο προϊστάμενός/η μου έχει τα απαραίτητα προσόντα για να εκτελεί τα εργασιακά του/της καθήκοντα.						0,77	
4. δεν είμαι ικανοποιημένος/η με τις πρόσθετες παροχές που λαμβάνω.	0,66						
5.όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, λαμβάνω την αναγνώριση που θα έπρεπε να λάβω				0,45			
7. συμπαθώ τα άτομα με τα οποία συνεργάζομαι.					0,76		
8. μερικές φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα.			0,69				
9. νομίζω ότι η επικοινωνία είναι καλή μέσα σε αυτή την επιχείρηση					0,58		
10. οι αυξήσεις στο μισθό είναι πολύ λίγες και συμβαίνουν πολύ αραιά.	0,63						
11. αυτοί που είναι καλοί στη δουλειά τους έχουν μία ανάλογα δίκαιη προοπτική για προαγωγή.				0,67			
12. ο προϊστάμενος μου είναι άδικος μαζί μου.		0,76					
13. οι πρόσθετες παροχές που λαμβάνουμε είναι το ίδιο καλές με αυτές που παρέχουν και άλλες παρόμοιες επιχειρήσεις/οργανισμοί.	0,53						
14.αισθάνομαι ότι δεν εκτιμούν τη δουλειά που κάνω.		0,68					
17. μου αρέσουν αυτά που κάνω κατά τη διάρκεια της εργασίας μου.			0,71				
18.οι στόχοι της επιχείρησης στην οποία εργάζομαι δεν μου είναι ξεκάθαροι.							0,69
19. όταν σκέφτομαι τι με πληρώνει η							

επιχείρηση/οργανισμός στην/στον οποία/οποίο εργάζομαι, αισθάνομαι ότι δεν με εκτιμά ανάλογα.	0,76						
20. οι εργαζόμενοι εξελίσσονται εδώ με τον ίδιο ρυθμό που εξελίσσονται και σε άλλες επιχειρήσεις/οργανισμούς.				0,62			
21. ο προϊστάμενος μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για τα συναισθήματα των υφισταμένων του.		0,54					
22. το πακέτο πρόσθετων παροχών που λαμβάνουμε είναι δίκαιο	0,65						
25. απολαμβάνω την παρέα των συναδέρφων μου κατά τη διάρκεια της εργασίας μου.					0,79		
26. συχνά αισθάνομαι ότι δεν ξέρω τι συμβαίνει στην επιχείρηση/οργανισμό που εργάζομαι.							0,69
27. έχω μια αίσθηση περηφάνιας εκτελώντας τα εργασιακά μου καθήκοντα			0,59				
28. αισθάνομαι ευχαριστημένος/η με τις ευκαιρίες που έχω για αύξηση του μισθού μου.	0,58						
29. υπάρχουν πρόσθετες παροχές τις οποίες δε λαμβάνουμε, ενώ θα έπρεπε να λαμβάνουμε.						0,49	
30. συμπαθώ τον προϊστάμενό/η μου.					0,53		
32. αισθάνομαι ότι οι προσπάθειές μου δεν επιβραβεύονται με τον τρόπο που θα έπρεπε		0,65					
33. είμαι ικανοποιημένος/η με τις ευκαιρίες προαγωγής που έχω.				0,54			
34. υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και καβγάδες κατά τη διάρκεια της καθημερινής μου εργασίας.		0,54					
35. η εργασία μου είναι πολύ ευχάριστη.			0,74				

* η πρόταση 23 παρουσίαζε φορτία <0,04 σε όλους τους παράγοντες και επομένως δε λήφθηκε υπ' όψιν.

Κατά τη διερεύνηση της εσωτερικής συνοχής των επιμέρους παραγόντων της κλίμακας της εργασιακής ικανοποίησης προέκυψαν οι εξής τιμές του δείκτη Cronbach a: Cronbach a = 0,85 για τον Παράγοντα 1, Cronbach a = 0,826 για τον Παράγοντα 2, Cronbach a = 0,768 για τον Παράγοντα 3, Cronbach a = 0,762 για τον Παράγοντα 4 και Cronbach a= 0,766 για τον Παράγοντα 5. Αξίζει να σημειωθεί πως στον Παράγοντα 2, η αφαίρεση της πρότασης 34 επιφέρει σημαντική αύξηση του δείκτη Cronbach a, ο οποίος διαμορφώνεται στο 0,848. Κατά συνέπεια, η εν λόγω πρόταση αφαιρέθηκε. Επίσης, για τους παράγοντες 6 και 7 χρησιμοποιήθηκε ο δείκτης γραμμικής συσχέτισης Pearson, ο οποίος ανέδειξε στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις και στους δύο παράγοντες: r (195) = 0,23, p <0,01 για τον παράγοντα 6 και r (201) = 0,34, p <0,01 για τον παράγοντα 7.

Επομένως η τελική μορφή της κλίμακας συμπεριλαμβάνει 27 προτάσεις, και διαμορφώνονται 7 παράγοντες:

- ***Παράγοντας 1:*** «Οικονομικές απολαβές»
- ***Παράγοντας 2:*** «Επαγγελματικές σχέσεις με προϊστάμενο»
- ***Παράγοντας 3:*** «Περιεχόμενο εργασίας»
- ***Παράγοντας 4:*** «Αναγνώριση και προοπτικές εξέλιξης»
- ***Παράγοντας 5:*** «Συναδελφικό κλίμα»
- ***Παράγοντας 6:*** «Επάρκεια συστήματος»
- ***Παράγοντας 7:*** «Σαφήνεια ρόλου»

6.1.4.Κλίμακα Οικονομικής Κρίσης

Κατά τη διερεύνηση της εσωτερικής συνοχής της κλίμακας της οικονομικής κρίσης, όλες οι προτάσεις βρέθηκαν να διατηρούν καλή συσχέτιση με το συνολικό βαθμό της κλίμακας (item-scale correlation >0,3) και ο δείκτης Cronbach a βρέθηκε να ισούται με 0,923. Επομένως διατηρήθηκαν όλες οι προτάσεις στην παραγοντική ανάλυση της κλίμακας.

Το κριτήριο Kaiser-Meyer Olkin (=0,859) και ο έλεγχος σφαιρικότητας του Bartlett (p<0,05) υποστήριξαν την καταλληλότητα εφαρμογής παραγοντικής ανάλυσης. Επομένως, παραγοντική ανάλυση με τη μέθοδο των κυριών συνιστωσών και το κριτήριο Kaiser (ιδιοτιμή >1) για την επιλογή του αριθμού των παραγόντων, ανέδειξαν 6 παράγοντες οι οποίοι εξηγούν το 72,5% της συνολικής διακύμανσης. Προς διευκόλυνση της ερμηνείας των παραγόντων, πραγματοποιήθηκε ορθογώνια περιστροφή Varimax και διατηρήθηκαν οι προτάσεις με φορτία μεγαλύτερα του 0,4. Τα φορτία των προτάσεων στους παράγοντες παρουσιάζονται στον Πίνακα 5.

Πίνακας 5.Φορτία των προτάσεων στους παράγοντες της κλίμακας της οικονομικής κρίσης.

Προτάσεις	Π 1	Π 2	Π 3	Π 4	Π 5	Π 6
1. ειδήσεις για πιθανή χρεοκοπία της χώρας.			0,8			
2. κλείσιμο μικροεπιχειρήσεων της γειτονιάς μου.			0,7			
3. νέα για την κατάσταση της παγκόσμιας οικονομίας.			0,8			
4. υψηλά επίπεδα ανεργίας στη χώρα.			0,64			
5. αύξηση φορολογίας	0,6					
6. πιθανή κατάργηση κοινωνικών ασφαλίσεων.	0,79					
7. αύξηση λογαριασμών κοινής ωφέλειας (ΔΕΗ, ΟΤΕ, ΕΥΔΑΠ, κλπ.)	0,76					
8. πιθανή περικοπή μισθών/ συντάξεων	0,8					
9. περιορισμός εργασιακών δικαιωμάτων (καθυστερήσεις &						

μειώσεις αποζημιώσεων, χρεοκοπίες, ποσοστά απολύσεων/ επιχείρηση).	0,71					
10. περιορισμός παροχών στην εταιρεία, οργανισμό που εργάζομαι (bonus, αυτοκίνητο, δωροεπιταγές)				0,47		
11. αλλαγές στο ωράριο εργασίας	0,61					
12. απολύσεις γνωστών/φίλων και συναδέλφων μου.						0,78
13. αναγκαστική άδεια άνευ αποδοχών.						0,45
14. καθυστέρηση καταβολής του μισθού μου.				0,49		
15. υποχρεωτική αλλαγή στα καθήκοντά μου.				0,65		
16. συγχωνεύσεις τμημάτων στην εταιρεία/οργανισμό που εργάζομαι.				0,85		
17. πιθανή εξαγορά της εταιρείας/οργανισμού στην/στον οποίο εργάζομαι.				0,8		
18. περιορισμός της προσωπικής μου διασκέδασης.		0,79				
19. αδυναμία ανταπόκρισης στις οικονομικές μου υποχρεώσεις σε τράπεζες (δάνεια & κάρτες)					0,8	
20. περιορισμός εξω-επαγγελματικών μου δραστηριοτήτων (χόμπι)		0,85				
21. μη ανταπόκριση στις απαιτήσεις των παιδιών μου (φροντιστήρια, δραστηριότητες, φοιτητές)					0,79	
22. περιορισμός ειδών πρώτης ανάγκης (super market, ρούχα, κ.α.)					0,77	
23. περιορισμός ειδών πολυτελείας (καλλυντικά, γυμναστήριο, αυτοκίνητο, κομμωτήριο, κ.α.)		0,8				
24 μείωση ετήσιων διακοπών.		0,74				

Στη συνέχεια εξετάσθηκε η εσωτερική συνοχή του κάθε παράγοντα. Συγκεκριμένα, ο δείκτης Cronbach a βρέθηκε να είναι καλός σε όλους τους παράγοντες: Cronbach a = 0,88 για τον Παράγοντα 1, Cronbach a = 0,849 για τον Παράγοντα 2, Cronbach a = 0,846 για τον Παράγοντα 3, Cronbach a = 0,822 για τον Παράγοντα 4 και Cronbach a = 0,822 για τον Παράγοντα 5. Αξίζει να

σημειωθεί πως επειδή η αφαίρεση της πρότασης 10 («περιορισμός παροχών στην εταιρεία, οργανισμό που εργάζομαι (bonus, αυτοκίνητο, δωροεπιταγές») από τον Παράγοντα 4 οδηγεί σε αύξηση του Cronbach a = 0,838, η εν λόγω πρόταση εξαιρέθηκε από οποιαδήποτε περαιτέρω ανάλυση. Σχετικά με τον Παράγοντα 6, ο δείκτης γραμμικής συσχέτισης Pearson ανέδειξε στατιστικά σημαντική σχέση: r(197) = 0,54, p <0,001, επομένως ο παράγοντας διατηρήθηκε.

Συνεπώς, η παρούσα κλίμακα περιλαμβάνει 23 προτάσεις οι οποίες ομαδοποιούνται στους εξής 6 παράγοντες:

- ***Παράγοντας 1:*** «Μεταβολές στο οικονομικό και εργασιακό περιβάλλον»
- ***Παράγοντας 2:*** «Περιορισμός προσωπικών δραστηριοτήτων διασκέδασης και ψυχαγωγίας»
- ***Παράγοντας 3:*** «Οικονομικές συνθήκες σε διεθνές και εθνικό επίπεδο»
- ***Παράγοντας 4:*** «Οργανωσιακές αλλαγές και οικονομικές μεταβολές στο εργασιακό μικροπεριβάλλον»
- ***Παράγοντας 5:*** «Αδυναμία ανταπόκρισης σε προσωπικές οικονομικές υποχρεώσεις»
- ***Παράγοντας 6:*** «Έμμεση απειλή απώλειας εργασίας από παράγοντες του εργασιακού και κοινωνικού μικροπεριβάλλοντος»

Μεγαλύτερες βαθμολογίες υποδηλώνουν ολοένα και μεγαλύτερο άγχος από τις συγκεκριμένες παραμέτρους της οικονομικής κρίσης.

6.1.5. Κλίμακα Ανασφάλειας για το Οικονομικό Μέλλον

Η διερεύνηση της εσωτερικής συνοχής της κλίμακας αποτύπωσης των αντιλήψεων των συμμετεχόντων για το πώς θα εξελιχθεί το μέλλον τους, ως πρώτο στάδιο της μελέτης των ψυχομετρικών της ιδιοτήτων, ανέδειξε δύο προτάσεις να φέρουν αρνητική συσχέτιση με το συνολικό βαθμό της κλίμακας (negative item-scale correlation) και ο δείκτης Cronbach a να ισούται με 0,631. Κατά συνέπεια, η βαθμολόγηση αυτών των δύο προτάσεων αναστράφηκε αφαιρώντας το βαθμό τους από το 8.

Στην επανάληψη της ανάλυσης, ο δείκτης Cronbach a αυξήθηκε στο 0,764 και καμία πρόταση δεν παρουσίασε αρνητική συσχέτιση με το συνολικό βαθμό της κλίμακας. Ωστόσο, οι δύο αυτές προτάσεις, αν και βρέθηκαν αυτή τη φορά να έχουν θετική συσχέτιση με το συνολικό βαθμό της κλίμακας, η συσχέτισή τους ήταν μικρότερη του 0,3 και έπρεπε τελικά να αφαιρεθούν από την ανάλυση. Οι προτάσεις αυτές ήταν η δήλωση 4 «να κατακτήσω τους στόχους που έχω θέσει για τα επόμενα 1-2 χρόνια» και η δήλωση 6 «να ασχολούμαι με πράγματα που μου αρέσουν». Χαμηλή συσχέτιση με το συνολικό βαθμό της κλίμακας είχε και η πρόταση με αριθμό 7 «να έχω ελεύθερο χρόνο», η οποία επίσης αφαιρέθηκε. Η αφαίρεση των προτάσεων οδήγησε σε σημαντική βελτίωση της εσωτερικής συνοχής της κλίμακας, καθώς ο δείκτης Cronbach a αυξήθηκε σε 0,828.

Στη συνέχεια, η παραγοντική ανάλυση των εναπομεινάντων 6 προτάσεων έγινε με τη μέθοδο των κυριών συνιστωσών και την εφαρμογή του κριτηρίου του Kaiser για την επιλογή του αριθμού των παραγόντων (ιδιοτιμή>1) και ανέδειξε ένα παράγοντα να υπολανθάνει στα δεδομένα και να εξηγεί το 54,6% της συνολικής διακύμανσης . Αξίζει να σημειωθεί πως τόσο το κριτήριο Kaiser-Meyer-Olkin (=0,824) όσο και ο έλεγχος της σφαιρικότητας του Bartlett (p<0,5) είχαν επικυρώσει την καταλληλότητα πραγματοποίησης παραγοντικής ανάλυσης. Τα φορτία των προτάσεων στον παράγοντα αυτόν παρουσιάζονται στον Πίνακα 6.

Πίνακας 6. Φορτία των προτάσεων στην κλίμακα ανασφάλειας για το οικονομικό μέλλον.

Προτάσεις	Π 1
1. …να μη βρίσκω δουλειά ή να χάσω αυτή που έχω.	0,72
2. …να χρειάζομαι οικονομική βοήθεια από συγγενείς και φίλους.	0,88
3. … να μένω με συγγενείς, συγκατοίκους κλπ. Για να τα βγάζω πέρα οικονομικά.	0,76
5. …να μην έχει αξία πλέον η εκπαίδευση που έχω λάβει στην αγορά εργασίας.	0,67
8. … να μην μπορώ να πληρώσω τους λογαριασμούς μου.	0,77
9. … να είναι ακριβά για εμένα τα πράγματα που θα ήθελα να έχω.	0,6

Η κλίμακα αυτή επομένως ονομάστηκε «Κλίμακα Ανασφάλειας για το Οικονομικό Μέλλον» με τις μεγαλύτερες βαθμολογίες να εκφράζουν μεγαλύτερη ανασφάλεια για το οικονομικό μέλλον.

6.2. Συσχετισμοί Κλιμάκων

6.2.1.Κλίμακα Εργασιακού Άγχους με Κοινωνικο-Δημογραφικά Χαρακτηριστικά

Για τη μελέτη της επίδρασης των διαφόρων κοινωνικο-δημογραφικών χαρακτηριστικών στο συνολικό βαθμό άγχους και στους επιμέρους παράγοντες του, χρησιμοποιήθηκε στατιστικός έλεγχος για ανεξάρτητα δείγματα t-test για τη μελέτη της επίδρασης του φύλου (δύο επίπεδα: άνδρας-γυναίκα), θέση ιεραρχίας (δύο επίπεδα μετά την αφαίρεση αυτών που διοικούν λόγω μικρού αριθμού δείγματος στην κατηγορία αυτή) και είδος σύμβασης (δύο επίπεδα). Για τη μελέτη της επίδρασης της ηλικίας, του εκπαιδευτικού επιπέδου, του φορέας απασχόλησης, τη διάρκεια εργασιακής εμπειρίας και το χρόνο εργασίας ημερησίως χρησιμοποιήθηκε ανάλυση της διακύμανσης μίας κατεύθυνσης (one-way ANOVA). Καθώς η ανάλυση της διακύμανσης ενημερώνει μόνο για την ύπαρξη στατιστικά σημαντικής επίδρασης, αλλά δεν αναδεικνύει ανάμεσα σε ποιες κατηγορίες υπάρχει αυτή η στατιστικά σημαντική διαφορά, πραγματοποιήθηκε όποτε χρειαζόταν, εκ των υστέρων στατιστικοί έλεγχοι (post hoc testing) με το δείκτη Tukey.

Παρουσιάζονται και σχολιάζονται μόνο οι στατιστικά σημαντικοί συσχετισμοί. Τα αποτελέσματα των αναλύσεων στατιστικού ελέγχου t-test ακολουθούν στους Πίνακες 7 και 8.

Πίνακας 7. Σημαντικά αποτελέσματα του στατιστικού ελέγχου t-test για τους παράγοντες 1,4 και 5 της κλίμακας του άγχους.

		Παράγοντας 1			Παράγοντας 4			Παράγοντας 5		
		N	M.O.	t	N	M.O.	t	N	M.O.	t
Φύλο	Άνδρας	59	3,75(1,42)	-2,51*	66	3,56(1,6)	-2,1*	72	3,67(1,37)	-2,81**
	Γυναίκα	104	4,31(1,33)		101	4,07(1,52)		119	4,25(1,44)	

Παράγοντας 1: Σχέσεις με άμεσο προϊστάμενο & συναδέλφους, Παράγοντας 4: Καταστάσεις πίεσης, Παράγοντας 5: Καταστάσεις κρίσεις, Μ.Ο.: μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις στην παρένθεση.

* p <0,05 και ** p <0,01.

Πίνακας 8. Σημαντικά αποτελέσματα του στατιστικού ελέγχου t-test για τον παράγοντα 6 της κλίμακας του άγχους και το συνολικό της βαθμό.

		Παράγοντας 6			Συνολικό Άγχος		
		N	M.O.	t	N	M.O.	t
Φύλο	Άνδρας	59	3,75(1,42)	-2*	66	3,56(1,6)	-2,06*
	Γυναίκα	104	4,31(1,33)		101	4,07(1,52)	

Παράγοντας 6: Συμβολική και υλική αποστέρηση, M.O.: μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις στην παρένθεση.
* p <0,05

Από τους πίνακες διακρίνεται πως μόνο το φύλο φαίνεται να σχετίζεται με στατιστικά σημαντικό τρόπο με κάποιους από τους παράγοντες του άγχους και με το συνολικό βαθμό του. Συγκεκριμένα φαίνεται, πως οι γυναίκες διαφοροποιούνται σημαντικά από τους άνδρες όσον αφορά στο εργασιακό άγχος που βιώνουν, καθώς αναφέρουν μεγαλύτερο άγχος από τις σχέσεις τους με τον άμεσο προϊστάμενο τους και τους συναδέλφους τους, από τις διάφορες καταστάσεις πίεσης και κρίσης και από το ενδεχόμενο συμβολικής και υλικής αποστέρησης. Επίσης, οι γυναίκες αναφέρουν συνολικά μεγαλύτερα ποσοστά εργασιακού άγχους από τους άνδρες.

Τα στατιστικά αποτελέσματα που προέκυψαν από τις αναλύσεις διακύμανσης μίας κατεύθυνσης συνοψίζονται στους Πίνακες 9 και 10.

Πίνακας 9. Στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα της ανάλυσης της διακύμανσης για τους παράγοντες 1,2 και 4 της κλίμακας του άγχους.

		Παράγοντας 1			Παράγοντας 2			Παράγοντας 4		
		N	M.O.	F	N	M.O.	F	N	M.O.	F
Ηλικία	18-24	12	3,86(0,71)	**3,36***						
	25-34	83	4,42(1,32)							
	35-44	37	4(1,52)							
	45-54	21	3,26(1,52)							
	55-64	8	3,88(1,2)							
Φορέας Απασχ.	Δημοσ.	38	3,4 (1,34)	**7,14****	36	3,24(1,25)	**4,23***	39	3,28(1,75)	**4,32***
	Ιδιωτ	112	4,32(1,35)		121	3,84(1,19)		115	4,04(1,48)	
	Ελ.Επ.	10	4,46(0,91)		10	4,19(1,09)		10	4,43(0,84)	

Έτη Εργασίας	<1	23	4,32(1,1)	**3,22***				
	1-4	70	4,44(1,3)					
	4-10	39	3,93(1,3)					
	10-20	19	3,75(1,62)					
	20<	10	3,08(1,59)					
Τομέας Απασχ.	Marketing				49	3,63(1,12)	**2,51 ***	
	Υγεία				6	3,74(0,91)		
	Παραγωγή				14	3,71(0,94)		
	Εκπαίδ.				14	4,22(1,04)		
	Παροχή υπηρεσ.				27	3,24(1,42)		
	Επιχειρ.				47	4,14(1,28)		

Παράγοντας 1: Σχέσεις με άμεσο προϊστάμενο & συναδέλφους, Παράγοντας 2: Συνθήκες Εργασίας Παράγοντας 4: Καταστάσεις πίεσης,

Μ.Ο.: μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις στην παρένθεση.

* p <0,05 και ** p <0,01.

Στον παραπάνω πίνακα διακρίνεται πως τρεις μεταβλητές φαίνεται να διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στο άγχος που βιώνουν οι συμμετέχοντες σχετικά με τις σχέσεις που διατηρούν με τον άμεσο προϊστάμενό τους και με τους συναδέλφους τους. Συγκεκριμένα, το υψηλότερο άγχος ως προς αυτόν τον παράγοντα φαίνεται να βιώνουν οι συμμετέχοντες με ηλικία από 25-34 χρονών, ενώ το χαμηλότερο οι συμμετέχοντες ηλικίας 45-54.

Περαιτέρω ανάλυση με τον δείκτη Tukey ανέδειξε πως ανάμεσα σε αυτές τις δύο ομάδες βρίσκεται στατιστικά σημαντική διαφορά. Μεγάλο άγχος ως προς τον παράγοντα αυτό αναφέρουν πως βιώνουν οι αυτό-απασχολούμενοι του δείγματος και οι υπάλληλοι του ιδιωτικού τομέα. Εκ των υστέρων έλεγχος με τον δείκτη Tukey ανέδειξε πως η στατιστικά σημαντική διαφορά βρίσκεται ανάμεσα στους δημόσιους και ιδιωτικούς υπαλλήλους. Τέλος, από τον πίνακα φαίνεται πως το μεγαλύτερο άγχος όσον αφορά στις σχέσεις με τον άμεσο προϊστάμενο και τους συναδέλφους βιώνουν όσοι συμμετέχοντες έχουν συμπληρώσει 1-4 έτη εργασιακής εμπειρίας, ενώ το χαμηλότερο όσοι έχουν πάνω από 20 χρόνια

προϋπηρεσίας. Περαιτέρω ανάλυση επιβεβαίωσε πως η διαφορά αυτή είναι στατιστικά σημαντική.

Ως προς τον δεύτερο και τέταρτο παράγοντα της κλίμακας του άγχους φαίνεται να παίζει ρόλο ο φορέας απασχόλησης. Και στις δύο περιπτώσεις, οι ελεύθεροι επαγγελματίες ανέφεραν τα υψηλότερα επίπεδα άγχους, ωστόσο η ανάλυση με τον δείκτη Tukey βρήκε ανέδειξε τη διαφορά ανάμεσα στους ιδιωτικούς και τους δημοσίους υπαλλήλους να είναι στατιστικά σημαντική. Συγκεκριμένα, φαίνεται πως όσοι απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα βιώνουν εντονότερο άγχος σχετικά με τις συνθήκες εργασίας τους ή με διάφορες καταστάσεις πίεσης συγκριτικά με όσους απασχολούνται στο δημόσιο τομέα. Εντονότερο άγχος από τις συνθήκες εργασίας τους φαίνεται να βιώνουν οι εκπαιδευτικοί και όσοι ασχολούνται με τον επιχειρησιακό τομέα (γραμματειακή υποστήριξη, εφοδιαστική αλυσίδα, λογιστικά, IT, HR κτλ.) ενώ το λιγότερο άγχος αναφέρουν όσοι εργάζονται στον τομέα παροχής υπηρεσιών, διασκέδασης κτλ. Ο δείκτης Tukey ανέδειξε τη διαφορά ανάμεσα σε όσους απασχολούνται στον επιχειρησιακό τομέα και στην παροχή υπηρεσιών στατιστικά σημαντική.

Πίνακας 10. Στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα της ανάλυσης της διακύμανσης για τον παράγοντα 6 και το συνολικό βαθμό της κλίμακας του άγχους.

		Παράγοντας 6			Συνολικό Άγχος		
		N	M.O.	F	N	M.O.	F
Φορέας Απασχ.	Δημ.	43	3,38(1,53)	**5,01****	32	96(29,12)	**5,29****
	Ιδιωτ.	132	4,16(1,42)		101	112(28,78)	
	Ελ.Επ.	10	4,25(0,86)		8	125,63(17,39)	

Παράγοντας 6: Συμβολική και υλική αποστέρηση, Μ.Ο.: μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις στην παρένθεση.
** p <0,01

Από τον Πίνακα 10 προκύπτει πως η μόνη μεταβλητή, η οποία φαίνεται να επηρεάζει το άγχος που βιώνουν οι συμμετέχοντες σχετικά με όποια συμβολική και υλική αποστέρηση και συνολικά είναι ο φορέας απασχόλησης. Οι ελεύθεροι επαγγελματίες αναφέρουν το υψηλότερο άγχος, όπως και προηγουμένως σε αντίθεση με τους δημόσιους υπαλλήλους που αναφέρουν το χαμηλότερο.

Περαιτέρω ανάλυση με δείκτη το Tukey ανέδειξε πως η στατιστικά σημαντική σχέση ως προς τον παράγοντα 6 εντοπίζεται ανάμεσα στους δημόσιους και τους ιδιωτικούς υπαλλήλους, ενώ για το συνολικό βαθμό άγχους, βρίσκεται ανάμεσα στους ελεύθερους επαγγελματίες και τους ιδιωτικούς υπαλλήλους από τη μία και τους δημόσιους υπαλλήλους από την άλλη. Κατ' επέκταση, οι ιδιωτικοί υπάλληλοι και οι ελεύθεροι επαγγελματίες είναι εκείνοι που αναφέρουν τα υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικού άγχους.

6.2.2. Κλίμακα Πραγματικών & Επιθυμητών Τρόπων Αντιμετώπισης του Εργασιακού Άγχους με με Κοινωνικο-Δημογραφικά Χαρακτηριστικά

Όπως και προηγουμένως η επίδραση του φύλου, της θέσης στην ιεραρχία και του τύπου της σύμβασης στους πραγματικούς και επιθυμητούς τρόπους αντιμετώπισης του άγχους πραγματοποιήθηκε με στατιστικό έλεγχο t - test. Η επίδραση όλων των άλλων παραγόντων κατέστη δυνατή με την ανάλυση διακύμανσης μίας κατεύθυνσης. Παρουσιάζονται και περιγράφονται μόνο τα στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα.

Ο μόνος στατιστικά σημαντικός συσχετισμός κάποιας κοινωνικο-δημογραφικής μεταβλητής με τους πραγματικούς τρόπους αντιμετώπισης του άγχους ήταν αυτός της διάρκειας της επαγγελματικής εργασίας με τις ατομικές δραστηριότητες χαλάρωσης (παράγοντας 2). Όπως φαίνεται και από τον Πίνακα 11, οι συμμετέχοντες που δεν έχουν καν συμπληρώσει ένα χρόνο εργασιακής εμπειρίας φαίνεται να υιοθετούν στον υψηλότερο βαθμό τις ατομικές δραστηριότητες χαλάρωσης για να ανταπεξέλθουν στο άγχος που βιώνουν. Αντίθετα, οι επαγγελματίες με τουλάχιστον 10-20 ή και παραπάνω από 20 έτη προϋπηρεσίας δεν φαίνεται να ενστερνίζονται τέτοιου είδους πρακτικές αντιμετώπισης του άγχους. Η ανάλυση της διακύμανσης χαρακτήρισε την επίδραση της διάρκειας εργασιακής εμπειρίας στατιστικά σημαντική και ο περαιτέρω στατιστικός έλεγχος εντόπισε τη στατιστικά σημαντική διαφορά να έγκειται ανάμεσα σε όσους έχουν λιγότερο από 1 έτη προϋπηρεσίας και σε όσους έχουν από 10-20.

Πίνακας 11. Επίδραση της διάρκειας εργασιακής εμπειρίας στον Παράγοντα 2 των πραγματικών τρόπων αντιμετώπισης άγχους.

		Παράγοντας 2		
		N	M.O.	F
Διάρκεια Εργασίας	<1 έτη	29	1,9(1,23)	**3,31***
	1-4 έτη	89	1,28(1,06)	
	4-10 έτη	53	1,4(0,99)	
	10-20 έτη	27	1(1,04)	
	20< έτη	12	0,92(0,9)	

Παράγοντας 2: Ατομικές δραστηριότητες χαλάρωσης
Μ.Ο.: μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις στην παρένθεση.
* p <0,05

Ως προς τους επιθυμητούς τρόπους αντιμετώπισης, όσον αφορά στην επιθυμία υιοθέτησης πρακτικών περιορισμένης προσπάθειας και προσωπικού κόστους, ο ημερήσιος χρόνος εργασίας φαίνεται να παίζει στατιστικά πολύ σημαντικό ρόλο, ενώ ως προς την επιθυμία υιοθέτησης αυξημένης προσπάθειας και προσωπικού κόστους, ο μόνος στατιστικά σημαντικός συσχετισμός που βρέθηκε ήταν εκείνος με το φύλο. Συγκριμένα, την εντονότερη επιθυμία για ανάπτυξη πρακτικών περιορισμένης προσπάθειας και προσωπικού κόστους ως μέσο διαχείρισης του άγχους εξέφρασαν οι επαγγελματίες με ημερήσιο χρόνο εργασίας τις 10-12 ώρες, αντίθετα τη μικρότερη επιθυμία εξέφρασαν οι συμμετέχοντες με 0-4 ώρες ημερήσιο χρόνο εργασίας. Στατιστικός έλεγχος με δείκτη Tukey ανέδειξε πως η στατιστικά σημαντική διαφορά βρίσκεται ανάμεσα σε αυτούς με ημερήσιο χρόνο εργασίας τις 8-10 ώρες από τη μία και εκείνους με ημερήσιο χρόνο εργασίας 4-8 ώρες ή 10-12 ώρες από την άλλη, με τους πρώτους να παρουσιάζουν τη λιγότερη επιθυμία (πίνακας 12).

Πίνακας 12. Επίδραση του ημερήσιο χρόνου εργασίας στον Παράγοντα 1 των επιθυμητών τρόπων αντιμετώπισης του άγχους.

		Παράγοντας 1		
		N	M.O.	F
Ημερήσιος Χρόνος Εργασίας	0-4 ώρες	11	0,09(0,3)	**5,2****
	4-8 ώρες	70	0,6(0,86)	
	8-10 ώρες	90	0,26(0,51)	
	10-12 ώρες	28	0,68(0,9)	

Παράγοντας 1: Πρακτικές περιορισμένης προσπάθειας και προσωπικού κόστους
Μ.Ο.: μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις
στην παρένθεση.
** p <0,01

Σχετικά με την επίδραση του φύλου, στην ανάπτυξη πρακτικών αυξημένης προσπάθειας και προσωπικού κόστους, οι γυναίκες φαίνεται να εκφράζουν μεγαλύτερη επιθυμία υιοθέτησης τέτοιων πρακτικών συγκριτικά με τους άνδρες, καθώς ο μέσος όρος τους στον παράγοντα αυτό είναι 2,82 (τυπική απόκλιση = 2,46) εν αντιθέσει με των ανδρών που είναι 1,78 (τυπική απόκλιση= 2,02). Ο στατιστικός έλεγχος t-test ανέδειξε τη διαφορά αυτή στατιστικά σημαντική: t(188,73) = -3,3, p <0,05. Αξίζει να σημειωθεί ότι η μέτρηση των ανδρών στηριζόταν σε 79 παρατηρήσεις και αυτή των γυναικών σε 131.

Στο επόμενο στάδιο ανάλυσης των πραγματικών και επιθυμητών μεθόδων αντιμετώπισης του άγχους, πραγματοποιήθηκε ανάλυση συσχετίσεων με το συντελεστή γραμμικής συσχέτισης Pearson ανάμεσα σε όλους τους παράγοντες των τρόπων αντιμετώπισης άγχους και σε αυτούς της κλίμακας άγχους και το συνολικό βαθμό της. Μόνο οι στρατηγικές Διαπροσωπικής Επικοινωνίας (παράγοντας 1 των πραγματικών τρόπων αντιμετώπισης άγχους) και οι δύο παράγοντες των επιθυμητών τρόπων αντιμετώπισης άγχους βρέθηκαν να φέρουν στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις με την κλίμακα του άγχους. Κατ' επέκταση, μόνο αυτά τα αποτελέσματα θα παρουσιασθούν και σχολιασθούν.

Πίνακας 13. Συσχετίσεις των στρατηγικών Διαπροσωπικής Επικοινωνίας με τους παράγοντες και το συνολικό βαθμό της κλίμακας του άγχους.

Κλίμακα Άγχους	Διαπροσωπική Επικοινωνία	
	Αριθμός Δείγματος (N)	Συντελεστής Pearson
Συνθήκες Εργασίας	170	-0,26**
Περιεχόμενο Καθηκόντων	180	-0,27**
Συνολικός Βαθμός Κλίμακας Άγχους	144	-0,21*

* p <0,05 και ** p <0,01.

Στον πίνακα είναι σαφές πως το άγχος που απορρέει από τις συνθήκες εργασίας, το περιεχόμενο των καθηκόντων και το εργασιακό άγχος εν γένει σχετίζεται με αρνητικό τρόπο (δηλ. όσο αυξάνεται το ένα μειώνεται το άλλο και αντίστροφα) με τις στρατηγικές διαπροσωπικής επικοινωνίας. Επομένως, φαίνεται πως οι συμμετέχοντες που χρησιμοποιούν ολοένα και περισσότερο τέτοιες μεθόδους διαχείρισης του άγχους, βιώνουν ολοένα και χαμηλότερο άγχος από τις συνθήκες εργασίας τους και το περιεχόμενο των καθηκόντων τους , καθώς επίσης και λιγότερο επαγγελματικό άγχος συνολικά. Αντίστροφα (στην ανάλυση συσχετίσεων δεν είναι γνωστό ποια μεταβλητή προκαλεί την αλλαγή στην άλλη μεταβλητή), τα άτομα που βιώνουν περισσότερο συνολικό άγχος και άγχος που απορρέει από το περιεχόμενο των καθηκόντων τους και τις συνθήκες εργασίας τους είναι άτομα που δεν κάνουν ιδιαίτερη χρήση μεθόδων διαπροσωπικής επικοινωνίας προς διαχείριση του.

Στους Πίνακες 14 και 15 παρουσιάζονται τα αντίστοιχα αποτελέσματα για τις πρακτικές περιορισμένης προσπάθειας και προσωπικού κόστους και τις πρακτικές αυξημένης προσπάθειας και προσωπικού κόστους.

Πίνακας 14. Συσχετίσεις των Πρακτικών Περιορισμένης Προσπάθειας και Προσωπικού Κόστους με τους παράγοντες και το συνολικό βαθμό της κλίμακας του άγχους.

Κλίμακα Άγχους	Πρακτικές Περιορισμένης Προσπάθειας & Προσωπικού Κόστους	
	Αριθμός Δείγματος (N)	Συντελεστής Pearson
Συνθήκες εργασίας	168	0,17*
Καταστάσεις κρίσης	189	0,18*

* p <0,05

Για τις πρακτικές περιορισμένης προσπάθειας και προσωπικού κόστους, ολοένα και πιο έντονη επιθυμία υιοθέτησης τέτοιων πρακτικών φαίνεται να χαρακτηρίζει εκείνους που αισθάνονται ολοένα και μεγαλύτερο άγχος από τις συνθήκες εργασίας τους ή τις καταστάσεις κρίσης ή και αντίστροφα.

Πίνακας 15. Συσχετίσεις των Πρακτικών Αυξημένης Προσπάθειας και Προσωπικού Κόστους με τους παράγοντες και το συνολικό βαθμό της κλίμακας του άγχους.

Κλίμακα Άγχους	Πρακτικές Αυξημένης Προσπάθειας & Προσωπικού Κόστους	
	Αριθμός Δείγματος (N)	Συντελεστής Pearson
Σχέσεις με άμεσο προϊστάμενο & συναδέλφους	162	0,23**
Συνθήκες εργασίας	169	0,26**
Περιεχόμενο καθηκόντων	169	0,21**
Καταστάσεις πίεσης	166	0,19*
Καταστάσεις κρίσης	190	0,21**
Συνολικός βαθμός άγχους	143	0,32**

* p <0,05 και ** p <0,01.

Από τον πίνακα προκύπτει πως τα άτομα που βιώνουν ολοένα και περισσότερο συνολικό άγχος ή άγχος που να σχετίζεται με τις σχέσεις τους με

τον άμεσο προϊστάμενο και τους συναδέλφους του, τις συνθήκες εργασίας τους, το περιεχόμενο των καθηκόντων τους και καταστάσεις κρίσης και πίεσης φαίνεται πως εκφράζουν ολοένα και εντονότερη επιθυμία να υιοθετήσουν πρακτικές αυξημένης προσπάθειας και προσωπικού κόστους για να το διαχειριστούν ή και αντίστροφα.

6.2.3. Κλίμακα Εργασιακής Ικανοποίησης με Κοινωνικο-Δημογραφικά Χαρακτηριστικά

Όπως και προηγουμένως, η μελέτη συσχετισμών με το φύλο, την θέση στην ιεραρχία και τον τύπο της σύμβασης πραγματοποιήθηκαν με το στατιστικό έλεγχο t-test για ανεξάρτητα δείγματα. Οι συσχετισμοί των υπόλοιπων κοινωνικο-δημογραφικών μεταβλητών με τα συνολικό βαθμό εργασιακής ικανοποίησης και των παραγόντων της μελετήθηκαν με την ανάλυση της διακύμανσης μίας κατεύθυνσης και το στατιστικό έλεγχο Tukey, όποτε ήταν απαραίτητο. Παρουσιάζονται και σχολιάζονται μόνο οι στατιστικά σημαντικοί συσχετισμοί.

Ως προς την ικανοποίηση από τις οικονομικές απολαβές, μόνο η εκπαίδευση βρέθηκε να παίζει στατιστικά σημαντικό ρόλο (πίνακας 16). Γενικά τη μεγαλύτερη ικανοποίηση ανέφεραν οι κάτοχοι Διδακτορικού τίτλου και οι απόφοιτοι Λυκείου, ενώ τη λιγότερη ικανοποίηση οι απόφοιτοι Γυμνασίου. Ο στατιστικός έλεγχος Tukey δεν μπόρεσε να ανιχνεύσει στατιστικά σημαντική διαφορά, με αποτέλεσμα να δοκιμασθούν κάποιοι άλλοι δείκτες. Τελικά ο δείκτης LSD ανέδειξε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους απόφοιτους Λυκείου από τη μία και τους απόφοιτους Γυμνασίου και ΑΕΙ/ΤΕΙ από την άλλη, με τους πρώτους να έχουν μεγαλύτερη ικανοποίηση. Επίσης, στατιστικά σημαντική διαφορά προέκυψε και ανάμεσα στους απόφοιτους Γυμνασίου και τους κατόχους Διδακτορικού τίτλου, με τους δεύτερους να δηλώνουν ικανοποιημένοι από τις οικονομικές τους απολαβές σε μεγαλύτερο βαθμό.

Ως προς την ικανοποίηση από την αναγνώριση που λαμβάνουν και τις προοπτικές εξέλιξης, ο στατιστικός έλεγχος t-test ανέδειξε πως όσοι διοικούνται μεν αλλά και διοικούν είναι πιο ικανοποιημένοι συγκριτικά με αυτούς που μόνο

διοικούνται (Πίνακας 16). Η διαφορά αυτή βρέθηκε στατιστικά πολύ σημαντική: $t(175) = -2,84$, $p < 0,01$.

Ως προς την ικανοποίηση που νιώθουν οι συμμετέχοντες από το περιεχόμενο εργασία τους, ο τομέας απασχόλησης του βρέθηκε να ασκεί στατιστικά σημαντική επίδραση σε αυτήν (πίνακας 17). Συγκεκριμένα, όσοι απασχολούνται σε θέσεις στον τομέα της υγείας και της εκπαίδευσης φαίνεται να αντλούν τη μεγαλύτερη ικανοποίηση, ενώ οι επαγγελματίες του τομέα παραγωγής και όσοι εργάζονται σε κάποια θέση του επιχειρησιακού τομέα (εφοδιαστική αλυσίδα, διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, IT, λογιστικά/οικονομικά, γραμματειακή υποστήριξη κτλ.) παρουσιάζουν τα χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης. Ο στατιστικός έλεγχος Tukey δεν κατάφερε να ανιχνεύσει ανάμεσα ποια ζεύγη κατηγοριών βρίσκεται η στατιστικά σημαντική διαφορά και κατά συνέπεια, δοκιμάσθηκαν διάφοροι άλλοι δείκτες. Ο δείκτης LSD τελικά εντόπισε τη στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους επαγγελματίες υγείας και τους εκπαιδευτικούς από τη μία και εκείνους που απασχολούνται στον τομέα της παραγωγής ή στον επιχειρησιακό τομέα από την άλλη, με τους πρώτους να αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από το περιεχόμενο εργασίας τους.

Ως προς την ικανοποίηση που νιώθουν οι συμμετέχοντες για την επάρκεια του συστήματος εργασίας τους, ο φορέας απασχόλησης και η διάρκεια εργασίας βρέθηκαν να παίζουν στατιστικά σημαντικό ρόλο (Πίνακας 18). Τη μεγαλύτερη ικανοποίηση βρέθηκαν να αντλούν οι δημόσιοι υπάλληλοι και τη μικρότερη οι ελεύθεροι επαγγελματίες. Ωστόσο, ο δείκτης Tukey ανέδειξε πως η στατιστικά σημαντική διαφορά βρίσκεται ανάμεσα στους δημόσιους και τους ιδιωτικούς υπαλλήλους. Επιπροσθέτως, τη μεγαλύτερη ικανοποίηση βρέθηκαν να αντλούν τα άτομα με 10-20 έτη προϋπηρεσίας, τα οποία σύμφωνα με το δείκτη Tukey διέφεραν με στατιστικά σημαντικό τρόπο από αυτούς με έτη προϋπηρεσίας 4-10, τα οποία δεν βρέθηκαν να είναι ιδιαίτερα ικανοποιημένα από την επάρκεια του συστήματος εργασίας τους.

Τέλος, σχετικά με την ικανοποίηση του δείγματος από τη σαφήνεια του ρόλου τους, στατιστικά σημαντική επίδραση βρέθηκαν να ασκούν η ηλικία, ο

φορέας απασχόλησης, η θέση στην ιεραρχία και ο τομέας απασχόλησης (πίνακας 18). Συγκεκριμένα, ως προς την ηλικία, τη μεγαλύτερη ικανοποίηση ανέφεραν οι συμμετέχοντες με ηλικία από 55-64 και τη μικρότερη οι συμμετέχοντες με ηλικία 45-54. Ο στατιστικός έλεγχος Tukey εντόπισε τη στατιστικά σημαντική διαφορά να βρίσκεται ανάμεσα τους.

Ως προς το φορέα απασχόλησης, οι ελεύθεροι επαγγελματίες και οι ιδιωτικοί υπάλληλοι βρέθηκαν να είναι περισσότερο ικανοποιημένοι με τη σαφήνεια του ρόλου τους στην εργασία τους. Ο στατιστικός έλεγχος Tukey επέδειξε πως η στατιστικά σημαντική διαφορά βρίσκεται ανάμεσα στους δημόσιους και ιδιωτικούς υπαλλήλους με τους πρώτους να είναι οι λιγότερο ικανοποιημένοι. Σχετικά με τη θέση του δείγματος στην ιεραρχία, όσοι διοικούνται βρέθηκαν να έχουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από όσους διοικούν και διοικούνται.

Τέλος, όσον αφορά στον τομέα απασχόλησης, όσοι εργάζονται στον τομέα παραγωγής και στον επιχειρησιακό τομέα ανέφεραν τα υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης, ενώ οι επαγγελματίες υγείας βρέθηκαν να είναι οι λιγότερο ικανοποιημένοι από τη σαφήνεια του εργασιακού τους ρόλου. Στατιστικός έλεγχος με το δείκτη Tukey ανέδειξε πως όσοι εργάζονται στον τομέα της παραγωγής είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από αυτούς που εργάζονται στον τομέα της υγείας και της παροχής υπηρεσιών με στατιστικά σημαντικό τρόπο.

Πίνακας 16. Στατιστικά σημαντικοί συσχετισμοί κοινωνικο-δημογραφικών μεταβλητών με τους παράγοντες 1 και 4 της κλίμακας της εργασιακής ικανοποίησης.

		Παράγοντας 1			Παράγοντας 4		
		N	M.O.	F	N	M.O.	T
Εκπαίδευση	Γυμν.	7	3,43(0,55)	**2,94***			
	Λύκειο	43	4(0,75)				
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	58	3,74(0,55)				
	Μεταπτ.	57	3,81(0,43)				
	PhD	9	4,14(0,4)				
Θέση Ιεραρχίας	Διοικείται				117	3,24(1,41)	**-2,84****
	Διοικεί & διοικείται				60	3,87(1,36)	

Παράγοντας 1: Οικονομικές Απολαβές, Παράγοντας 4: Αναγνώριση & Προοπτικές Εξέλιξης
Μ.Ο.: μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις στην παρένθεση.
* p <0,05 και ** p <0,01.

Πίνακας 17. Η επίδραση του τομέα απασχόλησης στην ικανοποίηση από το περιεχόμενο εργασίας του δείγματος.

		Παράγοντας 3		
		N	M.O.	F
Τομέας Απασχόλησης	Marketing	54	4,44(0,86)	**2,37***
	Υγεία	8	4,94(0,5)	
	Παραγωγή	15	3,93(0,92)	
	Εκπαίδευση	20	4,76(1)	
	Παροχή Υπηρεσιών	30	4,25(1,18)	
	Επιχειρησιακός	54	4,23(0,88)	

Παράγοντας 3: Περιεχόμενο εργασίας, Μ.Ο.: μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις στην παρένθεση.
* p <0,05

Πίνακας 18. Στατιστικά σημαντικοί συσχετισμοί κοινωνικο-δημογραφικών μεταβλητών με τους παράγοντες 6 και 7 της κλίμακας της εργασιακής ικανοποίησης.

		Παράγοντας 6			Παράγοντας 7		
		N	M.O.	F	N	M.O.	F ή t
Ηλικία	18-24				14	3,61(1,71)	**3,52****
	25-34				99	3,54(1,5)	
	35-44				45	4,02(1,58)	
	45-54				23	2,98(1,26)	
	55-64				8	5(1,83)	
Φορέας Απασχολ.	Δημόσιο	45	5,48(5,26)	**3,35***	40	3,03(1,33)	**4,31***
	Ιδιωτικός	136	4,29(1,08)		137	3,82(1,58)	
	Ελ.Επαγ.	11	4,18(0,96)		11	3,86(1,63)	
Διάρκεια Εργασίας	<1 έτος	26	4,12(1,13)	**2,51***			
	1-4 έτη	83	4,49(1,09)				
	4-10 έτη	52	4,21(1,04)				
	10-20 έτη	20	6,3(7,81)				
	20< έτη	12	4,46(1,2)				
Θέση Ιεραρχίας	Διοικείται				118	3,85(1,58)	**2,25***
	Διοικεί & Διοικείται				65	3,3(1,51)	
Τομέας Απασχόλ.	Marketing				51	3,69(1,31)	**3,85****
	Υγεία				8	2,38(1,36)	
	Παραγωγή				16	4,63(1,54)	
	Εκπαίδευση				18	3,17(1,2)	
	Παροχή Υπηρεσιών				31	3,27(1,64)	
	Επιχειρησιακός				55	3,99(1,65)	

Παράγοντας 6: Επάρκεια Συστήματος, Παράγοντας 7: Σαφήνεια Ρόλου
Μ.Ο.: μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις στην παρένθεση.
* p <0,05 και ** p <0,01.

6.2.4. Κλίμακα Ανασφάλειας κατά το Τελευταίο Εξάμηνο με Κοινωνικο-Δημογραφικά Χαρακτηριστικά

Η αίσθηση ανασφάλειας που βιώνουν οι συμμετέχοντες κατά το τελευταίο εξάμηνο στην εργασία τους βρέθηκε να επηρεάζεται με στατιστικά σημαντικό τρόπο μόνο από το φορέα και τον τομέα απασχόλησης (Πίνακας 19). Οι επαγγελματίες του ιδιωτικού τομέα βρέθηκαν να αναφέρουν την εντονότερη αίσθηση ανασφάλειας κατά το τελευταίο εξάμηνο, ενώ οι δημόσιοι υπάλληλοι ανέφεραν τη λιγότερη. Ο στατιστικός έλεγχος με δείκτη το Tukey ανέδειξε πως η διαφορά αυτή είναι στατιστικά πολύ σημαντική. Ως προς τους διαφορετικούς τομείς απασχόλησης, η μεγαλύτερη ανασφάλεια εκφράστηκε από τους επαγγελματίες που δραστηριοποιούνται στον τομέα της υγείας, του marketing-πωλήσεων και της παραγωγής. Αντίθετα, τα χαμηλότερα επίπεδα ανασφάλειας βρέθηκαν να χαρακτηρίζουν τους εκπαιδευτικούς. Η ανάλυση με το δείκτη Tukey ανέδειξε πως η στατιστικά σημαντική διαφορά βρίσκεται ανάμεσα στους συμμετέχοντες που εργάζονται στον τομέα του marketing –πωλήσεων από τη μία και τους εκπαιδευτικούς από την άλλη.

Πίνακας 19 . Επίδραση του φορέα και τομέα απασχόλησης στην αίσθηση ανασφάλειας του δείγματος κατά το τελευταίο εξάμηνο.

		Αίσθηση Ανασφάλειας το Τελευταίο Εξάμηνο		
		N	M.O.	F
Φορέας Απασχόλησης	Δημόσιο	27	3,59 (2)	**4,86****
	Ιδιωτικός	81	4,7 (1,62)	
	Ελ.Επαγγελ.	10	5 (1,33)	
Τομέας Απασχόλησης	Marketing	30	5,1 (1,69)	**2,95***
	Υγεία	6	5,17 (1,47)	
	Παραγωγή	11	5 (1,55)	
	Εκπαίδευση	17	3,59 (1,54)	
	Παροχή Υπηρεσιών	17	4 (1,77)	
	Επιχειρησιακός	29	4 (1,71)	

Μ.Ο.: μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις στην παρένθεση & * p <0,05 και ** p <0,01.

Αξίζει να σημειωθεί πως η ανασφάλεια κατά το τελευταίο εξάμηνο δε συσχετιζόταν με στατιστικά σημαντικό τρόπο ούτε με το συνολικό βαθμό της κλίμακας του εργασιακού άγχους ούτε με το συνολικό βαθμό της κλίμακας της εργασιακής ικανοποίησης.

6.2.5. Κλίμακα Αίσθησης Ανασφάλειας για το Οικονομικό Μέλλον με Κοινωνικο-Δημογραφικά Χαρακτηριστικά

Στο προτελευταίο στάδιο της ανάλυσης μελετήθηκαν τυχόν διαφοροποιήσεις της κλίμακας της ανασφάλειας για το οικονομικό μέλλον ως συνάρτηση των διάφορων κοινωνικο-δημογραφικών χαρακτηριστικών. Αναφέρονται και σχολιάζονται μόνον οι στατιστικά σημαντικές επιδράσεις (Πίνακας 20).

Πίνακας 20 . Διαφοροποιήσεις στην κλίμακα ανασφάλειας για το οικονομικό μέλλον ως συνάρτηση κοινωνικο-δημογραφικών χαρακτηριστικών.

		Ανασφάλεια για το Οικονομικό Μέλλον			
		N	M.O.	t	F
Θέση Ιεραρχίας	Διοικείται	117	27,82 (8,01)	**2,24 ***	
	Διοικεί & Διοικείται	64	25,06 (7,71)		
Εκπαίδευση	Γυμνάσιο	8	32,63 (8,47)		**2,76 ***
	Λύκειο	48	26,44 (7,59)		
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	61	27,18 (8,59)		
	Μεταπτυχιακό	61	26,64 (7,99)		
	Διδακτορικό	9	20 (3,97)		
Διάρκεια Εργασίας	<1 έτη	25	26,32 (10,48)		**3,03 ***
	1-4 έτη	81	27,52 (7,11)		
	4-10 έτη	49	27,37 (7,59)		
	10-20 έτη	22	25,95 (9,77)		
	20< έτη	11	18,82 (5,12)		

Μ.Ο.: μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις στην παρένθεση.

* p <0,05.

Όπως μπορεί να διακρίνει κανείς στον πίνακα, όσον αφορά στη θέση στην ιεραρχία, οι συμμετέχοντες που διοικούνται εκφράζουν μεγαλύτερη ανασφάλεια για το οικονομικό τους μέλλον, από αυτούς που και διοικούν και διοικούνται. Μεγαλύτερη ανασφάλεια για το οικονομικό τους μέλλον εκφράζουν κι όσοι είναι απόφοιτοι Γυμνασίου σε αντίθεση με τους κατόχους διδακτορικού τίτλου, οι οποίοι εμφανίζουν τα χαμηλότερα επίπεδα ανασφάλειας για το οικονομικό τους μέλλον. Στατιστικός έλεγχος με τον δείκτη Tukey ανέδειξε τη διαφορά αυτή ανάμεσα στα δύο εκπαιδευτικά επίπεδα στατιστικά σημαντική.

Τέλος, μεγάλη ανασφάλεια αναφέρουν και τα άτομα με εργασιακή εμπειρία που κυμαίνεται από 1-4 έτη ή από 4-10. Από το στατιστικό έλεγχο με το δείκτη Tukey προέκυψε πως οι συμμετέχοντες που ανήκουν σε αυτές τις δύο κατηγορίες διαφοροποιούνται με στατιστικά σημαντικό τρόπο από αυτούς που έχουν σημειώσει πάνω από 20 χρόνια επαγγελματικής σταδιοδρομίας, οι οποίοι κι αναφέρουν τα χαμηλότερα ποσοστά ανασφάλειας για το οικονομικό μέλλον.

6.2.6. Κλίμακα Αίσθησης Ανασφάλειας για το Οικονομικό Μέλλον με Κλίμακα Εργασιακού Άγχους

Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις με την κλίμακα του άγχους (Πίνακας 21), με την κλίμακα της ικανοποίησης (Πίνακας 22), με τις πρακτικές αυξημένης προσπάθειας και προσωπικού κόστους (Πίνακας 23) και με την αίσθηση εργασιακής ανασφάλειας το τελευταίο εξάμηνο (Πίνακας 24).

Πίνακας 24. Στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις ανάμεσα στην κλίμακα της ανασφάλειας για το οικονομικό μέλλον και την κλίμακα του εργασιακού άγχους.

Κλίμακα Άγχους	Ανασφάλεια για το Οικονομικό Μέλλον	
	Αριθμός Δείγματος (N)	Συντελεστής Pearson
Σχέσεις με άμεσο προϊστάμενο & συναδέλφους	152	0,25*
Συνθήκες εργασίας	160	0,21*
Περιεχόμενο καθηκόντων	167	0,23*
Καταστάσεις πίεσης	153	0,24*
Συμβολική & Υλική Αποστέρηση	174	0,29*
Συνολικός βαθμός άγχους	135	0,29*

* p <0,01.

Όπως διακρίνεται και στον πίνακα, η ανασφάλεια για το οικονομικό μέλλον συσχετίζεται θετικά και με στατιστικά πολύ σημαντικό τρόπο με την πλειοψηφία των παραγόντων της κλίμακας του εργασιακού άγχους και με το συνολικό βαθμό της. Κατά συνέπεια, αυτό υποδηλώνει πως όσο αυξάνεται η ανασφάλεια που βιώνουν οι συμμετέχοντες για το οικονομικό μέλλον, τόσο αυξάνεται και το άγχος που νιώθουν γενικά, καθώς επίσης και όσον αφορά στις σχέσεις τους με τον άμεσο προϊστάμενο και τους συναδέλφους τους, με τις συνθήκες εργασίας τους, με το περιεχόμενο των καθηκόντων τους, με διάφορες καταστάσεις πίεσης και με κάθε μορφή συμβολικής ή υλικής αποστέρησης. Αντίστροφα, λόγω της φύσης της ανάλυσης των συσχετισμών, θα μπορούσε κανείς να ισχυριστεί πως όσο αυξάνεται το συνολικό άγχος και το άγχος που σχετίζεται με τις εργασιακές

παραμέτρους που προαναφέρθηκαν, αυξάνεται γραμμικά και η ανασφάλεια που αισθάνεται ο επαγγελματίας για το οικονομικό του μέλλον.

6.2.7. Κλίμακα Αίσθησης Ανασφάλειας για το Οικονομικό Μέλλον με Κλίμακα Εργασιακής Ικανοποίησης

Πίνακας 25. Στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις ανάμεσα στην κλίμακα της ανασφάλειας για το οικονομικό μέλλον και την κλίμακα της εργασιακής ικανοποίησης.

Κλίμακα Ικανοποίησης	Ανασφάλεια για το Οικονομικό Μέλλον	
	Αριθμός Δείγματος (N)	Συντελεστής Pearson
Επαγγελματικές σχέσεις με προϊστάμενο	179	0,36**
Αναγνώριση & προοπτικές εξέλιξης.	170	-0,26**
Συναδελφικό κλίμα	179	-0,17*
Σαφήνεια ρόλου	179	0,31**

* p <0,05 και ** p <0,01.

Η ανασφάλεια για το οικονομικό μέλλον βρέθηκε να διατηρεί θετική και στατιστικά πολύ σημαντική συσχέτιση με την ικανοποίηση σχετικά με τις επαγγελματικές σχέσεις με τον προϊστάμενο και με τη σαφήνεια του εργασιακού ρόλου. Κατ' αυτόν τον τρόπο, όσο αυξάνεται η ικανοποίηση που απορρέει από αυτές τις δύο εργασιακές διαστάσεις τόσο αυξάνεται και η ανασφάλεια για το οικονομικό μέλλον. Καθώς είναι αρκετά απίθανο η ανασφάλεια για το οικονομικό μέλλον να προκαλεί την εργασιακή ικανοποίηση, στη συγκεκριμένη περίπτωση η αντίστροφη ερμηνεία της συσχέτισης δε λήφθηκε υπ' όψιν.

Συγχρόνως, φαίνεται πως η ανασφάλεια για το οικονομικό μέλλον συνδέεται με αρνητικό και στατιστικά σημαντικό τρόπο με την ικανοποίηση που αναφέρουν οι συμμετέχοντες σχετικά με την αναγνώριση και τις προοπτικές εξέλιξης στην εργασία τους, καθώς επίσης και με το συναδελφικό κλίμα που επικρατεί εκεί. Με άλλα λόγια, όσο αυξάνεται η ικανοποίηση του επαγγελματία από τις προοπτικές εξέλιξής του και από το συναδελφικό κλίμα που κυριαρχεί στο

χώρο εργασίας μειώνεται γραμμικά η ανασφάλεια που βιώνει για το οικονομικό του μέλλον. Αντίστροφα, όσο αυξάνεται η ανασφάλεια που αισθάνεται κανείς για το οικονομικό του μέλλον, τόσο μειώνεται η ικανοποίηση του από την αναγνώριση που λαμβάνει και τις προοπτικές ανέλιξης, καθώς επίσης και από το συναδελφικό κλίμα.

6.2.8. Κλίμακα Αίσθησης Ανασφάλειας για το Οικονομικό Μέλλον με Κλίμακα Πραγματικών/Επιθυμητών Τρόπων Αντιμετώπισης Εργασιακού Άγχους

Όταν η συσχέτιση ανάμεσα στην ανασφάλεια για το οικονομικό μέλλον και τους τρόπους αντιμετώπισης του εργασιακού άγχους αποτέλεσε αντικείμενο επεξεργασίας και ανάλυσης, τα αποτελέσματα ανέδειξαν στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στην κλίμακα της ανασφάλειας για το μέλλον και τις επιθυμητές πρακτικές αυξημένης προσπάθειας και προσωπικού κόστους. Συγκεκριμένα, όσο αυξάνεται η ανασφάλεια που αισθάνονται οι συμμετέχοντες για το οικονομικό μέλλον, αυξάνεται γραμμικά και η επιθυμία υιοθέτησης πρακτικών αυξημένης προσπάθειας και προσωπικού κόστους προς διαχείριση του εργασιακού άγχους που βιώνουν.

Πίνακας 26. Στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις ανάμεσα στην κλίμακα της ανασφάλειας για το οικονομικό μέλλον και τους τρόπους αντιμετώπισης του άγχους.

Επιθυμητοί Τρόποι Διαχείρισης Εργασιακού Άγχους	Ανασφάλεια για το Οικονομικό Μέλλον	
	Αριθμός Δείγματος (N)	Συντελεστής Pearson
Πρακτικές αυξημένης προσπάθειας & προσωπικού κόστους.	188	0,15*

* p <0,05

6.2.9. Κλίμακα Αίσθησης Ανασφάλειας για το Οικονομικό Μέλλον με Κλίμακα Ανασφάλειας το τελευταίο 6μηνο

Τέλος, η ανασφάλεια για το οικονομικό μέλλον βρέθηκε να διατηρεί θετική και στατιστικά πολύ σημαντική συσχέτιση με την αίσθηση ανασφάλειας κατά το τελευταίο εξάμηνο. Φαίνεται από τα αποτελέσματα πως η αίσθηση ανασφάλειας

που βιώνουν οι επαγγελματίες του παρόντος δείγματος στην εργασία τους κατά τους τελευταίους μήνες γενικεύεται σε μία κυρίαρχη αίσθηση ανασφάλειας για το οικονομικό μέλλον, καθώς όσο αυξάνεται η μία αυξάνεται και η άλλη.

Πίνακας 27. Συσχέτιση ανάμεσα στην κλίμακα της ανασφάλειας για το οικονομικό μέλλον και την αίσθηση ανασφάλειας κατά το τελευταίο εξάμηνο.

	Ανασφάλεια για το Οικονομικό Μέλλον	
	Αριθμός Δείγματος (N)	**Συντελεστής Pearson**
Αίσθηση ανασφάλειας το τελευταίο εξάμηνο	106	0,3*

* p <0,01

6.2.10. Κλίμακα Οικονομικής Κρίσης με Κοινωνικο-Δημογραφικά Χαρακτηριστικά

Η κλίμακα της οικονομικής κρίσης αποτέλεσε την τελευταία εξαρτημένη κλίμακα προς σχολιασμό λόγω της ενδελεχούς επεξεργασίας και ανάλυσης. Όπως και προηγουμένως παρουσιάζονται μόνο οι στατιστικά συσχετισμοί.

Ο στατιστικός έλεγχος t test ανέδειξε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες ως προς όλους τους παράγοντες της κλίμακας της οικονομικής κρίσης και το συνολικό της βαθμό (πίνακες 28-29).

Πίνακας 28. Στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα της ανάλυσης t test για τους παράγοντες 1,2 και 3 της κλίμακας της οικονομικής κρίσης.

		Παράγοντας 1			Παράγοντας 2			Παράγοντας 3		
		N	M.O.	t	N	M.O.	t	N	M.O.	t
Φύλο	Άνδρας	69	5,04(1,28)	**-3,19****	69	3,67(1,45)	**-2,75***	68	4,72(1,39)	**-2,58***
	Γυναίκα	123	5,62(1,06)		120	4,27(1,45)		122	5,22(1,1)	

Παράγοντας 1: Μεταβολές στο Οικονομικό & Εργασιακό Μακροπεριβάλλον, Παράγοντας 2: Περιορισμός Προσωπικών Δραστηριοτήτων Διασκέδασης & Ψυχαγωγίας, Παράγοντας 3: Οικονομικές Συνθήκες σε Διεθνές & Εθνικό Επίπεδο, M.O.: μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις στην παρένθεση.
* p <0,05 και **p<0,01

Πίνακας 29. Στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα της ανάλυσης t test για τους παράγοντες 4, 5 και 6 της κλίμακας της οικονομικής κρίσης.

		Παράγοντας 4			Παράγοντας 5			Παράγοντας 6		
		N	M.O.	t	N	M.O.	t	N	M.O.	t
Φύλο	Άνδρας	67	4,51(1,48)	**-4,04****	67	5,4(1,5)	**-2,08***	75	5,09(1,43)	**-2,96****
	Γυναίκα	114	5,3(1,15)		107	5,83(1,22)		122	5,66(1,15)	

Παράγοντας 4:Οργανωσιακές Αλλαγές & Οικονομικές Μεταβολές στο Εργασιακό Μικροπεριβάλλον, Παράγοντας 5: Αδυναμία Ανταπόκρισης σε Προσωπικές Οικονομικές Υποχρεώσεις Παράγοντας 6: Έμμεση Απώλεια Εργασίας από Παράγοντες του Εργασιακού & Κοινωνικού Μικροπεριβάλλοντος, M.O.: μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις στην παρένθεση.
* p <0,05 και **p<0,01

Όπως διακρίνεται από τους πίνακες, οι γυναίκες αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα άγχους που σχετίζεται με παραμέτρους της οικονομικής κρίσης. Οι μεταβολές στο οικονομικό και εργασιακό μακροπεριβάλλον, το ενδεχόμενο

περιορισμού προσωπικών δραστηριοτήτων διασκέδασης και ψυχαγωγίας, οι γενικότερες συνθήκες σε διεθνές και εθνικό επίπεδο, οι οργανωσιακές αλλαγές και οικονομικές μεταβολές στο εργασιακό μικροπεριβάλλον, η αδυναμία ανταπόκρισης σε προσωπικές οικονομικές υποχρεώσεις και η έμμεση απώλεια εργασίας από παράγοντες του εργασιακού και κοινωνικού μικροπεριβάλλοντος αποτελούν για αυτές πηγές εντονότερου άγχους συγκριτικά με τους άνδρες. Επομένως, δεν προκαλεί έκπληξη που τελικά αναφέρουν και τα υψηλότερα επίπεδα άγχους στο συνολικό βαθμό της κλίμακας: γυναίκες (N = 95, μέσος όρος = 120,71 και τυπική απόκλιση = 18,94) έναντι ανδρών (N= 57, μέσος όρος = 109,63 και τυπική απόκλιση = 18,94). Η διαφορά αυτή βρέθηκε να αγγίζει τα όρια στατιστικής σημαντικότητας: $t(93,78)= -2,86$, $p <0,01$.

Όσον αφορά την επίδραση άλλων κοινωνικο-δημογραφικών χαρακτηριστικών, από την ανάλυση της διακύμανσης μίας κατεύθυνσης προέκυψε πως η εκπαίδευση και ο χρόνος εργασίας επιδρούν σημαντικά στον Παράγοντα 1 της κλίμακας (πίνακας 30), η ηλικία και ο φορέας απασχόλησης ασκούν στατιστικά σημαντική επίδραση στον Παράγοντα 2 (πίνακας 31), και η εκπαίδευση, ο φορέας απασχόλησης και ο τομέας απασχόλησης διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στον Παράγοντα 4 της κλίμακας (πίνακας 32).

Πίνακας 30. Στατιστικά αποτελέσματα της ανάλυσης της διακύμανσης για τον παράγοντα 1 της κλίμακας της οικονομικής κρίσης

		Μεταβολές στο Οικονομικό & Εργασιακό Μακροπεριβάλλον		
		N	Μ.Ο.	F
Εκπαίδευση	Γυμνάσιο	8	6,35(1,32)	**3,1***
	Λύκειο	44	5,73(1,16)	
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	63	5,37(1,12)	
	Μεταπτυχιακό	65	5,23(1,19)	
	Διδακτορικό	9	4,87(0,96)	
Ημερήσιος Χρόνος Εργασίας	0-4	11	6 (0,83)	**4,07****
	4-8	61	5,47(1,17)	
	8-10	83	5,52(1,12)	
	10-12	27	4,77(1,3)	

Μ.Ο.: μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις στην παρένθεση.
* p <0,05 και **p<0,01

Οι συμμετέχοντες με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης βρέθηκαν να διαφοροποιούνται ως προς το βαθμό άγχους που βιώνουν σχετικά με της μεταβολές στο οικονομικό και εργασιακό περιβάλλον ως αποτέλεσμα της οικονομικής κρίσης. Από τον πίνακα γίνεται σαφές ότι το άγχος που βιώνουν οι συμμετέχοντες σχετικά με το συγκεκριμένο παράγοντα της κλίμακας ακολουθεί σταδιακή μείωση, καθώς αυξάνεται το εκπαιδευτικό επίπεδο, με τους απόφοιτους Γυμνασίου να αναφέρουν τα υψηλότερα επίπεδα και τους κατόχους Διδακτορικού τα χαμηλότερα. Εκ των υστέρων έλεγχος με το δείκτη Tukey εντόπισε τη στατιστικά σημαντική διαφορά να βρίσκεται αφ' ενός ανάμεσα στους απόφοιτους Γυμνασίου από τη μία και τους κατόχους προπτυχιακού, μεταπτυχιακού και διδακτορικού διπλώματος από την άλλη και αφ' ετέρου ανάμεσα στους απόφοιτους Λυκείου από τη μία και τους κατόχους μεταπτυχιακού και διδακτορικού από την άλλη.

Ομοίως, συμμετέχοντες με διαφορετικό ημερήσιο ωράριο εργασίας βρέθηκαν να διαφοροποιούνται ως προς το άγχος που αισθάνονται σε σχέση με

τις μεταβολές στο οικονομικό και εργασιακό μακροπεριβάλλον που μπορεί να φέρει η οικονομική κρίση. Τα υψηλότερα επίπεδα άγχους χαρακτηρίζουν τους συμμετέχοντες με 0-4 ώρες διάρκεια εργασίας ημερησίως και τα χαμηλότερα όσους εργάζονται 10-12 ώρες την ημέρα. Από το στατιστικό έλεγχο με δείκτη Tukey προέκυψε πως όσοι εργάζονται 10-12 ώρες την ημέρα διαφέρουν με στατιστικά σημαντικό τρόπο από όλους τους άλλους συμμετέχοντες (με ωράριο εργασίας δηλ. 0-4, 4-8 και 8-10 ώρες).

Πίνακας 31. Στατιστικά αποτελέσματα της ανάλυσης της διακύμανσης για τον παράγοντα 2 της κλίμακας της οικονομικής κρίσης

		Περιορισμός Προσωπικών Δραστηριοτήτων Διασκέδασης & Ψυχαγωγίας		
		N	M.O.	F
Ηλικία	18-24	15	4,65(1,12)	**3,73****
	25-34	97	4,3(1,44)	
	35-44	41	3,72(1,17)	
	45-54	25	3,44(1,74)	
	55-64	9	3,28(1,86)	
Φορέας Απασχόλησης	Δημόσιος	43	3,38(1,27)	**5,82****
	Ιδιωτικός	130	4,23(1,49)	
	Ελ. Επαγγελμ.	13	4,21(1,33)	

M.O.: μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις στην παρένθεση.
*p<0,01

Στον Πίνακα 31 είναι σαφές πως καθώς αυξάνεται η ηλικία των συμμετεχόντων, μειώνεται προοδευτικά το άγχος που συνοδεύει το ενδεχόμενο περιορισμού προσωπικών δραστηριοτήτων διασκέδασης και ψυχαγωγίας λόγω κρίσης. Η εκ των υστέρων ανάλυση με το δείκτη Tukey αναδεικνύει πως οι συμμετέχοντες με ηλικία από 18-34 (ομάδες 18-24 και 25-34) βιώνουν σημαντικά υψηλότερα επίπεδα άγχους ως προς αυτόν τον παράγοντα της κλίμακας σε αντίθεση με τους συμμετέχοντες που έχουν ηλικία από 35-64 έτη (δηλ. 35-44, 45-54, 55-64). Κατά παρόμοιο τρόπο, το εντονότερο άγχος ως προς αυτόν τον παράγοντα εκφράζουν οι ιδιωτικοί υπάλληλοι και οι ελεύθεροι επαγγελματίες,

ωστόσο η στατιστικά σημαντική διαφορά εντοπίζεται ανάμεσα στους ιδιωτικούς και τους δημόσιους υπαλλήλους.

Πίνακας 32. Στατιστικά αποτελέσματα της ανάλυσης της διακύμανσης για τον παράγοντα 4 της κλίμακας της οικονομικής κρίσης

		Οργανωσιακές Αλλαγές & Οικονομικές Μεταβολές στο Εργασιακό Μικροπεριβάλλον		
		N	M.O.	F
Εκπαίδευση	Γυμνάσιο	8	6,19(0,93)	**3,52****
	Λύκειο	44	5,03(1,45)	
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	59	4,68(1,38)	
	Μεταπτυχιακό	60	5,27(1,18)	
	Διδακτορικό	8	4,5(0,27)	
Φορέας Απασχόλησης	Δημόσιος	39	4,4(1,4)	**5,26****
	Ιδιωτικός	128	5,17(1,3)	
	Ελ. Επαγγελμ.	11	5,09(0,94)	
Τομέας Απασχόλησης	Marketing	52	5,21(1,35)	**2,51***
	Υγεία	8	4,22(1,57)	
	Παραγωγή	15	5,22(0,88)	
	Εκπαίδευση	18	5,29(0,97)	
	Παροχή Υπηρεσιών	28	4,39(1,69)	
	Επιχειρησιακός	47	5,23(1,21)	

Μ.Ο.: μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις στην παρένθεση.
* p <0,05 και **p<0,01

Στον Πίνακα 33 διαφαίνεται πως τα υψηλότερα επίπεδα άγχους σχετικά με τις πιθανές οργανωσιακές αλλαγές και οικονομικές μεταβολές στο εργασιακό μικροπεριβάλλον που μπορεί να επιφέρει η οικονομική κρίση εκφράζονται από τους απόφοιτους Γυμνασίου και τους κατόχους μεταπτυχιακού τίτλου, ενώ τα χαμηλότερα από τους κατόχους διδακτορικού τίτλου και τους απόφοιτους Λυκείου. Ο στατιστικός έλεγχος Tukey υπέδειξε τη στατιστικά σημαντική διαφορά

να βρίσκεται ανάμεσα στους απόφοιτους Γυμνασίου και τους απόφοιτους ΑΕΙ/ΤΕΙ.

Ως προς την επίδραση του φορέα απασχόλησης στον Παράγοντα 4 της κλίμακας της οικονομικής κρίσης, η εκ των υστέρων ανάλυση με τον δείκτη Tukey κατέληξε στο ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι βιώνουν σημαντικά λιγότερο άγχος από τις οργανωσιακές αλλαγές και οικονομικές μεταβολές στο εργασιακό μικροπεριβάλλον που συνοδεύουν την οικονομική κρίση συγκριτικά με τους ιδιωτικούς υπαλλήλους. Λιγότερο άγχος σχετικά με τον ίδιο παράγοντα βρέθηκαν να αισθάνονται οι επαγγελματίες που δραστηριοποιούνται στο χώρο της υγείας και της παραγωγής, ενώ οι επαγγελματίες από όλους τους άλλους τομείς απασχόλησης ανέφεραν υψηλά επίπεδα άγχους. Εκ των υστέρων έλεγχος με τον δείκτη LSD, καθώς η πλειοψηφία των post hoc δεικτών δεν μπορούσε να ανιχνεύσει κάποιο στατιστικά σημαντικό αποτέλεσμα, ανέδειξε πως η στατιστικά σημαντική διαφορά βρίσκεται ανάμεσα στους επαγγελματίες που εργάζονται στον τομέα της παραγωγής από τη μία και όσους εργάζονται στον τομέα marketing-πωλήσεων, στον επιχειρησιακό τομέα και στον τομέα της εκπαίδευσης. Επίσης, στατιστικά σημαντική διαφορά βρέθηκε και ανάμεσα στους επαγγελματίες υγείας και αυτούς που απασχολούνται στον επιχειρησιακό τομέα.

6.2.11. Κλίμακα Οικονομικής Κρίσης με Συνολικούς Βαθμούς Κλιμάκων Εργασιακού Άγχους, Πραγματικών /Επιθυμητών Τρόπων Αντιμετώπισης Εργασιακού Άγχους, Εργασιακής Ικανοποίησης & Ανασφάλειας το τελευταίο 6μηνο

Τέλος, εξετάστηκε κατά πόσο συσχετίζονται με στατιστικά σημαντικό τρόπο οι παράγοντες και ο συνολικός βαθμός της κλίμακας της οικονομικής κρίσης με την κλίμακα του άγχους, τους τρόπους διαχείρισής του, την εργασιακή ικανοποίηση και την ανασφάλεια κατά τα τελευταίο εξάμηνο και για το οικονομικό μέλλον. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται σε μία σειρά από πίνακες στους οποίους περιλαμβάνονται μόνο οι στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις ανά παράγοντα και συνολικό βαθμό της οικονομικής κρίσης (πίνακες 33-39).

Πίνακας 33. Στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις του Παράγοντα 1 της κλίμακας της οικονομικής κρίσης

	Μεταβολές στο Οικονομικό & Εργασιακό Μακροπεριβάλλον	
	Αριθμός Δείγματος (N)	**Συντελεστής Pearson**
Σχέσεις με άμεσο προϊστάμενο & συναδέλφους	153	0,21**
Συνθήκες εργασίας	161	0,34**
Περιεχόμενο καθηκόντων	169	0,3**
Καταστάσεις πίεσης	154	0,35**
Καταστάσεις κρίσης	180	0,24**
Συμβολική & υλική Αποστέρηση	177	0,27**
Συνολικός βαθμός άγχους	136	0,35**
Ικανοποίηση με την επάρκεια του συστήματος	181	-0,15*
Ικανοποίηση με τη σαφήνεια του ρόλου	183	0,19**
Αίσθηση ανασφάλειας για το οικονομικό μέλλον	182	0,3**

* p<0,05 και ** p <0,01.

Ο παράγοντας 1 της οικονομικής κρίσης φαίνεται να συσχετίζεται θετικά και με στατιστικά πολύ σημαντικό τρόπο με όλους τους παράγοντες της κλίμακας του άγχους και με το συνολικό βαθμό της. Επομένως, όσο αυξάνεται το άγχος των συμμετεχόντων γενικά και ως προς τις σχέσεις τους με τον άμεσο προϊστάμενο και τους συναδέλφους τους, με τις συνθήκες εργασίας τους, με το περιεχόμενο των καθηκόντων τους, με τις διάφορες καταστάσεις είτε πίεσης είτε κρίσης στον τομέα εργασίας τους και με κάθε μορφή συμβολικής ή υλικής αποστέρησης, αυξάνεται και το άγχος που βιώνουν σχετικά με τις ενδεχόμενες μεταβολές στο οικονομικό και εργασιακό μακροπεριβάλλον που επιφέρει η οικονομική κρίση. Αντίστροφα, το άγχος που απορρέει από αυτές τις μεταβολές μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση του άγχους σχετικά με τις ειδικές εργασιακές παραμέτρους που αναφέρθηκαν και γενικότερα.

Επιπρόσθετα, η αύξηση της ικανοποίησης των εργαζομένων αυτού του δείγματος από την επάρκεια του συστήματος στην εργασία τους οδηγεί στη

γραμμική μείωση του άγχους σχετικά με τις μεταβολές στο μακροπεριβάλλον που επιφέρει η οικονομική κρίση, ή και αντίστροφα η αύξηση του άγχους που συνδέεται με αυτές τις μεταβολές οδηγεί σε μείωση της ικανοποίησης από την επάρκεια του συστήματος.

Τέλος, η αύξηση της ικανοποίησης από τη σαφήνεια του ρόλου των εργαζομένων συνδέεται με αυξημένα επίπεδα άγχους σχετικά με τον πρώτο παράγοντα της κλίμακας της οικονομικής κρίσης. Είναι λιγότερο πιθανό να ισχύει η αντίστροφη ερμηνεία της συσχέτισης, καθώς είναι δύσκολο να συλλάβει κανείς πως η αύξηση του άγχους στον εν λόγω παράγοντα προκαλεί αύξηση της ικανοποίησης από τη σαφήνεια του ρόλου εργασίας.

Θετικά και στατιστικά σημαντικά συνδέεται ο συγκεκριμένος παράγοντας και με την ανασφάλεια για το οικονομικό μέλλον, με την αύξηση της να συνεπάγεται την αύξηση του άγχους ή και αντίστροφα η αύξηση του άγχους που αισθάνεται το δείγμα ως προς τις μεταβολές στο οικονομικό και εργασιακό μακροπεριβάλλον οδηγεί σε αύξηση της ανασφάλειας για το οικονομικό μέλλον.

Πίνακας 34. Στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις του Παράγοντα 2 της κλίμακας της οικονομικής κρίσης

	Περιορισμός Προσωπικών Δραστηριοτήτων Διασκέδασης & Ψυχαγωγίας	
	Αριθμός Δείγματος (N)	**Συντελεστής Pearson**
Σχέσεις με άμεσο προϊστάμενο & συναδέλφους	152	0,41*
Συνθήκες εργασίας	161	0,46*
Περιεχόμενο καθηκόντων	168	0,35*
Καταστάσεις πίεσης	155	0,48*
Καταστάσεις κρίσης	177	0,31*
Συμβολική & υλική Αποστέρηση	173	0,44*
Συνολικός βαθμός άγχους	135	0,52*
Αίσθηση ανασφάλειας για το οικονομικό μέλλον	180	0,27*

* p<0,01.

Όπως και στον παράγοντα 1, όλοι οι παράγοντες της κλίμακας του άγχους και ο συνολικός βαθμό της συνδέονται με θετικό και στατιστικά σημαντικό τρόπο με το άγχος που αναφέρει το δείγμα της μελέτης σχετικά με το ενδεχόμενο περιορισμού προσωπικών δραστηριοτήτων διασκέδασης λόγω κρίσης. Όπως ήδη έχει αναφερθεί το κατά πόσο το εργασιακό άγχος που απορρέει από όλες αυτές τις παραμέτρους προκαλεί την αύξηση του άγχους σχετικά με τον εν λόγω παράγοντα της κλίμακας της οικονομικής κρίσης ή το αντίστροφο, το κατά πόσο το άγχος που συνοδεύει τον περιορισμό των προσωπικών δραστηριοτήτων διασκέδασης συμπαρασύρει και το εργασιακό άγχος γενικότερα και ειδικότερα δεν μπορεί να διασαφηνισθεί από την ανάλυση συσχέτισης (correlation analysis). Ωστόσο, η συσχέτιση ανάμεσα τους βρέθηκε να είναι στατιστικά σημαντική.

Επιπλέον, φαίνεται πως όσο αυξάνεται η ανασφάλεια για το οικονομικό μέλλον των ερωτηθέντων αυξάνεται και το άγχος που απορρέει από τον παράγοντα 2 της κλίμακας της οικονομικής κρίσης ή και αντίστροφα, όσο περισσότερα αυξάνονται οι συμμετέχοντες για τον περιορισμό των προσωπικών τους δραστηριοτήτων διασκέδασης, τόσο αυξάνεται και η ανασφάλεια τους για το οικονομικό μέλλον.

Πίνακας 35. Στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις του Παράγοντα 3 της κλίμακας της οικονομικής κρίσης

	Οικονομικές Συνθήκες σε Διεθνές & Εθνικό Επίπεδο	
	Αριθμός Δείγματος (N)	**Συντελεστής Pearson**
Σχέσεις με άμεσο προϊστάμενο & συναδέλφους	153	0,24**
Συνθήκες εργασίας	160	0,27**
Περιεχόμενο καθηκόντων	168	0,32**
Καταστάσεις πίεσης	153	0,22**
Καταστάσεις κρίσης	179	0,25**
Συμβολική & υλική αποστέρηση	175	0,23**
Συνολικός βαθμός άγχους	136	0,32

Πρακτικές αυξημένης προσπάθειας & προσωπικού κόστους	189	0,23**
Ικανοποίηση με τη σαφήνεια του ρόλου	182	0,15*
Αίσθηση ανασφάλειας για το οικονομικό μέλλον	181	0,21**

* p <0,01.

Όσον αφορά στο άγχος των συμμετεχόντων σχετικά με τις διεθνείς κι εθνικές οικονομικές συνθήκες, βρέθηκε να διατηρούν θετικές και στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις με όλους τους παράγοντες της κλίμακας του άγχους και το συνολικό βαθμό της. Είναι επομένως σαφές πως όσο αυξάνεται το άγχος που πηγάζει από την παγκόσμια οικονομική κατάσταση και την κατάσταση της χώρας, τόσο αυξάνεται και το εργασιακό άγχος γενικά και ειδικά ως προς τις συγκεκριμένες εργασιακές παραμέτρους της κλίμακας. Αντίστροφα, όσο αυξάνεται το εργασιακό άγχος, ειδικό και συνολικό, τόσο αυξάνεται το άγχος που συνοδεύει τις οικονομικές συνθήκες στην Ελλάδα και το εξωτερικό.

Θετική συσχέτιση εμφανίζει επίσης ο εν λόγω παράγοντας της κλίμακας με την επιθυμία υιοθέτησης πρακτικών αυξημένης προσπάθειας και προσωπικού κόστους για την αντιμετώπιση του άγχους και με το βαθμό ικανοποίησης του δείγματος από τη σαφήνεια του εργασιακού του ρόλου. Κοινώς, όσο αυξάνεται το άγχος που απορρέει από τις διεθνείς και οικονομικές συνθήκες τόσο αυξάνεται η επιθυμία υιοθέτησης τέτοιων στρατηγικών αντιμετώπισής του, ενώ όσο υψηλότερη είναι η ικανοποίηση των ερωτηθέντων από τη σαφήνεια του εργασιακού τους ρόλου τόσο εντείνεται το άγχος τους για τις οικονομικές συνθήκες. Αναπόφευκτα, ο συγκεκριμένος παράγοντας της οικονομικής κρίσης συνδέεται και με την ανασφάλεια για το οικονομικό μέλλον, καθώς όσο αυξάνονται τα επίπεδα της μιας μεταβλητής αυξάνονται και τα επίπεδα της άλλης. Ολοένα και μεγαλύτερο άγχος οδηγεί σε ολοένα και μεγαλύτερη ανασφάλεια για το οικονομικό μέλλον και αντίστροφα ολοένα μεγαλύτερη ανασφάλεια για το μέλλον οδηγεί σε ολοένα μεγαλύτερο άγχος για τις εθνικές και διεθνείς οικονομικές συνθήκες.

Πίνακας 36. Στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις του Παράγοντα 4 της κλίμακας της οικονομικής κρίσης

	Οργανωσιακές Αλλαγές και Οικονομικές Μεταβολές στο Εργασιακό Μικροπεριβάλλον	
	Αριθμός Δείγματος (N)	**Συντελεστής Pearson**
Σχέσεις με άμεσο προϊστάμενο & συναδέλφους	148	0,34**
Συνθήκες εργασίας	153	0,46**
Περιεχόμενο καθηκόντων	160	0,31**
Καταστάσεις πίεσης	147	0,4**
Καταστάσεις κρίσης	171	0,23**
Συμβολική & υλική Αποστέρηση	168	0,39**
Συνολικός βαθμός άγχους	131	0,43**
Ικανοποίηση με τη σαφήνεια του ρόλου	174	0,18*
Αίσθηση Ανασφάλειας για το Οικονομικό Μέλλον	173	0,3*

* p<0,05 και **p<0,01.

Όπως διακρίνεται και στον παραπάνω πίνακα το άγχος που απορρέει από τις οργανωσιακές αλλαγές και τις οικονομικές μεταβολές στο εργασιακό μικροπεριβάλλον συνδέεται θετικά με την κλίμακα του άγχους (συνολικός βαθμός και παράγοντες), την ικανοποίηση από τη σαφήνεια του εργασιακού ρόλου και την ανασφάλεια για το οικονομικό μέλλον.

Σχετικά με την πρώτη συσχέτιση, με κοινό παρανομαστή το άγχος, όσο αυξάνεται το στρες που συνδέεται με τις οργανωσιακές αλλαγές και οικονομικές μεταβολές στο εργασιακό μικροπεριβάλλον αυξάνεται και το συνολικό εργασιακό άγχος που βιώνουν οι συμμετέχοντες, καθώς επίσης και αυτό που απορρέει από όλες τις εργασιακές παραμέτρους που περικλείονται στην εν λόγω κλίμακα. Και αντίστροφα, το εργασιακό άγχος, συνολικό και ειδικό, οδηγεί σε αύξηση των επιπέδων άγχους σχετικά με τον παράγοντα 4 της κλίμακας της οικονομικής κρίσης.

Επίσης, η αυξημένη ικανοποίηση από τη σαφήνεια του ρόλου εργασία οδηγεί σε αύξηση του άγχους που επιφέρουν οι οργανωσιακές και οικονομικές αλλαγές του μικροπεριβάλλοντος, ενώ η αύξηση αυτού του άγχους μπορεί να οδηγήσει και σε αυξημένη ανασφάλεια για το οικονομικό μέλλον. Εναλλακτικά, η ανασφάλεια για το οικονομικό μέλλον είναι εκείνη που μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένα επίπεδα στρες για τις επικείμενες αλλαγές στο εργασιακό μικροπεριβάλλον.

Πίνακας 37. Στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις του Παράγοντα 5 της κλίμακας της οικονομικής κρίσης

	Αδυναμία Ανταπόκρισης σε Προσωπικές Οικονομικές Υποχρεώσεις	
	Αριθμός Δείγματος (N)	**Συντελεστής Pearson**
Σχέσεις με άμεσο προϊστάμενο & συναδέλφους	142	0,23*
Συνθήκες εργασίας	148	0,3*
Καταστάσεις πίεσης	146	0,32*
Καταστάσεις κρίσης	162	0,22*
Συμβολική & υλική Αποστέρηση	161	0,22*
Συνολικός βαθμός άγχους	128	0,27*
Ικανοποίηση από το περιεχόμενο εργασίας	163	0,29*

* $p<0,01$.

Όπως έχει αναφερθεί σε όλους τους προηγούμενους παράγοντες της κλίμακας που αποτυπώνει το άγχος που συνοδεύει την οικονομική κρίση, ο συγκεκριμένος παράγοντας συνδέεται με το συνολικό βαθμό εργασιακού άγχους και σχεδόν όλους τους παράγοντες του (εξαιρείται το περιεχόμενο καθηκόντων). Επομένως, όσο αυξάνεται γενικά το εργασιακό άγχος και ειδικότερα ως προς τις εργασιακές παραμέτρους που περιλαμβάνονται στην κλίμακα, αυξάνεται και το άγχος των συμμετεχόντων ότι δεν θα μπορέσουν να ανταποκριθούν σε προσωπικές οικονομικές υποχρεώσεις. Αντίστροφα, η αύξηση αυτού του άγχους φαίνεται να μεταφέρεται και να εντείνει το εργασιακό άγχος τόσο συνολικά όσο

και σε σχέση με τις διάφορες εκφάνσεις του, πλην του άγχους που συνδέεται με το περιεχόμενο των καθηκόντων. Αξίζει να σημειωθεί ότι ο εν λόγω παράγοντας δε συνδέεται με την ανασφάλεια για το οικονομικό μέλλον, είτε γιατί δε συνδέονται αυτές οι δύο διαστάσεις είτε γιατί συνδέονται μεν, αλλά όχι γραμμικά. Τέλος, από τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης ανάλυσης φαίνεται πως όσο μεγαλύτερη είναι η ικανοποίηση ενός εργαζομένου από το περιεχόμενο εργασίας του τόσο μεγαλύτερο και το άγχος του για την αδυναμία ανταπόκρισης σε προσωπικές οικονομικές υποχρεώσεις.

Πίνακας 38. Στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις του Παράγοντα 6 της κλίμακας της οικονομικής κρίσης

	Έμμεση Απώλεια Εργασίας από Παράγοντες του Εργασιακού & Κοινωνικού Μικροπεριβάλλοντος	
	Αριθμός Δείγματος (N)	**Συντελεστής Pearson**
Σχέσεις με άμεσο προϊστάμενο & συναδέλφους	156	0,37**
Συνθήκες εργασίας	163	0,49**
Περιεχόμενο καθηκόντων	171	0,39**
Καταστάσεις πίεσης	159	0,44**
Καταστάσεις κρίσης	184	0,36**
Συμβολική & υλική Αποστέρηση	181	0,19*
Συνολικός βαθμός άγχους	139	0,31**
Πρακτικές αυξημένης προσπάθειας και προσωπικού κόστους	196	0,14*
Ικανοποίηση με το περιεχόμενο εργασίας	187	0,19*
Ικανοποίηση με τη σαφήνεια του ρόλου	185	0,19*
Συνολικός βαθμός εργασιακής ικανοποίησης	157	0,17*
Αίσθηση Ανασφάλειας για το Οικονομικό Μέλλον	182	0,27*

* $p<0,05$ και **$p<0,01$.

Ο τελευταίο παράγοντας της κλίμακας της οικονομικής κρίσης βρέθηκε να παρουσιάζει πληθώρα στατιστικά σημαντικών συσχετίσεων. Το αυξημένο άγχος για μία επικείμενη έμμεση απώλεια εργασίας από παράγοντες του εργασιακού και κοινωνικού μικροπεριβάλλοντος συνδέεται με την αύξηση του συνολικού εργασιακού άγχους και αυτού που απορρέει από τις συγκεκριμένες εργασιακές παραμέτρους της κλίμακας ή και αντίστροφα, αυξημένο εργασιακό άγχος προκαλεί την αύξηση του άγχους σχετικά με την έμμεση απώλεια εργασίας.

Επίσης, όσο αυξάνεται η ικανοποίηση από το περιεχόμενο εργασίας και τη σαφήνεια του εργασιακού ρόλου, τόσο αυξάνεται και το άγχος για το ενδεχόμενο μιας έμμεσης απώλειας εργασίας. Η συνολική ικανοποίηση του δείγματος από την εργασία του φαίνεται να συνδέεται σημαντικά με το άγχος αυτού του παράγοντα της κλίμακας της οικονομικής κρίσης, καθώς είτε η ολοένα μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση συνδέεται με το ολοένα μεγαλύτερο άγχος απώλειας κάτι τόσο σημαντικού είτε το ολοένα αυξανόμενο άγχος για την έμμεση απώλειας της θέσης εργασίας του δείγματος το οδηγεί σε μία ολοένα αυξανόμενη εργασιακή ικανοποίηση, καθιστώντας το ικανοποιημένο για αυτά που έχει.

Αναπόφευκτα, ο έντονος φόβος και άγχος που αισθάνονται οι επαγγελματίες για μία ενδεχόμενη απώλεια εργασίας οδηγεί σε μεγαλύτερη ανασφάλεια για το οικονομικό τους μέλλον, ή και αντίστροφα, αυτή η διάχυτη και ολοένα αυξανόμενη ανασφάλεια οδηγεί και σε αύξηση του άγχους για έμμεση απώλεια της εργασίας λόγω παραγόντων του οικονομικού και κοινωνικού μικροπεριβάλλοντος.

Πίνακας 39. Στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις του συνολικού βαθμού της κλίμακας της οικονομικής κρίσης

	Περιορισμός Προσωπικών Δραστηριοτήτων Διασκέδασης & Ψυχαγωγίας	
	Αριθμός Δείγματος (N)	**Συντελεστής Pearson**
Σχέσεις με άμεσο προϊστάμενο & συναδέλφους	131	0,37**
Συνθήκες εργασίας	135	0,49**
Περιεχόμενο καθηκόντων	139	0,30**
Καταστάσεις πίεσης	129	0,44**
Καταστάσεις κρίσης	145	0,36**
Συμβολική & υλική Αποστέρηση	144	0,41**
Συνολικός βαθμός άγχους	119	0,51**
Ικανοποίηση με τη σαφήνεια του ρόλου	147	0,17*
Αίσθηση Ανασφάλειας για το Οικονομικό Μέλλον	180	0,27*

* p<0,05 και **p<0,01.

Στην τελευταία ανάλυση συσχετίσεων με αντικείμενο ενδιαφέροντος το συνολικό βαθμό άγχους που συνοδεύει την οικονομική κρίση, το εργασιακό άγχος, η ικανοποίηση με τη σαφήνεια του ρόλου και η αίσθηση ανασφάλειας για το οικονομικό μέλλον βρέθηκαν να σχετίζονται μαζί του θετικά, γραμμικά και στατιστικά σημαντικά.

Συγκεκριμένα, όσο αυξάνεται το εργασιακό άγχος του δείγματος, συνολικά και ειδικά, τόσο αυξάνεται και το άγχος που απορρέει από την οικονομική κρίση. Αντίστροφα, ολοένα και αυξανόμενο άγχος σχετικό με την οικονομική κρίση μεταφέρεται στο χώρο εργασίας, όπου εκεί φαίνεται να προκαλεί την προοδευτική αύξηση του άγχους που βιώνουν οι επαγγελματίες γενικά και ειδικά προς συγκεκριμένες εργασιακές παραμέτρους.

Επίσης, όσο αυξάνεται η ικανοποίηση του δείγματος με τη σαφήνεια του ρόλου, τόσο αυξάνεται και το άγχος που απορρέει από την οικονομική κρίση. Τέλος, υψηλά επίπεδα άγχους λόγω οικονομικής κρίσης δημιουργούν ολοένα και μεγαλύτερη ανασφάλεια για το οικονομικό μέλλον ή και αντίστροφα, η ολοένα

και εντονότερη αίσθηση ανασφάλειας για το οικονομικό μέλλον οδηγεί σε αύξηση του άγχους που σχετίζεται με την οικονομική κρίση.

ΕΝΟΤΗΤΑ 7: ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Η συγκεκριμένη έρευνα επεδίωξε να καλύψει ποικίλους στόχους, ωστόσο το κύριο ενδιαφέρον μας εστιάστηκε στα αποτελέσματα, που προέκυψαν αναφορικά με τους δύο ακόλουθους άξονες, ιδιαίτερα αν λάβουμε υπόψη το κενό που υπάρχει στην εγχώρια βιβλιογραφία:

1. Τις επιπτώσεις που έχει η Οικονομική Κρίση στα επίπεδα εργασιακού άγχους και της γενικότερης ανασφάλειας που βιώνουν οι Έλληνες εργαζόμενοι, όπως επίσης και το βαθμό επίδρασης της πάνω στα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης των ατόμων.

2. Τους τρόπους αντιμετώπισης, που επιλέγουν τελικά οι Έλληνες εργαζόμενοι του σήμερα να αντιμετωπίζουν το εργασιακό τους άγχος και τους τρόπους με τους οποίους ουσιαστικά επιθυμούν να το κάνουν.

Για να μπορέσουμε να διερευνήσουμε τις συγκεκριμένες παραμέτρους, κατασκευάσαμε 3 πρωτότυπες κλίμακες, οι οποιες επέδειξαν στατιστικά σημαντική αξιοπιστία:

- Κλίμακα Αγχογόνων Παραγόντων στην Εργασία
- Κλίμακα Πραματικών & Επιθυμητών Τρόπων Αντιμετώπισης του Εργασιακού Άγχους
- Κλίμακα Εργασιακής Ικανοποίησης
- Κλίμακα Οικονομικής Κρίσης

Με την ολοκλήρωση των στατιστικών αναλύσεων, η παρατήρηση των αποτελεσμάτων αποκαλύπτει ενδιαφέρουσες διαστάσεις και στους δύο άξονες, τις οποίες συγκεντρώσαμε και παρουσιάζουμε ακολούθως...

<u>Α. Οικονομική Κρίση, Εργασιακό Άχος & Ανασφάλεια & Εργασιακή Ικανοποίηση</u>

Το πρώτο στοιχείο που τραβά την προσοχή μας στο συγκεκριμένο ερευνητικό άξονα, προέρχεται από τα αποτελέσματα της παραγοντοποίησης της κλίμακας της Οικονομικής Κρίσης. Μεταξύ των παραγόντων που αναδεικνύονται,

υπάρχει και ένας παράγοντας που σε πρώτη ανάγνωση περιλαμβάνει δύο ασύνδετα μεταξύ τους στοιχεία (παράγοντας 6): από τη μια, έχουμε τις απολύσεις γνωστών/ φίλων και συναδέλφων των συμμετεχόντων και από την άλλη, την αναγκαστική άδεια άνευ αποδοχών. Εξετάζοντας λίγο πιο προσεκτικά τις δύο αυτές παραμέτρους, θα μπορέσουμε να δούμε ότι συνδέονται με μια λεπτή γραμμή, αυτή της έμμεσης απειλής ότι η πιθανότητα κάποιος να χάσει την εργασία του ολοένα και αυξάνει. Για μια ακόμα φορά, μιλάμε για τους εργαζόμενους, που συνεχίζουν να κατέχουν τη θέση εργασίας τους σε ένα περιβάλλον, που βομβαρδίζεται από απολύσεις. Στις συνθήκες αυτές, ακόμα και η λήψη άδειας άνευ αποδοχών, στην οποία μπορεί να υποχρεωθεί ο εργαζόμενος, μπορεί στο μυαλό του να μεταφράζεται ως «προθάλαμος» ανεργίας.

Αναφορικά με τη συσχέτιση της κλίμακας του άγχους της Οικονομικής Κρίσης με τα δημογραφικά μας στοιχεία μπορούμε να μείνουμε σε δύο αξιόλογα αποτελέσματα. Οι γυναίκες παρουσιάζονται να βιώνουν το άγχος της Οικονομικής Κρίσης και την αλληλένδετη ανασφάλεια σε μεγαλύτερο βαθμό από ότι οι άντρες. Ίσως, το κοινωνικό στερεότυπο της αδύναμης εργασιακά γυναίκας να βρίσκει χώρο να αναδυθεί ξανά στις παρούσες συνθήκες. Ιδιαίτερα αν λάβουμε υπόψη την αδυναμία επένδυσης υπέρμετρου χρόνου στην εργασία, λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων, και τις επιβαρύνσεις των εργοδοτών σε χρόνο και χρήμα λόγω επιδομάτων μητρότητας, οι γυναίκες μπορεί να αξιολογούν πιο εύκολα ότι η θέση τους έχει ήδη μπει στο στόχαστρο.

Επιπρόσθετα, εξετάζοντας την κατάσταση σε σχέση με το μορφωτικό επίπεδο, τα αποτελέσματα μας δίνουν ξεκάθαρα και ταυτόχρονα άκρως ενδιαφέροντα αποτελέσματα. Το άγχος από τους παράγοντες της Οικονομικής Κρίσης, στο σύνολο τους, φαίνεται να αυξάνει, όσο μειώνεται το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων. Συγκεκριμένα, περισσότερο άγχος φαίνεται να βιώνουν οι απόφοιτοι Γυμνασίου, ακολουθούν οι απόφοιτοι Λυκείου, στη συνέχεια οι κάτοχοι πτυχίου ΑΕΙ/ΤΕΙ, έπειτα η κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου και τέλος με το λιγότερο άγχος καταλήγουν οι κάτοχοι Διδακτορικού. Το χαμηλό επίπεδο μόρφωσης στις παρούσες συνθήκες, ουσιαστικά, αποκαλύπτει τους αδύναμους κρίκους της αλυσίδας. Ο υψηλός ανταγωνισμός, τα πολυδιάστατα

προσόντα και κυρίως η υπέρμετρη προσφορά σε σχέση με τη συρρικνωμένη ζήτηση στην αγορά εργασίας, προκαλούν έντονο άγχος και ανασφάλεια στους εργαζόμενους βασικής, για τις μέρες, μας εκπαίδευσης. Από την άλλη, αξίζει να σχολιάσουμε ότι η κατηγορία των κατόχων διδακτορικού τίτλου παρουσιάζεται ως πιο ασφαλής και λιγότερο πιεσμένη λόγω της υψηλής τους αυτοπεποίθησης εξαιτίας των προσόντων τους. Πιθανώς, όμως, να υπάρχει και η διάσταση μιας μη ρεαλιστικής θεώρησης της πραγματικότητας που μπορεί οι συγκεκριμένοι να βιώνουν για την Οικονομική Κρίση, ειδωμένη από μια θεωρητική σκοπιά και όντας προστατευμένοιστα πλαίσια ενός Ακαδημαικού ή Ερευνητικού Ιδρύματος, μακριά από την πραγματική εργασιακή αιματοκυλισμένη αρένα.

Μελετώντας κανείς τα στατιστικά αποτελέσματα, που σχετίζονται με την κλίμακα της Οικονομικής Κρίσης, υπάρχει ένας παράγοντας που τραβά την προσοχή μας, εξαιτίας της έντονης παρουσίας του σε συσχετίσεις υψηλής σημαντικότητας. Ο «διάσημος» αυτός παράγοντας, αναφέρεται στο άγχος των συμμετεχόντων για τον περιορισμό των δραστηριότητων τους, που έχουν να κάνουν με τη διασκέδαση και την ψυχαγωγία. Συγκεκριμένα, οι συμμετέχοντες ηλικίας 18-34 φαίνεται να βιώνουν πιο έντονα το άγχος της Οικονομικής Κρίσης σε σχέση με το υπόλοιπο δείγμα (ηλικίας 35-64) κυρίως όσον αφορά την επίδραση, που μπορεί να έχει η κρίση στα χόμπυ, τη διασκέδαση και τις διακοπές τους! Το στοιχείο αυτό, μας φέρνει μπροστά στην πιθανή αντίληψη των νέων ανθρώπων για την Οικονομική Κρίση σε εθνικό, αλλά και παγκόσμιο επίπεδο. Η μονοδιάστατη αυτή αντίληψη μαρτυρά ότι το ενδιαφέρον των νέων ανθρώπων κινείται περισσότερο γύρω από την απόλαυση και την καλοπέραση, παρά γύρω από θέματα βιοπορισμού και επιβίωσης. Η κατάσταση αυτή μπορεί να δικαιολογηθεί από το γεγονός ότι οι συγκεκριμένες ηλικίες συνήθως δεν επιβαρύνονται από εξωτερικές υποχρεώσεις (π.χ. παιδιά, δάνεια, λειτουργικά έξοδα νοικοκυριού κ.α.), ιδίως αν λάβουμε υπόψη ότι στη χώρα μας η «οικογένεια-θερμοκήπιο»...καλά κρατεί, προστατεύοντας στους κόλπους της τα νέα μέλη μέχρι και ηλικίες...που δεν μπορεί κάποιος πλέον να τα χαρακτηρίσει και τόσο νέα! Αξίζει επίσης, να αναφέρουμε το στοιχείο ότι οι εργαζόμενοι στον

ιδιωτικό τομέα παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα άγχους αναφορικά με το συγκεκριμένο παράγοντα σε σχέση με τους δημοσίους υπαλλήλους.

Στις συσχετίσεις μεταξύ των κλιμάκων της Οικονομικής Κρίσης και Ανασφάλειας από τη μια, και της κλίμακας της Εργασιακής Ικανοποίησης, από την άλλη, το ερευνητικό μας εγχείρημα αποκάλυψε μερικά ενδιαφέροντα στοιχεία. Η «Σαφήνεια του Εργασιακού Ρόλου», ως παράγοντας εργασιακής ικανοποίησης, φαίνεται πως παρουσίαζει στατιστικά σημαντική, θετική συσχέτιση με τους τέσσερεις από τους έξι αγχογόνους παράγοντες εξαιτίας της οικονομικής κρίσης και της γενικότερης κλίμακας της ανασφάλειας. Η κορύφωση αυτών των θετικών συσχετίσεων εμφανίζεται στη συσχέτισή της σαφήνειας του ρόλου με την έμμεση απώλεια από την εργασία, λόγω της κατάστασης του κοινωνικού ή εργασιακού μικροπεριβάλλοντος του ατόμου. Τα πιο πάνω στοιχεία, με απλά λόγια, μαρτυρούν ότι όσο πιο σαφής είναι στις μέρες μας η περιγραφή θέσης εργασίας για κάποιον εργαζόμενο, τόσο πιο έντονο είναι το άγχος και η ανασφάλεια, που νιώθει. Στην παρούσα κατάσταση, αν κάποιος γνωρίζει ξεκάθαρα τα καθήκοντα του και τους επαγγελματικούς του στόχους, μπορεί πιο εύκολα να αξιολογήσει και στη συνέχεια να συνειδητοποιήσει την αναλωσιμότητα του. Η ανεργία στο εγγύς περιβάλλον του ατόμου και η έντονη πίεση που βιώνει το ίδιο από τις αλεπάλληλες οργανωσιακές αλλαγές μέσα στην εργασία του, είναι πολύ πιθανό να το οδηγήσουν σε συγκρίσεις με συναδέλφους του εντός και εκτός επιχείρησης/οργανισμού, με αποτέλεσμα να μετρά μέρα με τη μέρα πόσο κοντά βρίσκεται στο στόχαστρο της επόμενης απόλυσης. Τα δεδομένα αυτά ενισχύονται ακόμα περισσότερο αν λάβουμε υπόψη μας τον υψηλό βαθμό συσχέτισης της σαφήνειας του ρόλου με τα άτομα χαμηλότερης εκπαιδευτικής κατάρτισης.

Ένα άλλο σημείο άξιο αναφοράς είναι ότι όσο αυξάνεται το άγχος των συμμετεχόντων από τις μεταβολές που παρατηρούνται στο Οικονομικό & Εργασιακό τους Μακροπεριβάλλον, τόσο μειώνεται και η ικανοποίησή τους από τη Δικαιοσύνη των Συστημάτων εντός εργασίας και αντίστροφα. Για μια ακόμα φορά και εν καιρώ Οικονομικής Κρίσης, η Θεωρία της Ισότητας του Adams και ειδικά η διάσταση που αφορά τη Διανεμητική Δικαιοσύνη, είναι παρούσα στην εργασία. Οι εργαζόμενοι βιώνουν μια κατάσταση ανισορροπίας καθώς φαίνεται να

θεωρούν ότι στην παρούσα φάση προσφέρουν περισσότερα από όσα απολαμβάνουν, ιδιαίτερα σε επίπεδο παροχών.

Β. Πραγματικοί & Επιθυμητοί Τρόποι Αντιμετώπισης του Εργασιακού Άγχους

Παρά το γεγονός ότι η κλίμακα κατασκευάστηκε με την ίδια λογική τόσο για τις πραγματικές όσο και για τις επιθυμητές στρατηγικές αντιμετώπισης που εφαρμόζουν οι εργαζόμενοι για να αντιμετωπίσουν το άγχος στο χώρο εργασίας τους, τα αποτελέσματα της παραγοντοποίησης δεν κατέληξαν σε αυτή την κατεύθυνση και για τις δυο επιμέρους μεταβλητές. Συγκεκριμένα, οι επιθυμητοί τρόποι φαίνεται να κατηγοριοποιούνται βάσει 2 πολύ σημαντικών κριτηρίων για τον σύγχρονο εργαζόμενο: το μέγεθος της ***προσπάθειας*** που πρόκειται να καταβάλλει και το ***κόστος*** το οποίο θα επιφέρει στον ίδιο υλικά, αλλά και ψυχικά.

Αξίζει να αναφέρουμε για παράδειγμα, ότι το να μιλήσει ένας εργαζόμενος στον προϊστάμενο του, συμπεριλαμβάνεται σαν τακτική στην κατηγορία της αυξημένης προσπάθειας & κόστους, σε αντίθεση με την κοινωνική υποστήριξη, που μπορεί να δεχθεί το άτομο από τους συναδέλφους ή το εγγύς οικογενειακό και φιλικό περιβάλλον. Το στοιχείο αυτό, ίσως επιβεβαιώνει την εικόνα του δυσπρόσιτου προϊσταμένου ή την κοινώς λανθασμένη λογική την οποία εισπράττουμε στο χώρο της επαγγελματικής εκπαίδευσης ότι σε καταστάσεις πίεσης ο προϊστάμενος θα πρέπει να κάνει το $1^{ο}$ βήμα προσέγγισης και επίλυσης του προβλήματος. Ουσιαστικά, αναφερόμαστε σε ένα εργασιακό ταμπού, που συχνά αποτελεί τροχοπέδι για την επίλυση στρεσογόνων καταστάσεων στο χώρο εργασίας, ενώ σε αντίθετη περίπτωση θα μπορούσε να δώσει αποτελεσματικές και προσανατολισμένες στο ίδιο το πρόβλημα λύσεις.

Σημαντικό, επίσης, στοιχείο για τους Σύμβουλους Εργασίας και τους Επαγγελματίες που ασχολούνται με την Κατάρτιση Εργαζομένων, είναι η υψηλή συσχέτιση που φάνηκε μεταξύ των Πρακτικών Αυξημένης Προσπάθειας στους επιθυμητούς τρόπους αντιμετώπισης και στο εργασιακό άγχος. Το γεγονός, μάλιστα, ότι οι κλίμακες έδειξαν υψηλή συσχέτιση με παραμέτρους του άγχους,

που έχουν να κάνουν με τις σχέσεις του εργαζόμενου με τους συναδέλφους και τον άμεσο προϊστάμενο, τις συνθήκες και το περιεχόμενο εργασίας, αλλά και τις καταστάσεις πίεσης και κρίσης, μπορεί να οδηγήσει στη δημιουργία εκπαιδευτικών προγραμμάτων και συμβουλευτικών παρεμβάσεων προσανατολισμένων επ' ακριβώς στην καρδιά των προβληματικών περιοχών.

Αν θα μπορούσαμε να δούμε την κατάσταση με στιγνό επιχειρηματικό βλέμμα, τα αποτελέσματα της έρευνας μας αποκαλύπτουν μια ακόμα σημαντική πληροφορία. Στα πλαίσια της Οικονομικής Κρίσης και στο άγχος που εκείνη προκαλεί, τα άτομα φαίνεται να διατίθενται να επενδύσουν περισσότερη προσπάθεια και να υποστούν μεγαλύτερα υλικά και ψυχικά κόστη, ώστε να μπορέσουν να αντιμετωπίσουν την κατάσταση (αντιληπτός μηχανισμός επιβίωσης). Συγκεκριμένα, όσοι νιώθουν έμμεση απειλή για απώλεια της εργασίας τους, είτε από όσα συμβαίνουν στο χώρο εργασίας τους, είτε από όσα μαθαίνουν από γνωστους και φίλους, εκφράζουν μεγαλύτερη επιθυμία για παρεμβάσεις όπως είναι τα σεμινάρια διαχείρισης άγχους, οι ασκήσεις χαλάρωσης, η συζήτηση με κάποιο ειδικό κλπ. Αν λάβουμε υπόψη, το γεγονός ότι στη συγκεκριμένη κατηγορία είναι πολύ πιθανό να ανήκουν οι «επιζήσαντες» (survivors) από τις δραστικές επιδράσεις της Οικονομικής Κρίσης στην εργασία, γίνεται αντιληπτό πως ήρθε ο καιρός και για τις ελληνικές επιχειρήσεις και οργανισμούς να εφαρμόσουν πιο συστηματοποιημένες δράσεις ενάντια στο εργασιακό άγχος (Προγράμματα Βοήθειας Εργαζομένων).

7.1. Περιορισμοί της Έρευνας & Προτάσεις για Μελλοντικές Έρευνες

Τα αποτελέσματα των θεματικών με τις οποίες καταπιαστήκαμε, δίνουν έμπνευση για περαιτέρω ερευνητικές απόπειρες αναφορικά με τις επιδράσεις που ασκεί η Οικονομική Κρίση στην εργασιακή καθημερινότητα των Ελλήνων, βάσει ψυχοκοινωνικών κριτηρίων. Ενδιαφέρουσες παράμετροι, για παράδειγμα, θα μπορούσαν να αποτελέσουν η έδραση ελέγχου στην εργασία (work locus of control), η εργασιακή δέσμευση και τα εργασιακά κίνητρα.

Λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι οι κλίμακες που δημιουργήσαμε δεν ήταν σταθμισμένες, κρίνεται σκόπιμη η περαιτέρω επεξεργασία τους σε στατιστικό επίπεδο και δοκιμή τους στο ερευνητικό πεδίο, ώστε να αυξήσουν τα ποσοστά εγκυρότητας και αξιοπιστίας τους και να μπορέσουν να χρησιμοποιηθούν σε ευρύτερο επιστημονικό επίπεδο.

Επίσης, αξίζει να αναφέρουμε ότι στην παρούσα έρευνα παρουσιάστηκε μεγάλη διασπορά του δείγματος αναφορικά με τον τομέα απασχόλησης των συμμετεχόντων, εξαιτίας του μεγάλου αριθμού των επιλογών, που υπήρχαν στη συγκεκριμένη ερώτηση. Αποτέλεσμα αυτού ήταν να μην μπορούμε να διερευνήσουμε επί της ουσίας την επίδραση του τομέα απασχόλησης στα επίπεδα εργασιακού άγχους, ανασφάλειας και ικανοποίησης. Σε μια επόμενη απόπειρα, θα χρειαστεί να γίνει καλύτερη ομαδοποιήση των επαγγελματικών κατηγοριών ή ακόμα και να επικεντρωθούμε σε συγκεκριμένους επαγγελματικούς κλάδους. Για παράδειγμα, θα είχε ενδιαφέρον να δούμε τα επίπεδα εργασιακού άγχους λόγω της Οικονομικής Κρίσης μεταξύ των εργαζομένων που απασχολούνται σε διαφορετικά τμήματα ελληνικών και πολυεθνικών εταιριών (μιας και οι δομές στις εταιρίες ακολουθούν πανομοιότυπα προτυπα).

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ
Ερωτηματολόγιο Έρευνας

Αγαπητοί συμμετέχοντες,

Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο αποτελεί ένα εργαλείο διερεύνησης ορισμένων παραμέτρων του **Άγχους** στην Εργασιακή μας Καθημερινότητα στις συνθήκες **Οικονομικής Αβεβαιότητας**, που όλοι βιώνουμε τους τελευταίους μήνες.

Οι ερωτήσεις που θα σας τεθούν αφορούν τα συναισθήματα που έχετε και τις σκέψεις που κάνετε κατά τη διάρκεια της πορείας σας στην επιχείρηση/οργανισμό, που εργάζεστε τη **δεδομένη** χρονική περίοδο.

Αν και κάποιες από τις ερωτήσεις φαινομενικά δείχνουν παρεμφερείς, στην πραγματικότητα είναι **διαφορετικές** και καθεμία από αυτές πρέπει να υπολογιστεί ως ανεξάρτητη από τις άλλες. Ο πιο ενδεδειγμένος τρόπος για να προχωρήσετε είναι να **απαντάτε γρήγορα**. Δεν υπάρχουν σωστές ή λανθασμένες απαντήσεις, ούτε ερωτήσεις «παγίδες», για αυτό και οι απαντήσεις σας πρέπει να είναι **αυθόρμητες**.

Το ερωτηματολόγιο είναι **ανώνυμο** και έχει καθαρά ερευνητικό σκοπό. Όλα τα στοιχεία θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για τη διεξαγωγή της συγκεκριμένης έρευνας και δεν πρόκειται να γνωστοποιηθούν σε τρίτους και δη στο εργασιακό σας περιβάλλον.

Το ερωτηματολόγιο, που καλείστε να συμπληρώσετε, είναι έκτασης 14 σελίδων και ο εκτιμώμενος χρόνος συμπλήρωσης του είναι περίπου 12-15 λεπτά.

Σας ευχαριστώ προκαταβολικά για τη διάθεση του πολύτιμου χρόνου σας.

Με εκτίμηση,
Δώρα Κώνου

ΕΝΟΤΗΤΑ Ι

Η Ενότητα αυτή σκοπό έχει να μετρήσει το βαθμό που επηρεάζουν το **επίπεδο άγχους** των συμμετεχόντων συγκεκριμένοι εργασιακοί παράμετροι κατά την εκτέλεση των καθημερινών τους καθηκόντων στην παρούσα θέση εργασίας τους.

1. Με βάση τη μέχρι τώρα εμπειρία σας στη συγκεκριμένη θέση εργασίας, σε τι βαθμό θα λέγατε ότι σας προκαλεί άγχος καθεμιά από τις παρακάτω καταστάσεις (όποιες δεν σχετίζονται με την εργασία σας, απλά αγνοείστε τις)…

Παρακαλώ, σημειώστε με ένα ✓ σε μία κλίμακα από το 1 έως 7	**1 Δεν μου προκαλεί καθόλου άγχος**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7 Μου προκαλεί υπερβολικό άγχος**
1. … έρχομαι αντιμέτωπος με καταστάσεις κρίσης, που χρειάζεται να διαχειριστώ							
2. … χρειάζεται να λαμβάνω άμεσα κρίσιμες αποφάσεις							
3. …τα καθήκοντα μου εναλλάσσονται από βαρετά σε άκρως απαιτητικά							
4. …υποχρεώνομαι να εκτελώ καθήκοντα, που δεν περιλαμβάνονται στη θέση εργασίας μου							
5. …μου ανατίθενται νέα καθήκοντα							
6. …έχω να διαχειριστώ μεγάλο όγκο εγγράφων & πληροφοριών							
7. …με διακόπτουν ενώ είμαι συγκεντρωμένος στην εργασία μου							
8. …πρέπει να τηρήσω χρονικές προθεσμίες (deadlines)							

	1 **Δεν μου προκαλεί καθόλου άγχος**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7** **Μου προκαλεί υπερβολικό άγχος**
9. ...πρέπει να δουλεύω παράλληλα πάνω σε πολλά έργα (projects)							
10. ...αναλαμβάνω αυξημένες υποχρεώσεις							
11. ...δεν έχω αρκετό προσωπικό ελεύθερο χρόνο							
12. ...αισθάνομαι ότι δεν μου παρέχεται η ευκαιρία για να εξελιχθώ							
13. ...νιώθω ότι περιστοιχίζομαι από συναδέλφους χωρίς κίνητρα							
14. ..νιώθω αμέτοχος για αποφάσεις, που με αφορούν							
15. ...λαμβάνω ανεπαρκή ή ακατάλληλη καθοδήγηση από τον προϊστάμενό μου							
16. ...δεν αναγνωρίζεται η προσπάθεια μου							
17. ...οι συνάδελφοι μου εκμεταλλεύονται τη δουλειά μου σαν να είναι δική τους							
18. ...ο προϊστάμενος μου αδυνατεί να με υποστηρίξει							
19. ...ο εξοπλισμός του γραφείου μου δεν λειτουργεί							
20. ...δεν τα πηγαίνω πολύ καλά με τον προϊστάμενό μου							
21. ...εργάζομαι παραπάνω ώρες από το ωράριο μου							

	1 **Δεν μου προκαλεί καθόλου άγχος**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7** **Μου προκαλεί υπερβολικό άγχος**
22. υπάρχει έλλειψη προσωπικού στο τμήμα μου							
23. ...υπάρχουν μη δημιουργικές/παραγωγικές περίοδοι							
24. ...μου αναθέτουν αρμοδιότητες που δεν μου αρέσουν							
25. ...δέχομαι προσωπικές προσβολές							
26. ...έρχομαι σε σύγκρουση με συναδέλφους από άλλα τμήματα							
27. ...εργάζομαι σε θορυβώδες περιβάλλον							
28. ...ο μισθός μου είναι ανεπαρκής							
29. ...κάνω συχνά τη δουλειά των άλλων							
30. ...νιώθω έντονο ανταγωνισμό από τους συναδέλφους μου							

ΕΝΟΤΗΤΑ ΙΙ

Η Ενότητα αυτή σκοπό έχει να διερευνήσει τον τρόπο με τον οποίο οι συμμετέχοντες **αντιμετωπίζουν** το εργασιακό τους άγχος ή θα επιθυμούσαν να το κάνουν.

2. Με ποιους από τους παρακάτω τρόπους αντιμετωπίζετε συνήθως το άγχος που σας προκαλεί η δουλειά σας και με ποιους θα επιθυμούσατε να το κάνετε;		
Παρακαλώ, σημειώστε με ένα ✓ στα αντίστοιχα πεδία (δυνατότητα παραπάνω από 1 απαντήσεων)	**Ατιμετωπίζω το άγχος με το να…**	**Θα ήθελα να αντιμετωπίζω το άγχος με το να…**
1. Συζητάω με τους συναδέλφους μου		
2. Συζητάω με τον προϊστάμενο μου		
3. Συζητάω με κάποιο αγαπημένο φιλικό ή οικογενειακό πρόσωπο		
4. Μιλάω σε κάποιον ειδικό (ψυχολόγο, σύμβουλο εργασίας)		
5. Παρακολουθώ σεμινάρια διαχείρισης άγχους (stress management seminars)		
6. Κάνω ασκήσεις στο χώρο εργασίας μου (μυοχαλαρωτικές, ασκήσεις αναπνοής)		
7.Αθλούμαι / Πηγαίνω Γυμναστήριο		
8. Κάνω διαλογισμό (meditation)		
9. Ακούω χαλαρωτική μουσική στο γραφείο		
10. Προσπαθώ να φέρω στο μυαλό μου ευχάριστες στιγμές από τη ζωή μου		
11. Διακόπτω τη δουλειά μου και πηγαίνω μια βόλτα		
12. Διακόπτω τη δουλειά μου και κάνω ένα τσιγάρο		
13.Άλλο…… (παρακαλώ διευκρινίστε)		

ΕΝΟΤΗΤΑ ΙΙΙ

Η Ενότητα αυτή σκοπό έχει να μετρήσει το βαθμό **εργασιακής ικανοποιήσης** των συμμετεχόντων από την παρούσα θέση εργασίας τους.

3. Δηλώστε το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας σας σε κάθε μια από τις παρακάτω προτάσεις…

Παρακαλώ, σημειώστε με ένα ✓ σε μία κλίμακα από το 1 έως 7	**1** Διαφωνώ Απόλυτα	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7** Συμφωνώ Απόλυτα
1. Θεωρώ ότι πληρώνομαι δίκαια για τη δουλειά που κάνω.							
2. Υπάρχουν πολύ λίγες ευκαιρίες για προαγωγή στην εργασία μου.							
3. Ο προϊστάμενος/ Η προϊσταμένη μου έχει τα απαραίτητα προσόντα για να εκτελεί τα εργασιακά του/ της καθήκοντα.							
4. Δεν είμαι ικανοποιημένος/η με τις πρόσθετες παροχές, που λαμβάνω.							
5. Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, λαμβάνω την αναγνώριση που θα έπρεπε να λάβω.							
6. Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες που ακολουθούμε δυσκολεύουν την εκτέλεση των εργασιακών μας καθηκόντων.							
7. Συμπαθώ τα άτομα με τα οποία συνεργάζομαι.							
8. Μερικές φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα.							
9. Νομίζω ότι η επικοινωνία είναι καλή μέσα σε αυτή την επιχείρηση.							

	1 Διαφωνώ Απόλυτα	2	3	4	5	6	7 Συμφωνώ Απόλυτα
10. Οι αυξήσεις στο μισθό είναι πολύ λίγες και συμβαίνουν πολύ αραιά.							
11. Αυτοί που είναι καλοί στη δουλειά τους έχουν μια ανάλογα δίκαιη προοπτική για προαγωγή.							
12. Ο προϊστάμενος μου είναι άδικος μαζί μου.							
13. Οι πρόσθετες παροχές που λαμβάνουμε είναι το ίδιο καλές με αυτές που παρέχουν και άλλες παρόμοιες επιχειρήσεις/ οργανισμοί.							
14. Αισθάνομαι ότι δεν εκτιμούν τη δουλειά που κάνω.							
15. Οι προσπάθειες μου να κάνω σωστά τη δουλειά μου σπάνια παρεμποδίζονται από γραφειοκρατικές διαδικασίες.							
16. Μου συμβαίνει να πρέπει να δουλεύω πιο σκληρά στην εργασία μου λόγω της ανικανότητας των ατόμων με τα οποία συνεργάζομαι.							
17. Μου αρέσουν αυτά που κάνω κατά τη διάρκεια της εργασίας μου.							
18. Οι στόχοι της επιχείρησης στην οποία εργάζομαι δεν μου είναι ξεκάθαροι.							
19. Όταν σκέφτομαι τι με πληρώνει η επιχείρηση/οργανισμός στην/στον οποία/οποίο εργάζομαι, αισθάνομαι ότι δεν με εκτιμά ανάλογα.							
20. Οι εργαζόμενοι εξελίσσονται εδώ με τον ίδιο ρυθμό που εξελίσσονται και σε άλλες επιχειρήσεις/οργανισμούς.							

	1 Διαφωνώ Απόλυτα	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7** Συμφωνώ Απόλυτα
21. Ο προϊστάμενος μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για τα συναισθήματα των υφισταμένων του.							
22. Το πακέτο πρόσθετων παροχών που λαμβάνουμε είναι δίκαιο.							
23. Υπάρχουν πολύ λίγες επιβραβεύσεις για αυτούς που εργάζονται εδώ.							
24. Έχω να κάνω υπερβολικά πολλά πράγματα κατά τη διάρκεια της καθημερινής μου εργασίας.							
25. Απολαμβάνω την παρέα των συναδέλφων μου κατά τη διάρκεια της εργασίας μου.							
26. Συχνά αισθάνομαι ότι δεν ξέρω τι συμβαίνει στην επιχείρηση/οργανισμό που εργάζομαι.							
27. Έχω μια αίσθηση περηφάνιας εκτελώντας τα εργασιακά μου καθήκοντα.							
28. Αισθάνομαι ευχαριστημένος/η με τις ευκαιρίες που έχω για αύξηση του μισθού μου.							
29. Υπάρχουν πρόσθετες παροχές τις οποίες δεν λαμβάνουμε, ενώ θα έπρεπε να λαμβάνουμε.							
30. Συμπαθώ τον προϊστάμενο/την προϊσταμένη μου.							
31. Έχω να κάνω με υπερβολικό «χαρτομάνι».							
32. Αισθάνομαι ότι οι προσπάθειές μου δεν επιβραβεύονται με τον τρόπο που θα έπρεπε.							

	1 Διαφωνώ Απόλυτα	2	3	4	5	6	7 Συμφωνώ Απόλυτα
33. Είμαι ικανοποιημένος/η με τις ευκαιρίες προαγωγής που έχω.							
34. Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και καβγάδες κατά τη διάρκεια της καθημερινής μου εργασίας.							
35. Η εργασία μου είναι πολύ ευχάριστη.							
36. Δεν μου εξηγούν πλήρως τις εργασίες που μου αναθέτουν.							

ΕΝΟΤΗΤΑ IV

Η Ενότητα αυτή σκοπό έχει να μετρήσει το βαθμό επιρροής της **«Οικονομικής Κρίσης»** στην εργασιακή καθημερινότητα των συμμετεχόντων.

4. Πόσο ασφαλής αισθάνεσαι στην εργασία σου τους τελευταίους 6 μήνες;	1 Απόλυτα Ασφαλής	2	3	4	5	6	7 Απόλυτα Ανασφαλής

5. Σε ποιο βαθμό σας προκαλεί άγχος καθεμιά από τις παρακάτω καταστάσεις...							
Παρακαλώ, σημειώστε με ένα ✓ σε μία κλίμακα από το 1 έως 7	1 Δεν μου προκαλεί καθόλου άγχος	2	3	4	5	6	7 Μου προκαλεί υπερβολικό άγχος
1. ...ειδήσεις για πιθανή χρεοκοπία της χώρας							
2. ...κλείσιμο μικροεπιχειρήσεων της γειτονιάς μου							
3. ...νέα για την κατάσταση της παγκόσμιας οικονομίας							
4. ...υψηλά επίπεδα ανεργίας στη χώρα							

	1 **Δεν μου προκαλεί καθόλου άγχος**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7** **Μου προκαλεί υπερβολικό άγχος**
5. ...αύξηση φορολογίας							
6. ...πιθανή κατάργηση κοινωνικών ασφαλίσεων							
7. ...αύξηση λογαριασμών κοινής ωφελείας (ΔΕΗ, ΟΤΕ ΕΥΔΑΠ κλπ.)							
8. ...πιθανή περικοπή μισθών/συντάξεων							
9. ...περιορισμός εργασιακών δικαιωμάτων (καθυστερήσεις & μειώσεις αποζημιώσεων, χρεοκοπίες, ποσοστά απολύσεων/ επιχείρηση)							
10. ...περιορισμός παροχών στην εταιρία/οργανισμό, που εργάζομαι (bonus, αυτοκίνητο, δωροεπιταγές κ.α.)							
11. ...αλλαγές στο ωράριο εργασίας μου							
12. ...απολύσεις γνωστών/φίλων & συναδέλφων μου							
13. ...αναγκαστική άδεια άνευ αποδοχών							
14. ...καθυστέρηση καταβολής του μισθού μου							
15. ...υποχρεωτική αλλαγή στα καθήκοντα μου							
16...συγχωνεύσεις τμημάτων στην εταιρία/οργανισμό, που εργάζομαι							

	1 **Δεν μου προκαλεί καθόλου άγχος**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7** **Μου προκαλεί υπερβολικό άγχος**
17. ...πιθανή εξαγορά της εταιρίας/οργανισμού στην/στον οποίο εργάζομαι							
18. ...περιορισμός της προσωπικής μου διασκέδασης							
19. ...αδυναμία ανταπόκρισης στις οικονομικές μου υποχρεώσεις σε τράπεζες (δάνεια & κάρτες)							
20. ...περιορισμός εξωεπαγγελματικών μου δραστηριοτήτων (χόμπυ)							
21. ...μη ανταπόκριση στις απαιτήσεις των παιδιών μου (φροντιστήρια, δραστηριότητες, φοιτητές κ.α.)							
22. ...περιορισμός ειδών πρώτης ανάγκης (super market, ρούχα κ.α.)							
23. ...περιορισμός ειδών πολυτελείας (καλλυντικά, γυμναστήριο, αυτοκίνητο, κομμωτήριο κ.α.)							
24. ...μείωση ετήσιων διακοπών							

6. Πόσο πιθανό είναι σε ένα με δύο χρόνια από τώρα να σας συμβούν τα παρακάτω...

Παρακαλώ, σημειώστε με ένα ✓ σε μία κλίμακα από το 1 έως 7	**1 Εντελώς απίθανο**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7 Πολύ πιθανό**
1. ... να μην βρίσκω δουλειά ή να χάσω αυτή που έχω.							
2. ...να χρειάζομαι οικονομική βοήθεια από συγγενείς και φίλους.							
3. ...να μένω με συγγενείς, συγκάτοικους κλπ για να τα βγάζω πέρα οικονομικά.							
4. ...να κατακτήσω τους στόχους που έχω θέσει για τα επόμενα 1-2 χρόνια.							
5. ...να μην έχει αξία πλέον η εκπαίδευση που έχω λάβει στην αγορά εργασίας.							
6. ...να ασχολούμαι με πράγματα που μου αρέσουν.							
7. ...να έχω ελεύθερο χρόνο.							
8. ...να μην μπορώ να πληρώσω τους λογαριασμούς μου.							
9. ...να είναι ακριβά για εμένα τα πράγματα που θα ήθελα να έχω.							

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο:			
	Άνδρας		Γυναίκα

2. Ηλικία:									
	18-24		25-34		35-44		45-54		55-64

3. Εκπαίδευση:	
	Απολυτήριο Δημοτικού
	Απολυτήριο Γυμνασίου
	Απολυτήριο Λυκείου-ΤΕΕ
	Πτυχίο ΑΕΙ-ΤΕΙ
	Μεταπτυχιακό Δίπλωμα
	Διδακτορικό Δίπλωμα

7. Είδος απασχόλησης:	
	Δημόσιου Τομέα
	Ιδιωτικού Τομέα
	Αυτοαπασχολούμενος

4. Χρόνια Εργασίας στη συγκεκριμένη επιχείρηση/οργανισμό:	
	Λιγότερο από 1 χρόνο
	1 έως 4 χρόνια
	4 έως 10 χρόνια

	10 έως 20 χρόνια
	Πάνω από 20 χρόνια

5. Τομέας απασχόλησης:	
	Marketing
	Πωλήσεις
	Παραγωγή/Χειρονακτική εργασία
	Ανθρώπινο Δυναμικό (H.R.)
	Οικονομικά/ Λογιστικά
	Πληροφορική (I.T.)
	Γραμματειακή Υποστήριξη/Υποδοχή
	Εκπαιδευτικός/Παιδαγωγικός Τομέας
	Ασφάλεια/ Φύλαξη
	Εφοδιαστική Αλυσίδα (Supply Chain)
	Υγεία/Περίθαλψη
	Ψυχαγωγία/Διασκέδαση
	Παροχή Υπηρεσιών
	Άλλο...(παρακαλώ συμπληρώστε)

6. Θέση στην ιεραρχία:	
	Άτομο που μόνο διοικείται
	Άτομο που διοικεί και διοικείται
	Άτομο που μόνο διοικεί

7. Μέσος χρόνος εργασίας/ημέρα:	
	0-4 ώρες
	4-8 ώρες
	8-10 ώρες
	10-12 ώρες
	Πάνω από 12 ώρες

8. Είδος σύμβασης εργασίας:	
	Αορίστου Χρόνου
	Ορισμένου Χρόνου

Αν ενδιαφέρεστε να ενημερωθείτε για τα αποτελέσματα της έρευνας, παρακαλώ συμπληρώστε εδώ την ηλεκτρονική σας διεύθυνση (e-mail):

Σας Ευχαριστώ Πολύ για το Χρόνο σας!

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Anonymous (2010). Recession linked to rise in stress. *Adults Leaning*, June 2010, 4, National Institute of Adult Continuing Education.
- Αντωνίου Α.Σ., (2006). Εργασιακό Στρες. Τόμος Α'. Αθήνα: Εκδόσεις Παρισιάνος.
- Antoniou A.S. (2009). Unhealthy relationship at work and emerging ethical issues. Αναφορά στο Antoniou A.S., Cooper C.L., Chrousos G., Spielberger C. & M. Eysenck, (eds). Handbook of managerial behaviour and occupational health (157-175). Nothampton, MA, USA: Edward Elgar.
- Antoniou A.S., Polychroni F., Vlachakis A.N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece, *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 682-690.
- Barling J., Kelloway K., Frone M. (Eds.). Handbook of work stress (547-573). New York: Sage Publications.
- Γαμβρούδης, Β. (2000): Η μερική απασχόληση και οι προοπτικές της, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος 19, Ιούλιος, σελ. 36 – 40
- Γκούτος, Χ. (1977): Τετράδια εργασίας: η συμβατική μερική απασχόληση, Αθήνα, Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης.
- Cameron, K., Freeman, S., and Mishra, A., (1991), Best Practices in White Collar Downsizing: Managing Contradictions, *Academy of Management Executive*, 5, pp. 57-73.
- Caplan R., Cobb S., French J., Harrison R., Pinneau S. (1975). Job demands and worker health: Main effects & occupational differences. Washington *DC: National Institute of Occupational Safety and Heal.*

- Cartwright S., Cooper CL. (2005). Individually Targeted Interventions. Αναφορά στο Barling J., Kelloway K., Frone M. (Eds). Handbook of work stress (607-622). New York: Sage Publications.
- Cokes C.L., Kornblum W. (2010). Experiences of mental distress by individuals during an Economic Downturn: The story of an urban city. *The Western Journal of Blach Studies*, Vol.34, No1, 24-33.. επιμ. Αντωνίου Σ.). Αθήνα: Εκδόσεις Παρισιάνος.
- Cooper C.L., Dewe P.J (2004). Stress: A brief history. Oxford:Blackwell.
- Cooper C.L., Dewe P.J., O' Driscoll M.P.(2001). Organizational Stress. A Review and Critique of theory, Research and Applications. London: Sage.
- Cooper C.L., Cooper R., Eaker L. (2002). Ζώντας με στρες (μτφρ
- Cox T. (2003). Work stress: nature, history and challenges, Science in Parliament, 60, 10-11.
- Cox T., Griffins A.J., Rial-Gonzalez E. (2000). Research on Work-Related stress. Report to the European Agency for Safety & Health at Work. Luxembourg: Official Publications of the European Communities.
- Δημητρόπουλος Ε. (2004). Συμβουλευτική- Προσανατολισμός. Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας, Εκπαιδευτικός και Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.
- De Witte, . (1999). Job Insecurity and Psychological Well-Being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. European Journal of Work and Organizational Psychology, 8, 155-177.
- Duff A. (2010). More than a third of bosses suffered anxiety as they battled through recession. But experts agree stress is bad for business. So how do you create a healthier workplace?. *Director*, May 2010, 31-32, Director Publications Ltd.
- Ferrie, J. E., M.J. Shipley, M.Marmot, S.A Stansfeld and G. Smith (1998). The health effects of Major ORganiazational Change and Job Insecurity. Social Science and Medicine, 46, 243-254.

- Fincham R., Rhodes P. (2005). Principles of Oranization Behavior. (4th edition). Oxford: University Press.
- Firebaugh G., Harley B. (1995). Trends in Job satisfaction in the United States by race, gender and type of occupation, *Research in the Sociology of Work 5,* 87-104.
- Greenberg J., Baron R.A. (2000). Behavior in Organizations (7th ed). N.J: Prentice Hall Publications
- Greenberg J.,(2002). Managing Behavior in Organizations (3rd ed). Upper Saddle River, N.J: Prentice Hall Publications
- Greenglass E.,(2002). Work Stress, Coping & Social Support: Implication for Women's Occupational Wellebeing. Αναφορά στο Nelson D., Burke (2002). Gender work stress and health (85-96). Washington, DC: American Psychological Association.
- Gyllesten K., Palmer S. (2005). Can coaching reduce workplace stress? *The Coaching Psychologist*, 1, 15-17.
- Gyllesten K., Palmer S., Farrants J. (2005).Perception of stress & stress interventions in finance organisations: Overcoming resistance towards counselling. *Counselling Psychology Quarterly*, 18, 19-29.
- Haansson R., Robson S., Limas M (2001). Stress & Coping among older workers. Work: Journal of prevention, assessment & rehabilitation, 17, 247-256.
- Hall W. (1999). The long dark recession. *J@pan Inc,* December 1999, 36-37.
- Hall, D. T., & Moss, J. E. (1998). The new protean career contract : Helping organizations and employees adjust. Organizational Dynamics, 26, 27-37.
- Hill C. (2000). Does workplace counselling have an organisational function? *Counselling Psychology Review*, 15, 13-23.

- Hodson R. (1989). Gender Differences in Job Satisfaction:Why aren't women more dissatisfied? *The Sociology Quarterly*, 30 (3), 385-399.
- House JS. (1981). Work Stress & Social Support. Reading . MA: Addison-Wesley Publications.
- Jenkins P. (2006). Workplace counselling & the duty of care: what next? *Counselling at work*, 53, 16-19.
- Jex SM. (1998). Stress & Job Performance: Theory research & Implications for managerial practice. California: Sage Publications.
- Judge T., Boudreau J., Bretz R. (1996). Job and life attitudes of male executives. *Journal of applied Psycology*, 79, 767-782.
- Κάντας, Α. (1993). Οργανωτική□Βιομηχανική Ψυχολογία, τόμος Γ., Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κάντας, Α. (1998). Οργανωτική□Βιομηχανική Ψυχολογία, τόμος Α., Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Kasl S. (1978). Epidemiological contributions to the study of ework stress. Αναφορά στο Cooper R., Payne (Eds), *Stress & at work*, 3-38, New York: Wiley.
- Kraft, J. and Quick, J., eds The new organization reality. Downsizing, restructuring, and revitalization. Washington, DC, American Psychological Association.
- Kets de Vries, Manfred F.R. and Katharina Balazs (1997), "The Downside of Downsizing," *Human Relations*, 50 (1), 11 - 50.
- Kinnunen U.S., Natti M.J., Happonen M. (2000). Oranizational antecedents and outcomes of job insecurity: a longitudinal study in three organizations in Finland, *Journal of Oranizational behaviour*, 21, 443-459.
- Kuang-Jung C. (2001). Change of work schedule and its implications during financial crisis: the case of the Philippines, *The International Journal of Human Resource Management*, 12:2, 203-217.

- Lazarus R.S., Folckman S. (1984). Stress Appraisal & Coping. N.Y.: Springer Publications.
- Lazarus R.S. (1991). Psychogical Stress in the workplace. *Journal of social behaviour and personality*, 6, 1-13.
- Le Blanc M.M., De Jonge J, Schaufeli P. (2000). Job stress and health. Αναφορά στο Chmiel N. (ed) An Introduction to work & organizational pshycology. A European Perspective (148-178). Oxford: Blackwell Publications.
- Le Blanc M.M., Barling J. (2004). Workplace aggression. *Current directions in psychological science,* 13, 9-12.
- Marmot M. (1994). Work and other factors influencing coronary health and sickness absence. Work & Stress, 9, 191-201.
- Murphy L., Hurrell J., Sauter S., Keita G. (1995). Job stress interventions. Washington: American Psychological Association.
- National Institute for Occupational Safety & Health (1999). Stress at Work. U.S.: NIOSH
- Nelson D., Burke R. (2002). Gender work stress & health. Washington: American Psychological Association.
- Nelson D., Quick J. (1985). Professional Women: Are distress & disese inevitable? *Academy of Management Review,* 10, 206-213.
- Noe R., Hollenbeck J., Gerhart B., Wright P. (2003). Human Resource Management: Gaining a competitive advantage. New York: McGraw-Hill Publications.
- Noer, D. (1998) Layoff survivor sickness: what it is and what to do about it. *In*: Gowing, M., Kraft, J. and Quick, J., eds, *The new organization reality. Downsizing, restructuring, and revitalization*. Washington, DC, American Psychological Association.

- Palmer S., Cooper CL., Thomas K. (2001). Model of organizational stress use within an occupational health education/ promotion or wellbeing programme. *Health Education Journal,* 60 (4), 378-380.
- Palmer S., Cooper CL., Thomas K. (2004). A model of work stress to underpin the Health & Safety Executive advice for tackling work-related stress and stress assessments. *Counselling at work.*
- Perrewe P.L., Carlson D.S. (2002). Do men and wemwn benefit from Social Support Equally? Results from a field examination within the work and family context. Αναφορά στο Nelson D., Burke R. (2002). Gender work stress & health. Washington: American Psychological Association.
- Probst, T.M. (2003). Development and Validation of the Job Insecurity Index and the Job Security Satisfaction Scale: A Classical Test Theory and IRT Approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *76*, 451-467.
- Quick JC, Quick J., Nelson D., Hurrell J. (2003). Preventive Stress Management in Organizations (3rd ed). Washington: American Psychological Association.
- Ross R.P., Altmaier E.M. (1994). Job, stress, social support & burnout among counseling center staff. *Journal of counseling psychology*, 36 (4),464-470.
- Schultz D.P., Schultz S.E. (1994). Psychology at work today. An introduction to industrial and organizational psychology (6th ed). New York: MacMIillan Publications.
- Schein, E. H., (1980). *Organizational psychology*. 3rd Edition. New Jersey: Prentice-Hall.
- Siegrist J. (1996). Adverse health effects of high effort/ low reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
- Siu O, Spector P., Cooper C., Donald I. (2002). Age differences in coping & locus of control: A study in managerial stress in Hong Kong. *Psychology and Aging*, 16, 707-710.

- Sparks K., Faragher B., Cooper CL. (2001). Well-being & occupational health in the 21st century workplace. Journal of Occupational and Organizational Psycology, 74, 489-509.
- Spector P.E. (1997). Job Satisfaction. Application, Assessment, Causes and Consequences. Thousands Oaks: Sage Publications.
- Spector P.E. (2000). Industrial & Organizational Psychology. Research & Practice. London: Sage Publications.
- Spielberger C. (1994). Professional manual for the Job Stress Survey (JSS). Odessa FL: Psychological Assessment resources.
- Spielberger C., Reheiser E. (1994). The Job Stress Survey: Measuring gender differences in occupational stress. *Journal of Social Behavior and Personality*, 9, 199-218.
- Spielberger C., Vagg P. (1999). The Job Stress Survey: JSS Professional Manual (JSS). Odessa FL: Psychological Assessment resources.
- Staerklé C., Clémence A., Green E., Elcheroth G., Spini D. (2010). Facing Critical Events in Early Adulthood: A Normative Approach to Vulnerability and Life Course Regulation. Universite of Lausanne Publications.
- Sulsky L., Smith C. (2005). Work Stress. Toronto: Thomson Publications.
- Sutherland V., Cooper C.L. (2000). Strategic Stress Management, An Organizational Approach. New York: Palgrave Publications.
- Turnage J., Spielberger C. (1991). Job stress in managers, professionals and clerical workers. *Work & Stress*, 5, 165-176.
- Vagg P., Spielberger C., Wasala F. (2002). Effects of Organizational Level & Gender on Stress in the Workplace. *International Journal of Stress Management,* Vol.9, No4, 243-259.
- Warr P. (2005). Work, well being and mental health. Αναφορά στο Barling J., Kelloway K., Frone M. (Eds.). Handbook of work stress (547-573). New York: Sage Publications.

- Warr P. (2007). Work happiness and unhappiness. N.J.: Lawrence Erlbaum Publications.
- Willmott B. (2009). Tension seeking behaviour, *People Management*, February 2009, 22-25, Chartered Institute of Personnel & Development.

ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΟΙ ΤΟΠΟΙ

- **www.cipd.co.uk/guides**
- **www.director.co.uk**
- **www.peoplemanagement.co.uk/features**
- **www.agency.osha.eu.int/publications/stress**
- **www.counsellingatwork.org.uk/journal.php**

