

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

**Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στον τομέα των επιβατικών μεταφορών
και πιθανοί τρόποι παρέμβασης**

ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ

Γεώργιος Χ. Σταμούλος

Αθήνα, 2026

Τριμελής Επιτροπή

Γεράσιμος Προδρομίτης, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου (Επιβλέπων)

Αθηνά Ξενικού, Επίκουρη Καθηγήτρια, ΕΚΠΑ

Βασίλειος Κέφης, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου



Copyright © Γεώργιος Χρ. Σταμούλος, 2026

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διδακτορικής διατριβής εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό.

Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα.

Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διδακτορικής διατριβής για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Η έγκριση της διδακτορικής διατριβής από το Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

Αφιέρωση

Αφιερώνεται στον πατέρα μου Χρήστο, οδηγό λεωφορείου...

Συντομογραφίες

ILO: International Labour Organization

ΔΟΕ: Διεθνής Οργανισμός Εργασίας

WHO: World Health Organization

ΠΟΥ: Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας

EU-OSHA: European Agency for Safety and Health at Work

ΕΛΙΝΥΑΕ: Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία

ΕΛΣΤΑΤ: Ελληνική Στατιστική Αρχή

ΟΑΣΑ: Οργανισμός Αστικών Συγκοινωνιών

ΨΚΕ: Ψυχοκοινωνικοί Κίνδυνοι Εργασίας

COPSOQ: Copenhagen Psychosocial Questionnaire

NIOSH: National Institute of Safety and Health at Work

SWA: Safe Work Australia

Ευχαριστίες

Ευχαριστώ τον Γιώργο Γ., τον Γιάννη Δ., τον Γιάννη Κ., τον Θέμη, τον Σπύρο, τον Θανάση, την ΟΣΜΕ, και όλους τους συναδέλφους, για τη συμμετοχή τους στην έρευνα και τη συνεισφορά τους στη συγκέντρωση των δεδομένων. Σημαντική ήταν επίσης η συμβολή του Δρ. Κωτσάκη, στην εξοικείωσή μου με το εργαλείο COPSOQ. Ήταν ανοικτός, διαθέσιμος και χωρίς «μαύρα κουτιά». Νιώθω τεράστια ευγνωμοσύνη για τον επιβλέποντα κ. Προδρομίτη ή μάλλον τον κ. Μάκη τον Δάσκαλο, όπως επικράτησε και όπως του ταιριάζει. Αντιμετώπισε με υπομονή και κατανόηση τις θεωρητικές μου αδυναμίες. Καλωσόρισε και καθοδήγησε τον ενθουσιασμό και τις ιδέες μου ώστε να λάβει σάρκα και οστά αυτή η διατριβή. Τόν ευχαριστώ που μου έδειξε τι σημαίνει επιστήμη. Φυσικά θα πρέπει να αναγνωρίσω την υποστήριξη της οικογένειάς μου: την αντοχή της Ειρήνης και την αθώα απορία του Χρήστου και του Θοδωρή κάθε φορά που τους έλεγα ότι έχω διάβασμα.

Περιεχόμενα

Περιεχόμενα.....	5
Περίληψη	17
Κεφάλαιο 1 - Εμπειρική και θεωρητική γνώση για τους Ψυχοκοινωνικούς κινδύνους εργασίας: Προσδιορισμός και περιγραφή του υπό μελέτη πεδίου.....	22
Προσδιορίζοντας το εννοιολογικό πλαίσιο	22
Βασικές έννοιες.....	22
Πηγές ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας.	26
Τοποθετώντας το νομικό και πολιτικό πλαίσιο	29
Προσεγγίζοντας το επαγγελματικό πλαίσιο	31
Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι εργασίας στις μεταφορές.	31
Το πολιτικό-οικονομικό πλαίσιο στις μεταφορές.....	33
Το εργασιακό πλαίσιο στις μεταφορές.....	34
Το τεχνολογικό πλαίσιο στις μεταφορές.	35
Το δημογραφικό πλαίσιο στις μεταφορές.....	36
COVID-19 και μεταφορές: Η επίδραση των έκτακτων συνθηκών και οι επιπτώσεις που ήρθαν για να μείνουν.	37
Κατανοώντας το θεωρητικό πλαίσιο	38
Η μελέτη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας.	38
Θεωρητικά μοντέλα.	41
Μοντέλο Απαιτήσεων-Ελέγχου στην Εργασία – Job Demand-Control.....	42
Μοντέλο Ανισορροπίας Προσπάθειας-Ανταμοιβής - Effort-Reward Imbalance.	43
Μοντέλο Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία Job Demand-Resources.	44
Κατηγοριοποίηση των θεωρητικών μοντέλων.	46
Επιδράσεις των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας στις μεταφορές	47
Επιδράσεις στην υγεία.	47

Επιδράσεις στην ασφάλεια.....	50
Επιδράσεις στην εργασιακή απόδοση.....	53
Επιδράσεις στην εργασιακή ικανοποίηση.....	54
Παρεμβάσεις διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας.....	55
Προβληματική.....	59
Έλλειψη ερευνητικών στοιχείων από το Ελληνικό εργασιακό πεδίο.	59
Μονοσήμαντη θεώρηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας.	60
Περιορισμός των εννοιολογικών εργαλείων ερμηνείας και κατανόησης των Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων Εργασίας.	62
Κοινωνική ταυτότητα.	63
Οργανωσιακή Ταύτιση.....	64
Σχετική αποστέρηση.	65
Θεωρητική σύνθεση.....	66
Σκοπός της διατριβής.....	68
Δυνητική συνεισφορά.....	69
Μέθοδος - Ερευνητικός Σχεδιασμός.....	74
Ερευνητικά ερωτήματα.....	74
Ερευνητικός σχεδιασμός.....	77
Δείγμα.	79
Μέθοδοι και εργαλεία συλλογής δεδομένων.	79
Ανάλυση.	79
Κεφάλαιο 2 - 1 ^η έρευνα – Ψυχοκοινωνικοί Κίνδυνοι Εργασίας στις Αστικές Συγκοινωνίες: Διερευνητική προσέγγιση της υπάρχουσας αντίληψης από άτομα ευθύνης των οργανισμών	81
Εισαγωγή.....	81
Μέθοδος.....	83
Ερευνητικός σχεδιασμός.....	83
Συμμετέχοντες.....	84
Διαδικασία.	84
Εργαλεία.....	85

Ανάλυση δεδομένων.....	85
Ευρήματα	86
Κατανόηση του οργανωσιακού πλαισίου σε σχέση με τους ΨΚΕ.....	88
Επικρατέστεροι ΨΚΕ.	91
Ενεργοποιούμενοι κοινωνιοψυχολογικοί μηχανισμοί.....	98
Κύριες επιδράσεις των ΨΚΕ.	102
Βία και παρενόχληση στην εργασία.	108
Συμπεράσματα.....	111
Κλινικές επιπτώσεις.	112
Περιορισμοί.....	113
Μελλοντικές κατευθύνσεις.....	114
Κεφάλαιο 3 - 2 ^η έρευνα - Εκτίμηση των Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων Εργασίας στον χώρο των μεταφορών	115
Εισαγωγή.....	115
Το πρόβλημα.....	115
Σύνδεση με την προηγούμενη έρευνα.	116
Υποθέσεις και θεωρητικό υπόβαθρο.	117
Σκοπός της έρευνας.	122
Μέθοδος.....	123
Δείγμα.	123
Μετρήσεις	131
Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι εργασίας.	131
Ερωτηματολόγιο Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων Εργασίας: Ψυχοκοινωνικό Ερωτηματολόγιο της Κοπεγχάγης (COPSOQ) III – 3η Ελληνική έκδοση (Hellinised).	133
Οργανωσιακή ταύτιση.	136
Ερωτηματολόγιο Οργανωσιακής Ταύτισης: Smidts et al., 2001.	136
Σχετική αποστέρηση.	138
Ερωτηματολόγιο Σχετικής Αποστέρησης.....	138

Κοινωνική-επαγγελματική ταυτότητα.....	139
Ερωτηματολόγιο Κοινωνικής Ταυτότητας.	140
Ανάγκη για ξεκούραση.	140
Ερωτηματολόγιο Ανάγκης για ξεκούραση.	141
Αντίληψη εργασιακού κινδύνου.	142
Ερωτηματολόγιο Αντίληψης εργασιακού κινδύνου.	143
Δημογραφικά και εργασιακά χαρακτηριστικά.	144
Ερωτηματολόγιο Δημογραφικών και Επαγγελματικών χαρακτηριστικών. ...	144
Ερωτηματολόγιο ανοικτών ερωτήσεων.....	146
Συνολικό ερωτηματολόγιο.	147
Έλεγχος αξιοπιστίας και συνοχής των Ερωτηματολογίων.	148
Υπολογισμός αξιοπιστίας και συνοχής των υπολογιζόμενων δεικτών COPSOQ.	148
Αναλυτική στρατηγική	151
Αξιολογούμενοι ΨΚΕ στο εργασιακό πεδίο των μεταφορών και κοινωνιοψυχολογικές διαστάσεις.....	151
Τυπολογίες εργαζομένων με βάση το επίπεδο προσλαμβανόμενων ΨΚΕ και κατασκευή προβλεπτικών μοντέλων διαχείρισης ΨΚΕ.	153
Θεωρητική επιβεβαίωση, σύνθεση και εμπλουτισμός.	157
Αποτελέσματα.....	160
Ι) Αξιολογούμενοι ΨΚΕ στο εργασιακό πεδίο των μεταφορών και κοινωνιοψυχολογικές διαστάσεις	161
Υπολογισμός δεικτών ΨΚΕ COPSOQ-III.....	161
Σύγκριση δεικτών Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων Εργασίας μεταξύ του δείγματος εργαζομένων στις μεταφορές και δειγμάτων Ελλήνων εργαζομένων σε άλλους τομείς.....	167
Στατιστική σύγκριση μέσων όρων δεικτών ΨΚΕ.....	171
Υπολογισμός διαστάσεων ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας εκτός COPSOQ-III, Οργανωσιακή Ταύτιση και Σχετική Αποστέρηση.	172
Δήλωση επαγγελματικής (κοινωνικής) ταυτότητας.....	173
Υπολογισμός δεικτών εργασιακής πίεσης (Job strain).	175

Σύγκριση δεικτών Εργασιακής Πίεσης μεταξύ του δείγματος εργαζομένων στις μεταφορές και παρόμοιων δειγμάτων διεθνών ερευνών.	178
Έλεγχος συσχετίσεων Ψυχοκοινωνικών Δεικτών (Παράγοντες και Συνέπειες).	182
Διερεύνηση διαφορών στους δείκτες ΨΚΕ μεταξύ ομάδων με βάση τα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά.....	191
Έλεγχος διαφορών στους δείκτες ΨΚΕ μεταξύ εργαζομένων διαφορετικών κατηγοριών εργασίας.....	192
Έλεγχος διαφορών στους δείκτες ΨΚΕ μεταξύ εργαζομένων σε διαφορετικές πόλεις. Στη συνέχεια ελέγχθηκε	194
Έλεγχος διαφορών στους δείκτες ΨΚΕ μεταξύ των εργαζομένων σε οργανισμούς αστικών συγκοινωνιών και σε εργαζομένους σε άλλες εταιρείες μεταφορών.....	195
Έλεγχος διαφορών στους δείκτες ΨΚΕ μεταξύ εργαζομένων διαφορετικών ηλικιακών ομάδων	196
Έλεγχος διαφορών στους δείκτες ΨΚΕ ανάλογα με την επαγγελματική ταυτοτική υπαγωγή.....	198
II) Τυπολογίες εργαζομένων βάσει προσλαμβανόμενου επιπέδου ΨΚΕ και κατασκευή προβλεπτικών μοντέλων διαχείρισης των ΨΚΕ.....	199
Ιεραρχική κατάταξη δείγματος σε ομάδες βάσει των Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων Εργασίας (Δείκτες εργασιακών συνεπειών).	200
Διαμόρφωση προβλεπτικών μοντέλων Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων Εργασίας (Εργασιακών συνεπειών) μέσω Ανάλυσης Δέντρων Απόφασης.	203
Κατασκευή προβλεπτικού μοντέλου κατάταξης δείγματος σε επίπεδα ψυχοκοινωνικού κινδύνου εργασίας με εφαρμογή αλγόριθμου CHAID...	204
Κατασκευή προβλεπτικού μοντέλου κατάταξης δείγματος σε επίπεδα ψυχοκοινωνικού κινδύνου εργασίας με εφαρμογή αλγόριθμου CART.....	207
Σύγκριση και πρακτική χρησιμότητα των προβλεπτικών μοντέλων των δύο αλγορίθμων (CHAID – CART).	212
Επέκταση εφαρμογής των προβλεπτικών μοντέλων σε μεμονωμένους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους εργασίας.....	214
Κατασκευή προβλεπτικού μοντέλου κατάταξης δείγματος σε επίπεδα κινδύνου Επαγγελματικής Εξουθένωσης (Επαγγελματική εξουθένωση) με εφαρμογή αλγόριθμου CHAID.	215

Κατασκευή προβλεπτικού μοντέλου κατάταξης δείγματος σε επίπεδα κινδύνου Επαγγελματικής Εξουθένωσης (Επαγγελματική εξουθένωση) με εφαρμογή αλγόριθμου CART.	217
Σύγκριση και πρακτική χρησιμότητα των προβλεπτικών μοντέλων Επαγγελματικής Εξουθένωσης των δύο αλγορίθμων (CHAID – CART).	221
Κατασκευή προβλεπτικού μοντέλου κατάταξης δείγματος σε επίπεδα Εργασιακής Ικανοποίησης με εφαρμογή αλγόριθμου CHAID.	221
Κατασκευή προβλεπτικού μοντέλου κατάταξης δείγματος σε επίπεδα Εργασιακής Ικανοποίησης με εφαρμογή αλγόριθμου CART.	224
Σύγκριση και πρακτική χρησιμότητα των προβλεπτικών μοντέλων Εργασιακής Ικανοποίησης των δύο αλγορίθμων (CHAID – CART).	228
Ανάλυση Νευρωνικών Δικτύων.	229
III) Θεωρητική επιβεβαίωση, σύνθεση και εμπλουτισμός.....	233
Έλεγχος του θεωρητικού μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία μέσω Παραγοντικής Ανάλυσης.....	234
Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων – Δείκτες ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας COPSQ III.....	234
Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων – Δείκτες ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας COPSQ III.....	238
Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων – Δείκτες ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας (συνέπειες) COPSQ III.	239
Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων – Δείκτες ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας (συνέπειες) COPSQ III.	240
Συστημική θεώρηση των Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων Εργασίας μέσω Ανάλυσης Δικτύων – Διερεύνηση δυνατοτήτων εφαρμογών.	242
Κλασική Ανάλυση Δικτύου δεικτών COPSQ-III για το σύνολο του δείγματος.	242
Κλασική Ανάλυση Δικτύου συνόλου μεταβλητών για το σύνολο του δείγματος.	251
Κλασική Ανάλυση Δικτύου δεικτών COPSQ-III μόνο για το επάγγελμα των οδηγών.	259
Κλασική Ανάλυση Δικτύου συνόλου μεταβλητών μόνο για το επάγγελμα των οδηγών.	267
Συζήτηση	275
Πρακτικές Επιπτώσεις.....	296

Περιορισμοί.....	298
Μελλοντικές κατευθύνσεις.....	300
Κεφάλαιο 4 - Σύνθεση ευρημάτων των 2 ερευνών	302
Γενικός περιορισμός της διατριβής	306
Επιμύθιο	306
Πηγές – Βιβλιογραφία.....	308
Παραρτήματα.....	380
Οδηγός συνέντευξης 1ης έρευνας.....	380
Ερωτήματα-δηλώσεις COPSOQ-III	386
Παράρτημα στατιστικών αναλύσεων 2 ^{ης} έρευνας	399
Έλεγχος αξιοπιστίας κλιμάκων.....	399
Έλεγχος διαφορών με δείγμα ελληνικού πληθυσμού εργαζομένων	401
Έλεγχος Συσχετίσεων	403
Έλεγχος διαφορών στους δείκτες ΨΚΕ μεταξύ ομάδων με βάση τα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά.	420
Έλεγχος διαφορών στους δείκτες ΨΚΕ μεταξύ εργαζομένων σε διαφορετικές πόλεις.	437
Έλεγχος διαφορών στους δείκτες ΨΚΕ μεταξύ των εργαζομένων σε οργανισμούς αστικών συγκοινωνιών και σε εργαζομένους σε άλλες εταιρείες μεταφορών.....	445
Έλεγχος διαφορών στους δείκτες ΨΚΕ μεταξύ εργαζομένων διαφορετικών ηλικιακών ομάδων	453
Έλεγχος διαφορών στους δείκτες ΨΚΕ ανάλογα με την επαγγελματική ταυτοτική υπαγωγή.....	464
A4 Έντυπο συγκατάθεσης κατόπιν ενημέρωσης στην 1η έρευνα	477
A5 Έντυπο συγκατάθεσης κατόπιν ενημέρωσης στη 2η έρευνα	482
A6 Ερωτηματολόγιο Εκτίμησης Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων Εργασίας	484

Πίνακες

Πίνακας 1. Κατηγοριοποίηση πηγών ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας	26
Πίνακας 2. Συγκεντρωτικός πίνακας ερευνητικών ερωτημάτων και υποθέσεων	119
Πίνακας 2.1. Τα δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά του δείγματος	127
Πίνακας 2.2. Τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά του δείγματος	128
Πίνακας 2.3. Επαγγελματική ειδικότητα (θέση εργασίας) συμμετεχόντων	129
Πίνακας 2.4. Ανάλυση του δείγματος ανά κατηγορία μεταφορών	129
Πίνακας 2.5. Έτη εργασίας (συνολικά και στον οργανισμό)	130
Πίνακας 2.6. Χαρακτηριστικά οργάνωσης της εργασίας των συμμετεχόντων	131
Πίνακας 2.7. Κατάλογος ερωτημάτων Οργανωσιακής Ταύτισης	137
Πίνακας 2.8. Κατάλογος ερωτημάτων Σχετικής Αποστέρησης	138
Πίνακας 2.9. Κατάλογος ερωτημάτων Κοινωνικής Ταυτότητας	140
Πίνακας 2.10. Κατάλογος ερωτημάτων Ανάγκης για ξεκούραση	141
Πίνακας 2.11. Κατάλογος ερωτημάτων Αντίληψης εργασιακού κινδύνου	143
Πίνακας 2.12. Κατάλογος ερωτημάτων Δημογραφικών και Επαγγελματικών χαρακτηριστικών	144
Πίνακας 2.13. Περιγραφικά στατιστικά και ανάλυση αξιοπιστίας κλιμάκων COPSOQ	149
Πίνακας 2.14. Περιγραφικά στατιστικά και ανάλυση αξιοπιστίας λοιπών κλιμάκων	151
Πίνακας 3.1. Ψυχοκοινωνικοί παράγοντες κινδύνου στην εργασία (COPSOQ-III) κατά φθίνουσα σειρά Μ.Ο.	162
Πίνακας 3.2. Δείκτες Ψυχοκοινωνικών μεταβλητών αποτελεσμάτων COPSOQ-III κατά φθίνουσα σειρά Μ.Ο.	166
Πίνακας 3.3. Σύγκριση Μ.Ο. Δεικτών ΨΚΕ COPSOQ με άλλες έρευνες σε Έλληνες εργαζόμενους	168
Πίνακας 3.4. ΨΚΕ εκτός COPSOQ-III και Κοινωνιοψυχολογικοί δείκτες	173
Πίνακας 3.5. Δήλωση Επαγγελματικής Ταυτότητας ανά Κατηγορία εργασίας	174
Πίνακας 3.6. Δείκτες ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία	177
Πίνακας 3.7. Σύγκριση Μ.Ο. Δεικτών Πίεσης στην Εργασία (Job Strain)	178
Πίνακας 3.8. Μεταβλητές Απαιτήσεων: ισχυρότερες και στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις	183
Πίνακας 3.9. Μεταβλητές Πόρων: ισχυρότερες και στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις	185
Πίνακας 3.10. Μεταβλητές συνεπειών: ισχυρότερες και στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις	187
Πίνακας 3.11. Κοινωνιοψυχολογικές μεταβλητές: ισχυρότερες και στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις	189
Πίνακας 3.12. Μ.Ο. ψυχοκοινωνικών δεικτών εργασιακών συνεπειών (COPSOQ-III) ανά συστάδα κινδύνου	202
Πίνακας 3.13. Σύνοψη δένδρου ειδούς κατάταξης προβλεπτικού μοντέλου (Decision Tree Classification)	208
Πίνακας 3.14. Μήτρα σύγχυσης προβλεπτικού μοντέλου (Confusion Matrix)	211

Πίνακας 3.15. Μέτρα απόδοσης προβλεπτικού μοντέλου	211
Πίνακας 3.16. Σύνοψη δένδρου ειδούς κατάταξης προβλεπτικού μοντέλου (Decision Tree Classification)	217
Πίνακας 3.17. Μήτρα σύγχυσης προβλεπτικού μοντέλου (Confusion Matrix)	219
Πίνακας 3.18. Μέτρα απόδοσης προβλεπτικού μοντέλου	219
Πίνακας 3.19. Σύνοψη δένδρου ειδούς κατάταξης προβλεπτικού μοντέλου (Decision Tree Classification)	225
Πίνακας 3.20. Μήτρα σύγχυσης προβλεπτικού μοντέλου (Confusion Matrix)	226
Πίνακας 3.21. Μέτρα απόδοσης προβλεπτικού μοντέλου	227
Πίνακας 3.22. Πίνακας πρόβλεψης-κατάταξης ανά κατηγορία έντασης	231
Πίνακας 3.23. Πίνακας περιοχής κάτω από την καμπύλη (Area Under the Curve)	232
Πίνακας 3.36. Πίνακας σημαντικότητας ανεξάρτητων μεταβλητών (Independent Variable Importance)	232
Πίνακας 3.27. Φορτώσεις παραγόντων (Factor Loadings) Ψυχοκοινωνικών παραγόντων COPSOQ-III	236
Πίνακας 3.28. Φορτώσεις παραγόντων (Factor Loadings) Ψυχοκοινωνικών κινδύνων (συνεπειών) COPSOQ-III	239
Πίνακας 3.29. Μέτρα κεντρικότητας ανά δείκτη ψυχοκοινωνικού κινδύνου εργασίας	246
Πίνακας 3.30. Μέτρα ομαδοποίησης ανά δείκτη ψυχοκοινωνικού κινδύνου εργασίας	248
Πίνακας 3.31. Μέτρα κεντρικότητας ανά δείκτη ψυχοκοινωνικού κινδύνου εργασίας	255
Πίνακας 3.32. Μέτρα ομαδοποίησης ανά δείκτη ψυχοκοινωνικού κινδύνου εργασίας	257
Πίνακας 3.33. Σύνοψη δικτύου (Δείγμα οδηγών)	260
Πίνακας 3.34. Μέτρα κεντρικότητας ανά δείκτη ψυχοκοινωνικού κινδύνου εργασίας (δείγμα οδηγών)	262
Πίνακας 3.35. Μέτρα ομαδοποίησης ανά δείκτη ψυχοκοινωνικού κινδύνου εργασίας (δείγμα οδηγών)	264
Πίνακας 3.36. Σύνοψη δικτύου (δείγμα οδηγών)	267
Πίνακας 3.37. Μέτρα κεντρικότητας ανά δείκτη ψυχοκοινωνικού κινδύνου εργασίας (δείγμα οδηγών)	270
Πίνακας 3.38. Μέτρα ομαδοποίησης ανά δείκτη ψυχοκοινωνικού κινδύνου εργασίας (δείγμα οδηγών)	272
Πίνακας A1. Οδηγός συνέντευξης 1ης έρευνας	380
Πίνακας A2.1. Κατάλογος ερωτημάτων COPSOQ-III (προσαρμοσμένη έκδοση)	386
Πίνακας A3.1. Ανάλυση συσχετίσεων για δείκτη «Ρυθμός εργασίας»	399
Πίνακας A3.2. Ανάλυση συσχετίσεων για δείκτη «Συναισθηματικές απαιτήσεις»	399

Πίνακας A3.3. Ανάλυση συσχετίσεων για δείκτη «Αίσθηση κοινότητας στην εργασία»	399
Πίνακας A3.4. Ανάλυση συσχετίσεων για δείκτη «Εμπιστοσύνη (κάθετα)»	400
Πίνακας A3.5. Ανάλυση συσχετίσεων για δείκτη «Οργανωσιακή δικαιοσύνη»	400
Πίνακας A3.6. Ανάλυση συσχετίσεων για δείκτη «Πρόθεση αποχώρησης»	401
Πίνακας A3.7. One Sample T-Test M.O. Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων Εργασίας με δείγμα ελληνικού πληθυσμού εργαζομένων	401
Πίνακας A3.8. Πίνακας ισχυρότερων και στατιστικά σημαντικών συσχετίσεων	404
Πίνακας A3.9. M.O. ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας COPSOQ-III ανά κατηγορία εργασίας	420
Πίνακας A3.10. M.O. Ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας εκτός COPSOQ-III ανά κατηγορία εργασίας	429
Πίνακας A3.11. M.O. Ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας (συνέπειες) COPSOQ-III ανά κατηγορία εργασίας	431
Πίνακας A3.12. M.O. κοινωνιοψυχολογικών δεικτών και δεικτών ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία ανά κατηγορία εργασίας	434
Πίνακας A3.13. Μέσοι όροι ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας COPSOQ-III ανά πόλη	438
Πίνακας A3.14. M.O. Ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας (συνέπειες) COPSOQ-III ανά πόλη εργασίας	441
Πίνακας A3.15. M.O. ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας εκτός COPSOQ ανά πόλη	442
Πίνακας A3.16. M.O. κοινωνιοψυχολογικών δεικτών και δεικτών ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία, ανά πόλη	443
Πίνακας A3.17. Μέσοι όροι ψυχοκοινωνικών κινδύνων και t-test μεταξύ εργαζομένων σε αστικές μεταφορές και μη	448
Πίνακας A3.18. M.O. ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας COPSOQ-III ανά ηλικιακή ομάδα	453
Πίνακας A3.19. M.O. Ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας (συνέπειες) COPSOQ-III ανά ηλικιακή ομάδα	459
Πίνακας A3.20. M.O. κοινωνιοψυχολογικών δεικτών και δεικτών ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία ανά ηλικιακή ομάδα	462
Πίνακας A3.21. M.O. και t-test με βάση την ταυτοτική υπαγωγή: Την ώρα που οδηγώ/εργάζομαι είμαι «Ο εαυτός μου»	465
Πίνακας A3.22. M.O. και t-test με βάση την ταυτοτική υπαγωγή: Την ώρα που οδηγώ/εργάζομαι είμαι «Ο εργαζόμενος της εταιρείας μου»	468
Πίνακας A3.23. M.O. και t-test με βάση την ταυτοτική υπαγωγή: Την ώρα που οδηγώ/εργάζομαι είμαι «Ο επαγγελματίας (της κάθε ειδικότητας)»	468

Γραφήματα

Γράφημα 1. Θεματικός χάρτης	87
Γράφημα 2. Δέντρο απόφασης πρόβλεψης συμπτωμάτων ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία (CHAID)	205
Γράφημα 3. Δέντρο απόφασης πρόβλεψης συμπτωμάτων ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία (CART)	209
Γράφημα 4. Δέντρο απόφασης πρόβλεψης επαγγελματικής εξουθένωσης (CHAID)	216
Γράφημα 5. Δέντρο απόφασης πρόβλεψης επαγγελματικής εξουθένωσης (CART)	219
Γράφημα 6. Δέντρο απόφασης πρόβλεψης εργασιακής ικανοποίησης (CHAID)	222
Γράφημα 7. Δέντρο απόφασης πρόβλεψης εργασιακής ικανοποίησης (CART)	225
Γράφημα 8. Δίκτυο ΨΚΕ COPSOQ-III σε σύνολο δείγματος	243
Γράφημα 9. Δίκτυο συνόλου ψυχοκοινωνικών μεταβλητών	251
Γράφημα 9β. Δίκτυο συνόλου ψυχοκοινωνικών μεταβλητών	253
Γράφημα 10. Δίκτυο ΨΚΕ COPSOQ μόνο για δείγμα οδηγών	261
Γράφημα 11. Δίκτυο συνόλου ψυχοκοινωνικών μεταβλητών μόνο για δείγμα οδηγών	268

Διαγράμματα

Διάγραμμα 1. Χάρτης θεωρητικών εννοιών	68
Διάγραμμα 2. Χάρτης αναλυτικής στρατηγικής	160
Διάγραμμα Α.3.2 Συσχετίσεις ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας	416

Περίληψη

Οι Ψυχοκοινωνικοί Κίνδυνοι Εργασίας (ΨΚΕ) χαρακτηρίζονται από τις σοβαρές τους επιδράσεις στους εργαζομένους και την διαρκώς αναδυόμενη αρνητική επίπτωση στις επιχειρήσεις και το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο. Παρά την εισαγωγή πολιτικών πρόληψης ειδικά για τους ΨΚΕ και παρά τη συγκέντρωση εμπειρικών δεδομένων που τεκμηριώνουν την αρνητική τους επίδραση στην υγεία, την ασφάλεια και τη γενικότερη ευημερία των εργαζομένων συνεχίζουν να λαμβάνουν μικρότερη προσοχή από τους οργανισμούς σε σχέση με τους φυσικούς κινδύνους και την ασφάλεια στην εργασία. Ειδικά ο τομέας ενδιαφέροντος της διατριβής -των μεταφορών- κατατάσσεται διαχρονικά ανάμεσα στους πιο «επικίνδυνους», καθώς συνδυάζει έναν μεγάλο αριθμό επιβαρυντικών συνθηκών κάτω από τις οποίες εκτελούν τα καθήκοντά τους οι εργαζόμενοι, ενώ βρίσκεται στις υψηλότερες θέσεις σε εμφάνιση επαγγελματικών ασθενειών και στον αριθμό ατυχημάτων και τραυματισμών. Η υστέρηση στο ζήτημα της πρόληψης και διαχείρισης των ΨΚΕ συμπληρώνεται από την έλλειψη επαρκών ερευνητικών δεδομένων για τον Ελληνικό εργασιακό πληθυσμό και η σχεδόν πλήρης απουσία για τους εργαζόμενους στις μεταφορές (στην Ελλάδα). Το κάθε επάγγελμα συνοδεύεται από τους δικούς του σχετικούς ΨΚΕ και ο συνδυασμός των μεταξύ τους αλληλεπιδράσεων που οδηγούν σε αρνητικές επιπτώσεις, είναι μοναδικός για κάθε εργασιακό περιβάλλον. Αυτό το γεγονός σε συνδυασμό με τα περιορισμένα δεδομένα για τους ΨΚΕ στον τομέα των μεταφορών στην Ελλάδα, καταδεικνύουν την αναγκαιότητα της παρούσας διατριβής. Σκοπός της ήταν η σύνθεση εμπειρικής και θεωρητικής γνώσης για τους ΨΚΕ, μέσα στον συγκεκριμένο επαγγελματικό χώρο των μεταφορών. Εκκίνησε με στόχο την ολοκληρωμένη περιγραφή του *πλαισίου*, έτσι όπως διαμορφώνεται σε επίπεδο πολιτικών, διαδικασιών, αλλά και των αναγνωρισμένων ως επικρατέστερων ΨΚΕ στα συγκεκριμένα επαγγέλματα. Συνέχισε επιδιώκοντας τον προσδιορισμό κατάλληλου τρόπου ανάλυσης και ερμηνείας των αλληλοσυνδέσεων μεταξύ των ΨΚΕ και πρόβλεψης των συνεπειών τους σε ατομικό και οργανωσιακό επίπεδο. Ευελπιστώντας στη βαθύτερη θεωρητική κατανόηση με άμεση αντιστοίχιση στα παρατηρούμενα φαινόμενα, επιχείρησε να προσεγγίσει το εργασιακό πλαίσιο μέσα από μία κοινωνιοψυχολογική ματιά, εντάσσοντας σε κεντρική θέση της ανάλυσης

έννοιες όπως η Σχετική Αποστέρηση, η Κοινωνική Ταυτότητα και η Οργανωσιακή Ταύτιση. Υπό αυτήν την οπτική και με την καθοδήγηση του θεωρητικού μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία υλοποιήθηκε ένας μη-πειραματικός σχεδιασμός με δύο διαδοχικές ερευνητικές δράσεις. Σε πρώτο διερευνητικό επίπεδο υλοποιήθηκε ποιοτική έρευνα για την καταγραφή των αντιλήψεων και των πρακτικών σε σχέση με τους ΨΚΕ στους οργανισμούς που δραστηριοποιούνται στις μεταφορές. Στη συνέχεια, πραγματοποιήθηκε μια ευρύτατη ποσοτική έρευνα για τη συστηματική εκτίμηση των ΨΚΕ στον τομέα των μεταφορών. Η ποσοτική έρευνα ήταν ενημερωμένη από τους θεματικούς άξονες που προέκυψαν από τα ευρήματα της πρώτης έρευνας. Τα δεδομένα συλλέχθηκαν από δείγμα εργαζομένων στις μεταφορές, με μεγαλύτερη αντιπροσώπευση των αστικών μεταφορών. Μέσα από τη θεματική ανάλυση του περιεχομένου της ποιοτικής έρευνας και την πολύπλευρη στατιστική ανάλυση των ποσοτικών δεδομένων της δεύτερης έρευνας, αναδείχθηκαν οι επικρατέστεροι ΨΚΕ στον τομέα των μεταφορών. Ο ρυθμός εργασίας, η έκθεση σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης από τρίτους, η αίσθηση/έλλειψη ελέγχου στην εργασία, η σύγκρουση προσωπικής-εργασιακής ζωής και οι συναισθηματικές και ποσοτικές απαιτήσεις βρέθηκαν μεταξύ των υψηλότερων θέσεων στους αξιολογούμενους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, επιβεβαιώνοντας την υπάρχουσα βιβλιογραφία και διαμορφώνοντας το αντικειμενικό μέρος των εργασιακών απαιτήσεων. Ωστόσο, τα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας κατέταξαν στις πρώτες θέσεις των ΨΚΕ, οργανωσιακά χαρακτηριστικά όπως η ποιότητα ηγεσίας και η αναγνώριση. Συνολικά καταγράφηκαν υψηλά επίπεδα ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία, ενώ πράγματι το επάγγελμα του οδηγού φαίνεται να είναι το πλέον επιβαρυνμένο και με διακριτές διαφορές σε σχέση με τα υπόλοιπα επαγγέλματα των μεταφορών. Οι πλέον αποτελεσματικοί παράγοντες για την πρόβλεψη του επιπέδου αυτής της πίεσης και των εργασιακών συνεπειών των ΨΚΕ, ήταν οι μεταβλητές της Οργανωσιακής Ταύτισης, της Σχετικής Αποστέρησης και της Σύγκρουσης Προσωπικής-Εργασιακής ζωής, αναδεικνύοντας την κοινωνιοψυχολογική διεργασία δημιουργίας και εκδήλωσής της. Επιπλέον, η διατριβή επιχείρησε τη συστημική θεώρηση των ΨΚΕ μέσα από τη δικτυακή ανάλυση. Η προσέγγιση του δικτύου προσέφερε νέες ερμηνευτικές δυνατότητες των σχέσεων μεταξύ των ΨΚΕ, εναλλακτικές εξηγήσεις των

δυναμικών αλληλοσυνδέσεων με τις παρατηρούμενες μεταβλητές αποτελεσμάτων και πλούσια ερεθίσματα για θεωρητικό και μεθοδολογικό εμπλουτισμό. Με αυτόν τον τρόπο, επιδιώχθηκε η κατανόηση της πολυεπίπεδης σχέσης μεταξύ υποκειμένου (εργαζόμενου) και δομής (εργασιακού πλαισίου).

Λέξεις-κλειδιά: Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι εργασίας, Ανάλυση δικτύου, Μεταφορές, Επαγγελματίες οδηγοί, Οργανωσιακή Ταύτιση

Abstract

Workplace Psychosocial Risks (PSR) are characterised by their serious effects on workers and their constantly emerging negative impact on businesses and society. Despite the introduction of prevention policies specific to PSRs and despite the accumulation of empirical evidence documenting their negative impact on health, safety and general well-being of workers, they continue to receive less attention from organisations than physical hazards and safety at work. Especially the sector of interest -transport- has long been ranked among the most 'dangerous', combining a large number of stressful conditions under which workers perform their tasks, and is among the highest in terms of the incidence of occupational diseases and the number of accidents and injuries. The lag in the issue of prevention and management of PSRs is complemented by the lack of sufficient research data for the Greek working population and the almost complete absence in the case of (Greek) transport workers. Each occupation is accompanied by its own associated PSRs and the combination of interactions between them leading to negative effects is unique for each work environment. This fact, combined with the limited data on PSRs in the transport sector in Greece, establishes the necessity of this thesis. Its purpose was to synthesize empirical and theoretical knowledge about PSRs within the specific professional field of transport. It embarked with the aim of providing a comprehensive description of the framework, as it is shaped in terms of policies, procedures, and also of the identified as predominant PSRs in the specific professions. It continued by seeking to identify an appropriate way of analysing and interpreting the interconnections between PSRs and predicting their consequences at the individual and organisational level. Aspiring for a deeper theoretical understanding with direct correspondence to the observed phenomena, we attempted to approach the work context through a socio-psychological lens, placing concepts such as Relative Deprivation, Social Identity and Organizational Identification at the centre of the analysis. From this perspective and guided by the theoretical model of Job Demands-Resources, a non-experimental design was implemented with two successive research actions. At the initial exploratory level, a qualitative survey was implemented to capture perceptions and practices in relation to PSRs in transport organisations. Next, a broad quantitative

survey was carried out to systematically assess PSRs in the transport sector. The quantitative research was informed by the thematic strands that emerged from the first survey. Data were collected from a sample of transport employees with greater representation of urban transport. Through the thematic content analysis of the qualitative survey and the multi-faceted statistical analysis of the quantitative data from the second survey, the predominant PSRs in the transport sector emerged. Work pace, exposure to incidents of violence and harassment by third parties, feeling/lack of control at work, work-life conflict, and emotional and quantitative demands were among the highest ranked psychosocial risks, confirming existing literature and shaping the objective part of work demands. However, the results of the quantitative survey ranked organizational characteristics such as leadership quality and recognition in the top positions of PSRs. Overall, high levels of psychosocial job strain were recorded, and indeed professional drivers appear to be the most strained and with significant differences compared to other transport professions. The most effective factors for predicting the level of this tension and the outcomes of the PSRs were Organizational Identification, Relative Deprivation and Work-Life Conflict, highlighting the socio-psychological process of its creation and manifestation. In addition, the thesis attempted a systemic view of PSRs through network analysis. The network approach offered new explanatory possibilities of the relationships between PSRs, alternative explanations of the dynamic interconnections with the observed outcomes and rich stimuli for theoretical and methodological enrichment. Thereby, an understanding of the multi-level relation between subject (employee) and structure (work context) was sought.

Keywords: Workplace psychosocial risks, Network analysis, Transport sector, Professional drivers, Organizational Identification

Κεφάλαιο 1 - Εμπειρική και θεωρητική γνώση για τους Ψυχοκοινωνικούς κινδύνους εργασίας: Προσδιορισμός και περιγραφή του υπό μελέτη πεδίου.

Προσδιορίζοντας το εννοιολογικό πλαίσιο

Βασικές έννοιες. Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι εργασίας (ΨΚΕ) ορίζονται από τη Διεθνή Οργάνωση της Εργασίας (ΔΟΕ/ILO), ως οι αλληλεπιδράσεις ανάμεσα στο περιεχόμενο της εργασίας, την οργάνωση της εργασίας και άλλες οργανωσιακές και περιβαλλοντικές συνθήκες από τη μια πλευρά και τις ικανότητες και ανάγκες των εργαζομένων από την άλλη (ILO/WHO, 1986). Ο ορισμός αναφέρεται σε εκείνες τις αλληλεπιδράσεις που οδηγούν σε αρνητικές επιδράσεις στην υγεία των εργαζομένων, μέσα από την αντίληψη και την εμπειρία τους. Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (ΠΟΥ/WHO) συνδέει τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους περισσότερο με επιδράσεις στην ψυχική υγεία των εργαζομένων (WHO & ILO, 2022). Οι Cox και Griffiths (2005), διακεκριμένοι ερευνητές και θεωρητικοί στο πεδίο των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας και του εργασιακού στρες, περιγράφουν τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, ως εκείνα τα χαρακτηριστικά του σχεδιασμού και της οργάνωσης της εργασίας ΚΑΙ των κοινωνικών και περιβαλλοντικών πλαισίων, τα οποία έχουν τη δυνατότητα να προκαλέσουν ψυχολογική ή σωματική βλάβη.

Ο ορισμός που δίνει η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ-ILO) για τους ΨΚΕ τονίζει τη δυναμική αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος και των ανθρώπινων παραγόντων εντός ενός ευρύτερου κοινωνικού πλαισίου (ILO/WHO, 1986). Από αυτόν τον ορισμό απορρέει, ότι ως ψυχοκοινωνικοί παράγοντες μπορούν να θεωρηθούν όλες οι εργασιακές συνθήκες καθώς και όλα εκείνα τα χαρακτηριστικά που σχετίζονται με την ψυχοκοινωνική αρένα (National Institute of Safety and Health at Work/NIOSH, 2015).

Συνεπώς διαμορφώνεται ένα σημαντικό εύρος δυνητικών κινδύνων και επιδράσεων ανά εργασιακό χώρο, καθώς οι συνδυασμοί που προκύπτουν μέσα από αυτές τις αλληλεπιδράσεις είναι πολυάριθμοι και εξαρτώνται από τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων, το είδος της εργασίας τους και το εργασιακό και το κοινωνικό περιβάλλον, κατά τη συγκεκριμένη χρονική στιγμή/περίοδο που αυτά μελετώνται (Marmot et al., 2012). Ταυτόχρονα, οι έρευνες φωτίζουν εκείνους τους παράγοντες

και τις συνθήκες εργασίας που σε μεγαλύτερο βαθμό επηρεάζουν αρνητικά την υγεία, την ευημερία και την απόδοση των εργαζομένων (Brill L., 2021). Οι αρνητικές αυτές συνέπειες συχνά συνοδεύονται από διακριτές μεταβολές στις στάσεις, τα συναισθήματα και τη συμπεριφορά των εργαζομένων (Cox & Griffiths, 2005).

Αρχικά επισημαίνεται ως δεδομένο, ότι ένα εργασιακό περιβάλλον περιλαμβάνει και φυσικά χαρακτηριστικά (π.χ. επίπεδο θορύβου) και κοινωνικά (π.χ. επαφή με πελάτες) και οργανωσιακά (π.χ. αρμοδιότητες, ιεραρχία) (Althaus et al., 2013). Σε κάθε εργασιακό περιβάλλον και σε κάθε επάγγελμα υπάρχουν ΨΚΕ και κατά συνέπεια δεν υφίσταται μηδενική έκθεση των εργαζομένων (Leka et al., 2015; Leka & Jain, 2010). Χαρακτηρίζονται μάλιστα ως «ενδημικοί» παράγοντες στο εργασιακό περιβάλλον ή στο επάγγελμα (EU-OSHA, 2020). Οι ΨΚΕ διαφέρουν από τους κινδύνους του φυσικού περιβάλλοντος, οι οποίοι συνήθως δημιουργούνται από συγκεκριμένες και απτές πηγές (π.χ. χημικοί, βιολογικοί παράγοντες, ακτινοβολία, φωτισμός, κ.α.). Οι πηγές των ΨΚΕ είναι συνήθως πιο αφηρημένες και υποκειμενικές (π.χ. σαφήνεια ρόλου, διαπροσωπικές σχέσεις, κ.α.) (Erwandi et al., 2021). Δεύτερον, σε αντίθεση με τις άλλες κατηγορίες παραγόντων (φυσικούς, βιολογικούς, χημικούς, κλπ), αν ο σχεδιασμός και η οργάνωσή των ψυχοκοινωνικών παραγόντων είναι σε κατάλληλο επίπεδο, έχουν τη δυνατότητα να συμβάλλουν θετικά στην υγεία και την ευεξία των εργαζομένων (Iavicoli et al., 2015; Leka et al., 2015, 2017). Τρίτον, η εμφάνιση ΨΚΕ συνήθως πηγάζει από την ύπαρξη ενός συνδυασμού ψυχοκοινωνικών παραγόντων και σπάνια αποδίδεται μονοσήμαντα και αιτιωδώς σε ένα μόνο χαρακτηριστικό της εργασίας (NIOSH, 2015). Το κάθε επάγγελμα συνοδεύεται από τους δικούς του σχετικούς κινδύνους και ο συνδυασμός των αλληλεπιδράσεων είναι μοναδικός για κάθε εργασιακό περιβάλλον (Bakker & Demerouti, 2007). Τέλος, σύμφωνα με τις περιοδικές ευρωπαϊκές έρευνες (ESENER), οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι φαίνεται να λαμβάνουν μικρότερη προσοχή από τους εργοδότες -σε σχέση με τους φυσικούς κινδύνους και την ασφάλεια στην εργασία- και εν τέλει να είναι λιγότερο κατανοητοί (EU-OSHA, 2019, 2020; 2022). Η τελευταία παρατήρηση δημιουργεί μια οξύμωρη συνθήκη, από τη στιγμή που οι ΨΚΕ συναντώνται σε κάθε επάγγελμα και σε κάθε εργασιακό χώρο και μάλιστα με υψηλή συχνότητα και σε έντονο βαθμό, και ασκώντας διαπιστωμένα, αρνητική επίδραση στην υγεία και

ασφάλεια των εργαζομένων (Leka et al., 2015). Ωστόσο, οι λόγοι αυτού του φαινομένου θα επιχειρηθεί να εξεταστούν σε επόμενη ενότητα της παρούσας. Θα μπορούσαν να αναλυθούν περαιτέρω οι σχετικοί όροι, ξεκινώντας από τον γενικότερο ορισμό της έννοιας του κινδύνου: Ως Κίνδυνος ορίζεται το ενδεχόμενο να παρουσιαστεί μία κατάσταση, η οποία επιφέρει αρνητικές συνέπειες (Δρίβας & Παπαδόπουλος, 2004; Ταργουτζίδης, 2020). Το μέγεθος του κινδύνου είναι ανάλογο του συνδυασμού αφενός της πιθανότητας εμφάνισης της κατάστασης και αφετέρου της σοβαρότητας των συνεπειών (Δρίβας & Παπαδόπουλος, 2004; Ταργουτζίδης, 2020). Εισερχόμενοι στο πλαίσιο της εργασίας, ο κίνδυνος σχετίζεται με καταστάσεις και γεγονότα που παρουσιάζονται λόγω της εργασίας και έχουν συνέπειες στη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων. Ο όρος *Ψυχοκοινωνικός Παράγοντας Εργασίας* αναφέρεται γενικά στα χαρακτηριστικά και τις συνθήκες εργασίας αφενός και τα χαρακτηριστικά και τις συνθήκες που ενσωματώνονται στο ευρύτερο ψυχοκοινωνικό περιβάλλον (NIOSH, 2015). Σύμφωνα με την Διεθνή Οργάνωση Εργασίας και τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (2022), αναγνωρίζονται οι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες κινδύνου που προέρχονται από το περιεχόμενο και το πλαίσιο της εργασίας, οι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες κινδύνου που προέρχονται από το οικογενειακό περιβάλλον (π.χ. έλλειψη υποστήριξης, δυσμενείς οικογενειακές σχέσεις), οι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες κινδύνου που προέρχονται από το κοινωνικό περιβάλλον (π.χ. απαιτήσεις άλλων κοινωνικών ρόλων) και οι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες κινδύνου που ανήκουν στα προσωπικά χαρακτηριστικά του κάθε εργαζομένου (ηλικία, εκπαιδευτικό υπόβαθρο, κ.α.) (WHO & ILO, 2022). Αυτό σημαίνει ότι ουσιαστικά μιλάμε για ένα απέραντο πεδίο έρευνας και καταγραφής, που να μην λειτουργεί συνολικά και συνδυαστικά, όμως είναι σχεδόν αδύνατον να συλληφθεί στο πέρας της πολυπλοκότητας και έκτασής του. Για την πληρέστερη κατανόηση, ερμηνεία και εξήγηση των συμπεριφορών σε επίπεδο εργασιακού περιβάλλοντος είναι αναγκαία η συμπερίληψη των συνθηκών και των καταστάσεων σε πολλαπλά πλαίσιακά συστήματα και σε πολλαπλά επίπεδα ανάλυσης (Probst et al., 2018). Όπως άλλωστε διατυπώθηκε και παραπάνω το εργασιακό περιβάλλον ενσωματώνει και κοινωνικά χαρακτηριστικά και γενικά περιλαμβάνει την κατάσταση εντός της οποίας τα άτομα εργάζονται, ενώ για την κατανόηση των επιπτώσεων των

εργασιακών παραγόντων στην υγεία τους θα πρέπει να υπάρξει μια συνολική θεώρηση του συστήματος άτομο-περιβάλλον (French & Kahn, 1962). Θα ήταν δε μια θεωρητική παράλειψη, η μη αναφορά της Θεωρίας του Πεδίου του Lewin ως πηγή αυτής της θεώρησης (Hall & Lindzey, 1959; Lewin, 1948).

Προχωρώντας στην περιγραφή των βασικών εννοιών φτάνουμε στους *Ψυχοκοινωνικούς παράγοντες κινδύνου στην εργασία* που αποτελούν εκείνα τα εργασιακά χαρακτηριστικά και τις συνθήκες με την αξιολόγηση όμως ότι δεν είναι επαρκώς ή κατάλληλα σχεδιασμένες με αποτέλεσμα να εκτιμάται ότι εκθέτουν τους εργαζόμενους σε πιθανές βλάβες (NIOSH, 2015). Άρα όταν οι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες εργασίας έχουν την πιθανότητα να επηρεάσουν αρνητικά την υγεία των εργαζομένων, θεωρούνται/γίνονται Ψυχοκοινωνικοί παράγοντες κινδύνου στην εργασία (Kraemer et al., 2001). Όπως φαίνεται κι εδώ η πηγή των ψυχοκοινωνικών παραγόντων κινδύνου είναι αρκετά αόριστη και υποκειμενική, όπως οι εργασιακοί ρόλοι, ο φόρτος εργασίας, οι διαπροσωπικές σχέσεις κ.α.. Επιπλέον, σε συνδυασμό και με την προηγούμενη παράγραφο φαίνεται ότι η πηγή τους μπορεί να εντοπιστεί τόσο στο περιβάλλον εργασίας όσο και στο οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον αλλά και στον ίδιο τον εργαζόμενο (EU-OSHA, 2002b; Leka et al., 2017). Ο όρος *Ψυχοκοινωνικός κίνδυνος στην εργασία* αντιπροσωπεύει πλέον το υπαρκτό, αντιληπτό γεγονός, ήτοι την ύπαρξη ενός κινδύνου ως συνέπεια του σχεδιασμού της εργασίας, που είναι πολύ πιθανό να επηρεάσει σημαντικά την υγεία των εργαζομένων (NIOSH, 2015). Η διάκριση αυτή μεταξύ των ορισμών πηγάζει από τις ιατρικές και θετικιστικές επιστημολογικές ρίζες της μελέτης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Εκεί εντοπίζεται μια ιεράρχηση των παραγόντων κινδύνου βασισμένη σε ποιοτικά και λειτουργικά χαρακτηριστικά. Σύμφωνα με αυτή διακρίνονται οι κατηγορίες: α) επικαλυπτόμενοι, β) ενδιάμεσοι και μεσολαβητικοί, και γ) ανεξάρτητοι και αιτιώδεις (Kraemer et al., 2001). Η χρησιμότητα της υιοθέτησης ενός είδους κατηγοριοποίησης έγκειται στην διευκόλυνση της αντίστοιχης διαδικασίας κατηγοριοποίησης των εργαζομένων σε ομάδες διαβάθμισης κινδύνου (Capecchi et al., 2023; Dahler-Larsen et al., 2020; National Institute of Safety and Health at Work, 2015).

Πηγές ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας. Η μέχρι τώρα έρευνα και πρακτική συνηγορεί στον προσδιορισμό συγκεκριμένων πτυχών του εργασιακού περιβάλλοντος που δυνητικά μπορούν να καταστούν ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι εργασίας (Cox et al., 2000; EU-OSHA, 2002a; Leka et al., 2003; Leka & Kortum, 2008; Warr, 1987, 1992). Με βάση την ανωτέρω διάκριση των ορισμών και σε συνδυασμό με την συμφωνία των ερευνητών στον προσδιορισμό συγκεκριμένων χαρακτηριστικών της εργασίας, δημιουργήθηκε ο ακόλουθος πίνακας. Στην αριστερή στήλη αναγράφεται η πτυχή του εργασιακού περιβάλλοντος, το χαρακτηριστικό της εργασίας που αποτελεί κατά τα ανωτέρω έναν ψυχοκοινωνικό παράγοντα της εργασίας. Στη δεξιά στήλη αναγράφεται μια εκδοχή αυτού του εργασιακού χαρακτηριστικού που δείχνει ανεπαρκή σχεδιασμό και κατά συνέπεια έκθεση των εργαζομένων σε κίνδυνο (Cox et al., 2000, Leka et al., 2003; NIOSH, 2015).

Πίνακας 1. Κατηγοριοποίηση πηγών ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας

Πηγή ψυχοκοινωνικού κινδύνου εργασίας – Ψυχοκοινωνικός παράγοντας στην εργασία	Παραδείγματα ψυχοκοινωνικών παραγόντων
Περιεχόμενο της εργασίας	Έλλειψη ποικιλίας ή μικροί κύκλοι εργασίας Αποσπασματική εργασία Εργασία χωρίς νόημα Υπό-αξιοποίηση δεξιοτήτων Υψηλή αβεβαιότητα Διαρκής έκθεση σε κόσμο στα πλαίσια της δουλειάς
Φόρτος και ρυθμός εργασίας	Υπερβολικός υψηλός ή υπερβολικά χαμηλός φόρτος εργασίας Ρυθμός εργασίας βάσει μηχανών Υψηλή χρονική πίεση Διαρκής έκθεση σε προθεσμίες

Πίνακας 1. Κατηγοριοποίηση πηγών ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας

Πηγή ψυχοκοινωνικού κινδύνου – Παραδείγματα ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας – Ψυχοκοινωνικός κινδύνος στην εργασία παράγοντας στην εργασία	
Πρόγραμμα εργασίας-Ωράριο	Εναλλασσόμενες βάρδιες Βραδινές βάρδιες Ανελαστικές βάρδιες Απρόβλεπτες ώρες εργασίας «Unsociable hours»
Περιβάλλον και εξοπλισμός	Ανεπαρκής διαθεσιμότητα εξοπλισμού Καταλληλότητα και συντήρηση Κακές συνθήκες περιβάλλοντος (έλλειψη χώρου, φωτισμού, υπερβάλλον θόρυβος)
Έλεγχος	Χαμηλή συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων Έλλειψη ελέγχου στο φόρτο εργασίας και στο ρυθμό
Κουλτούρα Οργανισμού	Έλλειψη επικοινωνίας Χαμηλά επίπεδα υποστήριξης στην επίλυση προβλημάτων και στην εξέλιξη Έλλειψη σαφήνειας ή συμφωνίας στους στόχους του οργανισμού
Διαπροσωπικές σχέσεις στην εργασία	Κοινωνική ή φυσική απομόνωση Κακές σχέσεις με τους προϊστάμενους διαπροσωπικές συγκρούσεις Έλλειψη κοινωνικής υποστήριξης Εκφοβισμός και παρενόχληση
Ρόλος στον Οργανισμό	Ασάφεια ρόλου Σύγκρουση ρόλου Ευθύνη για ανθρώπους
Εργασιακή εξέλιξη	Στασιμότητα καριέρας και αβεβαιότητα

Πίνακας 1. Κατηγοριοποίηση πηγών ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας

Πηγή ψυχοκοινωνικού κινδύνου	Παραδείγματα ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας – Ψυχοκοινωνικός κινδύνου στην εργασία παράγοντας στην εργασία
	Υποβάθμιση ή υπερβολική αναβάθμιση
	Χαμηλός μισθός
	Εργασιακή αβεβαιότητα
	Χαμηλή κοινωνική αξία της εργασίας
Σύγκρουση εργασιακής-προσωπικής ζωής	Συγκρουόμενες απαιτήσεις μεταξύ εργασίας και οικογενειακής ζωής
	Χαμηλή υποστήριξη από την οικογένεια
	Προβλήματα διττών επαγγελματικών υποχρεώσεων

Πηγή: Cox et al., 2000

Μία προτεινόμενη ομαδοποίηση των ψυχοκοινωνικών παραγόντων της εργασίας, η οποία δεν αναιρεί την προαναφερθείσα κατηγοριοποίηση, είναι μεταξύ των χαρακτηριστικών που αφορούν το *περιεχόμενο της εργασίας (content)* και των χαρακτηριστικών που αφορούν το *πλαίσιο της εργασίας (context)* (Erwandi et al., 2021; ILO, 2016). Υπό αυτή την ομαδοποίηση, οι πρώτες τέσσερις κατηγορίες: Περιεχόμενο, Φόρτος και Ρυθμός εργασίας, Πρόγραμμα/ωράριο εργασίας και Περιβάλλον και εξοπλισμός εντάσσονται στο *Περιεχόμενο της εργασίας*, ενώ οι υπόλοιπες περιπτώσεις (Έλεγχος, Οργανωσιακή κουλτούρα, Διαπροσωπικές σχέσεις, Ρόλος στον οργανισμό, Εργασιακή εξέλιξη, Σύγκρουση προσωπικής-εργασιακής ζωής), στο *Πλαίσιο της εργασίας* (EU-OSHA, 2012). Τέλος, θα πρέπει να αναφερθεί και η πιο αναλυτική κατάταξη που έχει υιοθετηθεί από το διεθνές πρότυπο ISO 45003:2021 και περιλαμβάνει τους ακόλουθους παράγοντες: i) Απαιτήσεις στην εργασία, ii) Ασφάλεια στην εργασία-Επισφαλείς μορφές εργασίας, iii) Απομακρυσμένη-Απομονωμένη εργασία, iv) Ηγεσία, v) Οργανωσιακή κουλτούρα, vi) Αναγνώριση και αμοιβή, vii) Υποστήριξη, viii) Εποπτεία, ix) Διαπροσωπικές σχέσεις, x) Σεβασμός, xi) Βία στην εργασία, xii) Παρενόχληση στην εργασία, xiii) Εργασιακός

εκφοβισμός και θυματοποίηση, xiv) Ευκαιρίες ανάπτυξης, xv) Ισορροπία προσωπικής-εργασιακής ζωής, xvi) Φυσικό εργασιακό περιβάλλον και εξοπλισμός (International Organization for Standardization, 2021).

Τοποθετώντας το νομικό και πολιτικό πλαίσιο

Ένας σημαντικός παράγοντας, που κατευθύνει τις ερευνητικές προσπάθειες και τις παρεμβάσεις σε σχέση με τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους εργασίας είναι οι επιδιωκόμενες πολιτικές, έτσι όπως ειδικότερα μεταφράζονται σε νομοθεσία και λοιπές θεσμικές και κανονιστικές ρυθμίσεις. Ξεκινώντας από το διεθνές επίπεδο, θα πρέπει να αναφερθεί, ότι η ΔΟΕ στηρίζει την παραγωγή των πολιτικών της σε τρεις βασικές αρχές: i) η εργασία θα πρέπει να παρέχεται μέσα σε ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον, ii) οι συνθήκες εργασίας πρέπει να ανταποκρίνονται στην ανάγκη για ευεξία και αξιοπρέπεια των εργαζομένων και iii) η εργασία πρέπει να παρέχει πραγματικές δυνατότητες για αυτοπραγμάτωση και κοινωνική προσφορά (ILO, 2016). Ο στόχος των παραγόμενων πολιτικών είναι η προστασία της σωματικής και ψυχικής υγείας των εργαζομένων μέσω της πρόληψης ατυχημάτων και ασθενειών που μπορούν να προκύψουν από ή/και κατά τη διάρκεια της εργασίας τους (ILO, 1981). Οι διεθνείς οργανισμοί όπως η ΔΟΕ, θέτουν ένα γενικό πλαίσιο οργάνωσης των εθνικών συστημάτων για την ασφάλεια και υγεία στην εργασία, το οποίο κάθε κράτος-μέλος ενθαρρύνονται να μεταφέρουν και να υλοποιούν στην επικράτειά τους μέσω νομικών και διοικητικών παρεμβάσεων (ILO, 2006).

Σε Ευρωπαϊκό επίπεδο έχει θεσπιστεί η νομική υποχρέωση των εργοδοτών για προστασία των εργαζομένων από τους διαφορετικούς τύπους εργασιακών κινδύνων, συμπεριλαμβανομένων των ψυχοκοινωνικών κινδύνων (Chirico, 2017). Ήδη από το 1989 εκδόθηκε η Οδηγία 391 (1989/391/EEC), η οποία ρυθμίζει τα θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία. Τα βασικά σημεία της Οδηγίας σε σχέση με τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους εργασίας αφορούν τις υποχρεώσεις των εργοδοτών ως προς την παρακολούθηση της εργασιακής υγείας των εργαζομένων τους, εντός της οποίας παρακολούθησης περιλαμβάνεται η εκτίμηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και η λήψη κατάλληλων μέτρων για την διασφάλιση ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος (Council Directive 89/391/EEC, 1989). Επιπλέον συστάσεις για τη

διαμόρφωση πολιτικών εντοπίζονται σε περιοδικές αναφορές του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA). Για παράδειγμα σε πρόσφατη αναφορά για τον τομέα των μεταφορών, βασιζόμενη σε δεδομένα της Ευρωπαϊκής Έρευνας για νέους και αναδυόμενους κινδύνους (ESENER), επισημαίνεται ξεχωριστά η ανάγκη για μεγαλύτερη προσοχή στο ζήτημα των ΨΚΕ (EU-OSHA, 2012, 2019, 2020). Οι συστάσεις της EU-OSHA επικεντρώνονται σε μεγάλο βαθμό στον όρο «εργασιακό στρες» και την πρόληψη ή αντιμετώπισή του. Με την προσέγγιση αυτή φαίνεται να δίνεται μικρότερη προσοχή στους αναδυόμενους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες που επηρεάζουν την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων (Chirico, 2017).

Στο ελληνικό πλαίσιο, η προαναφερθείσα Ευρωπαϊκή Οδηγία ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο με το Προεδρικό Διάταγμα 17/1996 (Μέτρα για την βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία σε συμμόρφωση με τις κοινοτικές οδηγίες 89/391/ΕΟΚ & 91/383/ΕΟΚ), ενώ αρκετά αργότερα, με την ψήφιση του νόμου 3850/2010 (ΦΕΚ Α' 84/2.6.2010), το εν λόγω Π.Δ., μαζί με άλλες προγενέστερες και μεταγενέστερες νομικές διατάξεις συναποτέλεσαν το βασικό ελληνικό νομοθέτημα για την Υγεία και Ασφάλεια της εργασίας στην Ελλάδα. Χρειάστηκε να φτάσουμε ωστόσο στο 2021 και στην ψήφιση του πρόσφατου εργασιακού νόμου 4808/2021 (ΦΕΚ Α 101/19.6.2021), ο οποίος τροποποίησε τον ν. 3850/2010, για να αναφερθεί ειδικά και ξεχωριστά η έννοια των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας εντός του ελληνικού νομικού πλαισίου. Σύμφωνα με την τελευταία αυτή τροποποίηση ο εργοδότης υποχρεούται: «...να αξιολογεί ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, μεταξύ άλλων τους κινδύνους της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και να λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο και περιορισμό αυτών». Από τα ανωτέρω απορρέει με σαφήνεια –ανεξαρτήτως του πότε ξεκίνησε να ισχύει για τις επιχειρήσεις στην Ελλάδα- η βάσει νόμου υποχρέωση των εργοδοτών να εκτιμούν, παρακολουθούν και να διαχειρίζονται αποτελεσματικά τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους εργασίας και να μεριμνούν για τη βελτίωση της υγείας και της ευεξίας των εργαζομένων τους (Schaufeli, 2017). Απορρέει επίσης, η πρόθεση του Έλληνα νομοθέτη να δοθεί πλέον ξεχωριστή προσοχή στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους

εργασίας, καθώς μπορεί μεν να αναφέρονταν ως ξεχωριστή κατηγορία παραγόντων κινδύνου στην εργασία στα πλαίσια των προτεινόμενων διαδικασιών εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου (Δρίβας κ.α., 2000; Ταργουτζίδης, 2020), για λόγους όμως που εκφεύγουν του σκοπού της παρούσας, δεν έτυχαν της ίδιας συστηματικής ανάλυσης και παρέμβασης με τους φυσικούς ή τους χημικούς παράγοντες εργασίας (EU-OSHA et al., 2022; Schulte et al., 2024).

Η κατάλληλη ενσωμάτωση των πολιτικών υγείας και ασφάλειας στο επιχειρησιακό επίπεδο των οργανισμών που δραστηριοποιούνται στις μεταφορές μπορεί να καθορίσει σημαντικά τον αριθμό των τροχαίων συμβάντων και των ανθρώπινων απωλειών (Amoadu et al., 2023). Συμπληρωματικά, και ως πολιτική πλαίσιωση αναφέρεται η έγκριση της Εθνικής Στρατηγικής για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία 2022–2027 (Υπουργική Απόφαση 73066/2022), όπου οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην εργασία εντάσσονται ονομαστικά, σε δράσεις ενημέρωσης και ελέγχου του Σώματος Επιθεώρησης της Εργασίας, αλλά και σε δράσεις δικτύωσης, συνεργασίας και κοινωνικού διαλόγου του Ελληνικού Ινστιτούτου Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία (ΕΛΙΝΥΑΕ).

Προσεγγίζοντας το επαγγελματικό πλαίσιο

Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι εργασίας στις μεταφορές. Ο τομέας των μεταφορών καλύπτει ένα σημαντικό εύρος διαφορετικών επιχειρήσεων και αντικειμένων. Αντίστοιχα περιλαμβάνει ένα μεγάλο εύρος διαφορετικών ειδικοτήτων και καθηκόντων. Μπορούμε να διακρίνουμε περαιτέρω υποτομείς ανάλογα με το μέσο (π.χ. χερσαίες μεταφορές, εναέριες μεταφορές, κ.α.) και το αντικείμενο μεταφοράς (μεταφορά επιβατών ή μεταφορά εμπορευμάτων). Ανάλογα με το μέσο και το αντικείμενο μεταφοράς, επισημαίνονται διαφοροποιήσεις στις εργασιακές συνθήκες, στον τρόπο και την οργάνωση της εργασίας και άρα και στους ΨΚΕ που αναμένονται (EU-OSHA, 2011; Snijders et al., 2023; Useche, Gomez et al., 2018). Συνεπώς, με στόχο τη μελέτη ενός όσο το δυνατόν πιο ομοιογενούς επαγγελματικού κλάδου, η παρούσα διατριβή θα εστιάσει στον υποτομέα των χερσαίων επιβατικών μεταφορών και στις αστικές μεταφορές.

Οι εργαζόμενοι στον τομέα των μεταφορών αντιμετωπίζουν πράγματι κάποιους κοινούς ΨΚΕ, όπως η πίεση χρόνου, το ευμετάβλητο και εναλλασσόμενο ωράριο, η διαχείριση δύσκολων πελατών και η βία και παρενόχληση στην εργασία (Arias-Meléndez et al., 2022; S. E. Peters et al., 2021a; Snijders et al., 2023; Tse et al., 2006). Ειδικά όσοι εργάζονται στις οδικές μεταφορές φαίνεται να ταλαιπωρούνται από εργασιακό στρες και κόπωση εξαιτίας των προαναφερθέντων ΨΚΕ, όπως η πίεση χρόνου, οι κυκλοφοριακές συνθήκες και οι συγκρούσεις με επιβάτες και άλλους χρήστες της οδού (EU-OSHA, 2011; Snijders et al., 2023; Useche et al., 2018). Ένας ακόμη ΨΚΕ που συχνά αναφέρεται για τους επαγγελματίες οδηγούς, είναι η χαμηλή αξιοποίηση των δεξιοτήτων του και ο χαμηλός έλεγχος στην εργασία (Bovenzi, 2015; Dežmar Krainz et al., 2019; Kumar et al., 2021; Tse et al., 2006; Useche, Cendales, et al., 2018; Useche et al., 2019, 2020). Τα εναλλασσόμενα ωράρια και ο αυξημένος φόρτος εργασίας συνδέονται με τη σύγκρουση μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής, η οποία εντοπίζεται τόσο ως αποτέλεσμα των ΨΚΕ όσο και ως παράγοντας κινδύνου αψ' εαυτού (Biggs et al., 2009; C.-F. Chen & Hsu, 2020). Η πίεση χρόνου είναι ένας σημαντικός παράγοντας και αφορά την πίεση για έγκαιρη και ανελλιπή προσέλευση στην εργασία, αλλά και την πίεση για ολοκλήρωση του προγραμματισμένου αριθμού δρομολογίων (Alnsour, 2023; H. Kim et al., 2018; Montoro et al., 2018; Δρίβας et al., 2008).

Στους ΨΚΕ ανήκουν και οι δυσμενείς καιρικές συνθήκες κάτω από τις οποίες απαιτείται πολλές φορές να εργάζονται οι οδηγοί, σε συνδυασμό μάλιστα με όλους τους υπόλοιπους ΨΚΕ (πίεση χρόνου, διαχείριση δυσαρεστημένων επιβατών), οι οποίοι σε αυτές τις περιπτώσεις μπορεί να είναι και πιο έντονοι (Gómez-Ortiz et al., 2018). Οι καιρικές συνθήκες, όπως και οι κυκλοφοριακές δημιουργούν καταστάσεις γνωστικής υπερδιέγερσης λόγω του αριθμού και της ταχύτητας των περιβαλλοντικών ερεθισμάτων και συμβάλλουν στην πιο έντονη και γρήγορη κόπωση του οδηγού (Ba et al., 2018). Εξαιτίας των στοιχείων που είναι αναπόσπαστα της φύσης της εργασίας του οδηγού, όπως το εναλλασσόμενο ωράριο και η μοναχικότητα της εργασίας, προκαλούνται υψηλότερα επίπεδα στρες, διαταραχές ύπνου και συναισθήματα μοναξιάς και κατάθλιψης (EU-OSHA, 2011; Kompier, 1996; Kompier & Di Martino, 1995; S. Useche, Cendales, et al., 2018).

Το πολιτικό-οικονομικό πλαίσιο στις μεταφορές. Υπηρετώντας και αξιοποιώντας όλες τις διαστάσεις του ορισμού των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, κρίνεται σκόπιμο να περιγραφεί το ευρύτερο πλαίσιο μέσα στο οποίο λειτουργούν οι μεταφορικοί οργανισμοί και αντίστοιχα απασχολούνται οι εργαζόμενοι. Το πολιτικο-οικονομικό πλαίσιο των μεταφορών στην Ελλάδα διαμορφώνεται από ενέργειες φιλελευθεροποίησης και απελευθέρωσης του ανταγωνισμού στον τομέα (Snijders et al., 2023; Κουζής, 2022). Αυτό σημαίνει ότι δραστηριότητες μεταφορών που παλαιότερα υπήρχε αποκλειστικότητα του κράτους, πλέον υπάρχει ανοικτή αγορά ανταγωνισμού με στόχο τη βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών και τη μείωση των τιμών (Snijders et al., 2023). Ο βαθμός εκπλήρωσης των προσδοκιών της απελευθέρωσης του ανταγωνισμού σε σχέση με τους προαναφερθέντες στόχους ξεφεύγει των σκοπών της παρούσας, ωστόσο είναι συναφές να αναφερθεί ότι το αποτέλεσμα στο εργασιακό περιβάλλον ήταν η μισθολογική συμπίεση και η θεσμική υποχώρηση στο κανονιστικό πλαίσιο προστασίας των εργαζομένων (Κουζής, 2022).

Αυτές οι παρατηρήσεις αποτελούν κοινό τόπο για τις εργασιακές συνθήκες στην Ελλάδα λόγω της επιδείνωσης που έφερε στην εργασία η οικονομική κρίση και η εφαρμογή των Προγραμμάτων Οικονομικής Προσαρμογής. Οι αλλαγές στην εργασία έγιναν με βασικό κριτήριο την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και τη μείωση του εργασιακού κόστους (Mavroudeas & Passas, 2022; Κουζής, 2017). Οι εργασιακές παρεμβάσεις που εντοπίζονται κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης ενίσχυσαν τις ευέλικτες μορφές εργασίας, την ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας και τη μείωση της προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων και ειδικά της σταθερής και πλήρους απασχόλησης (Κουζής, 2017). Ειδικότερα στον δημόσιο τομέα, που κατείχε ένα μεγάλο μέρος οργανισμών -επιβατικών κυρίως- μεταφορών, μειώθηκε δραματικά και με στοχευμένο τρόπο η δύναμη του απασχολούμενου προσωπικού και υιοθετήθηκαν νέες διατάξεις ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων κατά τα πρότυπα του ιδιωτικού τομέα. Πρακτικά αυτό μεταφράστηκε σε πάγωμα προσλήψεων, απότομη επιδείνωση των οικονομικών απολαβών και γενικότερη υποχρηματοδότηση των εταιρειών αστικών συγκοινωνιών (Mavroudeas & Passas, 2022). Και συνολικά, η παρατεταμένη χρονικά οικονομική κρίση που ξεκίνησε σε παγκόσμιο επίπεδο το 2008, δημιούργησε πιεστικές συνθήκες στην Ελλάδα -και για ανέργους και για

εργαζόμενους-, αυξάνοντας τα αισθήματα εργασιακής και οικονομικής ανασφάλειας και επηρεάζοντας αρνητικά την υγεία του πληθυσμού (Probst et al., 2018; Παπαϊωάννου & Μπεργιαννάκη, 2016). Μάλιστα, οι Παπαϊωάννου και Μπεργιαννάκη (2016) αναδεικνύουν και το παράδοξο που συνόδευσε την περίοδο της οικονομικής κρίσης, όπου ενώ η επιδείνωση της οικονομικής κατάστασης αύξησε την ανάγκη δομών και φορέων κοινωνικής υποστήριξης του ευάλωτου μέρους του πληθυσμού, οι -κρατικές τουλάχιστον- πηγές κοινωνικής στήριξης αποδυναμώνονταν προοδευτικά.

Το εργασιακό πλαίσιο στις μεταφορές. Οι οργανισμοί που δραστηριοποιούνται στον τομέα συνήθως δεν εφαρμόζουν τυπικές διαδικασίες πρόληψης και διαχείρισης των ΨΚΕ, ενώ μόνο οι μεγάλες επιχειρήσεις με πάνω από 250 εργαζόμενους είναι πιθανό να κάνουν σχετικές παρεμβάσεις (EU-OSHA, 2020; Snijders et al., 2023). Αντιστρόφως, οι εργαζόμενοι στις μεταφορές αναφέρουν αισθητά χαμηλότερη έκθεση σε σχέση με τον Ευρωπαϊκό μέσο όρο, σε κινδύνους όπως η κακή συνεργασία εντός του οργανισμού και η εργασιακή ανασφάλεια (EU-OSHA, 2011; Snijders et al., 2023). Ο τομέας των μεταφορών αξιολογείται συνολικά ανάμεσα στους πιο «επικίνδυνους», καθώς συνδυάζει έναν μεγάλο αριθμό επιβαρυντικών συνθηκών κάτω από τις οποίες εκτελούν τα καθήκοντά τους οι εργαζόμενοι, ενώ βρίσκεται στις υψηλότερες θέσεις σε εμφάνιση επαγγελματικών ασθενειών και στον αριθμό ατυχημάτων και τραυματισμών (Jakobsen et al., 2023; Lemke & Apostolopoulos, 2015; S. E. Peters et al., 2021a; Snijders et al., 2023; Tse et al., 2006).

Είναι ωφέλιμο να επισημανθούν συμπληρωματικά οι κοινοί επαγγελματικοί κίνδυνοι -πλην των ΨΚΕ- που παρατηρούνται για τους εργαζόμενους στις μεταφορές. Τέτοιοι, σύμφωνα με την έκθεση ESENER 2019, είναι οι εργονομικοί κίνδυνοι που προέρχονται από την παρατεταμένη καθιστική θέση, τις επαναλαμβανόμενες χειρωνακτικές κινήσεις και ο κίνδυνος από ατυχήματα (EU-OSHA, 2019, 2020; EU-OSHA et al., 2022). Στις χερσαίες μεταφορές εντοπίζονται επιπλέον κίνδυνοι λόγω έκθεσης σε δόνηση και θόρυβο (EU-OSHA, 2011; Vitols & Voss, 2021). Οι οδικές μεταφορές είναι υπεύθυνες για το 40% των ανθρώπινων απωλειών σε τροχαία

δυστυχήματα (Ευρωπαϊκό Ελεγκτικό Συνέδριο, 2024; Υπουργείο Υποδομών και Μεταφορών/ΥΠΥΜ, 2022).

Ένας ξεχωριστός παράγοντας που επέδρασε στις εργασιακές συνθήκες στον τομέα των μεταφορών, ήταν η πανδημία COVID-19 και τα μέτρα που εφαρμόστηκαν για την πρόληψη της διασποράς του κορωνοϊού (C.-F. Chen & Sih, 2024; Heinzerling et al., 2022; Qureshi et al., 2023). Κατά τη διάρκεια της πανδημίας, οι μεταφορές, και ειδικά οι οδικές, συνεχίστηκαν -κάποιες, όπως οι αστικές συγκοινωνίες με περιορισμούς- και οι εργαζόμενοι σε αυτές συχνά χαρακτηρίζονταν ως «εργαζόμενοι πρώτης γραμμής» (Heinzerling et al., 2022; Kane & Tomer, 2021). Η συνέχιση της εργασίας εν μέσω πανδημίας επέβαλε πρόσθετους ΨΚΕ, όπως η ανησυχία έκθεσης στον κορωνοϊό και επέτεινε άλλους όπως η σύγκρουση εργασιακής και προσωπικής ζωής (C.-F. Chen & Sih, 2024; Heinzerling et al., 2022; Qureshi et al., 2023). Επιπλέον, παρατηρήθηκαν διαφοροποιήσεις στις εργασιακές απαιτήσεις ανάλογα με το είδος των μεταφορών. Για παράδειγμα στις μεταφορές τροφίμων και φαρμάκων υπήρξε μια σημαντική αύξηση της αναγκαιότητας για αδιάλειπτη συνέχιση της δραστηριότητας, με αποτέλεσμα την αύξηση του φόρτου εργασίας και την έλλειψη επαρκούς -και προβλεπόμενης σε κάποιες περιπτώσεις- ανάπαυσης (Egozi Farkash et al., 2022). Στις αστικές συγκοινωνίες θεσπίστηκαν περιορισμοί στον αριθμό επιβατών και ταυτόχρονα ίσχυαν ανά περιόδους γενικοί περιορισμοί στην κυκλοφορία των πολιτών (Υ.Α. Δ1α/Γ.Π.οικ. 32009/2020; Υ.Α. Δ1α/ΓΠ.οικ. 29114/2020; Υ.Α. Δ1α/ΓΠ.οικ. 47421/2020). Αυτό είχε ως αποτέλεσμα, να μειωθεί η επιβάρυνση από επισημασμένους ΨΚΕ, όπως η διαχείριση πελατών και η κυκλοφοριακή κίνηση (Μπώκου, 2023; Οργανισμός Αστικών Συγκοινωνιών/ΟΑΣΑ, 2021). Η επίδραση της πανδημίας δεν περιορίζεται στη χρονική περίοδο ισχύος των μέτρων περιορισμού των μετακινήσεων και πρόληψης της διασποράς. Σύμφωνα με στοιχεία ερευνών, παρατηρήθηκε αύξηση των επιθέσεων και γενικά της βίας και παρενόχλησης στους εργαζομένους στις μεταφορές που έρχονται σε επαφή με τρίτους (επιβάτες/πελάτες) (ELA, 2022; Snijders et al., 2023).

Το τεχνολογικό πλαίσιο στις μεταφορές. Σε τεχνικό επίπεδο, ο τομέας των μεταφορών -με την καταλυτική επίδραση και της πανδημίας COVID-19- βιώνει σημαντική διεύρυνση της τεχνολογίας στον προγραμματισμό, κράτηση, πληρωμή και

διαχείριση μιας μετακίνησης (ανθρώπων ή εμπορευμάτων). Τα οχήματα επίσης εκσυγχρονίζονται, παρέχοντας ποιοτικότερες εργονομικά θέσεις οδήγησης και επιπλέον συστήματα υποβοήθησης (Pomoni et al., 2020; Snijders et al., 2023). Μια τεχνολογική εξέλιξη που πιθανώς να ασκεί και αρνητική επίδραση στους εργαζόμενους στις μεταφορές είναι η έρευνα και ανάπτυξη αυτόνομων οχημάτων. Η ευρεία υιοθέτηση αυτόνομων οχημάτων ισοδυναμεί με απώλεια θέσεων εργασίας για οδηγούς, ενδεχόμενο που μπορεί να δημιουργήσει ανασφάλεια στους υπάρχοντες εργαζόμενους (Snijders et al., 2023). Στην Ελλάδα βέβαια, μόνο μία περίπτωση δοκιμαστικής λειτουργίας αυτόνομου οχήματος έχει δημοσιευτεί (<https://future-mobility.gr/>).

Με δεδομένο ότι ο Μ.Ο. ηλικίας των επαγγελματιών οχημάτων στην Ελλάδα είναι από τους υψηλότερους στην Ευρώπη (European Automobile Manufacturers' Association (ACEA), 2024), θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι οι εργαζόμενοι στις μεταφορές στην Ελλάδα, δεν επωφελούνται οπωσδήποτε από τις ευκολίες που παρέχουν οι τεχνολογικές αναβαθμίσεις. Ομοίως, σε ευρωπαϊκό επίπεδο ενισχύονται πολιτικές για την πράσινη μετάβαση, οι οποίες εκ των πραγμάτων επηρεάζουν τη λειτουργία των μεταφορικών οργανισμών (European Union, 2020). Ο κλάδος των μεταφορών είναι υπεύθυνος για ένα 25% των εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου στην Ευρωπαϊκή Ένωση (European Environment Agency, 2024). Οι εξελίξεις σχετίζονται και πάλι με την τεχνολογία των οχημάτων και αναμένεται να συμπαρασύρουν θετικά τις συνθήκες εργασίας, μέσω της μείωσης της έκθεσης σε ρυπογόνους παράγοντες και σε θόρυβο ((European Environment Agency, 2024; Snijders et al., 2023). Στην Ελλάδα, επί του παρόντος παρατηρείται μικρή έως ελάχιστη διείσδυση τεχνολογικά πράσινων οχημάτων. Σε μαζικό επίπεδο αναμένεται η αντικατάσταση μέρους του στόλου των αστικών λεωφορείων Αθήνας και Θεσσαλονίκης με νέα ηλεκτρικά οχήματα. Συγκεκριμένα αναμένεται η ένταξη στην κυκλοφορία 250 συνολικά οχημάτων εντός του 2024 (ΥΠΥΜ, 2024).

Το δημογραφικό πλαίσιο στις μεταφορές. Η σκιαγράφηση του ευρύτερου πλαισίου των μεταφορών συμπληρώνεται από τις αυξανόμενες ελλείψεις σε ανθρώπινο δυναμικό. Οι ελλείψεις παρατηρούνται ειδικά στις οδικές μεταφορές και έχουν επιδεινωθεί μετά την πανδημία. Οι ελλείψεις αφορούν και εξειδικευμένο

προσωπικό αλλά και οδηγούς και ειδικά στις μεταφορές εμπορευμάτων, οι οποίες ποσοτικά εκτοξεύθηκαν με την άνοδο των ηλεκτρονικών παραγγελιών από την πανδημία και μετά (Romoni et al., 2020). Στις υπάρχουσες ελλείψεις προσωπικού προστίθεται η γενικότερη δημογραφική παράμετρος του γηρασμένου ανθρώπινου δυναμικού στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η οποία ισχύει και για τον κλάδο των μεταφορών. Μάλιστα σύμφωνα με τους Romoni et al. (2020) οι εργαζόμενοι στις μεταφορές είναι μεγαλύτερης ηλικίας σε σχέση με τον μέσο όρο των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Οι μεγαλύτεροι αυτοί εργαζόμενοι καλούνται να προσαρμόζονται στις τεχνολογικές και δομικές αλλαγές που συμβαίνουν στον τομέα και να αποδίδουν στα ίδια επίπεδα με τους νεότερους εργαζόμενους (Snijders et al., 2023). Συνδυαστικά, η αύξηση της ζήτησης για μεταφορικές υπηρεσίες και η δημογραφική εξέλιξη στην περιοχή της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οδηγεί σε μεγάλο αριθμό μη καλυφθέντων θέσεων εργασίας (ELA, 2022).

Η συμπερίληψη των ανωτέρω στοιχείων στην εκτίμηση και ανάλυση των ΨΚΕ συμβαδίζει με την ερευνητική τάση που παρατηρείται όλο και πιο συχνά στα επιστημονικά άρθρα που ασχολούνται με το εργασιακό στρες και την ευημερία των εργαζομένων (Bliese et al., 2017). Εκπορεύεται βέβαια, από την κλασική Θεωρία Πεδίου του Lewin, η οποία έχει καθορίσει εν πολλοίς την επιστημονική ματιά πολλών ερευνητών της εργασίας (Althaus et al., 2013). Οι ευρύτερες κοινωνικές, πολιτικές και οικονομικές συνθήκες είναι αναγκαίο να εξετάζονται ως επικουρικοί -τουλάχιστον- παράγοντες, με την επιστημολογική αφετηρία που υπαγορεύει την επιρροή του περιβάλλοντος με την παροχή ευκαιριών και απειλών (Σεφεριάδης, 2023).

COVID-19 και μεταφορές: Η επίδραση των έκτακτων συνθηκών και οι επιπτώσεις που ήρθαν για να μείνουν. Σε αυτό το περιβάλλον ήρθαν να προστεθούν οι επιδράσεις της περιόδου της πανδημίας COVID-19 και των αμέσως επόμενων ετών, με αποτέλεσμα την περαιτέρω επιδείνωση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας (Οικονομου et al., 2024). Γενικότερα, η πανδημία επέφερε αναρίθμητες και απροσδόκητες αλλαγές σε κοινωνικό, πολιτισμικό και οικονομικό επίπεδο, οι οποίες χρειάστηκε να εφαρμοστούν άμεσα λόγω της υψηλής θνησιμότητας και διασποράς του κορονοϊού (Chen & Sih, 2024). Στην Ελλάδα, όπως και στις περισσότερες χώρες όπου εμφανίστηκε ο κορονοϊός, λήφθηκαν μέτρα περιορισμού των μετακινήσεων

(Δ1α/ΓΠ.οικ. 33465/31-5-2020; Δ1α/ΓΠ.οικ. 44076/11-7-2020). Ταυτόχρονα, οι μεταφορές -ακόμη και οι επιβατικές- χρειάστηκε να συνεχίσουν τη λειτουργία τους με συγκεκριμένους περιορισμούς. Συνεπώς για μια περίοδο -λίγο πριν και εντός της περιόδου διεξαγωγής της διατριβής- αναμένονταν επιπτώσεις σε οικονομικό, κοινωνικό και ψυχολογικό επίπεδο στους εργαζόμενους στις μεταφορές (Farzanegan et al., 2021).

Οι συνέπειες των μέτρων περιορισμού διασποράς του COVID-19 εμπεριείχαν αντιφατικά στοιχεία: Ο φόρτος εργασίας μειώθηκε, όπως και η επιβάρυνση από την άμεση επαφή με τους επιβάτες. Αυτά τα στοιχεία μείωσαν την άμεση καταπόνηση των οδηγών λόγω της εργασίας τους, όμως αύξησαν τα αισθήματα ανασφάλειας, αφενός για την ατομική και οικογενειακή τους υγεία -αφού χρειάστηκε να συνεχίσουν να εργάζονται σε συνθήκες υγειονομικής αβεβαιότητας- και αφετέρου για την εργασιακή τους κατάσταση, αφού σε κάποιες κατηγορίες επιβατικών μεταφορών οι περιορισμοί μετακινήσεων μείωσαν τις ανάγκες απασχόλησης (Farzanegan et al., 2021). Παράλληλα, οι εργαζόμενοι στις μεταφορές χαρακτηρίστηκαν σε πολλές περιπτώσεις ως εργαζόμενοι «πρώτης γραμμής», μαζί με το υγειονομικό προσωπικό και το προσωπικό ασφαλείας, γεγονός που προσέδωσε στα επαγγέλματα αυτά επιπλέον κύρος. Ταυτόχρονα θα πρέπει να σημειωθεί η αύξηση της ικανοποίησης των επιβατών από το επίπεδο των υπηρεσιών μεταφορών (Esmailpour et al., 2022).

Κατανοώντας το θεωρητικό πλαίσιο

Η μελέτη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας. Η έναρξη της μελέτης των ΨΚΕ εντοπίζεται περίπου στη δεκαετία του 1950 (Sauter et al., 1998; Schulte et al., 2024). Η εστίαση των τότε ερευνών ήταν στο ατομικό επίπεδο και στις δυσκολίες που φαινόταν να αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στην προσαρμογή τους στο εργασιακό περιβάλλον. Μεταγενέστερα, το επίκεντρο μετακινήθηκε στο ίδιο το εργασιακό περιβάλλον και τα ψυχοκοινωνικά χαρακτηριστικά του, τα οποία μελετήθηκαν ως προς τις επιδράσεις τους στην υγεία των εργαζομένων (Cox et al., 2000). Οι ΨΚΕ έχουν τεθεί στο επίκεντρο της προσοχής στον τομέα της υγείας και ασφάλειας στην εργασία, με τη θέσπιση νομικών υποχρεώσεων των εργοδοτών για συστηματική αξιολόγηση των κινδύνων και λήψη μέτρων για τη διαχείρισή τους (Dahler-Larsen et al., 2020; EU-

OSHA, 2012; EU-OSHA et al., 2007; Eurofound & EU-OSHA, 2014). Δεν προκαλεί έκπληξη ότι αυτή η οπτική βασίστηκε πρωταρχικά είτε σε μία «μηχανιστική» προσέγγιση, σύμφωνα με την οποία το εργασιακό περιβάλλον έχει χαρακτηριστικά που μπορούν να μετρηθούν αντικειμενικά και τα οποία προκαλούν μία αντίδραση στον εργαζόμενο (Cox, 1995; Cox & Griffiths, 2005), είτε σε μία «φυσιολογική-ιατρική» προσέγγιση, η οποία επικεντρωνόταν στις βιολογικές αντιδράσεις του ατόμου κατά την αντιμετώπιση πιεστικών εργασιακών συνθηκών (Cox et al., 2000).

Η σκοπιά της προαγωγής της υγείας και ασφάλειας στην εργασία αποτελεί μία βασική κατεύθυνση στην έρευνα, όχι όμως τη μοναδική. Η έννοια των ΨΚΕ και οι συνέπειές τους σε εργαζόμενους και οργανισμούς προσεγγίζονται επίσης μέσα από ψυχολογικές και κοινωνιολογικές θεωρητικές βάσεις (Budnik, 2019). Η ψυχολογική μελέτη των ΨΚΕ εκκινεί -όπως και το μεγαλύτερο μέρος της οργανωσιακής έρευνας- από μια οπτική κατά την οποία το εργασιακό περιβάλλον οδηγεί σε μια αντίληψη του περιβάλλοντος (από τον εργαζόμενο), η οποία (αντίληψη) στη συνέχεια οδηγεί σε ένα αποτέλεσμα (Althaus et al., 2013; P. E. Spector & Pindek, 2016). Κατά συνέπεια, μελετώνται έννοιες και φαινόμενα, τα οποία διαμορφώνονται εντός ενός συγκεκριμένου πλαισίου, ενός ανθρώπινου (ως είδος και όχι ως επιθετικός χαρακτηρισμός) εργασιακού περιβάλλοντος και αποκτούν υποκειμενικό νόημα για τους εργαζόμενους αυτού του πλαισίου (Budnik, 2019). Αυτή η επιστημονική ματιά εντάσσει τον εργαζόμενο ως μέρος του εργασιακού περιβάλλοντος και προϋποθέτει ότι υφίσταται μια διεργασία αντίληψης και αξιολόγησης από τα άτομα (Lazarus & Folkman, 1984). Τα εξωτερικά αποτελέσματα αυτής της διεργασίας αξιολόγησης -σε επίπεδο στάσεων και συμπεριφορών- μεσολαβούνται ή/και ρυθμίζονται από ατομικές διαφορές (Lazarus & Folkman, 1984; Lazarus, 1966, 1990).

Ακόμη και ο τομέας της υγείας και ασφάλειας στην εργασία έχει απορρίψει την «μηχανιστική» και την «φυσιολογική» θεώρηση και έχει υιοθετήσει μία ψυχολογική οπτική. Η προσέγγιση που έχει υιοθετηθεί από τους οργανισμούς για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία περιλαμβάνει τη μελέτη μίας αλληλουχίας σχέσεων: i) της σχέσης μεταξύ ενός αντικειμενικού εργασιακού περιβάλλοντος και της αντίληψης του εργαζόμενου για αυτό το περιβάλλον, ii) της σχέσης μεταξύ αυτής της υποκειμενικής αντίληψης του εργαζομένου και της εμπειρίας του εργασιακού στρες

και iii) της σχέσης μεταξύ της εμπειρίας του στρες και των αλλαγών στη συμπεριφορά και στην υγεία (Cox et al., 2000). Περιγράφεται δηλαδή μια επικέντρωση στο στοιχείο της υποκειμενικής αντίληψης και της συνεπακόλουθης συναισθηματικής αντίδρασης (Cox, 1985). Μια τέτοια οπτική, παρότι σαφής, διαδεδομένη και επιστημονικά πρακτική, στηρίζεται σε μια μονόδρομη και στατική δομή του συστήματος «άτομο-εργασιακό περιβάλλον» και ταυτόχρονα υστερεί στην κατανόηση των δυναμικών αλληλεπιδράσεων που δημιουργούνται από εξωτερικά συστήματα στα οποία ανήκει ο εργαζόμενος (π.χ. οικογένεια) ή από εσωτερικά υποσυστήματα (ομάδες εργαζομένων). Επιπλέον, ενώ θεωρεί το άτομο ως κομμάτι του περιβάλλοντος (άρα υποδεέστερης ισχύος και δυνατότητας επιλογών), ταυτόχρονα ερμηνεύει στις περισσότερες περιπτώσεις τις συνέπειες των ψυχοκοινωνικών παραγόντων ως αποτέλεσμα των ατομικών ερμηνειών και διαφορών (Μουζέλης, 2008).

Η έρευνα των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας πραγματοποιείται -σε αντιστοιχία με τις διαφορετικές οπτικές- με διαφορετικές διαδικασίες (Iavicoli et al., 2015), διαφορετικό στόχο και εύρος (Eurofound & EU-OSHA, 2014) και με συνδυασμό ποσοτικών και ποιοτικών μεθόδων (Ballard et al., 2004). Μία κρίσιμη διαφοροποίηση εντοπίζεται ανάμεσα στις ερευνητικές προσπάθειες που επιδιώκουν την καταγραφή των συνεπειών των ΨΚΕ και της φύσης τους και σε αυτές που προσανατολίζονται στην εκτίμηση των ίδιων των ΨΚΕ (Cox et al., 2000). Συχνά δε, η έρευνα στους ΨΚΕ είναι αλληλένδετη με την έρευνα στο εργασιακό στρες (Leka & Jain, 2010). Κοινό σημείο στις περισσότερες έρευνες αποτελεί η συλλογή δεδομένων με τη χρήση ερωτηματολογίων αυτό-αναφοράς, τα οποία συμπληρώνονται από τους εργαζόμενους (Bodner, 2006; Hill et al., 2014). Οι συγχρονικές, διατομεακές μελέτες αποτελούν επίσης τη πλέον συνήθη επιλογή (M. Dollard et al., 2007; J. R. Edwards, 2008; P. E. Spector, 2019).

Στον τομέα των μεταφορών, η μελέτη των ΨΚΕ εστιάζει σχεδόν εξ ολοκλήρου στο επάγγελμα των οδηγών (λεωφορείων, φορτηγών, κ.α.), ακολουθεί ποσοτικές μεθόδους και διενεργείται με ερωτηματολόγια αυτό-αναφοράς (Alnsour, 2023; Alperovitch-Najenson et al., 2010; Assunção & Medeiros, 2015; Bovenzi, 2015; Cendales et al., 2014; C.-F. Chen & Hsu, 2020; W.-L. Chen et al., 2018; Chung & Wong, 2011; Djindjic et al., 2013; Hanumegowda & Gnanasekaran, 2022; Hernández-

Rodríguez et al., 2022; Kresal, Bertoncel, et al., 2017; Kresal, Suklan, et al., 2017; Kumar et al., 2021; Montoro et al., 2018; Samerei et al., 2021; Tse et al., 2007; S. Useche, Cendales, et al., 2018; Useche, Cendales, et al., 2018; Useche et al., 2017a; Useche, Gómez, et al., 2018). Σε λίγες περιπτώσεις αναζητήθηκαν ποιοτικά δεδομένα (Batoool et al., 2022; Biggs et al., 2009; Couto et al., 2011; Pyo et al., 2020) και σε ελάχιστες χρησιμοποιήθηκαν ποσοτικά στοιχεία από την πλευρά της εταιρείας -και όχι των εργαζομένων- για την εκτίμηση της επιβάρυνσης των ΨΚΕ (Kim et al., 2018).

Θεωρητικά μοντέλα. Οι υφιστάμενες θεωρίες που καλύπτουν το ζήτημα των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας, επικεντρώνουν την προσοχή τους σε διαφορετικές διαστάσεις και εκπορεύονται από διαφορετικές επιστημολογικές θεωρήσεις (Erwandi et al., 2021). Στη βιβλιογραφία, εντοπίζεται ένα πλήθος θεωρητικών μοντέλων, τα οποία αναπτύχθηκαν για την κατανόηση και αξιολόγηση των ΨΚΕ, την εκτίμηση των επιδράσεών τους και την καθοδήγηση των παρεμβάσεων για τη διαχείρισή τους (Leka & Jain, 2010). Ο σχεδιασμός των περισσότερων μοντέλων εκκινεί από την ροή: «Ερέθισμα => Αντίδραση», επιχειρώντας να εξηγήσει ικανοποιητικά τον τρόπο που το εργασιακό περιβάλλον επηρεάζει την υγεία των εργαζομένων. Το κάθε μοντέλο ενσωματώνει περαιτέρω με διαφορετικό τρόπο και ρόλο και σε διαφορετική έκταση επιμέρους παράγοντες που ρυθμίζουν αυτήν την επίδραση του εργασιακού περιβάλλοντος στο άτομο (Althaus et al., 2013).

Ο Kompier (2002) ξεχωρίζει οκτώ θεωρητικές προσεγγίσεις για τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους εργασίας και το εργασιακό στρες: Η Κοινωνικοτεχνική Προσέγγιση-Sociotechnical Approach (Cherns, 1976, 1987), το Μοντέλο Χαρακτηριστικών της Εργασίας-Job Characteristics Model (Hackman, 1980), το μοντέλο Ταιριάσματος Ατόμου-Περιβάλλοντος-Person Environment Fit Model (Kristof, 1996), η Θεωρία Δράσης-Action Theory (Hacker, 1994), το Μοντέλο Βιταμίνης-Vitamin Model (Warr, 1987) κ.α.. Μεταξύ αυτών, συναντώνται τα μοντέλα Απαιτήσεων-Ελέγχου-Υποστήριξης του Karasek (1979) και Ανισορροπίας Προσπάθειας-Ανταμοιβής του Siegrist (1996), τα οποία κυριαρχούν στις έρευνες των ΨΚΕ ανεξαρτήτως επιστημολογικού παραδείγματος (Kompier, 2002, 2004; Leka & Jain, 2010). Παρόλο που εντοπίζεται ένας κοινός παρονομαστής στην αναγνώριση της επίδρασης του σχεδιασμού και της διαχείρισης της εργασίας στην υγεία και ασφάλεια

των εργαζομένων, καθίσταται αναγκαία η κατανόηση του περιεχομένου και των προϋποθέσεων κάθε θεωρητικής προσέγγισης, προκειμένου να εφαρμοστεί αποτελεσματικά στην ανάλυση και αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας (Erwandi et al., 2021).

Μοντέλο Απαιτήσεων-Ελέγχου στην Εργασία – Job Demand-Control. Το μοντέλο Απαιτήσεων-Ελέγχου-Υποστήριξης αρχικά αποτύπωνε τις δύο πρώτες αναφερόμενες διαστάσεις (Απαιτήσεις της Εργασίας και Έλεγχος στην εργασία) σε ορθογώνια σχέση και ακολουθούσε την υπόθεση ότι οι υψηλές απαιτήσεις της εργασίας –όπως εκφράζονται σε φόρτο, ρυθμό, συγκρουόμενους ρόλους– και ο χαμηλός έλεγχος – όπως μεταφράζεται η μικρή ελευθερία αποφάσεων και αρμοδιότητας– οδηγούν σε εργασιακό στρες και επιδείνωση της υγείας (Karasek, 1979). Οι εργαζόμενοι που αντιμετωπίζουν υψηλές εργασιακές απαιτήσεις ενώ ταυτόχρονα διαθέτουν περιορισμένη αυτονομία και έλεγχο σε αυτήν, βρίσκονται σε υψηλότερο κίνδυνο για ασθένεια (Karasek & Theorell, 1990). Αργότερα ενσωματώθηκε στο μοντέλο το τρίτο στοιχείο, της κοινωνικής υποστήριξης. Σύμφωνα με το εκτεταμένο μοντέλο, ο υψηλότερος κίνδυνος για ασθένεια αναμένεται για τους εργαζόμενους με υψηλές απαιτήσεις εργασίας, χαμηλό έλεγχο, και χαμηλή κοινωνική υποστήριξη (J. V Johnson & Hall, 1988). Οι διαστάσεις των Απαιτήσεων και του Ελέγχου αξιοποιούνται μέσα από την αναμόρφωση του αντικειμένου της εργασίας με στόχο τη βελτίωση των συνεπειών στην ατομική υγεία. Η διάσταση της Υποστήριξης λαμβάνει περισσότερο έναν ρόλο ρυθμιστή, όπου η ύπαρξη της καθυστερεί ή/και μειώνει τις αρνητικές των υψηλών απαιτήσεων και του χαμηλού ελέγχου (Karasek & Theorell, 1990).

Το Μοντέλο Απαιτήσεων-Ελέγχου στην Εργασία έχει παρουσιάσει σημαντική προβλεπτική εγκυρότητα μέσα από ένα μεγάλο όγκο εμπειρικών μελετών και ειδικά στην πρόβλεψη καρδιαγγειακών παθήσεων (Kristensen et al., 2004; Schnall et al., 2000; Tsutsumi & Kawakami, 2004). Στον τομέα των μεταφορών, το μοντέλο έχει χρησιμοποιηθεί σε πλήθος ερευνών (Chen et al., 2018; Useche et al., 2017; 2018a; 2018b) αποκαλύπτοντας σημαντικές συσχετίσεις μεταξύ των διαστάσεων του και συνεπειών στην υγεία, την εργασιακή απόδοση και την ασφάλεια. Η έρευνα των Cendales κ.α. (2017) έδειξε ότι η αύξηση του ελέγχου (μέσω του εύρους αποφάσεων)

μπορεί να ρυθμίσει τις αρνητικές επιδράσεις των υψηλών απαιτήσεων στη σωματική και ψυχική υγεία των οδηγών λεωφορείων. Ο δείκτης εργασιακής πίεσης του μοντέλου συσχετίζεται σημαντικά με ατυχήματα και κυκλοφοριακές παραβάσεις σε επαγγελματίες οδηγούς (Useche et al., 2018).

Η κριτική που έχει δεχτεί το συγκεκριμένο θεωρητικό μοντέλο αφορά την περιορισμένη ενσωμάτωση του πλήθους και της ποικιλίας των εργασιακών απαιτήσεων, παραβλέποντας έτσι σημαντικές διαφορές στο αντικείμενο και στο εργασιακό περιβάλλον μεταξύ διαφορετικών επαγγελματιών (Kristensen et al., 2004). Ακόμη και η ίδια η έννοια των απαιτήσεων μπορεί να διαφοροποιείται ως προς την επίδραση στην υγεία, ανάλογα με τον υπό μελέτη εργασιακό πληθυσμό (Kristensen et al., 2004). Για παράδειγμα, ενώ η προβλεπτική ικανότητα του μοντέλου σε σχέση με τις καρδιαγγειακές παθήσεις είναι αρκετά υψηλή, στους επαγγελματίες οδηγούς τα αποτελέσματα δεν είναι το ίδιο συνεκτικά (Useche et al., 2018).

Μοντέλο Ανισορροπίας Προσπάθειας-Ανταμοιβής - Effort-Reward Imbalance. Το μοντέλο Ανισορροπίας Προσπάθειας-Ανταμοιβής του Siegrist, υποθέτει ότι όταν υπάρχει ανισορροπία μεταξύ προσπαθειών και ανταμοιβών και συγκεκριμένα υψηλές προσπάθειες εκ μέρους των εργαζομένων και χαμηλές ανταμοιβές από την εργασία, δημιουργείται εργασιακό στρες, το οποίο αποτελεί βασική αιτία για διάφορες συσχετιζόμενες ασθένειες (Siegrist, 1996). Το μοντέλο εκπορεύεται από τις αρχές της ανταποδοτικότητας και της δικαιοσύνης στις κοινωνικές συναλλαγές (Cosmides & Tooby, 1992; Gouldner, 1960). Οι ανταμοιβές δεν περιορίζονται μόνο στη χρηματική μορφή, αλλά συνεκτιμώνται αμοιβές που αντιστοιχούν και σε ηθικές και συναισθηματικές διαστάσεις καθώς και σε προοπτική (Siegrist, 1996, 2001; Siegrist et al., 2004). Οπότε το μοντέλο περιλαμβάνει πτυχές που περιγράφουν συνολικότερα τον ρόλο του εργαζομένου. Υποθέτει μία διαρκή σύγκριση μεταξύ του «κόστους» της προσπάθειας και των «κερδών», θέτοντας την έλλειψη δικαιοσύνης ως βασικό μηχανισμό συναισθηματικής έντασης και των συνεπακόλουθα αρνητικών επιπτώσεων στην υγεία (Siegrist et al., 2004). Ένα κρίσιμο κομμάτι του μοντέλου αποτελεί η «υπερδέσμευση» (overcommitment), που εντάσσεται ως ένα ατομικό χαρακτηριστικό που μπορεί να ρυθμίσει την εκτίμηση

τόσο της απαιτούμενης προσπάθειας -να την υποβαθμίσει- όσο και της προσδοκώμενης ανταμοιβής -να την υπερεκτιμήσει- (Siegrist, 1996).

Το Μοντέλο Ανισορροπίας Προσπάθειας-Ανταμοιβής έχει χρησιμοποιηθεί σε μελέτες ΨΚΕ και εργασιακού στρες στον τομέα των μεταφορών. Οι Peters κ.α. (1998) διαπίστωσαν στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις μεταξύ σωματικών συμπτωμάτων και της ύπαρξης ανισορροπίας Προσπάθειας-Ανταμοιβής σε εργαζόμενους στις δημόσιες συγκοινωνίες. Σε κάποιες έρευνες σε εργαζόμενους στις μεταφορές έχει χρησιμοποιηθεί ως μοναδικό θεωρητικό πλαίσιο (Chung & Wong, 2011; Tse et al., 2007), ενώ σε άλλες χρησιμοποιήθηκε σε συνδυασμό με το Μοντέλο Απαιτήσεων-Ελέγχου στην Εργασία (Cendales et al., 2014; Useche et al., 2017; 2018). Η έρευνα των Tse κ.α. (2007) σε οδηγούς λεωφορείων στο Ηνωμένο Βασίλειο ανέλυσε την έννοια της προσπάθειας και υποστήριξε ότι υφίστανται πρόσθετες -και σημαντικές- πτυχές αυτής. Πτυχές, όπως η κόπωση και ο φόρτος εργασίας, αναδείχθηκαν ως σημαντικές στην πρόβλεψη της ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία, ενώ προτάθηκε περαιτέρω ερευνητική μελέτη για την πρακτική εφαρμογή του μοντέλου σε διαφορετικούς επαγγελματικούς χώρους.

Τα δύο προαναφερθέντα θεωρητικά μοντέλα εγχειρηματοποιούν και μετρούν διαφορετικές επιμέρους πτυχές του εργασιακού περιβάλλοντος. Οι επιμέρους διαστάσεις τους παρουσιάζουν επαρκείς ψυχομετρικές ιδιότητες και μπορεί να υποστηριχθεί ότι είναι κατά ένα μέρος συμπληρωματικά (Burr et al., 2016). Τεκμηριώνεται μάλιστα ότι αποτελούν διακριτές μεταξύ τους διαστάσεις (Tsutsumi et al., 2001). Η συνδυαστική χρήση τους αυξάνει την προβλεπτική ικανότητα των επιπτώσεων στην ατομική υγεία των εργαζομένων (Rydstedt et al., 2007), ακόμη και σε περιπτώσεις εργασιακών πληθυσμών που μεμονωμένα τα θεωρητικά μοντέλα επέδειξαν χαμηλές προβλεπτικές επιδόσεις (Ostry et al., 2003).

Μοντέλο Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία *Job Demand-Resources*. Τις τελευταίες δύο δεκαετίες, ένα άλλο θεωρητικό μοντέλο έχει επηρεάσει σημαντικά την έρευνα στο πεδίο των ΨΚΕ και της οργανωσιακής ψυχολογίας γενικότερα (Bakker & Demerouti, 2024; Berthelsen et al., 2018). Είναι το μοντέλο Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία (Demerouti et al., 2001), το οποίο χρησιμοποιείται για την εξήγηση και πρόβλεψη της απόδοσης και της ευεξίας των εργαζομένων (Bakker, Xanthopoulou, et

al., 2023). Υποστηρίζει, ότι οι διάφορες πτυχές του εργασιακού περιβάλλοντος επηρεάζουν την υγεία και την απόδοση των εργαζομένων (Bakker & Demerouti, 2024). Οι εργασιακές συνθήκες μπορούν να ομαδοποιηθούν σε δύο ευρείες κατηγορίες: τις Απαιτήσεις της εργασίας και τους Πόρους της εργασίας (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001). Οι απαιτήσεις της εργασίας μπορούν να αναλυθούν σε υποκατηγορίες όπως οι σωματικές, ψυχολογικές και γνωστικές απαιτήσεις και οδηγούν σε εξάντληση των δυνάμεων των εργαζομένων. Στον αντίποδα, οι εργασιακοί πόροι συντίθενται από τα στοιχεία της εργασίας που συμβάλλουν στην επίτευξη των εργασιακών στόχων και στην ανακούφιση από την πίεση που προκαλούν οι απαιτήσεις (Schaufeli, 2017). Η θεωρία των Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία χαρακτηρίζεται από ευελιξία, καθώς δεν προσδιορίζει συγκεκριμένα εργασιακά χαρακτηριστικά, αλλά αναγνωρίζει ότι κάθε οργανωσιακό πλαίσιο και κάθε επάγγελμα είναι μοναδικό και συγκεντρώνει ένα δικό του συνδυασμό απαιτήσεων και πόρων (Bakker & Demerouti, 2024; Demerouti et al., 2001). Προβλέπει ακόμη ότι ενεργοποιούνται δύο διαφορετικές διεργασίες: Αυτή της εξάντλησης, λόγω της ύπαρξης υψηλών απαιτήσεων, και αυτή της κινητοποίησης, η οποία στηρίζεται στην ύπαρξη πόρων (Demerouti et al., 2001).

Η προβλεπτική του ικανότητα είναι υψηλή και εγκυρότητα του μοντέλου έχει επιβεβαιωθεί σε διατομεακές, συγχρονικές και διαχρονικές μελέτες σε διαφορετικούς εργασιακούς πληθυσμούς (Bakker et al., 2005; Berthelsen et al., 2018; Burr et al., 2019; Demerouti et al., 2001). Ειδικά στον τομέα των μεταφορών, το μοντέλο Απαιτήσεων-Πόρων έχει χρησιμοποιηθεί σε επαγγελματίες οδηγούς για την πρόβλεψη συνεπειών στην ψυχική υγεία (Dežmar Krainz et al., 2019), στην εργασιακή ικανοποίηση και οργανωσιακή δέσμευση (Chen & Hsu, 2020). Η κριτική που ασκείται στο μοντέλο εστιάζει αφενός στην εξωτερική εγκυρότητα κάποιων εκ των θεωρητικών του προϋποθέσεων και αφετέρου, λόγω του ίδιου του χαρακτηριστικού που αποτελεί και πλεονέκτημά του: την ευελιξία και γενικότητά του (Bakker, Xanthopoulou, et al., 2023; Schaufeli & Taris, 2014). Επιπλέον, -όπως και στα προαναφερθέντα θεωρητικά μοντέλα- δεν λαμβάνει υπόψη την αλληλεπίδραση σε επίπεδο διαφορετικών εργασιακών παραγόντων καθώς και τις επιδράσεις από τα εξωτερικά συστήματα που ανήκει ο εργαζόμενος (Bakker et al., 2023).

Κατηγοριοποίηση των θεωρητικών μοντέλων. Σε ένα ανώτερο - μεταθεωρητικό- επίπεδο τα θεωρητικά μοντέλα που περιγράφησαν κατηγοριοποιούνται συχνά σε δύο ευρείες ομάδες: α) αλληλεπιδραστικά (interactional) και β) συναλλακτικά (transactional). Το Μοντέλο Απαιτήσεων-Ελέγχου στην Εργασία (Karasek, 1979) και το Μοντέλο Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία (Demerouti et al., 2001) κατ' επέκταση εντάσσονται στα αλληλεπιδραστικά και το Μοντέλο Ανισορροπίας Προσπάθειας-Ανταμοιβής (Siegrist, 1996) στα συναλλακτικά (EU-OSHA, 2012). Η αλληλεπιδραστική κατεύθυνση τείνει περισσότερο προς την αντίληψη ενός αντικειμενικού εργασιακού περιβάλλοντος και επιχειρεί να εντοπίσει εκείνες τις συνθήκες ή τις καταστάσεις που ξεπερνούν τις ικανότητες διαχείρισης των εργαζομένων (EU-OSHA, 2012). Στόχος της προσέγγισης αυτής είναι να αναγνωρίσει περιοχές κινδύνου στο εργασιακό περιβάλλον. Η συναλλακτική κατεύθυνση δίνει μεγαλύτερη προσοχή στο άτομο-εργαζόμενο και στις προσπάθειες που καταβάλλει για να αντιμετωπίσει τις εργασιακές συνθήκες που το ίδιο αντιλαμβάνεται ως πιεστικές ή απειλητικές (Lazarus & Folkman, 1984). Η προσέγγιση αυτή απομακρύνεται από το «αντικειμενικό» περιβάλλον και αναζητά την ερμηνεία της κατάστασης (Lancry & Ponnelle, 2004) μέσα από την γνωστική αξιολόγηση των εργασιακών συνθηκών και τη μέτρηση της συναισθηματικής έντασης των εργαζομένων σε σχέση με αυτές τις εργασιακές συνθήκες (Lazarus, 1990).

Σύμφωνα με τους Althaus κ.α. (2013), αυτή η κατηγοριοποίηση έχει μία χρησιμότητα ως προς την ενσωμάτωση ή μη της ατομικής ερμηνείας των εργασιακών συνθηκών, όμως συγκεντρώνει και κάποια μειονεκτήματα. Αρχικά, η ένταξη των μοντέλων στις δύο αυτές κατηγορίες δεν συνδυάζεται με την αποδοχή των δημιουργών των μοντέλων. Δεύτερον, η κατηγοριοποίηση δεν διευκολύνει την αναγνώριση όλων των ιδιοτήτων των πιο πρόσφατων και πιο συνδυαστικών μοντέλων που έχουν αναπτυχθεί. Οι Althaus κ.α. (2013) υποστηρίζουν μια εναλλακτική πλαisiώση όπου οι μελετώμενες έννοιες διαχωρίζονται σε πρόγονους παράγοντες (antecedent) και σε συνέπειες. Η θεωρητική σύλληψη αφήνει επίσης χώρο για την ύπαρξη επιπλέον παραγόντων που λειτουργούν μεσολαβητικά ή/και ρυθμιστικά στη σχέση μεταξύ των πρόγονων παραγόντων και των συνεπειών τους. Συνολικά, τα προαναφερθέντα θεωρητικά μοντέλα που καλύπτουν το μεγαλύτερο μέρος της

βιβλιογραφίας, όσο και τα περισσότερα από τα υπόλοιπα γνωστά, αποτελούνται από τουλάχιστον τρία (3) μέρη: α) Το εργασιακό περιβάλλον, ως ανεξάρτητη μεταβλητή, β) την υγεία των εργαζομένων ως τη βασική εξαρτημένη μεταβλητή και γ) κάποιες ενδιάμεσες μεταβλητές που επηρεάζουν τη σχέση μεταξύ των δύο πρώτων (Kor et al., 2016). Τα θεωρητικά μοντέλα διαφοροποιούνται στο περιεχόμενο της κάθε μεταβλητής, στην επιλογή εγχειρηματοποίησης και στην επιλογή των ρυθμιστικών ή/και μεσολαβούμενων μεταβλητών (Baron & Kenny, 1986).

Επιδράσεις των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας στις μεταφορές

Λόγω της κατάταξης στις «ευάλωτες» επαγγελματικές ομάδες, έχουν υλοποιηθεί, σε διεθνές κυρίως επίπεδο, πολλές έρευνες που αφενός εντόπισαν τους εργασιακούς παράγοντες που σχετίζονται με αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία και την απόδοση των οδηγών και την ασφάλεια των μετακινήσεων (Kompier, 1996).

Επιδράσεις στην υγεία. Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας, ήδη από το 2001 έχει αναδείξει τις αρνητικές επιπτώσεις των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας. Σύμφωνα με σχετική έκθεση τα ζητήματα ψυχικής υγείας και οι διαταραχές που σχετίζονται με το στρες συνιστούν τη μεγαλύτερη αιτία πρόωρων θανάτων στην Ευρώπη (WHO, 2001). Εντοπίζεται μάλιστα στη σχετική έρευνα ότι ακόμη και σοβαρά ζητήματα υγείας έχουν ψυχοκοινωνικά συστατικά (Cahill, 1996). Πάνω από τους μισούς εργαζόμενους στην Ευρώπη δέχονται αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία τους λόγω της εργασιακής τους δραστηριότητας (EU-OSHA et al., 2009). Όμως από αυτούς, μόνο μια μικρή μειοψηφία επηρεάζεται λόγω των φυσικών και χημικών παραγόντων κινδύνου (Guiol & Muñoz, 2009). Εξειδικεύοντας στον επαγγελματικό χώρο που εστιάζει η διατριβή, διαπιστώνεται ότι ο τομέας των μεταφορών κατατάσσεται συστηματικά και διαχρονικά στους πλέον επικίνδυνους και επιβαρυσμένους τομείς εργασίας (Hernández-Rodríguez et al., 2022; Lemke & Apostolopoulos, 2015; Snijders et al., 2023). Ακόμη πιο εστιασμένα, σε επίπεδο ειδικότητας, οι επαγγελματίες οδηγοί χαρακτηρίζονται ως «ευάλωτη» ομάδα, καθώς η επαγγελματική τους υγεία πλήττεται περισσότερο σε σχέση με άλλες εργασιακές ομάδες και το μέσο όρο του εργασιακού πληθυσμού (Peters et al., 2021).

Η εργασία του οδηγού λεωφορείου, παρά την τεχνολογική πρόοδο και των επιμέρους βελτιώσεων στα οχήματα, εξακολουθεί να εντάσσεται στα επαγγέλματα υψηλού κινδύνου (Tse et al., 2006). Η οδήγηση ως εργασία, εξαιτίας αυτής της τεχνολογικής προόδου που έχει επέλθει, απαιτεί σχετικά χαμηλή σωματική προσπάθεια. Παρόλα αυτά, η επαγγελματική ομάδα των οδηγών χαρακτηρίζεται από υψηλή συγκέντρωση σοβαρών ασθενειών, όπως καρδιαγγειακές παθήσεις, διαβήτης, διαταραχές ύπνου και παχυσαρκία (Snijders et al., 2023; Tse et al., 2006). Σε ένα πλήθος ερευνών έχουν επισημανθεί εργασιακοί παράγοντες ως ικανοί να προκαλέσουν σοβαρές αρνητικές επιπτώσεις στη σωματική και ψυχική υγεία (Arias-Meléndez et al., 2022; Cendales et al., 2014; Gómez-Ortiz et al., 2018; Kresal, Bertoucel, et al., 2017; Useche, Cendales, et al., 2018). Σύμφωνα με πρόσφατες έρευνες, οι επαγγελματίες οδηγοί που εργάζονται σε απαιτητικές εργασιακές συνθήκες υποφέρουν στατιστικά περισσότερο από τις εξής ασθένειες και διαταραχές της υγείας τους: i) Μυοσκελετικές διαταραχές (Alperovitch-Najenson et al., 2010; Krause et al., 1997; Kresal, Suklan, et al., 2017; Pickard et al., 2022), ii) Καρδιαγγειακές παθήσεις (Atanasovska, 2023; W.-L. Chen et al., 2018; J. V Johnson & Hall, 1988; J. Kim et al., 2022; Lu & Liang, 2023; Pickard et al., 2022), iii) Αναπνευστικές και γαστρεντερικές διαταραχές (Ekpenyong et al., 2012; Ronchese & Bovenzi, 2012), iv) Οφθαλμολογικά προβλήματα (Murray et al., 2019), v) Διαταραχές ύπνου και χρόνια κόπωση (Al-Mekhlafi et al., 2021; Biggs et al., 2009; Z. Peng et al., 2021; Useche et al., 2017a), vi) Μεταβολικά σύνδρομα (W.-L. Chen et al., 2018; Naug et al., 2016), vii) Ψυχικές διαταραχές και άγχος (Ardito et al., 2014; Unsworth et al., 2017). Ιδιαίτερης αναφοράς χρήζει η συσχέτιση του επαγγέλματος του οδηγού με τις καρδιαγγειακές παθήσεις. Είναι κοινό συμπέρασμα πλήθους μελετών, οι οποίες μάλιστα έχουν πραγματοποιηθεί σε διαφορετικές χώρες μέσα σε έναν χρονικό ορίζοντα δεκαετιών, ότι ο κίνδυνος καρδιαγγειακών παθήσεων είναι ιδιαίτερα υψηλός στους επαγγελματίες οδηγούς (Belkic et al., 1994; Carlos et al., 2021; Tse et al., 2006).

Αν θέλουμε να αναφερθούμε σε στοιχεία νοσηρότητας, στη βιβλιογραφία διακρίνονται διαχρονικά τρεις βασικές κατηγορίες για τους επαγγελματίες οδηγούς: i) οι καρδιαγγειακές παθήσεις, ii) οι γαστρεντερικές διαταραχές και iii) οι μυοσκελετικές παθήσεις (Winkleby et al., 1988). Από άλλες μελέτες, προκύπτει ισχυρή

συσχέτιση μεταξύ των καρδιαγγειακών παθήσεων, των μυοσκελετικών προβλημάτων και της κατάθλιψης ως αποτέλεσμα και της έκθεσης σε ΨΚΕ (Niedhammer et al., 2021). Επιπλέον, οι πιεστικές εργασιακές συνθήκες, φαίνεται να επηρεάζουν τον γενικότερο τρόπο ζωής με την υιοθέτηση για παράδειγμα μη υγιεινών συνηθειών, όπως η έλλειψη σωματικής άσκησης, το κάπνισμα και η υπερβολική κατανάλωση φαγητού και ποτού που αποτελούν από μόνοι τους επιβαρυντικούς παράγοντες για την υγεία (Apostolopoulos et al., 2014; Casagrande & Ferrerira, 2022; Rosso et al., 2015; Useche, Colomer, et al., 2018). Στην ίδια κατηγορία επιπτώσεων ανήκει και η τάση για κατανάλωση πρόχειρου φαγητού και γενικά η ελλιπής διατροφή, η οποία αποδίδεται συχνά στο εναλλασσόμενο, ακατάστατο ωράριο (Apostolopoulos et al., 2014; Snijders et al., 2023). Συνεπακόλουθα, οι διαταραχές ύπνου και ειδικά το σύνδρομο υπνικής άπνοιας σχετίζονται με την ελλιπή διατροφή (Snijders et al., 2023). Επεκτείνοντας το συνδετικό μονοπάτι, οι διαταραχές ύπνου επηρεάζουν συνολικά την ποιότητα ζωής του ατόμου, συμπεριλαμβανομένης της διάθεσης και της ικανότητας συγκέντρωσης (Snijders et al., 2023).

Ως προς τα μυοσκελετικά προβλήματα, αυτά προκύπτουν σαφώς από τους εργονομικούς παράγοντες της εργασίας του οδηγού, όπως η έκθεση σε δονήσεις, η παρατεταμένη καθιστική θέση εργασίας και η έλλειψη σωματικής δραστηριότητας (Anderson, 1992; Magnusson et al., 1996). Αυτό που είναι αξιοσημείωτο, είναι η τεκμηρίωση της σύνδεσης και των ΨΚΕ με την ανάκυψη μυοσκελετικών παθήσεων στους επαγγελματίες οδηγούς (Community of European Railway and Infrastructure Companies (CER) & European Transport Worker's Federation (ETF), 2013; Greiner & Krause, 2006; Krause et al., 1997; Kumar et al., 2021). Για την ακρίβεια οι Krause κ.α. (1997) στα συμπεράσματά τους υποστηρίζουν ότι τα χαρακτηριστικά της εργασίας έχουν *αιτιώδη ρόλο* στη δημιουργία μυοσκελετικών παθήσεων στους εργαζόμενους. Ομοίως, οι έρευνες συνηγορούν στο ότι οι επαγγελματίες οδηγοί παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα στρες σε σχέση με τον γενικό πληθυσμό (Hanowski et al., 2003; Kompier & Di Martino, 1995; Peter et al., 1998). Το εργασιακό στρες αποτελεί ένα σημαντικό σημείο προβληματισμού καθώς θεωρείται ότι μπορεί να αποτελέσει ένα μονοπάτι προς την επιδείνωση και της ψυχικής και της σωματικής υγείας (Snijders et al., 2023; Leka & Jain, 2010). Πράγματι έχει υποστηριχθεί με βάση ερευνητικά

ευρήματα, ότι η πίεση και το εργασιακό στρες συνδέονται με περαιτέρω επιπτώσεις στην υγεία των επαγγελματιών οδηγών (Chung & Wu, 2013) και συγκεκριμένα με τις καρδιαγγειακές παθήσεις (Belkic et al., 1994; Cendales et al., 2014; Djindjic et al., 2013; Landsbergis et al., 2015), την παχυσαρκία (Arnold & Hartley, 2001; Rosso et al., 2015), τα μυοσκελετικά προβλήματα (Greiner & Krause, 2006) την κόπωση (Biggs et al., 2009; Desmond & Matthews, 2009; Lal & Craig, 2001; Taylor & Dorn, 2006) ευρύτερες ανθυγιεινές συμπεριφορές όπως η κατάχρηση αλκοόλ και το κάπνισμα (Ragland et al., 1995; Useche, Colomer, et al., 2018).

Με βάση την εκτενή αυτή βιβλιογραφία επαναδιαπιστώνεται το διττό μονοπάτι επιβάρυνσης της υγείας αφενός άμεσα λόγω των ψυχοκοινωνικών παραγόντων κινδύνου της εργασίας και αφετέρου έμμεσα με τη μεσολάβηση του εργασιακού στρες (EU-OSHA, 2002; Leka & Jain, 2010). Από τις προαναφερθείσες αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία, η κόπωση των επαγγελματιών οδηγών έχει λάβει εσχάτως περισσότερη ερευνητική προσοχή. Η εστίαση εντοπίζεται στις συνέπειες της συσσωρευμένης κόπωσης στην ασφάλεια των μεταφορών (Useche et al., 2017). Η κόπωση ορίζεται ως μια κατάσταση του οδηγού, η οποία έχει σωματικές, γνωστικές και συναισθηματικές διαστάσεις (Vitols and Voss, 2021). Η κόπωση σχετίζεται άμεσα με τη διάρκεια της απασχόλησης τόσο σε ημερήσια όσο και σε εβδομαδιαία βάση (Taylor & Dorn, 2006; Useche et al., 2018). Υποστηρίζεται μάλιστα, ότι η κόπωση αποτελεί μια αυτόνομη αντίδραση του οργανισμού και όχι μια συνειδητή απόφαση. Ειδικά στην περίπτωση των επαγγελματιών οδηγών, η κόπωση εκδηλώνεται με μειωμένο χρόνο αντίδρασης, ελλιπή έλεγχο της ταχύτητας, του τιμονιού και των λειτουργιών του οχήματος, απώλεια προσοχής και υποτίμηση κατά την αντίληψη του κινδύνου κατά την οδήγηση (Vitols and Voss, 2021).

Επιδράσεις στην ασφάλεια. Οι αρνητικές επιπτώσεις των ΨΚΕ στην ασφάλεια προκύπτουν μέσα από διάφορα μονοπάτια. Στη συστηματική βιβλιογραφική ανασκόπηση των Jakobsen κ.α. (2023) αναγνωρίστηκαν 6 κατηγορίες παραγόντων κινδύνου για την οδική ασφάλεια και την εμπλοκή σε τροχαία συμβάντα μεταξύ επαγγελματιών οδηγών. Από αυτές τις κατηγορίες, οι μισές σχετίζονται άμεσα ή έμμεσα με τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους εργασίας. Συγκεκριμένα, η πρώτη κατηγορία περιλαμβάνει τους οργανωσιακούς παράγοντες και οι κατηγορίες 3 και 4

την κατάσταση υγείας του οδηγού και την οδηγική συμπεριφορά αντίστοιχα (Jakobsen et al., 2023). Στην πρώτη κατηγορία της οργάνωσης της εργασίας, η διάρκεια, ο αριθμός των βαρδιών και η νυκτερινή εργασία επανειλημμένα αναφέρονται ως παράγοντες που σχετίζονται στατιστικά σημαντικά με αυξημένο κίνδυνο τροχαίων συμβάντων (Jakobsen et al., 2023).

Καταγράφηκαν ωστόσο και άλλοι παράγοντες, οι οποίοι δεν αφορούν μόνο την οδήγηση. Η χαμηλή αίσθηση οργανωσιακής δικαιοσύνης (S. J. Kim & Chung, 2019), η έλλειψη υποστήριξης από προϊστάμενο (Amoadu et al., 2023; Gómez-Ortiz et al., 2018) και οι διαρκείς οργανωτικές αλλαγές (Staplin & Gish, 2005) αυξάνουν την πιθανότητα ατυχήματος. Ειδική αναφορά πρέπει να γίνει στην αντίληψη εισοδηματικής επάρκειας, η οποία θεωρείται ότι μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση της οδηγικής ασφάλειας (Amoadu et al., 2023; La et al., 2013). Ενώ στην ανασκόπηση των Jakobsen κ.α. (2023) περιλαμβάνεται στους οργανωσιακούς παράγοντες, μπορεί να υποστηριχθεί ότι η δυνατότητα επαρκούς ανταπόκρισης στις οικογενειακές ανάγκες ξεπερνάει -χωρίς να αποκόπτεται από- το επιχειρησιακό περιβάλλον και ερμηνεύεται εγκυρότερα μέσα στο ευρύτερο κοινωνικο-οικονομικό πλαίσιο.

Στη συστηματική ανασκόπηση των Amoadu κ.α. (2023) αποκαλύπτεται ότι οι χώρες με χαμηλά και μεσαία εισοδήματα έχουν τη μεγαλύτερη επιβάρυνση σε τροχαία συμβάντα, με το γεγονός να αποδίδεται μερικώς στην υψηλή έκθεση σε ψυχοκοινωνικούς κινδύνους εργασίας. Ως προς τη δεύτερη κατηγορία -την κατάσταση υγείας του οδηγού- θα πρέπει να αναφερθεί ότι με βάση μελέτες και επίσημες καταγραφές, η ιατρική κατάσταση μπορεί να ενοχοποιηθεί για έως και το 12,7% των τροχαίων συμβάντων (Baldock & Raftery, 2024; Lindsay & Ryan, 2011). Σύμφωνα με τους Roets και Christiaens (2019) η κόπωση είναι ο βασικότερος παράγοντας που οδηγεί σε ατυχήματα στις μεταφορές, με τους εργαζόμενους σε εναλλασσόμενες βάρδιες είναι πιο ευάλωτοι σε αυτή (την κόπωση). Έρευνες κατέγραψαν την κόπωση -πνευματική και σωματική- και την έλλειψη ύπνου στους πλέον επιδραστικούς παράγοντες κινδύνου για την πρόκληση ατυχήματος (Neubauer et al., 2012; Robb et al., 2008; Roets & Christiaens, 2019; Williamson et al., 2011). Η κόπωση, ως αποτέλεσμα του εναλλασσόμενου προγράμματος εργασίας και του φόρτου εργασίας (σε ώρες) έχει τεκμηριωθεί ως σοβαρός παράγοντας κινδύνου για

τροχαίες συγκρούσεις και θανάσιμους τραυματισμούς (Useche et al., 2022). Εκτός της κόπωσης, το εργασιακό στρες που εκδηλώνεται ως ανταπόκριση στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους εργασίας δύναται να προκαλέσει γνωστική υπερφόρτωση και μείωση των ικανοτήτων του οδηγού να ανταποκριθεί αποτελεσματικά στις απαιτήσεις της οδήγησης, αυξάνοντας κατά αυτόν τον τρόπο τον κίνδυνο ατυχημάτων (Kim et al., 2018). Γενικότερα, οι ψυχολογικές και βιολογικές αλλαγές που σχετίζονται με το στρες μπορούν να εμποδίσουν την αντίληψη, τη διαχείριση κινδύνου και την λήψη αποφάσεων (McEwen & Sapolsky, 1995; Staal, 2004). Παράλληλα, το εργασιακό στρες αποτελεί προβλεπτικό παράγοντα για την εκδήλωση οδηγικού θυμού, ο οποίος συνδέεται με την πρόκληση ατυχημάτων (Kontogiannis, 2006; Montoro et al., 2018). Το εργασιακό στρες όταν δεν αντιμετωπίζεται μπορεί να οδηγήσει σε σοβαρότερες συνέπειες για τη σωματική και ψυχική υγεία των οδηγών (Tse et al., 2006), οι οποίες στη συνέχεια θα επιφέρουν περαιτέρω αρνητικά αποτελέσματα και στο σκέλος της οδικής ασφάλειας (Peters et al., 2021). Οι Rowden κ.α. (2011) προσδιόρισαν ακόμη το οδηγικό στρες ως έναν ακόμη παράγοντα που επηρεάζει την οδική ασφάλεια. Σε παρόμοιο αποτέλεσμα -της μειωμένης ανταπόκρισης στις απαιτήσεις του ρόλου του οδηγού- μπορεί να οδηγήσει η επαγγελματική εξουθένωση (Επαγγελματική εξουθένωση), αλλά και άλλες ψυχικές διαταραχές όπως το άγχος και η κατάθλιψη που αποτελούν συνέπειες της μη αντιμετώπισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας (J.-M. Woo & Postolache, 2008).

Σε σχέση με τις συμπεριφορές -την τρίτη κατηγορία κινδύνου- οι ΨΚΕ αποτελούν προβλεπτικούς παράγοντες για την υιοθέτηση ριψοκίνδυνων οδηγικών συμπεριφορών, οι οποίες με τη σειρά τους επίσης αυξάνουν τις πιθανότητες ατυχήματος (Gómez-Ortiz et al., 2018; Kontogiannis, 2006; Montoro et al., 2018; Useche et al., 2018). Σε έρευνα σε επαγγελματίες οδηγούς οι Useche et al., (2017) διαπίστωσαν ότι οι επιβαρυντικές εργασιακές συνθήκες σχετίζονται με την εκδήλωση ριψοκίνδυνων οδηγικών συμπεριφορών και περισσότερες οδικές παραβιάσεις. Σύμφωνα μάλιστα με αυτήν την έρευνα, η κόπωση ήταν ο μηχανισμός που μεσολαβεί ανάμεσα στους ΨΚΕ και τις επικίνδυνες οδηγικές συμπεριφορές.

Άλλος παράγοντας -ψυχοκοινωνικής διάστασης- που μπορεί να οδηγήσει σε υιοθέτηση μη ασφαλών οδηγικών συμπεριφορών είναι η αισθανόμενη πίεση από τους εξυπηρετούμενους πελάτες και επιβάτες των μεταφορικών υπηρεσιών (ILO, 2016, 2020). Επίσης σε έρευνα των Cendales κ.α. (2016) βρέθηκε αρνητική συσχέτιση της κοινωνικής υποστήριξης εντός της εργασίας με τον κίνδυνο ατυχήματος. Μεταβάλλοντας την οπτική πάνω στις επιπτώσεις των ΨΚΕ στην ασφάλεια, η κατηγορία μπορεί να εμπλουτιστεί με τους κινδύνους στην προσωπική ακεραιότητα που διατρέχουν οι εργαζόμενοι στις επιβατικές μεταφορές από περιστατικά βίας και παρενόχλησης (EU-OSHA, 2011).

Επιδράσεις στην εργασιακή απόδοση. Εκτός των επιπτώσεων στην υγεία και την ασφάλεια, οι ΨΚΕ ασκούν σαφή επίδραση στην απόδοση των εργαζομένων (Pujol-Cols & Lazzaro-Salazar, 2021). Πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ότι οι εργαζόμενοι στον τομέα των μεταφορών χρειάζεται να αποδίδουν διαρκώς κάτω από χρονική πίεση, πίεση εκ μέρους των πελατών/επιβατών, καθώς και υπό το βάρος του οικονομικού κόστους που μπορεί να συνοδεύει ένα λάθος τους (ILO, 2016; Mościcka-Teske et al., 2023). Η αρνητική επίδραση στην απόδοση μπορεί να οφείλεται στην εξάντληση των ατομικών πόρων λόγω της επιβάρυνσης που ασκούν οι ΨΚΕ, στην εργασιακή πίεση και στην κόπωση, (Albort-Morant et al., 2020; Liu et al., 2018). Η κόπωση, εκτός των άλλων διαστάσεων, επηρεάζει άμεσα και σημαντικά την απόδοση των εργαζομένων στις μεταφορές και ειδικά αυτών που χειρίζονται οχήματα (Williamson et al., 2011).

Έχει βρεθεί επίσης ότι οι ΨΚΕ επηρεάζουν την ποιότητα εργασίας και τις αποφάσεις που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι στις μεταφορές (Mościcka-Teske et al., 2023). Επιπλέον, οι εργαζόμενοι που βιώνουν εργασιακή πίεση και εκτιμούν ότι ο οργανισμός στον οποίο εργάζονται δεν διαχειρίζεται επαρκώς τους ΨΚΕ, είναι πιθανότερο να υιοθετήσουν αντιπαραγωγικές συμπεριφορές (Bowling et al., 2010; Meier & Spector, 2013). Διευκρινίζεται ότι σε αρκετές έρευνες πάνω στη σχέση μεταξύ των ΨΚΕ και της εργασιακής απόδοσης, τα ατυχήματα αναφέρονται ως μία πτυχή της απόδοσης (Bjerkan, 2010; Hinkka et al., 2013; Pujol-Cols & Lazzaro-Salazar, 2021; Useche et al., 2022). Ωστόσο στην τρέχουσα ανασκόπηση των επιδράσεων των ΨΚΕ, τα ατυχήματα εντάχθηκαν στην προαναφερθείσα κατηγορία των συνεπειών σε επίπεδο ασφάλειας, ακόμη και με τη μεσολάβηση επικίνδυνων/ριψοκίνδυνων

συμπεριφορών που θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν και αντιπαραγωγικές. Συνεχίζοντας, η εργασιακή πίεση μπορεί να καταστήσει τους εργαζόμενους περισσότερο ευέξαπτους και αρνητικούς, με αποτέλεσμα να είναι πιθανότερη η εκδήλωση συγκρούσεων με πελάτες και συναδέλφους (K. B. Cox, 2003; Pross & Schweitzer, 2010). Ομοίως με την προηγούμενη επισήμανση, η εκδήλωση οδηγικού θυμού έχει αναφερθεί στις συνέπειες των ΨΚΕ στην ασφάλεια.

Επιδράσεις στην εργασιακή ικανοποίηση. Η σχέση μεταξύ των ΨΚΕ και της εργασιακής ικανοποίησης έχει τεκμηριωθεί από σημαντικό αριθμό ερευνών. Εργασιακοί-ψυχοκοινωνικοί παράγοντες όπως η προοπτική εξέλιξης, οι σχέσεις με την ιεραρχία και τους συναδέλφους, η αναγνώριση, η αυτονομία, η εργασιακή ανασφάλεια, το ωράριο εργασίας, κ.α., έχουν τεκμηριωμένα ισχυρή συσχέτιση με την εργασιακή ικανοποίηση. Ειδικά για τους επαγγελματίες οδηγούς η έρευνα των Hernández-Rodríguez et al. (2022) διαπίστωσε σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στην εργασιακή ικανοποίηση και διάφορους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες εργασίας, όπως οι συναισθηματικές απαιτήσεις, οι κοινωνικές σχέσεις, το νόημα της εργασίας και η επαγγελματική εξέλιξη. Η εκδήλωση περιστατικών βίας εντός της εργασίας έχει βρεθεί ότι μειώνει την εργασιακή τους ικανοποίηση (Driscoll et al., 1995). Φαίνεται, ότι η εργασιακή ικανοποίηση εκδηλώνεται ως απάντηση σε μια πληθώρα εργασιακών παραγόντων και συγκεκριμένα στην αντίληψη των παραγόντων αυτών από τους εργαζόμενους (Mościcka-Teske et al., 2018).

Οι παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση θα μπορούσαν να ομαδοποιηθούν σε ατομικούς, οργανωσιακούς (ως πηγή υποστήριξης), παράγοντες σε σχέση με την ιεραρχία και τους συναδέλφους και παράγοντες για τις συνθήκες εργασίας (Hassard et al., 2013). Για τους επαγγελματίες οδηγούς, τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης παρατηρείται ότι κινούνται χαμηλά. Σύμφωνα με την ανασκόπηση των Kompier και Di Martino (1995), έως και 1 στους 4 οδηγούς λεωφορείου εγκαταλείπει την εργασία του λόγω χαμηλής ικανοποίησης. Κλείνοντας αυτή τη σύντομη ανασκόπηση για τις επιδράσεις των ΨΚΕ στην εργασιακή ικανοποίηση, θα πρέπει να αναφερθεί ότι η ύπαρξη χαμηλής ικανοποίησης συχνά εκδηλώνεται -από την πλευρά των εργαζομένων- με μη συμμόρφωση σε κανονισμούς και αρχές που ισχύουν στο εργασιακό τους πλαίσιο (Mościcka-Teske et al., 2023). Η

μη συμμόρφωση με τη σειρά της μπορεί να θεωρηθεί ως μία συνέπεια στην απόδοση των εργαζόμενων ή/και να οδηγήσει σε συνέπειες στο πεδίο της ασφάλειας (Mościcka-Teske et al., 2018).

Έχει ακόμη βρεθεί ότι η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να αποτελέσει προβλεπτικό παράγοντα για την εκδήλωση μυοσκελετικών παθήσεων (Krause et al., 1997). Σύμφωνα με την εκτενή μελέτη δεδομένων από τους Aptel και Cnockaert (2002), η μείωση της έντασης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων μπορεί αφενός να μειώσει τον αριθμό των μυοσκελετικών παθήσεων και αφετέρου να αυξήσει την εργασιακή ικανοποίηση. Η υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται με βελτιωμένη ψυχική υγεία και συνολικά αυτοαξιολογούμενη σωματική υγεία των επαγγελματιών οδηγών (Duffy & McGoldrick, 1990). Σε έρευνα σε δημόσιες υπηρεσίες της Δανίας βρέθηκε ότι η ικανοποίηση από τις εργασιακές συνθήκες έχει ισχυρό αντίκτυπο στον αριθμό των ημερών απουσίας λόγω ασθένειας (Munch-Hansen et al., 2009).

Παρεμβάσεις διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας

Η διαχείριση των επαγγελματικών κινδύνων κατά βάση περιλαμβάνει ενέργειες διακοπής ή μείωσης της έκθεσης των εργαζομένων στις πηγές κινδύνου ή εναλλακτικά τη χρήση μέσων ατομικής προστασίας και άλλων τεχνικών λύσεων για την προστασία τους (Takahashi, 2017). Οι οργανισμοί έχουν νομική υποχρέωση να παρέχουν ασφαλές περιβάλλον εργασίας στους εργαζομένους τους (ν. 3850/2010, Directive 89/391/EEC). Η αντιμετώπιση των ΨΚΕ χρειάζεται να αποτελέσει αναπόσπαστο συστατικό της πρόληψης επαγγελματικού κινδύνου, χωρίς όμως να μπορεί να ακολουθήσει την ίδια προσέγγιση (Cahill, 1996; M. Dollard et al., 2007; Poulsen et al., 2007). Άλλωστε, όπως έχει ήδη αναλυθεί, η φύση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, οι πολλαπλές πηγές τους και αντίστοιχα η ποικιλία των αντιδράσεων και συνεπειών, θέτουν σημαντικές προκλήσεις στον σχεδιασμό και την αξιολόγηση των κατάλληλων παρεμβάσεων (Cahill, 1996; Chanda, 2017; M. Dollard et al., 2007; EU-OSHA, 2002a; Poulsen et al., 2007).

Παρόλη την ερευνητική παρακαταθήκη και την εμπειρική γνώση, φαίνεται ότι υπάρχουν κενά στην κατανόηση του τρόπου επίδρασης του ψυχοκοινωνικού περιβάλλοντος εργασίας σε κάθε ξεχωριστό οργανισμό, πάνω στην ψυχική υγεία και

την ευημερία των εργαζομένων (Useche et al., 2019). Αυτή η παρατήρηση επαληθεύεται από τη μέχρι τώρα αδυναμία των οργανισμών να εφαρμόσουν αποτελεσματικές παρεμβάσεις προστασίας της υγείας των εργαζομένων στον τομέα των μεταφορών (Lemke & Apostolopoulos, 2015; Poulsen et al., 2007). Η διαχείριση των επαγγελματικών κινδύνων από τους οργανισμούς συνήθως περιλαμβάνει τουλάχιστον τα ακόλουθα τέσσερα βήματα. Αρχικά επιδιώκεται ο προσδιορισμός των παραγόντων κινδύνου, δηλαδή αυτών των εργασιακών χαρακτηριστικών που επιφέρουν δυνητικά αρνητικές συνέπειες. Σε επόμενο βήμα διενεργείται εκτίμηση των διαστάσεων των επιβαρυντικών εργασιακών χαρακτηριστικών. Οι διαστάσεις έχουν να κάνουν με την πιθανότητα και τη συχνότητα εμφάνισης, καθώς επίσης και με τη σοβαρότητα των συνεπειών. Στο τρίτο βήμα ανήκει η λήψη μέτρων για την εξάλειψη ή μείωση αυτών των κινδύνων και των συνεπειών τους. Επόμενο βήμα αποτελεί η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των μέτρων πρόληψης και διαχείρισης των κινδύνων (EU-OSHA, 2002a; Leka et al., 2008; Safe Work Australia (SWA), 2022). Ανεξάρτητα από τον αριθμό των βημάτων που κάθε πλαίσιο περιλαμβάνει, αυτό που τονίζεται είναι ότι η διαχείριση των επαγγελματικών κινδύνων -συμπεριλαμβανομένων των ψυχοκοινωνικών- αποτελεί μια συνεχή και επαναλαμβανόμενη διαδικασία (Leka et al., 2008; SWA, 2022).

Σύμφωνα με τους Leka κ.α. (2005), το πλαίσιο διαχείρισης των ΨΚΕ μπορεί να διαφοροποιηθεί μερικώς σε σχέση με τη διαχείριση των υπόλοιπων επαγγελματικών κινδύνων. Συγκεκριμένα, θεωρούν ότι η αναγνώριση και εκτίμηση των ΨΚΕ δε μπορεί να εκτελεστεί με την εξαντλητικότητα και την ακρίβεια μέτρησης που απαιτείται σε άλλες κατηγορίες επιβαρυντικών παραγόντων (π.χ. βιολογικοί, χημικοί, φυσικοί παράγοντες). Το ζητούμενο στη διαχείριση των ΨΚΕ, είναι η υλοποίηση της διαδικασίας προσδιορισμού και εκτίμησης εντός ενός ρεαλιστικού πλαισίου που θα ενθαρρύνει όλες τις πλευρές στη λήψη μέτρων (Leka et al., 2005).

Τα μέτρα αντιμετώπισης των ΨΚΕ που λαμβάνονται από τους οργανισμούς μπορούν να κατηγοριοποιηθούν και σε τρία (3) κύρια επίπεδα: Το πρωτογενές, το δευτερογενές και το τριτογενές (EU-OSHA, 2002). Το πρωτογενές επίπεδο αφορά την πρόληψη και περιλαμβάνει μέτρα για τον προσδιορισμό και τη διαχείριση των επιβαρυντικών παραγόντων στην οργάνωση της εργασίας (π.χ. αλλαγή στον φόρτο

εργασίας, βελτίωση της επικοινωνίας, αλλαγές στον τρόπο εκτέλεσης ή εποπτείας, κλπ). Η υλοποίηση τακτικών εκτιμήσεων κινδύνου εκ μέρους των οργανισμών συνιστά τη βάση της πρόληψης και μπορεί να διαδραματίσει κομβικό ρόλο στο σχεδιασμό περαιτέρω παρεμβάσεων (EU-OSHA, 2023). Στον τομέα των μεταφορών έχει αναδειχθεί η αναγκαιότητα εφαρμογής εμπειρικά τεκμηριωμένων διαδικασιών εκτίμησης των ΨΚΕ, σε συνδυασμό με την καταγραφή στοιχείων για την απόδοση, την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων (Hashemi Nazari et al., 2017; Tse et al., 2006). Με την διαδικασία εκτίμησης ΨΚΕ, προσδιορίζονται εκείνοι οι παράγοντες που αποτελούν μεγαλύτερη απειλή, εντοπίζονται οι ομάδες εργαζομένων που επηρεάζονται περισσότερο και τίθενται σε προτεραιότητα οι κατάλληλες δράσεις παρέμβασης για τη μείωση των αρνητικών επιπτώσεων στην υγεία των εργαζομένων (Djindjić et al., 2013). Εκτός από βέλτιστη πρακτική, η εκτίμηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας αποτελεί και νομική υποχρέωση των εργοδοτών βάσει της κείμενης εθνικής και ευρωπαϊκής νομοθεσίας (ν. 3850/2010, Directive 89/391/EEC). Εκτός της διαδικασίας εκτίμησης των ΨΚΕ, οι παρεμβάσεις στο πρωτογενές επίπεδο στοχεύουν στη μείωση των κινδύνων στην πηγή τους, ήτοι στον σχεδιασμό της εργασίας (Leka et al., 2008).

Συνεπώς, οι παρεμβάσεις περιλαμβάνουν τον εξαρχής σχεδιασμό οργανωσιακών διαδικασιών ή την εφαρμογή οργανωσιακών αλλαγών και ενεργειών ενδυνάμωσης της οργανωσιακής κουλτούρας και της κουλτούρας ασφαλείας. Ενδείκνυται ως οικονομικά αποδοτικότερη και λειτουργικά αποτελεσματικότερη, η εκ των προτέρων εκτίμηση των ΨΚΕ κατά τον σχεδιασμό της εργασίας (SWA, 2022). Στο δευτερογενές επίπεδο πρόληψης, αναγνωρίζονται ομάδες εργαζομένων ή λειτουργικές μονάδες (τμήματα της επιχείρησης) που έχουν ανάγκη για επιπλέον υποστήριξη στη διαχείριση της έκθεσης στους ΨΚΕ (CER & ETF, 2013). Αυτό το επίπεδο παρεμβάσεων εκκινεί έχοντας ως δεδομένο ότι κάποιοι ΨΚΕ είναι εγγενείς στο επάγγελμα ή στον εργασιακό χώρο και δεν είναι εφικτό να εξαλειφθούν τελείως (EU-OSHA, 2002). Πολύ συχνά οι παρεμβάσεις στο επίπεδο αυτό επικεντρώνονται στους εργαζόμενους και στοχεύουν στη βελτίωση της δικής τους ικανότητας στη διαχείριση των υπαρχόντων ΨΚΕ. Υπό αυτό το πρίσμα οι οργανισμοί επιλέγουν να παρέχουν επιμορφωτικές δράσεις στους εργαζόμενους τους για τη διαχείριση του

εργασιακού στρες, τη βελτίωση της διαπροσωπικής επικοινωνίας, την ενίσχυση της ψυχικής ανθεκτικότητας, τη διαχείριση παραπόνων και συγκρούσεων, κ.α. (Eurofound & EU-OSHA, 2014; ILO, 2016). Τέλος σε τριτογενές επίπεδο, υλοποιούνται μέτρα για εργαζόμενους που ήδη παρουσιάζουν τις αρνητικές συνέπειες της έκθεσης στους ΨΚΕ. Στο συγκεκριμένο επίπεδο, η στόχευση είναι στην υποστήριξη των εργαζομένων αυτών και στον περιορισμό των αρνητικών συνεπειών. Οι παρεμβάσεις επικεντρώνονται στην παροχή υπηρεσιών ψυχολογικής υποστήριξης και στον σχεδιασμό και υλοποίηση κατάλληλων διαδικασιών επαναφοράς στην εργασία, σε περίπτωση που οι εργαζόμενοι -λόγω της εκδήλωσης σωματικών ή ψυχολογικών συμπτωμάτων- παρέμειναν εκτός αυτής (Leka et al, 2005).

Σύμφωνα με στοιχεία της Ευρωπαϊκής έρευνας ESENER του 2019, στις πιο συχνές παρεμβάσεις που υιοθέτησαν οι οργανισμοί που δραστηριοποιούνται στις μεταφορές συγκαταλέγεται η ενίσχυση της αυτονομίας στη λήψη αποφάσεων, η παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης και η εκπαίδευση στη διαχείριση διαπροσωπικών συγκρούσεων (EU-OSHA, 2019, 2020; EU-OSHA et al., 2022). Έχει τεκμηριωθεί η αποτελεσματικότητα παρεμβάσεων που στοχεύουν στην οργάνωση της εργασίας και την καλύτερη διαχείριση των εντάσεων, στη μείωση των ΨΚΕ και της κόπωσης (van der Klink et al., 2001). Ως προς τις παρεμβάσεις εκπαίδευσης, έχει καταδειχθεί για τους εργαζόμενους στις μεταφορές η βελτίωση στη λήψη αποφάσεων και στη μείωση ατυχημάτων (Useche et al., 2018). Σε ό,τι αφορά την πίεση χρόνου υλοποιούνται παρεμβάσεις ενίσχυσης της συχνότητας των διαλειμμάτων και του εξορθολογισμού στον προγραμματισμό των βαρδιών (Amoadou et al., 2023). Σημειώνεται όμως ότι αυτές οι παρεμβάσεις αναφέρονται λιγότερο συχνά στον Ευρωπαϊκό χώρο όπου υφίσταται αυστηρότερο κανονιστικό πλαίσιο σε σχέση με το ωράριο (διάρκεια βαρδιών, υποχρεωτικός χρόνος διαλείμματος, τρόπος οργάνωσης εναλλασσόμενων βαρδιών), το οποίο ήδη θέτει βασικά προστατευτικά όρια για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων (Snijders et al., 2023).

Ένα άλλο παράδειγμα, με επιτυχή αποτελέσματα στη διαχείριση των ΨΚΕ στις μεταφορές προέρχεται από εταιρεία λεωφορείων στην Ισπανία (TUSGSAL). Η εταιρεία, η οποία εκτελούσε επιβατικές μεταφορές με λεωφορεία, εφάρμοσε το

πλαίσιο βημάτων διαχείρισης, με συνδυασμό ενεργειών εκτίμησης και παρέμβασης για να αντιμετωπίσει τους ΨΚΕ και να βελτιώσει την ασφάλεια στις μεταφορές (EU-OSHA, 2011). Πιο επικεντρωμένες ενέργειες για τη διαχείριση συγκεκριμένων ΨΚΕ, όπως η βία και η παρενόχληση στην εργασία λαμβάνονται από το 43% των εταιρειών στις μεταφορές -και πάλι ανάμεσα στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Snijders et al., 2023). Για την καλύτερη διαχείριση ατυχημάτων κάποιες εταιρείες μεταφοράς εμπορευμάτων με φορτηγά παρέχουν συμβουλευτική υποστήριξη και από νομικό τμήμα (όχι μόνο από ψυχολόγο) (EU-OSHA, 2011). Συνεπώς φαίνεται, ότι σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, οι εταιρείες μεταφορών φροντίζουν να λαμβάνουν μέτρα σε όλα τα επίπεδα. Παρατηρείται, ότι κατά κύριο λόγο οι μεγαλύτερες εταιρείες (σε αριθμό εργαζομένων) συνήθως ενεργοποιούνται στην υλοποίηση παρεμβάσεων (EU-OSHA, 2020; 2023). Οι επιχειρήσεις με μικρότερο αριθμό εργαζομένων -λιγότερο από 50- εμφανίζουν υστέρηση στην υιοθέτηση μέτρων διαχείρισης των ΨΚΕ (EU-OSHA, 2020).

Οι πλέον αποτελεσματικές και βιώσιμες παρεμβάσεις θεωρούνται αυτές που επικεντρώνονται στο οργανωσιακό επίπεδο (Tsutsumi & Kawakami, 2004). Σύμφωνα με την αρχή της ιεραρχίας του ελέγχου, αλλά και τις οδηγίες των διεθνών οργανισμών, η προτεραιότητα πρέπει να δίνεται στις παρεμβάσεις του υψηλότερου επιπέδου, ήτοι το πρωτογενές, προκειμένου να μειθούν αποτελεσματικά οι συνέπειες των ψυχοκοινωνικών παραγόντων κινδύνου στην εργασία (EU-OSHA, 2002). Άλλωστε θα πρέπει να συνυπολογιστεί ότι πολλοί ψυχοκοινωνικοί παράγοντες βρίσκονται εκτός της σφαίρας ελέγχου των εργαζομένων (Tsutsumi & Kawakami, 2004). Οι παρεμβάσεις σε οργανωσιακό και ατομικό επίπεδο εντός των εταιρειών είναι αναγκαίες, αλλά δεν καλύπτουν το πλήρες φάσμα των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, μέσα σε ένα πλαίσιο εξελίξεων σε κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο (Dollard et al., 2007). Συνεπώς, καλούνται φορείς και σε υψηλότερο επίπεδο (π.χ. νομοθετικό επίπεδο πολιτικής, ρυθμιστικές ή/και ελεγκτικές αρχές, κ.α.) να αναλάβουν πρωτοβουλία.

Προβληματική

Έλλειψη ερευνητικών στοιχείων από το Ελληνικό εργασιακό πεδίο. Κατά την έναρξη της διατριβής τα ερευνητικά δεδομένα για τους ΨΚΕ σε Ελληνικό εργασιακό

πληθυσμό ήταν περιορισμένα. Προέρχονταν κατά βάση από τις Ευρωπαϊκές έρευνες ESENER (ευρωπαϊκή έρευνα για τους νέους και τους αναδυόμενους κινδύνους στις επιχειρήσεις), οι οποίες παρουσίαζαν συνολικά στοιχεία για τους εργασιακούς παράγοντες που επηρεάζουν τους πληθυσμούς των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης χωρίς να εστιάζουν ειδικά στο Ελληνικό εργασιακό περιβάλλον (EU-OSHA, 2010; 2020; Niedhammer et al., 2012). Εστιασμένες έρευνες για τους ΨΚΕ σε Έλληνες εργαζόμενους εντοπίζονται στις μελέτες επικύρωσης εργαλείων μέτρησης (Bekiari et al., 2011; Roussos, 2023; Zigkiri et al., 2021) σε έρευνες διερεύνησης των παραγόντων που συμβάλουν σε μυοσκελετικές παθήσεις (Bekiari et al., 2011; Spyropoulos et al., 2007), καθώς και σε κάποιες εστιασμένες μελέτες σε εργαζόμενους στον τομέα της υγείας (Adamopoulos et al., 2022). Ειδικά για τον τομέα των μεταφορών, τα μόνα στοιχεία για τους ΨΚΕ εντοπίστηκαν σε μελέτη εκτίμησης και πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων στις αστικές μεταφορές (Δρίβας et al., 2008), όπου όμως οι ψυχοκοινωνικοί επιβαρυντικοί παράγοντες έλαβαν ελάχιστη προσοχή σε σχέση με τους υπόλοιπους παράγοντες (φυσικούς, εργονομικούς, κ.α.). Σε διεθνές επίπεδο, εντοπίζονται έρευνες στους ΨΚΕ, οι οποίες κυρίως εστιάζουν στο επάγγελμα των οδηγών (Alnsour M.A., 2023; Alperovitch-Najenson et al., 2010; Batool et al., 2021; Biggs et al., 2009; Bovenzi, 2015; Cendales et al., 2014; Chen et al., 2018; Couto et al., 2011; Djindjić et al., 2013; Kim et al., 2018; Kresal et al., 2017; Kumar et al., 2022; Montoro et al., 2018; Peters et al., 2021; Useche et al., 2018; Useche et al., 2019; Useche et al., 2020).

Συνεπώς, διακρίνεται μία σαφής αναγκαιότητα συγκέντρωσης δεδομένων για τους ΨΚΕ που υπάρχουν στον τομέα των μεταφορών στην Ελλάδα. Η προβληματική ανακύπτει από την έλλειψη ερευνητικών δεδομένων, η οποία μπορεί να δυσχεραίνει εν συνεχεία την αποτελεσματική διαχείριση των ΨΚΕ από τους οργανισμούς.

Μονοσήμαντη θεώρηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας. Όπως έχει καταδειχθεί μέχρι τώρα, το επιστημολογικό παράδειγμα στην έρευνα των ΨΚΕ εστίαζε στη μεμονωμένη ανάλυση των εργασιακών παραγόντων και στον τρόπο που αυτοί οι παράγοντες ασκούν άμεση ή έμμεση επίδραση στην υγεία, την ασφάλεια και την απόδοση των εργαζομένων (Elonainio et al., 2020). Όμως αυτή η θεώρηση

παρουσιάζει σαφή υστέρηση στη σύλληψη της σύνθετης και πολυδιάστατης φύσης των ΨΚΕ, έτσι όπως περιγράφεται στον ορισμό τους, αλλά και εκδηλώνεται στην πραγματικότητα. Μία ακόμη θεωρητική δυσκολία αφορά την προσέγγιση των ΨΚΕ μέσα από την εφαρμογή και έλεγχο μοντέλων αιτιότητας, όπου επιχειρείται οι ΨΚΕ - συνήθως ξεχωριστά ή σε ομαδοποιημένες διαστάσεις- να εξεταστούν ως προς την αιτιώδη συνάφειά τους με συγκεκριμένες συνέπειες στην ατομική υγεία, ασφάλεια και απόδοση (Cramer et al., 2010).

Σύμφωνα με μια πιο σύγχρονη ματιά στον τομέα της ψυχολογίας -και ειδικά της ψυχοπαθολογίας-, οι ΨΚΕ μπορούν να κατανοηθούν καλύτερα ως μέρος ενός δυναμικού συστήματος μέσα στο οποίο οι εργασιακοί παράγοντες αλληλεπιδρούν μεταξύ τους και δημιουργούν ένα δίκτυο αμοιβαίων επιδράσεων (Costantini & Perugini, 2014). Μία τέτοια θεώρηση φιλοδοξεί να προσφέρει μεγαλύτερη προβλεπτική εγκυρότητα, καθώς θέτει ως αντικείμενο μελέτης, όχι μόνο τους ΨΚΕ μεμονωμένα, αλλά και τις μεταξύ τους σχέσεις και αλληλεπιδράσεις (Borsboom et al., 2021). Αυτή η πολυδιάστατη θεώρηση υποθέτει ότι οι επιπτώσεις στην ατομική υγεία για παράδειγμα δεν προκύπτουν από έναν μόνο παράγοντα αλλά από τη συνδυαστική αλληλεπίδραση πολλών παραγόντων (Elvainen et al., 2020).

Μία ακόμη πρόκληση στη θεωρητική πλαισίωση των ΨΚΕ σχετίζεται με το ζήτημα της χρονικής ακολουθίας. Πιο συγκεκριμένα, η χρονική σειρά της εκδήλωσης των φαινομένων και ειδικά ως προϋπόθεση τεκμηρίωσης της αιτιώδους συνάφειας φαίνεται να μην λαμβάνεται επαρκώς υπόψη στα υπάρχοντα θεωρητικά μοντέλα (J. R. Edwards, 2008; W. R. , Shadish et al., 2002). Η πλειοψηφία των ερευνών στο οργανωσιακό πεδίο περιλαμβάνουν την εκτίμηση του μεγέθους διαφόρων μεταβλητών (ατομικών και εργασιακών), χωρίς να μπορεί να διαπιστωθεί ποια από αυτές έφτασε πρώτη στο επίπεδο στο οποίο τελικά μετρήθηκε (Cole et al., 2005). Ακόμη και σε σχέσεις μεταξύ μεταβλητών που θεωρούνται εμπεδωμένες όπως για παράδειγμα μεταξύ του φόρτου εργασίας και της εργασιακής πίεσης δε μπορεί να αποκλειστεί η περίπτωση όπου η ύπαρξη εργασιακής πίεσης -αποδιδόμενη σε άλλες αιτίες- μπορεί να συμβάλει στην -ακόλουθη χρονικά- υψηλότερη εκτίμηση του εργασιακού φόρτου (Spector, 2019). Επιπλέον, η αυξημένη εργασιακή πίεση μπορεί να επηρεάσει πολλαπλούς εργασιακούς παράγοντες -και θετικούς και αρνητικούς-

π.χ. κοινωνική υποστήριξη, την αίσθηση δικαιοσύνης στην εργασία και την εργασιακή ασφάλεια, οι οποίοι με τη σειρά τους θα αυξήσουν περαιτέρω την αισθανόμενη εργασιακή πίεση, δημιουργώντας έναν φαύλο κύκλο (Elonainio et al., 2022). Βέβαια η τελευταία επισήμανση δεν αφορά μόνο τη χρονική διάσταση του ζητήματος, αλλά και την επιδραστικότητα του κάθε εργασιακού παράγοντα στο σύνολο των οργανωσιακών φαινομένων.

Στο εφαρμοσμένο πεδίο επισημαίνεται με προβληματισμό η υστέρηση και επιφυλακτικότητα των επιχειρήσεων να εκτιμήσουν και γενικά να αντιμετωπίσουν τους ΨΚΕ (EU-OSHA, 2020; 2023). Η υστέρηση αυτή πιθανώς να πηγάζει και από την δυσκολία κατανόησης του τρόπου εκδήλωσης και επίδρασης των ΨΚΕ στην ατομική και οργανωσιακή ευημερία και μια αντίστοιχη υστέρηση των υπαρχόντων θεωρήσεων στην παροχή επαρκών εξηγήσεων και προβλέψεων. Η δικτυακή θεώρηση του πεδίου της εργασίας ενδεχομένως να μπορεί να προσφέρει έναν ικανοποιητικό και πρακτικό τρόπο κατανόησης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Μέσα από την καλύτερη κατανόησή τους θα σχεδιαστούν αποτελεσματικότερες παρεμβάσεις, καθώς θα μπορούν να εστιάσουν σε ΨΚΕ που είναι περισσότερο κεντρικοί ή περισσότερο καθοριστικοί στην ενεργοποίηση άλλων παραγόντων ή που οδηγούν πιο άμεσα σε συνέπειες στον εργαζόμενο και την επιχείρηση (Cramer et al., 2010). Η εικόνα ενός δικτύου πολλαπλών αλληλεπιδράσεων θα επιτρέψει στις επιχειρήσεις και στους λοιπούς εμπλεκόμενους φορείς να επικεντρωθούν σε ψυχοκοινωνικούς παράγοντες που μέσα στο συγκεκριμένο εξεταζόμενο εργασιακό πλαίσιο έχουν ισχυρότερες θετικές επιπτώσεις στην ευημερία του ατόμου και ταυτόχρονα λειτουργούν ευεργετικά στη μείωση των αρνητικών επιπτώσεων από άλλους ΨΚΕ (Bringmann et al., 2013).

Περιορισμός των εννοιολογικών εργαλείων ερμηνείας και κατανόησης των Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων Εργασίας. Στη βιβλιογραφία, ο βασικός μηχανισμός μέσω του οποίου οι επιδράσεις των ΨΚΕ κατευθύνονται στην υγεία των εργαζομένων, είναι το εργασιακό στρες (Leka & Jain, 2010). Υπό αυτή μάλιστα τη θεώρηση το στρες αποτελεί μία σωματική, γνωστική και συναισθηματική συνέπεια της εμπειρίας και της αντίληψης ψυχοκοινωνικών κινδύνων (EU-OSHA, 2002; ILO, 2016). Είναι ένα

ενδιάμεσο αποτέλεσμα, το οποίο στη συνέχεια επηρεάζει άλλους παράγοντες. Βέβαια ακόμη και σε αναφορές του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία περιλαμβάνονται μελέτες όπου το στρες εκτιμάται ως ενσωματωμένο χαρακτηριστικό της εργασίας (EU-OSHA, 2011; Cox et al., 2000). Η αναζήτηση ερμηνευτικών μηχανισμών μεταξύ των ΨΚΕ και συνεπειών στην υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων δε μπορεί παρά να αναγνωρίσει την κοινωνιοψυχολογική φύση των διεργασιών που συνδέουν τους εργασιακούς παράγοντες με τα οργανωσιακά και ατομικά αποτελέσματα και φυσικά και με το ίδιο το εργασιακό στρες (Rutter & Quine, 1996). Άλλωστε, υπάρχουν αναντίρρητες ενδείξεις της σχέσης μέχρι και μεταξύ της ευρύτερης εθνικής κουλτούρας και του ψυχοκοινωνικού εργασιακού περιβάλλοντος (Lok & Crawford, 2004; Moncada et al., 2014). Παραμένοντας όμως εντός των επιστημολογικών ορίων της Κοινωνικής Ψυχολογίας, οι κοινωνιοψυχολογικοί μηχανισμοί μπορούν να αναλάβουν έναν σημαντικό εξηγητικό ρόλο στην εκδήλωση των οργανωσιακών φαινομένων και έχουν τη δυνατότητα να συμπλέξουν διαφορετικά επίπεδα ανάλυσης, από το ατομικό (μικρο) έως το συλλογικό (μάκρο) (P. J. J. Anderson et al., 2006).

Κοινωνική ταυτότητα. Η θεωρία της Κοινωνικής Ταυτότητας θα είναι χρήσιμη και θα λειτουργήσει συμπληρωματικά ως προς την ερμηνεία των εξεταζόμενων επαγγελματικών συμπεριφορών, η συμπερίληψη στην ανάλυση των ομαδικών υπαγωγών των ατόμων, όπως αυτά επιλέγουν να κατατάξουν τον εαυτό τους, αφού αυτές οι υπαγωγές έχουν τη δύναμη να επηρεάζουν την απόδοση ή ακόμη και την εργασιακή ευεξία (Van Dick & Haslam, 2012). Η Κοινωνική Ταυτότητα μπορεί να χρησιμοποιηθεί και ως εξισορροπητικό ερμηνευτικό εργαλείο απέναντι στην υπερβολική επικέντρωση στην ατομικότητα των εργαζομένων και στη θεώρηση των αρνητικών συνεπειών των ΨΚΕ -όπως το εργασιακό στρες- ως εξαρτώμενες από τα ατομικά χαρακτηριστικά και τις ατομικές αξιολογήσεις των συνθηκών (Lazarus & Folkman, 1984; Walker & Smith, 2002). Η Κοινωνική Ταυτότητα δεν αντικαθιστά, ούτε αποκρύπτει την ανάλυση σε ατομικό επίπεδο. Μπορεί να λειτουργήσει συμπληρωματικά στην ανάλυση προσφέροντας μια Κοινωνιοψυχολογική ματιά μέσα από τη συμπερίληψη των ομαδικών δυναμικών (van Dick & Haslam, 2012). Άλλωστε υπάρχουν σημαντικά δεδομένα που καταδεικνύουν την κοινωνική διάσταση στη

δημιουργία και την εμπειρία του εργασιακού στρες (van Dick & Haslam, 2012; Haslam & van Dick, 2011; Haslam & Reicher, 2006). Συνεπώς, αναμένεται η Κοινωνική Ταυτότητα να διαδραματίζει ρυθμιστικό ρόλο στη βίωση του εργασιακού στρες και των λοιπών συνεπειών του εργασιακού περιβάλλοντος. Είναι μάλιστα ενδιαφέρον να εξεταστεί ως πιθανός ατομικός εργασιακός πόρος στα πλαίσια του μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων της Εργασίας (Bakker & Demerouti, 2024; Schaufeli & Taris, 2014).

Οργανωσιακή Ταύτιση. Μέσα στο σύγχρονο κοινωνικό περιβάλλον, οι εταιρείες και οι οργανισμοί έχουν τη δυνατότητα να προσφέρουν ισχυρές και σημαντικές κοινωνικές ταυτότητες στους εργαζομένους (Alexander Haslam, 2014; van Dick & Haslam, 2012; S. A., Haslam & van Dick, 2011; Haslam & Reicher, 2006). Η Οργανωσιακή Ταύτιση εννοιολογείται ως ένα μέτρο της δύναμης του δεσμού μεταξύ του εργαζομένου και του οργανισμού στον οποίο εργάζεται (Edwards, 2005; Mael & Ashforth, 1992). Ο ψυχολογικός αυτός δεσμός στηρίζεται σημαντικά σε κατηγοριοποιήσεις του εαυτού (κοινωνικές ταυτότητες) και στην κοινή αντίληψη στόχων και αξιών (Edwards & Peccei, 2007). Η κατηγοριοποίηση του εαυτού και η διεργασία κατά την οποία οι εργαζόμενοι κατηγοριοποιούνται ως μέλη της κοινωνικής ομάδας του οργανισμού τους, θεωρείται ως ξεχωριστό συστατικό της έννοιας της Οργανωσιακής Ταύτισης (De Giorgio et al., 2023; Edwards & Peccei, 2007; Riketta, 2005). Η σύνθεση των ερευνητικών δεδομένων προσδίδει στο περιεχόμενο της Οργανωσιακής Ταύτισης και γνωστικά και συναισθηματικά χαρακτηριστικά, με διαφοροποιήσεις βέβαια στην πτυχή που καταλαμβάνει μεγαλύτερη προσοχή (Ashforth & Mael, 1989; Edwards & Peccei, 2007). Όσο ισχυρότερη καθίσταται η οργανωσιακή ταύτιση, τόσο πιθανότερο είναι να παρουσιάσει ο εργαζόμενος επιθυμητές -για τον οργανισμό- συμπεριφορές και στάσεις, να μοιραστεί τις αξίες και τους στόχους του οργανισμού και τελικά να γίνει μια συγχώνευση με ή επικάλυψη της ατομικής ταυτότητας (Lee et al., 2015). Έχουν επισημανθεί οι επιδράσεις της Οργανωσιακής Ταύτισης σε κομβικές για τους οργανισμούς στάσεις, όπως η εργασιακή ικανοποίηση, και η οργανωσιακή δέσμευση (Lee et al., 2015; Tarakci et al., 2018). Εκτός της θετικής επίδρασης της Οργανωσιακής Ταύτισης στις *επιθυμητές* για τους οργανισμούς στάσεις των εργαζομένων, οι έρευνες δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι που έχουν ισχυρή ταύτιση με τον οργανισμό εργασίας τους, τείνουν να αναφέρουν

χαμηλότερα επίπεδα εργασιακού στρες (Haslam & Reicher, 2006; Peters et al., 2010). Από την άλλη πλευρά, είναι ενδιαφέροντα τα ευρήματα πρόσφατων ερευνών που αποκαλύπτουν και τις αρνητικές επιδράσεις της Οργανωσιακής Ταύτισης στην Ισορροπία προσωπικής-εργασιακής ζωής, στην ποιότητα συνεργασίας και στην υιοθέτηση μη θετικών έως και μη ηθικών συμπεριφορών εντός των οργανισμών (Irshad & Bashir, 2020). Η σχέση των ΨΚΕ με την Οργανωσιακή Ταύτιση φαίνεται να είναι αμφίδρομη, καθώς η ύπαρξη συναισθηματικών και ποσοτικών απαιτήσεων έχει βρεθεί ότι μειώνει την ισχύ του δεσμού μεταξύ των εργαζομένων και του οργανισμού (Kemp et al., 2013). Αν ληφθούν υπόψη οι περιορισμοί στον τρόπο μελέτης του ρόλου του εργασιακού στρες, αποκτά μεγαλύτερη σημασία το εύρημα ότι η Οργανωσιακή Ταύτιση αποτελεί προβλεπτικό παράγοντα του στρες (Haslam et al., 2009; Wegge et al., 2012).

Σχετική αποστέρηση. Η συζήτηση για τα θεωρητικά μοντέλα και ειδικά το μοντέλο Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία (Demerouti et al., 2001) παραπέμπει σε υποθέσεις που βασίζονται στις θεωρίες διατήρησης των πόρων (Hobfoll, 1989) και αποστέρησης (Davis, 1959). Έρευνες έχουν δείξει συσχετίσεις μεταξύ της οικονομικής αποστέρησης (στέρξη οικονομικών πόρων) και συνεπειών στην ψυχική υγεία των ατόμων που με τη σειρά τους επηρεάζουν διαστάσεις της εργασιακής ευημερίας (Probst et al., 2018). Συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε ότι τα καταθλιπτικά συμπτώματα, η επιδείνωση της υγείας συνολικά και η σύγκρουση εργασιακής-προσωπικής ζωής που εμφανίζονται ως συνέπεια της οικονομικής αποστέρησης, επιδρούν αρνητικά στην απόδοση στην εργασία, τις στάσεις απέναντι σε αυτή και στην εργασιακή ικανοποίηση (George & Brief, 1990; Shaw & Gupta, 2001).

Ενώ έχει δοθεί προσοχή στην αποστέρηση που σχετίζεται με τους οικονομικούς στρεσογόνους παράγοντες, δεν υπάρχουν αντίστοιχα στοιχεία για τη σύνδεση του αισθήματος αποστέρησης εξαιτίας των επιβαρυντικών εργασιακών παραγόντων, όπως μάλιστα αυτοί περιέχονται εν πολλοίς στην έννοια των ψυχοκοινωνικών. Αν μάλιστα συνεκτιμηθεί ότι το μοντέλο της Σχετικής Αποστέρησης προήλθε μέσα από έρευνες σε εργασιακά πλαίσια -έστω και στρατιωτικά- (Pettigrew, 2015; M. B. Smith, 1984), μπορούμε να αναμένουμε την ερμηνευτική χρησιμότητα της έννοιας αυτής, στην κατανόηση της σχέσης μεταξύ των ΨΚΕ και της εργασιακής

ικανοποίησης. Ανάμεσα στις διαπιστώσεις των ερευνών στη Σχετική Αποστέρηση συγκαταλέγεται το ότι η ικανοποίηση των ατόμων από κάποια πλευρά της ζωής τους δεν είναι ευθύ αποτέλεσμα των αντικειμενικών συνθηκών, αλλά συνδέεται και με το αποτέλεσμα της σύγκρισης του τι (από)λαμβάνουν άλλα άτομα με τα οποία επιλέγουν να συγκριθούν (Tyler & Smith, 1998).

Η κοινωνική σύγκριση θεωρείται μία από τις διαστάσεις της Σχετικής Αποστέρησης και ταυτόχρονα προϋπόθεση για την εκδήλωση του φαινομένου (Jia, 2022). Κατά συνέπεια η συμπερίληψη της Σχετικής Αποστέρησης σε αυτήν την ερευνητική προσπάθεια θα μπορούσε να προσδώσει επιπλέον εξηγήσεις στα αποτελέσματα της εργασιακής ικανοποίησης, πέραν των δεδομένων που προκύπτουν από τους ΨΚΕ ή/και από άλλα στοιχεία (αμοιβές, ωράριο) που μπορούν να θεωρηθούν ως τα «αντικειμενικά» χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος. Θα μπορούσε ακόμη να είναι ωφέλιμη και σε άλλες πτυχές ενδιαφέροντος της παρούσας διατριβής, όπως η πρόθεση αποχώρησης από τον οργανισμό και η εργασιακή απόδοση, μιας και η Σχετική Αποστέρηση έχει αξιοποιηθεί στην πρόβλεψη ατομικών και συλλογικών συμπεριφορών (Walker & Smith, 2002).

Η διερεύνηση της σχέσης της Σχετικής Αποστέρησης με τους Οργανωσιακούς Ψυχοκοινωνικούς Παράγοντες, (Οργανωσιακή δικαιοσύνη, Οργανωσιακή (κάθετη) εμπιστοσύνη) είναι σκόπιμη με δεδομένη την τεκμηριωμένη συσχέτιση της πρώτης με τη Διαδικαστική Δικαιοσύνη (Wan et al., 2023). Με την ίδια οπτική θα αναζητηθεί η σχέση της Σχετικής Αποστέρησης με συναισθήματα και συμπεριφορές αλληλεγγύης εντός του εργασιακού χώρου, όπως αυτά αποτυπώνονται στους θετικούς εργασιακούς πόρους, όπως η Αίσθηση κοινότητας στην εργασία και η Κοινωνική υποστήριξη από συναδέλφους (Jasper, 1998).

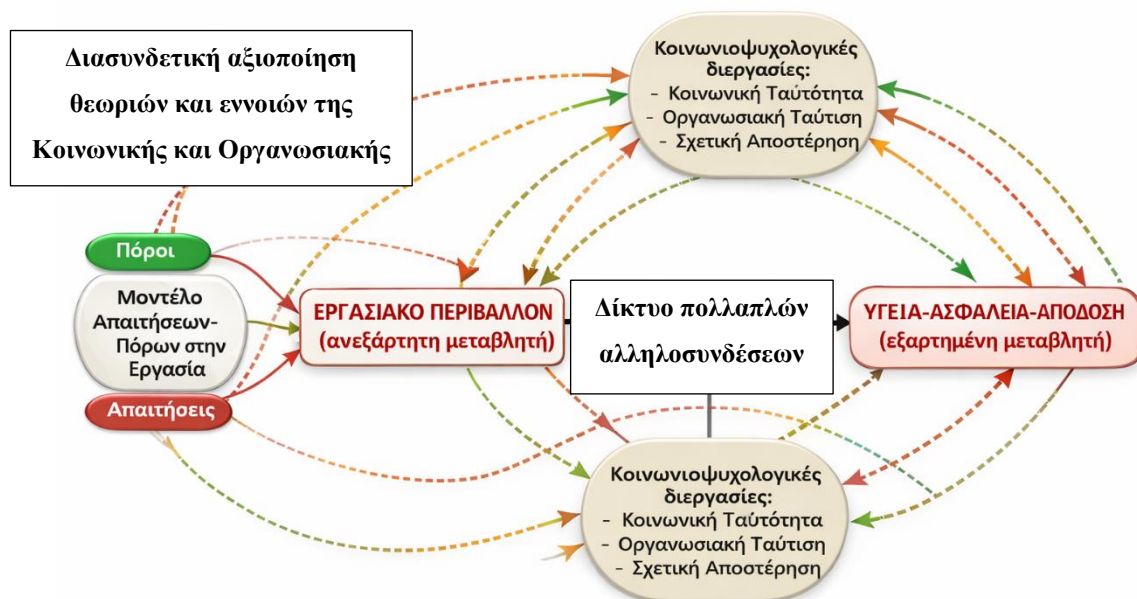
Θεωρητική σύνθεση. Αυτό που δημιουργεί επιπλέον συνθήκες -και προσδοκίες- αξιοποίησης των παραπάνω εννοιών στα πλαίσια του εργασιακού πλαισίου είναι οι προσπάθειες σύνθεσής τους που έχουν ήδη προηγηθεί. Τόσο ο Tajfel (1981), όσο και μετέπειτα ερευνητές συνέδεσαν τη Θεωρία της Κοινωνικής Ταυτότητας με αυτή της Σχετικής Αποστέρησης με στόχο την εξήγηση των αποτελεσμάτων της αποστέρησης και τις συνέπειες της κοινωνικής ταύτισης στη

συμπεριφορά ομάδων (Ellemers, 2002). Σύμφωνα με τους Kawakami & Dion (1995), τα άτομα με ξεκάθαρες κοινωνικές ή ατομικές ταυτότητες εισέρχονται σε διαδικασίες σύγκρισης μεταξύ κοινωνικών ομάδων -στην περίπτωση της ισχυρής κοινωνικής ταυτότητας- ή σε ενδο-ομαδική σύγκριση σε περίπτωση ισχυρής ατομικής ταυτότητας. Εν συνεχεία, αν το αποτέλεσμα αυτής της σύγκρισης είναι αρνητικό, τότε δημιουργούνται συναισθήματα συλλογικής ή ατομικής σχετικής αποστέρησης (Kawakami & Dion, 1995). Σε επόμενο βήμα, τα συναισθήματα Σχετικής Αποστέρησης κινητοποιούν συμπεριφορές είτε σε ομαδικό είτε σε ατομικό επίπεδο (Tyler & Smith, 1998). Προκύπτει λοιπόν ότι η Σχετική Αποστέρηση μπορεί να κατηγοριοποιηθεί σε ατομική και ομαδική και αυτή η διάκριση εξαρτάται από το ποια ταυτότητα κυριαρχεί, η οποία κατευθύνει την επιλογή του αντικειμένου σύγκρισης (Walker & Smith, 2002). Ταυτόχρονα έχει καταδειχθεί ότι τόσο η θεωρία της Κοινωνικής Ταυτότητας όσο και αυτή της Σχετικής Αποστέρησης στηρίζονται στη διεργασία της κοινωνικής σύγκρισης (Gevrek et al., 2017; Walker & Smith, 2002).

Η ένταξη της Σχετικής Αποστέρησης σε ευρύτερα θεωρητικά μοντέλα δύναται να συμβάλλει σημαντικά στην ερμηνεία και κατανόηση του τρόπου που οι εργαζόμενοι αξιολογούν τις συνθήκες εργασίας τους και να προσφέρει χρήσιμες εξηγήσεις των διαφορών μεταξύ των επιμέρους ειδικοτήτων και οργανισμών (H. J. Smith et al., 2012). Η δε σύνδεση της Οργανωσιακής Ταύτισης με τη Θεωρία της Κοινωνικής Ταυτότητας μοιάζει αρκετά ξεκάθαρη, από τη στιγμή που μια διακριτή διάστασή της περιλαμβάνει την ταύτιση του ατόμου με τον οργανισμό (Ashforth & Mael, 1989; Mael & Ashforth, 1992).

Με βάση την παραπάνω ανάλυση, η παρούσα διατριβή χρησιμοποίησε ως εννοιολογικό χάρτη τη βασική διάταξη των περισσότερων σχετικών μελετών και πάνω σε αυτή τη διάταξη επιχείρησε να εντάξει τις κοινωνιοψυχολογικές διεργασίες. Διευκρινίζεται ωστόσο, ότι στην παρούσα διατριβή οι σχέσεις μεταξύ των μεταβλητών δεν ελέγχονται ως προς τη μεσολαβητική ή ρυθμιστική τους ιδιότητα, αλλά αποτυπώνονται ως ένα συνολικό δίκτυο πολλαπλών σχέσεων (βλ. διάγραμμα 1).

Διάγραμμα 1. Χάρτης θεωρητικών εννοιών



Σκοπός της διατριβής

Σκοπός της παρούσας διατριβής είναι η σύνθεση εμπειρικής και θεωρητικής γνώσης και η διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης εικόνας των ΨΚΕ στην Ελλάδα και ειδικά εντός του επαγγελματικού κλάδου των μεταφορών. Πέραν της γενικότερης επιδίωξης για βαθύτερη και αποτελεσματικότερη θεωρητική προσέγγιση με άμεση αντιστοίχιση στα παρατηρούμενα φαινόμενα, υπάρχουν επιμέρους στόχοι-βήματα σε αυτήν την προσπάθεια. Η αναγνώριση και η επαρκής λειτουργική περιγραφή των επικρατέστερων ΨΚΕ στο επάγγελμα του οδηγού και των λοιπών σχετιζόμενων θέσεων (ελεγκτής, σταθμάρχης) αποτελεί ερευνητικό στόχο, ο οποίος συνδυάζεται με την παρατήρηση των αρνητικών επιδράσεων αυτών των ΨΚΕ στη σωματική και ψυχική υγεία και στην εργασιακή ικανοποίηση και απόδοση.

Ο προσανατολισμός θα είναι στην προσέγγιση των πολλαπλών αλληλεπιδράσεων και στην παραγωγή θεωρητικών ερμηνειών, που εξηγούν τα φαινόμενα. Η ανάδειξη των αποτελεσματικότερων τρόπων καταγραφής, εκτίμησης και διαχείρισης των ΨΚΕ στους οργανισμούς μεταφορών είναι επίσης ένας ουσιώδης ερευνητικός στόχος. Αυτός ο στόχος περιλαμβάνει α) την καταγραφή, μέτρηση και

εξήγηση των επικρατέστερων ΨΚΕ στις μεταφορές, β) την καταγραφή και αξιολόγηση των υπάρχουσών πολιτικών και δράσεων των οργανισμών μεταφορών σχετικά με την εκτίμηση και πρόληψη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας και γ) την παραγωγή προτάσεων και εργαλείων για την αποτελεσματικότερη υλοποίηση των παραπάνω διαδικασιών. Ουσιαστικά η έρευνα επιδιώκει να προσφέρει μια συνολική μεθοδολογία διαχείρισης των ΨΚΕ από τους οργανισμούς που δραστηριοποιούνται στις μεταφορές και ενός βηματισμού προσέγγισης κάθε εργασιακού περιβάλλοντος για την αποτελεσματική διαχείριση των ΨΚΕ.

Δυνητική συνεισφορά

Όπως έχει αναδειχθεί ήδη, η αντιμετώπιση των ΨΚΕ θεωρείται ένα από τα δυσκολότερα προβλήματα στον τομέα της υγείας και ασφάλειας στην εργασία (Hassard et al., 2013; Kresal, Bertancel, et al., 2017; Mościcka-Teske et al., 2023). Οι Schulte κ.α. (2024) παραθέτουν ένα επείγον κάλεσμα για την ανάγκη αντιμετώπισης των ΨΚΕ, υποστηρίζοντας ότι η αρνητική τους επίδραση στους εργαζομένους και το κόστος για επιχειρήσεις και ευρύτερη κοινωνία ξεπερνάει την αντίστοιχη επίδραση και το κόστος άλλων επαγγελματικών κινδύνων. Στον τομέα των μεταφορών, η μέχρι τώρα εμπειρία και έρευνα έχει δείξει ότι οι ΨΚΕ επιφέρουν πραγματικές βλάβες στη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων και τους εμποδίζουν στην ομαλή παροχή της εργασίας τους (EU-OSHA, 2012, 2020; EU-OSHA et al., 2007; Eurofound & EU-OSHA, 2014).

Η διατριβή φιλοδοξεί να συμβάλλει στην ενίσχυση της πληροφόρησης και ευαισθητοποίησης εργαζομένων και εργοδοτών για το κρίσιμο ζήτημα των ΨΚΕ. Η διαδικασία ευαισθητοποίησης έχει φανεί ότι κινητοποιεί τους εργοδότες να διαχειριστούν αυτούς τους ΨΚΕ (Iavicoli et al., 2011). Επιδιώκει να προσθέσει εμπειρικά δεδομένα στην έρευνα των ΨΚΕ, ώστε να αναδειχθούν και να κατανοηθούν καλύτερα αιτιώδεις σχέσεις μεταξύ των ΨΚΕ. Άλλωστε, ένας από τους παράγοντες που θέτουν εμπόδια στη διαχείριση των ΨΚΕ από τους εργοδότες είναι και η έλλειψη κατανόησης της έννοιας και της επίδρασής τους και ειδικά σε αντιπαραβολή με τους υπόλοιπους επαγγελματικούς κινδύνους (EU-OSHA, 2019, 2020; EU-OSHA et al., 2022). Περαιτέρω, η διατριβή προσδοκά να συνεισφέρει στη συγκέντρωση στοιχείων εκτίμησης των ΨΚΕ στον τομέα των μεταφορών, τα οποία είναι απαραίτητα για τη

διαμόρφωση τιμών αναφοράς και κοινώς αποδεκτών ορίων. παραμένοντας στο πρακτικό πεδίο. Σε αυτήν την κατεύθυνση, η παρούσα διατριβή συμβαδίζει με τον άξονα 2.2 της Εθνικής Στρατηγικής για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία, ο οποίος ενθαρρύνει την επιστημονική πρόοδο και την έρευνα και αναφέρεται ξεχωριστά ως προτεραιότητα στη διαχείριση των ΨΚΕ. Μάλιστα, ένας από τους στόχους, αναφορικά με τους ΨΚΕ, είναι η έκδοση πρακτικών οδηγιών, αλλά και γενικότερα ρυθμίσεων για τη διαχείριση ΨΚΕ (Υ.Α. 73066/2022). Η διατριβή φιλοδοξεί να παρέχει στοιχεία και δεδομένα που να συμβάλλουν στην υπάρχουσα γνώση και να διευκολύνουν την σκοπούμενη έκδοση οδηγιών σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό επίπεδο.

Λαμβάνοντας υπόψη την ανάγκη διεπιστημονικής προσέγγισης των ΨΚΕ, φιλοδοξεί να εμπλουτίσει την θεωρητική και πρακτική γνώση μέσα από την κοινωνιοψυχολογική οπτική, η οποία δεν έχει αξιοποιηθεί μέχρι τώρα στο συγκεκριμένο πεδίο. Η συμβολή στα αναφερθέντα πεδία αναζητείται και ενθαρρύνεται όλο και περισσότερα κατά τα τελευταία χρόνια (EU-OSHA, 2020; Schulte et al., 2024). Η διατριβή επιδιώκει τη συνεισφορά μέσω της απόπειρας ένταξης σε προβλεπτικά μοντέλα, μεταβλητών που αντικατοπτρίζουν γνωστούς και επιδραστικούς κοινωνιοψυχολογικούς μηχανισμούς, όπως η κοινωνική ταυτότητα και η σχετική αποστέρηση. Η ενσωμάτωσή τους αποτελεί μια δυναμική πρωτοτυπία της παρούσας διατριβής, καθώς δεν έχουν συνδεθεί μέχρι τώρα θεωρητικά με τη μελέτη των ΨΚΕ. Επιπλέον δίνει μία συνολικότερη εικόνα μέσα από την κατανόηση των κοινωνικών μηχανισμών, ξεπερνώντας το ατομικό επίπεδο (Anderson et al., 2006). Η προαναφερθείσα δυναμική πρωτοτυπία μπορεί να συνεισφέρει και σε επιστημολογικό επίπεδο, αφού συνάδει με τη διεπιστημονική εξέταση των αλληλεπιδράσεων εντός του κοινωνικού-οικονομικού πεδίου που εκτυλίσσονται (Althaus et al., 2013). Με τον εμπλουτισμό της ανάλυσης με τις κοινωνικές διαστάσεις αναμένεται να ενισχυθεί η κατανόηση στον τρόπο επίδρασης των ΨΚΕ στους εργαζομένους, αφού θα καταστήσει περισσότερο διαυγές το πεδίο ένταξης και αλληλεπίδρασής τους (Προδρομίτης, 2020).

Η επικέντρωση στα επαγγέλματα των μεταφορών συμπληρώνει το κενό σε κλαδικές έρευνες, οι οποίες έχουν καλύψει περισσότερο άλλους τομείς που παραδοσιακά λαμβάνουν προσοχή, όπως ο τομέας της υγείας (M. F. Dollard &

McTernan, 2011; EU-OSHA, 2023; Stoddard et al., 2001). Η αντιμετώπιση των παραγόντων που δημιουργούν εργασιακό στρες αναδεικνύεται επίσης ως διαχρονική και διαρκώς αυξανόμενη ανάγκη στο οργανωσιακό πλαίσιο και ιδιαίτερα σε επαγγελματικές ομάδες όπως οι οδηγοί (Djindjic et al., 2013; EU-OSHA, 2011; Kompier, 1996; Tse et al., 2006).

Οι ΨΚΕ που επικρατούν στο επάγγελμα των οδηγών συνθέτουν έναν παράγοντα κινδύνου ευρύτερα για την ασφάλεια των υπόλοιπων χρηστών του οδικού δικτύου (Gomez et al., 2018; Useche et al., 2021). Συνεπώς η διατριβή με τη μελέτη των ΨΚΕ δύναται να συνεισφέρει στην προσπάθεια πρόληψης των τροχαίων ατυχημάτων και κατά συνέπεια στη βελτίωση των συνθηκών ασφάλειας για εργαζόμενους και ευρύτερα μετακινούμενους (Useche et al., 2018). Η μείωση των εργατικών ατυχημάτων, τα οποία περιλαμβάνουν τραυματισμούς -ενδεχομένως έως και θανάσιμους- προϋποθέτει την βαθιά κατανόηση των αιτιών και των δυναμικών αλληλεπιδράσεων που οδηγούν σε αυτά (Amoadu et al., 2023).

Η ανάγκη μείωσης των ατυχημάτων, ως απόρροια της μέριμνας για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία, καθίσταται ακόμη κρισιμότερη για τον κλάδο των μεταφορών (Kim et al., 2018; Useche et al., 2018). Με βάση την Ευρωπαϊκή Έρευνα ESENER, ο τομέας μεταφορών και αποθήκευσης αποτελεί τον 3ο πιο επικίνδυνο για ατυχήματα και τραυματισμούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Snijders et al., 2023). Ειδικά στον τομέα των μέσων μαζικής μεταφοράς, όπου έχει τεκμηριωθεί η συσχέτιση μεταξύ των ΨΚΕ και της εκδήλωσης των ατυχημάτων, είναι αναγκαία η περαιτέρω πρόοδος στον σχεδιασμό παρεμβάσεων, οι οποίες θα βελτιώσουν την ασφάλεια στην εργασία για τους επαγγελματίες οδηγούς (Useche et al., 2018). Την ίδια αναγκαιότητα αναδεικνύει η διαπίστωση ότι σε χώρες μέσου και χαμηλού εισοδήματος υπάρχει σημαντική υστέρηση στην υιοθέτηση κατάλληλων πολιτικών από τους εμπλεκόμενους οργανισμούς (Amoadu et al., 2023). Ακόμη κι αν η Ελλάδα δεν εντάσσεται με βάση τα τυπικά κριτήρια στις χώρες αυτές, εξακολουθεί να έχει ενδιαφέρον με βάση το γεγονός ότι βρίσκεται στις υψηλότερες θέσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον αριθμό θανάτων (ανά 100.000 κατοίκους) από αυτοκινητικά ατυχήματα. Και αυτό ισχύει σε ένα χρονικό σημείο, κατά το οποίο οι θάνατοι από τροχαίες συγκρούσεις καταγράφονται στην Ελλάδα μειωμένοι

περισσότερο από το ήμισυ για τη δεκαετία 2010-2020 Ελληνική Στατιστική Αρχή/ΕΛΣΤΑΤ, 2024).

Σε παγκόσμιο επίπεδο τα αυτοκινητικά ατυχήματα αποτελούν την πρώτη αιτία θανάτου για παιδιά και νέους (WHO, 2023). Κατά συνέπεια, η βελτίωση της οδικής ασφάλειας διακηρύσσεται ως προτεραιότητα και συνδέεται με τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης (United Nations, 2019). Η παρούσα διατριβή φιλοδοξεί να υπηρετήσει τους στόχους της βιώσιμης ανάπτυξης και της αειφορίας των πόλεων, βασιζόμενη στις εξής παραμέτρους: α) Η οδική ασφάλεια σχετίζεται ισχυρά με τη σωματική και ψυχική υγεία των οδηγών και β) η ασφάλεια στις μετακινήσεις αφορά ασφάλεια στον χώρο εργασίας, τόσο για τους επαγγελματίες επί του οχήματος όσο και για τους μετακινούμενους. Άλλωστε το 40% των εργατικών ατυχημάτων με συνέπεια τον θάνατο είναι τροχαία (Δανέλλη-Μυλωνά & Σταμούλος, 2024). Άρα μια συνθετική ερευνητική ματιά και ανάδειξη των παραγόντων που επηρεάζουν την ασφάλεια των μετακινήσεων -από την πλευρά των οδηγών- αναμένεται να συμβάλει ουσιαστικά σε αυτήν την κατεύθυνση. Στην πλειοψηφία τους, τα προτεινόμενα μέτρα μείωσης των τροχαίων ατυχημάτων και γενικότερα της βελτίωσης της οδικής ασφάλειας επικεντρώνονται -και τερματίζουν- στην οδηγική συμπεριφορά των οδηγών (Amoadu et al., 2023).

Αντίστοιχα, η πλειοψηφία των παρεμβάσεων για τη διαχείριση των ΨΚΕ καταλήγουν να απευθύνονται στον εργαζόμενο (EU-OSHA, 2023). Οπότε διαμορφώνεται μια εικόνα, όπου ο εργαζόμενος-οδηγός βρίσκεται απέναντι από την κοινωνία και η ανθρώπινη-εργασιακή του συμπεριφορά εξετάζεται σχεδόν αποκομμένη από το πλαίσιο μέσα στο οποίο συμβαίνει (Λαμπρίδης, 2020). Πρόσφατες μελέτες έχουν δείξει ότι οι εργασιακοί παράγοντες σε συνδυασμό με τα ατομικά χαρακτηριστικά προηγούνται των ριψοκίνδυνων οδηγικών συμπεριφορών των οδηγών λεωφορείων (Montoro et al., 2018). Περαιτέρω, η σχέση μεσολαβείται από θυμό κατά την οδήγηση (driving anger), η οποία σχετίζεται επίσης με περιβαλλοντικούς παράγοντες. Συνδέοντας την επιστημολογική συνεισφορά της διατριβής μέσα από τις θεμελιώδεις έννοιες της κοινωνικής ψυχολογίας με την πρακτική συνεισφορά στον τομέα της οδικής ασφάλειας, επισημαίνεται ότι η παρούσα ανάλυση επεκτείνεται πέραν από το όριο της συμπεριφοράς και

αναδεικνύει με όρους συσχέτισης -και σε συγκεκριμένες περιπτώσεις με όρους αιτιότητας- τις συνθήκες εκείνες που οδηγούν σε επιθυμητές και μη επιθυμητές οδηγικές συμπεριφορές. Η διεύρυνση λειτουργεί ευεργετικά προς την αναγνώριση των πιεστικών εκείνων εργασιακών συνθηκών που οδηγούν σε μια μη ασφαλή συμπεριφορά κατά την οδήγηση και αποσκοπεί να παράγει τις πολιτικές και τις επιχειρησιακές πρακτικές που θα είναι κατάλληλες για την προστασία της υγείας και ασφάλειας των επαγγελματιών οδηγών και κατ' επέκταση του κοινωνικού συνόλου (Amoadu et al., 2023; Niedhammer et al., 2021; Niedhammer & Chea, 2003).

Καταληκτικά, ακόμη κι αν δεν προσθέσει επιπλέον γνώση σε επίπεδο αναγνώρισης νέων ΨΚΕ, η παρούσα διατριβή φιλοδοξεί να εισάγει την πρωτοτυπία μέσα από την πολλαπλή θεματολογική εστίαση και την πολυεπίπεδη προσέγγιση, η οποία θα καταλήξει σε μια συνθετική θεωρητική αποτύπωση ή και αναδιατύπωση φαινομένων και μηχανισμών που ανήκουν στο αντικείμενο της Κοινωνικής Ψυχολογίας (Προδρομίτης, 2020).

Επιπλέον, το τελικό αποτέλεσμα της διατριβής θα παραδίδει ένα πρότυπο σχέδιο διαχείρισης των ΨΚΕ ειδικά εντός των μεγάλων οργανισμών μεταφορών, το οποίο αξιολογείται ως αναγκαίο (Burton, 2010). Οι οργανισμοί που δραστηριοποιούνται στις μεταφορές χρειάζονται αποτελεσματικές και ρεαλιστικά εφαρμόσιμες παρεμβάσεις (Useche et al., 2018). Για να είναι αποτελεσματικές, θα πρέπει οι οργανισμοί να έχουν επεξεργαστεί γόνιμα το μοναδικό τρόπο με τον οποίο κάθε κατηγορία εργαζομένων στις μεταφορές -ακόμη και ίδιας ειδικότητας- βιώνουν και αντιμετωπίζουν τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες κινδύνου της εργασίας τους (Amoadou et al., 2023). Ακόμη και για παράγοντες που θεωρούνται διατομεακοί και αντικειμενικοί (λ.χ. η πίεση χρόνου, οι κυκλοφοριακές συνθήκες), η υποκειμενική αντίληψή τους επηρεάζεται από άλλα μοναδικά χαρακτηριστικά κάθε οργανισμού ή/και κάθε ειδικότητας. Ερευνητικές προσπάθειες, όπως αυτή, θα ενθαρρύνει τους οργανισμούς στην ανάληψη συστηματικής δράσης και θα τους προετοιμάσει για την αντιμετώπιση των διαρκών εξελίξεων που παρατηρούνται τόσο στο συγκεκριμένο επαγγελματικό τομέα όσο και στο ευρύτερο κοινωνικό γίγνεσθαι (EU-OSHA, 2002a; EU-OSHA et al., 2007; Eurofound & EU-OSHA, 2014).

Μέθοδος - Ερευνητικός Σχεδιασμός

Ερευνητικά ερωτήματα

Τα ερευνητικά ερωτήματα διακατέχονται καταρχάς από την αναγκαιότητα συγκέντρωσης και αποτύπωσης των χαρακτηριστικών ενός επαγγελματικού τομέα που δεν έχει διαθέσιμα δεδομένα για τους ΨΚΕ από τον Ελληνικό εργασιακό πληθυσμό. Η καταγραφική επί της ουσίας αναγκαιότητα παρουσιάζεται ακόμη και σε χώρες όπου το ζήτημα έχει ερευνηθεί ήδη, καθώς επισημαίνονται σημαντικές μεταβολές στις τρέχουσες εργασιακές συνθήκες στον τομέα των μεταφορών (Snijders et al., 2023). Με βάση αυτήν την αναγκαιότητα, το αρχικό ερευνητικό ερώτημα αφορά την καταγραφή των ψυχοκοινωνικών εργασιακών παραγόντων στα επίπεδα που αξιολογούνται κατά τη συγκεκριμένη χρονική στιγμή. Οπότε το ερευνητικό ενδιαφέρον θα επικεντρωθεί σε πρώτο επίπεδο στην αναγνώριση εκείνων των ΨΚΕ που αξιολογούνται υψηλότερα για τους εργαζόμενους στις μεταφορές. Θα καταγραφούν, μετρηθούν και εξηγηθούν οι επικρατέστεροι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες κινδύνου στις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στις μεταφορές στην Ελλάδα και κατά κύριο λόγο στις αστικές συγκοινωνίες Αθήνας και Θεσσαλονίκης.

Συνακόλουθα, προκύπτουν ερευνητικά ερωτήματα που σχετίζονται με το αν υπάρχουν διαφορές στα επίπεδα των ΨΚΕ μεταξύ των επαγγελματιών οδηγών που εργάζονται σε διαφορετικά μέσα (λεωφορεία, τρόλλεϋ, τουριστικά, φορτηγά, κ.α.) και σε διαφορετικούς οργανισμούς. Θα επιδιωχθεί η αναγνώριση και επαρκής λειτουργική περιγραφή των επικρατέστερων ΨΚΕ, που επιδρούν αρνητικά στη σωματική και ψυχική υγεία και στην εργασιακή ικανοποίηση και απόδοση. Αναμένεται, ότι οι επικρατέστεροι ΨΚΕ θα είναι διαφορετικοί ανά εργασιακό περιβάλλον, όπως έχει διαπιστωθεί σε οργανισμούς διαφορετικού μεγέθους και διαφορετικού τομέα (van den Heuvel et al., 2018). Η υπόθεση αυτή βασίζεται στην ευρύτερη θεωρητική προσέγγιση των ΨΚΕ (Demerouti et al., 2001; EU-OSHA, 2002; EU-OSHA, 2012; Leka & Jain, 2010), όσο και στα αποτελέσματα ερευνών σε παρόμοιους πληθυσμούς (Useche et al., 2017).

Άλλωστε ακόμη και στο πλαίσιο για τους υγιείς εργασιακούς χώρους που προτείνει ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας, δηλώνεται ξεκάθαρα ότι μια υγιής εργασία θα διαφέρει από κλάδο σε κλάδο και από επιχείρηση σε επιχείρηση αφού εξαρτάται και επηρεάζεται, μεταξύ άλλων, από τη μοναδική ιστορία και την κουλτούρα κάθε οργανισμού (Burton, 2010). Σε επόμενο στάδιο θα διερευνηθούν οι διαφορές στην αξιολόγηση των ΨΚΕ μεταξύ των εργαζομένων στην Ελλάδα και στο εξωτερικό. Ξεχωριστό ερώτημα αποτελεί η διερεύνηση της τυχόν διαφοροποίησης μεταξύ των αντιλήψεων των εργαζομένων και των αντίστοιχων αντιλήψεων των εργοδοτών επί της διαχείρισης των ΨΚΕ (EU-OSHA, 2012).

Μετά τα αρχικά περιγραφικά ερωτήματα, το ερευνητικό ενδιαφέρον θα στραφεί στον προσδιορισμό σημαντικών σχέσεων μεταξύ των ψυχοκοινωνικών παραγόντων και των συνεπειών σε ατομικό και οργανωσιακό επίπεδο. Συγκεκριμένα, θα διερευνηθούν οι υπάρχουσες συσχετίσεις μεταξύ εργασιακών παραγόντων και των συνεπειών στην υγεία, την απόδοση, την εργασιακή ικανοποίηση και την ασφάλεια. Στην ενότητα της ασφάλειας θα δοθεί ξεχωριστεί σημασία, καθώς στη σχετική βιβλιογραφία εντοπίζονται αλληλεπιδράσεις της εργασίας σε βάρδιες, της έλλειψης κοινωνικής υποστήριξης από προϊσταμένους, της εργασιακής ανασφάλειας, του χαμηλού ελέγχου στην εργασία, της κόπωσης (fatigue) και του φόρτου εργασίας με τον αριθμό και τη σοβαρότητα των τροχαίων ατυχημάτων των επαγγελματιών οδηγών (Al-Mekhlafi et al., 2021; Liu et al., 2018; Z. Peng et al., 2021; Useche, Cendales, et al., 2018; Useche, Gómez, et al., 2018).

Ειδικά ο ρόλος της κόπωσης έχει αναγνωριστεί ως προβλεπτικός παράγοντας των τροχαίων ατυχημάτων σε πλήθος ερευνών σε διάφορες κατηγορίες επαγγελματιών οδηγών (λεωφορεία, φορτηγά, ταξί) και σε διαφορετικές χώρες (Al-Mekhlafi et al., 2021; Ba et al., 2018; Husain et al., 2019; H. Kim et al., 2018; Z. Peng et al., 2021; Roets & Christiaens, 2019; Useche et al., 2017a). Η κόπωση δεν συγκαταλέγεται αυτόνομα ως ΨΚΕ. Είναι οι ΨΚΕ όπως η πίεση χρόνου, το ευμετάβλητο πρόγραμμα εργασίας, οι ποσοτικές και συναισθηματικές κ.α., που οδηγούν στην παγίωση του συναισθήματος της κόπωσης (Amoadu et al., 2023; Husain et al., 2019; Lal & Craig, 2001; Roets & Christiaens, 2019). Συνεπώς, η διάσταση της κόπωσης θα εξεταστεί ως ρυθμιστικός ή/και μεσολαβητικός παράγοντας της

πρόκλησης ατυχημάτων και άρα θα αναλυθεί ως ενδιάμεσο αποτέλεσμα της επίδρασης άλλων ΨΚΕ στο επάγγελμα των οδηγών. Με την ανάδειξη των συσχετίσεων και σε συνδυασμό με τα περιγραφικά αποτελέσματα, θα επιδιωχθεί μία πλήρης χαρτογράφηση των ΨΚΕ στον τομέα των μεταφορών.

Σε ένα θεωρητικό επίπεδο, θα ελεγχθεί η εφαρμοστικότητα του μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία (Bakker, Xanthopoulou, et al., 2023; Demerouti & Bakker, 2011) στο επαγγελματικό πλαίσιο των μεταφορών και ειδικότερα στο επάγγελμα του οδηγού. Στο ίδιο επίπεδο θα διερευνηθούν τα θεωρητικά οφέλη εναλλακτικών κατηγοριοποιήσεων των ΨΚΕ -εντός ή εκτός των υπαρχόντων θεωρητικών μοντέλων- όπως για παράδειγμα προτείνουν οι Althaus et al (2013), όπου διακρίνονται πρόγονοι παράγοντες και συνέπειες και αναζητούνται εκείνοι οι παράγοντες που λειτουργούν μεσολαβητικά ή/και ρυθμιστικά. Αρά η παρούσα διατριβή αποσκοπεί να εντοπίσει όχι μόνο τους επικρατέστερους ΨΚΕ, αλλά και να σχηματοποιήσει τις μεσολαβητικές και ρυθμιστικές σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ αυτών και των αρνητικών συνεπειών τους για τους επαγγελματίες οδηγούς και τον κλάδο των μεταφορών.

Εκτός των εργασιακών παραγόντων, θα εξεταστεί η πιθανή ερμηνευτική και προβλεπτική εφαρμογή των θεωριών της Κοινωνικής Ταυτότητας και της Σχετικής Αποστέρησης ως προς τις συνέπειες των ΨΚΕ στην εργασιακή ικανοποίηση, απόδοση και υγεία των επαγγελματιών οδηγών. Ως προέκταση δε της Κοινωνικής Ταυτότητας, θα εξεταστεί και ο ρόλος της Οργανωσιακής Ταυτότητας σε σχέση με τις επιδράσεις των ΨΚΕ στους εργαζομένους (Gonzales-Miranda, 2020; A. Haslam, 2014; Karanika-Murray et al., 2015). Συγκεκριμένα, θα επιχειρηθεί η διερεύνηση του αν η ένταση της Οργανωσιακής Ταύτισης σχετίζεται -και εξηγεί περαιτέρω- την υποκειμενική αξιολόγηση των ΨΚΕ από τους εργαζόμενους και την ένταση των επιπτώσεών τους σε διάφορες διαστάσεις όπως η εργασιακή ικανοποίηση και απόδοση, η υγεία και η αίσθηση απειλής (David et al., 2010; Steffens et al., 2017; Van Dick et al., 2004; Van Dick & Haslam, 2012; Wegge et al., 2012).

Προηγούμενες έρευνες παρέχουν ενδιαφέροντα αλλά σε κάποιες περιπτώσεις αντιφατικά αποτελέσματα. Από τη μία πλευρά, μια ισχυρή Οργανωσιακή Ταύτιση, κοινή ανάμεσα στους εργαζόμενους μιας εταιρείας, μπορεί να συμβάλει στη

θετικότερη αξιολόγηση ενός επιβαρυντικού ψυχοκοινωνικού παράγοντα (S. Haslam & Van Dick, 2011), στη βίωση χαμηλότερων επιπέδων στρες (Newton & Teo, 2014), σε αυξημένα επίπεδα κοινωνικής υποστήριξης (Levine et al., 2005), σε επιλογή προτιμώμενων (για τον οργανισμό) συμπεριφορών και σε υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση (Haslam et al., 2009; Karanika-Murray et al., 2015; Riketta, 2005). Από την άλλη διαπιστώθηκαν σημαντικές διαφοροποιήσεις στα αποτελέσματα ανάλογα με τον τρόπο εγχειρηματοποίησης της έννοιας της Οργανωσιακής Ταύτισης (Riketta, 2005), αλλά κυρίως ανάλογα με τη συνάφεια του επιβαρυντικού εργασιακού παράγοντα ή της συνθήκης με την κυρίαρχη για τον εργαζόμενο ταυτότητα και το πλαίσιο μέσα στο οποίο παρουσιάζεται ο επιβαρυντικός παράγοντας (van Dick & Haslam, 2011).

Συνεπώς και πάλι κατευθυνόμαστε προς τη σημασία της επικέντρωσης σε συγκεκριμένους ομοιογενείς εργασιακούς πληθυσμούς και σε συγκεκριμένα εργασιακά πλαίσια (Levine et al., 2005). Τα ερωτήματα που φιλοδοξεί να απαντήσει η διατριβή αφορούν το αν υπάρχει ισχυρή Οργανωσιακή Ταύτιση ανάμεσα στους επαγγελματίες οδηγούς και πώς αυτή επηρεάζει την αξιολόγηση των ΨΚΕ, την εργασιακή ικανοποίηση, την πρόθεση για αποχώρηση, την υγεία και την εργασιακή απόδοση.

Τέλος, σε θεωρητικό και μεθοδολογικό επίπεδο θα εξεταστεί η υπόθεση ότι το ψυχοκοινωνικό εργασιακό περιβάλλον συντίθεται από ένα δυναμικό σύστημα αλληλοσυνδεδεμένων -και όχι ανεξάρτητων- παραγόντων. Το ερευνητικό ερώτημα είναι κατά πόσο μια δικτυακή θεώρηση των ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας (Borsboom et al., 2021; Elovainio et al., 2020), μπορεί να συνεισφέρει στην κατανόηση της επίδρασής τους και στον εμπλουτισμό των υπάρχοντων θεωρητικών μοντέλων. Στόχος είναι η αναζήτηση της αποτελεσματικότερης θεωρητικής προσέγγισης με άμεση αντιστοίχιση στα παρατηρούμενα φαινόμενα.

Ερευνητικός σχεδιασμός

Ο ερευνητικός σχεδιασμός λαμβάνει υπόψη τα δύο κυρίαρχα μεθοδολογικά παραδείγματα -αυτό που υπηρετεί την οπτική της Υγείας και Ασφάλειας στην εργασία και αυτό που εξετάζει την εργασία μέσα σε ένα κοινωνικό και ψυχολογικό πλαίσιο. Έχει επίσης ως παραδοχή ότι επειδή η έννοια και η επίδραση των ΨΚΕ επεκτείνονται

σε ένα ευρύτατο πεδίο, θα είναι εφικτή μόνο η μερική σύλληψη του φαινομένου. Υπό αυτές τις προϋποθέσεις, ο ερευνητικός σχεδιασμός επιδιώκει την προσέγγιση των ΨΚΕ, εμπλουτίζοντας την επιστημονική οπτική με τα εργαλεία και τις έννοιες της Κοινωνικής Ψυχολογίας. Εκτιμάται ως πλέον κατάλληλη η χρήση μικτών μεθόδων έρευνας. Διενεργήθηκαν δύο επάλληλες έρευνες για τη συλλογή και επεξεργασία ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων, προκειμένου να εξασφαλιστεί η πολύπλευρη εικόνα του εξεταζόμενου θέματος. Οι μικτές μέθοδοι συνδυάζουν την συγκέντρωση διαφορετικών ειδών δεδομένων, από διαφορετικές οπτικές και με διαφορετικές τεχνικές ώστε να εξυπηρετούν την διερεύνηση, την κατανόηση και τη συσχέτιση τόσο σε βάθος όσο και σε εύρος (R. B. Johnson et al., 2007).

Οι αλληλεπιδράσεις των ΨΚΕ –μεταξύ τους και με τα ατομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων- και οι επιδράσεις τους στην ψυχική και σωματική υγεία αποτελούν ένα πολυσύνθετο φαινόμενο, το οποίο εκτιμάται ότι μέσα από μία μόνο προσέγγιση (ποιοτική ή ποσοτική) δε μπορεί να αναλυθεί επαρκώς (Creswell & Plano Clark, 2011). Η αναγκαιότητα χρήσης μικτών μεθόδων στην ψυχολογία και τις κοινωνικές επιστήμες έχει δε υπερθεματιστεί (Creamer & Reeping, 2020). Η προτίμηση των μικτών μεθόδων σχετίζεται με τη συμπληρωματικότητα των ποσοτικών και ποιοτικών προσεγγίσεων, οι οποίες σε συνδυασμό μπορούν να προσδώσουν βαθύτερα επίπεδα κατανόησης σύνθετων φαινομένων (Azorin & Cameron, 2010). Η κάθε προσέγγιση συνοδεύεται από αντίστοιχα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα και η προσδοκία της ταυτόχρονης χρήσης τους είναι η αξιοποίηση των πλεονεκτημάτων και η ελαχιστοποίηση των αδυναμιών τους, με απώτερο στόχο την βαθύτερη γνώση και την υψηλότερη εγκυρότητα (Schoonenboom & Johnson, 2017).

Ακολουθήθηκε ένας μη-πειραματικός σχεδιασμός με την υλοποίηση των επάλληλων ερευνητικών προσπαθειών. Επιδιώχθηκε η κατανόηση της πολυδιάστατης αλληλεπίδρασης μεταξύ υποκειμένου (εργαζόμενου) και δομής (εργασιακού πλαισίου). Σε πρώτο διερευνητικό επίπεδο υλοποιήθηκε ποιοτική έρευνα για την καταγραφή των αντιλήψεων και των πρακτικών σε σχέση με τους ΨΚΕ στους οργανισμούς που δραστηριοποιούνται στις μεταφορές. Στη συνέχεια, πραγματοποιήθηκε μια ευρύτατη ποσοτική έρευνα για τη συστηματική εκτίμηση των ΨΚΕ στον τομέα των μεταφορών. Η ποσοτική έρευνα ήταν ενημερωμένη από τους

θεματικούς άξονες που προέκυψαν από τα ευρήματα της πρώτης έρευνας. Ο ερευνητικός σχεδιασμός τηρεί το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο διαχείρισης των ΨΚΕ (Leka et al., 2008), εστιάζοντας αρχικά στην εξοικείωση με το οργανωσιακό πλαίσιο-στόχο και στη συνέχεια στην εκτίμηση κινδύνου.

Δείγμα. Στα αρχικά, διερευνητικά στάδια αναζητήθηκε δείγμα σκοπιμότητας. Σε αυτήν την περίπτωση οι συμμετέχοντες επιλέχθηκαν βάσει της θέσης και του ρόλου εργασίας τους στους οργανισμούς τους. Στη συνέχεια αναζητήθηκε τυχαίο δείγμα. Ωστόσο η ανταπόκριση από τους οργανισμούς και τις εταιρείες δεν ήταν θετική και τελικά συγκεντρώθηκε δείγμα ευκολίας. Το μοναδικό κριτήριο ένταξης ήταν η θέση εργασίας σε οργανισμούς που δραστηριοποιούνται στις μεταφορές. Το βασικό επάγγελμα ενδιαφέροντος ήταν αυτό του οδηγού, χωρίς όμως να εξαιρούνται από το δείγμα άλλες ειδικότητες (τεχνικό προσωπικό, διοικητικό προσωπικό, ελεγκτές εισιτηρίων, κ.α.).

Για το σύνολο του ερευνητικού έργου λήφθηκε η έγκριση της Επιτροπής Ηθικής και Δεοντολογίας Έρευνας (Ε.Η.Δ.Ε.) του Παντείου Πανεπιστημίου. Η έρευνα απευθύνεται αποκλειστικά σε ενήλικες εργαζόμενους, μη εντασσόμενους σε ευάλωτες ομάδες, τονίζοντας την αποκλειστικά εθελοντική συμμετοχή. Λήφθηκαν όλα τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία της ανωνυμίας των συμμετεχόντων. Δεν υπήρξε χρηματοδότηση ή κάποιου άλλου είδους υλική συνεισφορά για την υλοποίηση της διατριβής.

Μέθοδοι και εργαλεία συλλογής δεδομένων. Χρησιμοποιήθηκαν διαφορετικά εργαλεία συλλογής δεδομένων. Τα δεδομένα συλλέχθηκαν με ατομικές ημιδομημένες συνεντεύξεις και με ερωτηματολόγια με ερωτήσεις κλειστού τύπου.

Ανάλυση. Η ανάλυση των δεδομένων περιλαμβάνει θεματική ανάλυση περιεχομένου των συνεντεύξεων και πολύπλευρη στατιστική ανάλυση των δεδομένων των ερωτηματολογίων. Κατά την ποσοτική ανάλυση εξετάζονται οι διάφορες διαστάσεις των ΨΚΕ και οι πρόσθετες κοινωνιοψυχολογικές έννοιες είτε ως ανεξάρτητες είτε ως εξαρτημένες μεταβλητές αντλώντας κατεύθυνση από τα υπάρχοντα θεωρητικά πλαίσια (Teddlie & Tashakkori, 2010). Η ανάλυση τηρεί την προσέγγιση: Διερεύνηση – Υπόθεση σε αντιστοιχία με τον ερευνητικό σχεδιασμό, όπου προηγείται η διερευνητική ποιοτική έρευνα και ακολουθεί η ποσοτική

διατομεακή (Greene, 2007). Αναδεικνύονται θεματικοί άξονες που τα ευρήματα της ποιοτικής και της ποσοτικής έρευνας συναντώνται και σημεία που τα ευρήματα παρουσιάζουν αντιθέσεις (Creamer & Reering, 2020). Η ανάλυση καταλήγει σε μια ποιοτική σύνθεση των ευρημάτων των δύο ερευνών, η οποία μάλιστα επιχειρεί να αναδείξει κάποιες -υπό προϋποθέσεις- αιτιώδεις σχέσεις (εντός συγκεκριμένου πλαισίου). Επιδιώκεται ένας δημιουργικός και παραγωγικός διάλογος μεταξύ διαφορετικών μεθόδων -ο οποίος πηγάζει από την Οντολογική-Επιστημολογική στάση του Κριτικού Ρεαλισμού (Maxwell & Mitteralli, 2010)- και όχι απλά η άθροιση των επιμέρους ευρημάτων (Bazeley, 2018).

Κεφάλαιο 2 - 1^η έρευνα – Ψυχοκοινωνικοί Κίνδυνοι Εργασίας στις Αστικές Συγκοινωνίες: Διερευνητική προσέγγιση της υπάρχουσας αντίληψης από άτομα ευθύνης των οργανισμών¹

Εισαγωγή

Ενώ οι ΨΚΕ χαρακτηρίζονται σταθερά τις τελευταίες δεκαετίες ως αναδυόμενοι κίνδυνοι για την υγεία των εργαζομένων (EU-OSHA, 2002b, 2010, 2012, 2015, 2019; EU-OSHA et al., 2007, 2022), η αρνητική τους επίδραση εξακολουθεί να αυξάνεται μέσα σε ένα περιβάλλον συνεχών μεταβολών στη φύση και την οργάνωση της εργασίας (Burton, 2010; ILO, 2016). Ειδικά οι εργαζόμενοι στις μεταφορές, και κατά κύριο λόγο οι οδηγοί, βρίσκονται διαχρονικά στα πλέον επικίνδυνα επαγγέλματα (Brodie et al., 2021; Naug et al., 2016; Tse et al., 2006). Από την αυξανόμενη αρνητική επίδραση των ΨΚΕ φαίνεται, ότι τόσο οι ευρύτερες μεταβολές στη φύση της εργασίας (ILO, 2016), όσο και οι ειδικότερες αλλαγές στο κάθε επάγγελμα εκδηλώνονται διαφοροποιημένα ανά εργασιακό πλαίσιο και επηρεάζουν με διαφορετικό τρόπο την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων (Couto et al., 2011; Leka et al., 2003; Leka & Kortum, 2008). Παρατηρείται ακόμη η αδυναμία αποτελεσματικής διαχείρισής τους εκ μέρους των οργανισμών, η οποία πιθανώς να οφείλεται στο γεγονός ότι απαιτείται βαθύτερη κατανόηση της επίδρασης των ΨΚΕ εντός κάθε επαγγέλματος και κάθε οργανωσιακού πλαισίου (Biggs et al., 2009). Υφίσταται μία ανάγκη για περαιτέρω εμβάθυνση στις μοναδικές αλληλεπιδράσεις μεταξύ των εργαζομένων και των εργασιακών παραγόντων και του τρόπου που αυτές καταλήγουν σε συνέπειες στην ευημερία και την απόδοσή τους (Peters et al., 2021). Οι Nielsen κ.α. (2014) υπερθεματίζουν την ανάγκη συμπερίληψης του *πλαισίου* στον οργανωσιακό σχεδιασμό. Θεωρούν μάλιστα ότι είναι απαραίτητο στοιχείο για την κατανόηση των ενεργοποιούμενων μηχανισμών (Nielsen et al., 2014). Η εμβάθυνση στις αιτίες και στους προβλεπτικούς παράγοντες για την υγεία, την ασφάλεια και την απόδοση των εργαζομένων ενδείκνυται να γίνει με τη δική τους μεγαλύτερη εμπλοκή (S. E. Peters et al., 2020, 2021a), η οποία θα προσφέρει και τη βαθύτερη κατανόηση του *πώς*

¹ Το κείμενο της 1ης έρευνας παρατίθεται σχεδόν εξ ολοκλήρου στη μορφή που δημοσιεύτηκε στο επιστημονικό περιοδικό: Hellenic Journal of Psychology: Σταμούλος Γ., Προδρομίτης Γ. (2023). Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι εργασίας στις αστικές συγκοινωνίες: διερευνητική προσέγγιση της υπάρχουσας αντίληψης από άτομα ευθύνης των οργανισμών. Hellenic Journal of Psychology. 20, 222-257. DOI:10.26262/hjp.v20i3.9368

διαμορφώνεται η δική τους εμπειρία μέσα στις πραγματικές εργασιακές συνθήκες που βιώνουν (Couto et al., 2011). Οι ποσοτικές έρευνες υστερούν στην κατανόηση της επίδρασης του πλαισίου ενώ ταυτόχρονα κρατούν τους εργαζόμενους σε μία περιορισμένη συμμετοχή μέσω προκαθορισμένων απαντήσεων (ILO, 2016).

Κατά συνέπεια, το πρώτο ζητούμενο είναι η προσέγγιση του συγκεκριμένου επαγγελματικού «πλαισίου» και η ένταξή του ως εργαλείου στην προσπάθεια κατανόησης της εκδήλωσης και της επίδρασης των ΨΚΕ. Συνυπολογίζεται μάλιστα και το χρονικό πλαίσιο, καθώς η έρευνα υλοποιείται σε μια χρονική συγκυρία μάλιστα κατά την οποία οι ΨΚΕ αναδεικνύονται σε επίπεδο πολιτικής στην Ελλάδα (Νόμος 4808/2021). Το δεύτερο ζητούμενο είναι η μεγαλύτερη συμμετοχή ητων εργαζομένων στο συγκεκριμένο τομέα, καθώς Η παρούσα μελέτη επιδιώκει να φωτίσει το πεδίο των Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων Εργασίας (ΨΚΕ), στον επαγγελματικό τομέα των αστικών συγκοινωνιών της Ελλάδας, μέσα από την οπτική των εμπλεκόμενων (Peters et al., 2021).

Στόχος της παρούσας έρευνας ήταν η διερεύνηση της υπάρχουσας αντίληψης για την έννοια και τις πολιτικές διαχείρισης των ΨΚΕ εκ μέρους των βασικών εμπλεκόμενων ατόμων ευθύνης –για τους ΨΚΕ– εντός των οργανισμών αστικών συγκοινωνιών. Καθοδηγούμενη από το Μοντέλο Απαιτήσεων-Πόρων (Bakker & Demerouti, 2007 Demerouti et al., 2001), αλλά και τις καλές πρακτικές των διεθνών οργανισμών (WHO, 2010) η έρευνα επιχειρεί να συνεισφέρει στην κατανόηση του «πώς» οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι του συγκεκριμένου εργασιακού περιβάλλοντος εμφανίζονται και αλληλεπιδρούν με τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά των εργαζομένων. Καθίσταται αναγκαία η εξατομικευμένη (όχι μόνο με την έννοια: άτομο-άνθρωπος, αλλά και ως δομή-επιχείρηση/επάγγελμα) ανάλυση, μέτρηση και ερμηνεία και σε οργανωσιακό επίπεδο και σε επίπεδο εργαζομένων (Demerouti et al., 2001; Fernandes & Pereira, 2016). Στους στόχους περιλαμβάνονταν τα ακόλουθα: α) η αποτύπωση της τρέχουσας διαχείρισης των ΨΚΕ σε επίπεδο πολιτικών και παρεμβάσεων και β) ο προσδιορισμός των επικρατέστερων ΨΚΕ στο επάγγελμα του οδηγού. Με δεδομένο, μάλιστα, ότι αναγνωρίζεται μια περαιτέρω ανάγκη κατανόησης των ήδη επισημασμένων ΨΚΕ και των μηχανισμών με τους οποίους επιδρούν στους εργαζόμενους (EU-OSHA et al., 2022) κρίθηκε απαραίτητο να

διερευνηθούν ειδικότερα οι κοινωνικοψυχολογικοί μηχανισμοί μέσω των οποίων οι συνέπειές των ΨΚΕ φτάνουν στους εργαζόμενους αλλά και στα αποτελέσματα των οργανισμών. Το τελικό επιδιωκόμενο αποτέλεσμα ήταν η συγκέντρωση όλων των συστατικών στοιχείων για την επαρκή κατανόηση της εκδήλωσης και αλληλεπίδρασης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας ως ένα συνολικό φαινόμενο μέσα στον κοινωνικό και οργανωσιακό χώρο των αστικών μεταφορών της Ελλάδας (Budnik, 2019). Μέσα από αυτή την προσέγγιση εξυπηρετήθηκε, από τη μια, ο στόχος της πρακτικής αξιολόγησης του βαθμού αξιοποίησης των επιμέρους θεωρητικών μοντέλων και, από την άλλη, η άντληση χρήσιμων στοιχείων για τον αποτελεσματικότερο σχεδιασμό των κατάλληλων εργαλείων εκτίμησης.

Μέθοδος

Ερευνητικός σχεδιασμός. Διενεργήθηκαν ημι-δομημένες συνεντεύξεις με επτά συμμετέχοντες, οι οποίοι κατείχαν θέση/ρόλο ευθύνης σε σχέση με τη διαχείριση των ΨΚΕ σε οργανισμούς αστικών συγκοινωνιών. Σύμφωνα με τις κατευθυντήριες οδηγίες των εποπτευόντων φορέων για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία, βασική πηγή για την αξιολόγηση των ΨΚΕ εντός ενός εργασιακού πλαισίου είναι οι απόψεις και οι γνώμες των κοινωνικών ομάδων που εμπλέκονται (Cox et al., 2000; ILO, 2016; NIOSH, 2015). Αναγνωρίζεται ότι αυτά τα άτομα αποτελούν τους «ειδικούς» του χώρου και εξυπηρετείται το πνεύμα της συμμετοχικότητας, που θεωρείται απαραίτητο κατά την αξιολόγηση των ΨΚΕ (Leka et al., 2008). Τα δεδομένα αναλύθηκαν θεματικά (Willig, 2013). Ακολουθήθηκε η ποιοτική μέθοδος, ως καταλληλότερο για το προκαταρκτικό στάδιο της διερεύνησης, και η θεματική ανάλυση λόγω της ευελιξίας που τη χαρακτηρίζει και επιτρέπει τον προσδιορισμό κοινών εμπειριών και νοηματοδοτήσεων πάνω στη βάση των ερευνητικών ερωτημάτων (Τσιώλης, 2018). Οι ποιοτικές ερευνητικές μέθοδοι έχουν αποδειχθεί αποτελεσματικές στις προσπάθειες σκιαγράφησης των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών ενός οργανωσιακού πλαισίου και του τρόπου που αυτά τα χαρακτηριστικά αλληλεπιδρούν με τις συνθήκες εργασίας και επηρεάζουν τους εργαζόμενους (S. E. Peters et al., 2021b). Στο πεδίο των μεταφορών, και δη των επαγγελματιών οδηγών,

συναντώνται ποιοτικές έρευνες, οι οποίες εξυπηρετούν τη διερεύνηση επαγγελματικών τομέων ή εργασιακών πληθυσμών που δεν έχουν μελετηθεί επαρκώς (Biggs et al., 2009; Mehri et al., 2019).

Συμμετέχοντες. Οι συμμετέχοντες επιλέχθηκαν με σκόπιμη δειγματοληψία έχοντας ως κατευθυντήρια γραμμή τις προβλέψεις της ελληνικής νομοθεσίας. Οι συμμετέχοντες κατείχαν θέσεις ιατρού εργασίας ($n = 2$), εκπροσώπου εργαζομένων ($n = 2$), ανώτατης και ανώτερης διοίκησης ($n = 2$), και διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού ($n = 1$). Οι οργανισμοί/εταιρείες τους δραστηριοποιούνταν στο χώρο των αστικών συγκοινωνιών. Καθώς εκτιμήθηκε ότι ο προσδιορισμός της ιδιότητας (π.χ., ιατρός εργασίας, στέλεχος διοίκησης, κ.λπ.) σε συνδυασμό με την επιλογή συγκεκριμένων οργανισμών αστικών συγκοινωνιών μπορεί να διευκολύνει την ταυτοποίηση των συμμετεχόντων, δε θα αναλυθούν περαιτέρω τα δημογραφικά τους στοιχεία, ενώ και η παράθεση των αποτελεσμάτων της ανάλυσης θα γίνει μόνο με αναφορά του τίτλου «συμμετέχοντας» και του διακριτικού αριθμού του/της. Με αυτό τον τρόπο προτεραιοποιείται και προστατεύεται εμπράκτως η εμπιστευτικότητα και η ανωνυμία τόσο των συμμετεχόντων όσο και των οργανισμών.

Διαδικασία. Αρχικά έγινε καταγραφή των οργανισμών με εποπτικό, εκτελεστικό ή υποστηρικτικό ρόλο στην παροχή υπηρεσιών μεταφοράς επιβατών στην περιοχή Αθήνας και Θεσσαλονίκης. Ταυτοχρόνως έγινε καταγραφή των συνδικαλιστικών οργανώσεων οι οποίες δραστηριοποιούνται και εκπροσωπούν εργαζόμενους των συγκεκριμένων επαγγελματικών χώρων. Στη συνέχεια, προσεγγίστηκαν ατομικά οι συμμετέχοντες αποσκοπώντας στην κάλυψη όλων των εμπλεκόμενων ρόλων (ιατρός εργασίας, εκπρόσωπος εργαζομένων, διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού, ανώτατη διοίκηση οργανισμού). Οι συνεντεύξεις έλαβαν χώρα είτε διά ζώσης είτε μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας συναντήσεων. Εξασφαλίστηκε η τήρηση των βασικών αρχών της εθελοντικής και ενήμερης συναίνεσης, ενώ η ίδια η συμμετοχή στην έρευνα εκτιμήθηκε ότι δεν μπορεί να προκαλέσει κίνδυνο στους συμμετέχοντες (Bryman, 2012). Αντιθέτως, αξιολογήθηκε ότι η συμμετοχή τους θα μπορούσε να είναι επωφελής για τους ίδιους και τον οργανισμό στον οποίο εργάζονταν ως συνέπεια της ενασχόλησης και της εκ των

υστέρων ενημέρωσης για το αντικείμενο των ψυχοκοινωνικών κινδύνων (Cohen et al., 2008).

Εργαλεία. Στις ημι-δομημένες συνεντεύξεις χρησιμοποιήθηκε οδηγός συνέντευξης, ο οποίος διαμορφώθηκε με βάση τα ερευνητικά ερωτήματα, και σε συνδυασμό με ερωτήματα για τους ΨΚΕ από το Επιγραμμικό Διαδραστικό Εργαλείο Εκτίμησης Κινδύνου OiRA, το οποίο έχει δημιουργήσει ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην εργασία (EU-OSHA et al., 2007; Online Interactive Risk Assessment, n.d.). Ο οδηγός συνέντευξης περιλάμβανε ανοικτές ερωτήσεις όπως «Πώς αντιλαμβάνεστε τον όρο ψυχοκοινωνικός κίνδυνος στην εργασία;», «Ποιες θεωρείτε ότι είναι οι επιδράσεις των ψυχοκοινωνικών παραγόντων κινδύνου στη σωματική και ψυχική υγεία των οδηγών;». Ο πλήρης οδηγός παρατίθεται στον Πίνακα Α1 του Παραρτήματος.

Η διάρκεια των συνεντεύξεων κυμάνθηκε γύρω στα 90 λεπτά και έγινε μαγνητοφώνηση σε όσες από αυτές υπήρξε συναίνεση του συμμετέχοντα. Για τις υπόλοιπες συνεντεύξεις τηρούνταν λεπτομερείς σημειώσεις. Για την εξασφάλιση της ακρίβειας των σημειώσεων στο τέλος κάθε θέματος, αλλά και κατά το κλείσιμο της συνέντευξης γινόταν περίληψη των απαντήσεων και επιβεβαιώνονταν, συμπληρώνονταν ή διορθώνονταν τα καταγραφέντα. Η σειρά των ερωτήσεων, όπως αποτυπώνονται στον Πίνακα 1, είναι ενδεικτική και η δομή των συνεντεύξεων ήταν ελεύθερη, λαμβάνοντας υπόψη δύο βασικά επιχειρήματα. Πρώτον, ότι είναι η ενδεικνυόμενη στάση διερεύνησης σε αυτό το προκαταρκτικό στάδιο, το οποίο στοχεύει στη συλλογή λεπτομερούς γνώσης για τα συγκεκριμένα εργασιακά περιβάλλοντα και επαγγέλματα (NIOSH, 2015). Δεύτερον, επιδιώχθηκε η μικρότερη δυνατή παρέμβαση του συνεντευκτή, ο οποίος είχε ταυτοχρόνως και την ιδιότητα του εργαζομένου στις αστικές συγκοινωνίες.

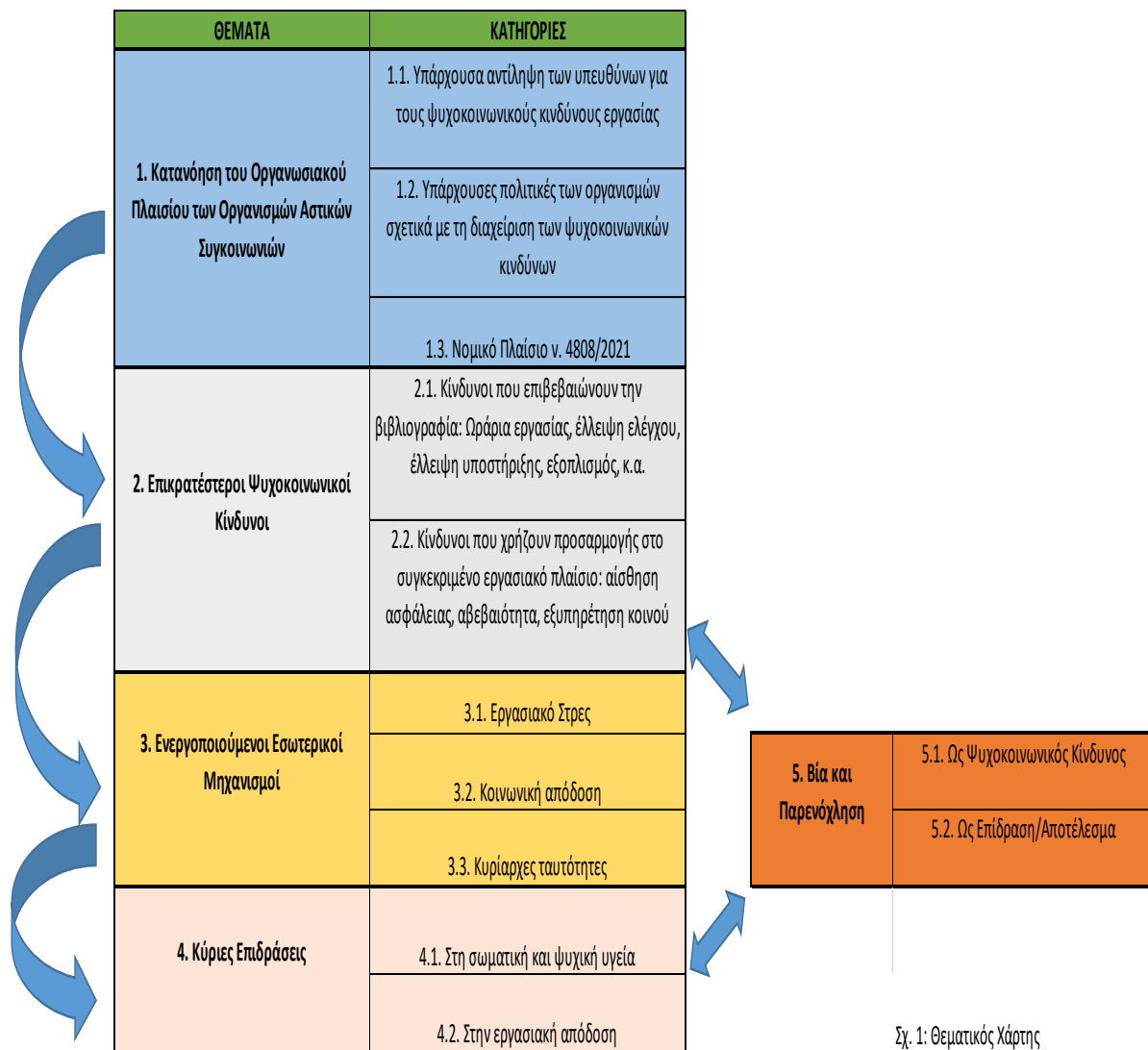
Ανάλυση δεδομένων. Η ανάλυση των δεδομένων ακολούθησε μια ροή συνδεδεμένων σταδίων επιδιώκοντας τη μεγαλύτερη δυνατή εγκυρότητα και επιβεβαιωσιμότητα των ευρημάτων (Nowell et al., 2017). Ο ερευνητής που πραγματοποίησε τις συνεντεύξεις, και παράλληλα με την υλοποίησή τους, τηρούσε ημερολόγιο με σημειώσεις επί των πιθανών θεματικών ώστε να γίνεται αναστοχαστική επεξεργασία μεταξύ των ερευνητών σε συνδυασμό με τα

απομαγνητοφωνημένα κείμενα. Δημιουργήθηκε ο θεματικός χάρτης από τους δύο ερευνητές και αποτυπώθηκαν οι συνδέσεις μετά από επεξεργασία και συζήτηση των ερμηνειών των δύο ερευνητών. Ελέγχθηκε η καταλληλότητα των θεματικών με αντιστοίχιση σε πρωτογενή δεδομένα (απομαγνητοφωνήσεις) και έγιναν προσαρμογές στο θεματικό χάρτη. Μια σημαντική προτεραιότητα για την επιλογή των θεματικών ήταν η επίτευξη του συνδυασμού των οπτικών τόσο από την πλευρά των εργαζομένων ως φορείς δράσης όσο και από την πλευρά του συστήματος (οργανισμών/εταιρειών), γεγονός που μεθοδολογικά αποτελεί σημαντική προϋπόθεση για μια ολιστική και γεφυρωσιμότητα ανάλυση του θέματος σε όλα τα επίπεδα (Μουζέλης, 2008). Επιχειρήθηκε περαιτέρω εμπλουτισμός των ερευνητικών οπτικών εισάγοντας κατά το τελικό στάδιο της ανάλυσης τις υπάρχουσες θεωρητικές απόψεις επί των θεματικών. Με αυτό τον τρόπο αναζητήθηκε η αξιοπιστία και η σύνδεση μεταξύ της υποκειμενικής εμπειρίας των συμμετεχόντων και των ερμηνειών εκ μέρους των ερευνητών (Tobin & Begley, 2004). Τέλος, ελέγχθηκε αν η ανάλυση κατάφερε να καταγράψει εκείνες τις λεπτομέρειες, οι οποίες εξηγούν τον τρόπο που οι επιδραστικότεροι ΨΚΕ λειτουργούν εντός του συγκεκριμένου οργανωσιακού περιβάλλοντος (Nielsen et al., 2014b).

Ευρήματα

Στην ενότητα αυτή θα γίνει παρουσίαση των κύριων ευρημάτων της έρευνας, έτσι όπως έχουν κωδικοποιηθεί στις επιμέρους θεματικές. Η ανάλυση εμπλουτίζεται με την αντίστοιχη βιβλιογραφία ανά θεματική. Η επιλογή αυτή συμβαδίζει με την επιστημολογική τοποθέτηση του κριτικού ρεαλισμού στην ποιοτική έρευνα, η οποία κατευθύνει προς την αξιοποίηση της υπάρχουσας θεωρίας σε μια ενεργή αλληλεπίδραση με τις γνώσεις και τις εμπειρίες των συμμετεχόντων (Fletcher, 2017). Ο στόχος αυτής της προσθήκης είναι να προσδώσει μεγαλύτερη θεωρητική πληρότητα και να διευκολύνει την τοποθέτηση των απαντήσεων σε σχέση με τις υπό εξέταση έννοιες. Σε καμία περίπτωση δεν παρατίθενται οι θεωρητικές απόψεις ως μέτρο σύγκρισης ή κριτήριο αξιολόγησης των απαντήσεων. Ακολουθεί ο θεματικός χάρτης των ευρημάτων έτσι όπως έχουν κωδικοποιηθεί και κατηγοριοποιηθεί:

Γράφημα 1. Θεματικός χάρτης



Σχ. 1: Θεματικός Χάρτης

Κατανόηση του οργανωσιακού πλαισίου σε σχέση με τους ΨΚΕ. Το πρωταρχικό ερώτημα στα πλαίσια της κατανόησης του εσωτερικού περιβάλλοντος των οργανισμών αστικών συγκοινωνιών ήταν η επικρατούσα πρόσληψη της έννοιας των ΨΚΕ. Παρατηρήθηκαν διαφορετικές αντιλήψεις ανάλογα με την εμπειρία και τη θέση των συμμετεχόντων εντός της οργανωτικής δομής των οργανισμών. Η πρώτη αντίληψη φαίνεται να ανταποκρίνεται στον επιστημονικό ορισμό της έννοιας των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, ενώ οι άλλες δύο επηρεάζονται από την άμεση εργασιακή εμπειρία:

Συμμετέχων 2: «...Εντάξει πρέπει να δούμε ποιος είναι ο ορισμός που έχει δώσει η παγκόσμια οργάνωση υγείας για τους ψυχοκοινωνικούς και το διεθνές γραφείο εργασίας για τους ψυχοκοινωνικούς βλαπτικούς παράγοντες. Οι οποίοι σχετίζονται με τις ικανότητες, δηλαδή είναι οι ψυχοκοινωνικοί βλαπτικοί παράγοντες είναι σε άμεση σχέση με την οργάνωση της εργασίας και ό,τι αυτό σημαίνει οργάνωση εργασίας, έτσι;»

Συμμετέχων 4: «...Το ότι δεν υπάρχουν ξεκάθαρες διαδικασίες, δεν υπάρχουν συγκεκριμένα career path. Αυτά είναι κάποια στοιχεία που κάνουν στρεβλό το εργασιακό περιβάλλον. Ο κόσμος φτάνει σε ένα τέλμα. Και ο οργανισμός επίσης φτάνει σε ένα τέλμα....»

Συμμετέχων 1: «Ψυχικές ασθένειες, οι οποίες προέρχονται κατά κύριο λόγο από το εργασιακό περιβάλλον».

Παρατηρείται ότι η έννοια των ΨΚΕ προσεγγίζεται ευκολότερα μέσα από συγκεκριμένα παραδείγματα της εργασίας των συμμετεχόντων, τα οποία πιθανώς να βιώνονται πιο έντονα κατά τη συγκεκριμένη χρονική στιγμή. Αυτός ο τρόπος αναγνώρισης των ΨΚΕ δεν αποσοβεί κάποιες συγχύσεις γύρω από τους ΨΚΕ και τις συνέπειές τους, όπως φαίνεται στην απάντηση του Συμμετέχοντα 1, όπου οι κίνδυνοι εξισώνονται με την ασθένεια. Βέβαια, ενώ η έννοια της ασθένειας πράγματι είναι

σύμφυτη της μελέτης του εργασιακού περιβάλλοντος από την πλευρά της υγείας στην εργασία, οι επαγγελματικές ασθένειες, οι οποίες περιλαμβάνονται στις συστάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, περιλαμβάνουν μόνον αυτές που σχετίζονται με χημικούς και φυσικούς παράγοντες, καθώς και αυτές που προκαλούνται από επαφή ή/και εισπνοή συγκεκριμένων ουσιών (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2003). Θα μπορούσε, λοιπόν, να ερμηνευθεί ότι η επιλογή της λέξης «ασθένεια» από το Συμμετέχοντα 1 πηγάζει και από κάποια στερεότυπα που αναδύονται στο άκουσμα του όρου «ΨΥΧΟκοινωνικοί» και τα οποία συνδέουν την ψυχική ασθένεια με την αδυναμία, η οποία με τη σειρά της δε συμβαδίζει με τα ιδανικά πρότυπα του ανδρικού φύλου (Boysen, 2017). Η συγκεκριμένη ερμηνεία επισημαίνεται εδώ, λαμβάνοντας υπόψη ότι το ανδρικό φύλο αποτελεί τη συντριπτική πλειοψηφία στον συγκεκριμένο επαγγελματικό τομέα.

Οι απαντήσεις στην ερώτηση σχετικά με τις υπάρχουσες πολιτικές διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων συνέκλιναν, δείχνοντας ότι στο σκέλος της εκτίμησης και πρόληψης υφίσταται ένα μεγάλο κενό:

Συμμετέχων 1: «Καμία. Καμία.».

Συμμετέχων 4: «...Όχι δεν έχουμε. Έχουν γίνει διάφορες μελέτες, σχετικές με θέματα διαχείρισης ανθρωπίνου δυναμικού, εταιρικής κουλτούρας, αλλά όχι ειδικά για ψυχοκοινωνικούς κινδύνους...»

Συμμετέχων 2: «.....Για να υπάρξει μια πολιτική της επιχείρησης σημαίνει ότι έχουν γίνει κάποια βασικά πράγματα και ότι έχουμε εντοπίσει ότι υπάρχουν ψυχοκοινωνικοί βλαπτικοί παράγοντες. Έχει γίνει ποτέ κάτι τέτοιο; Ποτέ».

Ως προς τις υπάρχουσες παρεμβάσεις παρατηρήθηκε και πάλι σύγκλιση, με την υποσημείωση, όμως, ότι χρειάστηκε να δοθούν κάποια παραδείγματα παρεμβάσεων εκ μέρους του ερευνητή ως διευκρίνιση σε κάποιους συμμετέχοντες. Από τις απαντήσεις προέκυψε ότι σε όλες τις επιχειρήσεις υπάρχουν κάποιες πολιτικές και δράσεις, οι

οποίες ευρύτερα συναντώνται σε καταλόγους προτεινόμενων ενεργειών και καλών πρακτικών για την αντιμετώπιση των ΨΚΕ, όπως εκπαίδευση (π.χ., στη διαχείριση συγκρούσεων), άδειες ή/και μετακινήσεις σε περιπτώσεις ατυχημάτων, αλλαγή τόπου εργασίας σε περίπτωση συμβάντων, κοινωνικές παροχές, κ.ά. (Eurofound & EU-OSHA, 2014; Leka et al., 2008). Σχολιάστηκε, όμως, ότι οι υπάρχουσες παρεμβάσεις δεν εφαρμόζονται συστηματικά, δεν έχουν εισαχθεί στοχευμένα για την αντιμετώπιση κάποιων συγκεκριμένων ψυχοκοινωνικών κινδύνων ύστερα από κάποια διαδικασία αξιολόγησης και δεν παρακολουθούνται ως προς την αποτελεσματικότητά τους. Χαρακτηριστική είναι η ακόλουθη απάντηση:

Συμμετέχων 2: «.....Ε, υπάρχει πολιτική της επιχείρησης... Για να αμβλύνω τους ψυχοκοινωνικούς βλαπτικούς παράγοντες. Είναι μια πολιτική. Αλλά είναι μια πολιτική που βασίζεται στο ότι έχω εντοπίσει τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες; Όχι. Βασίζεται σε καθαρά πελατειακά κριτήρια και πάει λέγοντας. Άρα; Δεν υπάρχει πολιτική. Ουσιαστική πολιτική...».

Στη συζήτηση για τις πολιτικές εκτίμησης και πρόληψης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων αναφέρθηκε από την πλευρά του ερευνητή το νομοθετικό πλαίσιο που εισήχθη σχετικά πρόσφατα (περίπου 8-9 μήνες πριν τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων) με το ν. 4808/2021. Από τις απαντήσεις διαπιστώθηκε αποσπασματική γνώση των προβλέψεων του νόμου και κατ' επέκταση μηδενική εφαρμογή όσων αφορούν ειδικά τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους.

Συμμετέχων 3: «Δεν γνωρίζω κάτι για αυτό. Θα το κοιτάξω».

Συμμετέχων 2: «Γιατί, ξέρει κανένας ότι έχει βγει αυτός ο νόμος; Ρώτησε. Ξέρει κανένας ότι υπάρχει αυτός ο νόμος; Μπορεί να έχει αλλάξει κάτι σε κανονιστικό επίπεδο κ.λπ., να έχουν φτιάξει κάποια σχέδια, κάτι μας έλεγε η νομική σύμβουλος εκεί, πιάσ' το αυγό και κούρευ' το. Αν έρθει η Επιθεώρηση

Εργασίας, θα πουν να εμείς αυτά εφαρμόζουμε. Και τι έγινε; Ξέρει κανένας τίποτα; Εγώ δεν ξέρω κάτι. Δε με ενημέρωσε. Αν δεν πήγαινα μόνος μου να δω τι είναι και τι λέει αυτός ο νόμος, δε με έχει ενημερώσει κανένας. Ούτε η πολιτεία, ούτε η επιχείρηση, κανένας. Ούτε εγώ έχω ενημερώσει την εταιρεία για την ύπαρξη αυτού του νόμου. Κενό».

Συνοπτικά, διαπιστώθηκε ότι στο εσωτερικό πλαίσιο των οργανισμών διατηρείται μια ανομοιόμορφη κατανόηση της έννοιας των ΨΚΕ και από ελλιπή προσοχή στο ζήτημα πρόληψης και διαχείρισής τους παρά τις υφιστάμενες νομικές προβλέψεις. Ταυτοχρόνως, φάνηκε ότι δεν υπάρχει εντός των οργανισμών συστηματική διάχυση και όσμωση της γνώσης και εμπειρίας που κάθε εμπλεκόμενος ρόλος (Διοίκηση, Ιατρός εργασίας, εργαζόμενοι) ενσωματώνει.

Επικρατέστεροι ΨΚΕ. Η δεύτερη θεματική ενότητα καλύπτει την καταγραφή των επικρατέστερων ψυχοκοινωνικών κινδύνων στους οργανισμούς των αστικών συγκοινωνιών. Επισημαίνεται ότι στους οργανισμούς των αστικών συγκοινωνιών υπάρχουν αρκετά επαγγέλματα με σαφώς διαφοροποιημένα χαρακτηριστικά, π.χ., οδηγός, τεχνικό προσωπικό, διοικητικό προσωπικό, προσωπικό φύλαξης κ.ά. Η εστίαση της παρούσας έρευνας ήταν στο επάγγελμα του οδηγού, το οποίο αφορά την πλειοψηφία του απασχολούμενου προσωπικού.

Ο κυριότερος ψυχοκοινωνικός παράγοντας κινδύνου που αναφέρθηκε από όλους τους συμμετέχοντες ήταν η αλληλεπίδραση με τους επιβάτες. Ιδιαίτερα, αναφέρθηκαν δυσκολίες κατά τη διαχείριση παραπόνων εκ μέρους των επιβατών και γενικότερα η ύπαρξη συγκρουσιακών καταστάσεων εντός των οχημάτων:

Συμμετέχων 1: «...φυσικά από τις αντιδράσεις που υπάρχουν από τον κόσμο προς τον εργαζόμενο, γιατί μην ξεχνάμε ότι αυτός είναι που έρχεται σε άμεση επαφή με τον επιβάτη. Ο επιβάτης ό,τι πρόβλημα και να έχει. Είτε είναι με τον

οργανισμό είτε με τον οδηγό, στον οδηγό θα ξεσπάσει. Και αυτό το πράγμα είναι λογικό να επιβαρύνει την ψυχική κατάσταση του εργαζόμενου».

Η διαρκής έκθεση σε κοινό λόγω των χαρακτηριστικών του επαγγέλματος είναι ένας διαπιστωμένος ψυχοκοινωνικός κίνδυνος για την ψυχική υγεία των εργαζομένων, αποτελώντας σημαντική πηγή εργασιακού στρες (A. Smith et al., 2000). Επιπλέον, οι εργαζόμενοι κατατάσσουν σταθερά τη διαχείριση δύσκολων πελατών/ασθενών/μαθητών στις υψηλότερες θέσεις των επαγγελματικών κινδύνων σύμφωνα με την τελευταία ευρωπαϊκή έρευνα επιχειρήσεων ESENER-3 (EU-OSHA, 2020). Είναι ένας παράγοντας που για κάποιους εργαζόμενους συνδέεται με την έννοια του φόρτου εργασίας, ο οποίος αποτελεί ένα διακριτό ψυχοκοινωνικό κίνδυνο:

Συμμετέχων 1: «Βλέπω συναδέλφους που όταν είναι γεμάτο το λεωφορείο τρελαίνονται....»

Διαπιστώθηκε άμεσα, λοιπόν, η έννοια της αλληλεπίδρασης μεταξύ των ΨΚΕ, ήτοι της έκθεσης σε κόσμο, και του φόρτου εργασίας. Εναλλακτικά, η έκθεση σε κοινό μπορεί να ενταχθεί και στην κατηγορία των απαιτήσεων και δη των συναισθηματικών όπως αυτές περιλαμβάνονται στα θεωρητικά μοντέλα Απαιτήσεων-Ελέγχου του Karasek (1979) και Απαιτήσεων-Πόρων της Εργασίας (Demerouti et al., 2001).

Στη συνέχεια, ο παράγοντας του χρόνου παρουσιάστηκε ανάμεσα στους επικρατέστερους επιβαρυντικούς παράγοντες.

Συμμετέχων 3: «...έχω οδηγούς που όταν έχουν αργήσει σε ένα δρομολόγιο – ακόμη και χωρίς δική τους ευθύνη- θα αγχωθούν».

Σύμφωνα με παλαιότερες έρευνες στο γενικό πληθυσμό, τα υψηλότερα επίπεδα εργασιακού στρες πράγματι συνδέονται με ζητήματα προθεσμιών και φόρτου εργασίας (Jones et al., 1998). Το περιεχόμενο της απάντησης ανταποκρίνεται, επίσης, στα

ευρήματα των Tse et al. (2006), τα οποία κατέτασσαν την πίεση που νιώθουν οι οδηγοί λόγω του αυστηρού προγράμματος δρομολογίων στους ισχυρότερους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους. Φαίνεται, βεβαίως, ότι αυτή η πίεση δεν είναι ομοιόμορφη σε όλες τις γραμμές, κατά συνέπεια θα ήταν χρήσιμη η περαιτέρω ανάλυση και αξιολόγηση σε τοπικό επίπεδο γραμμής, όπως άλλωστε προκύπτει από την ακόλουθη απάντηση:

Συμμετέχων 1: «...μπορεί να έχεις γραμμή, να είσαι σε γραμμή που κάνει 5 δρομολόγια σε 9 ώρες, αλλά τα δρομολόγια να έχουν κανονική χρονική διάρκεια. Οπότε να βγαίνει άνετα το δρομολόγιο. Και να είσαι σε μια γραμμή, που να δουλεύεις 8 ώρες, αλλά να είναι τόσο πιεσμένα τα δρομολόγια που ουσιαστικά 8 ώρες να μην κατεβαίνεις από το λεωφορείο».

Μια ακόμη διάσταση του χρόνου που αφορά την εργασία των οδηγών σχετίζεται με το ωράριο και τις βάρδιες. Η εργασία σε βάρδιες έχει μελετηθεί εκτεταμένως και έχει συσχετιστεί συστηματικά με αυξημένο στρες, διαταραχές ύπνου, κίνδυνο καρδιαγγειακών παθήσεων, μυοσκελετικές παθήσεις, γαστρεντερικά προβλήματα, τροχαία ατυχήματα κ.ά. (Leka & Jain, 2010; Santos & Lu, 2016). Φαίνεται, ωστόσο, από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων ότι προηγούνται σε σημαντικότητα τα ποιοτικά χαρακτηριστικά του ωραρίου. Πιθανώς, η εργασία σε βάρδιες να θεωρείται ως ένα αναμενόμενο χαρακτηριστικό, σύμφυτο με το επάγγελμα και, ως εκ τούτου, να μη δημιουργεί μια αντιληπτή ένταση ή να κυριαρχούν άλλοι παράγοντες ως πιο επιβαρυντικοί. Πέραν, όμως, της ψυχικής έντασης, επισημάνθηκε η σωρευτική επίδραση της εργασίας σε βάρδιες, η οποία εκδηλώνεται και με σωματική αδυναμία.

Συμμετέχων 7: «Θεωρώ ότι το ωράριο είναι ένας σημαντικός παράγοντας. Ειδικά στους άνω των 50 βλέπω ότι τους επηρεάζει πολύ. Σαν να μην το αντέχουν πλέον, σαν να βαραίνουν μετά από μια ηλικία και να τους είναι πολύ πιο δύσκολο».

Η δυσκολία των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων να ανταπεξέλθουν στις βιολογικές απαιτήσεις της εργασίας σε βάρδιες επιβεβαιώνεται στη βιβλιογραφία, ενώ ειδικά για οδηγούς βρίσκουμε την έρευνα του Mayhew (1993), στην οποία εκτιμήθηκε ότι ο κίνδυνος θανατηφόρου ατυχήματος αυξάνεται εκθετικά μετά την ηλικία των 55 (περιπτωσιολογική έρευνα σε οδηγούς φορτηγών).

Περαιτέρω, οι συμμετέχοντες ανέφεραν κάποιους φυσικούς παράγοντες ή παράγοντες περιβάλλοντος ως πηγές ψυχικής έντασης και εργασιακού στρες. Συγκεκριμένα, ανέφεραν τις συνθήκες κυκλοφορίας (περιβάλλον) και την κατάσταση των οχημάτων (εξοπλισμός):

Συμμετέχων 2: «...όταν το άτομο είναι εκτεθειμένο π.χ. ξέρω γω σε κραδασμούς ή σε δονήσεις ή το κάθισμα δεν είναι καλό ξέρω γω που κάθεται, αυτό το τράνταγμα εκτός από την επίδραση, την αρνητική επίδραση που έχει στο μυοσκελετικό του, έχει και μια επίδραση στο ψυχικό του κόσμο».

Συμμετέχων 3: «...ε ας πούμε οι ελληνικοί δρόμοι; Μην ανοίξουμε αυτή τη συζήτηση. Τι να σου πρωτοπώ; Για το οδόστρωμα; Για τα παρκαρισμένα; Για τις πινακίδες; Για τους άλλους οδηγούς; Δεν γίνεται να μην το θεωρήσεις πηγή κινδύνου. Δεν ξέρω αν θεωρείται φυσικός ή ψυχοκοινωνικός, πάντως σίγουρα ζορίζει τους οδηγούς».

Συμμετέχων 1: «...Όταν έχεις ένα αυτοκίνητο που δεν έχει σωστό κάθισμα, δεν έχει ψύξη ή θέρμανση το καλοκαίρι ή το χειμώνα, είσαι μέσα στην κίνηση, το αυτοκίνητο έχει διάφορα μηχανολογικά προβλήματα τα οποία σε δυσκολεύουν στην εκτέλεση της εργασίας σου, είναι λογικό η κούραση η πολλή που έχεις να σε επιβαρύνει πολύ περισσότερο κατά τη διάρκεια του δώρου και σαφέστατα η οποιαδήποτε ψυχολογική ένταση που μπορεί να δεχτείς εκείνη την ώρα, να σε επηρεάσει πολύ περισσότερο. Και αν αυτό

γίνεται συσσωρευτικά. Δηλαδή δουλεύεις συνέχεια ένα λεωφορείο που δεν είναι εντάξει, δηλαδή 1 μέρα, 2 μέρες, 5 μέρες, αυτό το πράγμα συσσωρεύεται».

Οι παραπάνω απαντήσεις συμβαδίζουν με τις ψυχοφυσιολογικές παρατηρήσεις των Gobel et al. (1998), οι οποίοι ειδικά για τους οδηγούς λεωφορείων έχουν επισημάνει την επιβαρυντική επίδραση της ταυτόχρονης ύπαρξης στρεσογόνων παραγόντων από τις συνθήκες κυκλοφορίας, τις συνεχείς στάσεις, την καθορισμένη θέση εργασίας, τους κραδασμούς και τον θόρυβο (Gobel et al., 1998). Σε γενικότερο επαγγελματικό πλαίσιο, η παρατεταμένη καθιστική εργασία αποτελεί το δεύτερο σημαντικότερο παράγοντα κινδύνου σύμφωνα με την τελευταία έρευνα Ευρωπαϊκών Επιχειρήσεων ESENER 2019 (EU-OSHA, 2020), ενώ σε έκθεση του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας, οι εργονομικοί κίνδυνοι ευρύτερα, η ζέστη και ο ακατάλληλος εξοπλισμός κατατάσσονται στους πέντε κορυφαίους φυσικούς κινδύνους (Leka & Jain, 2010).

Περνάμε, τώρα, σε κάποιους ΨΚΕ που βάσει των περιγραφών εκδηλώνονται με διαφοροποιημένο τρόπο στις αστικές συγκοινωνίες σε σχέση με άλλα εργασιακά πλαίσια. Ο πρώτος τέτοιος παράγοντας είναι ο φόβος που διατηρούν οι οδηγοί για το ενδεχόμενο ατυχήματος:

Συμμετέχων 1: «Ο πρώτος κίνδυνος είναι το ατύχημα...ότι ανά πάσα στιγμή μπορείς να εμπλακείς χωρίς τη θέλησή σου, χωρίς να έχεις ευθύνη...και να σέρνεσαι ουσιαστικά στη δικαιοσύνη, γιατί το ξέρουμε πολύ καλά ότι όταν υπάρχει τραυματισμός...Οπότε τραβιέσαι για χρόνια...χωρίς να έχεις εσύ καμία ευθύνη».

Ο αριθμός των ατυχημάτων και η πιθανότητα ατυχήματος ασφαλώς παρακολουθούνται από τις εταιρείες, αλλά αποτελούν μια μεταβλητή αποτελέσματος και μελετώνται ως έκβαση μιας σειράς γνωστών και άγνωστων, ελεγχόμενων και μη, παραγόντων (Ταργουτζίδης, 2007). Ωστόσο εδώ η απάντηση δείχνει ότι οι οδηγοί

αισθάνονται μια ευαλωτότητα ιδίως ως προς τον τρόπο εξέλιξης της διαδικασίας. Φαίνεται ότι η τυπική γραφειοκρατική και νομική διαδικασία που ακολουθεί το ατύχημα, και ειδικά όταν υπάρχει τραυματισμός, βαραίνει τους οδηγούς και ουσιαστικά είναι στο προσκήνιο περισσότερο και από το ίδιο το φυσικό γεγονός του ατυχήματος. Πιθανώς να εκφράζει την έλλειψη ελέγχου (ή ανάγκη για έλεγχο) επί αυτής της διαδικασίας, όχι όμως τόσο την ανάγκη για έλεγχο επί της εκδήλωσης ή μη του ατυχήματος, που ίσως θεωρείται ως εγγενές στοιχείο της εργασίας τους. Οπότε παρατηρούμε μια διαφορετική εκδήλωση του ελέγχου σε σχέση με το πώς έχει αποτυπωθεί στο μοντέλο του Karasek (1979), αλλά και σε άλλες μελέτες ως σημαντικός παράγοντας, αλλά και της ευθύνης για ανθρώπους που επίσης είναι κεντρικός ψυχοκοινωνικός παράγοντας, κυρίως σε επαγγέλματα φροντίδας (Cooper & Cartwright, 2013). Ταυτοχρόνως, θα πρέπει να σχολιαστεί ότι δεν προέκυψε από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων κάποια συνάφεια μεταξύ ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας και της εκδήλωσης ατυχημάτων όπως έχει αναγνωριστεί σε έρευνες (Useche, Montoro, et al., 2018).

Η «ευθύνη» ήταν μια λέξη που τονίστηκε και στην παραπάνω απάντηση. Η ευθύνη κατατάσσεται στις απαιτήσεις της εργασίας σύμφωνα με το μοντέλο Απαιτήσεων-Ελέγχου της Εργασίας και συγκεκριμένα σε αυτές τις απαιτήσεις που αποτελούν «πρόκληση» για τους εργαζομένους (Demerouti & Bakker, 2011). Όμως, στη συγκεκριμένη περίπτωση φαίνεται ως μια μη επιθυμητή απαίτηση, που κάθε άλλο παρά κινητοποιεί τους οδηγούς. Άρα, θα μπορούσε να θεωρηθεί μια παρεμποδιστική απαίτηση σύμφωνα με τον ευρέως αποδεκτό αξιολογικό διαχωρισμό των απαιτήσεων (Crawford et al., 2010). Πιθανώς να συσχετίζεται περισσότερο με τη γραφειοκρατία που την ακολουθεί, και η οποία κατατάσσεται συνήθως στις παρεμποδιστικές απαιτήσεις (Crawford et al., 2010). Τέλος, η εμπειρία ενός ατυχήματος από έναν οδηγό μπορεί να σχετίζεται με την πρόκληση ενός φυσικού και ψυχικού τραύματος και ενδέχεται να επηρεάζει τον τρόπο που αξιολογεί τις συνθήκες εργασίας του (Boyer & Brunet, 1996). Ενώ η ευθύνη βρίσκεται ανάμεσα στους μελετημένους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους και συναντάται ιδιαίτερα στα επαγγέλματα υπηρεσιών φροντίδας προς άτομα (Cox et al.,

2000), στην περίπτωση των οδηγών η ευθύνη για τους επιβάτες λαμβάνει μια ξεκάθαρα αρνητική μορφή:

Συμμετέχων 3: «...Έχει το φόβο του κόσμου που περιμένει. Ανησυχεί. Θα μπορέσω να φορτώσω όλον τον κόσμο που περιμένει; Αν κάποιος δε χωρέσει τι θα κάνει; Πώς θα αντιδράσει; Πώς θα αντιδράσουν αυτοί που είναι μέσα – στριμωγμένοι- στον οδηγό; Πόση ώρα θα μου πάρει να φύγω από αυτή τη στάση; Άρα πόση ώρα θα έχω καθυστερήσει στην επόμενη;»

Ο συμμετέχων ουσιαστικά μιλάει και πάλι για την επίδραση της έκθεσης σε κόσμο, που αναφέρθηκε εξαρχής ως ψυχοκοινωνικός κίνδυνος. Γίνονται όμως πιο σαφείς οι αιτίες που οδηγούν στην αρνητική επίδραση. Ο οδηγός δεν αισθάνεται σίγουρος για την ποιότητα εξυπηρέτησης των επιβατών και κατά ένα μέρος προεξοφλεί μια επιθετική στάση εκ μέρους τους προς αυτόν εάν οι συνθήκες μετακίνησης δεν είναι ικανοποιητικές. Προεξοφλείται, επίσης, μια ελλιπής ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών, η οποία οδηγεί σε παράπονα και συγκρούσεις με τους επιβάτες. Η λειτουργία του οργανισμού γενικότερα αποτελεί έναν ψυχοκοινωνικό παράγοντα, όμως οι έρευνες έχουν επικεντρωθεί περισσότερο στην αξιολόγηση της ηγεσίας και της διοικητικής αποτελεσματικότητας ως παράγοντες κινδύνου (Kuorppala et al., 2008). Τέλος, η ανάγκη για ξεκούραση αναφέρθηκε ως σημαντικός ψυχοκοινωνικός παράγοντας:

Συμμετέχων 1: «...δούλευες 2 μέρες, είχες 1 μέρα ρεπό, δούλευες 3 μέρες, είχες 1 μέρα ρεπό. Ξαναδούλευες 4 μέρες είχες πάλι 1 μέρα ρεπό...Έβλεπες ότι ουσιαστικά γυρίζαν από αναπαύσεις και ήταν όλοι...πώς να το πω, δεν ήταν, δεν είχαν ξεκουραστεί. Δηλαδή δε μπορεί ένα οδηγός με 1 μέρα ανάπαυση να γυρίσει να δουλέψει άλλες 4 μέρες. Δεν τον φτάνει να ξεκουραστεί, δεν τον φτάνει να γεμίσει μπαταρίες».

Η ανάγκη για ανάκτηση δυνάμεων έχει επισημανθεί ως κρίσιμος παράγοντας για την επάνοδο του εργαζομένου στα κανονικά επίπεδα σωματικής και συναισθηματικής ενέργειας. Στην περίπτωση της μη επαρκούς ξεκούρασης από τις απαιτήσεις της εργασίας, οι συνέπειες μπορεί να οδηγήσουν σε χρόνιες επιπτώσεις στην υγεία και σε μια πνευματική κόπωση (Bakker et al., 2004). Ειδικά για τους οδηγούς, η μη επαρκής ανάκτηση δυνάμεων σχετίζεται με επικίνδυνες οδηγικές συμπεριφορές και ατυχήματα (Kontogiannis, 2006; Useche et al., 2017). Η ελλιπής ανάκτηση δυνάμεων λειτουργεί σωρευτικά με την πάροδο του χρόνου και επηρεάζει και την εργασιακή απόδοση (Craig & Cooper, 1992). Το σωρευτικό αποτέλεσμα φαίνεται να συνδυάζεται στο επάγγελμα των οδηγών με συγκεκριμένα ηλικιακά ορόσημα –όπως αναφέρθηκαν και πιο πάνω–που πιθανώς συνδέονται και με τη γενικότερη σωματική κατάσταση και αντοχή.

Από όλα τα παραπάνω, προκύπτει η αναγκαιότητα για μια περαιτέρω εμβάθυνση και σε κάποιες περιπτώσεις επαναπροσέγγιση των προαναφερθέντων ψυχοκοινωνικών κινδύνων στο συγκεκριμένο επαγγελματικό πεδίο. Πριν προχωρήσουμε στην επόμενη ενότητα της ανάλυσης, επισημαίνεται ότι η βία και η παρενόχληση αναφέρθηκε ως σημαντικός ψυχοκοινωνικός κίνδυνος. Το περιεχόμενο των απαντήσεων, καθώς και το γεγονός ότι η βία αναφέρθηκε όχι μόνο ως ψυχοκοινωνικός κίνδυνος, αλλά και ως αποτέλεσμα της ύπαρξης στο εργασιακό περιβάλλον άλλων ΨΚΕ, μας ώθησε στην παρουσίασή της σε διακριτή ενότητα στη συνέχεια της ανάλυσης.

Ενεργοποιούμενοι κοινωνιοψυχολογικοί μηχανισμοί. Μετά την παράθεση των επικρατέστερων ΨΚΕ κρίνεται σκόπιμο να προσδιοριστούν οι κοινωνικο-ψυχολογικοί μηχανισμοί που φαίνεται να ενεργοποιούνται και να οδηγούν σε αρνητικές συνέπειες στην υγεία και την απόδοση των εργαζομένων. Η πλέον βασική διεργασία, η οποία έχει τεκμηριωθεί πολλάκις στη βιβλιογραφία ως επιφέρουσα αρνητικές συνέπειες στην υγεία των εργαζομένων, είναι αυτή του εργασιακού στρες (Leka & Jain, 2010). Θα πρέπει να διευκρινιστεί ότι στην παρούσα ανάλυση το στρες κατατάσσεται στις συνέπειες της ψυχοκοινωνικής φύσης που έχει η ύπαρξη και η αντίληψη ψυχοκοινωνικών κινδύνων και όχι ως ψυχοκοινωνικός κίνδυνος το ίδιο (EU-OSHA, 2002b). Θεωρείται, δηλαδή, μια μορφή ανταπόκρισης του ατόμου, με σωματικά, γνωστικά, και συναισθηματικά

χαρακτηριστικά, σε καταστάσεις ανισορροπίας ανάμεσα στις αντιλαμβανόμενες απαιτήσεις και στις αντιλαμβανόμενες ικανότητες και πόρους του (ILO, 2016).

Στις απαντήσεις παρατηρήθηκε μια συνηγορία των περισσότερων συμμετεχόντων στην εκτίμηση ότι το εργασιακό στρες βιώνεται και επηρεάζει τους περισσότερους εργαζόμενους στις αστικές μεταφορές:

Συμμετέχων 5: «Σαφώς, σαφώς. Από την εμπειρία μου βλέπω ότι υπάρχει πολύ εργασιακό στρες...»

Συμμετέχων 3: «...Θεωρώ ότι οι περισσότεροι στρεσάρονται. Δεν είναι αδιάφοροι για το τι γίνεται μέσα στο όχημα. Επηρεάζονται. Πιθανώς να αισθάνονται μια ας το πούμε ανασφάλεια για το τι μπορεί να συμβεί».

Αντιθέτως, παρατηρήθηκε ποικιλομορφία στην εξήγηση της εμφάνισης του εργασιακού στρες, με κάποιες να προκρίνουν τις διαφορές σε ατομικά χαρακτηριστικά και κάποιες τις πιεστικές ψυχοκοινωνικές συνθήκες και τα χαρακτηριστικά της εργασίας. Η ποικιλομορφία παρατηρήθηκε ακόμη και μεταξύ των απαντήσεων του ίδιου συμμετέχοντα:

Συμμετέχων 1: «...το στρες που υπάρχει λόγω του κυκλοφοριακού, από το πόσο υπεύθυνη είναι η θέση του οδηγού».

Συμμετέχων 1: «...αυτό έχει σχέση με τον χαρακτήρα του καθενός. Δηλαδή έχει σχέση με το πόσο μετράς κάποια πράγματα. Κάποιους ανθρώπους τους επηρεάζουν πολύ περισσότερο από κάποιους άλλους, γιατί είναι θέμα χαρακτήρα από εκεί και πέρα».

Συμμετέχων 5: «...πηγή του είναι το εργασιακό περιβάλλον γενικότερα. Και οι εργασιακοί κίνδυνοι για το εργασιακό στρες είναι όλοι αυτοί που είπαμε, η

σύγχυση ρόλων, ο φόρτος εργασίας, η μη καλή, η εργασία σε βάρδιες, η μη καλή αμοιβή του εργαζομένου, το Εργασιακός εκφοβισμός, όλα αυτά είναι παράγοντες κινδύνου...»

Οι απαντήσεις περιγράφουν το εργασιακό στρες ως μια διεργασία αλληλεπίδρασης των ατομικών χαρακτηριστικών με τους παράγοντες του εργασιακού περιβάλλοντος. Κατά την αλληλεπίδραση αυτή και την έκθεση του ατόμου σε ερεθίσματα-απαιτήσεις, ενεργοποιείται μια γνωστική διεργασία αξιολόγησης σύμφωνα με το κλασικό μοντέλο της Συναλλακτικής Διαδικασίας του Στρες του Lazarus (Lazarus, 1966. Lazarus & Folkman, 1984). Ερμηνεύοντας τις απαντήσεις των συμμετεχόντων φτάνουμε στην υπόθεση ότι αυτή η γνωστική, αξιολογική διεργασία, η οποία καταλήγει στο εργασιακό στρες, περιέχει ή/και ρυθμίζεται από μια διεργασία κοινωνικής απόδοσης της αιτιότητας, η οποία μάλιστα επικεντρώνεται στα εσωτερικά σταθερά χαρακτηριστικά των αλληλεπιδρώντων δομών (εταιρεία) ή ατόμων (συνάδελφοι-προϊστάμενοι):

Συμμετέχων 1: «...οι περισσότερες επιχειρήσεις κοιτάνε τους αριθμούς. Πώς ευημερούν οι αριθμοί...Το κυκλοφοριακό έχουμε που το λύνουμε σαν κράτος 100 χρόνια τώρα και δεν έχει λυθεί ποτέ και δεν πρόκειται να λυθεί».

Συμμετέχων 2: «...αλλά γενικά η αδιαφορία της εταιρείας ή της πολιτείας ή οτιδήποτε στο να συμβάλλει σε μια βελτίωση των συνθηκών εργασίας και αυτός είναι ένας βλαπτικός παράγοντας».

Θα μπορούσε, μάλιστα, να υποστηριχθεί ότι η διεργασία της απόδοσης αιτίων μπορεί να λειτουργήσει και προστατευτικά στην αρνητική επίδραση του εργασιακού στρες αν σύμφωνα με τη θεωρία του Weiner (1986) η απόδοση ενός αρνητικού ερεθίσματος γίνει σε εξωτερικά αίτια, καθώς έτσι δε θίγεται η αυτο-εκτίμηση του ατόμου (Weiner, 1986):

Συμμετέχων 4: «...ενώ όλοι αποδέχονται την κατάσταση, κανείς δεν αποδέχεται ότι είναι μέρος του προβλήματος. Άρα δεν έχει κανείς την ευθύνη για ό,τι συμβαίνει. Ή για να το πω διαφορετικά, θεωρούν ότι οι άλλοι πρέπει να κάνουν κάτι για να αλλάξει η κατάσταση».

Έρευνες στο πεδίο της διοίκησης ανθρωπίνου δυναμικού συνδέουν τη διεργασία της απόδοσης αιτίων με θέματα εργασιακής απόδοσης και δέσμευσης (Hewett et al., 2017). Ο μηχανισμός της κοινωνικής απόδοσης προσφέρει μια εξήγηση σε ανώτερο, κατά Doise (1980), επίπεδο. Ειδικότερα, ενώ η εξήγηση των επιδράσεων των ΨΚΕ μέσα από το μηχανισμό του εργασιακού στρες στρέφεται σχεδόν αποκλειστικά στο ενδοατομικό – πρώτο– επίπεδο ανάλυσης, η διεργασία της απόδοσης προχωρά σε εξηγήσεις διατομικές, οι οποίες συμβαίνουν εντός συγκεκριμένων καταστάσεων, ήτοι σε δεύτερο επίπεδο (Doise, 1980).

Η ερμηνεία των μηχανισμών απόδοσης αιτίων και ως προστατευτικού μέσου έναντι της ενδοατομικής έντασης καθοδηγεί την παρούσα ανάλυση στον εντοπισμό ενός ακόμη κοινωνικοψυχολογικού μηχανισμού που πιθανώς ενεργοποιείται και ρυθμίζει την εμφάνιση εργασιακού στρες, αυτόν της κοινωνικής ταύτισης (Tajfel & Turner, 1979). Μάλιστα, στην παρακάτω απάντηση παρουσιάζεται ξεκάθαρα η σύνδεση ανάμεσα στην απόδοση αιτιότητας σε εσωτερικά χαρακτηριστικά και στην ύπαρξη (ή μη) εταιρικής (κοινωνικής) ταυτότητας:

Συμμετέχων 4: «Αυτό που βλέπω είναι εξαρτάται μόνο από τα εσωτερικά κίνητρα γιατί δεν υπάρχει μια συνολικότερη εταιρική κουλτούρα. Έχουμε έλλειψη εταιρικής κουλτούρας. Όπως επίσης και έλλειψη εταιρικής ταυτότητας».

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η οργανωσιακή ταύτιση και η σύνδεση του εργαζομένου με τον οργανισμό αποτελεί μια παράγωγη έννοια της κοινωνικής ταυτότητας, η οποία έχει μελετηθεί ως προς τις συνέπειες στην υγεία και την

ψυχολογική ευεξία των εργαζομένων (Ciampa et al., 2019). Τα συμπεράσματα των ερευνών δείχνουν ότι η οργανωσιακή ταύτιση, η οποία περιγράφει την αίσθηση του ανήκειν στον οργανισμό μπορεί να αποτελέσει προβλεπτικό παράγοντα της έντασης που νιώθουν οι εργαζόμενοι και να λειτουργήσει ως μαξιλαράκι κατά του εργασιακού στρες (Ashforth & Mael, 1989; Wegge et al., 2012). Σε άλλη απάντηση, η έλλειψη οργανωσιακής ταύτισης συνδέεται –εκτός του εργασιακού στρες– και με την πρόθεση αποχώρησης από την εταιρεία:

Συμμετέχων 6: «... είναι βασικοί παράγοντες για τη σύνδεση του εργαζομένου με την εταιρεία. Δεν υπάρχει αίσθημα σύνδεσης με τον οργανισμό και αυτό βέβαια φαίνεται και από την κινητικότητα».

Το εύρημα αυτό συμβαδίζει με τα αποτελέσματα ερευνών που καταδεικνύουν τη μειωμένη πρόθεση αποχώρησης από τον οργανισμό για εκείνους τους εργαζόμενους με πιο ισχυρή ταύτιση και πιο μικρή αποστασιοποίηση (Ryan et al., 2007; Van Dick et al., 2004). Ευρύτερα, ενισχύονται μέσω ερευνών οι συνδέσεις της οργανωσιακής ταύτισης με την υγεία των εργαζομένων, το εργασιακό στρες και την αυτο-εικόνα (Willis et al., 2019). Παρ' όλα αυτά, εκτιμάται ότι δεν είναι ξεκάθαρος ο *τρόπος* με τον οποίο αυτές οι έννοιες συνδέονται, και προτείνουν περαιτέρω έρευνα επί των ψυχολογικών μηχανισμών που ενεργοποιούνται και δύνανται να εξηγήσουν τη συμπεριφορά και την απόδοση των εργαζομένων, ειδικά μάλιστα κατά τη χρονική εξέλιξη της εργασιακής σχέσης (Van Dick & Haslam, 2012).

Από τα παραπάνω ανακύπτει η ανάγκη κατανόησης της αλληλεπίδρασης των ψυχολογικών μηχανισμών με τις συνθήκες εργασίας και μάλιστα σε βάθος χρόνου όπως αυτό αναδεικνύεται από τις παρατηρήσεις της παρούσας έρευνας σχετικά με τη σωρευτική λειτουργία και επίδραση των επιμέρους ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

Κύριες επιδράσεις των ΨΚΕ. Η επόμενη θεματική που προέκυψε από την ανάλυση περιλαμβάνει τις επιδράσεις των ΨΚΕ. Οι επιδράσεις που θα παρατεθούν ταξινομούνται σε αυτές που σχετίζονται με τη σωματική και ψυχική υγεία των

εργαζομένων και σε αυτές που εντάσσονται στην κατηγορία της εργασιακής απόδοσης. Από τις πρώτες απαντήσεις των συμμετεχόντων διαπιστώθηκε, ότι οι κύριες επιδράσεις της ύπαρξης ψυχοκοινωνικών παραγόντων συγκεντρώνονται στην ψυχική υγεία των εργαζομένων. Οι συμμετέχοντες περιέγραψαν συγκεκριμένα συναισθήματα ως αντίδραση σε πιεστικές εργασιακές καταστάσεις, όπως ο θυμός και το άγχος, τα οποία θεωρούνται δυσάρεστα και επιβαρυντικά:

Συμμετέχων 1: «Άγχος, νεύρα, που πολλές φορές τα νεύρα βγαίνουν και στους επιβάτες».

Συμμετέχων 4: «Θυμός. Θυμώνεις και θέλεις να εκτονώσεις κάπου αυτόν τον εκνευρισμό».

Υπήρξαν και απαντήσεις με επισημάνσεις σχετικά με τη σωρευτική πρόκληση κατάθλιψης στους οδηγούς:

Συμμετέχων 3: «Μαζεύεται αυτό. Μπορεί να φτάσει σε κατάθλιψη. Να είναι ο οδηγός τόσο πιεσμένος που να το κουβαλάει και μετά».

Παρατηρήθηκε, επίσης, μια σύγκλιση των απαντήσεων στις εμπειρικές παρατηρήσεις των συμμετεχόντων ότι η συσσωρευόμενη ψυχική ένταση εκδηλώνεται με σωματικά συμπτώματα.

Συμμετέχων 2: «Όταν έχω ψυχολογικά αδιέξοδα, λογικό κάποια στιγμή θα σωματοποιήσω αυτήν την αρνητική επίδραση αυτής της κατάστασης...».

Συμμετέχων 4: «Το έχω δει σε άτομα που έχουν θέσεις ευθύνης με πολύ στρες. Και μετά από πολύ μεγάλο διάστημα σε αυτή τη θέση και μάλιστα με

θέματα που δεν λύνονταν...Αυτά τα άτομα στο τέλος σωματοποίησαν το πρόβλημα».

Διευκρινίζεται εδώ ότι οι παραπάνω απαντήσεις αφορούσαν ατομικές παρατηρήσεις και εκτιμήσεις, οι οποίες φύσει και θέσει δεν αποτελούσαν διάγνωση. Αυτό που προκαλεί ίσως εντύπωση είναι η σιγουριά με την οποία περιέγραψαν οι συμμετέχοντες τη διεργασία σωματοποίησης των συναισθηματικών δυσκολιών. Από τη μια πλευρά, αυτό μπορεί να είναι ενδεικτικό της αυξανόμενης εξοικείωσης των εμπλεκομένων με θέματα ψυχικής υγείας. Από την άλλη, ίσως δείχνει ότι ένα ζήτημα ψυχικής υγείας δεν αναγνωρίζεται (με πολλαπλή ανάγνωση το ρήμα αναγνωρίζεται) αν δεν εκφραστεί ή συνοδευτεί από σωματικές ενδείξεις.

Οι επιδράσεις των ΨΚΕ στη σωματική υγεία αναφέρθηκαν ως επακόλουθο, χρονικά και αιτιολογικά, των επιδράσεων στην ψυχική υγεία. Ταυτόχρονα, αναδείχθηκαν οι μυοσκελετικές παθήσεις ως συνδυαστικό αποτέλεσμα των ψυχοκοινωνικών και φυσικών κινδύνων εργασίας στο επάγγελμα του οδηγού:

Συμμετέχων 1: «...Όταν είσαι σε ένα κάθισμα 8 ώρες και κοπανιέσαι, όσο καλό κι αν είναι το κάθισμα, απλά το καλό το κάθισμα περιορίζει αυτό που δέχεται το σώμα. Από εκεί και πέρα θεωρητικά όλοι οι οδηγοί όσο περνάνε τα χρόνια γι αυτό και βλέπουμε συναδέλφους ειδικά μετά τα 50-55 που αρχίζουν και κατεβαίνουν από το τιμόνι γιατί έχουνε διάφορα προβλήματα. Δεν υπάρχει οδηγός νομίζω που να μην έχει κοίλες στη μέση ή κοίλες στον αυχένα...»

Συμμετέχων 2: «...Θα σου πω ένα πράγμα το οποίο μπορεί να σου φανεί παράξενο. Ξέρεις ότι οι ίδιοι μηχανισμοί που επιδρούν στο μυοσκελετικό είναι οι ίδιοι μηχανισμοί για το ανθρώπινο σώμα που ευθύνεται για το εργασιακό στρες; Βασικά είναι δηλαδή όταν έχω εργασιακό στρες μπορεί να εκδηλώνεται με μυοσκελετικά προβλήματα».

Εκτός των επιδράσεων στην υγεία, αναφέρθηκαν αρκετές περιπτώσεις, όπου η εμφάνιση ψυχοκοινωνικών κινδύνων συνδέεται με συνέπειες στην εργασιακή απόδοση των εργαζομένων. Οι αναφορές κυμάνθηκαν από γενικές παρατηρήσεις περί μειωμένης απόδοσης του προσωπικού, μέχρι συγκεκριμένα στοιχεία της οδηγικής συμπεριφοράς των οδηγών. Οι επιδράσεις στην απόδοση περιγράφησαν ως «αντίδραση» του εργαζομένου στις συνθήκες εργασίας, δείχνοντας ουσιαστικά μια συνειδητή και εν μέρει εκδικητική -ή ανταποδοτική- στάση, η οποία μπορεί να ερμηνευθεί και στα πλαίσια της έννοιας της κοινωνικής ανταποδοτικότητας στις ανθρώπινες συναλλαγές.

Συμμετέχων 4: «Ένας τρόπος αντίδρασης είναι ας πούμε η κινητικότητα. Δηλαδή το να προσπαθήσουν να φύγουν, να πάνε σε άλλον οργανισμό. Ένας άλλος τρόπος είναι η αποστασιοποίηση. Ο εργαζόμενος είναι και δεν είναι εδώ. Δεν ασχολείται, δεν ενδιαφέρεται. Έρχεται και φεύγει από το γραφείο κάνοντας τα ελάχιστα δυνατά. Άλλος τρόπος αντίδρασης που βλέπω είναι η σύγκρουση. Ο εργαζόμενος τσακώνεται ή αντιδρά άσχημα σε διάφορες καταστάσεις που δεν είναι τόσο σοβαρές. Βρίσκει αφορμές και ξεσπάει σε άλλους».

Ξεχωρίζουμε δύο σημεία της παραπάνω απάντησης, τα οποία έχουν άμεση σύνδεση με τις επιδράσεις των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασιακή απόδοση. Το πρώτο σημείο αποτυπώνεται με τη λέξη «αποστασιοποίηση». Η αποστασιοποίηση αντανακλά την έννοια της αποδέσμευσης του εργαζόμενου από το περιεχόμενο ή από τα κομμάτια (αντικείμενα ή/και άτομα) της εργασίας (Freudenberger, 1974). Επιπλέον, επισημαίνεται η τάση φυγής, η οποία έχει συζητηθεί προηγουμένως σε σχέση με την αποδέσμευση, με μια συναισθηματική, γνωστική και συμπεριφορική εκδήλωση (δεν ασχολείται, δεν ενδιαφέρεται) της εργασιακής απόδοσης. Ειδικά η φράση «...κάνοντας τα ελάχιστα δυνατά» μπορεί να ερμηνευθεί περαιτέρω με τη βοήθεια του μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία (Bakker & Demerouti, 2007). Συγκεκριμένα, οι Baker et al. (2004) υποστήριξαν ότι η έλλειψη πόρων στην εργασία είναι προβλεπτικός

παράγοντας της «εκτός ρόλου» απόδοσης, το οποίο ερμηνεύει πληρέστερα το τι σημαίνει «ελάχιστα δυνατά», ειδικά σε αντιπαραβολή με τα «εντός ρόλου» καθήκοντα, η απόδοση στα οποία σχετίζεται περισσότερο –και αρνητικά– με την ύπαρξη υψηλών απαιτήσεων.

Ο Συμμετέχων 3 αποκαλύπτει συγκριμένες πτυχές της οδηγικής συμπεριφοράς που επηρεάζονται από την ύπαρξη ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Η οδηγική συμπεριφορά αποτελεί τον πυρήνα της εργασίας των οδηγών στις αστικές συγκοινωνίες. Στις παρακάτω απαντήσεις διαγράφεται η πορεία της σύνδεσης ενός ψυχοκοινωνικού κινδύνου, π.χ., η πίεση του χρόνου, με τη δημιουργία εργασιακού στρες και στη συνέχεια με την αλλαγή του τρόπου οδήγησης σε πιο ριψοκίνδυνα επίπεδα.

Συμμετέχων 3: «...Ε ακόμη κι έτσι έχω οδηγούς που όταν έχουν αργήσει σε ένα δρομολόγιο –ακόμη και χωρίς δική τους ευθύνη- θα αγχωθούν. Και το μεγαλύτερο άγχος συνδέεται με μεγαλύτερη πιθανότητα για παραβίαση του ΚΟΚ. Αυτό ας πούμε μπορώ να σου το πω με βεβαιότητα»

Περιγράφει, επίσης, αρνητικές επιδράσεις στην οδήγηση, όπως αυτή καθορίζεται από την ταχύτητα αντίδρασης και την ποιότητα των κινήσεων χειρισμού του οχήματος. Το υψηλό στρες σχετίζεται με περισσότερα λάθη και παραβάσεις στους οδηγούς, όπως μάλιστα έχει επιβεβαιωθεί σε δείγμα Ελλήνων οδηγών (Kontogiannis, 2006). Οι επιδράσεις αυτές συνδέονται επίσης με την κόπωση που έχει επέλθει προς το τέλος της βάρδιας και μπορεί να προέρχεται από ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που αναφέρθηκαν όπως ο φόρτος εργασίας ή η έλλειψη χρόνου ανάπαυσης.

Συμμετέχων 3: «...Και έχουμε δει και μετρήσει επίσης ότι τα αντανακλαστικά μειώνονται περίπου κατά 30% προς το τέλος της βάρδιας».

Η απόδοση των οδηγών μπορεί να περιγραφεί και με οικονομικούς όρους, όπως η κατανάλωση καυσίμου. Όπως καταδεικνύει και στο παρακάτω απόσπασμα ο ίδιος

συμμετέχων, ο ψυχοκοινωνικός κίνδυνος της πίεσης του χρόνου για τους οδηγούς έχει ως αποτέλεσμα μια λιγότερο οικολογική και οικονομική οδήγηση:

Συμμετέχων 3: «...ότι οι οδηγοί, ακόμη κι όταν τους λες και τους αποδεικνύεις ότι δεν έχει νόημα να το πατήσεις και να πας πιο γρήγορα. Ότι και πιο επικίνδυνο είναι και αντιοικολογικό είναι και χωρίς αποτέλεσμα –για το χρόνο είναι».

Η ύπαρξη ψυχοκοινωνικών κινδύνων στο επάγγελμα του οδηγού και η επακόλουθη συνέπεια στην εργασιακή απόδοση δε συμβαίνουν σε ένα θεσμικό κενό, αλλά αναδεικνύονται και αρθρώνονται εντός μιας συγκεκριμένης δομής (εταιρείας/οργανισμού). Προς αυτή την αναλυτική ματιά συνηγορεί η παρακάτω απάντηση, στην οποία καταδεικνύεται τόσο η εντός πλαισίου εκδήλωση συμπεριφοράς, όσο και η απόδοση των αιτίων της συμπεριφοράς στη σχέση του εργαζομένου (ατόμου) με τη δομή (επιχείρηση):

Συμμετέχων 1: «...Δηλαδή να σ'το πω απλά για να το καταλάβεις αν είμαι φορτωμένος ψυχολογικά με αυτά που συμβαίνουν μέσα στην επιχείρηση και από την αντιμετώπιση που έχω εγώ από την επιχείρηση, θα είναι καμένο π.χ. ένα λαμπάκι και θα το πάω το λεωφορείο μέσα. Θα βρω ευκαιρία να πάω το λεωφορείο μέσα για να πνίξω ένα δρομολόγιο. Αν είμαι καλά ψυχολογικά δε θα το κάνω. Θα κάνω το δρομολόγιο ακόμα κι όταν το λεωφορείο έχει σοβαρότερο πρόβλημα».

Επανέρχεται κατά ένα τρόπο η έννοια του «ελάχιστα δυνατά», ήτοι η εκπλήρωση των ελάχιστων τυπικών (εντός ρόλου) απαιτήσεων. Από την περιγραφή φαίνεται ότι ο εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα λήψης απόφασης και, κατά συνέπεια, το επίπεδο απόδοσης μπορεί να ερμηνευθεί ως μια βουλευσιοκρατούσα επιλογή αν αναζητηθεί μονομερώς η αιτιότητα στο φορέα δράσης (Μουζέλης, 2008).

Βία και παρενόχληση στην εργασία. Το ζήτημα της βίας και παρενόχλησης εξετάζεται εδώ σε ξεχωριστή θεματική της ανάλυσης. Η ξεχωριστή ανάλυση εξυπηρετεί, από τη μια, το γεγονός ότι η βία και η παρενόχληση θεωρείται και ψυχοκοινωνικός κίνδυνος, ο οποίος οδηγεί μεταξύ άλλων σε αυξημένο εργασιακό στρες, και, από την άλλη, συνέπεια της παρουσίας άλλων ψυχοκοινωνικών κινδύνων όπως ο υπερβολικός φόρτος εργασίας, οι οργανωσιακές αλλαγές, κ.ά., οι οποίοι συνδέονται με την εμφάνιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης (Chappell & Di Martino, 2000; ILO, 2016). Η βία και η παρενόχληση μπορούν να επιδράσουν αρνητικά στη σωματική και συναισθηματική ευημερία των εργαζομένων. Παράλληλα, το αυξημένο εργασιακό στρες μπορεί να συμβάλει σε αντίστοιχα αυξημένα επίπεδα θυμού, που με τη σειρά τους, συμβάλλουν σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης (ILO, 2020). Εκτός από αυτή τη διττή θεώρηση, η ξεχωριστή ανάλυση κρίθηκε απαραίτητη από το ίδιο το υλικό των απαντήσεων των συμμετεχόντων, με τα παρακάτω αποσπάσματα να είναι απολύτως ενδεικτικά της σπουδαιότητας που αποδίδουν στο ζήτημα οι εμπλεκόμενοι:

Συμμετέχων 3: «...Στις περιοχές, όπου μιλάω με τους οδηγούς και κάνουμε εκπαιδεύσεις είναι το νούμερο 1 πρόβλημα».

Συμμετέχων 7: «Έχουμε καθημερινά περιστατικά. Μιλάμε για συγκρούσεις με επιβάτες έτσι; Τέτοια περιστατικά; Είναι η καθημερινότητα ...».

Συμμετέχων 1: «Είναι, είναι και δυστυχώς όσο περνάει ο καιρός η κατάσταση αυτή διογκώνεται...δηλαδή η κατάσταση θα χειροτερεύει δυστυχώς αντί να βελτιώνεται».

Παρατηρείται στις απαντήσεις ότι η βία και η παρενόχληση στο χώρο των αστικών συγκοινωνιών έχει να κάνει κυρίως με ενέργειες από τρίτους, δηλαδή επιβάτες/πελάτες, τουλάχιστον για τις ειδικότητες εκείνες όπως των οδηγών και των ελεγκτών που βρίσκονται σε άμεση και καθημερινή επαφή με το κοινό. Η βία που προέρχεται από

τρίτους αποτελεί μια υποκατηγορία, όπου η πηγή της φυσικής ή της λεκτικής επίθεσης ή/και απειλής δεν είναι συνάδελφος ή συνεργάτης, αλλά εξυπηρετούμενος/η (EU-OSHA et al., 2007). Ενώ στον ορισμό αυτόν, όπως και στον ευρύτερο ορισμό της ΔΟΕ/ILO, ως βία θεωρείται κάθε ενέργεια και συμπεριφορά που εκφεύγει της εύλογης αλληλεπίδρασης, συμπεριλαμβανομένης της λεκτικής κακοποίησης και των απειλών (ILO, 2020), η αντίληψη των συμμετεχόντων επικεντρώνεται περισσότερο στη σωματική βία:

Συμμετέχων 1: «Από εκεί και πέρα σου λέω...άσκηση βίας από επιβάτη ήταν το πόσο έντονο ήταν το γεγονός. Αν επενέβαινε η αστυνομία. Αν πάω εγώ να κάνω μια καταγγελία ότι ανέθηκε όμως επιβάτης και με έθριζε, με έρανε, ο επιβάτης έτσι...δε θα γυρίσει καν να ασχοληθεί...».

Συμμετέχων 3: «Εκεί επεμβαίνει η αστυνομία. Αλλά μιλάμε να πλακώνονται. Δε μιλάμε τώρα για κάνα-δυο κουβέντες».

Επαναλαμβάνεται η διαχρονική παρατήρηση περί θεώρησης της βίας ως φυσικής – κατά κύριο λόγο–επίθεσης (Chappell & Di Martino, 2000). Ουσιαστικά, τα περιστατικά λεκτικής βίας ή και άλλων λιγότερο εμφανών μορφών βίας, παρόλο που μπορεί να είναι συχνότερα, αγνοούνται και σε κάποια οργανωσιακά πλαίσια κανονικοποιούνται (McCarthy & Mayhew, 2004). Ακόμη, παρατηρείται στις απαντήσεις ότι η επέμβαση της αστυνομίας αποτελεί κριτήριο σοβαρότητας του περιστατικού και ταυτοχρόνως την κύρια αναμενόμενη πηγή παρέμβασης. Τα περιγραφόμενα περιστατικά βίας και παρενόχλησης περιλαμβάνουν και συγκρούσεις μεταξύ των επιβατών, στα οποία ο εργαζόμενος/οδηγός είναι μάρτυρας. Η αρνητική επίδραση των βίαιων περιστατικών επεκτείνεται και στους μάρτυρες, ειδικά μάλιστα σε οργανωσιακά πλαίσια με πελατοκεντρικό προσανατολισμό (Bennett et al., 1999). Η προηγούμενη εμπειρία ως παρατηρητής περιστατικού βίας και παρενόχλησης επηρεάζει την αντίληψη και τη δικαιολόγηση επόμενων περιστατικών επιθετικότητας (Amit-Aharon et al., 2020), το

οποίο μπορεί να συνδυαστεί με την κανονικοποίηση των λεκτικών επιθέσεων. Έχει ενδιαφέρον να παρατεθεί στη συνέχεια το ακόλουθο απόσπασμα, στο οποίο περικλείεται η αρνητική συνέπεια ενός περιστατικού βίας στους οδηγούς, ήτοι της βίας ως ψυχοκοινωνικού κινδύνου αλλά και η βία ως συνέπεια άλλων ψυχοκοινωνικών κινδύνων όπως η πίεση του χρόνου:

Συμμετέχων 3: «...Είναι σε τρομερή ένταση...Όταν δηλαδή μετά από ένα περιστατικό ή και με την πίεση του χρόνου για το δρομολόγιο, αρχίζει να περνάει τα φανάρια πορτοκαλί και να περνάει το όριο ταχύτητας και να πατάει διπλή διαχωριστική και να ξεκινάει και να σταματάει απότομα, ε είναι φονικό όπλο...».

Ταυτοχρόνως, δηλαδή, παρουσιάζεται μια μορφή επιθετικής συμπεριφοράς κατά την οδήγηση. Η εκδήλωση επιθετικής, βίαιης συμπεριφοράς μέσα από την οδήγηση των επαγγελματιών οδηγών δεν έχει μελετηθεί βιβλιογραφικά υπό αυτή την έννοια, ούτε – κατά την γνώση του συγγραφέα– υπάρχουν αντίστοιχες θεωρητικές ερμηνείες ως μορφή βίας στο χώρο εργασίας. Ως βία σχετιζόμενη με την οδήγηση θεωρούνται εμφανείς επιθετικές ενέργειες μεταξύ αγνώστων εντός καταστάσεων στην κυκλοφορία (Indermaur, 1998). Αναφέρεται περισσότερο ως επιθετικότητα στην οδήγηση, η οποία σχετίζεται, ως αντίδραση, με τα επίπεδα θυμού, αλλά και με ατομικά χαρακτηριστικά και γενικότερες επικίνδυνες ή παραβατικές οδηγικές συνήθειες (Hennessy & Wiesenthal, 2002; Kontogiannis et al., 2002). Από την παρούσα ανάλυση συνάγεται ότι η επιθετική οδηγική συμπεριφορά προκύπτει όντως ως αντίδραση, αλλά τα ερεθίσματα δύναται να προέρχονται α) μέσα από το όχημα, β) από τις συνθήκες κυκλοφορίας, γ) από τις συμπεριφορές –οδηγικές και μη– των υπόλοιπων χρηστών του οδοστρώματος. Οπότε σχηματίζεται μια αρκετά ευρεία εικόνα του τι θεωρείται εργασιακός χώρος για τους οδηγούς των αστικών συγκοινωνιών. Επιπλέον, προκύπτει και ως αντίδραση σε υφιστάμενους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους όπως η πίεση χρόνου και ο φόρτος εργασίας.

Συμπεράσματα

Τα ερευνητικά ευρήματα κατέγραψαν την υφιστάμενη κατάσταση ως προς την αντίληψη των ΨΚΕ και τις πολιτικές διαχείρισής τους στους φορείς Αστικών Συγκοινωνιών της Ελλάδας. Αρχικά διαπιστώθηκε υστέρηση στο σχεδιασμό, οργάνωση, και τήρηση διαδικασιών συστηματικής εκτίμησης και αντιμετώπισης των ΨΚΕ εκ μέρους των οργανισμών και φάνηκε ότι δεν έχει επέλθει σε επαρκές επίπεδο η μετάφραση των νομικών προβλέψεων του Νόμου 4808/2021 σε πράξη και η γεφύρωση μεταξύ θεωρητικής γνώσης για καλές επιχειρησιακές πρακτικές και συμμετοχής των εργαζομένων στην αντιμετώπιση των ΨΚΕ. Αυτή η διαπίστωση συμβαδίζει με γενικότερες παρατηρήσεις ειδικών σε ευρωπαϊκό επίπεδο, οι οποίοι αξιολογούν ως απογοητευτικά τα αποτελέσματα των πολιτικών μέχρι σήμερα (EU-OSHA, 2020).

Το δεύτερο σημείο που προέκυψε από την έρευνα αφορά τον εντοπισμό των επικρατέστερων ΨΚΕ για το επάγγελμα του οδηγού. Κατά την ερμηνεία των απαντήσεων φάνηκε να ορθώνονται δύο βασικά χαρακτηριστικά της εργασίας του οδηγού: η πίεση του χρόνου και η διαρκής έκθεση σε κοινό, τα οποία και αυτόνομα και, πολύ περισσότερο σε αλληλεπίδραση, συνιστούν το σοβαρότερο ψυχοκοινωνικό κίνδυνο για τους οδηγούς. Είναι ΨΚΕ που έχουν τεκμηριωθεί επανειλημμένα στη σχετική βιβλιογραφία και κατατάσσονται ως επιβαρυντικοί παράγοντες της υγείας των εργαζομένων πάνω στα κυρίαρχα θεωρητικά μοντέλα (Bakker et al., 2004; EU-OSHA et al., 2007; Tse et al., 2006). Η ανάγκη για ξεκούραση που δημιουργείται, συνεπακόλουθα και σωρευτικά, εντοπίζεται ως παράγοντας κινδύνου σε παρόμοιες έρευνες σε επαγγελματίες οδηγούς και συσχετίζεται με μη ασφαλείς οδηγικές συμπεριφορές (Useche et al., 2017).

Εκτός αυτών, αναδείχθηκαν παράγοντες κινδύνου όπως ο φόβος των επιβατών και η ανασφάλεια για τα ατυχήματα που θα πρέπει να προσεγγιστούν με διαφοροποιημένο τρόπο στο επάγγελμα του οδηγού και στα συγκεκριμένα εργασιακά πλαίσια. Ο φόβος για τις αντιδράσεις των επιβατών και για τα ατυχήματα διογκώνει την αισθανόμενη απειλή από την έκθεση σε κοινό εντός συγκεκριμένων συνθηκών μη επαρκούς ποιότητας συγκοινωνιακών υπηρεσιών ενώ τα ατυχήματα ενεργοποιούν την αίσθηση

ευαλωτότητας και αβεβαιότητας μέσα σε συνθήκες γραφειοκρατίας και έλλειψης υποστήριξης. Δεν υπάρχουν αντίστοιχες αναφορές σε προηγούμενες έρευνες και η ανάλυση κατευθύνει προς την παγίωση μιας γενικότερης αίσθησης απειλής, αφού στο πεδίο των ΨΚΕ έχει μεγάλη σημασία η υποκειμενική αντίληψη επί της ύπαρξης, της πιθανότητας και της βαρύτητας του κινδύνου (Ταργουτζίδης, 2020).

Ειδική μνεία είχε το ζήτημα της βίας και παρενόχλησης, το οποίο προσεγγίστηκε και ως ψυχοκοινωνικός κίνδυνος και ως συνέπεια άλλων ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Ειδικά, το τελευταίο σημείο ενισχύθηκε και από την παρούσα ανάλυση. Η έρευνά μας έδειξε, ακόμη, ότι οι οδηγοί στις αστικές συγκοινωνίες βρίσκονται αντιμέτωποι με πολλαπλές πηγές βίας και παρενόχλησης: επιβάτες, λοιποί οδηγοί-χρήστες του οδοστρώματος, τρίτοι παρευρισκόμενοι, ιεραρχία, το οποίο συμβαδίζει με αντίστοιχα ευρήματα τόσο σε εργαζομένους που εξυπηρετούν κοινό γενικά (ILO, 2020) όσο και σε οδηγούς ειδικά (Tse et al., 2006). Η έκταση του φαινομένου στους οδηγούς λεωφορείων φτάνει ακόμη και το 70% (7 στους 10 οδηγούς ανέφεραν ότι δέχτηκαν παρενόχληση εντός του τελευταίου μήνου), σύμφωνα με την εστιασμένη έρευνα των Glaso et al. (2011). Να σημειωθεί, βεβαίως, ότι οι αρνητικές επιδράσεις της έκθεσης των οδηγών σε περιστατικά βίας επέρχονται και στις περιπτώσεις που είναι απλά μάρτυρες του περιστατικού και όχι άμεσα εμπλεκόμενοι.

Κλινικές επιπτώσεις. Η ανάλυση εστίασε και στην κατανόηση των κοινωνικοψυχολογικών μηχανισμών που μετουσιώνουν τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους σε συγκεκριμένες συνέπειες στην υγεία και την απόδοση των εργαζομένων. Επισημάνθηκε ο ρόλος του εργασιακού στρες, το οποίο σύμφωνα και με προηγούμενες μελέτες μπορεί να οδηγήσει σε περαιτέρω συνέπειες στη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων (EU-OSHA, 2002a. EU-OSHA et al., 2009; Leka & Jain, 2010). Ωστόσο διερευνήθηκαν κι άλλοι μηχανισμοί που δρουν προγενέστερα ή/και παράλληλα με το εργασιακό στρες και πιθανώς μεσολαβώντας και σε αυτό. Συγκεκριμένα, οι διεργασίες απόδοσης αιτίων, ιδιαίτερα ως γνωστικές αξιολογικές λειτουργίες, συνδέονται με το εργασιακό στρες μέσα από τη συναλλακτική θεωρητική κατανόησή του, την οποία

υιοθετεί και ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία (EU-OSHA, 2020). Αυτή η θεωρητική τοποθέτηση άνοιξε το δρόμο για τον προσδιορισμό του κοινωνιοψυχολογικού μηχανισμού της κοινωνικής ταύτισης, ο οποίος δυνητικά μπορεί να λειτουργήσει προστατευτικά. Η κοινωνική ή η οργανωσιακή κυρίως ταύτιση συνδέεται, επίσης, με τα επίπεδα ψυχικής έντασης του εργαζομένου, άρα με το εργασιακό στρες, καθώς και με την ποιοτική και ποσοτική του απόδοση και την επαγγελματική του συμπεριφορά (Lee et al., 2015). Η έννοια της οργανωσιακής ταύτισης αποκτά ιδιαίτερο ενδιαφέρον στις περιπτώσεις υστέρησης των παρεχόμενων υπηρεσιών, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, και στο πώς ενδυναμώνεται ή αποδυναμώνεται η ταύτιση του εργαζομένου με τον εταιρεία-εργοδότη του (Park & Back, 2020).

Περνώντας, στη συνέχεια, στις επιδράσεις, οι συμμετέχοντες διατύπωσαν με βεβαιότητα την αντίληψη περί σωματοποίησης της έντασης και ανέφεραν πλήθος σωματικών και ψυχικών συμπτωμάτων ως συνέπειες της διαρκούς έκθεσης σε ΨΚΕ. Οι επιδράσεις αυτές έχουν καταγραφεί επανειλημμένα ως αποτέλεσμα της διαρκούς έκθεσης των οδηγών σε ΨΚΕ (Tse et al., 2006). Σε επίπεδο εργασιακής απόδοσης παρατηρήθηκε μια στάση αποστασιοποίησης από την εργασία ως η πιο συνηθισμένη αντίδραση, η οποία με τη σειρά της οδηγεί είτε στην αποχώρηση από τον οργανισμό είτε στην εκπλήρωση των ελάχιστων απαιτητών εργασιών. Το δεύτερο κομμάτι θα μπορούσε να χαρακτηριστεί και ως μια έκφανση της έννοιας σιωπηλής παραίτησης (Boy & Sürmeli, 2023). Και οι δύο περιπτώσεις κρίνονται ως ζημιογόνες για τους οργανισμούς, οι διοικήσεις των οποίων αισθάνονται με τη σειρά τους αδύναμες να διαχειριστούν αποτελεσματικά και προς γόνιμη κατεύθυνση αυτούς τους εργαζόμενους (Eurofound & EU-OSHA, 2014).

Περιορισμοί. Ο ερευνητικός σχεδιασμός της παρούσας μελέτης συνοδεύεται από κάποιους αναμενόμενους περιορισμούς στη συναγωγή συμπερασμάτων που να αφορούν το σύνολο των οργανισμών αστικής συγκοινωνιών της Ελλάδας και των εργαζομένων τους (Bryman, 2012). Ωστόσο, θα πρέπει να σημειωθεί ότι ο στόχος της

έρευνας ήταν η πληρέστερη κατανόηση του ιδιαίτερων τρόπων επίδρασης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας στο συγκεκριμένο οργανωσιακό πλαίσιο και η εξειδίκευση των θεωρητικών εννοιών στην πρακτική τους εμφάνιση στο επάγγελμα του οδηγού με απώτερο στόχο τη συμβολή στη βελτίωση της εργασιακής τους πραγματικότητας (Schonfeld & Mazzola, 2012). Προς την ίδια κατεύθυνση έχουν κινηθεί κι άλλες ερευνητικές προσπάθειες με παρόμοιο αντικείμενο (Biggs et al., 2009; Mehri et al., 2019). Για να αντιμετωπιστεί αυτός ο περιορισμός έγινε προσπάθεια προσέλκυσης ενός δείγματος που συνδύαζε επαρκή αντιπροσώπευση διαφορετικών οπτικών και πλούτο πληροφοριών. Άλλο περιορισμό αποτέλεσε η εγγενής υποκειμενικότητα της χρησιμοποιούμενης μεθόδου σε συνδυασμό με τη διττή ιδιότητα του ενός εκ των ερευνητών –ο οποίος πραγματοποίησε τις συνεντεύξεις– ως εργαζόμενου στις αστικές συγκοινωνίες. Δηλαδή, κατά την ανάλυση υπήρξε ο κίνδυνος, συνειδητών και μη, μεροληψιών προς συγκεκριμένα θέματα ή συγκεκριμένης κατεύθυνσης ερμηνείας (Bryman, 2012). Ο κίνδυνος αυτός περιορίστηκε με τη διαρκή εποπτεία της ανάλυσης των ευρημάτων, τη θεωρητική σύνδεσή τους με την υπάρχουσα βιβλιογραφία, και την επιδίωξη της επιβεβαιωσιμότητας των ευρημάτων με τους συμμετέχοντες (Ισαρη & Πουρκός, 2015).

Μελλοντικές κατευθύνσεις. Μια δυνητική κατεύθυνση σε επίπεδο ερευνητικών σχεδιασμών αφορά την ενίσχυση της χρησιμότητας των ποιοτικών δεδομένων στην εκτίμηση των ΨΚΕ, μέσα μάλιστα από μια προσέγγιση που ενσωματώνει ένα θεωρητικό πλαίσιο κοινό και με τις ποσοτικές έρευνες.

Κεφάλαιο 3 - 2^η έρευνα - Εκτίμηση των Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων Εργασίας στον χώρο των μεταφορών

Εισαγωγή

Το πρόβλημα. Έχει αναδειχθεί η ανάγκη για μελέτες των ΨΚΕ που εστιάζουν σε συγκεκριμένους εργασιακούς πληθυσμούς, και οι οποίες στηρίζονται σε αξιόπιστους ερευνητικούς σχεδιασμούς (Fernandes & Perreira, 2016). Επιπλέον έχει επισημανθεί ότι οι υπάρχουσες μελέτες συχνά καλύπτουν μεμονωμένους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες, μη ικανοποιώντας την ανάγκη για μια συνολικότερη εκτίμηση, η οποία θα επιτρέπει την ανάλυσή τους μέσα σε ένα πλέγμα αλληλεξαρτήσεων και αλληλεπιδράσεων (Elonainio et al., 2022). Η παρακολούθηση και εκτίμηση των ΨΚΕ είναι σημαντικό βήμα για την ανάπτυξη παρεμβάσεων και πολιτικών πρόληψης και αντιμετώπισής τους, με στόχο την προστασία της σωματικής και ψυχικής υγείας των εργαζομένων (Dollard et al., 2007). Παρά ταύτα, όπως διαπιστώθηκε από την πρώτη, διερευνητική μελέτη, οι οργανισμοί που δραστηριοποιούνται στις μεταφορές δεν προχωράνε στη συστηματική εκτίμηση των ΨΚΕ και μάλιστα παρά τη νομική τους υποχρέωση (EU-OSHA, 2020). Εξαιτίας και αυτού του γεγονότος επισημαίνεται υστέρηση στον προσδιορισμό τιμών αναφοράς και ορίων για τα επίπεδα των ΨΚΕ (Biggs et al., 2009). Χωρίς την ύπαρξη κοινά αποδεκτών ορίων κινδύνου και γενικά χωρίς επαρκείς -ποσοτικά- και αξιόπιστες μετρήσεις, είναι δυσκολότερη η ανάπτυξη και εφαρμογή αποτελεσματικών παρεμβάσεων για την πρόληψη και διαχείριση των ΨΚΕ και ειδικά σε τομείς υψηλού κινδύνου, όπως οι μεταφορές (ILO, 2016; WHO, 2010). Οι προσπάθειες προσδιορισμού κοινά αποδεκτών προτύπων δυσχεραίνονται από τις διαφοροποιήσεις στον τρόπο εκδήλωσης των ΨΚΕ μεταξύ των οργανωσιακών πλαισίων, επιβάλλοντας σχεδόν την ανάγκη εστίασης σε συγκεκριμένους επαγγελματικούς τομείς (WHO, 2010). Επιπλέον, η έλλειψη επαρκών μετρήσεων εκ μέρους των οργανισμών σε αρκετές περιπτώσεις αναδεικνύει την ανάγκη μεθοδικής καθοδήγησης ως προς τον τρόπο που θα πρέπει να πραγματοποιείται η εκτίμηση των ΨΚΕ (Rick & Briner, 2000).

Η παρούσα έρευνα επιδιώκει να καλύψει την έλλειψη δεδομένων εκτίμησης των ΨΚΕ στον τομέα των μεταφορών στην Ελλάδα. Η ποσοτική εκτίμηση των ΨΚΕ στον τομέα των μεταφορών προσφέρει ένα αξιόπιστο πρότυπο στάθμισης των επιπέδων εμφάνισής τους (Burton, 2010; Niedhammer et al., 2012). Τα ποσοτικά δεδομένα διευκολύνουν τον προσδιορισμό σημαντικών συσχετίσεων, την αναγνώριση προβλεπτικών παραγόντων και τη σύγκριση μεταξύ επαγγελμάτων, επιχειρήσεων και διαφορετικών χρονικών στιγμών (Niedhammer et al., 2021; Niedhammer & Chea, 2003; Siegrist et al., 2004). Για το σκοπό αυτό, επιδιώκει την ταυτόχρονη εκτίμηση ενός μεγάλου αριθμού ΨΚΕ, προκειμένου να υπηρετήσει το ρόλο ως μία έρευνα αναφοράς σε συνδυασμό με τη συνολική θεώρηση του εργασιακού περιβάλλοντος.

Σύνδεση με την προηγούμενη έρευνα. Ο σχεδιασμός της παρούσας έρευνας είναι άρρηκτα συνδεδεμένος με τον αντίστοιχο σχεδιασμό και τα ευρήματα της πρώτης έρευνας της διατριβής. Αρχικά, η πρώτη έρευνα εξυπηρέτησε τις ανάγκες ταυτοποίησης των επικρατέστερων ΨΚΕ στον χώρο των μεταφορών, ήτοι τον προσδιορισμό του «ποιοί;» παράγοντες επηρεάζουν τους εργαζόμενους. Σε συνέχεια αυτής, η παρούσα έρευνα έρχεται να αξιολογήσει το «πόσο;» αυτοί οι παράγοντες επηρεάζουν τους εργαζόμενους. Επιτελεί μία λειτουργία ποσοτικοποίησης της επίδρασης σε διαστάσεις σοβαρότητας, συχνότητας και πιθανότητας. Είναι ένας συνδυασμός που στηρίζεται στα βήματα εκτίμησης των ΨΚΕ του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA, 2002) και τις κατευθύνσεις άλλων διεθνών οργανισμών (NIOSH, 2015; SWA, 2022; WHO, 2010). Ένα δεύτερο συνδετικό στοιχείο αφορά την προσθήκη στη μελέτη κάποιων ΨΚΕ που αναγνωρίστηκαν ως σημαντικοί, όπως για παράδειγμα η ανάγκη για ξεκούραση. Η εκτίμηση επιδιώκει να καλύψει ένα ευρύ φάσμα χαρακτηριστικών του ψυχοκοινωνικού περιβάλλοντος εργασίας που επικρατούν στον τομέα των μεταφορών. Τρίτον, η προηγούμενη έρευνα ανέδειξε την ενεργοποίηση κοινωνιοψυχολογικών μηχανισμών, όπως η Κοινωνική και Οργανωσιακή Ταυτότητα, τους οποίους η παρούσα μελέτη έρχεται να συνδυάσει με την εκτίμηση των ΨΚΕ προκειμένου να διερευνήσει σχέσεις συνάφειας και προβλεπτικά μοντέλα. Τέταρτον, η παρούσα έρευνα επιχειρεί να δώσει αρκετή προσοχή στο ζήτημα της βίας και

παρενόχλησης στην εργασία, το οποίο αναδείχθηκε σε ιδιαίτερη θεματική κατά την πρώτη ερευνητική προσπάθεια.

Υποθέσεις και θεωρητικό υπόβαθρο. Η ένταξη ενός πλήθους ΨΚΕ και η διερεύνηση των αλληλεπιδράσεων και των συσχετίσεων με επιπτώσεις στην υγεία, την ασφάλεια και την απόδοση, υποστηρίζεται από το θεωρητικό μοντέλο Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία (Demerouti et al., 2001), το οποίο συνδυάζει αξιοπιστία και ευελιξία (Demerouti et al., 2001; Schaufeli, 2017). Το σύνολο των ΨΚΕ που θα μελετηθούν, θα κατηγοριοποιηθούν σε Απαιτήσεις και Πόρους. Σε αντιστοιχία δε με τις κύριες υποθέσεις του μοντέλου, αναμένεται ότι οι υψηλότερες Απαιτήσεις σχετίζονται με αυξημένα επίπεδα Επαγγελματικής Εξουθένωσης και χειρότερα επίπεδα υγείας. Αντίστροφα, οι υψηλότεροι Πόροι αναμένεται να σχετίζονται με ισχυρότερη Εργασιακή Δέσμευση και Ικανοποίηση και χαμηλότερη Επαγγελματική Εξουθένωση (burnout) και Πρόθεση για αποχώρηση. Έχοντας ως βάση το θεωρητικό αυτό πλαίσιο και σε συνδυασμό με τα ευρήματα της προηγούμενης έρευνας, αναμένεται να αναζητηθούν επιπλέον μονοπάτια για την ενίσχυση της Εργασιακής Δέσμευσης και Ικανοποίησης και την αποφυγή για της Επαγγελματικής Εξουθένωσης, μέσω της ενσωμάτωσης των κοινωνιοψυχολογικών μηχανισμών, όπως η Κοινωνική Ταυτότητα, η Οργανωσιακή Ταύτιση και η Σχετική Αποστέρηση. Η διερεύνηση του ρόλου των κοινωνιοψυχολογικών μηχανισμών φαίνεται να είναι συμβατή με το μοντέλο, καθώς ήδη ενσωματώνει δύο - και μάλιστα αντιθετικές- ψυχολογικές διεργασίες: αυτή της επιδείνωσης της υγείας και αυτή της κινητοποίησης (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti & Bakker, 2011; Schaufeli & Taris, 2014). Η χρήση του μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία μπορεί να δώσει χρήσιμα στοιχεία ως προς την εφαρμοσιμότητα και την ερμηνευτική του δυνατότητα και στα επαγγέλματα των μεταφορών (Schaufeli, 2017). Αν μάλιστα τεκμηριωθούν οι υποθέσεις για τον κρίσιμο ρόλο των κοινωνιοψυχολογικών μηχανισμών, η παρούσα ποσοτική έρευνα μπορεί να οδηγήσει σε εμπλουτισμό του θεωρητικού πλαισίου, αλλά και σε προσδιορισμό αποτελεσματικών δράσεων διαχείρισης των ΨΚΕ.

Όλες οι παραπάνω υποθέσεις θα ελεγχθούν μέσα από μία οπτική που εστιάζει στο σύνολο του συστήματος των αλληλεπιδράσεων των ΨΚΕ και όχι μόνο σε

μεμονωμένους παράγοντες. Αυτή η προσέγγιση βασίζεται στην υπόθεση ότι πολυμεταβλητά ψυχολογικά δεδομένα και έννοιες όπως οι ΨΚΕ γίνονται περισσότερο κατανοητά και διευκολύνεται η ανάλυση και πρόβλεψή τους μέσα από την θεώρησή τους ως σύστημα (Barabasi, 2016; Meadows, 2009). Η συστημική θεώρηση αποτελεί ένα σημαντικό εργαλείο για την αποτελεσματική αντιμετώπιση ζητημάτων που επεκτείνονται σε πολλαπλές διαστάσεις -κοινωνικές, οικονομικές, ψυχολογικές- όπως οι ΨΚΕ (σύμφωνα και με τον ορισμό τους). Η δικτυακή προσέγγιση είναι ένας τρόπος συστημικής θεώρησης και περιλαμβάνει την αναγνώριση σημαντικών κόμβων-στοιχείων του εργασιακού -σε αυτήν την περίπτωση- περιβάλλοντος και αποτυπώνει τις -υπό συνθήκες- σχέσεις που υπάρχουν μεταξύ τους και κατά ζεύγη και σε ομάδες (Borsboom et al., 2021). Η δικτυακή προσέγγιση έχει αξιοποιηθεί τα τελευταία χρόνια στον τομέα της ψυχολογίας και ειδικά της ψυχοπαθολογίας (Isvoranu et al., 2021; Robinaugh et al., 2020; van Borkulo et al., 2014). Με δεδομένη την διαφοροποιημένη εκδήλωση των ΨΚΕ και την πολυμεταβλητή δομή τους, μια δευτερεύουσα υπόθεση είναι ότι η εφαρμογή της δικτυακής ανάλυσης θα διευκολύνει την αναγνώριση και την ερμηνεία πολυμεταβλητών μοτίβων των παραγόντων κινδύνου για την ατομική και οργανωσιακή ευημερία (Deserno et al., 2017). Παράλληλα και σε συνδυασμό με τις αρχικές θεωρητικές υποθέσεις, θα συγκριθεί η δομή του μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία με τη δομή του συστήματος των εμπειρικών δεδομένων της παρούσας προκειμένου να αξιολογηθεί και (αν χρειαστεί) να βελτιωθεί η υπάρχουσα θεωρία (Haslbeck et al., 2021).

Πέραν των ανωτέρω βασικών υποθέσεων, η παρούσα μελέτη επιδιώκει την εξέταση μίας σειράς ερωτημάτων, τα οποία παραμένουν λόγω της έλλειψης ερευνητικών δεδομένων για τον συγκεκριμένο επαγγελματικό κλάδο στην Ελλάδα. Συγκεκριμένα, εξετάζεται: i) Ποιοι είναι οι επικρατέστεροι ΨΚΕ για τους εργαζόμενους στις μεταφορές στην Ελλάδα, ii) Ποιοι είναι οι τομείς οργάνωσης της εργασίας που χρήζουν παρεμβάσεων κατά προτεραιότητα, iii) Πώς συγκρίνονται οι επικρατέστεροι ΨΚΕ με άλλους εργασιακούς πληθυσμούς στην Ελλάδα, iv) Πώς συγκρίνονται οι επικρατέστεροι ΨΚΕ με αντίστοιχους πληθυσμούς του εξωτερικού. Σε όλα τα παραπάνω ερωτήματα, σύμφωνα και με τα όσα έχουν παρατεθεί προηγουμένως, αναμένεται η

διαπίστωση στατιστικά σημαντικών διαφορών στην αξιολόγηση των ΨΚΕ τόσο ανάμεσα στις ειδικότητες εντός του δείγματος, όσο και ανάμεσα στο παρόν δείγμα και σε μετρήσεις ΨΚΕ σε άλλους εργασιακούς πληθυσμούς στην Ελλάδα και το εξωτερικό (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001; Leka & Jain, 2010). Συμπληρωματικά, στους στόχους της παρούσας περιλαμβάνεται ο έλεγχος εγκυρότητας του εργαλείου COPSOQ III για τον συγκεκριμένο πληθυσμό εργαζομένων.

Πίνακας 2. Συγκεντρωτικός πίνακας ερευνητικών ερωτημάτων και υποθέσεων

Ερευνητικός στόχος	Ερευνητικό ερώτημα	Ερευνητική υπόθεση
Αποτύπωση του πεδίου: Αξιολογούμενοι ΨΚΕ στο εργασιακό πεδίο των μεταφορών και κοινωνιοψυχολογικές διαστάσεις	Ποιοι είναι οι επικρατέστεροι ΨΚΕ για τους εργαζόμενους στις μεταφορές στην Ελλάδα	Το επίπεδο αξιολόγησης των ΨΚΕ διαφοροποιείται ανάλογα με την ειδικότητα, το επαγγελματικό πεδίο και την ηλικία.
	Πώς συγκρίνονται οι αξιολογήσεις των ΨΚΕ μεταξύ διαφορετικών επαγγελμάτων και πλαισίων στο δείγμα	Το επίπεδο αξιολόγησης των ΨΚΕ διαφοροποιείται ανάλογα με την ειδικότητα, το επαγγελματικό πεδίο και την ηλικία.
	Πώς συγκρίνονται οι επικρατέστεροι ΨΚΕ με άλλους εργασιακούς πληθυσμούς	Το επίπεδο αξιολόγησης των ΨΚΕ διαφοροποιείται

Ερευνητικός στόχος	Ερευνητικό ερώτημα	Ερευνητική υπόθεση
		ανάλογα με την ειδικότητα, το επαγγελματικό πεδίο και την ηλικία.
	Ποιοι είναι οι τομείς οργάνωσης της εργασίας που χρήζουν παρεμβάσεων κατά προτεραιότητα	Αναμενόταν η εύρεση υψηλών τιμών ψυχοκοινωνικού κινδύνου σε διαστάσεις όπως ο ρυθμός εργασίας, η βία και παρενόχληση, η επιρροή, η ανάγκη για ξεκούραση και η σύγκρουση προσωπικής- εργασιακής ζωής
	Πώς συσχετίζονται οι μεταβλητές μεταξύ τους	Αναμενόταν η εύρεση σημαντικών στατιστικών συσχετίσεων μεταξύ των ΨΚΕ και μεταξύ των ΨΚΕ και των κοινωνιοψυχολογικών μεταβλητών

Ερευνητικός στόχος	Ερευνητικό ερώτημα	Ερευνητική υπόθεση
Πρακτική συμβολή: Τυπολογίες εργαζομένων με βάση το επίπεδο προσλαμβανόμενων ΨΚΕ και κατασκευή προβλεπτικών μοντέλων διαχείρισης ΨΚΕ	Διερεύνηση και παραγωγή πρακτικών κανόνων ερμηνείας, πρόβλεψης και διαχείρισης της ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία	Ο συνδυασμός ΨΚΕ και κοινωνιοψυχολογικών μηχανισμών μπορεί να εξηγήσει υψηλότερη διακύμανση σε σχέση με μεμονωμένους ΨΚΕ
	Εξέταση της ερμηνευτικής και προβλεπτικής εφαρμογής των θεωριών της Κοινωνικής Ταυτότητας και της Σχετικής Αποστέρησης ως προς τις συνέπειες των ΨΚΕ στην εργασιακή ικανοποίηση, απόδοση και υγεία των επαγγελματιών οδηγών.	Η Κοινωνική Ταυτότητα, η Οργανωσιακή Ταύτιση και η Σχετική Αποστέρηση προβλέπουν την Εργασιακή Πίεση.
Θεωρητική επιβεβαίωση, σύνθεση και εμπλουτισμός	Έλεγχος της εφαρμοστικότητας του μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία στο επαγγελματικό πλαίσιο των μεταφορών και ειδικότερα στο επάγγελμα του οδηγού.	Το μοντέλο Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως ερμηνευτικό και προβλεπτικό εργαλείο στο επαγγελματικό πλαίσιο των μεταφορών και ειδικότερα στο επάγγελμα του οδηγού.

Ερευνητικός στόχος	Ερευνητικό ερώτημα	Ερευνητική υπόθεση
	Έλεγχος της συστημικής θεώρησης μέσα από την δικτυακή ανάλυση.	Οι ΨΚΕ σχηματίζουν δίκτυο με εμφανείς ομαδοποιήσεις σύμφωνα με τη θεωρία Απαιτήσεων- Πόρων στην Εργασία.

Σκοπός της έρευνας. Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να διερευνήσει με διαφορετική οπτική τις σχέσεις και τις αλληλεξαρτήσεις των ΨΚΕ, και μεταξύ τους και με τις επιδράσεις στην ατομική και οργανωσιακή ευημερία. Ο διερευνητικός χαρακτήρας της συνάδει με τον συγχρονικό, διατομεακό σχεδιασμό, καθώς προτεραιότητα είναι η συγκέντρωση όσο το δυνατόν μεγαλύτερου αριθμού δεδομένων, με αξιόπιστα εργαλεία, προκειμένου να αξιολογηθούν συστηματικά και έγκυρα οι σχέσεις μεταξύ των μεταβλητών (Spector, 2019). Η έρευνα στοχεύει στην αποτύπωση των χαρακτηριστικών της εργασίας του συγκεκριμένου εργασιακού πληθυσμού και στη μελέτη των κρισιμότερων ΨΚΕ που οδηγούν σε επιπτώσεις στην ατομική και οργανωσιακή ευημερία. Τον σκοπό αυτό εξυπηρετεί επίσης ο συγκεκριμένος ερευνητικός σχεδιασμός, καθώς συνίσταται για μελέτες επιπολασμού και προσδιορισμού προβλεπτικών παραγόντων για την υγεία (Wang & Cheng, 2020). Στους σκοπούς της έρευνας εντάσσεται η ανάδειξη μίας διαφορετικής θεώρησης στο πεδίο μελέτης των ΨΚΕ, καθώς και η αξιολόγηση της ερμηνευτικής δυνατότητας κοινωνιοψυχολογικών εννοιών που δεν έχουν αξιοποιηθεί. Υπό αυτό το πρίσμα, ο παρών ερευνητικός σχεδιασμός θεωρείται κατάλληλος για την διερεύνηση νέων σχέσεων (Spector, 2019). Επιπλέον, δίνεται ξεχωριστή βαρύτητα στην ανάλυση των δεδομένων, ακολουθώντας μία στρατηγική κλιμακούμενης πολυπλοκότητας προκειμένου να εξεταστούν με επάρκεια οι θεωρητικές υποθέσεις. Δίνοντας προτεραιότητα στην αναλυτική στρατηγική, προτιμήθηκε μια πιο λιτή επιλογή στο μεθοδολογικό σχεδιασμό της έρευνας, ο οποίος όμως εξασφαλίζει

επαρκή υποστήριξη των στόχων της ανάλυσης και ειδικά της διερεύνησης του τρόπου που οι ΨΚΕ αλληλεπιδρούν συνδυαστικά (Kraemer et al., 2001). Ανάμεσα στους στόχους είναι η διερεύνηση της ανάδυσης ενδιάμεσων αποτελεσμάτων και της σταδιακής εξέλιξης των αρνητικών επιπτώσεων στην υγεία και την εργασιακή απόδοση, ακολουθώντας τις υποθέσεις του μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία (Demerouti et al., 2001). Διατομεακές, συγχρονικές έρευνες έχουν χρησιμοποιηθεί πολύ συχνά για την διερεύνηση των διεργασιών ανάπτυξης ασθενειών (Kraemer et al., 2000). Καταληκτικά, ο βασικός σκοπός της παρούσας είναι η περιγραφή του φαινομένου των ΨΚΕ στους εργαζόμενους στις μεταφορές και η ταυτόχρονη μελέτη ενός μεγάλου αριθμού μεταβλητών (εργασιακών και κοινωνιοψυχολογικών), προκειμένου να διερευνηθούν σημαντικές σχέσεις και αλληλεπιδράσεις. Το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα είναι μια επαναπροσέγγιση του φαινομένου μέσα από μια εμπλουτισμένη κατανόηση και με πιο συνολική οπτική. Για το σκοπό αυτό κρίθηκε ως πλέον κατάλληλη η παρούσα ποσοτική, συγχρονική, διατομεακή έρευνα.

Μέθοδος

Σε αυτό το κεφάλαιο θα περιγραφεί η μέθοδος της δεύτερης ερευνητικής απόπειρας της διατριβής. Πραγματοποιήθηκε διατομεακή, συγχρονική, ποσοτική έρευνα με τη χρήση ερωτηματολογίων αυτοαναφοράς. Εργαζόμενοι στις μεταφορές, ανεξαρτήτως ειδικότητας, προσκλήθηκαν να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο με σκοπό την εξαγωγή εκτίμησης των Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων Εργασίας στον επαγγελματικό χώρο των μεταφορών. Το ερωτηματολόγιο προέκυψε μέσα από μια διαδικασία σύνθεσης υπαρχόντων, σταθμισμένων, έγκυρων εργαλείων με νέες κατασκευές και προσαρμογές. Οι προσαρμογές και οι νέες κατασκευές ήταν το αποτέλεσμα της 1^{ης} ερευνητικής απόπειρας, την οποία ακολούθησε μια προπαρασκευαστική διαδικασία επάλληλων δοκιμών με εκπροσώπους των εργαζομένων στις μεταφορές.

Δείγμα. Πραγματοποιήθηκε δειγματοληψία μη πιθανότητας και συγκεντρώθηκε δείγμα διευκόλυνσης. Αυτή η στρατηγική δειγματοληψίας αποτελεί τη συνήθη επιλογή για τη μεγάλη πλειοψηφία των ερευνών στην οργανωσιακή ψυχολογία (Etikan et al., 2016; Zickar & Keith, 2023). Μάλιστα οι Landers και Behrend (2015) υποστηρίζουν ότι

στην έρευνα στην Οργανωσιακή και Βιομηχανική Ψυχολογία όλα τα δείγματα είναι διευκόλυνσης. Οι συμμετέχοντες προσελκύστηκαν μέσω συνδικαλιστικών οργανώσεων και ιδιαίτερα μέσα από τη συνεργασία με τη δευτεροβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση: Ομοσπονδία Συνδικάτων Μεταφορών Ελλάδος (ΟΣΜΕ). Η ΟΣΜΕ απέστειλε πρόσκληση με τον σύνδεσμο του ερωτηματολογίου στα σωματεία-μέλη της, τα οποία με τη σειρά τους καλούσαν τους εργαζόμενους-μέλη τους να το συμπληρώσουν (μέσω του ηλεκτρονικού συνδέσμου). Επιπλέον, αναρτήθηκαν προσκλήσεις σε μέσα κοινωνικής δικτύωσης και κλαδικές ιστοσελίδες. Εκτός του ηλεκτρονικού συνδέσμου, παραδόθηκαν ερωτηματολόγια και σε έντυπη μορφή σε εκπροσώπους εργαζομένων στις μεταφορές, οι οποίοι ανέλαβαν να τα διανείμουν σε ενδιαφερόμενους. Η αξιοποίηση των δυνατοτήτων της τεχνολογίας για την προσέλκυση και ηλεκτρονική συμπλήρωση των ερωτηματολογίων αποτελεί τη συνήθη επιλογή στις έρευνες της οργανωσιακής ψυχολογίας (Van Quaquebeke et al., 2022). Πρόσθετα, προκρίνεται για την περίπτωση προσέλκυσης εργαζομένων που, όπως οι οδηγοί, βρίσκονται την περισσότερη ώρα εκτός εγκαταστάσεων και χώρων γραφείου, και συνεπώς εξυπηρετούνται περισσότερο για τη συμπλήρωση μέσω κινητών ηλεκτρονικών συσκευών, παρά παραδοσιακών εντύπων (Gosling & Mason, 2015). Άλλωστε ήδη από το (2004) οι Gosling κ.α. υποστήριζαν ότι τα ευρήματα ηλεκτρονικών ερευνών συμβαδίζουν με αυτά που βασίζονται σε δεδομένα που συλλέχθηκαν με παραδοσιακές μεθόδους. Η δε εμπλοκή των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην προσέγγιση συμμετεχόντων έχει ακολουθηθεί σε παρόμοιες έρευνες σε εργαζόμενους στις μεταφορές (Useche et al., 2021). Επισημαίνεται ότι προηγήθηκε προσπάθεια προσέγγισης εταιρειών που απασχολούν επαγγελματίες οδηγούς (π.χ. ιδιωτικά σχολεία) καθώς και των μεγάλων οργανισμών μεταφορών που δραστηριοποιούνται ειδικά στις αστικές συγκοινωνίες, χωρίς να υπάρξει ωστόσο ανταπόκριση εκ μέρους τους.

Η προσέλκυση των συμμετεχόντων μέσω συνδικαλιστικών οργανώσεων αντί μέσω των εταιρειών που εργάζονται εκτιμάται ότι ενισχύει τον εθελοντικό χαρακτήρα της έρευνας και την προστασία της ανωνυμίας, και αντίστοιχα μειώνει την καχυποψία και την επιφυλακτικότητα των συμμετεχόντων με θετικές συνέπειες στην ποιότητα των

απαντήσεων (Barling et al., 1992). Λήφθηκε μέριμνα ώστε να μην καθίσταται εφικτή η ταυτοποίηση των συμμετεχόντων από τα δημογραφικά στοιχεία και τα στοιχεία επαγγελματικής ιδιότητας που συλλέχθηκαν. Οι συμμετέχοντες ενημερώνονταν για τον σκοπό και τον εθελοντικό χαρακτήρα της έρευνας, την προστασία της ανωνυμίας τους και το δικαίωμα υπαναχώρησης μέσα από ξεχωριστό φύλλο ενημέρωσης τόσο στην ηλεκτρονική όσο και στην έντυπη μορφή του ερωτηματολογίου. Τα ερωτηματολόγια συμπληρώθηκαν είτε σε έντυπη είτε σε ηλεκτρονική μορφή κατά την χρονική περίοδο από 10 Απριλίου 2023 έως 10 Ιουνίου 2023. Η επιλογή μιας δίμηνης περιόδου συλλογής συμβαδίζει με παρεμφερείς έρευνες στο εξωτερικό (Dezmar Krainz et al., 2017; Kresal et al., 2017). Προτιμήθηκε μια πιο σύντομη περίοδος συλλογής σε σχέση με άλλες έρευνες, όπως των Aminian κ.α. (2016), Useche κ.α., (2019), οι οποίες επέκτειναν την περίοδο συλλογής σε περισσότερους μήνες, εκτιμώντας ότι έτσι θα διασφαλιστεί η ομοιομορφία στις επικρατούσες συνθήκες εργασίας, κατά τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων και να περιοριστούν οι επιδράσεις από τυχόν άλλα γεγονότα σε κοινωνικό-πολιτικό επίπεδο.

Ένα σημείο προβληματισμού ως προς τη δεοντολογία της έρευνας αποτέλεσε η διττή ιδιότητα του ερευνητή, ο οποίος ήταν και εργαζόμενος σε εταιρεία μεταφορών. Για την αντιμετώπιση των πιθανών ηθικών ζητημάτων και ειδικά της προστασίας του εθελοντικού χαρακτήρα της συμμετοχής, και του ενδεχόμενου επηρεασμού των απαντήσεων -μέσω δημιουργίας συγκεκριμένων προσδοκιών- περιορίστηκε η εμπλοκή του ερευνητή στη διανομή των προσκλήσεων εντός του οργανισμού απασχόλησής του και επιλέχθηκε η μη διανομή έντυπων ερωτηματολογίων από τον ίδιο.

Συνολικά συγκεντρώθηκαν 439 πλήρως συμπληρωμένα ερωτηματολόγια, τα στοιχεία των οποίων θα παρουσιαστούν στη συνέχεια. Τα ερωτηματολόγια συμπληρώθηκαν από εργαζομένους σε οργανισμούς και εταιρείες μεταφορών τόσο οδικών όσο και σιδηροδρομικών και που ανήκουν στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα. Το σύνολο του πληθυσμού στους συγκεκριμένους κλάδους των μεταφορών είναι δύσκολο να προσδιοριστεί, καθώς οι καταγραφές της ΕΛΣΤΑΤ συμπεριλαμβάνουν σε μία κατηγορία τους απασχολούμενους σε χερσαίες, πλωτές, αεροπορικές μεταφορές, αποθήκευση & υποστηρικτικές προς τη μεταφορά δραστηριότητες, καθώς και

ταχυδρομικές και ταχυμεταφορικές δραστηριότητες. Σε κάθε περίπτωση, το δείγμα είναι διευκόλυνσης και χαρακτηρίζεται εξ ορισμού από επιφυλάξεις ως προς την αντιπροσωπευτικότητα, η οποία με τη σειρά της περιορίζει τη δυνατότητα γενίκευσης των αποτελεσμάτων (Etikan et al., 2016; Zickar & Keith, 2023). Από την άλλη πλευρά οι Highhouse και Gillespie (2022) υποστηρίζουν ότι δεν έχουν σημασία τα δείγματα κατά την παρατήρηση βασικών ψυχολογικών φαινομένων. Τελικά, η αξιολόγηση της ποιότητας του δείγματος δεν αποτελεί μια διαζευκτική επιλογή μεταξύ «καλού» και «κακού». Αντιθέτως θα πρέπει να εξεταστεί σε συνδυασμό με τα αποτελέσματα στους δείκτες εγκυρότητας και λαμβάνοντας υπόψη τα συμπεράσματα που αναδύονται στα ερευνητικά ερωτήματα (Landers & Behrend, 2015). Η δειγματοληψία ευκολίας, το μέγεθος του δείγματος και η έντονη ανισορροπία μεταξύ των φύλων -αν και αντανakλούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του επαγγέλματος- εγείρουν επιφυλάξεις σχετικά με τη γενικευσιμότητα, οι οποίες συζητούνται στους περιορισμούς.

Στον πίνακα 2.1 παρουσιάζονται τα δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά του δείγματος. Οι άνδρες κυριαρχούν στο δείγμα, αποτελώντας το 83,8% (N = 368), ενώ οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν μόνο το 16,2% (N = 71) των συμμετεχόντων. Είναι ένα αναμενόμενο αποτέλεσμα, αν ληφθεί υπόψη ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι στις μεταφορές είναι οδηγοί και η συγκεκριμένη επαγγελματική ομάδα κυριαρχείται από ανδρικό πληθυσμό. Η κατάταξη σε ηλικιακές ομάδες δείχνει ότι σχεδόν 1 στους δύο συμμετέχοντες ανήκει στην ηλικιακή ομάδα των 45-54 ετών (48,5%, N = 213). Ακολουθούν σε ποσοστό η ηλικιακή ομάδα των 35-44 ετών (26,4%, N = 116) και αυτή των 55 ετών και άνω (15,7%, N = 69). Τέλος υπάρχει μικρότερη αντιπροσώπευση στην ηλικιακή ομάδα των 25-34 ετών (7,5%, N = 33). Σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση, οι έγγαμοι αποτελούν την πλειονότητα του δείγματος (74,5%, N = 327), ενώ οι άγαμοι (18,0%, N = 79), οι διαζευγμένοι (6,4%, N = 28) και οι χήροι (1,1%, N = 5) συγκεντρώνουν εμφανώς μικρότερα ποσοστά. Τέλος, στην εκπαιδευτική βαθμίδα, οι μισοί συμμετέχοντες έχουν ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (49,0%, N = 215) και περίπου 1 στους 5 μια μέση τεχνική σχολή ή ΙΕΚ (22,1%, N = 97). Λίγο χαμηλότερο είναι το ποσοστό των συμμετεχόντων που έχουν ολοκληρώσει σπουδές σε ΑΕΙ ή ΑΤΕΙ 19,4%

(N = 85) και μόλις ένα 4,1% (N = 18) του δείγματος ανήκει στην κατηγορία της υποχρεωτικής εκπαίδευσης.

Πίνακας 2.1. Τα δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά του δείγματος

Μεταβλητή	Συχνότητα (N)	Ποσοστό (%)
Φύλο		
Άντρες	368	83,8
Γυναίκες	71	16,2
Ηλικία		
Μέχρι και 24 ετών	8	1,8
25-34 ετών	33	7,5
35-44 ετών	116	26,4
45-54 ετών	213	48,5
55 ετών ή παραπάνω	69	15,7
Οικογενειακή κατάσταση		
Άγαμος	79	18,0
Έγγαμος	327	74,5
Διαζευγμένος	28	6,4
Χήρος	5	1,1
Εκπαιδευτική βαθμίδα		
Υποχρεωτική Εκπαίδευση	18	4,1
Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	215	49,0
Μέση Τεχνική Σχολή/IEK	97	22,1
ΑΕΙ/ΑΤΕΙ	85	19,4
Υποχρεωτική Εκπαίδευση	18	4,1

Στον ακόλουθο πίνακα 2.2 παρουσιάζονται στοιχεία για τα εργασιακά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων. Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων εργάζονται ως οδηγοί (N = 299, 68,1%). Ακολουθούν σε ποσοστό οι εργαζόμενοι σε διοικητικές θέσεις (N = 50, 11,4%), το προσωπικό διαχείρισης κυκλοφορίας (N = 45, 10,3%), το προσωπικό ελέγχου/είσπραξης κομίστρου (N = 29, 6,6%), και το τεχνικό προσωπικό (N = 16, 3,6%). Οι συμμετέχοντες έχουν καταταγεί σε αυτές τις κατηγορίες με βάση την θέση εργασίας που δήλωσαν και η οποία θα παρουσιαστεί αναλυτικά στον πίνακα 3. Η επιλογή τύπου οχήματος έγινε με ερώτηση στο ερωτηματολόγιο και σύμφωνα με τις απαντήσεις η πλειοψηφία των συμμετεχόντων εργάζεται σε αστικά λεωφορεία (N = 177, 40,3%),

ακολουθούμενο από τα τρένα/μετρό (N = 88, 20,0%), τα ΚΤΕΛ υπεραστικών γραμμών (N = 77, 17,5%), τα αστικά τρόλλεϋ (N = 41, 9,3%), και τα ΚΤΕΛ αστικών γραμμών (N = 19, 4,3%). Άλλοι τύποι οχημάτων περιλαμβάνουν τουριστικά λεωφορεία/πούλμαν/van (N = 11, 2,5%), σχολικά λεωφορεία (N = 15, 3,4%), ταξί (N = 3, 0,7%), και φορτηγά (N = 8, 1,8%). Τέλος, καθώς η έρευνα κάλυψε περιοχές από ολόκληρη την Ελλάδα, είναι σκόπιμο να αναφερθεί ότι η πλειοψηφία των συμμετεχόντων εργάζεται στην Αθήνα (N = 283, 64,5%) Σε ποσοστό 15,7%, οι συμμετέχοντες εργάζονται στη Θεσσαλονίκη (N = 69) και οι υπόλοιποι συμμετέχοντες (N = 87, 19,8%) σε άλλες πόλεις.

Πίνακας 2.2. Τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά του δείγματος

Μεταβλητή	Συχνότητα (N)	Ποσοστό (%)
Κατηγορία εργασίας		
Οδηγός	299	68,1
Προσωπικό Ελέγχου/Είσπραξης	29	6,6
Κομίστρου		
Διοικητικό Προσωπικό	50	11,4
Προσωπικό Διαχείρισης Κυκλοφορίας	45	10,3
Τεχνικό Προσωπικό	16	3,6
Τύπος οχήματος		
Τρένο/Μετρό	88	20,0
Αστικά Λεωφορεία	177	40,3
Αστικά Τρόλλεϋ	41	9,3
ΚΤΕΛ Αστικών Γραμμών	19	4,3
ΚΤΕΛ Υπεραστικών Γραμμών	77	17,5
Τουριστικά Λεωφορεία/Πούλμαν/Van	11	2,5
Σχολικά	15	3,4
Ταξί	3	0,7
Φορτηγά	8	1,8
Πόλη		
Αθήνα	283	64,5
Θεσσαλονίκη	69	15,7
Άλλη πόλη	87	19,8

Ακολουθεί ο πίνακας 2.3 με αναλυτική περιγραφή των συχνοτήτων και των σχετικών ποσοστών για τις θέσεις εργασίας, έτσι όπως συγκεντρώθηκαν από τα ερωτηματολόγια:

Πίνακας 2.3. Επαγγελματική ειδικότητα (θέση εργασίας) συμμετεχόντων

Μεταβλητή	Συχνότητα (N)	Ποσοστό (%)
Θέση εργασίας		
Συντονιστής Δικτύου	3	0,7
Ρυθμιστής Κυκλοφορίας	10	2,3
Ελεγκτής Ισχύος	8	1,8
Ελεγκτής Πληροφοριών	5	1,1
Αρχιτεχνίτης	1	0,2
Μηχανοδηγός	1	0,2
Τεχνίτης Γραμμής	7	1,6
Ηλεκτρολόγος Γραμμής	1	0,2
Διοικητικός Υπάλληλος	51	11,62
Οδηγός	298	67,9
Ελεγκτής/εισπράκτορας	9	2,1
Σταθμάρχης/Επόπτης	17	3,9
Πωλητής εισιτηρίων	19	4,3
Προσωπικό Φύλαξης	2	0,5
Τεχνίτης	7	1,6
Συντονιστής Δικτύου	3	0,7

Με βάση τον Τύπο οχήματος μπορεί να γίνει κατάταξη των συμμετεχόντων στις εξής κατηγορίες, έτσι όπως αποτυπώνονται στον πίνακα 2.4:

Πίνακας 2.4. Ανάλυση του δείγματος ανά κατηγορία μεταφορών

Μεταβλητή	Συχνότητα (N)	Ποσοστό (%)
Κατηγορία μεταφορών		
Σιδηροδρομικές	88	20,0
Οδικές	351	80,0
Αστικές Οδικές Συγκοινωνίες		
Ναι	237	54,0
Όχι	202	46,0

Η κατηγορία μεταφορών χωρίστηκε σε δύο βασικές υποκατηγορίες: α) σιδηροδρομικές και β) οδικές μεταφορές. Όπως φαίνεται στον πίνακα 2.4, οι εργαζόμενοι οδικές μεταφορές κυριαρχούν στο δείγμα, με συχνότητα 351 (80,0%). Αντίθετα, ο αριθμός των συμμετεχόντων εκ μέρους των σιδηροδρομικών μεταφορών είναι μικρότερος, με

συχνότητα 88 (20,0%). Μια δεύτερη κατηγοριοποίηση αφορά τη λειτουργία ή μη στα πλαίσια των Αστικών Οδικών Συγκοινωνιών. Όπως καταδεικνύεται από τον πίνακα 2.4, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων εργάζονται στις αστικές οδικές συγκοινωνίες, με συχνότητα 237 (54,0%). Οι υπόλοιποι συμμετέχοντες, με συχνότητα 202 (46,0%) εργάζονται σε φορείς/οργανισμούς που δεν εξυπηρετούν τις αστικές συγκοινωνίες με οδικά μέσα. Συνεχίζοντας την περιγραφή των εργασιακών χαρακτηριστικών του δείγματος, παρατίθεται ο πίνακας 5, ο οποίος παρουσιάζει τα έτη εργασίας τους. Η μέση διάρκεια εργασίας στον τρέχοντα οργανισμό είναι 16,65 έτη (SD = 9,85). Αντίστοιχα, ο μέσος όρος ετών εργασίας συνολικά είναι 25,17 (SD = 8,75). Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν ότι ο μέσος συμμετέχοντας έχει παραμείνει στον ίδιο οργανισμό για μεγάλο χρονικό διάστημα. Μάλιστα, η μέγιστη τιμή για την εργασία στον τρέχοντα οργανισμό είναι τα 41 έτη.

Πίνακας 2.5. Έτη εργασίας (συνολικά και στον οργανισμό)

Μεταβλητή	M	SD	Min	Max
Έτη εργασίας (στον τρέχοντα οργανισμό)	16,65	9,85	1	41
Έτη εργασίας συνολικά	25,17	8,75	1	47

Κλείνει η περιγραφή των εργασιακών χαρακτηριστικών του δείγματος με τον πίνακα 2.6, ο οποίος καλύπτει την οργάνωση της εργασίας των συμμετεχόντων, κυρίως σε σχέση με το ωράριο. Η πρώτη ερώτηση σε σχέση με την οργάνωση της εργασίας αφορούσε την πλήρη ή μερική απασχόληση. Όπως φαίνεται στον πίνακα 2.6, όλοι οι συμμετέχοντες (N = 439, 100%), εργάζονται με πλήρες ωράριο. Επίσης, οι περισσότεροι συμμετέχοντες εργάζονται σε καθεστώς κυλιόμενου ωραρίου αφού σε ποσοστό 85,9% (N = 377), έναντι 14,1% (N = 62), εργάζονται τουλάχιστον 1 φορά τον μήνα Σαββατοκύριακο ή αργίες. Ομοίως, σε ποσοστό 75,6% (N = 332), έναντι 24,4% (N = 107), εργάζονται τουλάχιστον 1 φορά την εβδομάδα απόγευμα (μετά τις 18:30) ή νύχτα (πριν τις 6:00 π.μ.). Σχετικά με τη διάρκεια των βάρδιών, οι περισσότεροι εργαζόμενοι (68,3%, N = 300) έχουν βάρδιες διάρκειας 6-8 ωρών, ενώ σημαντικό ποσοστό εργαζομένων (15,0%, N = 66) έχουν

βάρδιες διάρκειας 8-10 ωρών. Ακολουθούν με μικρότερα ποσοστά οι συμμετέχοντες που εργάζονται 4-6 ώρες (9,8%, N = 43), οι συμμετέχοντες που εργάζονται 10 και πλέον ώρες (4,6%, N = 20) και τέλος οι συμμετέχοντες με βάρδιες έως 4 ώρες (2,3%, N = 10).

Πίνακας 2.6. Χαρακτηριστικά οργάνωσης της εργασίας των συμμετεχόντων

Μεταβλητή	Συχνότητα (N)	Ποσοστό (%)
Ωράριο απασχόλησης		
Πλήρες	439	100
Μερικό	0	0
Εργασία τουλάχιστον 1 φορά τον μήνα Σαββατοκύριακο ή αργίες		
Ναι	377	85,9
Όχι	62	14,1
Εργασία τουλάχιστον 1 φορά την εβδομάδα απόγευμα (μετά τις 18:30) ή νύχτα (πριν τις 6:00 π.μ.)		
Ναι	332	75,6
Όχι	107	24,4
Διάρκεια βάρδιας		
Έως 4 ώρες	10	2,3
4-6 ώρες	43	9,8
6-8 ώρες	300	68,3
8-10 ώρες	66	15,0
10+ ώρες	20	4,6

Μετρήσεις

Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι εργασίας. Το βασικό ερευνητικό αντικείμενο της παρούσας μελέτης ήταν η αναλυτική εκτίμηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας που εντοπίζονται στον επαγγελματικό χώρο των μεταφορών. Οι δείκτες των ψυχοκοινωνικών παραγόντων που αξιολογήθηκαν ήταν:

- *Ρυθμός Εργασίας:* Αξιολογείται ο βαθμός που οι χρονικές ποσοτικές απαιτήσεις της εργασίας βιώνονται ως υπερβολικές.
- *Ποσοτικές Απαιτήσεις Εργασίας:* Αξιολογείται ο βαθμός κατά τον οποίο η εργασία βιώνεται ως ποσοτικά απαιτητική ή/και ο φόρτος εργασίας πολύ υψηλός.

- *Συναισθηματικές Απαιτήσεις:* Αξιολογείται ο βαθμός κατά τον οποίο η εργασία βιώνεται ως συναισθηματικά απαιτητική
- *Σύγκρουση Εργασιακής-Προσωπικής ζωής:* Αξιολογείται κατά πόσο υπάρχουν απαιτήσεις στην εργασία που δημιουργούν ανισορροπία μεταξύ αυτής και της προσωπικής ζωής.
- *Επιρροή/Ελεγχος:* Αξιολογείται ο βαθμός που ο εργαζόμενος εκτιμά ότι ελέγχει σημαντικές αποφάσεις και πτυχές της εργασίας του.
- *Σαφήνεια ρόλου:* Αξιολογείται η εσωτερική οργάνωση και οι διαδικασίες που αφορούν την περιγραφή των καθηκόντων του εργαζομένου.
- *Σύγκρουση Ρόλου/Αρμοδιοτήτων:* Αξιολογείται η εμπειρία του εργαζομένου σε περιπτώσεις που κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του ήρθε αντιμέτωπος με αντιφατικές απαιτήσεις.
- *Ποιότητα Ηγεσίας:* Αξιολογείται η αντίληψη του εργαζομένου για την ποιότητα της ηγεσίας του οργανισμού.
- *Εργασιακός εκφοβισμός:* Καταγράφεται η συχνότητα της βίας και παρενόχλησης (λεκτική, σωματική, ψυχολογική) που προέρχεται από συναδέλφους και ιεραρχία.
- *Σεξουαλική Παρενόχληση:* Καταγράφεται η συχνότητα της ύπαρξης περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης με αποδέκτη τον εργαζόμενο.
- *Κοινωνική Υποστήριξη από Συναδέλφους:* Αξιολογείται ο βαθμός που ο εργαζόμενος αντιλαμβάνεται τη διαθεσιμότητα υποστήριξης από τους (ομόβαθμους) συναδέλφους του.
- *Κοινωνική Υποστήριξη από Προϊστάμενο/η:* Αξιολογείται ο βαθμός που ο εργαζόμενος αντιλαμβάνεται τη διαθεσιμότητα υποστήριξης από τον άμεσο ιεραρχικά προϊστάμενο.
- *Αίσθηση (Συναδελφικής) Κοινότητας:* Αξιολογείται ο βαθμός που ο εργαζόμενος βιώνει την ένταξή του σε μια επαγγελματική ομάδα εντός του οργανισμού.
- *Οργανωσιακή (Κάθετη) Εμπιστοσύνη:* Αξιολογείται η αντίληψη του εργαζομένου ως προς την ύπαρξη εμπιστοσύνης και αμοιβαιότητας μεταξύ των ιεραρχικών επιπέδων.
- *Οργανωσιακή Δικαιοσύνη:* Αξιολογείται η αντίληψη των εργαζομένων για την δικαιοσύνη και την αξιοκρατία που βιώνουν στις εταιρικές διαδικασίες.
- *Αναγνώριση:* Αξιολογείται η αντίληψη της παροχής αναγνώρισης για την προσπάθεια που καταβάλει ο εργαζόμενος.

- *Εργασιακή Ανασφάλεια*: Αποτελεί δείκτης της ανασφάλειας που βιώνει ο εργαζόμενος.
- *Βία και παρενόχληση από τρίτους*: Καταγράφεται η συχνότητα της βίας και παρενόχλησης (λεκτική, σωματική, ψυχολογική) που έχει ως πηγή πελάτες/επιβάτες και εν γένει άτομα εκτός του οργανισμού.

Επιπλέον συλλέχθηκαν δεδομένα για ψυχοκοινωνικούς κινδύνους-συνέπειες, μέσω των ακόλουθων δεικτών:

- *Πρόθεση αποχώρησης*: Αξιολογείται ο βαθμός κατά τον οποίο ο εργαζόμενος προτίθεται να αποχωρήσει από τον οργανισμό ή/και από το επάγγελμα.
- *Εργασιακή Ικανοποίηση*: Αξιολογείται η ικανοποίηση που βιώνει ο εργαζόμενος από διάφορες πτυχές της εργασίας του.
- *Κατάσταση Υγείας*: Αυτοαξιολογείται το επίπεδο της τρέχουσας κατάστασης της υγείας (συνολικά).
- *Εργασιακή Εξουθένωση*: Αξιολογείται ο κίνδυνος ψυχοσωματικής εξάντλησης.
- *Εργασιακή Δέσμευση*: Αξιολογείται το επίπεδο ενέργειας που βιώνει ο εργαζόμενος κατά την εκτέλεση της εργασίας του.

Οι ανωτέρω δείκτες καλύπτουν σε επαρκή βαθμό τις επιμέρους πτυχές του ψυχοκοινωνικού περιβάλλοντος και ταυτόχρονα συγκεντρώνουν στοιχεία για τις επιπτώσεις αυτών των χαρακτηριστικών σε ατομικό, οργανωσιακό και κοινωνικό επίπεδο (Cox et al., 2000; Jespersen et al., 2016; Leka & Kortum, 2008). Οι δείκτες εγχειρηματοποιήθηκαν με τη χρήση του ερωτηματολογίου αυτό-αναφοράς COPSQ-III, το οποίο θα παρουσιαστεί στην επόμενη ενότητα (Burr et al., 2019; Kotsakis et al., 2018; Llorens-Serrano et al., 2020).

Ερωτηματολόγιο Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων Εργασίας: Ψυχοκοινωνικό Ερωτηματολόγιο της Κοπεγχάγης (COPSQ) III – 3η Ελληνική έκδοση (Hellinised). Η σύντομη έκδοση του Ψυχοκοινωνικού Ερωτηματολογίου της Κοπεγχάγης - Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSQ) short αποτέλεσε το βασικό εργαλείο για τη μέτρηση των διαστάσεων του ψυχοκοινωνικού περιβάλλοντος εργασίας. Ο σχεδιασμός του επιτρέπει τη χρήση του τόσο για ερευνητικούς όσο και για πρακτικούς-επιχειρησιακούς σκοπούς (Berthelsen et al., 2018). Έχει σταθμιστεί μέσα από έρευνες που καλύπτουν τεράστιους αριθμητικά πληθυσμούς και μάλιστα διαφοροποιημένους

ως προς τη χώρα προέλευσης, την επαγγελματική ειδικότητα και τον οργανισμό απασχόλησης (Nübling et al., 2014). Έχει μεταφραστεί σε παραπάνω από 25 γλώσσες και η αξιοπιστία του έχει βρεθεί επανειλημμένα ως ικανοποιητική (Dicke et al., 2018). Επιπλέον, είναι αναγνωρισμένο εργαλείο για την εκτίμηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας και τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ILO, 2016; Leka & Jain, 2010). Πέραν των προαναφερθέντων διεθνών διαπιστεύσεων, επιλέχθηκε το συγκεκριμένο εργαλείο διότι προσφέρει ευελιξία ως προς το θεωρητικό πλαίσιο. Για την ακρίβεια υποστηρίζεται ότι είναι συμβατό με ένα πλήθος θεωρητικών μοντέλων, συμπεριλαμβανομένων των κυρίαρχων θεωρητικών μοντέλων πάνω στο αντικείμενο των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας, όπως το Μοντέλο Απαιτήσεων-Ελέγχου (Karasek, 1979), το Μοντέλο Ανισορροπίας Προσπάθειας-Αμοιβών (Siegrist, 1996, 2001) και το Μοντέλο Απαιτήσεων-Πόρων της Εργασίας (Demerouti et al., 2001). Οι Berthelsen κ.α. (2018) πραγματοποίησαν μελέτη εγκυρότητας του COPSQ με τη χρήση του Μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων της Εργασίας. Η τρίτη έκδοση του COPSQ, η οποία χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα, έχει ελεγχθεί ως προς την εγκυρότητά της σε δείγμα επαγγελματιών οδηγών επιδεικνύοντας ικανοποιητικές ψυχομετρικές ιδιότητες (Useche et al., 2019). Σε ελληνικό πληθυσμό έχει πραγματοποιηθεί έρευνα εγκυρότητας της έκδοσης II, η οποία κατέληξε σε αποδεκτές τιμές εσωτερικής συνοχής και σε αποδοχή του COPSQ ως έγκυρου εργαλείου εκτίμησης ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας (Zigkiri et al., 2021). Το γεγονός ότι το ερωτηματολόγιο COPSQ έχει μεταφραστεί και θεωρείται έγκυρο σε πλήθος χωρών, επιτρέπει τη σύγκριση των αποτελεσμάτων μεταξύ των πληθυσμών, προσφέροντας με αυτόν τον τρόπο μια ευρύτερη οπτική για την ερμηνεία και κατανόησή τους (Erkut, 2010; Prince, 2008). Πράγματι, η δυνατότητα σύγκρισης των αποτελεσμάτων μεταξύ διαφορετικών εργασιακών πληθυσμών και διαφορετικών χωρών, αναδεικνύεται ως ένα από τα σημαντικότερα πλεονεκτήματα του COPSQ (Kristensen, 2010; Kristensen et al., 2005; Nübling et al., 2014). Ακόμη μεγαλύτερη πρακτική ωφέλεια αναμένεται, από την υπάρχουσα δυνατότητα σύγκρισης των αποτελεσμάτων για το προσωπικό που απασχολείται στον τομέα των μεταφορών με τα πρόσφατα αποτελέσματα του γενικού

Ελληνικού πληθυσμού, τα οποία είναι διαθέσιμα (Kotsakis et al., 2025; Zigkiri et al., 2021). Ταυτόχρονα, η αξιοπιστία και η εγκυρότητά του συμβάλλουν στην προβλεπτική του ικανότητα, η οποία είναι βασικό ζητούμενο για μελέτες στους εργασιακούς χώρους (Burr et al., 2019; van Dicke et al., 2018; Kristensen, 2010; Kristensen et al., 2005).

Το ερωτηματολόγιο περιλάμβανε 74 δηλώσεις σε αντιστοιχία με τις 23 κλίμακες που αναφέρθηκαν προηγουμένως (18 Ψυχοκοινωνικοί παράγοντες εργασίας & 5 Ψυχοκοινωνικές διαστάσεις-Συνέπειες). Οι ερωτήσεις ήταν κλειστές και η απάντηση ήταν σε 5βάθμια κλίμακα Likert. Η κλίμακα Likert διαφοροποιούταν καθώς σε 26 ερωτήσεις, οι συμμετέχοντες καλούνταν να απαντήσουν το βαθμό που συμφωνούν στη δήλωση (Σε πολύ μεγάλο βαθμό => Σε πολύ μικρό βαθμό) και σε 27 ερωτήσεις, η απάντηση αφορούσε συχνότητα (Πάντα => Ποτέ/Σχεδόν ποτέ). Συχνότητα, αλλά με διαφορετικές απαντήσεις απαιτούνταν σε 13 δηλώσεις οι οποίες αφορούν τη Βία και παρενόχληση στην εργασία. Σε 8 δηλώσεις που αφορούσαν την εργασιακή ικανοποίηση, η απαντήσεως στην 5βάθμια κλίμακα έδειχναν το βαθμό ικανοποίησης (Πολύ ικανοποιημένος = > Ιδιαίτερος μη ικανοποιημένος). Τέλος, στη μία ερώτηση που αφορούσε την αυτοαξιολόγηση της υγείας, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν σε μια 10βάθμια κλίμακα, με το 10 να δείχνει την βέλτιστη κατάσταση υγείας. Όλες οι απαντήσεις μετατρέπονται σε αριθμητικές τιμές (0-25-50-75-100), σύμφωνα με τις οδηγίες του διεθνούς δικτύου COPSQ και της Ελληνικής Ερευνητικής Ομάδας COPSQ (Llorens-Serrano et al., 2020). Στη συνέχεια υπολογίζονται οι δείκτες ως μέσοι όροι των αριθμητικών τιμών των δηλώσεων που σχηματίζουν τον κάθε δείκτη. Ειδικά για την αυτοαξιολόγηση της υγείας, η μετατροπή σε τιμή έγινε με απευθείας αναγωγή της 10βάθμιας κλίμακας σε 100βάθμια κλίμακα. Σύμφωνα με τις οδηγίες της Ελληνικής Ερευνητικής Ομάδας COPSQ όλοι οι δείκτες, ακόμη και αυτοί που αφορούν θετικές περιγραφές ψυχοκοινωνικών διαστάσεων της εργασίας, όπως π.χ. η Ποιότητα Ηγεσίας παρουσιάζονται με την αρνητική τους βαθμολογία ως ψυχοκοινωνικός κίνδυνος. Άρα μια χαμηλή βαθμολογία στην Ποιότητα Ηγεσίας σημαίνει ότι υπάρχει χαμηλός ψυχοκοινωνικός κίνδυνος που να προέρχεται από την Ποιότητα Ηγεσίας. Είναι απαραίτητο επίσης να αναφερθεί, ότι κάποιες δηλώσεις κρίθηκε αναγκαίο να

τροποποιηθούν γραμματικά, ώστε να καταστούν περισσότερο εστιασμένες στον ερευνώμενο εργασιακό πληθυσμό των μεταφορών. Σε συνεργασία με την Ελληνική Ερευνητική Ομάδα COPSOQ και με τη σύμφωνη γνώμη της, έγιναν τροποποιήσεις σε δηλώσεις όπως π.χ.: «Μένετε πίσω στην εργασία σας;» => «Μένετε πίσω στα δρομολογία σας σε σχέση με το πρόγραμμα δρομολογίων;» και προσθήκες σε δηλώσεις όπως: «Χρειάζεται να εργάζεστε πολύ γρήγορα; => Χρειάζεται να οδηγείτε/εργάζεστε πολύ γρήγορα». Με αυτόν τον τρόπο επιδιώχθηκε η επίτευξη μεγαλύτερης εξωτερικής εγκυρότητας στο χρησιμοποιούμενο εργαλείο (Bryman, 2012; Huebschmann et al., 2019). Αναλυτικά όλες οι δηλώσεις ανά δείκτη και οι επιλογές των απαντήσεων παρατίθενται στον πίνακα A2.1 του παραρτήματος.

Οργανωσιακή ταύτιση. Η οργανωσιακή ταύτιση θεωρείται κρίσιμη έννοια στον τομέα της οργανωσιακής ψυχολογίας καθώς έχει τεκμηριωθεί η σύνδεση και ο αντίκτυπός της τόσο ατομικά στους εργαζόμενους, όσο και στο επίπεδο της επιχείρησης (Ashforth and Mael, 1989; Edwards & Peccei, 2007; Haslam, 2004). Οι εργαζόμενοι που ταυτίζονται ισχυρά με την εταιρεία τους, αναμένεται να βιώνουν θετικά συναισθήματα από αυτόν τον δεσμό και να κινητοποιούνται περισσότερο για θετικές στάσεις και συμπεριφορές (Van Dick et al., 2004). Η Οργανωσιακή Ταύτιση εγχειρηματοποιήθηκε με την προσαρμογή του ερωτηματολογίου αυτό-αναφοράς που χρησιμοποίησαν οι Smidts κ.α. (2001). Επιχειρήθηκε να αξιολογεί η δύναμη του δεσμού των εργαζομένων με την εταιρεία που εργάζονται, μέσα από την κάλυψη και γνωστικών και συναισθηματικών πτυχών.

Ερωτηματολόγιο Οργανωσιακής Ταύτισης: Smidts et al., 2001. Για τις ανάγκες μέτρησης της Οργανωσιακής Ταύτισης επιλέχθηκε η κλίμακα που κατασκεύασαν οι Smidts κ.α. (2001). Το εργαλείο στην αυθεντική του έκδοση περιλάμβανε 5 δηλώσεις, στις οποίες οι συμμετέχοντες απαντούσαν σε μια 5βάθμια κλίμακα συμφωνίας-διαφωνίας. Οι κατασκευαστές στηρίχτηκαν για την κατασκευή του ερωτηματολογίου στην έννοια της Κοινωνικής Ταυτότητας και συνέταξαν δηλώσεις με στοιχεία γνωστικής και συναισθηματικής φύσης (Smidts et al., 2001; Tajfel & Turner, 1979). Ωστόσο, η έννοια της Οργανωσιακής Ταύτισης υπολογίζεται ως μία διάσταση, επιλέγοντας αυτήν την

πλευρά των ερευνητών έναντι της πλευράς εκείνης που υποστηρίζουν ότι η Οργανωσιακή Ταύτιση είναι πολυδιάστατη (Mael & Ashforth, 1992; Park & Back, 2020). Για την προσαρμογή της κλίμακας στα ελληνικά ακολουθήθηκε η διαδικασία μετάφρασης–οπισθομετάφρασης. Η αρχική μετάφραση έγινε από μέλη της ερευνητικής ομάδας με άριστη γνώση αγγλικών και η οπισθομετάφραση πραγματοποιήθηκε από ανεξάρτητους αξιολογητές. Επιπλέον, έγινε πιλοτική χορήγηση του εργαλείου αυτού σε εργαζόμενους στις μεταφορές, ώστε να αξιολογηθεί η κατανόηση και η σχετικότητα των δηλώσεων (Beaton et al., 2000; Brislin, 1970). Ως προς την κλίμακα των απαντήσεων προκρίθηκε η 7βάθμια κλίμακα σε σχέση με την αρχική 5βάθμια, για δύο λόγους. Πρώτον για τη δημιουργία διαφοροποίησης σε σχέση με την κλίμακα του COPSQ. Στόχος ήταν η μείωση της πιθανότητας σφάλματος λόγω κοινού μοτίβου απαντήσεων και η εκ νέου ενεργοποίηση των γνωστικών και συναισθηματικών διεργασιών των συμμετεχόντων (Connor Desai & Reimers, 2019; Martin, 2005). Δεύτερον επιλέχθηκε να συμβαδίσει ο αριθμός των επιλογών με την κλίμακα απαντήσεων της σχετικής αποστέρησης, καθώς κατά την ανάλυση θα πραγματοποιηθεί παρόμοιος χειρισμός των μεταβλητών. Συνολικά, προτιμήθηκε η κλίμακα αυτή, καθώς αποτελεί μια σύντομη σε αριθμό ερωτημάτων, αποδεκτή ως προς την εγκυρότητα, μονοσήμαντη σε ψυχοκοινωνικές διαστάσεις και δωρεάν διαθέσιμη κλίμακα, με εφαρμογή σε εργασιακούς χώρους (Smidts et al., 2001).

Πίνακας 2.7. Κατάλογος ερωτημάτων Οργανωσιακής Ταύτισης

A/A	Δήλωση	Απαντήσεις
1	Αισθάνομαι ότι έχω ισχυρούς δεσμούς με την εταιρεία/οργανισμό μου	Διαφωνώ απόλυτα- Συμφωνώ απόλυτα (1-7)
2	Έχω έντονη την αίσθηση του ανήκειν στην εταιρεία/οργανισμό μου	Διαφωνώ απόλυτα- Συμφωνώ απόλυτα (1-7)
3	Είμαι περήφανος που εργάζομαι στην εταιρεία αυτή	Διαφωνώ απόλυτα- Συμφωνώ απόλυτα (1-7)

4	Χαίρομαι που είμαι μέλος αυτής της εταιρείας	Διαφωνώ απόλυτα- Συμφωνώ απόλυτα (1-7)
5	Με αναγνωρίζουν αρκετά σε αυτήν την εταιρεία	Διαφωνώ απόλυτα- Συμφωνώ απόλυτα (1-7)

Σχετική αποστέρηση. Η Σχετική Αποστέρηση δύναται να συνδέσει το ατομικό με το διατομικό και το διομαδικό επίπεδο ανάλυσης (H. J. Smith et al., 2012). Η Σχετική Αποστέρηση προσεγγίστηκε αναζητώντας την υποκειμενική κρίση των εργαζομένων ως προς τις τρέχουσες εργασιακές τους συνθήκες. Εγχειρηματοποιήθηκε μέσα από ερωτήματα σύγκρισης των εργασιακών συνθηκών σε σχέση με συγκεκριμένα αντικείμενα σύγκρισης. Επιχειρήθηκε να καλυφθούν σφαιρικά τα αντικείμενα σύγκρισης με ερωτήσεις που αφορούσαν i) παρεμφερείς οργανισμούς, ii) οργανισμούς που αναμενόταν να θεωρηθούν ανώτεροι, αλλά και iii) τον ίδιο τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται σε σχέση με το παρελθόν. Τα ερωτήματα αφορούσαν επίσης τόσο το ατομικό όσο και το διομαδικό επίπεδο, καθώς έχουν επισημανθεί διαφοροποιήσεις στον τρόπο που επιδρά η ατομική σχετική αποστέρηση σε σχέση με τη διομαδική σχετική αποστέρηση (Wan et al., 2023). Χρησιμοποιήθηκαν προσαρμοσμένα ερωτήματα του ερωτηματολογίου που χορηγήθηκε σε έρευνα του Εργαστηρίου Κοινωνικής και Πειραματικής Ψυχολογίας (2017).

Ερωτηματολόγιο Σχετικής Αποστέρησης. Το ερωτηματολόγιο της Σχετικής Αποστέρησης κατασκευάστηκε βασιζόμενο σε αντίστοιχο εργαλείο που είχε χρησιμοποιηθεί σε πρόσφατη έρευνα του Εργαστηρίου Πειραματικής Κοινωνικής Ψυχολογίας (2017) σε Ελληνικό εργασιακό πληθυσμό. Το εργαλείο στόχευε στην χαρτογράφηση της θέσης των συμμετεχόντων σε σχέση με άλλους (εργαζόμενους στις μεταφορές, Ελλάδα-Ευρώπη), και σε σχέση με το παρελθόν. Η μέτρηση απέδιδε τον δείκτη της υποκειμενικής αίσθησης Σχετικής Αποστέρησης και βασιζόταν στον μέσο όρο των απαντήσεων σε μια 7βάθμια κλίμακα (1=Χειρότερη/ες => 7=Καλύτερη/ες). Συνολικά

το ερωτηματολόγιο αυτό αποτελείτο από τις παρακάτω 6 προτάσεις, στο οποίο υπήρχε διαφοροποίηση στο αντικείμενο σύγκρισης.

Πίνακας 2.8. Κατάλογος ερωτημάτων Σχετικής Αποστέρησης

A/A	Δήλωση	Αντικείμενο Σύγκρισης	Απαντήσεις
1	Πιστεύετε ότι οι συνθήκες εργασίας σας σε σχέση με τις άλλες εταιρείες (ίδιου αντικειμένου) μεταφορών της Ελλάδας είναι καλύτερες ή χειρότερες	Παρεμφερής – Συλλογικό	Χειρότερες-Καλύτερες (1-7)
2	Πιστεύετε ότι οι συνθήκες εργασίας σας σε σχέση με τις άλλες εταιρείες (ίδιου αντικειμένου) μεταφορών στην Ευρώπη είναι καλύτερες ή χειρότερες	Υψηλότερα-Συλλογικό	Χειρότερες-Καλύτερες (1-7)
3	Λαμβάνοντας υπόψη τους σημαντικότερους για εσάς παράγοντες (οικονομικά, κοινωνικά, επαγγελματικά), παρακαλούμε αξιολογείστε τις παρακάτω δηλώσεις: Σήμερα είμαι σε καλύτερη θέση από αυτήν που είχα πριν μερικά χρόνια	Παρελθόν – Ατομικό	Χειρότερες-Καλύτερες (1-7)
4	Σε σχέση με άλλους Έλληνες είμαι σε καλύτερη θέση	Παρεμφερής – Ατομικό	Χειρότερες-Καλύτερες (1-7)
5	Σε σχέση με άλλους εργαζόμενους του τομέα μου είμαι σε καλύτερη θέση	Παρεμφερής - Ατομικό	Χειρότερες-Καλύτερες (1-7)
6	Θεωρείτε ότι οι συνθήκες εργασίας αυτή τη στιγμή σε σχέση με παλαιότερα είναι:	Παρελθόν - Συλλογικό	Χειρότερες-Καλύτερες (1-7)

Κοινωνική-επαγγελματική ταυτότητα. Η έρευνα περιλαμβάνει τη μεταβλητή της κοινωνικής ταυτότητας, επιχειρώντας να εμπλουτίσει την ανάλυση με την κοινωνική διάσταση των συνεπειών των Ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας. Η κοινωνική ταυτότητα εγχειρηματοποιήθηκε με την αναζήτηση της συνειδητής, υποκειμενικής υπαγωγής των εργαζομένων σε προτεινόμενες κατηγορίες-ομάδες. Χρησιμοποιήθηκαν

προσαρμοσμένα ερωτήματα του ερωτηματολογίου που χορηγήθηκε σε έρευνα του Εργαστηρίου Κοινωνικής και Πειραματικής Ψυχολογίας (2017).

Ερωτηματολόγιο Κοινωνικής Ταυτότητας. Στόχος του συγκεκριμένου ερωτηματολογίου ήταν η καταγραφή του αυτοπροσδιορισμού σε επίπεδο ταυτότητας μέσα στο επαγγελματικό πλαίσιο. Το επαγγελματικό πλαίσιο οριοθετήθηκε κατά τη διατύπωση των προτάσεων. Η διατύπωση της πρώτης πρότασης ήταν ο επαγγελματικός ταυτοτικός προσδιορισμός γενικά ενώ η διατύπωση της δεύτερης πρότασης ήταν ο ταυτοτικός προσδιορισμός κατά την ώρα της εργασίας. Στην πρώτη περίπτωση, οι συμμετέχοντες καλούνταν να επιλέξουν έως 3 από τις διαθέσιμες 9 επαγγελματικές ιδιότητες. Στη δεύτερη πρόταση καλούνταν να επιλέξουν 1 ανάμεσα στις 3 διαθέσιμες επιλογές.

Πίνακας 2.9. Κατάλογος ερωτημάτων Κοινωνικής Ταυτότητας

A/A	Δήλωση	Απαντήσεις
1	Ποια από τις παρακάτω ιδιότητες σας προσδιορίζει καλύτερα επαγγελματικά;	1. Εργαζόμενος, 2. Μισθωτός, 3. Δημόσιος υπάλληλος, 4. Δημόσιος λειτουργός, 5. Ιδιωτικός υπάλληλος, 6. Υπάλληλος της εταιρείας μου (π.χ. ΟΣΥ, ΟΑΣΘ, ΚΤΕΛ), 7. Οδηγός λεωφορείου/πούλμαν/φορτηγού 8. Εργαζόμενος 1ης γραμμής, 9. Άλλο (συμπληρώστε)
2	Την ώρα που εργάζομαι, είμαι:	i) Ο εαυτός μου, ii) Ο υπάλληλος της εταιρείας, iii) Ο επαγγελματίας οδηγός, iv) Άλλο (συμπληρώστε)

Ανάγκη για ξεκούραση. Η μεταβλητή αυτή αποσκοπεί στην αποτύπωση του βαθμού που ο εργασιακός φόρτος είναι διαχειρίσιμος και βιώσιμος από τους εργαζόμενους. Η μεταβλητή υπολογίζεται ως ο βαθμός κατά τον οποίο ο εργαζόμενος νιώθει ότι δεν του επαρκεί ο διαθέσιμος χρόνος για την σωματική και ψυχική του αποκατάσταση. Η Ανάγκη για ξεκούραση εγχειρηματοποιήθηκε με την προσαρμογή της

σύντομης έκδοσης του ερωτηματολογίου αυτό-αναφοράς Danish Need For Recovery (NFR) (Stevens et al., 2019).

Ερωτηματολόγιο Ανάγκης για ξεκούραση. Για τις ανάγκες μέτρησης της Ανάγκης για ξεκούραση ο ερευνητής στηρίχτηκε στη σύντομη έκδοση της κλίμακας Need for Recovery (NFR) των Stevens και συν (2019). Η αναφερόμενη κλίμακα περιείχε 9 δηλώσεις στην πλήρη μορφή και οι Stevens και συν (2019) βρήκαν εξαιρετικές τις ψυχομετρικές ιδιότητες των σύντομων εκδόσεων με 2 και 3 δηλώσεις. Καταρχάς προτιμήθηκε η έκδοση των 2 δηλώσεων για λόγους συντομίας (Magnavita et al., 2012). Δεύτερον για λόγους αποφυγής επαναλήψεων, καθώς η μία δήλωση του ερωτηματολογίου NFR «Είμαι εξαντλημένος στο τέλος της ημέρας», είναι παρόμοια με τις δηλώσεις του ερωτηματολογίου COPSOQ για τον δείκτη Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Τέλος, λαμβάνοντας υπόψη τα αποτελέσματα της διερευνητικής ποιοτικής έρευνας, θεωρήθηκε σκόπιμη η διαμόρφωση ειδικής δήλωσης που να καλύπτει τον χρόνο ξεκούρασης ανάμεσα στα δρομολόγια. Οι απαντήσεις δίνονταν σε 5βάθμια κλίμακα Likert, η οποία αφορούσε τη συχνότητα της εμπειρίας που περιγράφει η κάθε δήλωση.

Πίνακας 2.10. Κατάλογος ερωτημάτων Ανάγκης για ξεκούραση

A/A	Δήλωση	Απαντήσεις
1	Μου είναι δύσκολο να δείξω ενδιαφέρον προς τους άλλους, όταν μόλις έχω γυρίσει σπίτι από τη δουλειά	Ποτέ, Σπάνια, Κάποιες φορές, Συνήθως, Πάντα
2	Ο κενός χρόνος ανάμεσα στα δρομολόγια αρκεί για να ανακτήσω δυνάμεις	Ποτέ, Σπάνια, Κάποιες φορές, Συνήθως, Πάντα

Αντίληψη εργασιακού κινδύνου. Η αντίληψη κινδύνου έχει τις ρίζες στο έργο του Slovic (1987), ο οποίος υποστήριξε ότι η κρίση την οποία παράγουν τα άτομα σχετικά με πιθανώς επικίνδυνες καταστάσεις καθορίζει τον τρόπο αντίδρασής τους και την εν γένει στάση τους. Χωρίς την κατανόηση αυτών των αντιλήψεων, οι σχεδιαζόμενες παρεμβάσεις μπορεί να αποβούν αναποτελεσματικές (Slovic, 1987). Η αρνητική επίδραση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στους εργαζομένους παρατηρείται όχι μόνο κατά την άμεση έκθεση στον επιβαρυντικό εργασιακό παράγοντα (π.χ. έκθεση σε παρενόχληση εκ μέρους επιβατών), αλλά και κατά την έκθεση στην πιθανότητα (ρίσκο) εμφάνισης του επιβαρυντικού παράγοντα (αντίληψη της πιθανότητας έκθεσης σε παρενόχληση από επιβάτες) (SWA, 2022). Η αντίληψη της απειλής θεωρείται ότι επιδρά στις συναισθηματικές αντιδράσεις και ειδικά στη βίωση του άγχους, και συνακόλουθα επηρεάζει την απόδοση (Blanchard et al., 2001). Η συγκεκριμένη μεταβλητή αποκτά ιδιαίτερη σημασία στην απόδοση των οδηγών, η οποία σχετίζεται με την οδική ασφάλεια (Zhang et al., 2024). Οι Morillejo και Muñoz (2002) υποστήριξαν ότι η αντίληψη του κινδύνου αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την κατανόηση της συμπεριφοράς των εργαζομένων σε σχέση με τον κίνδυνο. Μάλιστα, οι ίδιοι ερευνητές υποστήριξαν ότι είναι απαραίτητο να συνυπολογιστούν οι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες στην προσπάθεια κατανόησης του τρόπου αντίληψης του κινδύνου (Alonso Morillejo & Pozo Muñoz, 2002). Η έννοια της αντίληψης του κινδύνου εγχειρηματοποιήθηκε με τη δημιουργία από τον ερευνητή υποθετικών απειλητικών σεναρίων, τα οποία οι συμμετέχοντες αξιολογούσαν ως προς την πιθανότητα εμφάνισης. Τα σενάρια αφορούσαν ατομική εμπλοκή του συμμετέχοντα και παρουσιάζονται αναλυτικά παρακάτω. Με τον τρόπο αυτό καλύφθηκε η μία εκ των διαστάσεων της αντίληψης κινδύνου: αυτή της πιθανότητας (Xia et al., 2017). Παρόμοια εγχειρηματοποίηση ακολουθήθηκε στην έρευνα των Μα κ.α. (2010) σε επαγγελματίες οδηγούς (ταξί και αστικών λεωφορείων), όπου και βρέθηκε ότι η αντίληψη της πιθανότητας τροχαίου συμβάντος είχε έμμεση επίδραση στις ριψοκίνδυνες οδηγικές συμπεριφορές. Συνεπώς, στο σύνολο των μελετώμενων εννοιών, η συγκεκριμένη μεταβλητή θεωρείται ως γνωστική αξιολόγηση της πιθανότητας απειλής και είναι ανεξάρτητη από την αξιολόγηση της έκθεσης (ως συχνότητα και βαρύτητα)

στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους εργασίας που αποτυπώνεται στην κλίμακα COPSOQ – III (Slovic, 1987; Zhang et al., 2024). Ένα πιο έγκυρα περιγραφικό όνομα θα ήταν «Αντίληψη πιθανότητας έκθεσης σε δυσάρεστα εργασιακά γεγονότα», το οποίο όμως συντομεύθηκε για λόγους ευκολίας κατά την παράθεση των αποτελεσμάτων.

Ερωτηματολόγιο Αντίληψης εργασιακού κινδύνου. Το ερωτηματολόγιο για την αντίληψη εργασιακού κινδύνου κατασκευάστηκε από τον ερευνητή με στόχο την αποτύπωση της υποκειμενικής εκτίμησης των συμμετεχόντων για την πιθανότητα εμφάνισης συγκεκριμένων αρνητικών περιστατικών. Δημιουργήθηκαν τρία περιστατικά, τα οποία αξιολογούνται ως αρνητικά και αρκετά επιβαρυντικά για τους εργαζομένους στις μεταφορές, σύμφωνα και με τα ευρήματα της πρώτης έρευνας. Τα σενάρια περιλάμβαναν την εμπλοκή του εργαζομένου σε καταστάσεις που δεν βρίσκονται εξ ολοκλήρου στον έλεγχό του. Οριοθετήθηκε το μελλοντικό χρονικό διάστημα μέσα στο οποίο κλήθηκαν να εκτιμήσουν την πιθανότητα εμφάνισης του γεγονότος. Οι απαντήσεις δίνονταν σε μια 7βάθμια κλίμακα, η οποία ξεκινούσε από το 1:Εντελώς απίθανο και κατέληγε στο 7:Απόλυτα πιθανό. Ο δείκτης Αντίληψης εργασιακού κινδύνου υπολογίστηκε από τον μέσο όρο των απαντήσεων. Όσο μεγαλύτερες ήταν οι τιμές του δείκτη, τόσο μεγαλύτερη ήταν η υποκειμενική εκτίμηση του κινδύνου.

Πίνακας 2.11. Κατάλογος ερωτημάτων Αντίληψης εργασιακού κινδύνου

A/A	Δήλωση	Απαντήσεις
1	Κατά την εκτίμησή σας, πόσο πιθανό είναι να σας συμβεί καθένα από τα παρακάτω τους επόμενους 12 μήνες: Να έχετε εμπλακεί σε κάποιο ατύχημα στα πλαίσια της εργασίας σας	Εντελώς απίθανο- Απόλυτα πιθανό (1-7)
2	Να έχετε εμπλακεί σε πειθαρχική διαδικασία λόγω αναφοράς επιβάτη/πελάτη.	Εντελώς απίθανο- Απόλυτα πιθανό (1-7)
3	Να έχετε εμπλακεί σε διαπληκτισμό με επιβάτη/πελάτη.	Εντελώς απίθανο- Απόλυτα πιθανό (1-7)

Δημογραφικά και εργασιακά χαρακτηριστικά. Για την πληρέστερη περιγραφή του δείγματος, τη διερεύνηση διαφορών και την αξιολόγηση της επίδρασης κάποιων εγγενών ατομικών χαρακτηριστικών, συλλέχθηκαν δημογραφικά στοιχεία και στοιχεία της επαγγελματικής τους κατάστασης. Η συλλογή των στοιχείων αυτών πραγματοποιήθηκε με ερωτηματολόγιο που κατασκευάστηκε από τον ερευνητή και θα παρουσιαστεί αναλυτικά στην επόμενη ενότητα.

Ερωτηματολόγιο Δημογραφικών και Επαγγελματικών χαρακτηριστικών. Το ερωτηματολόγιο δημογραφικών και επαγγελματικών χαρακτηριστικών συγκέντρωσε ατομικά στοιχεία των συμμετεχόντων, τα οποία κρίθηκαν απαραίτητα για τον έλεγχο διαφορών μεταξύ εργασιακών ομάδων και τη διερεύνηση συσχετίσεων μεταξύ των χαρακτηριστικών αυτών και των αποτελεσμάτων στους δείκτες των ΨΚΕ. Οι πληροφορίες που ζητήθηκαν μπορούν να διαχωριστούν στα δημογραφικά, κοινωνικά, εκπαιδευτικά και οικονομικά χαρακτηριστικά και στα χαρακτηριστικά που διαμορφώνουν την εργασιακή ταυτότητα των συμμετεχόντων. Οι ερωτήσεις και οι διαθέσιμες απαντήσεις της εργασιακής κατηγορίας βασίστηκαν σε προεργασία που πραγματοποιήθηκε σε συνεργασία με εκπροσώπους της ΟΣΜΕ και των οργανισμών που δραστηριοποιούνται στις μεταφορές.

Πίνακας 2.12. Κατάλογος ερωτημάτων Δημογραφικών και Επαγγελματικών χαρακτηριστικών

A/A	Κατηγορία χαρακτηριστικού	Ερώτημα	Απαντήσεις
1	Δημογραφικά	Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;	1. Άγαμος, 2. Έγγαμος, 3. Διαζευγμένος, 4 Χήρος
2	Δημογραφικά	Φύλο	1. Άνδρας, 2. Γυναίκα
3	Δημογραφικά	Ηλικία	Συμπλήρωση ακέραιου αριθμού

Πίνακας 2.12. Κατάλογος ερωτημάτων Δημογραφικών και Επαγγελματικών χαρακτηριστικών

A/A	Κατηγορία χαρακτηριστικού	Ερώτημα	Απαντήσεις
4	Δημογραφικά	Ποια είναι η εκπαιδευτική σας βαθμίδα;	1. Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης, 2. Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, 3. Μέση Τεχνική Σχολή/IEK, 4. ΑΕΙ/ΑΤΕΙ, 5. Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό
5	Δημογραφικά	Σκεπτόμενοι το μηνιαίο εισόδημα του νοικοκυριού σας, μπορείτε να ανταποκριθείτε στις υποχρεώσεις και ανάγκες σας.	Πολύ Εύκολα - Με μεγάλη δυσκολία (1-7)
6	Εργασιακά χαρακτηριστικά	Πόσα χρόνια εργάζεστε στην εταιρεία/οργανισμό που απασχολείστε τώρα;	Συμπλήρωση ακέραιου αριθμού
7	Εργασιακά χαρακτηριστικά	Πόσα χρόνια εργάζεστε συνολικά;	Συμπλήρωση ακέραιου αριθμού
8	Εργασιακά χαρακτηριστικά	Ποια είναι η ειδικότητά σας αυτή τη στιγμή;	1. Οδηγός, 2. Ελεγκτής/εισπράκτορας, 3. Σταθμάρχης/Επόπτης, 4. Πωλητής εισιτηρίων, 5. Προσωπικό Φύλαξης, 6. Άλλη
9	Εργασιακά χαρακτηριστικά	Ποιος είναι ο βασικός χώρος εργασίας σας; (Όχημα)	1. Αστικά Λεωφορεία, 2. Αστικά Τρόλλεϋ, 3. Αστικά ΚΤΕΛ, 4. Υπεραστικά ΚΤΕΛ, 5. Σχολικά Λεωφορεία, 6. Τουριστικά Πούλμαν, 7. Δημοτική Συγκοινωνία, 8. Ταξί, 9. Φορτηγά
10	Εργασιακά χαρακτηριστικά	Ποιος είναι ο βασικός χώρος εργασίας σας; (Πόλη)	1. Αθήνα, 2. Θεσσαλονίκη, 3. Άλλη
11	Εργασιακά χαρακτηριστικά	Πόσες βάρδιες εργαστήκατε την προηγούμενη εβδομάδα;	Συμπλήρωση ακέραιου αριθμού
12	Εργασιακά χαρακτηριστικά	Από αυτές, πόσες βάρδιες ήταν διακεκομμένες-κατσαρές; (π.χ. 4 ώρες πρωί+4 ώρες απόγευμα)	Συμπλήρωση ακέραιου αριθμού
13	Εργασιακά χαρακτηριστικά	Εργάζεστε τουλάχιστον 1 φορά τον μήνα Σαββατοκύριακο ή αργίες;	1. Ναι, 2. Όχι

Πίνακας 2.12. Κατάλογος ερωτημάτων Δημογραφικών και Επαγγελματικών χαρακτηριστικών

A/A	Κατηγορία χαρακτηριστικού	Ερώτημα	Απαντήσεις
14	Εργασιακά χαρακτηριστικά	Εργάζεστε τουλάχιστον 1 φορά τον μήνα απόγευμα ή νύχτα;	1. Ναι, 2. Όχι
15	Εργασιακά χαρακτηριστικά	Κατά το τελευταίο 12μηνο πόσες φορές το όχημα που οδηγούσατε παρουσίασε βλάβη κατά τη βάρδιά σας; (μόνο για οδηγούς)	Συμπλήρωση ακέραιου αριθμού
16	Εργασιακά χαρακτηριστικά	Κατά το τελευταίο 12μηνο πόσες φορές εμπλακείκατε σε ατύχημα με άλλο όχημα (ανεξαρτήτως ευθύνης)	Συμπλήρωση ακέραιου αριθμού
17	Εργασιακά χαρακτηριστικά	Κατά το τελευταίο 12μηνο πόσες φορές Πόσες ημέρες απουσιάσατε λόγω ασθένειας;	Συμπλήρωση ακέραιου αριθμού

Ερωτηματολόγιο ανοικτών ερωτήσεων. Το τελευταίο μέρος του ερωτηματολογίου περιείχε δύο ανοικτές ερωτήσεις: α) Έχετε κάποια πρόταση για την βελτίωση του Ψυχοκοινωνικού Εργασιακού σας Περιβάλλοντος και β) Έχετε κάποιο πρόσθετο σχόλιο ή κάποια υπόδειξη για το ερωτηματολόγιο της διαγνωστικής μας έρευνας. Η προσθήκη ανοικτών ερωτήσεων σε συνδυασμό με τις υπάρχουσες κλειστές ερωτήσεις δίνει τη δυνατότητα συλλογής επιπλέον πολύτιμων δεδομένων εκ μέρους των συμμετεχόντων, τα οποία δε θα ήταν εφικτό να προσεγγιστούν μόνο με τις κλειστές ερωτήσεις (Haddock & Zanna, 1998; Hansen & Świderska, 2023). Οι συγκεκριμένες ερωτήσεις παρείχαν την ευκαιρία στους συμμετέχοντες να εκφράσουν ελεύθερα την άποψή τους, χωρίς τον περιορισμό των επιλεγμένων απαντήσεων (Connor Desai & Reimers, 2019). Η σκοπιμότητα της πρώτης ερώτησης ήταν η ακριβέστερη αποτίμηση των αναγκών παρεμβάσεων για τη βελτίωση του ψυχοκοινωνικού εργασιακού περιβάλλοντος (Geer, 1991). Ο στόχος της δεύτερης ερώτησης ήταν η αξιολόγηση της εγκυρότητας περιεχομένου του ερωτηματολογίου συνολικά (Haynes et al., 1995). Οι δύο ανοικτές ερωτήσεις βρίσκονταν στο τέλος του ερωτηματολογίου και ήταν προαιρετικές.

Συνολικό ερωτηματολόγιο. Η μέτρηση των μεταβλητών που απεικονίζουν το εργασιακό και κοινωνικό περιβάλλον πραγματοποιήθηκε με τη χρήση ερωτηματολογίων αυτό-αναφοράς. Η μέθοδος αυτή είναι η πλέον συνηθισμένη στη μελέτη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας και έχει χρησιμοποιηθεί επανειλημμένα σε παρόμοιες έρευνες σε επαγγελματίες οδηγούς (Iavicoli et al., 2015; Useche et al., 2019). Προκρίθηκε έναντι των εναλλακτικών πηγών συλλογής δεδομένων καθώς είναι συμφέρουσα από πλευράς χρόνου και κόστους και δύναται να παράσχει, σε άμεσο επίπεδο και σε αξιόπιστο βαθμό, την αντίληψη των ίδιων των εργαζομένων για ένα εύρος εργασιακών, κοινωνικών και ατομικών διαστάσεων (Bland & Altman, 2002; Bryman, 2012; Nübling et al., 2006; Sturm et al., 2019). Η συλλογή δεδομένων για το εργασιακό περιβάλλον απευθείας από τους ίδιους τους εργαζόμενους εκτιμάται ως ιδιαίτερα σημαντική και συνίσταται ακόμη από διεθνείς οργανισμούς ενώ σε κάποιες περιπτώσεις ακόμη και από το νομοθετικό πλαίσιο (ILO, 2016; Leka & Jain, 2010; Nübling et al., 2006).

Στο σύνολό του, το ερωτηματολόγιο που λάμβαναν οι υποψήφιοι συμμετέχοντες άθροιζε 113 δηλώσεις/ερωτήσεις. Ως προς τη σειρά, ξεκινούσε με κάποιες ερωτήσεις σχετικά με τα εργασιακά χαρακτηριστικά (ειδικότητα, χώρος εργασίας, ωράριο, αριθμός βαρδιών), συνέχιζε με το ερωτηματολόγιο COPSQ και το ερωτηματολόγιο Ανάγκης για ξεκούραση. Οι πρώτες ερωτήσεις σχετικά με τα εργασιακά χαρακτηριστικά θα λειτουργούσαν ως προθέρμανση για τους συμμετέχοντες, χωρίς να δημιουργούν επιφύλαξη από ερωτήσεις που σχετίζονται με προσωπικά/ατομικά στοιχεία. Στη συνέχεια το ερωτηματολόγιο COPSQ που αφορούσε το βασικό ερευνητικό ενδιαφέρον αναμενόταν να συμπληρωθεί πριν αρχίσει η γνωστική κόπωση των συμμετεχόντων (Jeong et al., 2023; Lavrakas, 2008). Οι ερωτήσεις για την Ανάγκη για ξεκούραση ήταν ίδιου ύφους και προσανατολισμού με το COPSQ και συνεπώς κρίθηκε ότι μπορούν να συνδυαστούν και στη σειρά. Ακολούθησαν τα ερωτηματολόγια για τη Σχετική αποστέρηση και την Κοινωνική ταυτότητα. Μετά τις ερωτήσεις της Κοινωνικής ταυτότητας τοποθετήθηκε το ερωτηματολόγιο της Οργανωσιακής ταύτισης ως το πλέον σχετικό. Κατόπιν τοποθετήθηκαν οι ερωτήσεις για την Αντίληψη εργασιακού κινδύνου.

Το ερωτηματολόγιο έκλεισε με τις ερωτήσεις των δημογραφικών και εργασιακών χαρακτηριστικών που απαιτούν μικρότερη γνωστική προσπάθεια (Green et al., 2000). Στο τέλος υπήρχαν οι δύο ανοικτές ερωτήσεις. Η διάταξη των ερωτηματολογίων ελέγχθηκε κατά το προπαρασκευαστικό στάδιο σε συνεργασία με την ΟΣΜΕ και τον επιβλέποντα καθηγητή. Επιπλέον, πραγματοποιήθηκε δοκιμαστική συμπλήρωση από άτυπη ομάδα εστίασης, με τις προτάσεις κοινής αποδοχής εκ μέρους των συμμετεχόντων, να ενσωματώνονται στο τελικό ερωτηματολόγιο. Όλες οι ερωτήσεις πλην των δύο τελευταίων ήταν υποχρεωτικές και στην ηλεκτρονική έκδοση, δεν επιτρεπόταν η υποβολή των απαντήσεων χωρίς να είναι το ερωτηματολόγιο πλήρως απαντημένο. Τόσο στην ηλεκτρονική όσο και στην έντυπη έκδοση προηγείτο ενημερωτικό κείμενο και φύλλο συναίνεσης. Συνολικά, το ερωτηματολόγιο επιχείρησε να διατηρήσει μια ισορροπία ανάμεσα στην πληρότητα στη συλλογή δεδομένων και στην αποφυγή της εξάντλησης των συμμετεχόντων, η οποία θα ήταν ανασταλτικός παράγοντας στη συμπλήρωσή του (Jeong et al., 2023). Το -πράγματι- εκτεταμένο αυτό ερωτηματολόγιο εκτός από συνέχεια της προηγηθείσας ερευνητικής προσπάθειας, εκφράζει τα θεωρητικά και πρακτικά ερευνητικά ερωτήματα μέσα από μια σαφέστατα κοινωνιοψυχολογική οπτική.

Έλεγχος αξιοπιστίας και συνοχής των Ερωτηματολογίων.

Υπολογισμός αξιοπιστίας και συνοχής των υπολογιζόμενων δεικτών COPSQ.

Πραγματοποιήθηκε ανάλυση της εσωτερικής αξιοπιστίας των κλιμάκων του COPSQ-III Hellinised version. Η ανάλυση της αξιοπιστίας έλαβε ως στατιστικό κριτήριο το Cronbach alpha (Cronbach's α). Ταυτόχρονα υπολογίστηκε η ενδοταξική συσχέτιση (intraclass correlation-ICC). Με βάση τις προηγούμενες μελέτες εγκυρότητας τόσο σε διεθνές (Pejtersen et al., 2010), όσο και σε εθνικό επίπεδο (Zigkiri et al., 2021), τιμές $\geq 0,70$ θεωρούνται αποδεκτές. Τιμές μικρότερες από 0,50 θεωρούνται μη αποδεκτές. Αντίστοιχα, τιμές ICC $\geq 0,50$ θεωρούνται κριτήριο για επαρκή συνοχή και ομοιογένεια των κλιμάκων στο συγκεκριμένο δείγμα. Όλες οι ψυχοκοινωνικές κλίμακες του COPSQ-

III είχαν επαρκή αξιοπιστία. Για την ακρίβεια, από τις 23 ψυχοκοινωνικές διαστάσεις, οι 13 είχαν Cronbach's α μεγαλύτερο από 0,7 και οι 6 είχαν Cronbach's α μεγαλύτερο από 0,5. Για τις υπόλοιπες δεν υπολογίστηκε καθώς συναρτώνται από ένα item. Ως προς την ομοιογένεια και τη συνοχή, οι 10 διαστάσεις είχαν ICC μεγαλύτερο από 0,5, έξι διαστάσεις είχαν ICC μεγαλύτερο από 0,4, δύο πάνω από 0,3 και μόλις μία διάσταση είχε ICC μικρότερο από 0,3. Αναλυτικά οι υπολογισμοί παρατίθενται στον πίνακα 2.14. Συμπληρωματικά, για τις διαστάσεις που αποτελούνται από δύο ερωτήματα/items, υπολογίστηκε ο δείκτης συσχέτισης Pearson's r . Σε όλες τις περιπτώσεις παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση. Οι σχετικοί πίνακες παρατίθενται στο Παράρτημα (A3.1-A3.6).

Πίνακας 2.13. Περιγραφικά στατιστικά και ανάλυση αξιοπιστίας κλιμάκων COPSQ

Μεταβλητή	Αριθμός στοιχείων (N)	Cronbach's α	ICC* (single measures)	M	SD
Ρυθμός εργασίας	2	0,64	0,45	62,41	20,03
Ποσοτικές απαιτήσεις	3	0,57	0,31	42,76	20,27
Συναισθηματικές απαιτήσεις	2	0,64	0,46	56,12	27,19
Σύγκρουση εργασιακής- προσωπικής ζωής	7	0,86	0,46	48,10	23,19
Επιρροή	3	0,69	0,42	62,26	23,31
Σαφήνεια ρόλου	3	0,76	0,49	30,47	23,17
Σύγκρουση ρόλου	3	0,84	0,63	63,82	25,39
Ποιότητα ηγεσίας	4	0,85	0,58	65,77	24,84
Εργασιακός εκφοβισμός	1	-	-	24,15	24,41
Σεξουαλική παρενόχληση	1	-	-	2,39	9,10
Κοινωνική υποστήριξη από συναδέλφους	3	0,51	0,24	38,91	18,46

Μεταβλητή	Αριθμός στοιχείων (N)	Cronbach's α	ICC* (single measures)	M	SD
Κοινωνική υποστήριξη από προϊστάμενο/η	4	0,85	0,58	48,18	22,66
Αίσθηση κοινότητας στην εργασία	2	0,83	0,70	17,89	17,18
Εμπιστοσύνη (κάθετα)	2	0,77	0,62	51,17	26,40
Οργανωσιακή δικαιοσύνη	2	0,79	0,64	57,06	27,64
Αναγνώριση	1	-	-	63,10	31,41
Εργασιακή ανασφάλεια	3	0,80	0,56	40,89	29,90
Εκφοβισμός από τρίτους (πελάτες)	9	0,93	0,63	32,82	23,57
Πρόθεση αποχώρησης	2	0,80	0,66	30,81	31,19
Εργασιακή ικανοποίηση	7	0,91	0,60	54,37	23,87
Αυτοαξιολόγηση υγείας	1	-	-	27,63	19,89
Επαγγελματική εξουθένωση	5	0,79	0,41	53,80	18,60
Εργασιακή δέσμευση	3	0,60	0,33	41,42	19,94

Πραγματοποιήθηκε παρόμοια ανάλυση της εσωτερικής αξιοπιστίας των κλιμάκων για τις επιπλέον κλίμακες που χρησιμοποιήθηκαν στην παρούσα έρευνα. Από τα αποτελέσματα προκύπτουν υψηλές τιμές αξιοπιστίας (Cronbach's $\alpha > 0,8$) για όλες τις διαστάσεις, εκτός από την *Ανάγκη για ξεκούραση*, η οποία είχε τιμή οριακά εντός του μη αποδεκτού εύρους (Cronbach's $\alpha = 0,49$). Στον δείκτη ενδοταξικής συσχέτισης επίσης όλες οι κλίμακες εκτός της *Ανάγκης για ξεκούραση* εμφανίζουν αποδεκτές τιμές $ICC > 0,5$.

Πίνακας 2.14. Περιγραφικά στατιστικά και ανάλυση αξιοπιστίας λοιπών κλιμάκων

Μεταβλητή	Αριθμός στοιχείων (N)	Cronbach's α	ICC* (single measures)	M	SD
Οργανωσιακή Ταύτιση (Μέγιστο 7)	5	0,93	0,74	3,91	1,76
Σχετική αποστέρηση (συνδυαστικό -μέγιστο 7)	6	0,88	0,51	4,31	1,40
Ανάγκη για Ξεκούραση (Μέγιστο 100)	2	0,49	0,33	47,58	25,76
Αντίληψη εργασιακού κινδύνου (Μέγιστο 7)	3	0,85	0,65	3,87	2,03

Αναλυτική στρατηγική

Η παρούσα έρευνα προϋποθέτει έναν συνδυασμό μεθόδων ανάλυσης προκειμένου να υπηρετηθούν οι στόχοι της διατριβής και να αξιοποιηθεί το εύρος των μεταβλητών που συλλέχθηκαν. Η αναλυτική στρατηγική της παρούσας ακολουθεί μία διαδοχική, πολυεπίπεδη και προοδευτικά εξελισσόμενη σε πολυπλοκότητα προσέγγιση (Creswell & Creswell, 2018). Η ακολουθία των αναλύσεων σχεδιάστηκε, υλοποιήθηκε και παρατίθεται στη συνέχεια, σε αντιστοίχιση με τα ερευνητικά ερωτήματα και τους στόχους της έρευνας.

Αξιολογούμενοι ΨΚΕ στο εργασιακό πεδίο των μεταφορών και κοινωνιοψυχολογικές διαστάσεις. Λαμβάνοντας υπόψη την διαπιστωθείσα έλλειψη στοιχείων για τους ΨΚΕ στις μεταφορές στην Ελλάδα, ο πρωταρχικός στόχος της ανάλυσης ήταν η ολοκληρωμένη αποτύπωση της εικόνας του πεδίου ως προς τους ΨΚΕ, η οποία θα αποτελέσει τη βάση για την πληρέστερη κατανόηση των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών του συγκεκριμένου επαγγελματικού χώρου. Κατά συνέπεια το πρώτο αναλυτικό βήμα περιλάμβανε τον υπολογισμό των δεικτών των Ψυχοκοινωνικών κινδύνων-παραγόντων εργασίας (18 ψυχοκοινωνικές διαστάσεις) και των

Ψυχοκοινωνικών κινδύνων-εργασιακών συνεπειών (5 ψυχοκοινωνικές διαστάσεις) του εργαλείου COPSQ-III. Οι μέσοι όροι των δεικτών παρατίθενται με φθίνουσα σειρά κινδύνου, αναλύονται συνολικά και ανά ομάδα και συγκρίνονται με τους μέσους όρους του ελληνικού πληθυσμού, αλλά και με αυτούς αντίστοιχων επαγγελματικών δειγμάτων από έρευνες του εξωτερικού. Με βάση τα κυρίαρχα θεωρητικά μοντέλα (Απαιτήσεων-Ελέγχου στην Εργασία, Ανισορροπίας Προσπάθειας-Ανταμοιβών και Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία) υπολογίστηκαν οι δείκτες πίεσης στην εργασία (Job Strain)² και παρατέθηκαν οι σχετικοί μέσοι όροι (Karasek et al., 1998; Karasek, 1979; Siegrist, 1996).

Η στατιστική επεξεργασία με στόχο την ολοκληρωμένη αποτύπωση του πεδίου περιλαμβάνει ακόμη ανάλυση συσχετίσεων με στόχο τον εντοπισμό στατιστικά σημαντικών και ισχυρών σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών (Kumar & Chong, 2018). Σε αυτή την ανάλυση θα εισαχθούν διερευνητικά όλες οι μεταβλητές συμπεριλαμβανομένης της Οργανωσιακής Ταύτισης, της Σχετικής Αποστέρησης, της Αντίληψης εργασιακού κινδύνου και επιλεγμένων δημογραφικών. Επιδιώκεται η προκαταρκτική ανίχνευση και ανάδειξη σχέσεων μεταξύ μεταβλητών που δεν έχουν μελετηθεί ταυτόχρονα και η συμβολή στον σχεδιασμό των προβλεπτικών μοντέλων

² Ο όρος *Job Strain* συνδέεται κατά κύριο λόγο με το θεωρητικό μοντέλο Απαιτήσεων-Ελέγχου στην Εργασία (Karasek, 1979) και αντανακλά τον επιβαρυντικό συνδυασμό υψηλών απαιτήσεων και χαμηλού ελέγχου. Στα ελληνικά έχει αποδοθεί με διάφορες μεταφράσεις, με τις συχνότερες εξ αυτών να είναι α) η εργασιακή καταπόνηση και β) η εργασιακή πίεση (ή πίεση στην εργασία). Η απόδοση του job strain με τον όρο εργασιακή ή/και ψυχολογική καταπόνηση συναντάται σε δημοσιεύσεις του ΕΛΙΝΥΑΕ (ΕΛΙΝΥΑΕ, 2018; Κουκουλάκη κ.α., 2013) και μεταφέρει τη σωρευτική σωματική και ψυχική επιβάρυνση που προκύπτει από την ταυτόχρονη ύπαρξη υψηλών εργασιακών απαιτήσεων και χαμηλής δυνατότητας ελέγχου και αξιοποίησης των ικανοτήτων. Ο όρος πίεση στην εργασία (ή εργασιακή πίεση) εντοπίζεται επίσης σε κείμενα του ΕΛΙΝΥΑΕ (ΕΛΙΝΥΑΕ, 2013; Πανταζοπούλου-Φωτεινά, 2003) και σε επιστημονικές και ακαδημαϊκές εργασίες για να αποδώσει τον ίδιο συνδυασμό υψηλών απαιτήσεων και χαμηλού ελέγχου. Η εργασιακή καταπόνηση μεταφέρει καλύτερα τον σωρευτικό χαρακτήρα των εργασιακών απαιτήσεων, αποδίδοντας γλωσσολογικά το strain και ως φθορά. Μεμονωμένα ο όρος καταπόνηση χρησιμοποιείται συστηματικά στη βιβλιογραφία του κλάδου της Υγείας και Ασφάλειας, αναφερόμενη ωστόσο συχνότερα σε άλλες κατηγορίες επιβαρυντικών καταστάσεων όπως σωματική καταπόνηση και θερμική καταπόνηση. Παράλληλα και προκειμένου να υπάρξει σύνδεση και με την προηγούμενη έρευνα, πρέπει να αναφερθεί ότι οι συμμετέχοντες χρησιμοποίησαν συχνά τον όρο *Ένταση στην εργασία* για να περιγράψουν την επιβαρυνμένη ψυχική κατάσταση των εργαζομένων λόγω της ύπαρξης των ΨΚΕ. Θεωρήθηκε, ότι αυτή η τελευταία επιλογή -της Έντασης στην εργασία- αποδίδει μία ατομική-εσωτερική κατάσταση και όχι τη συστηματική επίδραση του εργασιακού περιβάλλοντος πάνω στον εργαζόμενο. Επιδίδοντας τη διατήρηση μίας διεπιστημονικής προσέγγισης και διασφαλίζοντας την αποφυγή εννοιολογικής σύγχυσης, στην παρούσα εργασία το Job Strain αποδίδεται κατά βάση ως *Πίεση στην εργασία*, αναγνωρίζοντας ταυτόχρονα και την εναλλακτική της εργασιακής καταπόνησης ως αποδεκτή μετάφραση.

(Cohen et al., 2013). Η ανάλυση συσχέτισης αποτέλεσε το προπαρασκευαστικό βήμα για την εκτέλεση των παραγοντικών και δικτυακών αναλύσεων που διενεργήθηκαν σε επόμενο στάδιο.

Στη συνέχεια επιχειρήθηκε η διάκριση επιμέρους ομάδων των εργαζομένων στις μεταφορές με βάση επαγγελματικά και δημογραφικά χαρακτηριστικά και την πραγματοποίηση στατιστικών ελέγχων των διαφορών στους μέσους όρους των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας. Ο έλεγχος των διαφορών υλοποιήθηκε με εφαρμογή ανάλυσης διακύμανσης ANOVA και t-Test. Ως ανεξάρτητες μεταβλητές για τον έλεγχο των διαφορών χρησιμοποιήθηκαν οι κατηγορικές μεταβλητές που συλλέχθηκαν με το ερωτηματολόγιο δημογραφικών και εργασιακών χαρακτηριστικών. Οι στατιστικοί έλεγχοι διαφορών ήταν απαραίτητοι για την εξέταση της υπόθεσης ότι οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι εργασίας θα διαφέρουν ανάλογα με τον εργασιακό πληθυσμό (Bakker & Demerouti, 2007; Leka & Jain, 2010; Pauli & Lang, 2024). Το βήμα αυτό εξυπηρετεί επίσης τον πρωταρχικό σκοπό της διατριβής, για κατανόηση του συγκεκριμένου εργασιακού πληθυσμού και τον εντοπισμό των κυρίαρχων ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας ανά επάγγελμα και ανά εργασιακό πλαίσιο.

Με αυτό το βήμα κλείνει ένας πρώτος, διακριτός πυλώνας ανάλυσης, ο οποίος σχηματίζει την εικόνα για τα βασικά μοτίβα των ΨΚΕ στις μεταφορές, αλλά για τις άμεσες στατιστικά σημαντικές σχέσεις μεταξύ των μελετηθέντων εννοιών. Το σκέλος αυτό της ανάλυσης αφενός υπηρετεί τον ρόλο ως μία έρευνα αναφοράς και αφετέρου παρέχει τα απαραίτητα ερεθίσματα για την εξέλιξη σε πιο πολύπλοκες μοντελοποιήσεις. Στη συνέχεια η αναλυτική στρατηγική διακλαδώνεται σε δύο διακριτές μεθοδολογικές προσεγγίσεις προκειμένου να καλυφθούν συνθετικά οι στόχοι της έρευνας.

Τυπολογίες εργαζομένων με βάση το επίπεδο προσλαμβανόμενων ΨΚΕ και κατασκευή προβλεπτικών μοντέλων διαχείρισης ΨΚΕ. Η πρώτη μεθοδολογική προσέγγιση περιλαμβάνει αναλύσεις με εστίαση στα άτομα ή καλύτερα σε προφίλ ατόμων. Η προσέγγιση αυτή συνδέεται με τον πρακτικό στόχο της έρευνας περί παραγωγής εφαρμοστέων προτάσεων και εργαλείων για την αποτελεσματικότερη

διαχείριση των ΨΚΕ από τους οργανισμούς των μεταφορών και την πρόληψη των αρνητικών τους επιδράσεων (Rick & Briner, 2000).

Για την υλοποίηση της μεθοδολογικής αυτής προσέγγισης, επιχειρήθηκε η δημιουργία τυπολογιών εργαζομένων, με βάση ομοιότητες στις τιμές των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας (συνεπειών). Εφαρμόστηκε ιεραρχική ανάλυση συστάδων (hierarchical clustering) προκειμένου να εντοπιστούν ομοιογενείς ομάδες εργαζομένων (Bridges, 1966; Yim & Ramdeen, 2015). Η Ανάλυση Συστάδων χρησιμοποιείται για τη διερεύνηση λανθανουσών ομαδοποιήσεων, και μάλιστα εντός μιας μεθοδολογικής και επιστημολογικής προσέγγισης που χαρακτηρίζεται ως «Ποσοτική Φαινομενολογία» (Bowers et al., 2017) και δύναται να γεφυρώσει ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα και να συνεισφέρει στη μείωση του όγκου των δεδομένων (Henry et al., 2005). Εντάσσεται στην κατεύθυνση της ανθρωποκεντρικής ανάλυσης των δεδομένων, η οποία μέσα από την ανάδειξη και περιγραφή ομοιογενών προφίλ εργαζομένων θα διευκολύνει την εξαγωγή συμπερασμάτων με πρακτική εφαρμογή στους δραστηριοποιούμενους οργανισμούς (Woo et al., 2018).

Από τις διαθέσιμες μεθόδους Ανάλυσης Συστάδων, επιλέχθηκε η Ιεραρχική Ανάλυση, η οποία παρέχει έναν δενδροειδή διαχωρισμό του δείγματος σε ομάδες (Peterson et al., 2017). Η επιλογή του αριθμού των ομάδων και η ερμηνεία έγινε με κριτήρια: α) τις ψυχομετρικές τιμές, β) την οπτική εξέταση του δενδρογράμματος (Nitkin et al., 2022; Peterson et al., 2017) και γ) το θεωρητικό υπόβαθρο και την ερμηνευτικότητα (Massou et al., 2022). Το τελευταίο μάλιστα κριτήριο συμπεριέλαβε και τις πρακτικές κατευθύνσεις του ΕΛΙΝΥΑΕ για την εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου (Ταργουτζίδης, 2020). Είναι μια προσέγγιση με σαφή πρακτικά οφέλη, καθώς στοχεύει στην κατάταξη των εργαζομένων σε ομάδες επικινδυνότητας, προκειμένου να δοθεί προτεραιότητα σε κατάλληλα προσαρμοσμένες παρεμβάσεις (Kraemer et al., 2001). Η κατηγοριοποίηση απαλλάσσει τους οργανισμούς από την ανάγκη αυστηρής ερμηνείας των ποσοτικών τιμών στην εκτίμηση ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Παράλληλα, δεν απαιτεί τη σύγκριση με άλλους πληθυσμούς που ενδεχομένως δεν είναι διαθέσιμοι ή παρόμοιοι (ποιοτικά ή/και χρονικά).

Έχοντας σχηματίσει συστάδες σε σχέση με την επικινδυνότητα, η ανάλυση προχωράει με την προσπάθεια πρόβλεψης των συνδυασμών μεταβλητών που θα οδηγήσουν κάθε συμμετέχοντα στην επιμέρους συστάδα. Αυτή η προσπάθεια πραγματοποιήθηκε με την εφαρμογή της ανάλυσης Δέντρου Απόφασης, η οποία θεωρείται ως ιδιαίτερα αποτελεσματικό προβλεπτικό εργαλείο σε περιπτώσεις με πολλαπλές μεταβλητές (Song & Lu, 2015). Με το Δένδρο Απόφασης επιχειρείται η παραγωγή κανόνων απόφασης (πρόβλεψης), οι οποίοι δεν παρέχονται στην ανάλυση συστάδων (Barak & Gelbard, 2011). Οι Barak και Aviad (2011) εφάρμοσαν αυτόν τον συνδυασμό αναλύσεων σε μελέτες διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού. Σε άλλη περίπτωση χρησιμοποιήθηκε η κατάταξη με Δένδρο Απόφασης για την πρόβλεψη της πρόθεσης αποχώρησης από την εταιρεία, χρησιμοποιώντας κάποιους από τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες της παρούσας έρευνας (Žinković et al., 2024). Στα πλεονεκτήματα της μεθόδου είναι η μη-παραμετρική φύση των αλγορίθμων και η δυνατότητα εκπαίδευσής του μέσα από διαχωρισμό σε δείγμα εκπαίδευσης και επικύρωσης (Charbuty & Abdulazeez, 2021). Διατίθεται ένα εύρος αλγορίθμων για την ανάπτυξη των δέντρων απόφασης. Στην παρούσα ανάλυση χρησιμοποιήθηκε αρχικά ο αλγόριθμος Chi-Square Automatic Interaction Detector (CHAID) μέσω του λογισμικού SPSS 29. Η ανάλυση επαναλήφθηκε και στο λογισμικό Jasp, το οποίο χρησιμοποιεί τον αλγόριθμο CART (Classification and Regression Tree). Οι αλγόριθμοι CHAID και CART είναι μεταξύ των πιο αξιόπιστων και η ακρίβειά τους έχει επιβεβαιωθεί (Lin & Fan, 2019). Κατόπιν, έγινε σύγκριση των μοντέλων που παράχθηκαν, εξετάστηκαν τα ψυχομετρικά αποτελέσματα και η ερμηνευτικότητά τους. Συνολικά, η χρήση του δέντρου αποφάσεων θεωρείται ότι πλεονεκτεί – σε σχέση με την ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης- ως προς την ευκολία ερμηνείας, διατηρώντας ταυτόχρονα την προβλεπτική ισχύ για να σχηματίσει συγκεκριμένες διαδρομές που οδηγούν στις κατηγορίες των εξαρτημένων μεταβλητών (Massou et al., 2022).

Η αναλυτική αυτή αλληλουχία λαμβάνει υπόψη το ότι η παρούσα μελέτη εστιάζει σε συγκεκριμένο εργασιακό πληθυσμό -σύμφωνα με την διαπιστωμένη αναγκαιότητα- χωρίς όμως να θεωρεί εκ των προτέρων ότι ο πληθυσμός αυτός είναι ομοιογενής.

Άλλωστε, το πρώτο αναλυτικό σκέλος (περιγραφικά στοιχεία, ANOVA, t-test), προορίζεται να ελέγξει στατιστικά την ύπαρξη σημαντικών διαφορών. Συνεπώς, αυτή η προσέγγιση βασίζεται σε αυτό και χτίζει περαιτέρω κατανόηση των χαρακτηριστικών του επαγγελματικού αυτού πληθυσμού σε σχέση με την επίδραση των υπό εξέταση εννοιών.

Ωστόσο, μια πιο εξειδικευμένη τεχνικά μέθοδος έχει προταθεί για την βελτίωση αυτών των κλασικών αναλύσεων. Είναι η ανάλυση Νευρωνικών Δικτύων (Neural networks analysis), η οποία βασίζεται στη μηχανική μάθηση (Jain & Shandliya, 2013). Τα Νευρωνικά Δίκτυα βασίζονται σε μαθηματικά μοντέλα και αναλύσεις που έχουν τη δυνατότητα να ενσωματώσουν στα προβλεπτικά τους μοντέλα και μη γραμμικές σχέσεις μεταξύ των μεταβλητών (Marshall & English, 2000). Κατά συνέπεια θεωρείται ότι προσεγγίζουν καλύτερα τις ψυχολογικές διεργασίες και υπερτερούν από τις στατιστικές αναλύσεις που στηρίζονται σε μεθόδους πολλαπλής γραμμικής ή λογιστικής παλινδρόμησης (Grznar et al., 2007; Minbashian et al., 2010; West et al., 1997). Επίσης ως μέθοδος είναι απαλλαγμένη από τις στατιστικές προϋποθέσεις που πρέπει να ισχύουν για τις σχέσεις μεταξύ εξαρτημένων και ανεξάρτητων μεταβλητών, προκειμένου να εφαρμοστεί κάποια από τις παραδοσιακές τεχνικές ανάλυσης (West et al., 1997). Το κυριότερο ωστόσο πλεονέκτημα των Νευρωνικών Δικτύων είναι ο σχεδιασμός της μαθηματικής τους ανάλυσης με τρόπο που προσομοιάζει της δομής του ανθρώπινου εγκεφάλου (Scarborough & Somers, 2006; West et al., 1997).

Η ανάλυση Νευρωνικών Δικτύων έχει χρησιμοποιηθεί στην εκτίμηση κινδύνων σε άλλους επιστημονικούς κλάδους (Carrillo-Castrillo et al., 2014; Jian & Shi, 2020; Marshall & English, 2000; Maynard & Harris, 2022), και σε πολύ περιορισμένο βαθμό στην εκτίμηση ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας (Hallner & Hasenbring, 2004). Παρά τα επικαλούμενα πλεονεκτήματα η εφαρμογή της ανάλυσης παρατηρείται σπάνια στο πεδίο της Οργανωσιακής Ψυχολογίας (Weinhardt & Vancouver, 2012). Οι Scarborough και Somers (2006) συνιστούν την εφαρμογή των Νευρωνικών Δικτύων για την ανάλυση και πρόβλεψη της οργανωσιακής συμπεριφοράς υποστηρίζοντας ότι το μοντέλο έχει τη δυνατότητα να εκπαιδευτεί στο να αναγνωρίζει μοτίβα συμπεριφοράς ανάμεσα σε μεγάλους όγκους μεταβλητών και δεδομένων.

Η ανάλυση Νευρωνικών Δικτύων έχει τη δυνατότητα να ενσωματώσει στα μοντέλα την πολυπλοκότητα των οργανωσιακών πλαισίων και να βελτιώσει την ακρίβεια των προβλέψεων (Grzmar et al., 2007). Με την επιλογή αυτής της ανάλυσης υπηρετείται ο στόχος της θεωρητικής συνεισφοράς της διατριβής μέσα από τον εμπλουτισμό των μεθοδολογικών εργαλείων και την τροφοδότηση της υπάρχουσας θεωρίας με επιπλέον εννοιολογικές ερμηνείες (Weinhardt & Vancouver, 2012). Μάλιστα, σύμφωνα με τον Pessa (2020) η ανάλυση Νευρωνικών Δικτύων μπορεί να συμβάλει στην ανάδειξη σχέσεων τόσο μεταξύ ατομικών μεταβλητών όσο και μεταξύ συλλογικών εννοιών. Εξίσου υπηρετείται τόσο ο στόχος της θεωρητικής συμβολής όσο και της πρακτικής εφαρμογής μέσα από την κατασκευή έγκυρων προβλεπτικών μοντέλων, στα οποία διακρίνεται η ανάλυση Νευρωνικών Δικτύων.

Θεωρητική επιβεβαίωση, σύνθεση και εμπλουτισμός. Η έτερη μεθοδολογική προσέγγιση εστιάζει στις μεταβλητές και στον τρόπο που αυτές αλληλεπιδρούν και επηρεάζουν την ατομική και οργανωσιακή ευημερία. Η προσέγγιση αυτή, με τα αναλυτικά βήματα που θα παρατεθούν ακολούθως, εξυπηρετεί και τον στόχο για διερεύνηση των συνδυαστικών αλληλεπιδράσεων των εννοιών εντός του συγκεκριμένου επαγγελματικού πεδίου και τον στόχο επιβεβαίωσης της εφαρμοστικότητας του θεωρητικού μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία, αλλά και του στόχο θεωρητική σύνθεσης με την ενσωμάτωση των κοινωνιοψυχολογικών εννοιών και την επισκόπηση των ΨΚΕ μέσα από μία ολιστική ματιά.

Αρχικά, πραγματοποιήθηκε έλεγχος του θεωρητικού μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία (Demerouti et al., 2001), με την εφαρμογή της Διερευνητικής Παραγοντικής Ανάλυσης (EFA) και ακολούθως της Επιβεβαιωτικής Παραγοντικής Ανάλυσης (CFA). Η διαδοχική εφαρμογή της EFA και εν συνεχεία της CFA αποτελεί συνηθισμένη τακτική στην ψυχολογική έρευνα και συνίσταται στην περίπτωση διερευνητικών ερωτημάτων (Brown, 2015; Fabrigar et al., 1999; Finch & West, 1997). Σύμφωνα δε, με τους Conway και Huffcutt (2003), οι ερευνητές οδηγούνται σε βελτιωμένες αποφάσεις σε σχέση με τα δεδομένα τους, όταν αξιοποιούν την Διερευνητική Παραγοντική Ανάλυση σε έναν συνεκτικό ρόλο. Η παραγοντική ανάλυση

τοποθετήθηκε μετά τις περιγραφικές και ανθρωποκεντρικές αναλύσεις, καθώς αυτές εξυπηρετούσαν τους αρχικούς στόχους της αποτύπωσης και χαρτογράφησης του πεδίου. Επιλέχθηκε να πραγματοποιηθεί ακριβώς πριν τη δικτυακή ανάλυση ως βήμα τεκμηρίωσης της δομής και επιπλέον ψυχομετρικού ελέγχου, ώστε η μετέπειτα παραγόμενη τοπολογία του δικτύου να ερμηνευθεί πάνω σε ψυχομετρικά συνεκτικές και διακριτές κατασκευές. Η παραγοντική ανάλυση έγινε για τους δείκτες του εργαλείου COPSQQ -ξεχωριστά για τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες εργασίας (18 δείκτες) και τους ψυχοκοινωνικούς δείκτες (5) που θεωρούνται εργασιακές συνέπειες, ως επαλήθευση της δομής των κατασκευών τόσο σε επίπεδο ψυχομετρικών εργαλείων (COPSQQ), όσο και σε επίπεδο θεωρητικών μοντέλων (μοντέλο Απαιτήσεων-Πόρων της Εργασίας) (Brown, 2015). Πράγματι, τα αποτελέσματα των παραγοντικών αναλύσεων ερμηνεύθηκαν υπό το φως των βασικών υποθέσεων του μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων της Εργασίας (Demerouti et al., 2001). Τα αποτελέσματα της παραγοντικής ανάλυσης τροφοδοτούν την ανάλυση δικτύου η οποία ακολουθεί.

Αφενός, η παραγοντική ανάλυση συνοδεύεται από κάποιες αδυναμίες σε σχέση με τις υποθέσεις και τις επιλογές σε μεθόδους (Fabrigar et al., 1999; Preacher & Maccallum, 2003). Αφετέρου, το παραγόμενο αποτέλεσμα των Νευρωνικών Δικτύων (από το προηγούμενο σκέλος της ανάλυσης) είναι μη-γραμμικό, χαρακτηρίζεται από πυκνή διασύνδεση μεταξύ των μεταβλητών και περιλαμβάνει ένα κρυφό επίπεδο νευρώνων (D. S. Levine, 2002; Scarborough & Somers, 2006). Αυτά τα χαρακτηριστικά καθιστούν δυσκολότερη την ερμηνεία του μοντέλου και την κατανόηση της διαδικασίας μάθησης που ακολουθήθηκε. Για την κάλυψη αυτών των αδυναμιών, σε αυτό το μέρος της ανάλυσης, και με στόχο τον θεωρητικό εμπλουτισμό, χρησιμοποιήθηκε η Ανάλυση Δικτύου (Network Analysis), η οποία επίσης εφαρμόζεται τα τελευταία χρόνια για την κατανόηση πολύπλοκων σχέσεων σε δεδομένα με πλήθος μεταβλητών (Borsboom et al., 2021). Η Ανάλυση Δικτύου αναπαριστά την τοπολογία της δομής μεταξύ των μεταβλητών και κατά αυτόν τον τρόπο παρείχε οπτικοποιημένη πληροφορία για τις σχέσεις μεταξύ των ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας (van Borkulo et al., 2014).

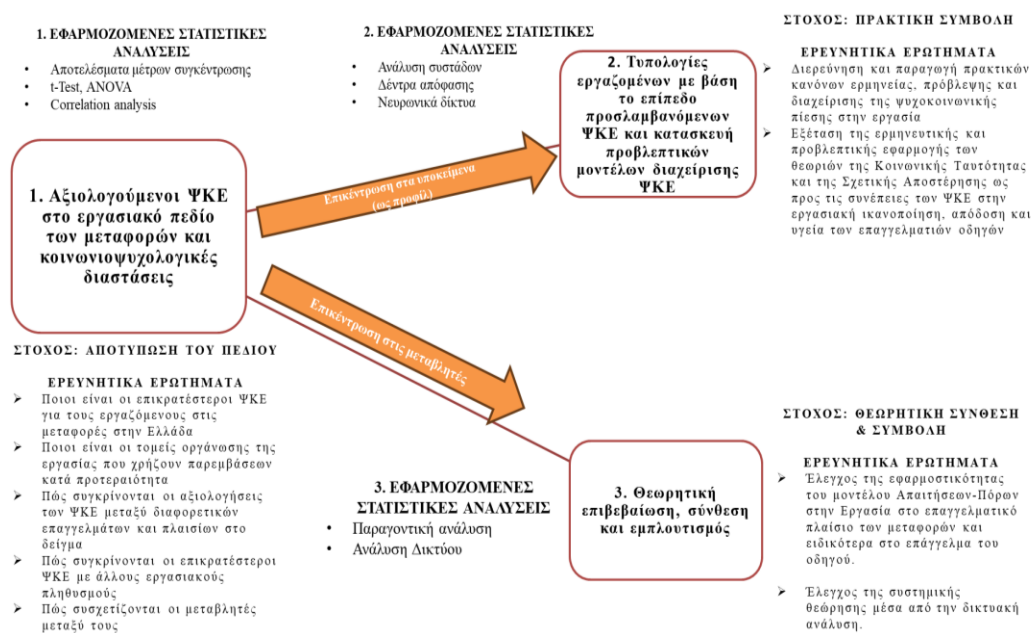
Η Ανάλυση Δικτύου χρησιμοποιείται όλο και συχνότερα τα τελευταία χρόνια για την αναπαράσταση ψυχολογικών εννοιών μέσα από ένα ψυχομετρικό πλαίσιο (Dalege et al., 2017; Hallac et al., 2015). Η αυξανόμενη δημοφιλία της, την έχει καταστήσει ένα διεπιστημονικό εργαλείο, ενώ έχει αρχίσει να εφαρμόζεται στο πεδίο της Κοινωνικής Ψυχολογίας (Dalege et al., 2017; Elovainio et al., 2022), αλλά και ειδικότερα στην εκτίμηση ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας (Elovainio et al., 2022). Η επιλογή της βασίζεται στην υπόθεση ότι οι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες εργασίας δεν αποτελούν ανεξάρτητα μεταξύ τους χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος, αλλά εντάσσονται σε δυναμικά συστήματα (και υποσυστήματα) που αλληλεπιδρούν μεταξύ τους (Elovainio et al., 2020, 2022). Πρόσφατα, η Ανάλυση Δικτύου χρησιμοποιήθηκε στην τρίτη αναφερόμενη μελέτη των Costantini κ.α. (2020) για την ανάλυση στοιχείων της προσωπικότητας και μάλιστα σε παρόμοιου μεγέθους δείγμα.

Η εφαρμογή της Ανάλυσης Δικτύου υποστηρίζει τον στόχο της διατριβής για διερεύνηση των μηχανισμών μέσω των οποίων οι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες εργασίας επηρεάζουν την υγεία, την εργασιακή ικανοποίηση και την απόδοση (Abaeian et al., 2019). Βέβαια οι Borsboom κ.α. (2021) στέκονται επιφυλακτικά ως προς την ανάδειξη των μηχανισμών μέσω από αυτήν την ανάλυση και υποστηρίζουν ότι όταν αναλύονται δεδομένα διατομεακών συγχρονικών ερευνών, οι αναπαριστώμενες δομές αντιστοιχούν σε ατομικές διαφορές. Ακόμη και υπό αυτόν τον περιορισμό, η Ανάλυση Δικτύου έχει πρακτική συνεισφορά στην κατηγοριοποίηση των εργαζομένων σε ομάδες επικινδυνότητας στα επιμέρους οργανωσιακά και ατομικά αποτελέσματα. Επιπλέον, εφαρμοζόμενη σε συνδυασμό με την Ανάλυση Νευρωνικών Δικτύων μπορούν να υποστηριχθούν με μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση και οι υποθέσεις για αιτιώδεις συνάψεις μεταξύ μεταβλητών (Neuberg, 2003).

Συνολικά η αναλυτική στρατηγική περιείχε 5 από τις 6 βασικές λειτουργίες της εξόρυξης δεδομένων: εκτίμηση, συσχέτιση, δημιουργία συστάδων, κατάταξη και πρόβλεψη (Lin & Fan, 2019). Χαρακτηρίστηκε από διακριτά βήματα κλιμακωτής αύξησης της στατιστικής πολυπλοκότητας. Το αποτέλεσμα κάθε βήματος ερμηνευόταν με βάση τα εφαρμοζόμενα θεωρητικά μοντέλα και κατεύθυνε τις ενέργειες των επόμενων

βημάτων. Η ανάλυση ξεκίνησε από την απλή περιγραφή και κατέληξε στην κατασκευή προβλεπτικών μοντέλων και τη θεωρητική σύνθεση. Ταυτόχρονα διακρίνονται δύο ξεχωριστές αλλά συμπληρωματικές προσεγγίσεις. Η πρώτη προσέγγιση επικεντρώθηκε στις ομάδες και πιο συγκεκριμένα στη δημιουργία προφίλ των συμμετεχόντων. Η δεύτερη επικεντρώθηκε στις μεταβλητές και τη μεταξύ τους σχέση σε επίπεδο κατεύθυνσης, δύναμης και επίδρασης. Και οι δύο προσεγγίσεις εξυπηρέτησαν τους σκοπούς της διατριβής. Η πρώτη (προφίλ) αναζήτησε το πρακτικό και ερμηνευτικό όφελος για τους οργανισμούς ενώ η δεύτερη (μεταβλητές) επιδίωξε τον θεωρητικό εμπλουτισμό. Προς διευκόλυνση της παρακολούθησης των αποτελεσμάτων παρατίθεται το ακόλουθο διάγραμμα που αποτυπώνει τα βήματα της αναλυτικής στρατηγικής.

Διάγραμμα 2. Χάρτης αναλυτικής στρατηγικής



Αποτελέσματα

Σε αυτό το κεφάλαιο θα παρουσιαστούν τα αποτελέσματα της διατομεακής ποσοτικής έρευνας που πραγματοποιήθηκε με σκοπό τη διαμόρφωση μιας συνολικής εικόνας και εκτίμησης των Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων Εργασίας στον επαγγελματικό χώρο των μεταφορών. Η παρουσίαση των αποτελεσμάτων θα ακολουθήσει την στρατηγική ανάλυσης, έτσι όπως περιγράφηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο.

Ι) Αξιολογούμενοι ΨΚΕ στο εργασιακό πεδίο των μεταφορών και κοινωνιοψυχολογικές διαστάσεις

Η παράθεση των αποτελεσμάτων θα ξεκινήσει από την συνολική περιγραφή του πεδίου με στοιχεία που αποτυπώνουν την εκτίμηση των εργαζομένων στις μεταφορές - διαφόρων ειδικοτήτων- για τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους της εργασίας τους, έτσι όπως καταγράφηκαν στα ερωτηματολόγια αυτοαναφοράς. Αρχικά θα υπολογιστούν οι δείκτες ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας και στη θα παρουσιαστούν τα στατιστικά τεστ ελέγχου διαφορών μεταξύ ομάδων και η ανάλυση συσχέτισης. Όλες οι αναλύσεις εξετάζονται σε σύνδεση με τα ερευνητικά ερωτήματα και τις υποθέσεις της μελέτης.

Υπολογισμός δεικτών ΨΚΕ COPSQ-III. Η παρουσίαση των αποτελεσμάτων ξεκινάει με τα στοιχεία μετρήσεων των Ψυχοκοινωνικών παραγόντων κινδύνου, έτσι όπως εκτιμήθηκαν με το εργαλείο COPSQ-III. Η επικινδυνότητα υπολογίζεται σε μια κλίμακα από 0 έως 100 με το 100 να δείχνει τη μεγαλύτερη επικινδυνότητα. Οι βαθμολογίες άνω του 50 δείχνουν την παρουσία ψυχοκοινωνικών κινδύνων, ενώ βαθμολογίες από 70 και άνω αξιολογούνται ως ιδιαίτερα σοβαρές. Διευκρινίζεται ότι σύμφωνα με τις οδηγίες της ελληνικής ερευνητικής ομάδας COPSQ, ακόμη και θετικές περιγραφές διαστάσεων, όπως π.χ. η Ποιότητα Ηγεσίας παρουσιάζονται με την αρνητική τους βαθμολογία ως ψυχοκοινωνικός παράγοντας κινδύνου στην εργασία (Kotsakis et al., 2018). Άρα μια χαμηλή βαθμολογία στην Ποιότητα Ηγεσίας σημαίνει ότι υπάρχει χαμηλός ψυχοκοινωνικός κίνδυνος που να προέρχεται από την Ποιότητα Ηγεσίας. Επισημαίνεται, ότι αρχικά η ανάλυση των αποτελεσμάτων γίνεται ανά μεμονωμένη διάσταση.

Στον πίνακα 3.1 φαίνεται, ότι ο υψηλότερος ψυχοκοινωνικός κίνδυνος προέρχεται από την *Ποιότητα Ηγεσίας* με μέσο όρο 65,77 (TA = 24,84). Ο επόμενος σε βαθμολογία ψυχοκοινωνικός κίνδυνος είναι η *Σύγκρουση Ρόλου* με μέσο όρο 63,82 (TA = 25,59), η *Αναγνώριση* με μέσο όρο 63,10 (TA = 31,41), ο *Ρυθμός Εργασίας* με μέσο όρο 62,41 (TA = 20,03) και η *Επιρροή-Έλεγχος* της εργασίας (Μ.Ο. = 62,26, TA = 23,31). Υπάρχουν δηλαδή πέντε Ψυχοκοινωνικοί παράγοντες με υψηλή εκτιμηθείσα επικινδυνότητα πάνω από 60. Ακολουθούν τρεις παράγοντες κινδύνου με βαθμολογία

άνω του 50: η *Οργανωσιακή Δικαιοσύνη* με μέσο όρο 57,06 (TA = 27,64). Οι *Συναισθηματικές Απαιτήσεις* με μέσο όρο 56,12 (TA = 27,19) και η *Εμπιστοσύνη* (Μ.Ο. = 51,17, TA = 26,40), και άλλοι δύο παράγοντες με παρόμοιες βαθμολογίες πολύ κοντά στο 50, η *Κοινωνική Υποστήριξη από Προϊστάμενο/η* (Μ.Ο. = 48,18, TA = 22,66) και η *Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής* (Μ.Ο. = 48,10, TA = 23,19). Οι χαμηλότεροι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες κινδύνου σύμφωνα με τους συμμετέχοντες είναι η *Σεξουαλική Παρενόχληση* (Μ.Ο. = 2,39, TA=9,1) και η *Αίσθηση (Συναδελφικής) Κοινότητας* (Μ.Ο. = 17,89, TA=17,18). Σε ένα χαμηλό προς μέτριο εύρος βαθμολογιών κατατάχθηκαν οι διαστάσεις *Εργασιακός Εκφοβισμός* (Μ.Ο. = 24,15, TA = 24,41), *Σαφήνεια Ρόλου* (Μ.Ο. = 30,47, TA = 23,17), *Εκφοβισμός από τρίτους* (Μ.Ο. = 32,82, TA = 23,57) και *Κοινωνική Υποστήριξη από συναδέλφους* (Μ.Ο. = 38,91, TA = 18,46), Τέλος σε ενδιάμεσες τιμές κινδύνου συναντάμε τις *Ποσοτικές Απαιτήσεις* (Μ.Ο. = 42,77, TA = 20,27) και την *Εργασιακή Ανασφάλεια* (Μ.Ο. = 40,89, TA = 29,9).

Πίνακας 3.1. Ψυχοκοινωνικοί παράγοντες κινδύνου στην εργασία (COPSOQ-III) κατά φθίνουσα σειρά Μ.Ο.

Μεταβλητή	N	Ελλείπουσες τιμές	Μ.Ο.	TA	Ελάχιστο	Μέγιστο
Ποιότητα ηγεσίας	439	0	65,77	24,84	0	100
Σύγκρουση ρόλου	439	0	63,82	25,39	0	100
Αναγνώριση	439	0	63,1	31,41	0	100
Ρυθμός εργασίας	439	0	62,41	20,03	0	100
Επιρροή	439	0	62,26	23,31	0	100
Οργανωσιακή δικαιοσύνη	439	0	57,06	27,64	0	100
Συναισθηματικές απαιτήσεις	439	0	56,12	27,19	0	100

Πίνακας 3.1. Ψυχοκοινωνικοί παράγοντες κινδύνου στην εργασία (COPSOQ-III) κατά φθίνουσα σειρά Μ.Ο.

Μεταβλητή	N	Ελλείπουσες τιμές	Μ.Ο.	ΤΑ	Ελάχιστο	Μέγιστο
Οργανωσιακή (κάθετη) εμπιστοσύνη	439	0	51,17	26,4	0	100
Κοινωνική υποστήριξη από προϊστάμενο/η	438	1	48,18	22,66	0	100
Σύγκρουση εργασιακής-προσωπικής ζωής	439	0	48,1	23,19	0	100
Ποσοτικές απαιτήσεις	439	0	42,77	20,27	0	100
Εργασιακή ανασφάλεια	439	0	40,89	29,9	0	100
Κοινωνική υποστήριξη από συναδέλφους	438	1	38,91	18,46	0	100
Βία και παρενόχληση από τρίτους	439	0	32,82	23,57	0	75
Σαφήνεια ρόλου	439	0	30,47	23,17	0	100
Εργασιακός εκφοβισμός	439	0	24,15	24,41	0	100
Αίσθηση (Συναδελφικής) Κοινότητας	438	1	17,89	17,18	0	100
Σεξουαλική παρενόχληση	439	0	2,39	9,1	0	100

Μια αρχική παρατήρηση είναι ότι από τους 18 αξιολογούμενους παράγοντες οι 8 είναι πάνω από το μεσαίο σκορ του 50 και άλλοι 2 τοποθετούνται πολύ κοντά (≈ 48), ενώ μόλις 4 παράγοντες έχουν σκορ «ασφαλείας». Μια δεύτερη παρατήρηση είναι ότι οι τρεις πρώτοι σε επικινδυνότητα ψυχοκοινωνικοί παράγοντες αφορούν την ηγεσία και τις

σχέσεις εντός του οργανισμού (ποιότητα ηγεσίας, σύγκρουση ρόλων και αναγνώριση) και έπονται παράγοντες που αφορούν το αντικείμενο της εργασίας (ρυθμός εργασίας και επιρροή) (Hernández-Rodríguez et al., 2022). Για τους συμμετέχοντες εργαζόμενους στις μεταφορές φαίνεται ότι η (χαμηλή) ποιότητα των σχέσεων και της ηγεσίας αποτελεί τον μεγαλύτερο επιβαρυντικό παράγοντα. Η παρατήρηση αποκτά μια επιπλέον διάσταση αν ληφθεί υπόψη ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων (68,1%) ήταν οδηγοί, οι οποίοι εργάζονται απομονωμένοι από το κοινωνικό-εργασιακό περιβάλλον. Οι απαντήσεις τους δείχνουν ότι ένας παράγοντας -όπως ο ρυθμός εργασίας- που βιώνεται καθημερινά και αρκετά πρακτικά στην εργασία τους, μπορεί να υπερκαλυφθεί κατά την υποκειμενική αξιολόγηση από παράγοντες λιγότερο απτούς και πιθανώς λιγότερο αντιληπτούς στην καθημερινότητα (π.χ. ποιότητα ηγεσίας).

Συνολικά, από τους 8 ψυχοκοινωνικούς παράγοντες που αξιολογήθηκαν άνω του 50 σε κίνδυνο, οι 5 αφορούν το οργανωσιακό πλαίσιο της εργασίας και τις σχέσεις (Berthelsen et al. 2018. Useche et al., 2019). Από την άλλη πλευρά, μπορεί να σχολιαστεί θετικά η χαμηλή αξιολόγηση του κινδύνου σεξουαλικής παρενόχλησης και εκφοβισμού, αλλά και η ύπαρξη μιας ισχυρής αίσθησης συναδελφικής κοινότητας (χαμηλός κίνδυνος στον παράγοντα αυτό). Φαίνεται λοιπόν, ότι ο κίνδυνος βίας και παρενόχλησης στην εργασία είναι συγκριτικά χαμηλός. Το αποτέλεσμα βέβαια προτείνεται να ερμηνευθεί λαμβάνοντας υπόψη τις διαφοροποιήσεις στην κλίμακα (0-75 έναντι 0-100 που είναι οι υπόλοιποι δείκτες) και στο είδος των απαντήσεων (π.χ. ποτέ τους τελευταίους 12 μήνες – περισσότερες από 5 φορές) και του έτερου δείκτη που σχετίζεται με τη βία και παρενόχληση (*Βία και παρενόχληση από τρίτους*, και ειδικά στις ειδικότητες εκείνες που έρχονται σε επαφή με πελάτες/επιβάτες).

Ακολουθεί ο πίνακας 3.2, ο οποίος παρουσιάζει τα αποτελέσματα στους ΨΚΕ (outcomes-συνέπειες), έτσι όπως καταγράφηκαν και υπολογίστηκαν μέσω του COPSQ-III. Διευκρινίζεται ότι οι διαστάσεις έχουν υπολογιστεί και παρουσιάζονται με την αρνητική τους βαθμολογία ως εκτίμηση κινδύνου, οπότε μια μεγάλη βαθμολογία στη διάσταση «Εργασιακή Ικανοποίηση» σημαίνει μεγάλος κίνδυνος στην εργασιακή ικανοποίηση των συμμετεχόντων. Πράγματι η διάσταση *Εργασιακή Ικανοποίηση*

εμφανίζει τη μεγαλύτερη βαθμολογία κινδύνου (Μ.Ο. = 54,4, ΤΑ = 23,9) και ακολουθείται από την *Επαγγελματική Εξουθένωση (Επαγγελματική εξουθένωση)* (Μ.Ο. = 53,8, ΤΑ = 18,6). Ο κίνδυνος από τη *Δέσμευση στην εργασία* έχει οριακά υψηλή βαθμολογία (Μ.Ο. = 41,4, ΤΑ = 19,9). Ο κίνδυνος από *Πρόθεση αποχώρησης* (Μ.Ο. = 30,8, ΤΑ = 31,2) και από *Υγεία (αυτοαξιολογούμενη)* (Μ.Ο. = 27,6, ΤΑ = 19,9) είναι χαμηλός, αν και παρατηρείται μεγάλη διακύμανση. Επισημαίνεται ότι σύμφωνα με τους Kotsakis κ.α. (2018), οι διαστάσεις *Εργασιακή ανασφάλεια* και *Σύγκρουση εργασιακής-προσωπικής ζωής* κατατάσσονται στις συνέπειες των ψυχοκοινωνικών παραγόντων κινδύνου. Οι Berthelsen et al. (2018) στην εργασία τους πάνω στην επικύρωση του COPSQ με το μοντέλο Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία, ενέταξαν τη *Σύγκρουση εργασιακής-προσωπικής ζωής* ως ψυχοκοινωνικό παράγοντα στις Απαιτήσεις. Οι Useche et al., (2019) στη δική τους μελέτη επικύρωσης της Ισπανικής έκδοσης του COPSQ σε επαγγελματίες οδηγούς, κατέταξαν επίσης τη *Σύγκρουση εργασιακής-προσωπικής ζωής* ως ψυχοκοινωνικό παράγοντα στις Απαιτήσεις, ενώ την *Εργασιακή ανασφάλεια* την εξετάζουν ξεχωριστά ως προς το μεσολαβητικό της ρόλο μεταξύ των ψυχοκοινωνικών παραγόντων της εργασίας και των συνεπειών τους. Σε άλλη μελέτη η *Εργασιακή ανασφάλεια* εντάσσεται στις ανταμοιβές από την εργασία (Hernández-Rodríguez et al., 2022). Με δεδομένο ότι ο υπολογισμός των τιμών τους δεν αλλάζει, επί του παρόντος δεν διαφοροποιείται ουσιαστικά η παρουσίαση των αποτελεσμάτων. Θα εξεταστεί αυτή η κατάταξη κατά την παραγοντική ανάλυση των διαστάσεων του εργαλείου.

Από τα αποτελέσματα προκύπτει ένας σημαντικός κίνδυνος στο πεδίο της εργασιακής ικανοποίησης. Η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί έναν δείκτη ποιότητας της αλληλεπίδρασης μεταξύ εργαζομένου και εργασίας (Armstrong, 2006; P. Spector, 1997) και θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι είναι μια αναμενόμενη αντανάκλαση των υψηλών ψυχοκοινωνικών παραγόντων κινδύνου που παρουσιάστηκαν παραπάνω. Ακολουθεί σε επικινδυνότητα η *Επαγγελματική Εξουθένωση*, που αποτελεί μια σημαντική απειλή πρωτίστως για την υγεία των συμμετεχόντων και κατ' επέκταση για τον οργανισμό. Εν μέρει αυτό το αποτέλεσμα έρχεται σε αντίθεση με την *Αυτοαξιολόγηση υγείας*, όπου για τους περισσότερους συμμετέχοντες δεν υπάρχει

κίνδυνος. Αυτή η αντίφαση πιθανώς εξηγείται από τις αδυναμίες που έχουν επισημανθεί ως προς τη χρήση ερωτημάτων αυτοαξιολόγησης της υγείας και τις διαφορετικές πληροφορίες που λαμβάνουν υπόψη οι συμμετέχοντες για την αξιολόγηση της υγείας τους (Jylhä, 2009; Rohrer et al., 2005; Strawbridge & Wallhagen, 1999). Η αυτοαξιολόγηση της υγείας εξακολουθεί να θεωρείται έγκυρο και αξιόπιστο προβλεπτικό εργαλείο, εφόσον ληφθούν διαφορές στον τρόπο απάντησης μεταξύ φύλων και διαφορετικών πληθυσμών (Strawbridge & Wallhagen, 1999), καθώς και αν αξιοποιηθεί περισσότερο για αναγνώριση αλλαγών στη λειτουργικότητα των ατόμων και στον εντοπισμό τάσεων στην υγεία τους (Chung & Wong, 2011; Idler & Benyamini, 1997).

Στα θετικά στοιχεία για τους οργανισμούς στους οποίους απασχολούνται οι συμμετέχοντες είναι η χαμηλή πρόθεση αποχώρησης και μάλιστα παρά τη χαμηλή ικανοποίηση και την υψηλή αξιολόγηση ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Θα μπορούσε να υποτεθεί ότι αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι αρκετοί από τους συμμετέχοντες εργάζονται σε φορείς δημοσίου, οι οποίοι προσφέρουν μια επιπλέον εργασιακή ασφάλεια.

Πίνακας 3.2. Δείκτες Ψυχοκοινωνικών εργασιακών συνεπειών COPSOQ-III κατά φθίνουσα σειρά Μ.Ο.

Μεταβλητή	N	Ελλείπουσες τιμές	Μ.Ο.	ΤΑ	Ελάχιστο	Μέγιστο
Εργασιακή ικανοποίηση	439	0	54,4	23,9	0.00	100
Επαγγελματική εξουθένωση	439	0	53,8	18,6	0.00	100
Εργασιακή δέσμευση	439	0	41,4	19,9	0.00	100
Πρόθεση αποχώρησης	439	0	30,8	31,2	0.00	100
Αυτοαξιολόγηση υγείας	439	0	27,6	19,9	0.00	100

Σύγκριση δεικτών Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων Εργασίας μεταξύ του δείγματος εργαζομένων στις μεταφορές και δειγμάτων Ελλήνων εργαζομένων σε άλλους τομείς.

Μετά τον υπολογισμό των ψυχοκοινωνικών δεικτών του εργαλείου COPSOQ-III θα γίνει σύγκριση των αποτελεσμάτων με τους αντίστοιχους δείκτες σε δύο πρόσφατες μελέτες ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας σε Έλληνες εργαζόμενους (Kotsakis et al., 2025; Zigkiri et al., 2021). Το βήμα αυτό είναι χρήσιμο, προκειμένου να εξεταστεί η ερευνητική υπόθεση ότι ο τομέας των μεταφορών είναι από τους πλέον επιβαρυνμένους επαγγελματικούς κλάδους (Niedhammer & Chea, 2003; Snijders et al., 2023). Θα χρησιμεύσει ακόμη στον εντοπισμό κοινών σημείων και διαφοροποιήσεων στις αξιολογήσεις των ΨΚΕ μεταξύ των εργαζομένων στις μεταφορές και του γενικού εργασιακού πληθυσμού.

Η σύγκριση θα πραγματοποιηθεί για τους ψυχοκοινωνικούς δείκτες που μετρήθηκαν στην παρούσα έρευνα. Οι δύο συγκεκριμένες μελέτες επιλέχθηκαν, πρώτον διότι χρησιμοποίησαν το ίδιο εργαλείο (COPSOQ). Στη μεν πιο πρόσφατη την έκδοση III (όπως και η παρούσα έρευνα), στη δε παλαιότερη, την έκδοση II. Το δεύτερο επιχείρημα υπέρ της επιλογής τους, ήταν η καταγραφή των ψυχοκοινωνικών παραγόντων σε δείγμα Ελλήνων εργαζομένων, για το οποίο υπάρχουν ελάχιστα διαθέσιμα ερευνητικά στοιχεία για τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους εργασίας ειδικά στον τομέα των μεταφορών. Και οι δύο έρευνες περιείχαν δείγμα από διάφορες κατηγορίες εργαζομένων (διοικητικών στελεχών, τεχνικών ειδικοτήτων, εργατών, κ.α.) και από εταιρείες ιδιωτικού και δημοσίου τομέα. Το δείγμα στην έρευνα των Kotsakis κ.α. (2025), ανήλθε σε 2.189 (50,5% άνδρες, 49,5% γυναίκες) και το δείγμα στην έρευνα των Zigkiri κ.α., (2021) ανήλθε σε 652 (31,9% άνδρες και 68,1% γυναίκες). Ακολουθεί συγκεντρωτικός πίνακας με τα αποτελέσματα ανά ψυχοκοινωνικό δείκτη του COPSOQ.

Πίνακας 3.3. Σύγκριση Μ.Ο. Δεικτών ΨΚΕ COPSOQ με άλλες έρευνες σε Έλληνες εργαζόμενους

Κατηγορία	Ψυχοκοινωνικός δείκτης	Μ.Ο. Δείγματος εργαζομένων στις μεταφορές	Μ.Ο. Greek working population (COPSOQ-III Greek Validation Study) Kotsakis et al., 2025	Μ.Ο. Greek working population (COPSOQ-II Greek Validation Study) Zigkiri et al., 2021****
Παράγοντας	Ποιότητα ηγεσίας	65,77	43,18	50,60
	Συγκρούσεις ρόλου	63,82	49,38	50,00
	Αναγνώριση	63,10	40,81	43,40
	Ρυθμός εργασίας	62,41	71,55	67,70
	Επιρροή	62,26	63,32	52,50
	Οργανωσιακή δικαιοσύνη	57,06	37,60	49,80
	Συναισθηματικές απαιτήσεις	56,12	36,45	59,90
	Οργανωσιακή (κάθετη) εμπιστοσύνη	51,17	27,07	46,70
	Κοινωνική υποστήριξη από προϊστάμενο/η	48,18	30,38	39,70
	Σύγκρουση προσωπικής-εργασιακής ζωής	48,10	34,65	40,30
	Ποσοτικές απαιτήσεις	42,77	34,00	46,80

Πίνακας 3.3. Σύγκριση Μ.Ο. Δεικτών ΨΚΕ COPSOQ με άλλες έρευνες σε Έλληνες εργαζόμενους

Κατηγορία	Ψυχοκοινωνικός δείκτης	Μ.Ο. Δείγματος εργαζομένων στις μεταφορές	Μ.Ο. Greek working population (COPSOQ-III Greek Validation Study) Kotsakis et al., 2025	Μ.Ο. Greek working population (COPSOQ-II Greek Validation Study) Zigkiri et al., 2021****
	Εργασιακή ανασφάλεια	40,89	47,99	32,30
	Κοινωνική υποστήριξη από συναδέλφους	38,91	31,37	36,50
	Βία και παρενόχληση από τρίτους	32,82	64,87	**
	Σαφήνεια ρόλου	30,47	20,10	21,90
	Εργασιακός εκφοβισμός	24,15	13,47	**
	Αίσθηση (συναδελφικής) κοινότητας	17,89	13,62	30,30
	Σεξουαλική παρενόχληση	2,39	0,32	**
Συνέπειες	Εργασιακή ικανοποίηση	54,40	33,35	37,40
	Επαγγελματική εξουθένωση	53,80	43,64	56,50

Πίνακας 3.3. Σύγκριση Μ.Ο. Δεικτών ΨΚΕ COPSOQ με άλλες έρευνες σε Έλληνες εργαζόμενους

Κατηγορία	Ψυχοκοινωνικός δείκτης	Μ.Ο. Δείγματος εργαζομένων στις μεταφορές	Μ.Ο. Greek working population (COPSOQ-III Greek Validation Study) Kotsakis et al., 2025	Μ.Ο. Greek working population (COPSOQ-II Greek Validation Study) Zigkiri et al., 2021****
	Εργασιακή δέσμευση	41,40	27,25	
	Πρόθεση αποχώρησης	30,80	16,21	
	Αυτοαξιολόγηση υγείας	27,60	29,56	39,40

* Παρατίθεται ο Μ.Ο. των δεικτών: Work-Family Conflict και Family-Work Conflict

** Δεν παρατίθεται ο Μ.Ο. καθώς στη συγκεκριμένη μελέτη υπολογίζεται ως %

*** Δεν περιλαμβάνεται στη μελέτη

**** Επειδή ο υπολογισμός των κλιμάκων στην παρούσα μελέτη αντικατοπτρίζει την αξιολογούμενη έννοια, οι Μ.Ο. των θετικών εννοιών είναι αντεστραμμένες για εξασφάλιση της ορθής σύγκρισης

Από την επεξεργασία του πίνακα προκύπτει πλήθος διαφορών τόσο στους μέσους όρους αξιολόγησης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, όσο και στη σειρά κατάταξής τους από πλευράς σοβαρότητας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η αξιολόγηση του κινδύνου στην *Ποιότητα ηγεσίας*, όπου στην παρούσα έρευνα αξιολογείται υψηλότερα από όλους τους παράγοντες κινδύνου με 65,77, ενώ στις άλλες δύο έρευνες βρίσκεται αισθητά χαμηλότερα με 43,18 (COPSOQ-III) και 50,60 (COPSOQ-II). Ο παράγοντας *Ρυθμός εργασίας* αξιολογήθηκε ως ο υψηλότερος στις άλλες δύο έρευνες (71,55 – COPSOQ-III, 67,70 COPSOQ-II), ενώ στην παρούσα έρευνα στον τομέα των μεταφορών βρίσκεται στην τέταρτη θέση με Μ.Ο. 62,41.

Στους ψυχοκοινωνικούς δείκτες συνεπειών (outcomes) η συγκριτική εικόνα είναι πιο περίπλοκη. Ο μεγαλύτερος ψυχοκοινωνικός κίνδυνος για τους εργαζόμενους στις

μεταφορές είναι η *Εργασιακή ικανοποίηση* με Μ.Ο. κινδύνου 54,40 και ακολουθεί η *Επαγγελματική εξουθένωση* με Μ.Ο. 53,80. Στην έρευνα των Zigkiri κ.α., (2021), αξιολογήθηκε υψηλότερα ο κίνδυνος *Επαγγελματικής εξουθένωσης*, αλλά με παρόμοιο Μ.Ο. (56,50). Στην ίδια έρευνα ο ψυχοκοινωνικός κίνδυνος από την *Εργασιακή ικανοποίηση* ήταν αισθητά χαμηλότερος (Μ.Ο. = 37,40). Στην έρευνα των Kotsakis κ.α., (2025), αξιολογήθηκε ομοίως υψηλότερα ο κίνδυνος *Επαγγελματικής εξουθένωσης*, αλλά με αρκετά χαμηλότερο Μ.Ο. (43,64). Παρόμοια εικόνα και για τον ψυχοκοινωνικό κίνδυνο από την *Εργασιακή ικανοποίηση* με Μ.Ο. = 33,35. Εκτός των εμφανών διαφορών, παρατηρήθηκαν και συγκλίσεις σε αρκετούς παράγοντες με την *Επιρροή* να βρίσκεται πολύ κοντά σε αξιολόγηση κινδύνου μεταξύ της παρούσας έρευνας και της έρευνας των Kotsakis κ.α. (2025).

Παρόμοιο Μ.Ο. μεταξύ των δύο ερευνών παρουσιάζει και η αυτοαξιολόγηση της υγείας. Αν συγκριθεί ο μέσος όρος όλων των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας, τότε η παρούσα έρευνα βρίσκεται κοντά στον μέσο όρο των με την έρευνα των Zigkiri κ.α. (2021) και αρκετά υψηλότερα από την έρευνα των Kotsakis κ.α. (2025). Ο μόνος παράγοντας που παρουσίασε παρόμοια αξιολόγηση κινδύνου και στις τρεις εξεταζόμενες έρευνες ήταν η *Κοινωνική Υποστήριξη από συναδέλφους*, το οποίο αποτελεί ένα ενδιαφέρον εύρημα για τα διαχρονικά χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος στην Ελλάδα.

Στατιστική σύγκριση μέσων όρων δεικτών ΨΚΕ. Η έρευνα των Kotsakis κ.α. (2025) εκτιμάται ότι αντιπροσωπεύει καλύτερα τον ελληνικό εργασιακό πληθυσμό, είναι πιο πρόσφατη και εγγύτερη στην παρούσα έρευνα και χρησιμοποιεί την ίδια έκδοση του εργαλείου COPSQ. Με αυτά τα στοιχεία θεωρήθηκαν οι τιμές των δεικτών των ΨΚΕ της συγκεκριμένης έρευνας, ως τιμές αναφοράς προκειμένου να πραγματοποιηθεί στατιστική σύγκριση με τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας στους εργαζόμενους στις μεταφορές. Η στατιστική σύγκριση έγινε με την εφαρμογή του t-test για μονά δείγματα (one-sample t-test) στο στατιστικό πρόγραμμα Jasp 0.19. Στον πίνακα Α3.7 (Παράρτημα στατιστικών αναλύσεων) παρουσιάζονται τα αποτελέσματα του στατιστικού ελέγχου. Παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε όλους τους

ΨΚΕ εκτός από τον παράγοντα Επιρροή. Συνεπώς, υποστηρίζεται ισχυρά η πρωταρχική θεωρητική υπόθεση, ότι κάθε επάγγελμα συνοδεύεται από τους δικούς του σχετικούς κινδύνους και ο συνδυασμός των αλληλεπιδράσεων είναι μοναδικός για κάθε εργασιακό περιβάλλον (Bakker & Demerouti, 2007). Επιπλέον, φαίνεται να υπάρχει σημαντική ανάγκη για μεγαλύτερη ερευνητική προσοχή στο επαγγελματικό πλαίσιο των μεταφορών: εργασιακό (Álvarez et al., 2016) και κοινωνικό (Correia, 2018), λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι για τους περισσότερους ΨΚΕ, οι τιμές κινδύνου είναι υψηλότερες από τις αντίστοιχες τιμές του γενικού εργασιακού πληθυσμού.

Από εκεί και πέρα γίνεται δεκτό ότι τα δείγματα σαφώς έχουν διαφορές ως προς τα χαρακτηριστικά τους, με κυριότερο αυτών, την σύνθεση ως προς το φύλο και τις επαγγελματικές ειδικότητες. Έχει διαπιστωθεί ότι υπάρχουν σαφείς διαφοροποιήσεις μεταξύ φύλων στην έκθεση σε ψυχοκοινωνικούς κινδύνους εργασίας (Hoofman et al., 2005) με τις γυναίκες εργαζόμενες μάλιστα να παρουσιάζουν χαμηλότερες αξιολογήσεις των ψυχοκοινωνικών κινδύνων (De Sio et al., 2018). Ομοίως, έχουν καταγραφεί διαφορές στην αξιολόγηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων μεταξύ διαφορετικών επαγγελμάτων (Pauli & Lang, 2024). Οπότε είναι απαραίτητο οι διαφορές αυτές να εξεταστούν σε συνδυασμό και με τις υπόλοιπες μετρήσεις της παρούσας έρευνας.

Υπολογισμός διαστάσεων ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας εκτός COPSQ-III, Οργανωσιακή Ταύτιση και Σχετική Αποστέρηση. Εκτός των διαστάσεων του εργαλείου COPSQ-III υπολογίστηκαν επιπλέον δείκτες είτε ως συμπληρωματικοί του εργασιακού περιβάλλοντος (Αντίληψη εργασιακού κινδύνου, Ανάγκη για ξεκούραση) είτε ως κομιστές της κοινωνιοψυχολογικής ματιάς (Σχετική αποστέρηση, Οργανωσιακή ταύτιση). Στον πίνακα 3.4 παρουσιάζονται οι υπολογιζόμενες τιμές τους, για το σύνολο των συμμετεχόντων. Η *Ανάγκη για ξεκούραση* υπολογίζεται σε κλίμακα έως 100 κατά αντιστοιχία με τις διαστάσεις του COPSQ. Οι υπόλοιποι δείκτες υπολογίζεται σε επταβάθμια κλίμακα Likert. Από τον υπολογισμό φαίνεται ότι οι συμμετέχοντες έχουν οριακά υψηλή *Ανάγκη για ξεκούραση* (Μ.Ο. = 47,58, ΤΑ = 25,76) και αισθάνονται μια μέτρια *Αντίληψη εργασιακού κινδύνου* (Μ.Ο. = 3,87 ΤΑ = 2,03) από ενδεχόμενα αρνητικά περιστατικά στο εργασιακό τους περιβάλλον. Τοποθετούνται στη θετική πλευρά της

Οργανωσιακής Ταύτισης (Μ.Ο. = 3,91 ΤΑ = 1,76), αλλά έχουν υψηλή αίσθηση Σχετικής Αποστέρησης (Μ.Ο. = 5,16, ΤΑ = 1,67).

Πίνακας 3.4. ΨΚΕ εκτός COPSQ-III και Κοινωνιοψυχολογικοί δείκτες

Μεταβλητή	N	Ελλείπουσες τιμές	Μ.Ο.	ΤΑ	Ελάχιστο	Μέγιστο
Ανάγκη για ξεκούραση	439	0	47,58	25,76	0,00	100,00
Αντίληψη εργασιακού κινδύνου	439	0	3,87	2,03	1,00	7,00
Οργανωσιακή Ταύτιση	439	0	3,91	1,76	1,00	7,00
Δείκτης Σχετικής Αποστέρησης	439	0	4,43	1,34	1,00	7,00

Δήλωση επαγγελματικής (κοινωνικής) ταυτότητας. Μία ακόμη μεταβλητή, με την οποία επιχειρήθηκε η αξιοποίηση της κοινωνιοψυχολογικής ματιάς πάνω στα φαινόμενα του εργασιακού περιβάλλοντος, ήταν η δήλωση της επαγγελματικής ταυτότητας εκ μέρους των συμμετεχόντων. Όπως διαπιστώνεται από τα αποτελέσματα, τα οποία και παρατίθενται στον ακόλουθο πίνακα για την ειδικότητα των οδηγών σχηματίζεται μία ξεκάθαρη επαγγελματική ταυτότητα που βασίζεται στην ειδικότητα. Το 73,6%, σχεδόν 3 στους 4 συμμετέχοντες απάντησε ότι όταν εργάζεται νιώθει «Ο επαγγελματίας οδηγός». Ακολουθεί σε συχνότητα η απάντηση: «Ο εαυτός μου» την οποία επέλεξε το 20,7% (1 στους 5). Από τις άλλες κατηγορίες εργασίας μόνο το Προσωπικό Διαχείρισης Κυκλοφορίας παρουσιάζει ως πρώτη επιλογή τον επαγγελματικό προσδιορισμό, αλλά με πολύ χαμηλότερο ποσοστό (62%). Επισημαίνεται μάλιστα ότι σε πολλές περιπτώσεις οι συμμετέχοντες που αυτή τη στιγμή κατατάσσονται στο Προσωπικό Διαχείρισης Κυκλοφορίας (Σταθμάρχες, Επόπτες), σε παλαιότερο χρονικό διάστημα απασχολούνταν ως οδηγοί. Για τους συμμετέχοντες του Διοικητικού και Τεχνικού Προσωπικού οι δημοφιλέστερη επιλογή ήταν: «Ο εαυτός μου».

Πίνακας 3.5. Δήλωση Επαγγελματικής Ταυτότητας ανά Κατηγορία εργασίας

Την ώρα που εργάζομαι είμαι:	Κατηγορία Εργασίας					
	Επιλογές απάντησης	Οδηγός	Προσωπικό Ελέγχου/Είσπραξης Κομίστρου	Διοικητικό Προσωπικό	Προσωπικό Διαχείρισης Κυκλοφορίας	Τεχνικό Προσωπικό
		N	N	N	N	N
Ο εαυτός μου	ΌΧΙ	237	20	24	37	7
	ΝΑΙ	62	9	26	8	9
Ο εργαζόμενος της εταιρείας μου	ΌΧΙ	266	19	30	38	13
	ΝΑΙ	33	10	20	7	3
Ο επαγγελματίας (οδηγός/σταθμάρχης/ελεγκτής/εισπράκτορας)	ΌΧΙ	79	18	46	17	11
	ΝΑΙ	220	11	4	28	5
Άλλο	ΌΧΙ	295	27	49	44	16
	ΝΑΙ	4	2	1	1	0

Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε έλεγχος χ^2 προκειμένου να εξεταστεί εάν η κατηγορία της εργασίας επηρεάζει σημαντικά την κατανομή των συχνοτήτων των απαντήσεων ως προς τη δήλωση της επαγγελματικής ταυτότητας. Από τα αποτελέσματα του στατιστικού ελέγχου διαπιστώθηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της κατηγορίας της εργασίας σε όλες τις περιπτώσεις των δηλώσεων της ταυτότητας (Ο εαυτός μου: χ^2 (4, N = 439) = 31,47, $p < ,001$, Ο εργαζόμενος της εταιρείας μου: χ^2 (4, N = 439) = 33,2, $p < ,001$, Ο επαγγελματίας: χ^2 (4, N = 439) = 91,43, $p < ,001$), εκτός της επιλογής: «Άλλο». Πιο ισχυρή επίδραση παρατηρήθηκε στην απάντηση: Ο επαγγελματίας.

Ακολουθώντας, εξετάστηκαν οι διαφορές στους μέσους όρους των δεικτών ΨΚΕ διαχωρίζοντας το δείγμα ανάλογα με την υπαγωγή τους στην κατηγορία επαγγελματικής ταυτότητας. Η γενική παρατήρηση είναι ότι οι συμμετέχοντες οι οποίοι απάντησαν ότι δεν αισθάνονται ο εαυτός τους (απάντηση: ΟΧΙ) όταν εργάζονται έχουν υψηλότερες τιμές κινδύνου στο σύνολο των ΨΚΕ. Οι συμμετέχοντες οι οποίοι απάντησαν ότι δεν αισθάνονται υπάλληλος της εταιρείας τους (απάντηση: ΟΧΙ) όταν εργάζονται έχουν υψηλότερες τιμές κινδύνου στους περισσότερους ΨΚΕ. Τέλος, οι συμμετέχοντες οι οποίοι απάντησαν ότι αισθάνονται ο επαγγελματίας (της ειδικότητάς τους), είχαν επίσης υψηλότερες τιμές κινδύνου στους περισσότερους ΨΚΕ. Συνεπώς φαίνεται ότι ο εργαζόμενος ο οποίος δεν αισθάνεται ο εαυτός του, δεν αισθάνεται μέρος της εταιρείας στην οποία εργάζεται και έχει ταυτόχρονα ισχυρή ταύτιση με το επάγγελμά του, βρίσκεται σε μεγαλύτερο ψυχοκοινωνικό κίνδυνο. Επισημαίνεται, ότι οι διαφορές θα ελεγχθούν ως προς τη στατιστική τους σημαντικότητα σε επόμενη ενότητα της ανάλυσης.

Υπολογισμός δεικτών εργασιακής πίεσης (*Job strain*). Εκτός των μεμονωμένων ΨΚΕ υπολογίστηκαν συνολικοί δείκτες εργασιακής πίεσης (*Job strain*). Ο υπολογισμός έγινε ακολουθώντας τις οδηγίες των αντίστοιχων θεωρητικών μοντέλων. Συγκεκριμένα, υπολογίστηκε ο δείκτης εργασιακής πίεσης (*Job strain*) του μοντέλου Απαιτήσεων-Ελέγχου στην Εργασία (JD-C) του Karasek (1979), σύμφωνα με τη μεθοδολογία παρόμοιων ερευνών σε οδηγούς και εργαζομένους στις μεταφορές (Hernández-Rodríguez et al., 2022; Useche et al., 2017; Useche et al., 2020) και σε συνδυασμό με τις κατάλληλες διαστάσεις που παρείχε το ερωτηματολόγιο COPSQ-III. Συγκεκριμένα υπολογίστηκε ως αριθμητής «Απαιτήσεις» ο μέσος όρος του *Ρυθμού εργασίας* (2 ερωτήματα), των *Ποσοτικών απαιτήσεων* (3 ερωτήματα) και των *Συναισθηματικών απαιτήσεων* (2 ερωτήματα). Ως παρονομαστής «Έλεγχος», υπολογίστηκε ο μέσος όρος της *Επιρροής* (3 ερωτήματα). Διευκρινίζεται ότι για τον υπολογισμό αυτό η *Επιρροή* υπολογίστηκε θετικά, δηλαδή με αντεστραμμένο σκορ και όχι ως κίνδυνος όπως παρουσιάστηκε παραπάνω.

Υπολογίστηκε ακόμη ο δείκτης Ανισορροπίας Προσπάθειας-Ανταμοιβής-ERI (Siegrist, 1996). Σε αυτήν την περίπτωση ο υπολογισμός βασίστηκε στα αποτελέσματα της εργασίας των Tse et al., (2007), οι οποίοι ανέλυσαν την έννοια της «Προσπάθειας» στο μοντέλο του Siegrist ειδικά για τους οδηγούς λεωφορείων και σε αντιστοιχία με μια σειρά ερευνών σε οδηγούς και εργαζόμενους στις μεταφορές, οι οποίες μελέτησαν το ψυχοκοινωνικό περιβάλλον με τη χρήση του θεωρητικού μοντέλου του Siegrist (Cendales et al., 2014; Useche et al., 2017; Useche et al., 2018). Με βάση αυτά και σε συνδυασμό με διαστάσεις που παρείχε το ερωτηματολόγιο COPSQQ-III, ο αριθμητής «Προσπάθεια» υπολογίστηκε με τον μέσο όρο του *Ρυθμού εργασίας* (2 ερωτήματα), των *Ποσοτικών απαιτήσεων* (3 ερωτήματα), των *Συναισθηματικών απαιτήσεων* (2 ερωτήματα) και της *Ανάγκης για ξεκούραση* (2 ερωτήματα). Οι ανταμοιβές υπολογίστηκαν ως ο μέσος όρος της *Κοινωνικής υποστήριξης από συναδέλφους* (3 ερωτήματα), της *Κοινωνικής Υποστήριξης από προϊστάμενο* (4 ερωτήματα), της *Οργανωσιακής δικαιοσύνης* (2 ερωτήματα), της *Αναγνώρισης* (1 ερώτημα), της *Εργασιακής ανασφάλειας* (3 ερωτήματα) και της *Εργασιακής ικανοποίησης* (7 ερωτήματα). Διευκρινίζεται ομοίως ότι για τον υπολογισμό αυτό η *Κοινωνική υποστήριξη* (από συναδέλφους και προϊστάμενη/η), η *Οργανωσιακή δικαιοσύνη*, η *Αναγνώριση* και η *Εργασιακή ικανοποίηση* υπολογίστηκαν θετικά, δηλαδή με αντεστραμμένο σκορ και όχι ως κίνδυνος όπως παρουσιάστηκαν παραπάνω.

Υπολογίστηκε περαιτέρω, ο δείκτης *Εργασιακής πίεσης* με βάση το μοντέλο Απαιτήσεων-Πόρων της Εργασίας (Bakker et al., 2007; Demerouti et al., 2001), σε συνδυασμό με τις αντίστοιχες διαστάσεις που παρείχε το ερωτηματολόγιο COPSQQ-III. Για τον υπολογισμό λήφθηκε ο μέσος όρος των διαστάσεων i) *Πρόθεση αποχώρησης*, ii) *Εργασιακή ικανοποίηση* (ως κίνδυνος), iii) *Επαγγελματική εξουθένωση*, iv) *Αυτοαξιολόγηση υγείας*, v) *Εργασιακή δέσμευση* (ως κίνδυνος) και vi) *Ανάγκη για ξεκούραση*. Στις σχετικές μελέτες αυτές οι διαστάσεις αναφέρονται ως «συμπτώματα πίεσης – strain symptoms» και ως «αποτελέσματα πίεσης – strain effects» (Berthelsen et al., 2018; Useche et al., 2019).

Τέλος, παρατίθεται ένας συνολικός δείκτης Απαιτήσεων-Πόρων στην εργασία, ο οποίος υπολογίστηκε με τη συμπερίληψη όλων των ψυχοκοινωνικών παραγόντων που εξετάστηκαν (και εκτός ερωτηματολογίου COPSOQ). Ο δείκτης προκύπτει από το κλάσμα των Απαιτήσεων προς τους Πόρους της εργασίας. Στις Απαιτήσεις περιλαμβάνονται οι διαστάσεις: *Ρυθμός εργασίας, Ποσοτικές απαιτήσεις, Συναισθηματικές απαιτήσεις, Σύγκρουση εργασιακής-προσωπικής ζωής, Σύγκρουση ρόλου, Εργασιακός εκφοβισμός, Σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, Εκφοβισμός από τρίτους, Εργασιακή ανασφάλεια, Ανάγκη για ξεκούραση, Αντίληψη εργασιακού κινδύνου*. Στους Πόρους περιλαμβάνονται -με θετική βαθμολόγηση- οι διαστάσεις: *Επιρροή, Σαφήνεια ρόλου, Ποιότητα ηγεσίας, Κοινωνική υποστήριξη από συναδέλφους, Κοινωνική υποστήριξη από προϊστάμενο/η, Εμπιστοσύνη, Οργανωσιακή δικαιοσύνη, Αναγνώριση*.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι ο δείκτης αυτός δεν έχει υπολογιστεί στις προηγούμενες σχετικές έρευνες, οι οποίες συνήθως προχωράνε σε περαιτέρω διάσπαση των εννοιών των Απαιτήσεων (π.χ. γενικές απαιτήσεις, απαιτήσεις από το αντικείμενο της εργασίας) και των Πόρων (π.χ. πόροι από τις διαπροσωπικές σχέσεις, πόροι από την ηγεσία) (Berthelsen et al., 2018; Hernández-Rodríguez et al., 2022; Useche et al., 2019). Η προσέγγιση του κλάσματος είναι συμβατή με τους αντίστοιχους δείκτες των μοντέλων Απαιτήσεων-Ελέγχου και Ανισορροπίας Προσπάθειας-Ανταμοιβών και μπορεί να συμβάλει στη σύγκριση μεταξύ τους και στην περαιτέρω εξαγωγή συμπερασμάτων ως προς την χρησιμότητά τους στον συγκεκριμένο εργασιακό πληθυσμό.

Πίνακας 3.6. Δείκτες ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία

Μεταβλητή	N	Ελλείπουσες τιμές	M.O.	TA	Ελάχιστο	Μέγιστο
Job_Strain (JDC)	439	0	1,60	1,46	0,0	10,0
ERI_Effort_Reward	439	0	1,71	1,52	0,09	18,0
J-DR_Risk factors	439	0	0,91	0,611	0,05	3,87
JDR_Strain	439	0	42,60	17,26	0,0	86,31

Σύγκριση δεικτών Εργασιακής Πίεσης μεταξύ του δείγματος εργαζομένων στις μεταφορές και παρόμοιων δειγμάτων διεθνών ερευνών. Διατηρώντας την ίδια αναλυτική πορεία, στο σημείο αυτό θα πραγματοποιηθεί σύγκριση των δεικτών ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία, όπως υπολογίστηκαν στην παρούσα έρευνα, με αντίστοιχους δείκτες σε έρευνες σε επαγγελματίες οδηγούς και προσωπικό που εργάζεται στις μεταφορές. Κατά τη βιβλιογραφική ανασκόπηση οι έρευνες που εντοπίστηκαν, κάλυπταν σχεδόν αποκλειστικά επαγγελματίες οδηγούς, διαφόρων κατηγοριών (αστικά λεωφορεία, ημιαστικά λεωφορεία, φορτηγά, κ.α.). Στην πλειοψηφία τους υπολόγιζαν δείκτες εργασιακής πίεσης (Job Strain), σύμφωνα με το θεωρητικό μοντέλο Απαιτήσεων-Ελέγχου στην Εργασία του Karasek (1979). Δευτερευόντως χρησιμοποιήθηκε και το θεωρητικό μοντέλο Ανισορροπίας Προσπάθειας-Ανταμοιβής του Siegrist (1996). Για το λόγο αυτό θεωρήθηκε σκόπιμο να υπολογιστούν οι δείκτες Εργασιακής Πίεσης με βάση και τα τρία θεωρητικά μοντέλα, ώστε να είναι εφικτή η σύγκριση μεταξύ των αποτελεσμάτων σε πρόσφατες μελέτες με παρόμοια δείγματα. Στον ακόλουθο πίνακα παρατίθενται οι έρευνες, με τους αντίστοιχους υπολογισμούς των δεικτών εργασιακής πίεσης.

Πίνακας 3.7. Σύγκριση Μ.Ο. Δεικτών Πίεσης στην Εργασία (Job Strain)

Βιβλιογραφική αναφορά	Τίτλος έρευνας	Μ.Ο. Job Strain (Job Demand-Control Model)	Μ.Ο. Job Strain (Effort-Reward Imbalance model)
Montoro L., Useche S.A., Alonso F., Cendales B., 2018	Work Environment, Stress, and Driving Anger: A Structural Equation Model for Predicting Traffic	0,879	

Πίνακας 3.7. Σύγκριση Μ.Ο. Δεικτών Πίεσης στην Εργασία (Job Strain)

Βιβλιογραφική αναφορά	Τίτλος έρευνας	Μ.Ο. Job Strain (Job Demand-Control Model)	Μ.Ο. Job Strain (Effort-Reward Imbalance model)
	Sanctions of Public Transport Drivers		
Useche S.A., Cendales B., Montoro L., Esteban C., 2018	Work stress and health problems of professional drivers: A hazardous formula for their safety outcomes	0,89	
Useche S.A., Gómez V., Cendales B., Alonso F., 2018	Working Conditions, Job Strain, and Traffic Safety among Three Groups of Public Transport Drivers	0,88	
Cendales B., Useche S., Gomez V., 2014	Psychosocial work factors, blood pressure and psychological strain in male bus operators	0,837	0,484
Useche SA, Ortiz VG, Cendales BE, 2017	Stress-related psychosocial factors at work, fatigue, and risky driving behavior in bus rapid transport (BRT) drivers	0,97	0,196
Useche, S. A., Colomer, N., Alonso F., & Montoro, L., 2018	Patterns on Work-Related Stress and Tobacco Consumption in City Bus Drivers	0,996	1,294
Useche S.A., Cendales B., Alonso F., Orozco-Fontalvo M., 2020	A matter of style? Testing the moderating effect of driving styles on the relationship between job	0,88	

Πίνακας 3.7. Σύγκριση Μ.Ο. Δεικτών Πίεσης στην Εργασία (Job Strain)

Βιβλιογραφική αναφορά	Τίτλος έρευνας	Μ.Ο. Job Strain (Job Demand-Control Model)	Μ.Ο. Job Strain (Effort-Reward Imbalance model)
	strain and work-related crashes of professional drivers		
Useche, S., Alonso, F., Cendales, B., Autukevičiūtė, R., & Serge, A., 2017	Επαγγελματική εξουθένωση, Job strain and road accidents in the field of public transportation: The case of city bus drivers.	0,99	
Yi-Shih Chung, Jinn-Tsai Wong, 2011	Developing effective professional bus driver health programs: An investigation of self-rated health		0,44
Tse, J. L. M., Flin, R., & Mearns, K., 2007	Facets of job effort in bus driver health: Deconstructing "effort" in the effort-reward imbalance model.		0,3

Όπως φαίνεται στον ανωτέρω πίνακα, ο δείκτης Εργασιακής πίεσης – Job Strain του μοντέλου Απαιτήσεων-Ελέγχου στην εργασία κυμαίνεται σε τιμές γύρω από το 0,9 (Μ.Ο. = 0,92). Η μέγιστη τιμή που καταγράφηκε ήταν στην έρευνα των Useche et al. (2018) με 0,99 και η μικρότερη τιμή στην έρευνα των Cendales et al., (2014) με 0,84. Στην παρούσα έρευνα ο υπολογιζόμενος Μ.Ο. στο σύνολο του δείγματος ήταν 1,6, ήτοι σχεδόν 75% υψηλότερα από τις τιμές στη σχετική βιβλιογραφία. Αντίστοιχα, στον δείκτη Ανισορροπίας Προσπαθειών-Αμοιβής οι τιμές στις αναφερόμενες έρευνες παρουσίασαν μέσο όρο 0,49. Η μέγιστη τιμή που καταγράφηκε ήταν και πάλι στην έρευνα των Useche

et al., (2018) με 1,29 και η ελάχιστη στην έρευνα των Useche et al., (2017) με 0,2. Στην παρούσα έρευνα ο υπολογιζόμενος Μ.Ο. στο σύνολο του δείγματος ήταν 1,71, ήτοι σχεδόν 3 φορές μεγαλύτερος του μέσου όρου των συγκρινόμενων ερευνών.

Και σε αυτήν την απόπειρα ανάλυσης προκύπτει δυσχέρεια στη συγκριτική ερμηνεία των αποτελεσμάτων, παρά το γεγονός ότι κάποια χαρακτηριστικά του δείγματος όπως η αναλογία φύλου και οι ειδικότητες συνέκλιναν περισσότερο. Η βασική διαφορά σε επίπεδο χαρακτηριστικών των δειγμάτων εντοπίζεται στη χώρα. Οι περισσότερες από τις αναφερόμενες έρευνες πραγματοποιήθηκαν σε Λατινογενείς πληθυσμούς (Ισπανία, Κολομβία, Χιλή). Σημαντικές διαφορές στην αξιολόγηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας μεταξύ των χωρών έχουν ερευνηθεί από τους Niedhammer κ.α. (2012). Τα αποτελέσματά τους έδειξαν υψηλότερη έκθεση σε ψυχοκοινωνικούς κινδύνους και στην εργασιακή πίεση (job strain) σε χώρες της Ανατολικής και Νότιας Ευρώπης με ρητή αναφορά της Ελλάδας στις χώρες με τις μεγαλύτερες τιμές κινδύνων (Niedhammer et al., 2012).

Μια δεύτερη κρίσιμη απόκλιση μεταξύ των συγκρινόμενων ερευνών ήταν το χρησιμοποιούμενο εργαλείο εκτίμησης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας. Το συνηθέστερο εργαλείο μέτρησης στις αναφερόμενες έρευνες ήταν το ερωτηματολόγιο Job Content Questionnaire (JCQ) (Karasek et al., 1998). Στην παρούσα έρευνα οι δείκτες εργασιακής πίεσης υπολογίστηκαν με βάση τις διαστάσεις του COPSQ με αντιστοίχιση στις διαστάσεις των δύο θεωρητικών μοντέλων. Αυτή η διαφοροποίηση θα μπορούσε επίσης να οδηγήσει σε σημαντικές διακυμάνσεις, ειδικά μεταξύ διαφορετικών εργασιακών πληθυσμών (Wännström et al., 2009).

Μετά τις παραπάνω παρατηρήσεις φαίνεται ότι η σύγκριση των δεικτών εργασιακής πίεσης μεταξύ πληθυσμών δε μπορεί να οδηγήσει σε ασφαλή συμπεράσματα ως προς τις εργασιακές συνθήκες στον τομέα των μεταφορών. Οι διαφορές στους δύο πιο συχνά χρησιμοποιούμενους δείκτες (Job Strain, Effort-Reward Imbalance) είναι αξιοπρόσεκτα μεγάλες. Ο δείκτης που υπολογίστηκε ως το κλάσμα του μέσου όρου Απαιτήσεων προς Πόρους αναδεικνύεται ως εγγύτερος στον μέσο όρο του δείκτη Πίεσης στην Εργασία (Job Strain). Με αυτό το κριτήριο θα μπορούσε να

χρησιμοποιηθεί εναλλακτικά, λαμβάνοντας μάλιστα υπόψη ότι συμπεριλαμβάνει μεγαλύτερο αριθμό ψυχοκοινωνικών παραγόντων σε σχέση με αυτόν του μοντέλου Απαιτήσεων-Ελέγχου στην εργασία. Παρόμοια, ο δείκτης Πίεσης στην Εργασία του μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία μπορεί να εξεταστεί ως εναλλακτική είτε με τις τιμές που λαμβάνει μέσω της διαβάθμισης του εργαλείου COPSQ-III είτε με μετατροπή σε σχετικές τιμές. Σε κάθε περίπτωση, το βασικό συμπέρασμα είναι η επιφυλακτικότητα στην ερμηνεία των απόλυτων τιμών των ψυχοκοινωνικών διαστάσεων και στην εξέτασή τους σε σύγκριση με άλλους πληθυσμούς. Μια εναλλακτική ερμηνευτική οδός είναι η σύγκριση των τιμών με τον ίδιο πληθυσμό σε διαχρονική βάση.

Έλεγχος συσχετίσεων Ψυχοκοινωνικών Δεικτών (Παράγοντες και Συνέπειες).

Μετά τον έλεγχο διαφορών μεταξύ ομάδων εργαζομένων, η ανάλυση προχώρησε στη διερεύνηση σημαντικών διμεταβλητών σχέσεων μεταξύ των ΨΚΕ. Συγκεκριμένα, στο παρόν μέρος της ανάλυσης, έγινε στατιστικός έλεγχος των συσχετίσεων μεταξύ όλων των ερευνώμενων δεικτών και κύριων κατασκευών της παρούσας έρευνας. Ο έλεγχος έγινε με το στατιστικό κριτήριο Pearson's r , κατόπιν ελέγχου γραμμικότητας. Από τον στατιστικό έλεγχο προέκυψε πληθώρα στατιστικά σημαντικών συσχετίσεων. Με γνώμονα την επίτευξη συνοχής, στο παρόν σημείο της διατριβής θα αναφερθούν συγκεντρωτικά οι πλέον ισχυρές συσχετίσεις με $|r| \geq 0,5$ (Cohen, 1988). Με αυτόν τον τρόπο επιδιώκεται και ο περιορισμός υπερερμηνείας μικρών αλλά στατιστικά σημαντικών ευρημάτων (Aggarwal & Ranganathan, 2016). Εκτός των ισχυρών, στατιστικά σημαντικών συσχετίσεων οι παρακάτω πίνακες περιλαμβάνουν και αυτές που ερμηνεύονται ως λιγότερο αναμενόμενες με βάση τη βιβλιογραφία και το θεωρητικό υπόβαθρο της παρούσας. Το σύνολο της ανάλυσης με λεπτομερή παράθεση των αποτελεσμάτων παρατίθεται στην ενότητα «Έλεγχος συσχετίσεων» του Παραρτήματος στατιστικών αναλύσεων 2^{ης} έρευνας.

Η παράθεση των αποτελεσμάτων περιλαμβάνει σύντομη περιγραφή σε συνδυασμό με πίνακες των επιλεγμένων ισχυρών συσχετίσεων. Η παράθεση και στον πίνακα και στο κείμενο είναι συμβατή με την ταξινόμηση των παραγόντων σε Απαιτήσεις

και Πόρους σύμφωνα με τη θεωρία JD-R, στην οποία στηρίζεται η παρούσα διατριβή. Επίσης γίνεται διαχωρισμός μεταξύ των μεταβλητών-παραγόντων και των μεταβλητών-συνεπειών.

Παρατηρείται ότι στους παράγοντες που θεωρούνται Απαιτήσεις οι μεταβλητές της Σύγκρουσης ρόλου και της Σύγκρουσης εργασιακής-προσωπικής ζωής συσχετίζονται ισχυρά θετικά με την Επαγγελματική εξουθένωση, και τον κίνδυνο από την (χαμηλή) Εργασιακή ικανοποίηση. Αναμενόμενα, οι παράγοντες του Ρυθμού Εργασίας, των Ποσοτικών και Συναισθηματικών Απαιτήσεων και της Σύγκρουσης εργασιακής-προσωπικής ζωής συσχετίζονται ισχυρά θετικά μεταξύ τους, καθώς και με την Ανάγκη για ξεκούραση.

Πίνακας 3.8. Μεταβλητές Απαιτήσεων: ισχυρότερες και στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις

Μεταβλητή Α	Μεταβλητή Β	r	Χαρακτηρισμός/ταξινόμηση ζεύγους μεταβλητών	
Σύγκρουση εργασιακής-προσωπικής ζωής	Ανάγκη για ξεκούραση	0,637	Παράγοντας	Απαιτήσεων-Παράγοντας Απαιτήσεων
Ανάγκη για ξεκούραση	Εργασιακή ικανοποίηση	0,593	Παράγοντας	Απαιτήσεων-Μεταβλητή συνέπειας
Σύγκρουση εργασιακής-προσωπικής ζωής	Συναισθηματικές απαιτήσεις	0,566	Παράγοντας	Απαιτήσεων-Παράγοντας Απαιτήσεων
Σύγκρουση ρόλου	Συναισθηματικές απαιτήσεις	0,543	Παράγοντας	Απαιτήσεων-Παράγοντας Απαιτήσεων
Ανάγκη για ξεκούραση	Επαγγελματική εξουθένωση	0,537	Παράγοντας	Απαιτήσεων-Μεταβλητή συνέπειας

Πίνακας 3.8. Μεταβλητές Απαιτήσεων: ισχυρότερες και στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις

Μεταβλητή Α	Μεταβλητή Β	r	Χαρακτηρισμός/ταξινόμηση ζεύγους μεταβλητών	
Σύγκρουση εργασιακής-προσωπικής ζωής	Ποσοτικές Απαιτήσεις	0,533	Παράγοντας	Απαιτήσεων-Παράγοντας Απαιτήσεων
Ποσοτικές απαιτήσεις	Ρυθμός Εργασίας	0,531	Παράγοντας	Απαιτήσεων-Παράγοντας Απαιτήσεων
Σύγκρουση ρόλου	Σύγκρουση εργασιακής-προσωπικής ζωής	0,522	Παράγοντας	Απαιτήσεων-Παράγοντας Απαιτήσεων
Ανάγκη για ξεκούραση	Οργανωσιακή δικαιοσύνη	0,509	Παράγοντας	Απαιτήσεων-Παράγοντας Πόρων

Στους παράγοντες που θεωρούνται Πόροι παρατηρείται ένα πλέγμα ισχυρών και πολύ ισχυρών θετικών συσχετίσεων μεταξύ των μεταβλητών της Ποιότητας Ηγεσίας, της Αναγνώρισης, της Εμπιστοσύνης, της Οργανωσιακής Δικαιοσύνης και της Κοινωνικής Υποστήριξης από Προϊστάμενο/η. Οι πολλαπλές και ισχυρές συνδέσεις που παρουσιάζουν οι παράγοντες των Πόρων μεταξύ τους, μπορεί να ερμηνευτεί ως ένα συνολικό στοιχείο του οργανωσιακού περιβάλλοντος με συστημικά χαρακτηριστικά λειτουργίας. Επιπλέον, αυτοί οι ίδιοι παράγοντες -ως δείκτες κινδύνου- συσχετίζονται επίσης ισχυρά θετικά με την Εργασιακή Ικανοποίηση, την Οργανωσιακή Ταύτιση, τη Σχετική Αποστέρηση και με την Ανάγκη για ξεκούραση. Ισχυρές θετικές συσχετίσεις παρατηρήθηκαν και με τη Σύγκρουση ρόλων. Ειδικά οι τελευταίες δύο συνδέσεις είναι αποκαλυπτικές για το πώς οι ΨΚΕ συνδέονται τόσο με συναισθηματικά όσο και σωματικά αποτελέσματα.

Πίνακας 3.9. Μεταβλητές Πόρων: ισχυρότερες και στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις

Μεταβλητή Α	Μεταβλητή Β	r	Χαρακτηρισμός/ταξινόμηση ζεύγους μεταβλητών	
Οργανωσιακή δικαιοσύνη	Εμπιστοσύνη	0,759	Παράγοντας	Πόρων-
			Παράγοντας Πόρων	
Αναγνώριση	Ποιότητα ηγεσίας	0,684	Παράγοντας	Πόρων-
			Παράγοντας Πόρων	
Αναγνώριση	Οργανωσιακή δικαιοσύνη	0,683	Παράγοντας	Πόρων-
			Παράγοντας Πόρων	
Κοινωνική υποστήριξη από προϊστάμενο/η	Ποιότητα ηγεσίας	0,653	Παράγοντας	Πόρων-
			Παράγοντας Πόρων	
Αναγνώριση	Εμπιστοσύνη	0,641	Παράγοντας	Πόρων-
			Παράγοντας Πόρων	
Οργανωσιακή δικαιοσύνη	Ποιότητα ηγεσίας	0,626	Παράγοντας	Πόρων-
			Παράγοντας Πόρων	
Οργανωσιακή δικαιοσύνη	Κοινωνική υποστήριξη από προϊστάμενο/η	0,586	Παράγοντας	Πόρων-
			Παράγοντας Πόρων	
Αναγνώριση	Κοινωνική υποστήριξη από προϊστάμενο/η	0,577	Παράγοντας	Πόρων-
			Παράγοντας Πόρων	
Εμπιστοσύνη (κάθετα)	Ποιότητα ηγεσίας	0,568	Παράγοντας	Πόρων-
			Παράγοντας Πόρων	

Πίνακας 3.9. Μεταβλητές Πόρων: ισχυρότερες και στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις

Μεταβλητή Α	Μεταβλητή Β	r	Χαρακτηρισμός/ταξινόμηση ζεύγους μεταβλητών	
Εμπιστοσύνη (κάθετα)	Κοινωνική υποστήριξη από προϊστάμενο/η	0,544	Παράγοντας	Πόρων- Παράγοντας Πόρων
Ποιότητα ηγεσίας	Σύγκρουση ρόλου	0,523	Παράγοντας	Πόρων- Παράγοντας Απαιτήσεων
Οργανωσιακή δικαιοσύνη	Σύγκρουση ρόλου	0,505	Παράγοντας	Πόρων- Παράγοντας Απαιτήσεων

Στις μεταβλητές των συνεπειών, παρατηρήθηκε ότι εκτός από τις ισχυρές συσχετίσεις με τις μεταβλητές των Απαιτήσεων και των Πόρων που προαναφέρθηκαν, προέκυψαν και ισχυρές συσχετίσεις μεταξύ τους. Συγκεκριμένα, η Εργασιακή Ικανοποίηση (ως κίνδυνος) συσχετίζεται ισχυρά θετικά τόσο με την Πρόθεση αποχώρησης και την Επαγγελματική Εξουθένωση όσο και με την Εργασιακή Δέσμευση (ως κίνδυνος). Επίσης, η Επαγγελματική Εξουθένωση συσχετίζεται ισχυρά θετικά με την Αυτοαξιολόγηση της υγείας. Η Επαγγελματική Εξουθένωση παρουσιάζει την ισχυρότερη θετική συσχέτιση με τη Σύγκρουση εργασιακής-προσωπικής ζωής και η Εργασιακή Ικανοποίηση παρουσιάζει την ισχυρότερη θετική συσχέτιση με την Αναγνώριση.

Πίνακας 3.10. Μεταβλητές συνεπειών: ισχυρότερες και στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις

Μεταβλητή Α	Μεταβλητή Β	r	Χαρακτηρισμός/ταξινόμηση ζεύγους μεταβλητών	
Επαγγελματική εξουθένωση	Σύγκρουση εργασιακής- προσωπικής ζωής	0,667	Μεταβλητή	συνέπειας- Παράγοντας Απαιτήσεων
Εργασιακή ικανοποίηση	Αναγνώριση	0,637	Μεταβλητή	συνέπειας- Παράγοντας Πόρων
Εργασιακή ικανοποίηση	Πρόθεση αποχώρησης	0,615	Μεταβλητή	συνέπειας- Μεταβλητή συνέπειας
Εργασιακή ικανοποίηση	Ποιότητα ηγεσίας	0,599	Μεταβλητή	συνέπειας- Παράγοντας Πόρων
Εργασιακή ικανοποίηση	Οργανωσιακή δικαιοσύνη	0,597	Μεταβλητή	συνέπειας- Παράγοντας Πόρων
Εργασιακή ικανοποίηση	Εμπιστοσύνη	0,566	Μεταβλητή	συνέπειας- Παράγοντας Πόρων
Επαγγελματική εξουθένωση	Πρόθεση αποχώρησης	0,563	Μεταβλητή	συνέπειας- Μεταβλητή συνέπειας
Εργασιακή ικανοποίηση	Σύγκρουση εργασιακής- προσωπικής ζωής	0,546	Μεταβλητή	συνέπειας- Παράγοντας Απαιτήσεων
Εργασιακή δέσμευση	Εργασιακή ικανοποίηση	0,540	Μεταβλητή	συνέπειας- Μεταβλητή συνέπειας

Πίνακας 3.10. Μεταβλητές συνεπειών: ισχυρότερες και στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις

Μεταβλητή Α	Μεταβλητή Β	r	Χαρακτηρισμός/ταξινόμηση ζεύγους μεταβλητών	
Πρόθεση αποχώρησης	Οργανωσιακή δικαιοσύνη	0,534	Μεταβλητή	συνέπειας- Παράγοντας Πόρων
Επαγγελματική εξουθένωση	Σύγκρουση ρόλου	0,531	Μεταβλητή	συνέπειας- Παράγοντας Απαιτήσεων
Επαγγελματική εξουθένωση	Εργασιακή ικανοποίηση	0,525	Μεταβλητή	συνέπειας- Μεταβλητή συνέπειας
Εργασιακή ικανοποίηση	Σύγκρουση ρόλου	0,520	Μεταβλητή	συνέπειας- Παράγοντας Απαιτήσεων
Επαγγελματική εξουθένωση	Συναισθηματικές απαιτήσεις	0,516	Μεταβλητή	συνέπειας- Παράγοντας Απαιτήσεων
Εργασιακή ικανοποίηση	Εκφοβισμός από τρίτους	0,509	Μεταβλητή	συνέπειας- Παράγοντας Απαιτήσεων
Επαγγελματική εξουθένωση	Αυτοαξιολόγηση υγείας	0,500	Μεταβλητή	συνέπειας- Μεταβλητή συνέπειας

Στις κοινωνιοψυχολογικές μεταβλητές, η Σχετική Αποστέρηση παρουσίασε την ισχυρότερη θετική συσχέτιση με την Εργασιακή Ικανοποίηση (ως κίνδυνος) και την ισχυρότερη αρνητική με την Οργανωσιακή Ταύτιση. Συσχετίζεται επίσης ισχυρά με παράγοντες Πόρων (Αναγνώριση, Εμπιστοσύνη, Οργανωσιακή δικαιοσύνη), όσο και με παράγοντες Απαιτήσεων (Σύγκρουση εργασιακής-προσωπικής ζωής). Η Οργανωσιακή Ταύτιση παρουσίασε ισχυρές αρνητικές συσχετίσεις με τον δείκτη κινδύνου από μεταβλητές Πόρων (Ποιότητα ηγεσίας, Αναγνώριση, Εμπιστοσύνη, Κοινωνική

Υποστήριξη από Προϊστάμενο), με τον δείκτη κινδύνου από μεταβλητές θετικών συνεπειών (Εργασιακή ικανοποίηση, Εργασιακή δέσμευση) και ισχυρή αρνητική συσχέτιση με την Πρόθεση Αποχώρησης. Φαίνεται συνεπώς, ότι η Σχετική Αποστέρηση έχει πολλαπλές συνδέσεις και με παράγοντες Πόρων και με παράγοντες Απαιτήσεων, ενώ η Οργανωσιακή Ταύτιση έχει περισσότερες και ισχυρότερες συνδέσεις με θετικές διαστάσεις του εργασιακού περιβάλλοντος.

Πίνακας 3.11. Κοινωνιοψυχολογικές μεταβλητές: ισχυρότερες και στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις

Μεταβλητή Α	Μεταβλητή Β	Χαρακτηρισμός/ταξινόμηση r ζεύγους μεταβλητών
Σχετική Αποστέρηση	Εργασιακή ικανοποίηση	0,702 Κοινωνιοψυχολογική- Μεταβλητή συνέπειας
Σχετική Αποστέρηση	Οργανωσιακή ταύτιση	-0,693 Κοινωνιοψυχολογική- Κοινωνιοψυχολογική
Οργανωσιακή Ταύτιση	Εργασιακή ικανοποίηση	-0,689 Κοινωνιοψυχολογική- Μεταβλητή συνέπειας
Οργανωσιακή Ταύτιση	Οργανωσιακή δικαιοσύνη	-0,657 Κοινωνιοψυχολογική- Παράγοντας Πόρων
Οργανωσιακή Ταύτιση	Αναγνώριση	-0,636 Κοινωνιοψυχολογική- Παράγοντας Πόρων
Οργανωσιακή Ταύτιση	Εργασιακή δέσμευση	-0,627 Κοινωνιοψυχολογική- Μεταβλητή συνέπειας
Οργανωσιακή Ταύτιση	Πρόθεση αποχώρησης	-0,625 Κοινωνιοψυχολογική- Μεταβλητή συνέπειας

Πίνακας 3.11. Κοινωνιοψυχολογικές μεταβλητές: ισχυρότερες και στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις

Μεταβλητή A	Μεταβλητή B	r	Χαρακτηρισμός/ταξινόμηση ζεύγους μεταβλητών
Οργανωσιακή Ταύτιση	Εμπιστοσύνη	-0,620	Κοινωνιοψυχολογική- Παράγοντας Πόρων
Σχετική Αποστέριση	Οργανωσιακή δικαιοσύνη	0,568	Κοινωνιοψυχολογική- Παράγοντας Πόρων
Σχετική Αποστέριση	Εμπιστοσύνη	0,565	Κοινωνιοψυχολογική- Παράγοντας Πόρων
Οργανωσιακή Ταύτιση	Ποιότητα ηγεσίας	-0,551	Κοινωνιοψυχολογική- Παράγοντας Πόρων
Σχετική Αποστέριση	Αναγνώριση	0,541	Κοινωνιοψυχολογική- Παράγοντας Πόρων
Σχετική Αποστέριση	Πρόθεση αποχώρησης	0,538	Κοινωνιοψυχολογική- Μεταβλητή συνέπειας
Οργανωσιακή Ταύτιση	Κοινωνική υποστήριξη από προϊστάμενο/η	-0,533	Κοινωνιοψυχολογική- Παράγοντας Πόρων
Σχετική Αποστέριση	Ανάγκη για ξεκούραση	0,530	Κοινωνιοψυχολογική- Παράγοντας Απαιτήσεων
Σχετική Αποστέριση	Σύγκρουση εργασιακής- προσωπικής ζωής	0,525	Κοινωνιοψυχολογική- Παράγοντας Απαιτήσεων

Πίνακας 3.11. Κοινωνιοψυχολογικές μεταβλητές: ισχυρότερες και στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις

Μεταβλητή Α	Μεταβλητή Β		r	Χαρακτηρισμός/ταξινόμηση ζεύγους μεταβλητών
Οργανωσιακή Ταύτιση	Ανάγκη ξεκούραση	για	-0,507	Κοινωνιοψυχολογική- Παράγοντας Απαιτήσεων

Από την ανάλυση συσχετίσεων αναδύθηκαν χρήσιμα στοιχεία για τις σχέσεις των επιμέρους ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας, χωρίς βέβαια να μπορεί να τεκμηριωθεί κάποια κατεύθυνση επίδρασης ή αιτιώδης σχέση. Από τα στοιχεία αυτά, μπορεί να υποστηριχθεί επαρκώς η ανάγκη για περαιτέρω διερεύνηση του ψυχοκοινωνικού πλαισίου εργασίας σε άμεση συνάφεια με το επιστημολογικό υπόβαθρο της Κοινωνικής Ψυχολογίας. Επίσης, τα μοτίβα πολλαπλών συνδεόμενων ζευγών μεταβλητών αποτέλεσε την αρχική χαρτογράφηση των σχέσεων, και το έναυσμα για την προσέγγιση του εργασιακού περιβάλλοντος ως σύστημα, μέσα από την ανάλυση δικτύου.

Διερεύνηση διαφορών στους δείκτες ΨΚΕ μεταξύ ομάδων με βάση τα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά. Σε αυτό το μέρος της ανάλυσης διερευνήθηκαν οι διαφορές μεταξύ προκαθορισμένων ομάδων εργαζομένων που σχηματίστηκαν με βάση τα δημογραφικά (π.χ. ηλικιακή κατηγορία) και επαγγελματικά χαρακτηριστικά (π.χ. ειδικότητα). Ο έλεγχος των διαφορών αποσκοπεί στον προσδιορισμό της επίδρασης αυτών των χαρακτηριστικών στην εκτίμηση των ΨΚΕ. Συνδέεται με το προηγούμενο σκέλος της ανάλυσης, όπου ήδη διαπιστώθηκαν διαφορές μεταξύ διαφορετικών εργασιακών πληθυσμών. Μάλιστα και η παρούσα έρευνα έχει συγκεντρώσει δείγμα που μπορεί να κατηγοριοποιηθεί με βάση ένα εύρος κατηγορικών μεταβλητών, των οποίων η επίδραση κρίθηκε σκόπιμο να εξεταστεί.

Λαμβάνοντας υπόψη τον αριθμό των μεταβλητών σε συνδυασμό με την ανάγκη διατήρησης συνεκτικής και ωφέλιμης δομής, η παρουσίαση των αποτελεσμάτων στο

παρόν σημείο θα γίνει συνοπτικά και θα περιλαμβάνει τα σημαντικότερα ευρήματα μαζί με επίσης σύντομο σχολιασμό. Το σύνολο της στατιστικής ανάλυσης και της περιγραφής των ευρημάτων παρατίθεται λεπτομερώς στην ενότητα «Έλεγχος διαφορών στους δείκτες ΨΚΕ μεταξύ ομάδων με βάση τα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά» του παραρτήματος στατιστικών αναλύσεων 2^{ης} έρευνας. Κατά συνέπεια η έμφαση στην ακόλουθη παρουσίαση δίνεται σε στοιχεία που δείχνουν συνεκτικότητα στα μοτίβα σύγκρισης και μέγεθος επίδρασης (Lakens, 2013; Richardson, 2011).

Έλεγχος διαφορών στους δείκτες ΨΚΕ μεταξύ εργαζομένων διαφορετικών κατηγοριών εργασίας. Εξετάστηκε αν οι δείκτες ΨΚΕ και οι κοινωνιοψυχολογικές μεταβλητές διαφοροποιούνται ανά κατηγορία εργασίας. Πραγματοποιήθηκε στατιστικός έλεγχος one-way ANOVA για να συγκριθεί η επίδραση της κατηγορίας εργασίας στην εκτίμηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας. Χρησιμοποιήθηκε στη συνέχεια το στατιστικό τεστ Tukey's HSD post-hoc για τον εντοπισμό των διαφορών ανά μεταβλητή μεταξύ των κατηγοριών εργασίας (ανά ζεύγη) των συμμετεχόντων. Ο έλεγχος ANOVA έδειξε ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ τουλάχιστον δύο διαφορετικών εργασιακών ομάδων. Συγκεκριμένα:

ΨΚΕ COPSOQ-III (παράγοντες). Επισημάνθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους αξιολόγησης στις 15 από τις 18 διαστάσεις των ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας. Τα μεγέθη επίδρασης κυμάνθηκαν σε χαμηλά έως μέτρια επίπεδα. Μόνο για την Σεξουαλική παρενόχληση, τη Σύγκρουση ρόλου και τον Ρυθμό εργασίας δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των εργαζομένων διαφορετικών κατηγοριών εργασίας.

ΨΚΕ COPSOQ-III (συνέπειες). Επισημάνθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους αξιολόγησης και στις 5 διαστάσεις ψυχοκοινωνικών συνεπειών. Το υψηλότερο μέγεθος επίδρασης εντοπίστηκε στην Εργασιακή ικανοποίηση.

ΨΚΕ εκτός COPSOQ-III. Επισημάνθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους αξιολόγησης και στις 2 μεταβλητές ΨΚΕ εκτός COPSOQ-III (Ανάγκη για ξεκούραση, Αντίληψη εργασιακού κινδύνου) και μάλιστα με υψηλό μέγεθος επίδρασης.

Διαπιστώθηκε ότι ειδικά οι οδηγοί διέφεραν σημαντικά σε σχέση με τις άλλες κατηγορίες εργασίας.

Δείκτες ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία. Επισημάνθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους αξιολόγησης σε όλους τους δείκτες ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία.

Κοινωνιοψυχολογικές μεταβλητές. Επισημάνθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους αξιολόγησης σε όλες τις κοινωνιοψυχολογικές μεταβλητές, δείχνοντας σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ των κατηγοριών εργασίας και σε άλλα επίπεδα πέραν των εργασιακών χαρακτηριστικών.

Σύνοψη και σύνδεση με την ερευνητική υπόθεση.

Το Tukey's HSD Test έδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές κυρίως μεταξύ της κατηγορίας των Οδηγών και των υπολοίπων, όπως και μεταξύ της κατηγορίας του Διοικητικού Προσωπικού και των υπολοίπων κατηγοριών εργασίας. Με βάση αυτά τα αποτελέσματα μπορεί να υποστηριχθεί ότι η εργασία των οδηγών είναι πιο επιβαρυνμένη από ψυχοκοινωνικούς παράγοντες και διαφέρει σημαντικά από όλες τις άλλες κατηγορίες εργασίας. Ειδικότερα οι μεγαλύτερες διαφορές είναι με το Διοικητικό προσωπικό και εν συνεχεία με το Προσωπικό διαχείρισης κυκλοφορίας. Από την άλλη βρίσκεται σχετικά εγγύτερα ως προς τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους και τις συνέπειές τους με την κατηγορία του Προσωπικού ελέγχου/είσπραξης κομίστρου.

Το μοτίβο διαφορών ενώ δεν είναι ενιαίο στους μεμονωμένους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες, αποκτά μεγαλύτερη συνοχή και επίδραση στις κλίμακες συνεπειών, στους δείκτες εκτός COPSQ (ανάγκη για ξεκούραση, αντίληψη κινδύνου) και στους δείκτες ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία. Οι post-hoc συγκρίσεις δείχνουν ότι οι πιο διακριτές διαφοροποιήσεις αφορούν κυρίως τους Οδηγούς και το Διοικητικό προσωπικό έναντι των λοιπών κατηγοριών. Το μοτίβο των στατιστικά σημαντικών διαφορών συνάδει με την ερευνητική υπόθεση ότι η εκτίμηση κινδύνου των επιμέρους ΨΚΕ και των κοινωνιοψυχολογικών μεταβλητών θα είναι διαφορετική ανάλογα με την ειδικότητα των συμμετεχόντων. Το μέγεθος της επίδρασης εκτιμήθηκε με τον δείκτη η^2p

οι μέσες τιμές του οποίου κυμάνθηκαν από μικρά έως μέτρια επίπεδα (ενδεικτικά 0,01 μικρό, 0,06 μέτριο, 0,14 μεγάλο) (Richardson, 2011).

Έλεγχος διαφορών στους δείκτες ΨΚΕ μεταξύ εργαζομένων σε διαφορετικές πόλεις. Στη συνέχεια ελέγχθηκε αν οι δείκτες ΨΚΕ και οι κοινωνιοψυχολογικές μεταβλητές διαφοροποιούνται ανά πόλη εργασίας των συμμετεχόντων. Πραγματοποιήθηκε στατιστικός έλεγχος one-way ANOVA για να συγκριθεί η επίδραση της πόλης εργασίας στην εκτίμηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας. Χρησιμοποιήθηκε στη συνέχεια το στατιστικό τεστ Tukey's HSD post-hoc για τον εντοπισμό των διαφορών ανά μεταβλητή μεταξύ των πόλεων (ανά ζεύγη) των συμμετεχόντων. Ο έλεγχος ANOVA έδειξε ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ τουλάχιστον δύο διαφορετικών ομάδων. Συγκεκριμένα:

ΨΚΕ COPSOQ-III (παράγοντες). Επισημάνθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους αξιολόγησης στις 10 από τις 18 διαστάσεις των ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας. Τα μεγέθη επίδρασης κυμάνθηκαν σε χαμηλά έως μέτρια επίπεδα.

ΨΚΕ COPSOQ-III (συνέπειες). Επισημάνθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους αξιολόγησης και στις 4 από τις 5 διαστάσεις ψυχοκοινωνικών συνεπειών. Μόνο στην Επαγγελματική Εξουθένωση δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές. Το υψηλότερο μέγεθος επίδρασης εντοπίστηκε στην Εργασιακή ικανοποίηση. Και εδώ οι τιμές μεγέθους επίδρασης κυμάνθηκαν σε χαμηλά έως μέτρια επίπεδα.

ΨΚΕ εκτός COPSOQ-III. Επισημάνθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους αξιολόγησης και στις 2 μεταβλητές ΨΚΕ εκτός COPSOQ-III (Ανάγκη για ξεκούραση, Αντίληψη εργασιακού κινδύνου), με μικρό μέγεθος επίδρασης.

Δείκτες ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία. Επισημάνθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους αξιολόγησης σε όλους τους δείκτες ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία.

Κοινωνιοψυχολογικές μεταβλητές. Επισημάνθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους αξιολόγησης σε όλες τις κοινωνιοψυχολογικές μεταβλητές.

Σύνοψη και σύνδεση με την ερευνητική υπόθεση.

Το Tukey's HSD Test έδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές κυρίως μεταξύ της εργασίας στην Αθήνα και της εργασίας στις άλλες πόλεις. Το μοτίβο διαφορών δείχνει ότι υπάρχουν συστηματικές διαφορές στις αξιολογήσεις, με την Αθήνα να συνδέεται με υψηλότερο ψυχοκοινωνικό κίνδυνο. Κατά συνέπεια η ερευνητική υπόθεση ότι οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι διαφέρουν ανά πόλη εργασίας δε μπορεί να απορριφθεί. Το μέγεθος της επίδρασης ωστόσο, όπως εκτιμήθηκε με τον δείκτη η^2 , φάνηκε να είναι μικρό ή μέτριο. Με βάση τα αποτελέσματα αυτά, θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι η κάθε πόλη λειτουργεί ως ένα πλαίσιο με διαφορετικές εργασιακές απαιτήσεις και συνθήκες.

Έλεγχος διαφορών στους δείκτες ΨΚΕ μεταξύ των εργαζομένων σε οργανισμούς αστικών συγκοινωνιών και σε εργαζομένους σε άλλες εταιρείες μεταφορών. Ο έλεγχος των διαφορών συνεχίστηκε με τη σύγκριση των τιμών στους ΨΚΕ μεταξύ των εργαζομένων που απασχολούνται σε οργανισμούς αστικών συγκοινωνιών ($n = 264$) και σε εργαζομένους που απασχολούνται σε άλλες εταιρείες μεταφορών ($n = 175$). Η σύγκριση αυτή κρίθηκε σκόπιμη ως συνέχεια της πρώτης έρευνας, η οποία επικεντρώθηκε σε οργανισμούς αστικών συγκοινωνιών. Καθότι σκοπός της διατριβής είναι η μελέτη των ΨΚΕ στον χώρο των μεταφορών, είναι χρήσιμο να διαπιστωθεί εάν ο υποτομέας των αστικών συγκοινωνιών διαφοροποιείται σημαντικά σε σχέση με τους υπόλοιπους. Για τον έλεγχο των διαφορών χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό τεστ Welch, το οποίο προτιμήθηκε έναντι του t -Test καθώς κατά τον έλεγχο των παραδοχών διαπιστώθηκε ότι οι διακυμάνσεις ήταν σημαντικά διαφορετικές για τις περισσότερες μεταβλητές.

ΨΚΕ COPSOQ-III (παράγοντες). Επισημάνθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους αξιολόγησης στις περισσότερες διαστάσεις των ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας. Τα μεγέθη επίδρασης (cohen's d) κυμάνθηκαν σε μέτρια έως

υψηλά επίπεδα. Οι διαστάσεις στις οποίες δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές αφορούν την κοινωνική υποστήριξη και την ανασφάλεια στην εργασία.

ΨΚΕ COPSOQ-III (συνέπειες). Επισημάνθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους αξιολόγησης και στις 4 από τις 5 διαστάσεις ψυχοκοινωνικών συνεπειών. Και πάλι η Επαγγελματική Εξουθένωση ήταν η μόνη μεταβλητή συνεπειών που είχε στατιστικά σημαντική διαφορά. Το υψηλότερο μέγεθος επίδρασης εντοπίστηκε στην Εργασιακή ικανοποίηση.

ΨΚΕ εκτός COPSOQ-III. Επισημάνθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους αξιολόγησης και στις 2 μεταβλητές ΨΚΕ εκτός COPSOQ-III (Ανάγκη για ξεκούραση, Αντίληψη εργασιακού κινδύνου), όπου ειδικά η Αντίληψη εργασιακού κινδύνου παρουσίασε το υψηλότερο μέγεθος επίδρασης.

Δείκτες ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία. Επισημάνθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους αξιολόγησης σε όλους τους δείκτες ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία.

Κοινωνιοψυχολογικές μεταβλητές. Επισημάνθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους αξιολόγησης σε όλες τις κοινωνιοψυχολογικές μεταβλητές.

Σύνοψη και σύνδεση με την ερευνητική υπόθεση.

Εκτός από το γεγονός ότι οι περισσότερες διαφορές ήταν στατιστικά σημαντικές, από την εξέταση του δείκτη Cohen's d διαπιστώνεται ότι πολλές από αυτές τις επιδράσεις ήταν μέτριου ($0,5 \leq d < 0,8$) και μεγάλου μεγέθους ($d \geq 0,8$) (Cohen, 1988). Συνολικά καταδείχθηκε ότι η ερευνητική υπόθεση ότι ο τομέας των Αστικών Συγκοινωνιών διαφέρει σημαντικά ως προς τους ΨΚΕ από άλλους τομείς των μεταφορών δε μπορεί να απορριφθεί. Ισχυρότερες επιδράσεις στις διαφορές αναγνωρίστηκαν στον δείκτη Βίας και Παρενόχλησης από τρίτους, στην Αντίληψη Εργασιακού Κινδύνου, στην Εργασιακή Ικανοποίηση, στις Ποσοτικές Απαιτήσεις και στην Ανάγκη για Ξεκούραση.

Έλεγχος διαφορών στους δείκτες ΨΚΕ μεταξύ εργαζομένων διαφορετικών ηλικιακών ομάδων. Στη συνέχεια ελέγχθηκε αν οι δείκτες ΨΚΕ και οι κοινωνιοψυχολογικές μεταβλητές διαφοροποιούνται ανά ηλικιακή ομάδα.

Πραγματοποιήθηκε στατιστικός έλεγχος one-way ANOVA για να συγκριθεί η επίδραση της ηλικίας στην εκτίμηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας. Χρησιμοποιήθηκε στη συνέχεια το στατιστικό τεστ Tukey's HSD post-hoc για τον εντοπισμό των διαφορών ανά μεταβλητή μεταξύ των ηλικιακών ομάδων (ανά ζεύγη) των συμμετεχόντων. Ο έλεγχος ANOVA έδειξε ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ τουλάχιστον δύο διαφορετικών ομάδων. Συγκεκριμένα, η ηλικιακή ομάδα 55 ετών και άνω φάνηκε να βρίσκεται υψηλότερο στις αξιολογήσεις των ΨΚΕ:

ΨΚΕ COPSOQ-III (παράγοντες). Επισημάνθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους αξιολόγησης στις 13 από τις 18 διαστάσεις των ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας. Τα μεγέθη επίδρασης κυμάνθηκαν σε χαμηλά επίπεδα. Σε 6 διαστάσεις ψυχοκοινωνικών παραγόντων: Ρυθμός εργασίας, Συγκρούσεις ρόλου, Εργασιακός εκφοβισμός, Κοινωνική Υποστήριξη από συναδέλφους και Εργασιακή ανασφάλεια δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές.

ΨΚΕ COPSOQ-III (συνέπειες). Επισημάνθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους αξιολόγησης και στις 5 διαστάσεις ψυχοκοινωνικών συνεπειών. Να σημειωθεί ωστόσο ότι στην Πρόθεση αποχώρησης έχει υψηλότερη τιμή κινδύνου η ηλικιακή ομάδα 25-34 ετών, σε αντίθεση με τις υπόλοιπες διαστάσεις στις οποίες ήταν υψηλότερα οι εργαζόμενοι 55 ετών και άνω.

ΨΚΕ εκτός COPSOQ-III. Επισημάνθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους αξιολόγησης και στις 2 μεταβλητές ΨΚΕ εκτός COPSOQ-III (Ανάγκη για ξεκούραση, Αντίληψη εργασιακού κινδύνου).

Δείκτες ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία. Επισημάνθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους αξιολόγησης στους δείκτες ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία, εκτός του δείκτη του μοντέλου Job Demand-Control.

Κοινωνιοψυχολογικές μεταβλητές. Επισημάνθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους αξιολόγησης σε όλες τις κοινωνιοψυχολογικές μεταβλητές.

Σύνοψη και σύνδεση με την ερευνητική υπόθεση.

Το Tukey's HSD Test έδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές κυρίως μεταξύ της ηλικιακής ομάδας των 55 ετών και άνω και των υπολοίπων ηλικιακών ομάδων. Οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας παρουσίασαν αρνητικότερες αξιολογήσεις σε μεγάλο εύρος ΨΚΕ και των κοινωνιοψυχολογικών μεταβλητών. Διαπιστώθηκε ένα συνεπές μοτίβο διαφορών, το οποίο πιθανώς να σχετίζεται και με σωρευτικές διεργασίες όπως αναφέρθηκε στην 1^η έρευνα. Κατά συνέπεια η ερευνητική υπόθεση ότι οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι διαφέρουν ανά ηλικιακή ομάδα δε μπορεί να απορριφθεί.

Έλεγχος διαφορών στους δείκτες ΨΚΕ ανάλογα με την επαγγελματική ταυτοτική υπαγωγή. Εκκινώντας από την υπόθεση ότι οι διεργασίες ταυτότητας μπορούν να επηρεάσουν τα επίπεδα ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία, πραγματοποιήθηκε στατιστικός έλεγχος των διαφορών με τη χρήση του τεστ Welch. Ο έλεγχος πραγματοποιήθηκε με τη σύγκριση των συμμετεχόντων που απάντησαν ΝΑΙ με τους συμμετέχοντες που απάντησαν ΌΧΙ σε κάθε μία από τις 3 ταυτοτικές επιλογές (Ο εαυτός μου/Ο υπάλληλος της εταιρείας μου/Ο επαγγελματίας).

Οι συμμετέχοντες οι οποίοι απάντησαν ότι δεν αισθάνονται ο εαυτός τους (απάντηση: ΟΧΙ) όταν εργάζονται, είχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε ένα πλήθος παραγόντων (Ποσοτικές απαιτήσεις, Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής, Επιρροή, Σαφήνεια Ρόλου, Αναγνώριση, Βία και Παρενόχληση) και συνεπειών (Εργασιακή Ικανοποίηση και Επαγγελματική Εξουθένωση). Επίσης παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στην Ανάγκη για Ξεκούραση και την Αντίληψη Εργασιακού Κινδύνου, καθώς και στους δείκτες ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία.

Αντίστοιχος στατιστικός έλεγχος διαφορών στους μέσους όρους των δεικτών ΨΚΕ πραγματοποιήθηκε και για τις άλλες δύο περιπτώσεις ταυτοτικής υπαγωγής. Υπενθυμίζεται ότι οι συμμετέχοντες οι οποίοι απάντησαν ότι δεν αισθάνονται υπάλληλος της εταιρείας τους όταν εργάζονται είχαν υψηλότερες τιμές κινδύνου στους περισσότερους ΨΚΕ. Από τον στατιστικό έλεγχο προέκυψε ότι οι διαφορές ήταν στατιστικά σημαντικές μόνο για τον δείκτη Βίας και παρενόχλησης από τρίτους, την Αντίληψη Εργασιακού Κινδύνου και για την Ανάγκη για Ξεκούραση.

Καταληκτικά, έγινε στατιστικός έλεγχος διαφορών στους μέσους όρους των δεικτών ΨΚΕ μεταξύ των συμμετεχόντων που απάντησαν ότι όταν εργάζονται αισθάνονται «ο επαγγελματίας» και στους συμμετέχοντες οι οποίοι δεν επέλεξαν αυτήν την κατηγοριοποίηση. Όσοι απάντησαν ότι, όταν εργάζονται, αισθάνονται ο επαγγελματίας (της ειδικότητάς τους) είχαν υψηλότερες τιμές κινδύνου στους περισσότερους ΨΚΕ και στατιστικά σημαντικές διαφορές σε αρκετούς από αυτούς (βλ. αναλυτικά στο Παράρτημα «Έλεγχος διαφορών στους δείκτες ΨΚΕ μεταξύ ομάδων με βάση τα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά).

Από τους παραπάνω ελέγχους διαπιστώθηκε ότι η ταυτοτική υπαγωγή και ιδιαίτερα η ταύτιση με τον χαρακτηρισμό του επαγγελματία και η μη ταύτιση με τον εαυτό κατά τη διάρκεια της εργασίας, διαμορφώνουν μία αρνητικότερη εκτίμηση ως προς τις συνθήκες εργασίας.

Στο σημείο αυτό ολοκληρώνεται το πρώτο και βασικό μέρος της ανάλυσης, το οποίο είχε ως στόχο την συνολική αποτύπωση των μετρήσεων των ΨΚΕ και των λοιπών ψυχοκοινωνικών εννοιών στον συγκεκριμένο εργασιακό πληθυσμό. Με την ταυτοποίηση των πλέον σημαντικών ψυχοκοινωνικών παραγόντων μπορούν να κατευθυνθούν πιο στοχευμένα οι μετέπειτα αναλύσεις, οι οποίες θα περιλαμβάνουν μεγαλύτερη πολυπλοκότητα και πιο συγκεκριμένη εστίαση. Για την ακρίβεια, η μέχρι τώρα ανάλυση προσέφερε στοιχεία που θα χρησιμοποιηθούν τόσο για την κατασκευή προβλεπτικών μοντέλων και την εστίαση σε πρακτικό επίπεδο όσο και στη θεωρητική σύνθεση.

II) Τυπολογίες εργαζομένων βάσει προσλαμβανόμενου επιπέδου ΨΚΕ και κατασκευή προβλεπτικών μοντέλων διαχείρισης των ΨΚΕ.

Όπως διαπιστώθηκε από το πρώτο μέρος της ανάλυσης, το παρόν δείγμα αφενός δεν είναι ομοιογενές και αφετέρου παρουσιάζει αρκετές -και αναμενόμενες- διαφοροποιήσεις σε σχέση με τον ευρύτερο εργασιακό πληθυσμό. Προκειμένου τα ευρήματα της παρούσας να έχουν πρακτικό όφελος για τους οργανισμούς των μεταφορών στα πλαίσια της πρόληψης και διαχείρισης των ΨΚΕ, αυτό το αναλυτικό σκέλος θα επιχειρήσει να προσδιορίσει προφίλ εργαζομένων και να οργανώσει το

πλήθος των παραγόντων που μετρήθηκαν σε κατασκευές και μοντέλα που εξηγούν και προβλέπουν το επίπεδο της εργασιακής πίεσης των εργαζομένων (Ford & Greer, 2006). Για την ομαδοποίηση και κατάταξη των συμμετεχόντων δεν θα χρησιμοποιηθούν εδώ οι σταθερές και προκαθορισμένες ιδιότητες (δημογραφικές και επαγγελματικές), όπως έγινε στο προηγούμενο μέρος της ανάλυσης. Εδώ η ταξινόμηση θα γίνει με βάση της ομοιότητες στις αξιολογήσεις των ΨΚΕ και της υποκειμενικής εμπειρίας της Εργασιακής Πίεσης. Οι κατηγορίες-προφίλ που θα δημιουργηθούν με την ιεραρχική κατάταξη, θα χρησιμοποιηθούν στη συνέχεια για την κατασκευή ερμηνευτικών και προβλεπτικών μοντέλων μέσω δενδροειδούς ανάλυσης και νευρωνικών δικτύων. Η συγκεκριμένη αναλυτική πορεία κρίνεται ότι είναι κατάλληλη, καθώς ενσωματώνει την πολυπλοκότητα που δημιουργεί μεθοδολογικά το πλήθος των μεταβλητών (και πρακτικά το ίδιο το εργασιακό και κοινωνικό πλαίσιο). Επιπλέον, θα παράξει μοντέλα που θα έχουν πρακτική χρησιμότητα στις επιχειρήσεις στον χώρο των μεταφορών για την πρόληψη των επιπτώσεων των ΨΚΕ και την προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων.

Ιεραρχική κατάταξη δείγματος σε ομάδες βάσει των Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων Εργασίας (Δείκτες εργασιακών συνεπειών). Λαμβάνοντας υπόψη τα συγκριτικά αποτελέσματα με άλλους πληθυσμούς -Ελληνικούς και ξένους- και ελλείψει διαχρονικής μέτρησης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας για τους εργαζόμενους στις μεταφορές, επιχειρήθηκε η συγκριτική κατάταξη των συμμετεχόντων σε ομοιογενείς αλλά διαβαθμισμένες ομάδες. Συγκεκριμένα, επιχειρήθηκε η διερεύνηση και ο προσδιορισμός ομοιογενών ομάδων με παρόμοια χαρακτηριστικά από την πλευρά της αξιολόγησης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας. Εφαρμόστηκε η Ιεραρχική Ανάλυση Συστάδων (Hierarchical Clustering) με χρήση της μεθόδου ομαδοποίησης Ward και της Τετραγωνικής Ευκλείδειας Απόστασης (Squared Euclidean Distance) ως μέτρο απόστασης. Το μέτρο της Τετραγωνικής Ευκλείδειας Απόστασης είναι το πιο διαδεδομένο και θεωρείται καταλληλότερο για ποσοτικά δεδομένα (Yim & Ramdeen, 2015). Η μέθοδος Ward βασίζεται σημαντικά στην Τετραγωνική Ευκλείδεια Απόσταση και επιχειρεί να ελαχιστοποιήσει την διακύμανση εντός των συστάδων και να

μεγιστοποιήσει τη διακύμανση μεταξύ των συστάδων (Strauss & von Maltitz, 2017). Η ανάλυση πραγματοποιήθηκε με το λογισμικό SPSS 29 και ακολούθως παρατίθενται τα αποτελέσματα.

Στην ανάλυση εντάχτηκε το σύνολο του δείγματος (439) για τους υπολογιζόμενους δείκτες ψυχοκοινωνικών συνεπειών του COPSQ-III: α) Πρόθεση αποχώρησης, β) Επαγγελματική εξουθένωση, γ) Αυτοαξιολόγηση υγείας, δ) Εργασιακή Ικανοποίηση, ε) Εργασιακή Δέσμευση. Για την επιλογή του κατάλληλου αριθμού συστάδων εξετάστηκαν συνδυαστικά ο πίνακας του Προγράμματος Συσσωμάτωσης (Agglomeration schedule) και το Δενδρογράμμα που δημιουργήθηκε. Σύμφωνα με το Πρόγραμμα Συσσωμάτωσης οι συντελεστές (coefficients) παρουσίασαν σημαντική αύξηση στο στάδιο μετάβασης από την περίπτωση 430 στην περίπτωση 431 και συγκεκριμένα με τιμές από 366731,12 σε 384092,88. Η μεγάλη αύξηση δείχνει ότι η περαιτέρω συνένωση του δείγματος δεν συμβάλει με ουσιαστική πληροφορία. Με βάση το στάδιο διακοπής ενδείκνυται ο διαχωρισμός του δείγματος σε 3 ομάδες. Προχωρώντας στην επισκόπηση του δενδρογράμματος, το οποίο αποτυπώνει οπτικά την διάρθρωση των συστάδων και τον τρόπο συνένωσης, προκύπτει ο διακριτός διαχωρισμός των περιπτώσεων (cases) σε ομάδες. Συγκεκριμένα, φαίνεται ότι αρχικά τα δεδομένα διαχωρίζονται σε δύο κύριες συστάδες με επαρκή απόσταση ανάμεσά τους. Στο επόμενο επίπεδο παρατηρούνται τρεις συστάδες, επαρκώς διακριτές. Ο περαιτέρω διαχωρισμός σε τέσσερις ή πέντε συστάδες φαίνεται ότι μειώνει την απόσταση ανάμεσά τους. Με βάση τη δομή και τα σημεία διαχωρισμού, ο διαχωρισμός σε τρεις (3) συστάδες είναι καταλληλότερος, παρέχοντας έναν ικανό συνδυασμό ομοιογένειας εντός των ομάδων και διαφοροποίησης μεταξύ τους.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, αποθηκεύτηκε η κατάταξη των συμμετεχόντων στις τρεις συστάδες που δημιουργήθηκαν με τη μέθοδο ανάλυσης Ward. Μετά την αποθήκευση της κατάταξης δημιουργήθηκε πίνακας με τον μέσο όρο και την τυπική απόκλιση ανά συστάδα και ανά ψυχοκοινωνικό δείκτη που εντάχθηκε στην ιεραρχική ανάλυση.

Πίνακας 3.12. Μ.Ο. ψυχοκοινωνικών δεικτών εργασιακών συνεπειών (COPSOQ-III) ανά συστάδα κινδύνου

		Επίπεδα κινδύνου ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία		
Ψυχοκοινωνικοί δείκτες εργασιακών συνεπειών COPSOQ-III	Συστάδα	Υψηλού κινδύνου	Μεσαίου κινδύνου	Χαμηλού κινδύνου
	N	145	191	103
Πρόθεση αποχώρησης	M.O.	68,1	15,31	7,04
	T.A.	23,24	12,99	10,16
Αυτοαξιολόγηση υγείας (κίνδυνος)	M.O.	38,07	27,7	12,82
	T.A.	21,96	16,92	10,42
Επαγγελματική εξουθένωση	M.O.	67,76	52,43	36,7
	T.A.	14,67	14,95	13,77
Εργασιακή ικανοποίηση*	M.O.	25,39	45,89	73,65
	T.A.	17,74	15,33	13,8
Εργασιακή δέσμευση*	M.O.	45,92	59,69	74,35
	T.A.	18,32	16,33	15,99

* Οι δείκτες παρουσιάζονται με τις θετικές τιμές τους, σύμφωνα με το εννοιολογικό τους περιεχόμενο και όχι ως κίνδυνοι όπως στα προηγούμενα στάδια της ανάλυσης

Σύμφωνα με τους μέσους όρους, οι συστάδες χαρακτηρίστηκαν σε α) υψηλού - ψυχοκοινωνικού- κινδύνου, β) μεσαίου κινδύνου και γ) χαμηλού κινδύνου. Οι συμμετέχοντες που εντάχθηκαν στην ομάδα υψηλού κινδύνου παρουσίασαν υψηλότερες τιμές κινδύνου στην Πρόθεση αποχώρησης, στην Επαγγελματική εξουθένωση και στην Αυτοαξιολόγηση της κατάστασης υγείας και χαμηλότερες τιμές στους δείκτες Εργασιακής ικανοποίησης και Εργασιακής Δέσμευσης. Αντιδιαμετρικά, οι συμμετέχοντες που εντάχθηκαν στην ομάδα χαμηλού κινδύνου παρουσίασαν χαμηλότερες τιμές στην Πρόθεση αποχώρησης, στην Επαγγελματική εξουθένωση και στην Αυτοαξιολόγηση της κατάστασης υγείας και υψηλότερες τιμές στους δείκτες Εργασιακής ικανοποίησης και Εργασιακής Δέσμευσης. Ομοίως, οι συμμετέχοντες στη μεσαία συστάδα παρουσίασαν ενδιάμεσες τιμές σε όλους τους δείκτες. Παρόμοιο διαχωρισμό σε τρεις κατηγορίες (Πιο επιθυμητή κατάσταση, Ενδιάμεση κατάσταση, Λιγότερο επιθυμητή κατάσταση) είχαν ακολουθήσει οι Hernández-Rodríguez κ.α. (2022) σε έρευνα ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας σε επαγγελματίες οδηγούς.

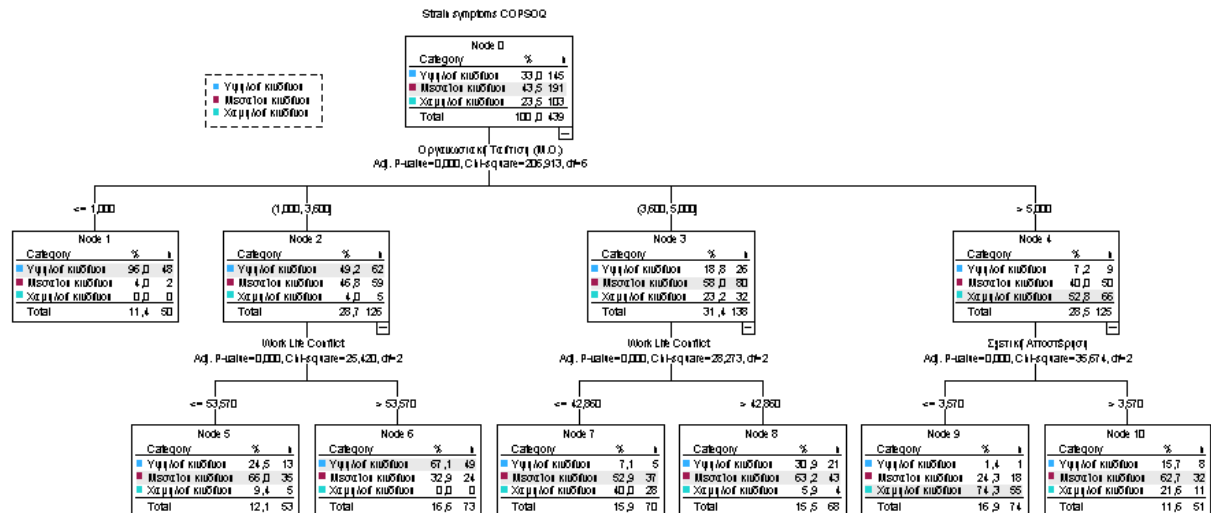
Η Ιεραρχική Ανάλυση Συστάδων (Hierarchical Clustering) επαναλήφθηκε και ξεχωριστά για κάθε έναν δείκτη Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων Εργασίας από τους παραπάνω: Πρόθεση αποχώρησης, Επαγγελματική εξουθένωση, Αυτοαξιολόγηση Υγείας, Εργασιακή Δέσμευση και Εργασιακή Ικανοποίηση. Για την επιλογή του κατάλληλου αριθμού συστάδων ακολουθήθηκε και πάλι η συνδυαστική εξέταση του πίνακα του Προγράμματος Συσσωμάτωσης (Agglomeration schedule) και το Δενδρογράμμα που δημιουργήθηκε. Με βάση το στάδιο διακοπής του Προγράμματος Συσσωμάτωσης και του Δενδροδιαγράμματος, αλλά και λαμβάνοντας υπόψη την ανάγκη τήρησης ομοιομορφίας ακολουθήθηκε ο διαχωρισμός του δείγματος σε 3 ομάδες για όλους τους δείκτες. Η κατάταξη των συμμετεχόντων στις τρεις συστάδες που δημιουργήθηκαν με τη μέθοδο ανάλυσης Ward αποθηκεύτηκε για χρήση σε επόμενα στάδια ανάλυσης. Μετά την αποθήκευση της κατάταξης δημιουργήθηκε πίνακας με τον μέσο όρο και την τυπική απόκλιση ανά συστάδα και ανά ψυχοκοινωνικό δείκτη που εντάχθηκε στην ιεραρχική ανάλυση. Από τον πίνακα διαπιστώνεται ότι ανά ψυχοκοινωνικό δείκτη εργασιακών συνεπειών υπάρχουν διαφοροποιήσεις στον αριθμό των συμμετεχόντων που εντάσσονται σε κάθε συστάδα. Η ομαδοποίηση με βάση τη συνδυαστική ανάλυση και των πέντε δεικτών θεωρείται ότι μπορεί να παράγει εγκυρότερα αποτελέσματα σε σχέση με την ανάλυση των μεμονωμένων δεικτών (IBM SPSS). Παρόλα αυτά επιλέχθηκε η διατήρηση και των μεμονωμένων ομαδοποιήσεων σε αυτήν την φάση της ανάλυσης, προκειμένου να ενταχθούν ως μεταβλητές στόχοι στα επόμενα αναλυτικά στάδια που στοχεύουν στη διερεύνηση προβλεπτικών μοντέλων. Αυτό ενθαρρύνεται και από την πλευρά της πρακτικής σκοπιμότητας, καθώς μπορεί κάποιος οργανισμός να επιθυμούν να εστιάσουν τις παρεμβάσεις τους στη διαχείριση μίας και μόνο επίπτωσης.

Διαμόρφωση προβλεπτικών μοντέλων Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων Εργασίας (Εργασιακών συνεπειών) μέσω Ανάλυσης Δέντρων Απόφασης. Ο προσδιορισμός υποομάδων εργαζομένων με ομοιογενή χαρακτηριστικά σε επίπεδο αξιολόγησης ΨΚΕ και πίεσης στην εργασία, βελτιώνει την κατανόηση των χαρακτηριστικών του δείγματος και προσφέρει χρήσιμα στοιχεία στους οργανισμούς. Ωστόσο, παραμένει η ανάγκη για

εντοπισμό των παραγόντων που επηρεάζουν περισσότερο την κατάταξη των εργαζομένων σε επίπεδα κινδύνου και ο προσδιορισμός κανόνων πρόβλεψης. Το ζητούμενο της προβλεπτικής και πρακτικής χρησιμότητας ικανοποιείται με την εφαρμογή των Δέντρων Απόφασης. Τα Δέντρα Απόφασης θα χρησιμοποιηθούν για την εύρεση κανόνων και συνθηκών κάτω από τις οποίες οι εργαζόμενοι αναμένεται να βρεθούν σε διαφορετικά επίπεδα ψυχοκοινωνικού κινδύνου. Αρχικά θα χρησιμοποιηθεί ο αλγόριθμος CHAID στο λογισμικό SPSS 29. Στη συνέχεια, θα χρησιμοποιηθεί ο αλγόριθμος CART στο λογισμικό Jasp 0.19. Κατόπιν αυτών, θα συγκριθούν τα παραχθέντα μοντέλα. Η πορεία από την ομαδοποίηση, μέσω της Ιεραρχικής Κατάταξης, στο δέντρο αποφάσεων πηγάζει από την ανάγκη μετάβασης από το περιγραφικό στάδιο -της ομαδοποίησης- στο προγνωστικό (James et al., 2013).

Κατασκευή προβλεπτικού μοντέλου κατάταξης δείγματος σε επίπεδα ψυχοκοινωνικού κινδύνου εργασίας με εφαρμογή αλγόριθμου CHAID. Η ανάλυση που πραγματοποιήθηκε με τον αλγόριθμο CHAID (Chi-squared Automatic Interaction Detection) στόχευε στην ταξινόμηση των συμμετεχόντων στις συστάδες της ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία που είχαν δημιουργηθεί με την Ιεραρχική Κατάταξη με βάση τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες εργασίας και τις λοιπές κοινωνιοψυχολογικές μεταβλητές. Συγκεκριμένα, στον αλγόριθμο εντάχθηκαν ως προβλεπτικοί παράγοντες, όλες οι μεταβλητές των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας του εργαλείου COPSQ, η Οργανωσιακή Ταύτιση, η Σχετική Αποστέρηση, η Ανάγκη για Ξεκούραση και η Αντίληψη Κινδύνου. Μεταβλητή στόχος ήταν η κατηγορική μεταβλητή της Ψυχοκοινωνικής Πίεσης στην εργασία, η οποία είχε 3 επίπεδα (χαμηλό, μεσαίο, υψηλό). Χρησιμοποιήθηκε το κριτήριο Pearson Chi-Square και ο αυτόματος ορισμός βάθους του δέντρου, με μέγιστο το 3 για τον αλγόριθμο CHAID. Οι τιμές σημαντικότητας προσαρμόστηκαν με τη μέθοδο Bonferroni. Κατασκευάστηκε ένα δέντρο απόφασης 3 επιπέδων, με 11 κόμβους εκ των οποίων οι 7 ήταν τερματικοί. Από τους εισαχθέντες προβλεπτικούς παράγοντες μόνο οι 3 εξ αυτών χρησιμοποιήθηκαν στο δέντρο απόφασης (οργανωσιακή ταύτιση, σχετική αποστέρηση και σύγκρουση προσωπικής-εργασιακής ζωής). Το δέντρο απόφασης παρατίθεται ακολούθως:

Γράφημα 2. Δέντρο απόφασης πρόβλεψης κατάταξης σε επίπεδο ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία (CHAID)



Η φαινομενική ακρίβεια - Apparent (resubstitution) accuracy ανήλθε σε 68,10% με τον αντίστοιχο δείκτη λανθασμένων προβλέψεων σε 31,90%. Πραγματοποιήθηκε εσωτερική επικύρωση με 10-fold cross-validation, από την οποία προέκυψε ότι η αναμενόμενη ακρίβεια εκτός δείγματος ανέρχεται οριακά σε 60% (cross-validated risk = 0,40, SE = 0,02). Για την κατηγορία υψηλού κινδύνου, το ποσοστό έγκυρων προβλέψεων ήταν 66,90%, για την κατηγορία μεσαίου κινδύνου 77% και για την κατηγορία χαμηλού κινδύνου 53,4%. Τα ποσοστά για τις δύο πρώτες κατηγορίες θεωρούνται ικανοποιητικά, λαμβάνοντας υπόψη παρόμοια επίπεδα σωστών προβλέψεων σε κοινωνικές έρευνες (Massou et al., 2022; Ξινκονιός et al., 2024). Η δυνατότητα προβλεπτικής γενίκευσης ελέγχθηκε εκ των υστέρων με διαδικασίες διαχωρισμού του δείγματος (εκπαίδευσης και δοκιμής), όμως παρατηρήθηκε αστάθεια. Ο πιο σημαντικός προβλεπτικός παράγοντας ήταν η Οργανωσιακή Ταύτιση, η οποία διαχώρισε, στο πρώτο επίπεδο, το δείγμα σε 4 κλαδιά. Ο διαχωρισμός έγινε με βάση τις τιμές του δείκτη Οργανωσιακής Ταύτισης που υπολογίστηκε από τις απαντήσεις του αντίστοιχου ερωτηματολογίου. Στο πρώτο κλαδί βρίσκονται αυτοί οι συμμετέχοντες με τη μικρότερη Οργανωσιακή Ταύτιση (≤ 1), οι

οποίοι αποτελούν το 11,4% του δείγματος. Το κλαδί αυτό είναι και τερματικός κόμβος με το 96% των μελών του να κατατάσσονται στην κατηγορία υψηλού ψυχοκοινωνικού κινδύνου. Στο δεύτερο κλαδί βρέθηκαν οι συμμετέχοντες με τιμές Οργανωσιακής Ταύτισης μεταξύ 1 και 3,6, οι οποίοι αποτελούν το 26,7% του δείγματος. Στο τρίτο κλαδί συμπεριλήφθησαν οι συμμετέχοντες με μέτριες έως υψηλές τιμές Οργανωσιακής Ταύτισης (3,6 – 5,0), οι οποίοι αποτελούν το 31,4% του δείγματος. Στο τέταρτο κλαδί βρέθηκαν οι συμμετέχοντες με υψηλές τιμές Οργανωσιακής Ταύτισης, οι οποίοι αποτελούν το 28,5% του δείγματος. Στο επόμενο επίπεδο, η Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής Ζωής ήταν ο σημαντικότερος προβλεπτικός παράγοντας, ο οποίος διαχώρισε τα κλαδιά 2 και 3. Συγκεκριμένα, διαχώρισε το κλαδί 2 (όσων είχαν χαμηλή έως μέτρια Οργανωσιακή Ταύτιση) σε 2 τερματικούς κόμβους, οι οποίοι αποτελούν το 12,1% και το 16,6% του δείγματος. Στον έναν κόμβο του 12,1% περιλαμβάνονται όσοι είχαν τιμές στον ψυχοκοινωνικό δείκτη Σύγκρουσης Προσωπικής-Εργασιακής ζωής μικρότερες ή ίσες του 53,57. Από αυτούς οι περισσότεροι (66% του κόμβου) κατατάχθηκαν στην κατηγορία του μεσαίου ψυχοκοινωνικού κινδύνου εργασίας. Στον έτερο κόμβο του 2^{ου} κλαδιού, περιλαμβάνονται όσοι είχαν τιμές > 53,57 στον δείκτη Σύγκρουσης Προσωπικής-Εργασιακής ζωής. Από αυτούς οι περισσότεροι (67,1% του κόμβου) κατατάχθηκαν στην κατηγορία του υψηλού ψυχοκοινωνικού κινδύνου εργασίας. Το κλαδί 3 (όσοι είχαν μέτρια έως υψηλή Οργανωσιακή Ταύτιση) διαχωρίστηκε σε 2 τερματικούς κόμβους παρόμοιου μεγέθους: 15,9% και 15,5% αντίστοιχα. Στον έναν κόμβο του 15,9% περιλαμβάνονται όσοι είχαν τιμές στον ψυχοκοινωνικό δείκτη Σύγκρουσης Προσωπικής-Εργασιακής ζωής ίσες ή μικρότερες από 42,86. Από αυτούς, αθροιστικά το 92,9% κατατάχθηκε στις κατηγορίες χαμηλού (40%) και μεσαίου (52,9%) ψυχοκοινωνικού κινδύνου εργασίας. Στον έτερο κόμβο του 2ου κλαδιού, περιλαμβάνονται όσοι είχαν τιμές > 42,86 στον δείκτη Σύγκρουσης Προσωπικής-Εργασιακής ζωής. Από αυτούς οι περισσότεροι (63,2% του κόμβου) κατατάχθηκαν στην κατηγορία του μεσαίου ψυχοκοινωνικού κινδύνου εργασίας και το 30,9% στην κατηγορία του υψηλού ψυχοκοινωνικού κινδύνου εργασίας. Η Σχετική Αποστέρηση ήταν ο σημαντικότερος προβλεπτικός παράγοντας για τον διαχωρισμό του κλαδιού 4 (όσοι είχαν υψηλή

Οργανωσιακή Ταύτιση). Διαχώρισε το κλαδί 4 σε 2 τερματικούς κόμβους, οι οποίοι αποτελούν το 16,9% και το 11,6% του δείγματος. Στον έναν κόμβο του 16,9% περιλαμβάνονται όσοι είχαν χαμηλές έως μέτριες τιμές στον δείκτη Σχετικής Αποστέρησης. Από αυτούς, αθροιστικά το 98,6% κατατάχθηκε στις κατηγορίες χαμηλού (74,3%) και μεσαίου (24,3%) ψυχοκοινωνικού κινδύνου εργασίας. Στον έτερο κόμβο του 2ου κλαδιού, περιλαμβάνονται όσοι είχαν μέτριες έως υψηλές τιμές Σχετικής Αποστέρησης. Από αυτούς οι περισσότεροι (62,7% του κόμβου) κατατάχθηκαν στην κατηγορία του μεσαίου ψυχοκοινωνικού κινδύνου εργασίας και το 21,6% στην κατηγορία του χαμηλού ψυχοκοινωνικού κινδύνου εργασίας. Ως προς τη δομή και το περιεχόμενο του Δέντρου Απόφασης επισημάνθηκε η χρήση μόνο 3 μεταβλητών από το σύνολο των 22 ψυχοκοινωνικών δεικτών που εισήχθησαν προς ανάλυση. Από αυτές η Οργανωσιακή Ταύτιση ήταν ο σημαντικότερος προβλεπτικός παράγοντας για τον προσδιορισμό της κατηγορίας ψυχοκοινωνικού κινδύνου εργασίας. Η Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής ήταν ο σημαντικότερος παράγοντας σε δεύτερο επίπεδο, και ιδιαίτερα για όσους καταγράφηκαν με ενδιάμεσες τιμές Οργανωσιακής Ταύτισης. Σε αυτούς τους συμμετέχοντες, η αξιολόγηση της σύγκρουσης μεταξύ προσωπικών και εργασιακών απαιτήσεων ήταν ο καθοριστικός παράγοντας για την κατάταξη στην κατηγορία ψυχοκοινωνικού κινδύνου εργασίας. Για εκείνο το κομμάτι του δείγματος με υψηλή Οργανωσιακή Ταύτιση, ο παράγοντας της Σχετικής Αποστέρησης ήταν ο σημαντικότερος για την κατάταξη των συμμετεχόντων σε χαμηλή ή μεσαία ψυχοκοινωνική πίεση στην εργασία. Σε πρακτικό επίπεδο, παρατηρείται ότι οι εργαζόμενοι με πολύ χαμηλή Οργανωσιακή Ταύτιση όπως και αυτοί με χαμηλή έως μεσαία Οργανωσιακή Ταύτιση, αλλά με υψηλή Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής βρίσκονται στην κατηγορία υψηλής ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία. Αντιστρόφως, μπορεί να υποστηριχτεί ότι η Οργανωσιακή Ταύτιση -ακόμη και σε ένα μεσαίο επίπεδο- μπορεί να αποτελέσει προστατευτικό παράγοντα για τους εργαζόμενους που βιώνουν σύγκρουση μεταξύ προσωπικής και εργασιακής ζωής.

Κατασκευή προβλεπτικού μοντέλου κατάταξης δείγματος σε επίπεδα ψυχοκοινωνικού κινδύνου εργασίας με εφαρμογή αλγόριθμου CART. Η ανάλυση

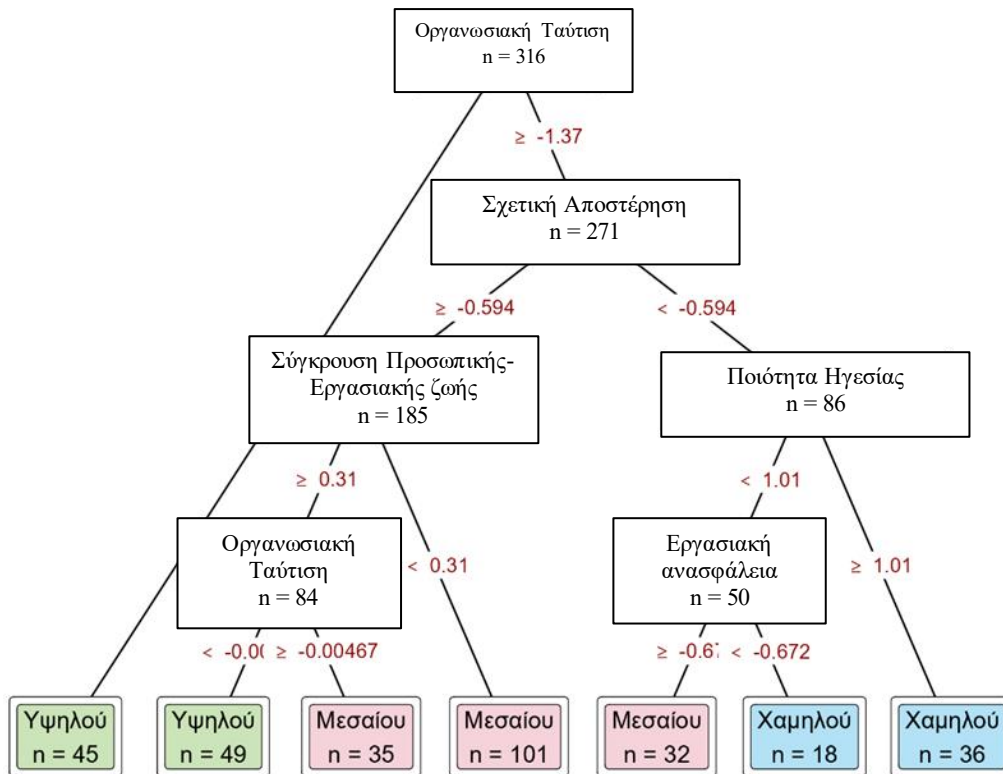
πραγματοποιήθηκε με τον αλγόριθμο CART (Classification and Regression Tree). Ο αλγόριθμος ανήκει στην κατηγορία της εποπτευόμενης μάθησης (Supervised Learning) και προσφέρει τη δυνατότητα πρόβλεψης της κατηγορίας της εξαρτημένης μεταβλητής (Συστάδα ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία) με βάση τις ανεξάρτητες μεταβλητές (ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι εργασίας και λοιπές κοινωνιοψυχολογικές μεταβλητές). Στον αλγόριθμο εντάχθηκαν προς ανάλυση ακριβώς οι ίδιοι παράγοντες με την προηγούμενη ανάλυση, ήτοι οι μεταβλητές των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας του εργαλείου COPSQ, η Οργανωσιακή Ταύτιση, η Σχετική Αποστέρηση, η Ανάγκη για Ξεκούραση και η Αντίληψη Κινδύνου. Τα δεδομένα διαχωρίστηκαν σε 3 υποσύνολα: Εκπαίδευσης (N=316, 70%), Επικύρωσης (N=79, 20%) και Δοκιμής (N=43, 10%). Οι ελάχιστες παρατηρήσεις για διαχωρισμό και για τερματικό κόμβο ορίστηκαν στις προεπιλεγμένες (20 και 7 αντίστοιχα). Η πολυπλοκότητα του δέντρου ορίστηκε στη βελτιστοποιημένη επιλογή με μέγιστη τιμή 1. Το μοντέλο που παράχθηκε είχε τελικά τιμή Συντελεστή Ποινής Πολυπλοκότητας = 0,020 επιδεικνύοντας χαμηλή πολυπλοκότητα. Χρησιμοποίησε 60 κριτήρια διαχωρισμού για την κατάταξη. Η ακρίβεια του μοντέλου ήταν 62% για το υποσύνολο επικύρωσης και ανήλθε σε 70% για το υποσύνολο δοκιμής.

Πίνακας 3.13. Σύνοψη δενδροειδούς κατάταξης προβλεπτικού μοντέλου (Decision Tree Classification)

Συντελεστής ποινής πολυπλοκότη τας	Διαχωρισμ οί	n(Δείγμα εκπαίδευσ ης)	n (Δείγμα επικύρωσ ης)	n (Δείγμ α δοκιμή ς)	Ακρίβεια επικύρωσ ης	Ακρίβει α δοκιμή ς
0,020	60	316	79	43	0,620	0,698

Το διάγραμμα του δέντρου απόφασης έχει ως εξής:

Γράφημα 3. Δέντρο απόφασης πρόβλεψης κατάταξης σε επίπεδο ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία (CART)



Από το δέντρο προκύπτει ότι ο σημαντικότερος προβλεπτικός παράγοντας, ο οποίος διαχωρίζει σε πρώτο επίπεδο το δείγμα είναι η Οργανωσιακή Ταύτιση. Το ένα σκέλος -με τη μικρότερη Οργανωσιακή Ταύτιση- καταλήγει σε έναν τερματικό κόμβο με κατάταξη στο υψηλό επίπεδο ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία. Το δεύτερο σκέλος διαχωρίζεται πρώτα με βασικό προβλεπτικό παράγοντα τον δείκτη Σχετικής Αποστέρησης. Στο αριστερό μέρος κατευθύνονται οι παρατηρήσεις με υψηλότερη Σχετική Αποστέρηση. Στο δεξί μέρος κατευθύνονται οι παρατηρήσεις με χαμηλότερη Σχετική Αποστέρηση.

Τα δύο κλαδιά διαχωρίζονται περαιτέρω σε τρίτο επίπεδο. Το αριστερό κλαδί (με την υψηλότερη Σχετική Αποστέρηση) διαχωρίζεται με βάση τον παράγοντα Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής. Στο αριστερό κλαδί εντάσσονται οι παρατηρήσεις με

υψηλότερες τιμές σύγκρουσης και στο δεξί κλαδί οι παρατηρήσεις με χαμηλότερες στον δείκτη Σύγκρουσης Προσωπικής-Εργασιακής ζωής, καταλήγοντας σε τερματικό κόμβο μεσαίου επιπέδου ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία. Το δεξί κλαδί, στο τρίτο επίπεδο (χαμηλότερης Σχετικής Αποστέρησης), διαχωρίζεται με βάση τον παράγοντα Ποιότητα ηγεσίας. Στο αριστερό κλαδί εντάσσονται οι παρατηρήσεις με χαμηλότερη αξιολόγηση στην Ποιότητα ηγεσίας και στο δεξί κλαδί οι παρατηρήσεις με υψηλότερη αξιολόγηση στον δείκτη αυτό, δημιουργώντας έναν τερματικό κόμβο χαμηλού επιπέδου ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία.

Προχωρώντας στο τέταρτο επίπεδο, το αριστερό κλαδί (υψηλότερη Σχετική Αποστέρηση και υψηλότερη Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής) διαχωρίζεται με βάση τον παράγοντα Οργανωσιακή Ταύτιση, δημιουργώντας 2 τερματικούς κόμβους. Ο αριστερός κόμβος με την χαμηλότερη Οργανωσιακή Ταύτιση, ο οποίος κατατάχθηκε στο υψηλό επίπεδο πίεσης στην εργασία και ο δεξιός κόμβος με την υψηλότερη Οργανωσιακή Ταύτιση, ο οποίος κατατάχθηκε στο μεσαίο επίπεδο ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία. Από την άλλη πλευρά, το κλαδί στο οποίο είχαν διαχωριστεί οι παρατηρήσεις με τις χαμηλότερες τιμές στην Ποιότητα ηγεσίας, διαχωρίστηκαν παρακάτω με βάση τον δείκτη Εργασιακής ανασφάλειας. Δημιουργήθηκαν 2 τερματικοί κόμβοι, εκ των οποίων ο αριστερός με τη μεγαλύτερη Εργασιακή ανασφάλεια κατατάχθηκε στην κατηγορία μεσαίας πίεσης στην εργασία και ο δεξιός κόμβος με τις μικρότερες τιμές Εργασιακής ανασφάλειας, οι παρατηρήσεις του οποίου κατατάχθηκαν στην κατηγορία της χαμηλής ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία.

Από τη μήτρα σύγχυσης προκύπτει ότι το 75% των παρατηρήσεων υψηλής ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία εργασίας και το 79,2% της χαμηλής ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία προβλέφθηκαν σωστά. Στη μεσαία κατηγορία ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία εργασίας το 61,2% των παρατηρήσεων προβλέφθηκε σωστά.

Πίνακας 3.14. Μήτρα σύγχυσης προβλεπτικού μοντέλου (Confusion Matrix) – Σχετικές Συχνότητες

		Προβλέφθηκαν		
		Υψηλού κινδύνου	Μεσαίου κινδύνου	Χαμηλού κινδύνου
Παρατηρήθηκαν	Υψηλής εργασιακής πίεσης	0,75	0,25	0
	Μεσαίας εργασιακής πίεσης	0,244	0,612	0,143
	Χαμηλής εργασιακής πίεσης	0	0,208	0,792

Τα περισσότερα μέτρα απόδοσης του μοντέλου ήταν ικανοποιητικά, με τις καλύτερες τιμές να αφορούν είτε τη χαμηλή είτε την υψηλή κατηγορία.

Πίνακας 3.15. Μέτρα απόδοσης προβλεπτικού μοντέλου

Μέτρο/κριτήριο	Υψηλού κινδύνου	Μεσαίου κινδύνου	Χαμηλού κινδύνου	Μ.Ο. / Σύνολο
Υποστήριξη	12	21	10	43
Ακρίβεια	0,814	0,698	0,884	0,798
Ακρίβεια (Θετική Προγνωστική Αξία)	0,643	0,722	0,727	0,701
Ανάκληση (Ποσοστό Αληθών Θετικών)	0,750	0,619	0,800	0,698

Πίνακας 3.15. Μέτρα απόδοσης προβλεπτικού μοντέλου

Μέτρο/κριτήριο		Υψηλού κινδύνου	Μεσαίου κινδύνου	Χαμηλού κινδύνου	Μ.Ο. / Σύνολο
Ποσοστό Θετικών	Ψευδών	0,161	0,227	0,091	0,160
Ποσοστό Ανακαλύψεων	Ψευδών	0,357	0,278	0,273	0,303
Βαθμολογία F1		0,692	0,667	0,762	0,696
Συντελεστής Συσχέτισης Matthews		0,564	0,397	0,687	0,549
Περιοχή κάτω από την καμπύλη (AUC)		0,794	0,628	0,859	0,760
Αρνητική Προγνωστική Αξία		0,897	0,680	0,938	0,838
Ποσοστό Αρνητικών	Αληθών	0,839	0,773	0,909	0,840
Ποσοστό Αρνητικών	Ψευδών	0,250	0,381	0,200	0,277
Ποσοστό Παραλείψεων	Ψευδών	0,103	0,320	0,063	0,162
Βαθμολογία Απειλής		0,692	0,722	1,000	0,805
Στατιστική Ισοτιμία		0,326	0,419	0,256	1,000

Σημείωση. Όλες οι μετρήσεις υπολογίζονται για κάθε τάξη σε σχέση με όλες τις άλλες τάξεις.

Σύγκριση και πρακτική χρησιμότητα των προβλεπτικών μοντέλων των δύο αλγορίθμων (CHAID – CART). Περνώντας στη σύγκριση των δύο προβλεπτικών μοντέλων που κατασκευάστηκαν από τους αλγόριθμους CHAID και CART, αποκαλύπτονται ενδιαφέροντα ευρήματα. Καταρχάς, τα δύο μοντέλα καταλήγουν σε παρόμοια νούμερα

στην κατάταξη των παρατηρήσεων στα επίπεδα ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία. Το εύρημα αυτό έχει σημασία στην αξιολόγηση της αξιοπιστίας των προβλεπτικών μοντέλων καθώς οι αλγόριθμοι των CHAID και CART βασίζονται σε διαφορετικά κριτήρια διαχωρισμού (Song & Lu, 2015). Κατά συνέπεια η ουσιαστική χρησιμότητα της εφαρμογής και των δύο μοντέλων στην παρούσα προκύπτει από το γεγονός ότι όταν διαφορετικοί αλγόριθμοι προσδιορίζουν συγκρίσιμες ταξινομήσεις -αλλά και προβλεπτικούς παράγοντες όπως θα παρατεθεί ακολούθως- τα αποτελέσματα είναι πιθανότερο να αντικατοπτρίζουν μια σταθερή δομή στα δεδομένα (Hastie et al., 2009).

Ένα δεύτερο εύρημα έχει να κάνει με την επιλογή των προβλεπτικών μεταβλητών για τον διαχωρισμό του δείγματος. Και στα δύο μοντέλα η Οργανωσιακή Ταύτιση αποτέλεσε τον σημαντικότερο προβλεπτικό παράγοντα και χρησιμοποιήθηκε για τον διαχωρισμό στο πρώτο επίπεδο των δέντρων απόφασης. Στα επόμενα επίπεδα εντοπίζονται επίσης κοινές μεταβλητές διαχωρισμού: αυτές της Σύγκρουσης Προσωπικής-Εργασιακής ζωής και της Σχετικής Αποστέρησης. Από εκεί και πέρα, ο αλγόριθμος CART χρησιμοποίησε την Ποιότητα ηγεσίας και την Εργασιακή ανασφάλεια, οι οποίοι δεν συμπεριλήφθηκαν στο δέντρο απόφασης του αλγόριθμου CHAID.

Μία τρίτη παρατήρηση αφορά στο είδος των μεταβλητών που αξιολογήθηκαν ως σημαντικοί προβλεπτικοί παράγοντες για την κατάταξη των συμμετεχόντων στα επίπεδα πίεσης στην εργασία. Οι μεταβλητές της Οργανωσιακής Ταύτισης και της Σχετικής Αποστέρησης μπορούν να χαρακτηριστούν περισσότερο έννοιες κοινωνιοψυχολογικής προέλευσης και όχι τόσο καθαροί εργασιακοί παράγοντες. Από τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες εργασίας που μετρήθηκαν με το εργαλείο COPSQ, ο δείκτης Σύγκρουσης Προσωπικής-Εργασιακής ζωής ήταν αυτός που συμπεριλήφθηκε και στα δύο μοντέλα, ενώ η Ποιότητα Ηγεσίας και η Εργασιακή Ανασφάλεια χρησιμοποιήθηκε από τον αλγόριθμο CART. Ανατρέχοντας στο αρχικό, περιγραφικό σκέλος της στατιστικής ανάλυσης παρατηρείται ότι η Ποιότητα Ηγεσίας αξιολογήθηκε ως ο υψηλότερος ψυχοκοινωνικός κίνδυνος για τους εργαζόμενους στις μεταφορές. Η Εργασιακή ανασφάλεια δεν αξιολογήθηκε τόσο υψηλά, όμως το ενδιαφέρον στην περίπτωση αυτής

της μεταβλητής έχει να κάνει με τη δυσκολία ερμηνείας του ρόλου της, όπως προέκυψε τόσο από την παραγοντική ανάλυση όσο και από την ανάλυση δικτύων.

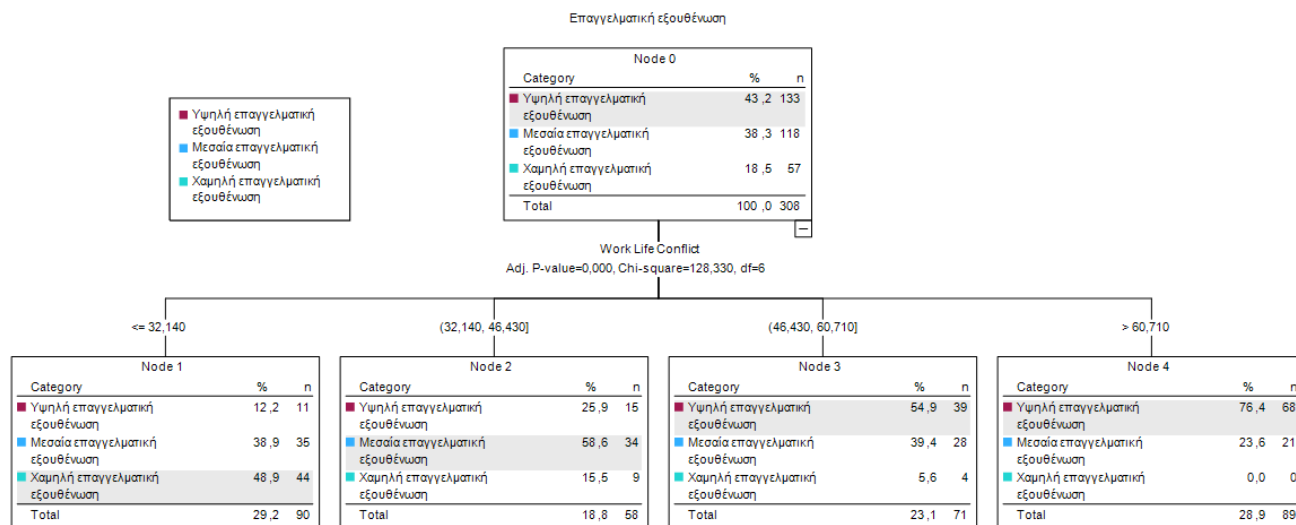
Ένα ακόμη σημείο σύγκρισης των δύο μοντέλων αποτέλεσε η προβλεπτική τους ικανότητα, συνολικά και ανά κατηγορία ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία. Τα συνολικά ποσοστά ορθών προβλέψεων είναι παραπλήσια (68,1% για το CHAID και 69,1% για το CART). Ωστόσο πρέπει να σημειωθεί ότι το μοντέλο CART παρουσίασε αυτά τα ποσοστά χρησιμοποιώντας και διαχωρισμό του δείγματος ενώ το μοντέλο CHAID παρουσίασε αστάθεια σε αυτό το βήμα ενώ και η διαδικασία επικύρωσης (cross-validation) μείωσε το ποσοστό ακρίβειας σχεδόν στο 60%. Κατά συνέπεια, το μοντέλο CHAID θα μπορούσε να χαρακτηριστεί περισσότερο ένα ερμηνευτικό μοντέλο που παρέχει κανόνες κατάταξης σε προφίλ κινδύνου. Για μία πλήρη τεκμηρίωση της προβλεπτικής του δυνατότητας συνίσταται επικύρωση σε ανεξάρτητο δείγμα. Διαφορές εντοπίστηκαν στην απόδοσή τους στην πρόβλεψη κατάταξης στις επιμέρους κατηγορίες ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία. Το μοντέλο του αλγόριθμου CHAID είχε καλύτερη απόδοση στην πρόβλεψη του μεσαίου επιπέδου πίεσης στην εργασία, ενώ το μοντέλο του αλγόριθμου CART απέδωσε καλύτερα στην πρόβλεψη του υψηλού και του χαμηλού επιπέδου πίεσης στην εργασία.

Επέκταση εφαρμογής των προβλεπτικών μοντέλων σε μεμονωμένους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους εργασίας. Τα προηγούμενα προβλεπτικά μοντέλα αναζήτησαν τους καθοριστικότερους παράγοντες για την κατάταξη των εργαζομένων σε κατηγορίες ψυχοκοινωνικού κινδύνου, οι οποίες διαμορφώθηκαν από τον συνδυασμό επιλεγμένων ψυχοκοινωνικών μεταβλητών-συνεπειών (Πρόθεση Αποχώρησης, Επαγγελματική Εξουθένωση, Αυτοαξιολόγηση κατάστασης υγείας, Εργασιακή Ικανοποίηση και Εργασιακή Δέσμευση). Ανατρέχοντας στο προηγούμενο στάδιο της ανάλυσης παρατηρείται ότι οι δείκτες Εργασιακής Ικανοποίησης και Επαγγελματικής Εξουθένωσης αποτελούν τους υψηλότερους ΨΚΕ. Με γνώμονα την πρακτική χρησιμότητα της διατριβής και θεωρώντας ότι η ανάδειξη διαδικασιών προσέγγισης μίας ποικιλομορφίας αποτελεσμάτων ανταποκρίνεται στις ανάγκες των εμπλεκόμενων στους οργανισμούς (Fridrich et al., 2015) και βελτιώνει τις πιθανότητες επιτυχίας των

οργανωτικών παρεμβάσεων (Chanda, 2017), εφαρμόζεται η δενδροειδής προβλεπτική ανάλυση και μεμονωμένα για τις δύο αυτές μεταβλητές.

Κατασκευή προβλεπτικού μοντέλου κατάταξης δείγματος σε επίπεδα κινδύνου Επαγγελματικής Εξουθένωσης (Επαγγελματική εξουθένωση) με εφαρμογή αλγόριθμου CHAID. Η ανάλυση που πραγματοποιήθηκε με τον αλγόριθμο CHAID (Chi-squared Automatic Interaction Detection) στόχευε στην ταξινόμηση των συμμετεχόντων σε συστάδες κινδύνου Επαγγελματικής Εξουθένωσης που είχαν δημιουργηθεί με την Ιεραρχική Κατάταξη με βάση τις τιμές του σχετικού ψυχοκοινωνικού δείκτη. Συγκεκριμένα, στον αλγόριθμο εντάχθηκαν ως προβλεπτικοί παράγοντες, όλες οι μεταβλητές των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας του εργαλείου COPSOQ, η Οργανωσιακή Ταύτιση, η Σχετική Αποστέρηση, η Ανάγκη για Ξεκούραση και η Αντίληψη Κινδύνου. Μεταβλητή στόχος ήταν η κατηγορική μεταβλητή της Επαγγελματικής Εξουθένωσης, η οποία είχε 3 επίπεδα (χαμηλό, μεσαίο, υψηλό). Χρησιμοποιήθηκε το κριτήριο Pearson Chi-Square και ο αυτόματος ορισμός βάθους του δέντρου, με μέγιστο το 3 για τον αλγόριθμο CHAID. Οι τιμές σημαντικότητας προσαρμόστηκαν με τη μέθοδο Bonferroni. Κατασκευάστηκε ένα δέντρο απόφασης ενός επιπέδου, με 5 κόμβους εκ των οποίων οι 4 ήταν τερματικοί. Από τους εισαχθέντες προβλεπτικούς παράγοντες στο δέντρο απόφασης χρησιμοποιήθηκε μόνο ο δείκτης Σύγκρουσης προσωπικής-εργασιακής ζωής). Το δέντρο απόφασης παρατίθεται ακολούθως:

Γράφημα 4. Δέντρο απόφασης πρόβλεψης κατάταξης σε επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης (CHAID)



Η συνολική προβλεπτική ικανότητα του μοντέλου ανήλθε σε 60,1% στο δείγμα εκπαίδευσης και 49,6% στο δείγμα δοκιμής. Ανά κατηγορία επικινδυνότητας, το μεγαλύτερο ποσοστό έγκυρων προβλέψεων επιτεύχθηκε στην κατηγορία υψηλού κινδύνου με 51,90% τόσο στο δείγμα εκπαίδευσης όσο και στο δείγμα δοκιμής. Για τις άλλες δύο κατηγορίες τα ποσοστά ήταν αρκετά χαμηλότερα. Τα ποσοστά έγκυρων προβλέψεων θεωρούνται χαμηλά ακόμη και για την κατηγορία του υψηλού κινδύνου, συγκρίνοντας τόσο με το προβλεπτικό μοντέλο που κατασκευάστηκε για τον συνδυαστικό ψυχοκοινωνικό κίνδυνο όσο και με άλλες παρόμοιες έρευνες (Massou et al., 2022; Živković et al., 2024). Παρόλα αυτά είναι σκόπιμο να παρατηρηθεί ότι κατά τον διαχωρισμό σε κλαδιά με βάση τον προβλεπτικό παράγοντα της Σύγκρουσης Προσωπικής-Εργασιακής ζωής, στο τέταρτο κλαδί βρέθηκαν οι συμμετέχοντες με υψηλές τιμές Σύγκρουσης Προσωπικής-Εργασιακής ζωής (> 60,7), οι οποίοι αποτελούν το 29,8% του δείγματος. Από αυτούς το 74,4%, σχεδόν 3 στους 4 κατατάσσονται στο υψηλό επίπεδο Επαγγελματικής Εξουθένωσης.

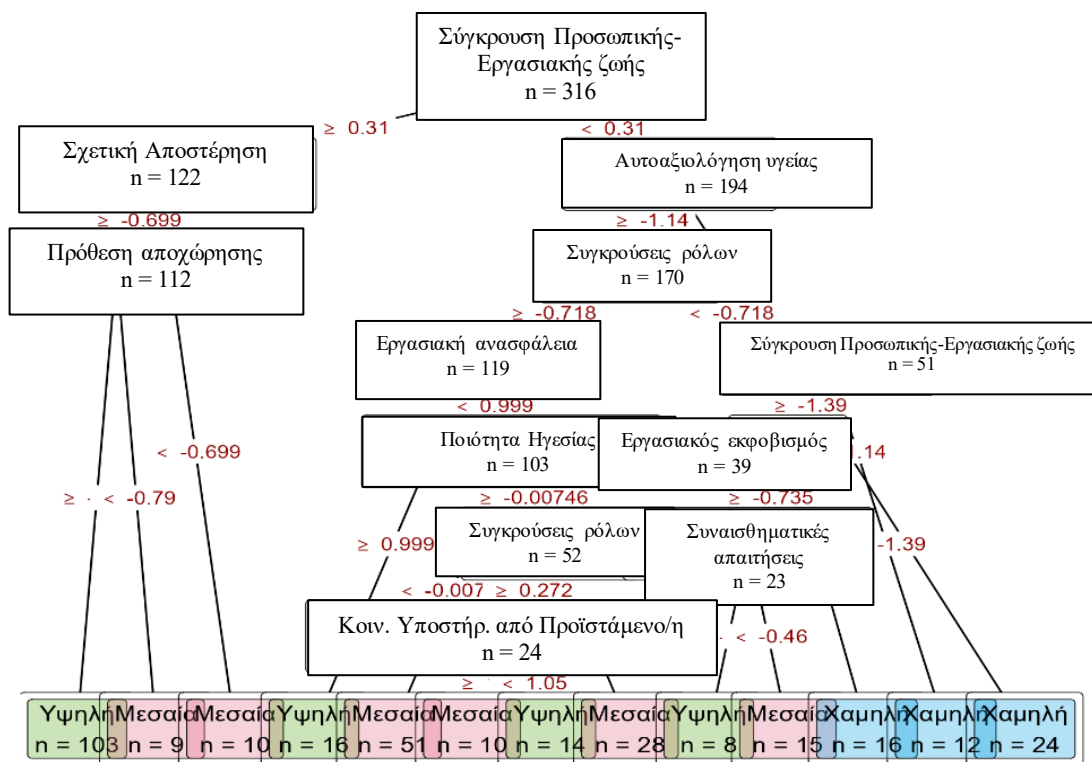
Κατασκευή προβλεπτικού μοντέλου κατάταξης δείγματος σε επίπεδα κινδύνου Επαγγελματικής Εξουθένωσης (Επαγγελματική εξουθένωση) με εφαρμογή αλγόριθμου CART. Η ανάλυση επαναλήφθηκε με την εφαρμογή του αλγόριθμου CART (Classification and Regression Tree). Ο αλγόριθμος χρησιμοποιήθηκε για την κατασκευή προβλεπτικού μοντέλου εύρεσης της κατηγορίας της εξαρτημένης μεταβλητής (Συστάδα Επαγγελματικής Εξουθένωσης στην εργασία) με βάση τις ανεξάρτητες μεταβλητές (ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι εργασίας και λοιπές κοινωνιοψυχολογικές μεταβλητές). Στον αλγόριθμο εντάχθηκαν προς ανάλυση ακριβώς οι ίδιοι παράγοντες με την προηγούμενη ανάλυση, ήτοι οι μεταβλητές των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας του εργαλείου COPSOQ, η Οργανωσιακή Ταύτιση, η Σχετική Αποστέρηση, η Ανάγκη για Ξεκούραση και η Αντίληψη Κινδύνου. Τα δεδομένα διαχωρίστηκαν σε 3 υποσύνολα: Εκπαίδευσης (N=316, 70%), Επικύρωσης (N=79, 20%) και Δοκιμής (N=43, 10%). Οι ελάχιστες παρατηρήσεις για διαχωρισμό και για τερματικό κόμβο ορίστηκαν στις προεπιλεγμένες (20 και 7 αντίστοιχα). Η πολυπλοκότητα του δέντρου ορίστηκε στη βελτιστοποιημένη επιλογή με μέγιστη τιμή 1. Το μοντέλο που παράχθηκε είχε τελικά τιμή Ποινής Πολυπλοκότητας = 0,010 επιδεικνύοντας χαμηλή πολυπλοκότητα. Χρησιμοποίησε 108 κριτήρια διαχωρισμού για την κατάταξη. Η ακρίβεια του μοντέλου ήταν 70,9% για το υποσύνολο επικύρωσης και ανήλθε σε 74,4% για το υποσύνολο δοκιμής.

Πίνακας 3.16. Σύνοψη δενδροειδούς κατάταξης προβλεπτικού μοντέλου (Decision Tree Classification)

Συντελεστής ποινής πολυπλοκότητας	Διαχωρισμοί	n (Δείγμα εκπαίδευσης)	n (Δείγμα επικύρωσης)	n (Δείγμα δοκιμής)	Ακρίβεια επικύρωσης	Ακρίβεια δοκιμής
0,010	108	316	79	43	0,709	0,744

Το διάγραμμα του δέντρου απόφασης έχει ως εξής:

Γράφημα 5. Δέντρο απόφασης πρόβλεψης κατάταξης σε επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης (CART)



Από το δέντρο προκύπτει ότι ο σημαντικότερος προβλεπτικός παράγοντας, ο οποίος διαχωρίζει σε πρώτο επίπεδο το δείγμα είναι η Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής. Το ένα σκέλος -με τις μεγαλύτερες τιμές στον δείκτη Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής- καταλήγει σε έναν κόμβο που διαχωρίζεται περαιτέρω με βάση τον δείκτη Σχετικής Αποστέρησης. Το ένα σκέλος του, με τις χαμηλότερες τιμές Σχετικής Αποστέρησης κατατάσσεται στο μεσαίο επίπεδο Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Το δεύτερο σκέλος -με τις υψηλότερες τιμές Σχετικής Αποστέρησης- διαχωρίζεται με προβλεπτικό παράγοντα τη μεταβλητή Πρόθεση Αποχώρησης. Στο αριστερό μέρος κατευθύνονται οι παρατηρήσεις με υψηλότερη Πρόθεση Αποχώρησης, οι οποίες καταλήγουν στην υψηλότερη Επαγγελματική Εξουθένωση. Στο δεξί μέρος κατευθύνονται οι παρατηρήσεις με χαμηλότερη Πρόθεση Αποχώρησης και κατατάσσονται στο μεσαίο επίπεδο Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Επιστρέφοντας στον διαχωρισμό στην κορυφή παρατηρείται ότι στο δεξί σκέλος, με τις χαμηλότερες τιμές Σύγκρουσης Προσωπικής-Εργασιακής ζωής, ακολουθεί ένα πλήθος επόμενων διαχωρισμών όπου

συμπεριλαμβάνεται μία ποικιλία παραγόντων (Αυτοαξιολόγηση υγείας, Συγκρούσεις ρόλου, Εργασιακή Ανασφάλεια, Ποιότητα Ηγεσίας, Εργασιακός Εκφοβισμός, Συναισθηματικές Απαιτήσεις, Κοινωνική Υποστήριξη από Προϊστάμενο/η). Αντίστοιχα τα κλαδιά καταλήγουν με διαφοροποιήσεις στον αριθμό των παρατηρήσεων σε όλα τα επίπεδα Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Από τη μήτρα σύγχυσης προκύπτει ότι το 83,3% των παρατηρήσεων υψηλής Επαγγελματικής Εξουθένωσης και το 83,3% των παρατηρήσεων χαμηλής Επαγγελματικής Εξουθένωσης προβλέφθηκαν σωστά. Στη μεσαία κατηγορία ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία εργασίας το 63,16% των παρατηρήσεων προβλέφθηκε σωστά.

Πίνακας 3.17. Μήτρα σύγχυσης προβλεπτικού μοντέλου (Confusion Matrix)

		Προβλέφθηκαν		
		Υψηλή επαγγελματική εξουθένωση	Μεσαία επαγγελματική ή εξουθένωση	Χαμηλή επαγγελματική ή εξουθένωση
Παρατηρήθηκαν ν	Υψηλή επαγγελματική ή εξουθένωση	15	3	0
	Μεσαία επαγγελματική ή εξουθένωση	5	12	2
	Χαμηλή επαγγελματική ή εξουθένωση	1	0	5

Τα περισσότερα μέτρα απόδοσης του μοντέλου ήταν ικανοποιητικά, με τις καλύτερες τιμές να αφορούν είτε τη χαμηλή είτε την υψηλή κατηγορία.

Πίνακας 3.18. Μέτρα απόδοσης προβλεπτικού μοντέλου

Μέτρα/κριτήρια	Υψηλή επαγγελματική εξουθένωση	Μεσαία επαγγελματική εξουθένωση	Χαμηλή επαγγελματική εξουθένωση	Μ.Ο./Σύνολο
Υποστήριξη	18	19	6	43
Ακρίβεια	0.791	0.767	0.930	0.829

Πίνακας 3.18. Μέτρα απόδοσης προβλεπτικού μοντέλου

Μέτρα/κριτήρια	Υψηλή επαγγελματική εξουθένωση	Μεσαία επαγγελματική εξουθένωση	Χαμηλή επαγγελματική εξουθένωση	Μ.Ο./Σύνολο
Ακρίβεια (Θετική Προγνωστική Αξία)	0.714	0.800	0.714	0.752
Ανάκληση (Ποσοστό Αληθών Θετικών)	0.833	0.632	0.833	0.744
Ποσοστό Ψευδών Θετικών	0.240	0.125	0.054	0.140
Ποσοστό Ψευδών Ανακαλύψεων	0.286	0.200	0.286	0.257
Βαθμολογία F1 Συντελεστής Συσχέτισης Matthews	0.769	0.706	0.769	0.741
Περιοχή κάτω από την καμπύλη (AUC)	0.586	0.528	0.731	0.615
Αρνητική Προγνωστική Αξία	0.864	0.591	0.570	0.675
Ποσοστό Αληθών Αρνητικών	0.864	0.750	0.972	0.862
Ποσοστό Ψευδών Αρνητικών	0.760	0.875	0.946	0.860
Ποσοστό Ψευδών Αρνητικών	0.167	0.368	0.167	0.234
Ποσοστό Ψευδών Παραλείψεων	0.136	0.250	0.028	0.138
Βαθμολογία Απειλής	1.000	0.923	1.000	0.974

Πίνακας 3.18. Μέτρα απόδοσης προβλεπτικού μοντέλου

Μέτρα/κριτήρια	Υψηλή επαγγελματική εξουθένωση	Μεσαία επαγγελματική εξουθένωση	Χαμηλή επαγγελματική εξουθένωση	Μ.Ο./Σύνολο
Στατιστική Ισοτιμία	0.488	0.349	0.163	1.000

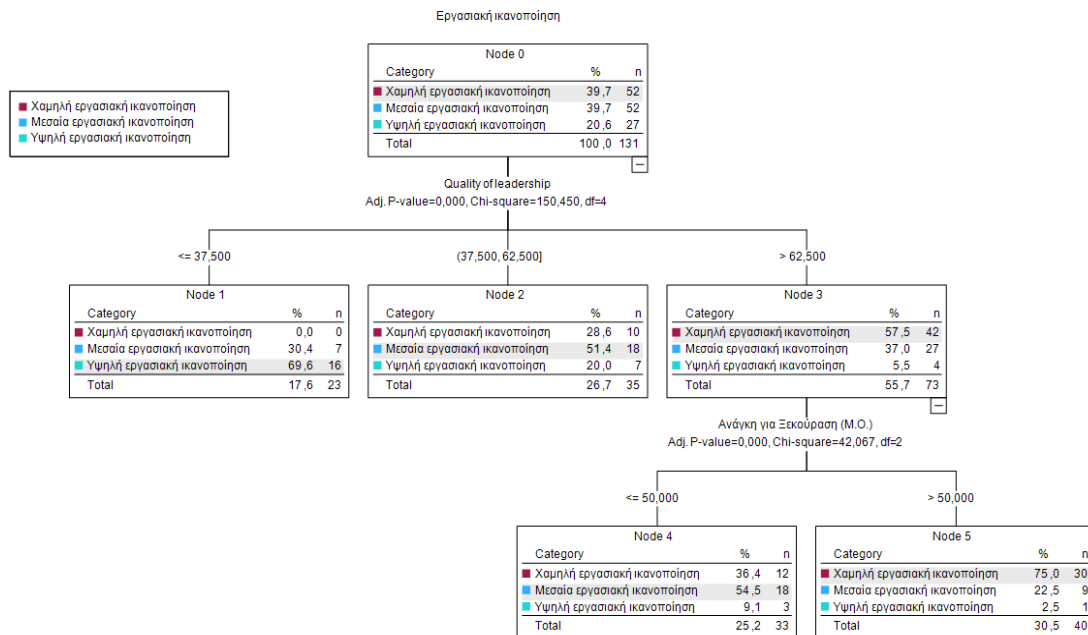
Σημείωση. Όλες οι μετρήσεις υπολογίζονται για κάθε τάξη σε σχέση με όλες τις άλλες τάξεις.

Σύγκριση και πρακτική χρησιμότητα των προβλεπτικών μοντέλων Επαγγελματικής Εξουθένωσης των δύο αλγορίθμων (CHAID – CART). Είναι ωφέλιμο να συγκριθούν τα δύο προβλεπτικά μοντέλα που κατασκευάστηκαν από τους αλγόριθμους CHAID και CART. Το πρώτο βασικό εύρημα αφορά την επιλογή των προβλεπτικών μεταβλητών για τον διαχωρισμό και την κατάταξη του δείγματος σε επίπεδα Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Ο βασικός προβλεπτικός παράγοντας και για τα δύο μοντέλα ήταν η Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής. Ωστόσο ο αλγόριθμος CHAID δεν χρησιμοποίησε άλλες μεταβλητές και διαχώρισε το δείγμα σε τέσσερα (4) επίπεδα τιμών. Από την άλλη πλευρά ο αλγόριθμος CART συμπεριέλαβε στο μοντέλο κι άλλες μεταβλητές και ειδικά στο σκέλος των χαμηλότερων τιμών στον δείκτη Σύγκρουσης Προσωπικής-Εργασιακής ζωής. Η βασική διαφορά στα παραχθέντα μοντέλα των δύο αλγορίθμων ήταν το ποσοστό έγκυρων προβλέψεων, όπου σε αυτήν την περίπτωση ο αλγόριθμος CART υπερείχε ξεκάθαρα με ιδιαίτερα ικανοποιητικά ποσοστά στην κατηγορίες υψηλής και χαμηλής Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Μία τελευταία παρατήρηση που αφορά το μοντέλο του αλγόριθμου CART μόνο σχετίζεται με την συμπερίληψη μεταβλητών συνεπειών, όπως η Πρόθεση Αποχώρησης και η Αυτοαξιολόγηση της υγείας στο προβλεπτικό μοντέλο. Είναι μία ένδειξη της αμφίδρομης επίδρασης των ΨΚΕ, η οποία συνάδει προς τη συστημική και δικτυακή θεώρησή τους.

Κατασκευή προβλεπτικού μοντέλου κατάταξης δείγματος σε επίπεδα Εργασιακής Ικανοποίησης με εφαρμογή αλγόριθμου CHAID. Η ανάλυση που πραγματοποιήθηκε με τον αλγόριθμο CHAID (Chi-squared Automatic Interaction

Detection) στόχευε στην ταξινόμηση των συμμετεχόντων σε συστάδες επιπέδου Εργασιακής Ικανοποίησης που είχαν δημιουργηθεί με την Ιεραρχική Κατάταξη. Συγκεκριμένα, στον αλγόριθμο εντάχθηκαν ως προβλεπτικοί παράγοντες, όλες οι μεταβλητές των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας του εργαλείου COPSQ, η Οργανωσιακή Ταύτιση, η Σχετική Αποστέρηση, η Ανάγκη για Ξεκούραση και η Αντίληψη Κινδύνου. Μεταβλητή στόχος ήταν η κατηγορική μεταβλητή της Εργασιακής Ικανοποίησης, η οποία είχε 3 επίπεδα (χαμηλό, μεσαίο, υψηλό). Χρησιμοποιήθηκε το κριτήριο Pearson Chi-Square και ο αυτόματος ορισμός βάθους του δέντρου, με μέγιστο το 3 για τον αλγόριθμο CHAID. Οι τιμές σημαντικότητας προσαρμόστηκαν με τη μέθοδο Bonferroni. Κατασκευάστηκε ένα δέντρο απόφασης δύο επιπέδων, με 6 κόμβους εκ των οποίων οι 4 ήταν τερματικοί. Από τους εισαχθέντες προβλεπτικούς παράγοντες στο δέντρο απόφασης χρησιμοποιήθηκαν οι μεταβλητές της Ποιότητας Ηγεσίας και της Ανάγκης για Ξεκούραση. Το δέντρο απόφασης παρατίθεται ακολούθως:

Γράφημα 6. Δέντρο απόφασης πρόβλεψης κατάταξης σε επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης (CHAID)



Η συνολική προβλεπτική ικανότητα του μοντέλου ανήλθε σε 62,6%. Για την κατηγορία μεσαίας Εργασιακής Ικανοποίησης, το ποσοστό έγκυρων προβλέψεων ήταν 69,2%, για την κατηγορία χαμηλής Εργασιακής Ικανοποίησης 57,7% και για την κατηγορία υψηλής Εργασιακής Ικανοποίησης 59,3%. Τα ποσοστά της συνολικής προβλεπτικής ικανότητας του μοντέλου και για την κατηγορία της μεσαίας Εργασιακής Ικανοποίησης αξιολογούνται εντός του αποδεκτού εύρους, λαμβάνοντας υπόψη παρόμοια επίπεδα σωστών προβλέψεων σε κοινωνικές έρευνες (Massou et al., 2022; Živković et al., 2024) και τις προηγούμενες αναλύσεις της παρούσας διατριβής.

Ο πιο σημαντικός προβλεπτικός παράγοντας ήταν ο δείκτης ψυχοκοινωνικού κινδύνου Ποιότητα Ηγεσίας, ο οποίος διαχώρισε, στο πρώτο επίπεδο, το δείγμα σε 3 κλαδιά. Στο πρώτο κλαδί βρίσκονται αυτοί οι συμμετέχοντες με τον χαμηλότερο κίνδυνο από την Ποιότητα Ηγεσίας ($\leq 37,5/100$), οι οποίοι αποτελούν το 17,6% του δείγματος. Το κλαδί αυτό είναι και τερματικός κόμβος με το 69,6% των μελών του να κατατάσσονται στην κατηγορία υψηλής Εργασιακής Ικανοποίησης και το 30,4% στη μεσαία Εργασιακή Ικανοποίηση. Στο δεύτερο κλαδί βρέθηκαν οι συμμετέχοντες με τιμές κινδύνου από την Ποιότητα Ηγεσίας μεταξύ 37,5 και 62,5, οι οποίοι αποτελούν το 26,7% του δείγματος. Από αυτούς οι μισοί περίπου (51,4%) κατατάχθηκαν στο μεσαίο επίπεδο Εργασιακής Ικανοποίησης. Στο τρίτο κλαδί συμπεριλήφθησαν οι συμμετέχοντες με αρκετά υψηλές τιμές κινδύνου Ποιότητας Ηγεσίας ($> 62,5/100$), οι οποίοι αποτελούν το 55,7% του δείγματος.

Το τρίτο αυτό κλαδί διαχωρίζεται σε επόμενο επίπεδο με τον παράγοντα Ανάγκη για Ξεκούραση. Η Ανάγκη για Ξεκούραση διαχώρισε το κλαδί σε 2 τερματικούς κόμβους, οι οποίοι αποτελούν το 25,2% και το 30,5% του δείγματος αντίστοιχα. Στον έναν κόμβο του 25,2% περιλαμβάνονται όσοι είχαν τιμές στον ψυχοκοινωνικό κίνδυνο Ανάγκη για Ξεκούραση μικρότερες ή ίσες του 50. Από αυτούς οι μισοί (54,5% του κόμβου) κατατάχθηκαν στην κατηγορία του μεσαίου επιπέδου Εργασιακής Ικανοποίησης. Στον έτερο κόμβο του 3^{ου} κλαδιού, περιλαμβάνονται όσοι είχαν τιμές > 50 στον δείκτη Ανάγκη για Ξεκούραση. Από αυτούς οι περισσότεροι (75% του κόμβου) κατατάχθηκαν στην κατηγορία της χαμηλής Εργασιακής Ικανοποίησης.

Ως προς τη δομή και το περιεχόμενο του Δέντρου Απόφασης επισημάνθηκε η χρήση μόνο 3 μεταβλητών από το σύνολο των 26 ψυχοκοινωνικών δεικτών που εισήχθησαν προς ανάλυση. Από αυτές η Ποιότητα Ηγεσίας ήταν ο σημαντικότερος προβλεπτικός παράγοντας για τον προσδιορισμό του επιπέδου Εργασιακής Ικανοποίησης. Οι εργαζόμενοι που αξιολογούν πολύ θετικά την ηγεσία του Οργανισμού τους είναι πιθανότερο να εκφράσουν υψηλότερη ικανοποίηση από την εργασία τους. Στον αντίποδα οι εργαζόμενοι που αξιολογούν πολύ αρνητικά την ηγεσία του Οργανισμού τους είναι πιθανότερο να καταγράψουν χαμηλή ή μεσαία ικανοποίηση. Ο διαχωρισμός ανάμεσα στα δύο αυτά επίπεδα ικανοποίησης -χαμηλό και μεσαίο- γίνεται στη συνέχεια από την Ανάγκη για Ξεκούραση που εκφράζει πιθανώς τη σωματική καταπόνηση των εργαζομένων από την εργασία τους.

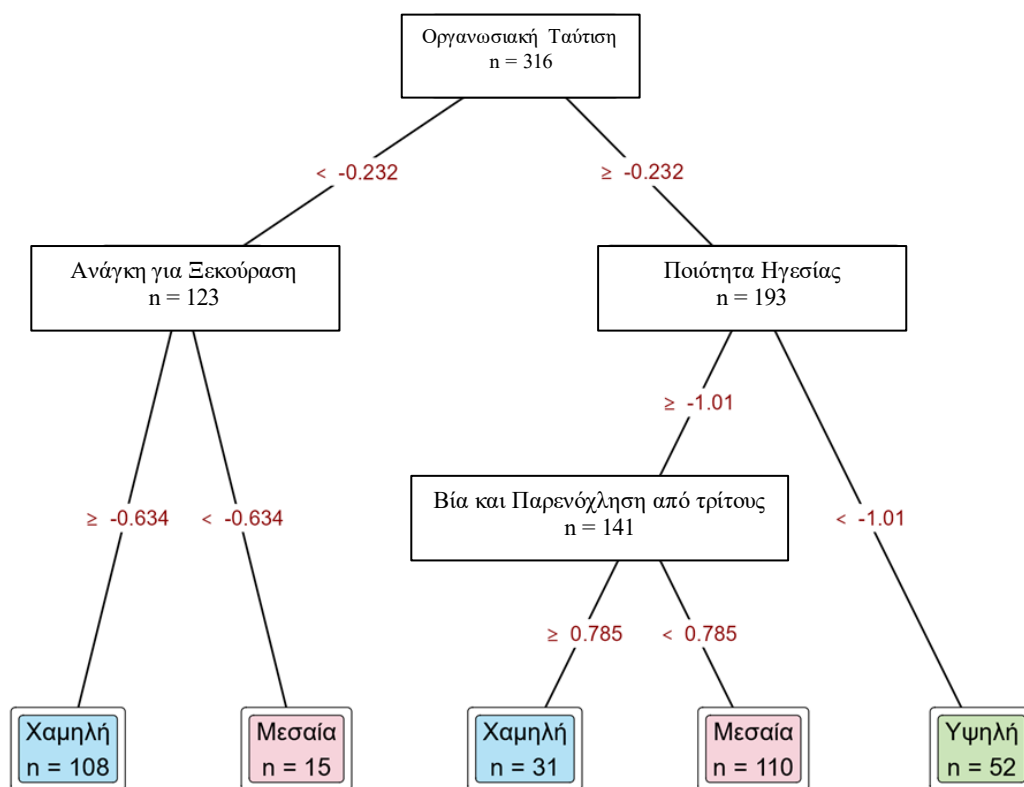
Κατασκευή προβλεπτικού μοντέλου κατάταξης δείγματος σε επίπεδα Εργασιακής Ικανοποίησης με εφαρμογή αλγόριθμου CART. Η ανάλυση επαναλήφθηκε με την εφαρμογή του αλγόριθμου CART (Classification and Regression Tree). Ο αλγόριθμος χρησιμοποιήθηκε για την κατασκευή προβλεπτικού μοντέλου εύρεσης της κατηγορίας της εξαρτημένης μεταβλητής: Συστάδα Εργασιακής Ικανοποίησης στην εργασία με βάση τις ανεξάρτητες μεταβλητές (ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι εργασίας και λοιπές κοινωνιοψυχολογικές μεταβλητές). Στον αλγόριθμο εντάχθηκαν προς ανάλυση ακριβώς οι ίδιοι παράγοντες με την προηγούμενη ανάλυση, ήτοι οι μεταβλητές των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας του εργαλείου COPSQ, η Οργανωσιακή Ταύτιση, η Σχετική Αποστέρηση, η Ανάγκη για Ξεκούραση και η Αντίληψη Κινδύνου. Τα δεδομένα διαχωρίστηκαν σε 3 υποσύνολα: Εκπαίδευσης (N=316, 70%), Επικύρωσης (N=79, 20%) και Δοκιμής (N=43, 10%). Οι ελάχιστες παρατηρήσεις για διαχωρισμό και για τερματικό κόμβο ορίστηκαν στις προεπιλεγμένες (20 και 7 αντίστοιχα). Η πολυπλοκότητα του δέντρου ορίστηκε στη βελτιστοποιημένη επιλογή με μέγιστη τιμή 1. Το μοντέλο που παράχθηκε είχε τελικά τιμή Ποινής Πολυπλοκότητας = 0,030 επιδεικνύοντας χαμηλή πολυπλοκότητα. Χρησιμοποίησε 39 κριτήρια διαχωρισμού για την κατάταξη. Η ακρίβεια του μοντέλου ήταν 73.4% για το υποσύνολο επικύρωσης και κατήλθε σε 69,8% για το υποσύνολο δοκιμής.

Πίνακας 3.19. Σύνοψη δενδροειδούς κατάταξης προβλεπτικού μοντέλου (Decision Tree Classification)

Συντελεστής ποινής πολυπλοκότητας	Διαχωρισμοί	n (Δείγμα εκπαίδευσης)	n (Δείγμα επικύρωσης)	n (Δείγμα δοκιμής)	Ακρίβεια επικύρωσης	Ακρίβεια δοκιμής
0.030	39	316	79	43	0.734	0.698

Το διάγραμμα του δέντρου απόφασης έχει ως εξής:

Γράφημα 7. Δέντρο απόφασης πρόβλεψης κατάταξης σε επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης (CART)



Από το δέντρο προκύπτει ότι ο σημαντικότερος προβλεπτικός παράγοντας, ο οποίος διαχωρίζει σε πρώτο επίπεδο το δείγμα είναι η Οργανωσιακή Ταύτιση. Το ένα σκέλος -με τις μικρότερες τιμές στον δείκτη Οργανωσιακής Ταύτισης- καταλήγει σε έναν κόμβο που διαχωρίζει τις παρατηρήσεις με βάση τις τιμές της Ανάγκης για Ξεκούραση. Στον αριστερό τερματικό κόμβο της Χαμηλής Εργασιακής Ικανοποίησης καταλήγουν οι

παρατηρήσεις με υψηλότερες τιμές Ανάγκης για Ξεκούραση. Στον δεξιό τερματικό κόμβο καταλήγουν οι παρατηρήσεις με χαμηλότερες τιμές Ανάγκης για Ξεκούραση.

Επιστρέφοντας στον διαχωρισμό στην κορυφή, το έτερο σκέλος του δέντρο, με τις υψηλότερες τιμές Οργανωσιακής Ταύτισης διαχωρίζεται στη συνέχεια με προβλεπτικό παράγοντα τον δείκτη κινδύνου Ποιότητα Ηγεσίας. Στο αριστερό μέρος κατευθύνονται οι παρατηρήσεις με υψηλότερο ψυχοκοινωνικό κίνδυνο Ποιότητα Ηγεσίας, οι οποίες διαχωρίζονται περαιτέρω με βάση τις τιμές του δείκτη Βία και Παρενόχληση από τρίτους. Από αυτόν τον κόμβο προκύπτει το αριστερό σκέλος με υψηλότερες τιμές στον δείκτη Βία και Παρενόχληση από τρίτους που καταλήγουν στη χαμηλότερη Εργασιακή Ικανοποίηση. Στο δεξί μέρος κατευθύνονται οι παρατηρήσεις με χαμηλότερο ψυχοκοινωνικό κίνδυνο Βίας και Παρενόχλησης από τρίτους και κατατάσσονται στο μεσαίο επίπεδο Εργασιακής Ικανοποίησης.

Επιστρέφοντας στον διαχωρισμό με βάση τον κίνδυνο από την Ποιότητα Ηγεσίας, οι παρατηρήσεις με χαμηλότερο κίνδυνο κατευθύνονται στο δεξί σκέλος και καταλήγουν να κατατάσσονται στην υψηλή Εργασιακή Ικανοποίηση. Από τη μήτρα σύγχυσης προκύπτει ότι το 70,00% των παρατηρήσεων υψηλής Εργασιακής Ικανοποίησης και το 81,25% των παρατηρήσεων χαμηλής Εργασιακής Ικανοποίησης προβλέφθηκαν σωστά. Στη μεσαία κατηγορία ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία εργασίας το 58,82% των παρατηρήσεων προβλέφθηκε σωστά.

Πίνακας 3.20. Μήτρα σύγχυσης προβλεπτικού μοντέλου (Confusion Matrix)

		Προβλέφθηκαν		
		Χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση	Μεσαία εργασιακή ικανοποίηση	Υψηλή εργασιακή ικανοποίηση
Παρατηρήθηκαν	Χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση	13	3	0
	Μεσαία εργασιακή ικανοποίηση	6	10	1

Πίνακας 3.20. Μήτρα σύγχυσης προβλεπτικού μοντέλου (Confusion Matrix)

	Προβλέφθηκαν		
	Χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση	Μεσαία εργασιακή ικανοποίηση	Υψηλή εργασιακή ικανοποίηση
Υψηλή εργασιακή ικανοποίηση	2	1	7

Τα περισσότερα μέτρα απόδοσης του μοντέλου ήταν ικανοποιητικά, με τις καλύτερες τιμές να αφορούν είτε τη χαμηλή είτε την υψηλή κατηγορία.

Πίνακας 3.21. Μέτρα απόδοσης προβλεπτικού μοντέλου

	Χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση	Μεσαία εργασιακή ικανοποίηση	Υψηλή εργασιακή ικανοποίηση	Average / Total
Support	16	17	10	43
Υποστήριξη	0,744	0,744	0,907	0,798
Ακρίβεια	0,619	0,714	0,875	0,716
Ακρίβεια (Θετική Προγνωστική Αξία)	0,813	0,588	0,700	0,698
Ανάκληση (Ποσοστό Αληθών Θετικών)	0,296	0,154	0,030	0,160
Ποσοστό Ψευδών Θετικών	0,381	0,286	0,125	0,264
Ποσοστό Ψευδών Ανακαλύψεων	0,703	0,645	0,778	0,697
Βαθμολογία F1	0,499	0,453	0,727	0,560
Συντελεστής Συσχέτισης Matthews	0,733	0,543	0,770	0,682

Πίνακας 3.21. Μέτρα απόδοσης προβλεπτικού μοντέλου

	Χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση	Μεσαία εργασιακή ικανοποίηση	Υψηλή εργασιακή ικανοποίηση	Average / Total
Περιοχή κάτω από την καμπύλη (AUC)	0,864	0,759	0,914	0,846
Αρνητική Προγνωστική Αξία	0,704	0,846	0,970	0,840
Ποσοστό Αληθών Αρνητικών	0,188	0,412	0,300	0,300
Ποσοστό Ψευδών Αρνητικών	0,136	0,241	0,086	0,154
Ποσοστό Ψευδών Παραλείψεων	0,684	0,667	1,400	0,917
Βαθμολογία Απειλής	0,488	0,326	0,186	1,000

Σημείωση. Όλες οι μετρήσεις υπολογίζονται για κάθε τάξη σε σχέση με όλες τις άλλες τάξεις.

Σύγκριση και πρακτική χρησιμότητα των προβλεπτικών μοντέλων Εργασιακής Ικανοποίησης των δύο αλγορίθμων (CHAID – CART). Είναι ωφέλιμο να συγκριθούν τα δύο προβλεπτικά μοντέλα που κατασκευάστηκαν από τους αλγόριθμους CHAID και CART. Το πρώτο βασικό εύρημα αφορά την επιλογή των προβλεπτικών μεταβλητών για τον διαχωρισμό και την κατάταξη του δείγματος σε επίπεδα Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Οι παράγοντες Ποιότητα Ηγεσίας και Ανάγκη για Ξεκούραση ήταν κοινοί και στα δύο μοντέλα. Ωστόσο για το μοντέλο του αλγόριθμου CHAID η Ποιότητα Ηγεσίας αποτέλεσε τον βασικό προβλεπτικό παράγοντα ενώ το μοντέλο του αλγόριθμου CART τον χρησιμοποίησε σε δεύτερο επίπεδο. Σε πρακτικό επίπεδο και τα δύο μοντέλα κατέδειξαν ότι οι εργαζόμενοι που αξιολογούν θετικά την ηγεσία του Οργανισμού τους και κατ' επέκταση τον ίδιο τον Οργανισμό είναι πιθανότερο να καταγράψουν υψηλότερη

εργασιακή ικανοποίηση (ανεξαρτήτως των χαρακτηριστικών της εργασίας). Φάνηκε ακόμη ότι η σωματική καταπόνηση, όπως εκφράστηκε με τον δείκτη Ανάγκη για Ξεκούραση διαδραματίζει σημαντικό ρόλο όταν η σχέση του εργαζομένου με τον οργανισμό ή με την ηγεσία του είναι λιγότερο θετική ή και αρνητική. Επιπρόσθετα, ο αλγόριθμος CART συμπεριέλαβε στο μοντέλο και τον δείκτη Βία και Παρενόχληση από τρίτους.

Ένα ακόμη σημείο σύγκρισης των δύο μοντέλων αποτέλεσε η προβλεπτική τους ικανότητα, συνολικά και ανά κατηγορία Εργασιακής Ικανοποίησης. Τα συνολικά ποσοστά ορθών προβλέψεων δείχνουν ότι ο αλγόριθμος CART υπερέχει (69,8% έναντι 62,6% για το CHAID). Η διαφορά μεγαλώνει στην απόδοσή τους στην πρόβλεψη των επιμέρους κατηγοριών Εργασιακής Ικανοποίησης. Το μοντέλο του αλγόριθμου CHAID είχε καλύτερη απόδοση στην πρόβλεψη του μεσαίου επιπέδου ικανοποίησης (69,2% έναντι 58,82%), ενώ το μοντέλο του αλγόριθμου CART απέδωσε σημαντικά καλύτερα στην πρόβλεψη του υψηλού (70% έναντι 59,3%) και του χαμηλού επιπέδου ικανοποίησης (81,25% έναντι 57,7%). Αυτή η διαφορά στην απόδοση παρατηρήθηκε και στο προβλεπτικό μοντέλο για το συνολικό επίπεδο ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία και υποστηρίζει την ανάγκη για συνδυαστική εφαρμογή των αναλύσεων ανάλογα με τις ανάγκες και τις προτεραιότητες κάθε οργανισμού.

Μία ακόμη παρατήρηση, η οποία αφορά τη σύγκριση των παραχθέντων μοντέλων Επαγγελματικής Εξουθένωσης και Εργασιακής Ικανοποίησης, είναι ότι πηγαίνοντας σε μονοσήμαντα καθορισμένες εξαρτημένες μεταβλητές (μόνο Επαγγελματική Εξουθένωση και μόνο Εργασιακή Ικανοποίηση) ο αλγόριθμος CHAID κατέληξε σε απλούστερα μοντέλα με λιγότερα επίπεδα και περιορισμένο αριθμό προβλεπτικών μεταβλητών. Συγκριτικά ο αλγόριθμος CART συμπεριέλαβε μεγαλύτερο αριθμό προβλεπτικών μεταβλητών και παρήγαγε μοντέλα με περισσότερους διαχωρισμούς (κλαδιά).

Ανάλυση Νευρωνικών Δικτύων. Τέλος, μέσα στο αναλυτικό μονοπάτι της αυξανόμενης πολυπλοκότητας, διερευνήθηκαν οι μη γραμμικές σχέσεις και αλληλεπιδράσεις υψηλής τάξης μεταξύ των ΨΚΕ. Για την διερεύνηση αυτή εφαρμόστηκε

η ανάλυση με νευρωνικά δίκτυα. Η επιλογή αυτής της ανάλυσης ως ένα τελικό στάδιο αυτής της ενότητας που εστιάζει στην πρόβλεψη και την πρακτική χρησιμότητα, προκύπτει από την ανάγκη να ενσωματωθούν πολύπλοκα μοτίβα που παραβλέπονται από τις κλασικές στατιστικές μεθόδους (Yarkoni & Westfall, 2017).

Για την ανάλυση Νευρωνικών Δικτύων χρησιμοποιήθηκε η επιλογή του Δικτύου Εμπρόσθιας Τροφοδότησης Πολλών Επιπέδων (Multi-Layer Perceptron - MLP) του στατιστικού λογισμικού SPSS 29. Στόχος της ανάλυσης Νευρωνικών Δικτύων ήταν η εύρεση μοντέλου για την ακριβέστερη κατάταξη των εργαζομένων σε ένα από τα τρία γκρουπ πίεσης στην εργασία (Strain clusters), τα οποία είχαν δημιουργηθεί σε προηγούμενο στάδιο με τη χρήση Hierarchical Clustering. Ως μεταβλητή εξόδου (εξαρτημένη) τέθηκε η κατηγορική μεταβλητή Strain Clusters με τα 3 γκρουπ επικινδυνότητας (Χαμηλής, Μεσαίας, Υψηλής πίεσης στην εργασία). Ως μεταβλητές εισόδου (ανεξάρτητες) εισήχθησαν δοκιμαστικά όλοι οι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες του COPSOQ-III (18 δείκτες), οι δείκτες Ανάγκη για ξεκούραση, Αντίληψη εργασιακού κινδύνου, Οργανωσιακή Ταύτιση, Σχετική Αποστέρηση, καθώς και δημογραφικά και εργασιακά χαρακτηριστικά. Το δείγμα χωρίστηκε τυχαία με ειδική μεταβλητή σε δείγμα Εκπαίδευσης (training), Δοκιμασίας (testing) και Κρατημένο/κρυφό (holdout). Χρησιμοποιήθηκε η Σιγμοειδής Συνάρτηση ενεργοποίησης τόσο για την είσοδο όσο και για την έξοδο, ως πιο κατάλληλη για κατηγορικές μεταβλητές εξόδου. Η εκπαίδευση του δικτύου πραγματοποιήθηκε με τη μέθοδο Batch και τον αλγόριθμο βελτιστοποίησης Scaled Conjugate Gradient.

Μετά από επανειλημμένες δοκιμές προέκυψε σταθερό μοντέλο με ποσοστό ακρίβειας στην κατάταξη 84,4% στη φάση εκπαίδευσης, 77,3% στο φάση δοκιμής και 72% στο κρυφό δείγμα διατήρησης. Το μοντέλο που προέκυψε είχε 18 μεταβλητές εισόδου και 9 νευρώνες στο κρυφό επίπεδο. Παρουσίασε υψηλά ποσοστά ακρίβειας πρόβλεψης και ανά κατηγορία επικινδυνότητας ειδικά στα γκρουπ μεσαίας και υψηλής πίεσης στην εργασία, όπως παρουσιάζεται στον ακόλουθο πίνακα.

Πίνακας 3.22. Πίνακας πρόβλεψης-κατάταξης ανά κατηγορία πίεσης στην εργασία

Δείγμα	Παρατηρήθηκαν	Προβλέφθηκαν			Percent Correct
		Μεσαίας έντασης	Χαμηλής έντασης	Υψηλής έντασης	
Εκπαίδευσης	Μεσαίας πίεσης στην εργασία	100	14	12	79,40%
	Χαμηλής πίεσης στην εργασία	9	124	0	93,20%
	Υψηλής πίεσης στην εργασία	13	0	35	72,90%
	Συνολικό ποσοστό	39,70%	45,00%	15,30%	84,40%
Δοκιμής	Μεσαίας πίεσης στην εργασία	27	7	5	69,20%
	Χαμηλής πίεσης στην εργασία	6	31	0	83,80%
	Υψηλής πίεσης στην εργασία	2	0	10	83,30%
	Συνολικό ποσοστό	39,80%	43,20%	17,00%	77,30%
Διατήρησης	Μεσαίας πίεσης στην εργασία	10	0	3	76,90%
	Χαμηλής πίεσης στην εργασία	7	14	0	66,70%
	Υψηλής πίεσης στην εργασία	2	0	7	77,80%
	Συνολικό ποσοστό	44,20%	32,60%	23,30%	72,10%

Επέδειξε επίσης υψηλές τιμές στην περιοχή κάτω από την καμπύλη (Under the Curve – AUC).

Πίνακας 3.23. Πίνακας περιοχής κάτω από την καμπύλη (Area Under the Curve)

Κατάταξη συστάδας ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία		Περιοχή
Συστάδα ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία	Μεσαίας πίεσης στην εργασία	,906
	Χαμηλής πίεσης στην εργασία	,961
	Υψηλής πίεσης στην εργασία	,965

Παρακάτω ακολουθεί σε φθίνουσα ταξινόμηση, η εκτίμηση της σημαντικότητας των ανεξάρτητων μεταβλητών που εισήχθησαν στο μοντέλο. Παρατηρείται ότι η ανάλυση εντοπίζει ως συγκριτικά σημαντικότερες μεταβλητές την Ανάγκη για Ξεκούραση, μία μεταβλητή με σαφή σύνδεση με το περιεχόμενο και το φόρτο της εργασίας και την Οργανωσιακή Ταύτιση που αντικατοπτρίζει τη σχέση του εργαζομένου με τον οργανισμό απασχόλησης.

Πίνακας 3.24. Πίνακας σημαντικότητας ανεξάρτητων μεταβλητών (Independent Variable Importance)

Μεταβλητή	Σημαντικότητα	Κανονικοποιημένη σημαντικότητα
Ανάγκη για Ξεκούραση	0,129	100,00%
Οργανωσιακή Ταύτιση	0,125	97,10%
Σαφήνεια ρόλου	0,081	62,80%
Ποσοτικές Απαιτήσεις	0,077	59,30%
Αίσθηση κοινότητας στην εργασία	0,06	46,40%
Συγκρούσεις ρόλου	0,059	45,60%
Χρόνια εργασία συνολικά	0,059	45,80%

Πίνακας 3.24. Πίνακας σημαντικότητας ανεξάρτητων μεταβλητών (Independent Variable Importance)

Μεταβλητή	Σημαντικότητα	Κανονικοποιημένη
		σημαντικότητα
Οργανωσιακή δικαιοσύνη	0,05	38,70%
Κοινωνική υποστήριξη από συναδέλφους	0,048	37,40%
Βία και παρενόχληση από τρίτους	0,048	37,00%
Συναισθηματικές απαιτήσεις	0,043	33,10%
Σχετική Αποστέρηση	0,042	32,50%
Σύγκρουση προσωπικής-εργασιακής ζωής	0,041	31,70%
Ποιότητα ηγεσίας	0,036	27,60%
Οργανωσιακή (κάθετη) εμπιστοσύνη	0,032	25,00%
Ρυθμός εργασίας	0,031	23,90%
Κοινωνική υποστήριξη από προϊστάμενο/η	0,025	19,40%
Αναγνώριση	0,015	11,40%

III) Θεωρητική επιβεβαίωση, σύνθεση και εμπλουτισμός

Μέχρι αυτό το σημείο, η παρουσίαση των αποτελεσμάτων έχει προσφέρει μία λεπτομερή περιγραφή των χαρακτηριστικών του δείγματος σε σχέση με τους ΨΚΕ. Επιπλέον, έχει προσδιορίσει συγκεκριμένες μεταβλητές, οι οποίες είναι ιδιαίτερα προβλεπτικές της αίσθησης πίεσης στην εργασία. Το παρόν σκέλος της ανάλυσης επιδιώκει αφενός να συμπληρώσει την αναλυτική μεθοδολογία -εστιάζοντας στις σχέσεις μεταξύ των μεταβλητών- και αφετέρου να συνθέσει και να εμπλουτίσει θεωρητικά τα υπάρχοντα μοντέλα.

Αρχικά, η ανάλυση στοχεύει στην επαλήθευση της δομής του θεωρητικού μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία (Demerouti et al., 2001) και στην εξέταση της εφαρμογής του στο δείγμα εργαζομένων στις μεταφορές. των κατασκευών (construct validity) πριν προχωρήσετε σε πολύπλοκες αναλύσεις. Στη συνέχεια, θα επιχειρηθεί η θέαση των δυναμικών και συνδυαστικών σχέσεων ΨΚΕ μέσα από το ολιστικό πλαίσιο που

προσφέρει η δικτυακή ανάλυση. Με δεδομένο δε, τον εντοπισμό κρίσιμων κοινωνιοψυχολογικών μεταβλητών κατά τα προηγούμενα στάδια της ανάλυσης, η δικτυακή ανάλυση θα εμπλουτιστεί με αυτές τις κατασκευές προσδοκώντας να αποδώσει και να ερμηνεύσει πληρέστερα την εγγενή πολυπλοκότητα των φαινομένων εντός του εργασιακού περιβάλλοντος.

Έλεγχος του θεωρητικού μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία μέσω Παραγοντικής Ανάλυσης. Στα αρχικά στάδια της ανάλυσης είχαν συμπεριληφθεί οι δείκτες πίεσης στην εργασία από τρία κυρίαρχα θεωρητικά μοντέλα: Απαιτήσεων-Ελέγχου στην Εργασία του Karasek, Ανισορροπίας Προσπάθειας-Ανταμοιβών του Siegrist και Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία (Demerouti et al., 2001). Όπως είχε επισημανθεί κατά την ανασκόπηση της διατριβής, το μοντέλο Απαιτήσεων -Πόρων στην Εργασία (Demerouti et al., 2001) αποτελεί το βασικό θεωρητικό πλαίσιο της παρούσας, ακολουθώντας παρόμοιες ερευνητικές πρακτικές (Schaufeli, 2017; Schaufeli & Taris, 2014; Scholze & Hecker, 2024) Η παραγοντική ανάλυση έρχεται σε αυτό το σημείο να λειτουργήσει ως γέφυρα ανάμεσα στα προβλεπτικά και ερμηνευτικά μοντέλα που αναδείχθηκαν σε επίπεδο τυπολογίας ατόμων και στην δομική χαρτογράφηση των εννοιών σε επίπεδο μεταβλητών. Με βάση δε, τα μέχρι τώρα αποτελέσματα, όπου καταγράφηκαν μετρήσεις πλήθους ΨΚΕ και διαφοροποιήσεις ανάλογα με τα επαγγελματικά και δημογραφικά χαρακτηριστικά, κρίθηκε σκόπιμο σε αυτό το σημείο της ανάλυσης να εξεταστούν ψυχομετρικά η εννοιολογική δομή και οι υποθέσεις του μοντέλου κατά την εφαρμογή του στο πεδίο των μεταφορών. Η παραγοντική ανάλυση θα συμβάλει στη στήριξη των ερμηνειών που θα προκύψουν κατά την δικτυακή ανάλυση.

Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων – Δείκτες ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας COPSQ III. Πραγματοποιήθηκε Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων-Exploratory Factor Analysis (EFA) προκειμένου να μειωθεί ο αριθμός των ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας του εργαλείου COPSQ και να αναγνωριστούν οι υποκείμενοι παράγοντες. Εφαρμόστηκε η μέθοδος εξαγωγής κύριων αξόνων-principal axis factoring και πλάγια περιστροφή-oblimin, καθώς αναμενόταν συσχέτιση μεταξύ των

υποκείμενων παραγόντων. Πραγματοποιήθηκε έλεγχος Kaiser-Meyer-Olkin (ΚΜΟ) για την επάρκεια του δείγματος με ικανοποιητικό αποτέλεσμα 0,88 και έλεγχος σφαιρικότητας Bartlett's test με στατιστικά σημαντικό αποτέλεσμα $\chi^2(153) = 3176$, $p < .001$.

Εντοπίστηκαν δύο παράγοντες με τιμές eigenvalues μεγαλύτερες από 1, το οποίο τέθηκε ακολουθώντας το κριτήριο Kaiser (Fabrigar et al., 1999). Οι παράγοντες εξηγούσαν το 38,5% της συνολικής διακύμανσης. Εφαρμόστηκε περιστροφή oblimin για την απόδοση της τελικής λύσης, η οποία παρουσιάζεται στον πίνακα 3.34. Οι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες εργασίας του COPSQQ ομαδοποιούνται στους δύο παράγοντες ανάλογα με τον συντελεστή φόρτισης κάθε δείκτη.

Όπως φαίνεται στον παρακάτω πίνακα, ο πρώτος παράγοντας (Eigen value = 5,47 και ποσοστό εξηγούμενης διακύμανσης = 23,5%), περιλαμβάνει τους ψυχοκοινωνικούς δείκτες της Οργανωσιακής Δικαιοσύνης, της Αναγνώρισης, της Οργανωσιακής (κάθετης) εμπιστοσύνης, της Κοινωνικής Υποστήριξης από Προϊστάμενο/η, της Ποιότητας ηγεσίας, της Επιρροής, της Σαφήνειας ρόλου, της Κοινωνικής Υποστήριξης από συναδέλφους, και της Αίσθησης συναδελφικής κοινότητας. Ο παράγοντας αυτός θα μπορούσε να ερμηνευθεί ως Πόροι της εργασίας, καθώς οι διαστάσεις που περιλαμβάνει αφορούν χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος που έχουν θετική, κινητοποιητική δύναμη (Bakker et al., 2023; Demerouti et al., 2001).

Ο δεύτερος παράγοντας (Eigen value = 1,22 και ποσοστό εξηγούμενης διακύμανσης = 14,9%), περιλαμβάνει τη Σύγκρουση προσωπικής-εργασιακής ζωής, τις Συναισθηματικές απαιτήσεις, τις Ποσοτικές απαιτήσεις, τον Ρυθμό εργασίας, τις Συγκρούσεις ρόλου, τον Εργασιακό εκφοβισμό και τη Βία και παρενόχληση από τρίτους. Ο παράγοντας αυτός θα μπορούσε να ερμηνευθεί ως Απαιτήσεις της εργασίας, καθώς οι διαστάσεις που περιλαμβάνει αφορούν χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος που απαιτούν προσπάθεια και επιφέρουν σωματική, γνωστική και συναισθηματική φόρτιση στους εργαζόμενους (Bakker et al., 2023; Demerouti et al., 2001). Οι δείκτες των ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας Εργασιακή ανασφάλεια και Σεξουαλική

παρενόχληση δεν παρουσίασαν ικανοποιητική φόρτιση ($> 0,3$) σε κάποιον από τους δύο παράγοντες.

Το συγκεκριμένο εύρημα αξιολογείται ως αποδεκτό, με δεδομένη την πολύ χαμηλή αξιολόγηση κινδύνου και για τους δύο παράγοντες, αλλά και τη χαμηλή τους συσχέτιση με τις μεταβλητές εργασιακών συνεπειών. Επιπλέον, ειδικά η εργασιακή ανασφάλεια ως έννοια φαίνεται να συγκεντρώνει αντιφατικές προσεγγίσεις, καθώς σε κάποιες περιπτώσεις εγχειριματοποιείται ως η ξεχωριστή, αντίθετη έννοια της εργασιακής ασφάλειας και σε άλλες έρευνες θεωρείται ως ο αρνητικός πόλος μίας ενιαίας μεταβλητής (Bakker & Demerouti, 2024). Σύμφωνα με την Διεθνή Οργάνωση Εργασίας, η εργασιακή ασφάλεια σχετίζεται κυρίως με τη μη απώλεια της απασχόλησης (απόλυση) εφόσον δεν υπάρξει σπουδαίος λόγος. Παρόλα αυτά, στους εργαζόμενους θα μπορούσε να δημιουργηθεί ανασφάλεια και από παράγοντες που σχετίζονται με το εργασιακό περιβάλλον όπως ο σχεδιασμός της εργασίας και άλλα εργονομικά ζητήματα (Bakker & Demerouti, 2024). Στον δείκτη της Εργασιακής ανασφάλειας επισημάνθηκε μεγάλη διαφορά μεταξύ Ελληνικού και Πορτογαλικού εργασιακού πληθυσμού στις αντίστοιχες μελέτες εγκυρότητας που πραγματοποιήθηκαν (Zigkiri et al., 2021). Συνεπώς, η μη φόρτιση της εργασιακής ανασφάλειας σε κάποιον παράγοντα θα μπορούσε να εξηγηθεί και ως αμφισημία στην εκδήλωση και την κατανόηση του παράγοντα μεταξύ των συμμετεχόντων, οι οποίοι προέρχονταν από διαφορετικές εταιρείες.

Πίνακας 3.27. Φορτώσεις παραγόντων (Factor Loadings) Ψυχοκοινωνικών παραγόντων COPSQ-III

Μεταβλητή	Παράγοντας		Μοναδικότητα
	1	2	
Οργανωσιακή Δικαιοσύνη	0.835		0.274
Αναγνώριση	0.772		0.367
Οργανωσιακή (κάθετη) εμπιστοσύνη	0.764		0.373
Κοινωνική υποστήριξη από προϊστάμενο/η	0.763		0.439

Πίνακας 3.27. Φορτώσεις παραγόντων (Factor Loadings) Ψυχοκοινωνικών παραγόντων COPSOQ-III

Μεταβλητή	Παράγοντας		Μοναδικότητα
	1	2	
Ποιότητα ηγεσίας	0.686		0.430
Επιρροή/έλεγχος	0.537		0.793
Σαφήνεια ρόλου	0.522		0.738
Κοινωνική υποστήριξη από συναδέλφους	0.506		0.801
Αίσθηση κοινότητας στην εργασία	0.309		0.915
Εργασιακή ανασφάλεια			0.860
Σεξουαλική παρενόχληση			0.979
Σύγκρουση προσωπικής-εργασιακής ζωής		0.764	0.366
Συναισθηματικές απαιτήσεις		0.743	0.491
Ποσοτικές απαιτήσεις		0.641	0.609
Ρυθμός εργασίας		0.596	0.658
Σύγκρουση ρόλου		0.564	0.442
Εργασιακός εκφοβισμός		0.325	0.735
Βία και παρενόχληση από τρίτους		0.323	0.804

Σημείωση: Χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος εξαγωγής «Principal axis factoring» σε συνδυασμό με περιστροφή oblimin.

Συνολικά, φαίνεται ότι η Διερευνητική Παραγοντική Ανάλυση υποστηρίζει το θεωρητικό πλαίσιο του μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία (Bakker et al., 2007; Demerouti et al., 2001).

Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων – Δείκτες ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας COPSQ III. Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων – Confirmatory Factor Analysis (CFA), για τον έλεγχο του υποθετικού μοντέλου των δύο παραγόντων που προέκυψε ως αποτέλεσμα της Διερευνητικής Ανάλυσης Παραγόντων. Το αρχικό μοντέλο δεν παρουσίασε ικανοποιητικούς δείκτες προσαρμογής, $\chi^2(103) = 613$, $p < .001$, CFI = 0.82, TLI = 0.8, RMSEA = 0.1, SRMR = 0.07. Με βάση τον πίνακα τροποποιήσεων αφαιρέθηκαν οι δείκτες: Επιρροή από τον παράγοντα Πόροι, και οι δείκτες: Σύγκρουση ρόλου και Εργασιακός εκφοβισμός από τον παράγοντα Απαιτήσεις εξαιτίας με βάση τους χαμηλούς συντελεστές φόρτισης και τις υψηλές υπολειμματικές διακυμάνσεις. Το αναθεωρημένο μοντέλο παρουσίασε βελτιωμένους δείκτες προσαρμογής $\chi^2(103) = 223$, $p < .001$, CFI = 0.93, TLI = 0.91, RMSEA = 0.07, SRMR = 0.04. Με βάση τις ψυχομετρικές ιδιότητές του, το μοντέλο των δύο παραγόντων, μετά τις προσαρμογές, κρίνεται αποδεκτό. Συμπληρωματικά αναφέρεται ότι ο ψυχοκοινωνικός παράγοντας Εργασιακός εκφοβισμός φαίνεται να έχει επίσης χαμηλή αξιολόγηση κινδύνου.

Οι παράγοντες Σύγκρουση ρόλου και Επιρροή παρουσίασαν φόρτιση και στους δύο παράγοντες με αποτέλεσμα η συμπερίληψή τους στον έναν εκ των δύο να επηρεάζει αρνητικά τη συμπεριφορά του μοντέλου. Σε θεωρητικό επίπεδο αυτό ερμηνεύεται από το γεγονός ότι κάποια εργασιακά χαρακτηριστικά μπορούν να εκληφθούν ως απαιτήσεις ή πόροι, ανάλογα με τον τρόπο που παρουσιάζονται σε κάθε εργασιακό πλαίσιο (Bakker & Demerouti, 2024). Και οι δύο δείκτες αντιστοιχούν στο οργανωσιακό πεδίο, οπότε είναι πιθανό εργαζόμενοι-συμμετέχοντες από διαφορετικούς οργανισμούς να έχουν διαφορετική εμπειρία από αυτά τα χαρακτηριστικά. Οποσδήποτε βέβαια, ο παράγοντας Επιρροή, θα πρέπει να εξεταστεί περαιτέρω λόγω της κρίσιμης συνάφειάς του με το εργασιακό στρες στο επάγγελμα του οδηγού (Tse et al., 2006). Το τελικό μοντέλο περιλαμβάνει 13 από τους 18 δείκτες ψυχοκοινωνικών παραγόντων του ερωτηματολογίου COPSQ, γεγονός που επαληθεύει σημαντικά την επιλογή του ως εργαλείου μέτρησης.

Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων – Δείκτες ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας (συνέπειες) COPSOQ III. Επαναλήφθηκε η ίδια διαδικασία για τους δείκτες συνεπειών των ψυχοκοινωνικών διαστάσεων του COPSOQ. Πραγματοποιήθηκε Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων-Exploratory Factor Analysis (EFA) προκειμένου να μειωθεί ο αριθμός των ψυχοκοινωνικών κινδύνων: Πρόθεση αποχώρησης, Επαγγελματική εξουθένωση, Κατάσταση υγείας, Εργασιακή ικανοποίηση και Εργασιακή Δέσμευση. Εφαρμόστηκε η μέθοδος εξαγωγής κύριων αξόνων-principal axis factoring και πλάγια περιστροφή-oblimin, καθώς αναμενόταν συσχέτιση μεταξύ των υποκείμενων παραγόντων. Πραγματοποιήθηκε έλεγχος Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) για την επάρκεια του δείγματος με αποδεκτό αποτέλεσμα 0,77 (Hair et al., 2006) και έλεγχος σφαιρικότητας Bartlett's test με στατιστικά σημαντικό αποτέλεσμα $\chi^2(10) = 715, p < .001$.

Εντοπίστηκε ένας παράγοντας με τιμή eigenvalue μεγαλύτερη από 1 (2,29), το οποίο τέθηκε ακολουθώντας το κριτήριο Kaiser (Fabrigar et al., 1999). Οι παράγοντες εξηγούσαν το 45,8% της συνολικής διακύμανσης. Εφαρμόστηκε περιστροφή oblimin για την απόδοση της τελικής λύσης, η οποία παρουσιάζεται στον πίνακα 3.38. Οι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες εργασίας του COPSOQ ομαδοποιούνται στον ένα παράγοντα με φθίνουσα σειρά ανάλογα με τον συντελεστή φόρτισης κάθε δείκτη.

Πίνακας 3.28. Φορτώσεις παραγόντων (Factor Loadings) Ψυχοκοινωνικών κινδύνων (συνεπειών) COPSOQ-III

Μεταβλητή	Παράγοντας	
	1	Μοναδικότητα
Εργασιακή ικανοποίηση	0.803	0.356
Πρόθεση αποχώρησης	0.778	0.394
Επαγγελματική εξουθένωση	0.693	0.520
Εργασιακή δέσμευση	0.545	0.703

Πίνακας 3.28. Φορτώσεις παραγόντων (Factor Loadings) Ψυχοκοινωνικών κινδύνων (συνεπειών) COPSOQ-III

Μεταβλητή	Παράγοντας	
	1	Μοναδικότητα
Αυτοαξιολόγηση της κατάστασης υγείας	0.514	0.736

Σημείωση: Χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος εξαγωγής «Principal axis factoring» σε συνδυασμό με περιστροφή oblimin.

Όπως φαίνεται στον παραπάνω πίνακα, ο ένας παράγοντας περιλαμβάνει όλους τους ψυχοκοινωνικούς δείκτες συνεπειών του COPSOQ με υψηλούς έως και μέτριους συντελεστές φόρτισης (0,51-0,80). Οι δείκτες αυτοί συναποτελούν τον δείκτη Πίεσης στην εργασία (Strain), όπως υπολογίστηκε με τη χρήση του COPSOQ στις έρευνες των Nübling κ.α. (2006) και Useche κ.α. (2019).

Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων – Δείκτες ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας (συνέπειες) COPSOQ III. Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων – Confirmatory Factor Analysis (CFA), για τον έλεγχο του υποθετικού μοντέλου του ενός παράγοντα που προέκυψε ως αποτέλεσμα της Διερευνητικής Ανάλυσης Παραγόντων. Το αρχικό μοντέλο παρουσίασε ικανοποιητικούς δείκτες προσαρμογής, με εξαίρεση του RMSEA: $\chi^2(5) = 73,3$, $p < .001$, CFI = 0,9, TLI = 0.1, RMSEA = 0.18, SRMR = 0.05. Με βάση τον πίνακα τροποποιήσεων επιτράπηκαν υπολειμματικές διακυμάνσεις μεταξύ των δεικτών Εργασιακή ικανοποίηση-Εργασιακή Δέσμευση και Επαγγελματική εξουθένωση-Αυτοαξιολόγηση κατάστασης υγείας. Το αναθεωρημένο μοντέλο παρουσίασε περαιτέρω βελτιωμένους δείκτες προσαρμογής $\chi^2(3) = 18$, $p < .001$, CFI = 0.98, TLI = 0.93, RMSEA = 0.1, SRMR = 0.02. Με βάση τις ψυχομετρικές ιδιότητές του, το αναθεωρημένο μοντέλο είναι επίσης αποδεκτό.

Για τους ψυχοκοινωνικούς δείκτες συνεπειών η μείωση του αριθμού των μεταβλητών αξιολογείται ως μικρότερης σημασίας, καθώς σε αρκετές περιπτώσεις

μελετώνται οι επιπτώσεις των ψυχοκοινωνικών παραγόντων διακριτά για κάθε κατηγορία συνέπειας, π.χ. εργασιακή ικανοποίηση (Hernández-Rodríguez et al., 2022; Page & Graves, 2021), επαγγελματική εξουθένωση (Seidler et al., 2014), πρόθεση αποχώρησης (Li et al., 2013), κατάσταση υγείας (Fernandes & Pereira, 2016). Όπως όμως διαπιστώθηκε στα προηγούμενα στάδια της ανάλυσης, όταν επιχειρήθηκε η κατασκευή προβλεπτικών μοντέλων ξεχωριστά για τον κάθε κίνδυνο, προέκυψαν επιπλέον πολυπλοκότητες και διαφοροποιήσεις. Από την άλλη πλευρά, τα προβλεπτικά μοντέλα για το επίπεδο κινδύνου στον ενιαίο δείκτη Πίεσης στην εργασία, αφενός φαίνεται να μπορεί να αξιοποιηθεί πρακτικά και αφετέρου συνάδει με τα αποτελέσματα της παραγοντικής ανάλυσης, φανερώνοντας και την ειδικότερη χρησιμότητά της στην παρούσα.

Με βάση τις πιο πάνω αναλύσεις τεκμηριώνεται επαρκώς η καταλληλότητα του εργαλείου COPSQ και η δυνατότητα εφαρμογής του σε συνδυασμό με το θεωρητικό πλαίσιο του μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία. Σε προηγούμενες έρευνες εφαρμογής και ψυχομετρικής αξιολόγησης του COPSQ III έχουν παραχθεί μοντέλα με περισσότερους παράγοντες είτε για τους δείκτες ψυχοκοινωνικών παραγόντων κινδύνου είτε και για τους δείκτες των ψυχοκοινωνικών κινδύνων (συνέπειες) (Burr et al., 2019; Useche et al., 2019). Παρόλα αυτά, οι Useche κ.α. (2019) στην έρευνα σε δείγμα επαγγελματιών οδηγών συμπεριέλαβαν το μοντέλο δύο διαστάσεων (Απαιτήσεων-Πόρων) πριν προχωρήσουν στη βελτίωσή του με βάση τις ψυχομετρικές ιδιότητες και τελικά καταλήξουν σε 4 παράγοντες ψυχοκοινωνικών δεικτών και 1 παράγοντα πίεσης στην εργασία (Job Strain). Μάλιστα από τους τέσσερις παράγοντες ψυχοκοινωνικών δεικτών ο ένας αφορούσε την Εργασιακή ανασφάλεια, η οποία όπως προαναφέρθηκε δύναται να χαρακτηρίζεται από διαφορές στον τρόπο κατανόησης (Useche et al., 2019). Επιπλέον, θα πρέπει να αναφερθεί ότι η σύντομη Ελληνική έκδοση του COPSQ, η οποία χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα δεν ταυτίζεται πλήρως ως προς τους περιλαμβανόμενους δείκτες με τις προγενέστερες έρευνες. Κατά συνέπεια, η επιλογή των παραγόντων βασίζεται στα εμπειρικά δεδομένα της παρούσας έρευνας σε συνάρτηση με το θεωρητικό πλαίσιο της διατριβής.

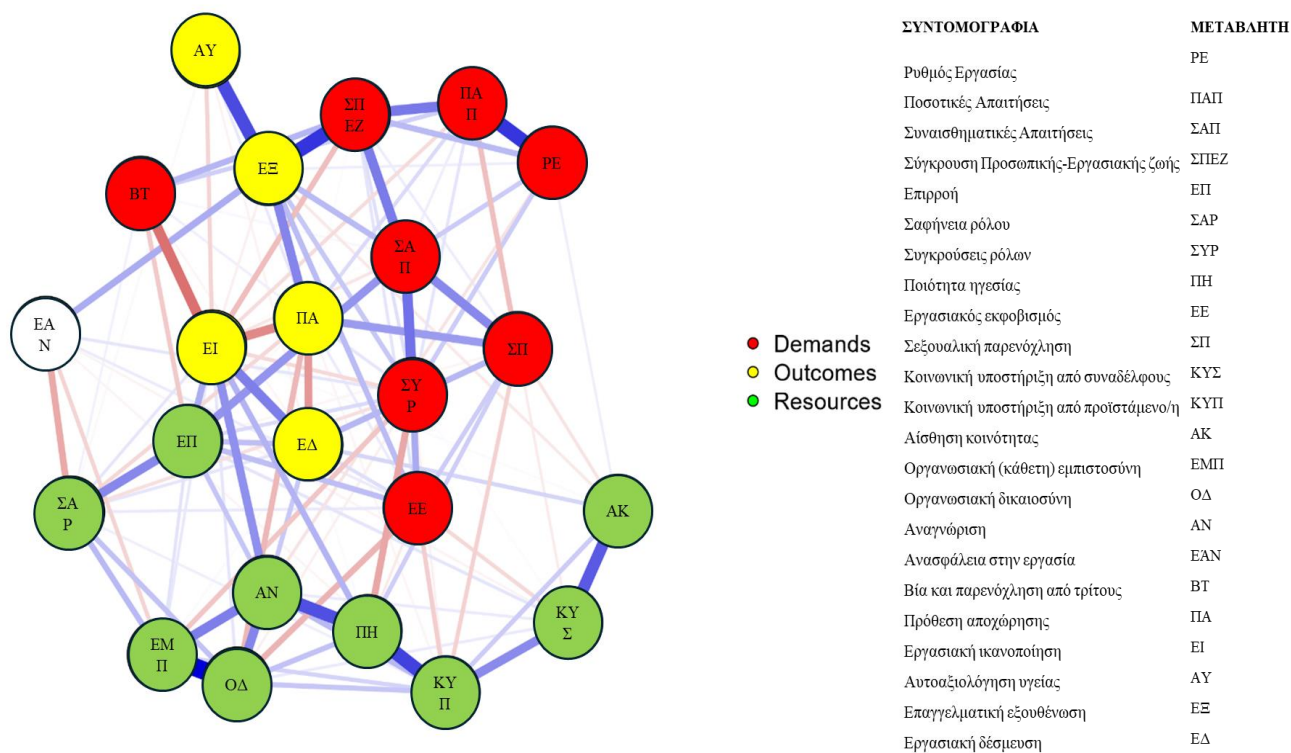
Συστημική θεώρηση των Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων Εργασίας μέσω Ανάλυσης Δικτύων – Διερεύνηση δυνατοτήτων εφαρμογών. Επαναλαμβάνοντας την πορεία της σταδιακά αυξανόμενης αναλυτικής πολυπλοκότητας, στο σημείο αυτό της ανάλυσης εφαρμόστηκε η ανάλυση δικτύου προκειμένου να εντοπιστούν μοτίβα δυναμικών αλληλοσχετίσεων μεταξύ των πολλαπλών μεταβλητών των ψυχοκοινωνικών δεικτών. Η μετάβαση από την παραγοντική ανάλυση στην ανάλυση δικτύου κρίνεται σκόπιμη για τους εξής λόγους: i) Όπως φάνηκε στην διερευνητική παραγοντική ανάλυση υπάρχουν δείκτες που φορτίζουν ταυτόχρονα σε δύο παράγοντες (και στους Πόρους και στις Απαιτήσεις), ii) Υπάρχουν δείκτες, όπως η Εργασιακή ανασφάλεια που δεν εντάχθηκαν σε κάποιο παράγοντα, ενώ συμπεριλήφθηκαν σε κάποια από τα προβλεπτικά μοντέλα της προηγούμενης ενότητας, iii) Εκτός των ΨΚΕ, στην παρούσα έρευνα καταγράφηκαν πρόσθετες κοινωνιοψυχολογικές έννοιες που είναι σκόπιμο να τοποθετηθούν μέσα στο συνολικό πλαίσιο του εργασιακού περιβάλλοντος, iv) Από την ανάλυση Νευρωνικών Δικτύων επίσης αναδείχθηκαν παράγοντες με σημαντική επιρροή που όμως οι σχέσεις τους με τις υπόλοιπες εξεταζόμενες μεταβλητές πιθανώς να μην είναι γραμμικές.

Έχοντας υπόψη τα προαναφερθέντα, με την ανάλυση δικτύου επιχειρείται η απεικόνιση των δεδομένων μέσα από τη δημιουργία δικτυακών κόμβων, οι οποίοι θα συνδέονται μεταξύ τους με ακμές σύμφωνα με τις εκτιμώμενες αλληλεξαρτήσεις και συσχετίσεις τους (Borsboom et al., 2021).

Κλασική Ανάλυση Δικτύου δεικτών COPSOQ-III για το σύνολο του δείγματος. Εφαρμόστηκε Ανάλυση Δικτύου με τη χρήση της μεθόδου LASSO (least absolute shrinkage and selection operator), μέσα από το λογισμό Jasp 0.19 (Friedman et al., 2008). Χρησιμοποιήθηκε ως μέθοδος εκτίμησης η ρυθμιστική παράμετρος EBIC (Extended Bayesian Information Criterion), η οποία παρουσιάζει καλές επιδόσεις στην αποτύπωση της πραγματικής δομής του δικτύου και διευκολύνει την ερμηνεία των αποτελεσμάτων (Tibshirani, 1996). Η ρυθμιστική παράμετρος γ διατηρήθηκε στην προεπιλεγμένη τιμή 0.5, επιδιώκοντας την ισορροπία μεταξύ ευαισθησίας και αυστηρότητας, αλλά και προκειμένου να παραχθεί ένα «οικονομικό» δίκτυο υποστηρίζοντας την αρχή της φειδωλότητας (Foygel & Drton, 2010). Αυτή η ρύθμιση θεωρείται κατάλληλη για

διερευνητικές μελέτες που επιδιώκουν να αποκαλύψουν τη δομή του δικτύου (Foygel & Drton, 2010). Στόχος της αρχικής ανάλυσης ήταν η εξέταση των σχέσεων μεταξύ των ψυχοκοινωνικών δεικτών (παραγόντων και συνεπειών) του ερωτηματολογίου COPSOQ-III και η αξιολόγηση της δομής του σε σχέση και με το θεωρητικό υπόβαθρο του μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία. Το δίκτυο που προέκυψε αποτελούταν από 23 κόμβους και 123 μη μηδενικές ακμές από το σύνολο των 253 δυνατών. Συνεπώς προέκυψε δείκτης σπανιότητας (sparsity) 0.514 επιδεικνύοντας ικανοποιητική ισορροπία ανάμεσα στην πυκνότητα και την συσχέτιση. Στο παρακάτω γράφημα απεικονίζεται το δίκτυο που δημιουργήθηκε. Με πράσινο χρώμα απεικονίζονται οι παράγοντες που αποτελούν Πόρους, με κόκκινο χρώμα οι παράγοντες που αποτελούν Απαιτήσεις και με κίτρινο χρώμα οι μεταβλητές των εργασιακών συνεπειών. Για τον διαχωρισμό λήφθηκε υπόψη η ανάλυση αρθρωτότητας (modularity analysis). Συγκεκριμένα πραγματοποιήθηκε ανάλυση με χρήση του αλγορίθμου Lounain στο λογισμικό Gephi. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης έδειξαν την ύπαρξη μίας ισχυρής δομής του δικτύου με δείκτη $Q = 0,72$. Η modularity analysis παρουσίασε δύο διακριτές κοινότητες: η μία με μεταβλητές που αφορούν Απαιτήσεις και η δεύτερη με μεταβλητές που αφορούν Πόρους. Η τρίτη -βάση θεωρίας αναμενόμενη- κατηγορία, αυτή των μεταβλητών που σχετίζονται με τις συνέπειες (Εργασιακή Ικανοποίηση, Εργασιακή Δέσμευση, Επαγγελματική Εξουθένωση, Πρόθεση αποχώρησης, Κατάσταση Υγείας), στα αποτελέσματα της ανάλυσης αρθρωτότητας ενσωματώθηκε στις δύο βασικές κοινότητες.

Γράφημα 8. Δίκτυο ΨΚΕ COPSOQ-III σε σύνολο δείγματος



Από το γράφημα γίνεται σαφής η υποστήριξη της δομής των δύο βασικών συνιστώσεων του μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων της Εργασίας, ήτοι Απαιτήσεις και Πόροι. Ομοίως είναι σαφές ότι στη διάταξη των μεταβλητών των εργασιακών συνεπειών η Επαγγελματική Εξουθένωση (Επαγγελματική εξουθένωση) βρίσκεται σε απέναντι θέση από την Δέσμευση στην Εργασία (Work Engagement) και συνδεδεμένη κυρίως με τους παράγοντες απαιτήσεων. Επιπλέον βρίσκεται στο μονοπάτι επιβάρυνσης της Υγείας, όπως περιγράφεται στο θεωρητικό μοντέλο (Demerouti et al., 2001). Αντίστοιχα η Δέσμευση στην Εργασία βρίσκεται εγγύτερα στους Πόρους. Παρατηρείται μια διαφοροποίηση από το θεωρητικό μοντέλο ως προς τον ρόλο της Εργασιακής Ικανοποίησης, η οποία αποτελεί έναν σημαντικό κόμβο στη δομή του δικτύου της παρούσας ανάλυσης. Ο δείκτης της Εργασιακής Ανασφάλειας δεν κατατάσσεται σε κάποια από τις δύο διαστάσεις και θα ερμηνευτεί με βάση τα αποτελέσματα στους

δείκτες κεντρικότητας και συνάθροισης. Τέλος, ο δείκτης Βίας και Παρενόχλησης από τρίτους βρίσκεται σε ξεχωριστή θέση, η οποία μπορεί να εξηγηθεί ως συσχετιζόμενη με παράγοντες που είναι εξωτερικοί στο σύστημα της εργασίας.

Προχωρώντας στην ερμηνεία των μέτρων κεντρικότητας, παρατηρείται ο δείκτης Επαγγελματικής εξουθένωσης έχει υψηλές τιμές betweenness (1.000), Closeness (0.939), Strength (0.877) και Expected influence (1.000). Οι τιμές αυτές υπολογίζονται ως σχετικές και δείχνουν ότι η μεταβλητή της Επαγγελματικής Εξουθένωσης (Επαγγελματική εξουθένωση) αποτελεί έναν κρίσιμο κόμβο για το σχηματιζόμενο δίκτυο των ψυχοκοινωνικών παραγόντων της εργασίας. Η θετική τιμή Expected Influence δείχνει ότι όσο αυξάνεται η Επαγγελματική εξουθένωση αναμένονται αυξήσεις και στους παράγοντες με τους οποίους συνδέεται. Για παράδειγμα μια αύξηση στην Επαγγελματική εξουθένωση ενδεχομένως συνδέεται με αύξηση στον παράγοντα Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής. Η Εργασιακή ικανοποίηση φαίνεται επίσης ότι αποτελεί σημαντικό κόμβο για το δίκτυο, καθώς παρουσιάζει υψηλές σχετικές τιμές Closeness = 1.000 και Strength = 1.000 και μέτρου μεγέθους τιμή Betweenness = 0.500. Από τα μέτρα κεντρικότητας προκύπτει ότι η Εργασιακή Ικανοποίηση βρίσκεται κοντά σε άλλους κόμβους, το οποίο δείχνει ότι υπάρχει άμεση και ισχυρή αλληλεπίδραση. Η Πρόθεση αποχώρησης παρουσιάζει υψηλή σχετική τιμή εγγύτητας (Closeness = 0.977), αρκετά υψηλή σχετική τιμή ισχύος (Strength = 0.722), και μέτρια σε Betweenness = 0.630. Τόσο η Πρόθεση αποχώρησης όσο και η Εργασιακή ικανοποίηση παρουσιάζουν συνολικά αρνητική αναμενόμενη επίδραση στο δίκτυο με Expected influence -0.003 και -0.012 αντίστοιχα. Επειδή οι δύο αυτοί κόμβοι συνδέονται με αρκετούς παράγοντες και με θετικές και με αρνητικές κατευθύνσεις, οι αρνητικές τιμές στο Expected influence αποτελεί ένδειξη ότι οι αρνητικές επιδράσεις υπερτερούν – έστω και για λίγο – των θετικών.

Από τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες κινδύνου, διακρίνεται ο δείκτης Ποιότητας Ηγεσίας για τις υψηλές σχετικές τιμές (Betweenness = 0.848, Closeness = 0.897, Strength = 0.694, Expected Influence = 0.586). Ειδικά οι τιμές Betweenness και Closeness κατατάσσουν την Ποιότητα Ηγεσίας στους κόμβους που διαθέτουν πολλές και

στενές συνδέσεις με άλλους κόμβους. Η Αναγνώριση είναι άλλος ένας ψυχοκοινωνικός παράγοντας με παρόμοια χαρακτηριστικά τιμές (Betweenness = 0.435, Closeness = 0.932, Strength = 0.802, Expected Influence = 0.934). Οι τιμές αυτές δείχνουν ότι η Αναγνώριση δεν βρίσκεται ανάμεσα σε πλήθος κόμβων όπως η Ποιότητα Ηγεσίας, όμως έχει μεγαλύτερη αναμενόμενη επιρροή στο δίκτυο συνολικά. Από τους δείκτες απαιτήσεων ξεχωρίζει η Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής που παρουσιάζει υψηλές σχετικές τιμές σε όλα τα κριτήρια κεντρικότητας (Betweenness = 0.674, Closeness = 0.941, Strength = 0.793, Expected influence = 0.823) και οι Συναισθηματικές Απαιτήσεις επίσης με υψηλές σχετικές τιμές (Betweenness = 0.522, Closeness = 0.964, Strength = 0.729, Expected influence = 0.849). Αυτές οι τιμές δείχνουν ότι και οι δύο αυτοί παράγοντες αποτελούν σημαντικούς κόμβους για ολόκληρο το δίκτυο με σημαντικό ρόλο.

Πίνακας 3.29. Μέτρα κεντρικότητας ανά δείκτη ψυχοκοινωνικού κινδύνου εργασίας

Μεταβλητή	Network			
	Betweenness	Closeness	Strength	Expected influence
Ρυθμός Εργασίας	0.000	0.657	0.457	0.495
Ποσοτικές Απαιτήσεις	0.217	0.726	0.588	0.479
Συναισθηματικές Απαιτήσεις	0.522	0.964	0.729	0.849
Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής	0.674	0.941	0.793	0.823
Επιρροή	0.261	0.888	0.680	0.676
Σαφήνεια ρόλου	0.065	0.740	0.535	0.246
Συγκρούσεις ρόλων	0.543	0.922	0.756	0.310
Ποιότητα ηγεσίας	0.848	0.897	0.694	0.586
Εργασιακός εκφοβισμός	0.043	0.835	0.623	0.305

Πίνακας 3.29. Μέτρα κεντρικότητας ανά δείκτη ψυχοκοινωνικού κινδύνου εργασίας

Μεταβλητή	Network			Expected influence
	Betweenness	Closeness	Strength	
Σεξουαλική παρενόχληση	0.196	0.888	0.599	0.320
Κοινωνική υποστήριξη από συναδέλφους	0.239	0.603	0.439	0.371
Κοινωνική υποστήριξη από προϊστάμενο/η	0.543	0.770	0.702	0.543
Αίσθηση κοινότητας	0.022	0.534	0.343	0.299
Οργανωσιακή (κάθετη) εμπιστοσύνη	0.261	0.833	0.681	0.591
Οργανωσιακή δικαιοσύνη	0.174	0.853	0.799	0.579
Αναγνώριση	0.435	0.932	0.802	0.934
Ανασφάλεια στην εργασία	0.043	0.673	0.290	-0.027
Βία και παρενόχληση από τρίτους	0.000	0.818	0.377	-0.065
Πρόθεση αποχώρησης	0.630	0.977	0.722	-0.003
Εργασιακή ικανοποίηση	0.500	1.000	1.000	-0.012
Αυτοαξιολόγηση υγείας	0.000	0.744	0.278	0.186
Επαγγελματική εξουθένωση	1.000	0.939	0.877	1.000
Εργασιακή δέσμευση	0.152	0.843	0.575	0.394

Συνεχίζεται η επισκόπηση του δικτυακού μοντέλου με την ερμηνεία των μέτρων ομαδοποίησης (clustering measures), τα οποία δείχνουν το πόσο στενά συνδεδεμένοι είναι οι κόμβοι και το δίκτυο. Στον πίνακα 3.40 παρατηρείται ο δείκτης Βίας και Παρενόχλησης από τρίτους συγκεντρώνει υψηλές τιμές συνάθροισης στις 3 από τις 4 κατηγορίες συντελεστών (Barrat = 2.272, Onnela = 0.491, WS = 1.221, Zhang = 1.933). Επίσης υψηλές τιμές συγκέντρωσης στις 3 από τις 4 κατηγορίες συντελεστών παρουσιάζουν οι δείκτες Ποσοτικές Απαιτήσεις (Barrat = 1.420, Onnela = 1.729, WS = 1.618, Zhang = 0.085) και Συναισθηματικές Απαιτήσεις (Barrat = 1.239, Onnela = 1.490, WS = 0.842, Zhang = -0.161). Οι αναφερόμενες τιμές δείχνουν οι συγκεκριμένοι παράγοντες βρίσκονται σε μια περιοχή του δικτύου με ισχυρές και πυκνές συνδέσεις μεταξύ των κόμβων. Τα αποτελέσματα υποστηρίζουν την υπόθεση ότι οι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες εργασίας δεν αποτελούν ανεξάρτητα μεταξύ τους χαρακτηριστικά, αλλά εντάσσονται σε συστήματα με διαρκείς και δυναμικές αλληλεξαρτήσεις. Κατά συνέπεια μια μεταβολή στις Ποσοτικές Απαιτήσεις δεν είναι μεμονωμένη, αλλά συνδυάζεται από αντίστοιχης κατεύθυνσης μεταβολές στον ρυθμό εργασίας και στη Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής.

Πίνακας 3.30. Μέτρα ομαδοποίησης ανά ανά δείκτη ψυχοκοινωνικού κινδύνου εργασίας

Μεταβλητή	Network			
	Barrat	Onnela	WS	Zhang
Ρυθμός Εργασίας	0.240	0.101	0.428	1.635
Ποσοτικές Απαιτήσεις	1.420	1.729	1.618	0.085
Συναισθηματικές Απαιτήσεις	1.239	1.490	0.842	-0.161
Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής	0.761	0.201	0.079	0.126
Επιρροή	-0.027	-0.074	-0.089	-0.796
Σαφήνεια ρόλου	0.138	-0.467	0.079	-0.389

Πίνακας 3.30. Μέτρα ομαδοποίησης ανά ανά δείκτη ψυχοκοινωνικού κινδύνου εργασίας

Μεταβλητή	Network			
	Barrat	Onnela	WS	Zhang
Συγκρούσεις ρόλων	-1.091	-0.780	-0.854	-0.790
Ποιότητα ηγεσίας	0.478	1.865	0.428	0.568
Εργασιακός εκφοβισμός	-0.099	-0.520	-0.335	-0.781
Σεξουαλική παρενόχληση	-1.197	-1.093	-1.267	-1.379
Κοινωνική υποστήριξη από συναδέλφους	-0.671	-0.967	-0.453	-0.614
Κοινωνική υποστήριξη από προϊστάμενο/η	-0.703	-0.134	-0.425	0.382
Αίσθηση κοινότητας	-2.362	-1.637	-1.555	-0.262
Οργανωσιακή (κάθετη) εμπιστοσύνη	0.834	1.345	0.780	1.192
Οργανωσιακή δικαιοσύνη	0.208	0.776	0.550	0.712
Αναγνώριση	-0.227	0.727	-0.638	1.385
Ανασφάλεια στην εργασία	-0.180	-1.079	0.428	-1.010
Βία και παρενόχληση από τρίτους	2.272	0.491	1.221	1.933
Πρόθεση αποχώρησης	-0.354	-1.116	-0.603	-0.898
Εργασιακή ικανοποίηση	-1.164	-0.721	-1.415	-0.859
Αυτοαξιολόγηση υγείας	0.740	0.781	2.569	1.156
Επαγγελματική εξουθένωση	-0.552	-0.150	-0.459	-1.666
Εργασιακή δέσμευση	0.296	-0.767	-0.930	0.429

Από τον έλεγχο των αποτελεσμάτων στη μήτρα βαρών των εργασιακών συνεπειών, φαίνεται ότι η Εργασιακή Ικανοποίηση δέχεται το αποτέλεσμα των πολλαπλών σχέσεων-θετικών και αρνητικών- αρκετών παραγόντων. Αντιδιαμετρικά, η

Επαγγελματική εξουθένωση από τις αρνητικές συνέπειες είναι επίσης αποδέκτης των πολλαπλών σχέσεων και αλληλοσυσχετίσεων αρκετών παραγόντων. Στη διάταξη του δικτύου, αλλά και με βάση τα επιμέρους μέτρα συνάθροισης, κεντρικότητας και ισχύος, η Πρόθεση αποχώρησης βρίσκεται στο ενδιάμεσο της Εργασιακής ικανοποίησης και της Επαγγελματικής εξουθένωσης, διαμορφώνοντας, οπτικά τουλάχιστον, ένα δυναμικό ισοζύγιο μεταξύ των θετικών και των αρνητικών συσχετίσεων. Η μήτρα βαρών αποκαλύπτει επίσης ότι ο πιο σημαντικός κόμβος για την Επαγγελματική εξουθένωση είναι ο παράγοντας της Σύγκρουσης Προσωπικής-Εργασιακής ζωής, ενώ ο πιο σημαντικός κόμβος για την Εργασιακή ικανοποίηση είναι ο κόμβος της Βίας και παρενόχλησης από τρίτους. Τέλος, η μεταβλητή των Συναισθηματικών Απαιτήσεων παρουσιάζει θετικές τιμές βαρών με άλλους κόμβους όπως η Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής, οι Συγκρούσεις ρόλων, και η Σεξουαλική Παρενόχληση, οι οποίες σε συνδυασμό και με τις τιμές στα μέτρα κεντρικότητας και ομαδοποίησης ολοκληρώνουν την τεκμηρίωση για τη σημαντικότητα των Συναισθηματικών Απαιτήσεων στο συνολικό πλέγμα των σχέσεων του δικτύου.

Συμπερασματικά, η διαγραμματική ανάλυση της τοπολογίας του δικτύου σε συνδυασμό με τα μέτρα κεντρικότητας, συνάθροισης και ισχύος καταδεικνύουν ότι οι αξιολογούμενοι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες του εργαλείου COPSQ-III εντάσσονται σε μια αναμενόμενη διάταξη σύμφωνα και με τις υποθέσεις του θεωρητικού μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία. Παρατηρήθηκαν ομαδοποιήσεις των παραγόντων σε Πόρους και Απαιτήσεις, ενώ οι ψυχοκοινωνικοί δείκτες των εργασιακών συνεπειών τοποθετήθηκαν στο κέντρο των επιδράσεων. Η Επαγγελματική εξουθένωση βρίσκεται στην πορεία επιβάρυνσης της Υγείας. Στη διάσταση της κινητοποίησης βρέθηκε ότι ο κόμβος της Εργασιακής Ικανοποίησης είναι κεντρικότερος και πιο σημαντικός σε σχέση με την Εργασιακή Δέσμευση που είναι συγκριτικά πιο περιφερειακή και συνεπακόλουθη της Εργασιακής Ικανοποίησης. Ενδιαφέρουσα ήταν η τοποθέτηση της Πρόθεσης για αποχώρηση που βρίσκεται στο ενδιάμεσο των θετικών και αρνητικών συνεπειών. Ο ρόλος του κόμβου της Σύγκρουσης Προσωπικής-Εργασιακής ζωής αξιολογήθηκε ως σημαντικός στις σχέσεις που οδηγούν στην Επαγγελματική εξουθένωση.

Κλασική Ανάλυση Δικτύου συνόλου μεταβλητών για το σύνολο του δείγματος.

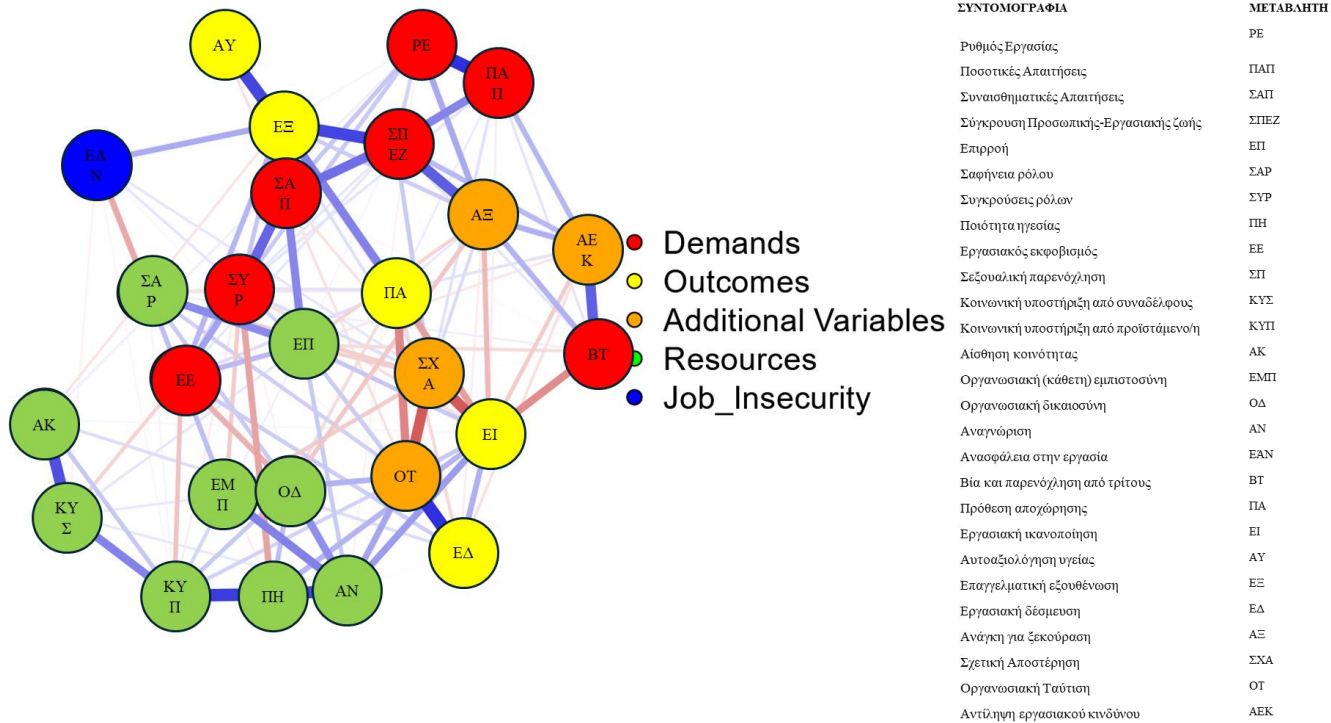
Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε και πάλι Ανάλυση Δικτύου με τη χρήση της μεθόδου LASSO και της ρυθμιστικής παραμέτρου EBIC, εμπλουτίζοντας το δίκτυο με τις μεταβλητές της Οργανωσιακής Ταύτισης, της Σχετικής Αποστέρησης, της Ανάγκης για Ξεκούραση και της Αντίληψης Εργασιακού Κινδύνου. Στόχος της εμπλουτισμένης ανάλυσης ήταν η εξέταση του ρόλου των επιπλέον μεταβλητών, η εξέταση των μεταβολών στις σχέσεις μεταξύ των ψυχοκοινωνικών δεικτών (παραγόντων και συνεπειών) του ερωτηματολογίου COPSQ-III και η διερεύνηση για παρατηρήσεις που μπορούν να συμβάλλουν στη θεωρητική επέκταση του του μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία.

Το δίκτυο που προέκυψε αποτελούταν από 26 κόμβους και 139 μη μηδενικές ακμές από το σύνολο των 325 δυνατών. Συνεπώς προέκυψε δείκτης σπανιότητας (sparsity) 0.572 επιδεικνύοντας και πάλι ικανοποιητική ισορροπία ανάμεσα στην πυκνότητα και την συσχέτιση. Στο παρακάτω γράφημα απεικονίζεται το δίκτυο που δημιουργήθηκε. Με πράσινο χρώμα απεικονίζονται οι παράγοντες που αποτελούν Πόρους, με κόκκινο χρώμα οι παράγοντες που αποτελούν Απαιτήσεις, με κίτρινο χρώμα οι μεταβλητές των συνεπειών, με πορτοκαλί χρώμα οι πρόσθετες μεταβλητές και με μπλε χρώμα η Εργασιακή ανασφάλεια.

Από την εικόνα της τοπολογίας φαίνεται ότι οι μεταβλητές της Ανάγκης για Ξεκούραση και της Αντίληψης Εργασιακού Κινδύνου βρίσκονται στην πλευρά των Απαιτήσεων της εργασίας. Η μεταβλητή της Οργανωσιακής Ταύτισης βρίσκεται - αναμενόμενα- στην περιοχή των θετικών συνεπειών, σχηματίζοντας έναν ρόμβο όπου στη μία κορυφή βρίσκεται η Σχετική Αποστέρηση και στην ακμή βάσης η Εργασιακή Δέσμευση. Μια σημαντική μεταβολή στην διάταξη του δικτύου είναι η τοποθέτηση των Συναισθηματικών Απαιτήσεων, των Συγκρούσεων ρόλου και του Εργασιακού εκφοβισμού σε μια περιοχή που βρίσκονται και θετικές μεταβλητές-Πόροι, όπως η Σαφήνεια ρόλου και η Επιρροή. Σε σχέση με το προηγούμενο δίκτυο παραμένει σε περιφερειακή θέση το ζευγάρι των μεταβλητών της Αίσθησης κοινότητας στην εργασίας

και της Κοινωνικής υποστήριξης από συναδέλφους, όπως και της Εργασιακής ανασφάλειας (σε άλλο σημείο).

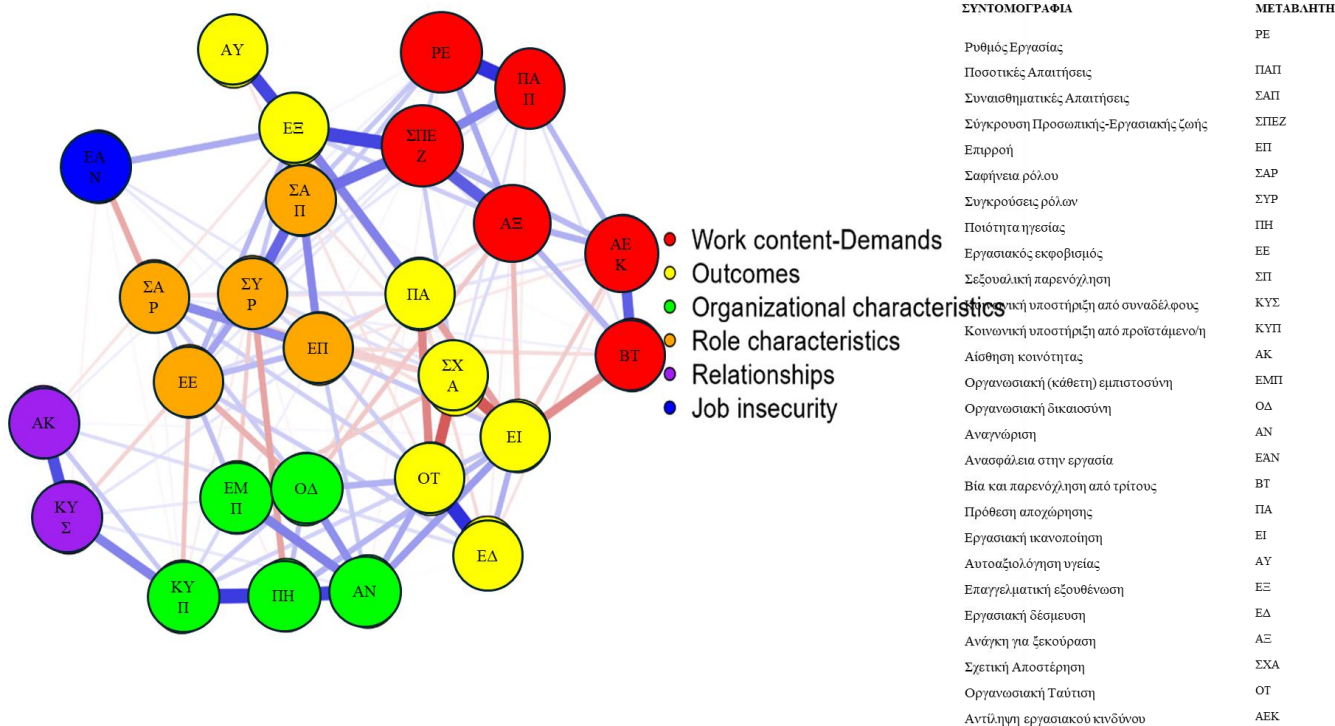
Γράφημα 9α. Δίκτυο συνόλου ψυχοκοινωνικών μεταβλητών



Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε modularity analysis με χρήση του αλγορίθμου Louvain στο λογισμικό Gerhi. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης έδειξαν την ύπαρξη μίας ισχυρής δομής του δικτύου με δείκτη $Q = 0,82$. Η modularity analysis παρουσίασε αυτή τη φορά τρεις διακριτές κοινότητες. Οι δύο ήταν σχεδόν όμοιες με την προηγούμενη εκτέλεση της δικτυακής ανάλυσης μόνο με τις μεταβλητές του εργαλείου COPSOQ III: μία με μεταβλητές που αφορούν Απαιτήσεις και η δεύτερη με μεταβλητές που αφορούν Πόρους. Και πάλι οι μεταβλητές που σχετίζονται με τις συνέπειες (Εργασιακή Ικανοποίηση, Εργασιακή Δέσμευση, Επαγγελματική Εξουθένωση, Πρόθεση Αποχώρησης, Κατάσταση Υγείας), ενσωματώθηκαν στις δύο βασικές κοινότητες. Η Τρίτη κατηγορία περιλαμβάνει τις μεταβλητές: Συναισθηματικές Απαιτήσεις, Σύγκρουση ρόλων, Εργασιακός εκφοβισμός, και Επιρροή. Συνδυάζοντας τα διαγραμματικά και

ψυχομετρικά αποτελέσματα με το θεωρητικό υπόβαθρο, μπορούμε να προχωρήσουμε σε τροποποίηση των χρωμάτων της γραφικής αποτύπωσης του δικτύου. Με βάση τις τροποποιήσεις προκύπτει η ακόλουθη εικόνα, η οποία διευκολύνει τη θεωρητική ερμηνεία των αποτελεσμάτων.

Γράφημα 9β. Δίκτυο συνόλου ψυχοκοινωνικών μεταβλητών



Μπορούν να διακριθούν με σαφήνεια οι ομαδοποιήσεις των κόμβων, όπου με κόκκινο χρώμα υπάρχουν οι απαιτήσεις του περιεχομένου της εργασίας, με πράσινο τα Οργανωσιακά χαρακτηριστικά-Πόροι, με πορτοκαλί τα χαρακτηριστικά του Ρόλου εντός του οργανισμού, με μωβ οι διαπροσωπικές και συλλογικές σχέσεις εντός του οργανισμού και με μπλε η Εργασιακή ανασφάλεια. Η ομαδοποίηση τείνει περισσότερο προς τη διάκριση που προτείνουν οι Cox κ.α. (2000) μεταξύ αφενός του περιεχομένου (content) και αφετέρου του πλαισίου της εργασίας (context). Είναι μια προσέγγιση που έχει υιοθετηθεί από την Ευρωπαϊκή Υπηρεσία για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία (EU-OSHA) και ενσωματώνει το ατομικό επίπεδο (ρόλος), το κοινωνικό (σχέσεις) και το περιβάλλον (οργανωσιακό περιβάλλον) στην κατανόηση των ψυχοκοινωνικών

παραγόντων που επηρεάζουν την υγεία και την απόδοση στην εργασία (Cox et al., 2000). Προχωράμε στην ανάλυση του δικτύου με την παράθεση και ερμηνεία των μέτρων κεντρικότητας, ομαδοποίησης και ισχύος.

Στα μέτρα κεντρικότητας παρατηρείται ότι και πάλι η Επαγγελματική εξουθένωση έχει κεντρικό και σημαντικό ρόλο στο δίκτυο με παρόμοια υψηλές σχετικές τιμές στα μέτρα κεντρικότητας (Betweenness = 1.000, Closeness = 0.969, Strength = 0.902, Expected Influence = 0.953). Ομοίως, από τις μεταβλητές συνεπειών η Εργασιακή Ικανοποίηση έχει και πάλι κεντρικό και σημαντικό ρόλο στο δίκτυο με σχετικές τιμές στα μέτρα κεντρικότητας (Betweenness = 0.695, Closeness = 0.991, Strength = 1.000, Expected Influence = -0.273). Παρατηρείται ότι στο εμπλουτισμένο μοντέλο η Εργασιακή Ικανοποίηση έχει περισσότερη αρνητική συσχέτιση με τις συνδεδεμένες μεταβλητές του δικτύου. Από τις μεταβλητές των ψυχοκοινωνικών παραγόντων ενισχύθηκε ο ρόλος της Σύγκρουσης Προσωπικής-Εργασιακής ζωής, καθώς από τις τιμές των μέτρων κεντρικότητας φαίνεται να έχει σύνδεση με αρκετούς παράγοντες και μεγάλη αναμενόμενη επίδραση (Betweenness = 1.000, Closeness = 1.000, Strength = 0.885, Expected Influence = 1.000). Παρέμειναν σημαντικές -αν και με κατά τι μειωμένες σχετικές τιμές κεντρικότητας, οι συνδέσεις και οι τιμές των κόμβων της Ποιότητας Ηγεσίας (Betweenness = 0.949, Closeness = 0.914, Strength = 0.643, Expected Influence = 0.486), της Αναγνώρισης (Betweenness = 0.458, Closeness = 0.946, Strength = 0.784, Expected Influence = 0.867) και των Συναισθηματικών Απαιτήσεων (Betweenness = 0.508, Closeness = 0.946, Strength = 0.649, Expected Influence = 0.677).

Από τις μεταβλητές που εισήχθησαν, η Ανάγκη για ξεκούραση φαίνεται να βρίσκεται κοντά σε άλλες μεταβλητές (Closeness = 0.906) και να έχει ισχυρές επιδράσεις (Strength = 0.706). Η Οργανωσιακή ταύτιση βρίσκεται εγγύτερα στους άλλους κόμβους (Closeness = 0.928) και έχει μεγαλύτερη ισχύ στις αναμενόμενες επιδράσεις της (Strength = 0.910). Και οι δύο προαναφερθέντες παράγοντες έχουν θετική αναμενόμενη επίδραση στο δίκτυο με μέτριες σχετικές τιμές Expected Influence = 0.380 για την Ανάγκη για Ξεκούραση και 0.308 για την Οργανωσιακή Ταύτιση. Αντιθέτως, η Σχετική αποστέρηση έχει συνολικά αρνητική αναμενόμενη επίδραση με σχετική τιμή Expected

Influence = -0.311. Η Σχετική Αποστέρηση βρίσκεται επίσης πολύ κοντά σε άλλους κόμβους (Closeness = 0.885) και έχει ισχυρές συνδέσεις (Strength = 0.711). Τέλος, η Αντίληψη εργασιακού κινδύνου βρίσκεται κοντά σε άλλους κόμβους (Closeness = 0.754), με μέτριας ισχύος δύναμη (Strength = 0.520) και μέτρια αναμενόμενη επίδραση στο συνολικό δίκτυο (Expected Influence = 0.359).

Πίνακας 3.31. Μέτρα κεντρικότητας ανά δείκτη ψυχοκοινωνικού κινδύνου εργασίας

Μεταβλητή	Network			Expected influence
	Betweenness	Closeness	Strength	
Ρυθμός εργασίας	0.000	0.714	0.491	0.534
Ποσοτικές απαιτήσεις	0.136	0.749	0.537	0.571
Συναισθηματικές απαιτήσεις	0.508	0.946	0.649	0.677
Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής	1.000	1.000	0.885	1.000
Συγκρούσεις ρόλων	0.458	0.910	0.779	0.356
Εργασιακός εκφοβισμός	0.203	0.858	0.629	0.266
Βία και παρενόχληση από τρίτους	0.186	0.789	0.466	0.184
Πρόθεση αποχώρησης	0.322	0.912	0.607	-0.048
Αυτοαξιολόγηση υγείας	0.000	0.772	0.287	0.210
Επαγγελματική εξουθένωση	1.000	0.969	0.902	0.953
Επιρροή	0.169	0.857	0.734	0.500
Σαφήνεια ρόλου	0.051	0.736	0.525	0.163
Ποιότητα ηγεσίας	0.949	0.914	0.643	0.486

Πίνακας 3.31. Μέτρα κεντρικότητας ανά δείκτη ψυχοκοινωνικού κινδύνου εργασίας

Μεταβλητή	Network			Expected influence
	Betweenness	Closeness	Strength	
Κοινωνική υποστήριξη από συναδέλφους	0.322	0.620	0.432	0.368
Σχετική αποστέρηση	0.102	0.885	0.711	-0.311
Οργανωσιακή ταύτιση	0.424	0.928	0.910	0.308
Αντίληψη εργασιακού κινδύνου	0.017	0.754	0.520	0.359
Κοινωνική υποστήριξη από προϊστάμενο/η	0.610	0.790	0.687	0.587
Αίσθηση κοινότητας στην εργασία	0.000	0.540	0.319	0.306
Οργανωσιακή (κάθετη) εμπιστοσύνη	0.169	0.845	0.695	0.465
Οργανωσιακή δικαιοσύνη	0.203	0.874	0.837	0.528
Αναγνώριση	0.458	0.946	0.784	0.867
Εργασιακή ανασφάλεια	0.034	0.675	0.305	0.017
Εργασιακή ικανοποίηση	0.695	0.991	1.000	-0.273
Ανάγκη για ξεκούραση	0.322	0.906	0.706	0.380
Εργασιακή δέσμευση	0.068	0.831	0.524	0.405

Προχωρώντας στην ανάλυση των μέτρων ομαδοποίησης παρατηρείται ότι και πάλι οι Συναισθηματικές Απαιτήσεις παρουσιάζουν υψηλές τιμές συνάθροισης σε όλες τις κατηγορίες συντελεστών (Barrat = 1.778, Onnela = 1.153, WS = 1.130, Zhang = 0.997). Αντίστοιχα υψηλές τιμές παρουσιάζει η Αντίληψη εργασιακού κινδύνου (Barrat = 1.555,

Onnela = 1.429, WS = 1.516, Zhang = 1.505). Ομοίως με το προηγούμενο δίκτυο, ο δείκτης Βίας και Παρενόχλησης από τρίτους συγκεντρώνει υψηλές τιμές συνάθροισης στις 3 από τις 4 κατηγορίες συντελεστών (Barrat = 1.672, Onnela = 0.292, WS = 1.355, Zhang = 2.006). Από τους ενισχυτικούς παράγοντες, η Ποιότητα Ηγεσίας (Barrat = 1.226, Onnela = 2.886, WS = 1.130, Zhang = 1.184) και η Οργανωσιακή (κάθετη) εμπιστοσύνη (Barrat = 1.314, Onnela = 1.432, WS = 1.355, Zhang = 1.255) παρουσιάζουν υψηλές τιμές σε όλα τα μέτρα ομαδοποίησης. Οι αναφερόμενες τιμές δείχνουν οι συγκεκριμένοι παράγοντες βρίσκονται σε μια περιοχή του δικτύου με ισχυρές και πυκνές συνδέσεις μεταξύ των κόμβων. Τα αποτελέσματα υποστηρίζουν την υπόθεση ότι οι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες εργασίας δεν αποτελούν ανεξάρτητα μεταξύ τους χαρακτηριστικά, αλλά εντάσσονται σε συστήματα με διαρκείς και δυναμικές αλληλεξαρτήσεις. Κατά συνέπεια μια μεταβολή στην Ποιότητα Ηγεσίας δεν είναι μεμονωμένη, αλλά συνδυάζεται από αντίστοιχης κατεύθυνσης μεταβολές στους συνδεδεμένους παράγοντες, όπως η Οργανωσιακή Δικαιοσύνη, η Αναγνώριση και η Κοινωνική υποστήριξη από Προϊστάμενο/η.

Πίνακας 3.32. Μέτρα ομαδοποίησης ανά δείκτη ψυχοκοινωνικού κινδύνου εργασίας

Μεταβλητή	Network			
	Barrat	Onnela	WS	Zhang
Ρυθμός εργασίας	-0.749	-0.295	-0.802	0.188
Ποσοτικές Απαιτήσεις	-0.221	-0.553	-0.132	-0.494
Συναισθηματικές Απαιτήσεις	1.778	1.153	1.130	0.997
Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής	0.492	0.458	0.638	-0.258
Επιρροή	-0.603	-0.662	-0.570	-1.286
Σαφήνεια ρόλου	0.604	-0.360	0.515	-0.381
Συγκρούσεις ρόλου	-0.641	-0.642	-0.493	-0.862
Ποιότητα ηγεσίας	1.226	2.886	1.130	1.184
Εργασιακός εκφοβισμός	-0.482	-0.554	-0.743	-0.758

Πίνακας 3.32. Μέτρα ομαδοποίησης ανά δείκτη ψυχοκοινωνικού κινδύνου εργασίας

Μεταβλητή	Network			
	Barrat	Onnela	WS	Zhang
Κοινωνική υποστήριξη από συναδέλφους	-1.179	-0.939	-1.382	-0.253
Κοινωνική υποστήριξη από προϊστάμενο/η	-0.531	0.026	-0.149	0.693
Αίσθηση κοινότητας στην εργασία	-2.610	-1.678	-2.116	0.724
Οργανωσιακή (κάθετη) εμπιστοσύνη	1.314	1.432	1.355	1.255
Οργανωσιακή δικαιοσύνη	-0.270	0.120	-0.223	0.500
Αναγνώριση	-0.599	0.500	-0.854	1.711
Εργασιακή ανασφάλεια	-0.362	-1.123	-0.223	-1.317
Βία και παρενόχληση από τρίτους	1.672	0.292	1.355	2.006
Πρόθεση αποχώρησης	-0.135	-0.594	-0.223	-0.451
Εργασιακή ικανοποίηση	-0.694	-0.820	-0.939	-1.072
Αυτοαξιολόγηση υγείας	0.639	0.710	2.212	-0.064
Επαγγελματική εξουθένωση	-0.891	-0.228	-0.591	-1.616
Εργασιακή δέσμευση	-0.162	-0.880	-0.591	-0.207
Σχετική αποστέρηση	0.297	-0.813	-0.261	-0.816
Οργανωσιακή ταύτιση	0.551	1.007	0.441	-0.775
Αντίληψη εργασιακού κινδύνου	1.555	1.429	1.516	1.505
Ανάγκη ξεκούραση	0.003	0.126	-0.001	-0.155

Από τον έλεγχο των αποτελεσμάτων στη μήτρα βαρών των εργασιακών συνεπειών φαίνεται ότι από τις μεταβλητές που προστέθηκαν η Σχετική Αποστέρηση έχει αρνητικές σχέσεις συνδιακύμανσης με την Εργασιακή Ικανοποίηση (-0.242) και την Οργανωσιακή Ταύτιση (-0.238), επίσης αρνητικές -αλλά μικρότερης ισχύος- με τους παράγοντες που σχετίζονται με τον Ρόλο στην εργασία, και θετικές αντίστοιχης ισχύος με μια σειρά ψυχοκοινωνικών παραγόντων που αφορούν Απαιτήσεις του περιεχομένου της εργασίας. Η Οργανωσιακή Ταύτιση, εκτός από μια αναμενόμενη αρνητική επίδραση

με τη Σχετική Αποστέρηση έχει αρνητική αναμενόμενη αλληλεπίδραση με την Πρόθεση Αποχώρησης (-0.179) και θετική με την Εργασιακή Δέσμευση (0.302), αλλά και με παράγοντες που αποτελούν πόρους του Οργανωσιακού πλαισίου (Αναγνώριση, Οργανωσιακή δικαιοσύνη, Οργανωσιακή εμπιστοσύνη). Η Αντίληψη εργασιακού κινδύνου λαμβάνει θετικές εισροές (0.233) από τον παράγοντα Βία και παρενόχληση από τρίτους. Η Ανάγκη για ξεκούραση παρουσιάζει θετικές αλληλεπιδράσεις με τους παράγοντες της Σύγκρουσης Προσωπικής-Εργασιακής ζωής (0.236), του Ρυθμού εργασίας (0.125), της Αντίληψης Εργασιακού Κινδύνου και της Βίας και παρενόχλησης από τρίτους (0.111). Από τις συγκεκριμένες τιμές στη μήτρα βαρών προκύπτει ότι ενώ τοπολογικά οι κόμβοι της Αντίληψης Εργασιακού Κινδύνου και της Βίας και παρενόχλησης από τρίτους φαίνονται απομακρυσμένοι από τους υπόλοιπους παράγοντες Απαιτήσεων της εργασίας, υπάρχουν σημαντικές συνδέσεις μέσα από τον κόμβο της Ανάγκης για ξεκούραση. Επιπλέον, η μήτρα βαρών επικυρώνει τη διάταξη του δικτύου ως προς την τοποθέτηση των μεταβλητών της Σχετικής Αποστέρησης και της Οργανωσιακής Ταύτισης. Συγκεκριμένα, τοποθετούνται σε ένα πλέγμα κόμβων συνεπειών, με τη μεν Σχετική Αποστέρηση να είναι εγγύτερα στην αρνητική πλευρά και τη δε Οργανωσιακή Ταύτιση να είναι εγγύτερα στη θετική.

Τέλος, πραγματοποιήθηκε έλεγχος της σταθερότητας του δικτύου με την εκτέλεση μη παραμετρικού Bootstrapping με 1000 βήματα. Προέκυψε ικανοποιητική σταθερότητα των ακμών και της κεντρικότητας του δικτύου.

Κλασική Ανάλυση Δικτύου δεικτών COPSOQ-III μόνο για το επάγγελμα των οδηγών. Κατά τον στατιστικό έλεγχο διαφορών διαπιστώθηκε ότι το επάγγελμα του οδηγού διαφέρει σημαντικά και στις περισσότερες μεταβλητές από τις υπόλοιπες κατηγορίες εργασίας. Συνεπώς, κρίθηκε σκόπιμο να διερευνηθεί ξεχωριστά ο τρόπος που οι ΨΚΕ διαρθρώνονται και αλληλοσυνδέονται ως ένα ενιαίο σύστημα. Εφαρμόστηκε Ανάλυση Δικτύου με τη χρήση της μεθόδου LASSO (least absolute shrinkage and selection operator), μέσα από το λογισμό Jasp 0.19 (Friedman et al., 2008). Χρησιμοποιήθηκε ως μέθοδος εκτίμησης η ρυθμιστική παράμετρος EBIC (Extended Bayesian Information Criterion), η οποία παρουσιάζει καλές επιδόσεις στην αποτύπωση της πραγματικής

δομής του δικτύου και διευκολύνει την ερμηνεία των αποτελεσμάτων (Tibshirani, 1996). Η ρυθμιστική παράμετρος διατηρήθηκε στην προεπιλεγμένη τιμή 0.5 (Foygel & Drton, 2010). Στόχος της αρχικής ανάλυσης ήταν η εξέταση των σχέσεων μεταξύ των ψυχοκοινωνικών δεικτών (παραγόντων και συνεπειών) του ερωτηματολογίου COPSOQ-III και η αξιολόγηση της δομής του σε σχέση και με το θεωρητικό υπόβαθρο του μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία. Στην Ανάλυση Δικτύου στο δείγμα των οδηγών δεν συμπεριλήφθηκε ο παράγοντας Σεξουαλική Παρενόχληση, καθώς στις αρχικές περιγραφικές αναλύσεις είχε ελάχιστες τιμές κινδύνου και ελάχιστες συσχετίσεις με τους υπόλοιπους παράγοντες.

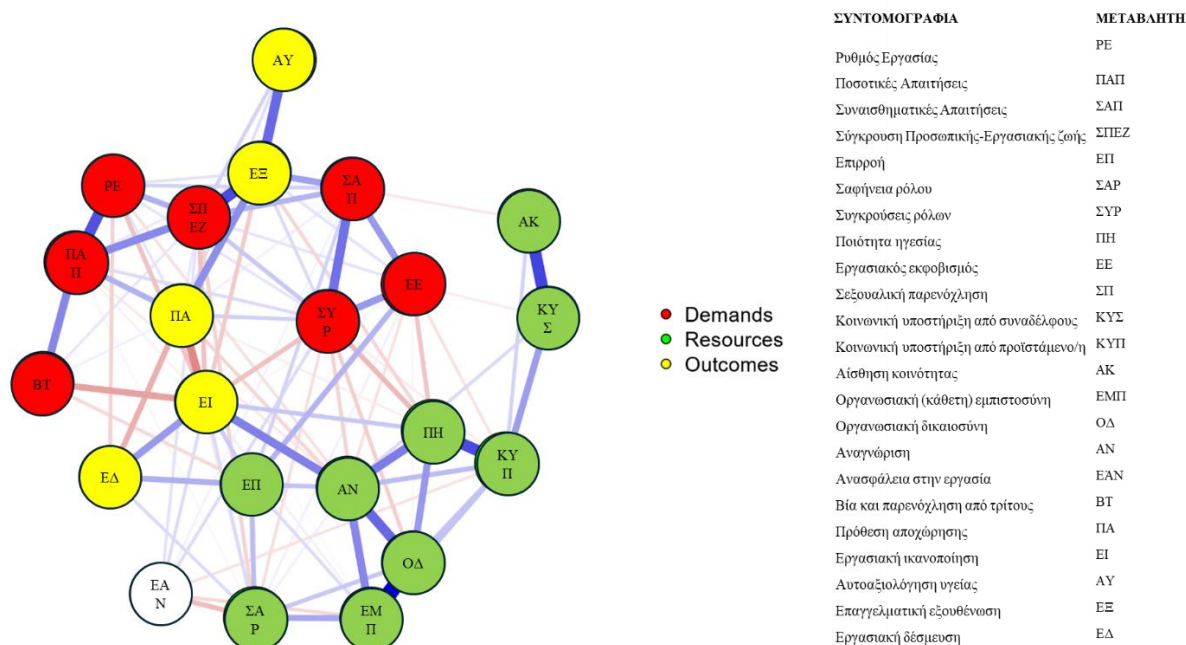
Το δίκτυο που προέκυψε αποτελούταν από 22 κόμβους και 103 μη μηδενικές ακμές από το σύνολο των 231 δυνατών. Συνεπώς προέκυψε δείκτης σπανιότητας (sparsity) 0,554 επιδεικνύοντας ικανοποιητική ισορροπία ανάμεσα στην πυκνότητα και την συσχέτιση. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης αρθρωτότητας (modularity analysis) που πραγματοποιήθηκαν στο Gephi, έδειξαν την ύπαρξη μίας ισχυρής δομής του δικτύου με δείκτη $Q = 0,88$.

Πίνακας 3.33. Σύνοψη δικτύου (Δείγμα οδηγών)

Αριθμός κόμβων	Αριθμός μη-μηδενικών ακμών	Σπανιότητας/Sparsity
22	103 / 231	0,554

Στο παρακάτω γράφημα απεικονίζεται το δίκτυο που δημιουργήθηκε. Με πράσινο χρώμα απεικονίζονται οι παράγοντες που αποτελούν Πόρους, με κόκκινο χρώμα οι παράγοντες που αποτελούν Απαιτήσεις, και με κίτρινο χρώμα οι μεταβλητές των εργασιακών συνεπειών. Για τον διαχωρισμό λήφθηκε υπόψη και η ανάλυση αρθρωτότητας. Ομοίως με την ανάλυση του συνολικού δείγματος, η ανάλυση παρουσίασε δύο διακριτές κοινότητες: η μία με μεταβλητές που αφορούν Απαιτήσεις και η δεύτερη με μεταβλητές που αφορούν Πόρους. Η τρίτη -βάση θεωρίας αναμενόμενη- κατηγορία, αυτή των μεταβλητών που σχετίζονται με τις συνέπειες (Εργασιακή Ικανοποίηση, Εργασιακή Δέσμευση, Επαγγελματική Εξουθένωση, Πρόθεση αποχώρησης, Κατάσταση Υγείας), στα αποτελέσματα της ανάλυσης αρθρωτότητας ενσωματώθηκε στις δύο βασικές κοινότητες.

Γράφημα 10. Δίκτυο ΨΚΕ COPSOQ μόνο για δείγμα οδηγών



Από το γράφημα φαίνεται ότι υποστηρίζεται η βασική δομή των δύο συνιστωσών του μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων. Παρέχει ταυτόχρονα ενδείξεις για περαιτέρω διαχωρισμό των μεν Απαιτήσεων σε Ποσοτικές (βλ. αριστερά του διαγράμματος) και σε Συναισθηματικές. Για τους Πόρους, ο διαχωρισμός μπορεί να γίνει ανάμεσα στους Οργανωσιακούς -που αποτελούν την πλειοψηφία των παραγόντων- και στους Κοινωνικούς (Κοινωνική Υποστήριξη από Συναδέλφους-Αίσθηση (συναδελφικής) Κοινότητας) που τοποθετούνται σε μια περιφερειακή θέση. Σε ακολουθία του θεωρητικού μοντέλου στη διάταξη των παραγόντων-συνεπειών, η Επαγγελματική Εξουθένωση (Επαγγελματική εξουθένωση) βρίσκεται σε απέναντι θέση από την Δέσμευση στην Εργασία (Work Engagement) και συνδεδεμένη κυρίως με τους παράγοντες απαιτήσεων. Επιπλέον βρίσκεται στο μονοπάτι επιβάρυνσης της Υγείας, όπως περιγράφεται στο θεωρητικό μοντέλο (Demerouti et al., 2001). Αντίστοιχα η Δέσμευση στην Εργασία βρίσκεται εγγύτερα στους Πόρους. Παρατηρείται μια

διαφοροποίηση από το θεωρητικό μοντέλο ως προς τον ρόλο της Εργασιακής Ικανοποίησης, η οποία αποτελεί έναν σημαντικό κόμβο στη δομή του δικτύου της παρούσας ανάλυσης. Ο δείκτης της Εργασιακής Ανασφάλειας δεν κατατάσσεται σε κάποια από τις δύο διαστάσεις και έχει λίγες και αδύναμες συνδέσεις κυρίως με τους παράγοντες του Οργανωσιακού πλαισίου. Θα ερμηνευτεί με βάση τα αποτελέσματα στους δείκτες κεντρικότητας και συνάθροισης.

Στη συνέχεια θα παρατεθούν τα αποτελέσματα στους δείκτες κεντρικότητας και ομαδοποίησης του δικτύου, καθώς και στη μήτρα βαρών, προκειμένου να δοθεί μια αναλυτική εικόνα της δομής και των πολλαπλών συνδέσεων μεταξύ των κόμβων.

Πίνακας 3.34. Μέτρα κεντρικότητας ανά δείκτη ψυχοκοινωνικού κινδύνου εργασίας (δείγμα οδηγών)

Μεταβλητή	Network			Expected influence
	Betweenness	Closeness	Strength	
Ρυθμός εργασίας	0,000	0,705	0,578	0,375
Ποσοτικές Απαιτήσεις	0,132	0,724	0,667	0,771
Συναισθηματικές Απαιτήσεις	0,208	0,810	0,598	0,808
Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής	0,340	0,826	0,856	0,836
Επιρροή	0,075	0,734	0,509	0,573
Σαφήνεια ρόλου	0,038	0,710	0,539	0,211
Συγκρούσεις ρόλου	0,226	0,884	0,844	0,320
Ποιότητα ηγεσίας	0,887	0,913	0,721	0,466
Εργασιακός εκφοβισμός	0,075	0,768	0,560	0,332
Κοινωνική Υποστήριξη από συναδέλφους	0,321	0,585	0,387	0,468
Κοινωνική Υποστήριξη από Προϊστάμενο/η	0,660	0,786	0,674	0,644
Αίσθηση (συναδλεφικής) κοινότητας	0,000	0,515	0,290	0,320
Οργανωσιακή (κάθετη) εμπιστοσύνη	0,245	0,815	0,746	0,745
Οργανωσιακή δικαιοσύνη	0,075	0,858	0,817	0,815
Αναγνώριση	0,981	0,981	0,933	1,000

Πίνακας 3.34. Μέτρα κεντρικότητας ανά δείκτη ψυχοκοινωνικού κινδύνου εργασίας (δείγμα οδηγών)

Μεταβλητή	Network			Expected influence
	Betweenness	Closeness	Strength	
Εργασιακή ανασφάλεια	0,000	0,540	0,292	-0,065
Βία και παρενόχληση από τρίτους	0,170	0,739	0,328	0,041
Πρόθεση αποχώρησης	0,226	0,875	0,712	0,087
Εργασιακή ικανοποίηση	1,000	1,000	1,000	-0,170
Αυτοαξιολόγηση υγείας	0,000	0,684	0,277	0,319
Επαγγελματική εξουθένωση	0,623	0,871	0,909	0,873
Εργασιακή δέσμευση	0,038	0,775	0,435	0,205

Στα μέτρα κεντρικότητας, οι τιμές των οποίων υπολογίζονται ως σχετικές (relative values), παρατηρείται ότι ο δείκτης Εργασιακής Ικανοποίησης έχει υψηλές τιμές Betweenness = 1.000, Closeness = 1.000, Strength = 1.000. Τα αποτελέσματα στα μέτρα κεντρικότητας δείχνουν ότι η Εργασιακή Ικανοποίηση αποτελεί έναν πολύ σημαντικό κόμβο του δικτύου με πυκνές και ισχυρές συνδέσεις με πολλούς κόμβους. Η αρνητική τιμή στο μέτρο Expected influence = -0.170 δείχνει ότι περισσότερο δέχεται την επιρροή από τους άλλους κόμβους του δικτύου, η οποία μάλιστα συνδυαστικά είναι αρνητική. Ο δείκτης Επαγγελματικής εξουθένωσης έχει υψηλές τιμές Closeness (0.871), Strength (0.909) και Expected influence (0.873) και μέτρια τιμή Betweenness (0.623). Οι τιμές δείχνουν ότι αποτελεί έναν εξαιρετικά σημαντικό κόμβο, ο οποίος διαδραματίζει έναν ενδιάμεσο ρόλο σε περαιτέρω αρνητικές συνέπειες. Συνεπώς, μια αύξηση στην Επαγγελματική εξουθένωση αναμένεται να συνδυαστεί με αύξηση στον παράγοντα Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής με τον οποίο είναι συνδεδεμένη.

Από τη σύγκριση των δύο αυτών βασικών κόμβων που ως μεταβλητές θεωρούνται συνέπειες, φαίνεται ότι η Επαγγελματική Εξουθένωση έχει έναν ενδιάμεσο ή/και ανατροφοδοτικό ρόλο στο δίκτυο, ενώ η Εργασιακή Ικανοποίηση αποτελεί ένα τελικό αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης των ψυχοκοινωνικών παραγόντων. Η

Αυτοαξιολόγηση της υγείας παρουσιάζει ελάχιστη τιμή Betweenness (0.000) και χαμηλές τιμές Strength (.277) και Expected Influence (0.319), υποστηρίζοντας τις θεωρητικές υποθέσεις ότι βρίσκεται στο τέλος του μονοπατιού των αρνητικών συνεπειών. Η Πρόθεση αποχώρησης παρουσιάζει υψηλή σχετική τιμή εγγύτητας (Closeness = 0.875), και ισχύος (Strength = 0.712), και πολύ χαμηλή σε Betweenness = 0.226 και Expected Influence = 0.087, δείχνοντας επίσης ότι περισσότερο δέχεται επιρροές από άλλους κόμβους, χωρίς όμως να είναι μέρος κάποιου πυκνού δικτύου. Η Εργασιακή Δέσμευση παρουσιάζει χαμηλές και μέτριες τιμές στα μέτρα κεντρικότητας, τοποθετούμενη σε μια παρόμοια, αλλά αντιδιαμετρική θέση της Αυτοαξιολόγησης υγείας.

Από τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες, διακρίνεται ο δείκτης Αναγνώριση για τις υψηλές σχετικές τιμές (Betweenness = 0.981, Closeness = 0.981, Strength = 0.933, Expected Influence = 1.000), δείχνοντας ότι έχει κεντρικό ρόλο στο δίκτυο. Φαίνεται επίσης ότι και δέχεται επιρροές και τροφοδοτεί σημαντικά άλλους παράγοντες, κυρίως με θετικό πρόσημο. Στον αντίποδα, η Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής λαμβάνει έναν επιδραστικό ρόλο με σχετικές τιμές κεντρικότητας Closeness = 0.826, Strength = 0.856, Expected Influence = 0.836. Αυτές οι τιμές δείχνουν ότι και οι δύο αυτοί παράγοντες αποτελούν σημαντικούς κόμβους για ολόκληρο το δίκτυο με ισχυρή επιρροή.

Συνεχίζεται η επισκόπηση του δικτυακού μοντέλου με την ερμηνεία των μέτρων ομαδοποίησης (clustering measures), τα οποία δείχνουν το πόσο στενά είναι συνδεδεμένοι μεταξύ τους οι κόμβοι και το δίκτυο συνολικά. Υπολογίστηκαν τα πλέον χρησιμοποιούμενα μέτρα ομαδοποίησης: Barrat, Onnela, WS και Zhang.

Πίνακας 3.35. Μέτρα ομαδοποίησης ανά δείκτη ψυχοκοινωνικού κινδύνου εργασίας (δείγμα οδηγών)

Variable	Network			
	Barrat	Onnela	WS	Zhang
Ρυθμός εργασίας	0,705	0,478	0,710	0,119
Ποσοτικές απαιτήσεις	0,801	0,279	0,884	-0,599
Συναισθηματικές απαιτήσεις	0,667	0,507	0,165	0,219

Πίνακας 3.35. Μέτρα ομαδοποίησης ανά δείκτη ψυχοκοινωνικού κινδύνου εργασίας (δείγμα οδηγών)

Variable	Network			
	Barrat	Onnela	WS	Zhang
Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής	0,240	0,122	-0,031	-0,196
Επιρροή	-0,468	-0,354	-0,505	-0,795
Σαφήνεια ρόλου	-0,389	-0,847	-0,031	-0,446
Συγκρούσεις ρόλου	-0,458	-0,435	-0,196	-0,659
Ποιότητα ηγεσίας	0,473	1,686	0,536	0,068
Εργασιακός εκφοβισμός	-1,090	-1,161	-0,978	-0,211
Κοινωνική υποστήριξη από συναδέλφους	-0,205	0,564	0,536	-0,670
Κοινωνική υποστήριξη από προϊστάμενο/η	-1,014	-0,536	-0,713	-0,012
Αίσθηση (συναδελφικής) κοινότητας	-2,121	-1,444	-2,587	0,704
Οργανωσιακή (κάθετη) εμπιστοσύνη	0,457	0,346	0,536	0,557
Οργανωσιακή δικαιοσύνη	0,965	1,508	1,057	0,737
Αναγνώριση	-0,918	-0,612	-0,665	0,021
Εργασιακή ανασφάλεια	0,077	-0,764	0,165	-0,390
Βία και παρενόχληση από τρίτους	1,110	0,482	0,745	-0,380
Πρόθεση αποχώρησης	-0,588	-1,100	-0,713	-0,507
Εργασιακή ικανοποίηση	-0,711	-0,631	-0,653	-0,968
Αυτοαξιολόγηση υγείας	2,743	2,651	2,619	3,927
Επαγγελματική εξουθένωση	-0,420	-0,262	-0,599	-0,698
Εργασιακή δέσμευση	0,145	-0,475	-0,282	0,177

Από τις τιμές του πίνακα 3.45 παρατηρείται ότι πολλές τιμές ομαδοποίησης είναι αρνητικές, ακόμη και για παράγοντες που από τα προηγούμενα μέτρα κεντρικότητας έχουν χαρακτηριστεί ως σημαντικοί κόμβοι (π.χ. Εργασιακή ικανοποίηση, Επαγγελματική εξουθένωση, Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής, κ.α.). Τα αποτελέσματα υποστηρίζουν την υπόθεση ότι οι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες εργασίας δεν αποτελούν ανεξάρτητα μεταξύ τους χαρακτηριστικά, αλλά εντάσσονται σε συστήματα με διαρκείς και δυναμικές αλληλοεξαρτήσεις. Κατά συνέπεια μπορεί να υποστηριχθεί ότι μια μεταβολή στις Ποσοτικές Απαιτήσεις δεν είναι μεμονωμένη, αλλά συνδυάζεται από αντίστοιχης κατεύθυνσης μεταβολές στον Ρυθμό εργασίας και στη Σύγκρουση

Προσωπικής-Εργασιακής ζωής και αντίθετης κατεύθυνσης μεταβολές στην Εργασιακή ικανοποίηση.

Η μήτρα βαρών αποκαλύπτει ότι ο πιο σημαντικός κόμβος για την Επαγγελματική εξουθένωση είναι ο παράγοντας της Σύγκρουσης Προσωπικής-Εργασιακής ζωής, ενώ ο αντίστοιχα σημαντικός κόμβος για την Εργασιακή ικανοποίηση είναι αυτός της Αναγνώρισης. Από τον έλεγχο των αποτελεσμάτων στη μήτρα βαρών των εργασιακών συνεπειών, φαίνεται ακόμη ότι εκτός από την Επαγγελματική εξουθένωση και την Εργασιακή Ικανοποίηση, οι κόμβοι της Σύγκρουσης Προσωπικής-Εργασιακής ζωής, οι Συναισθηματικές απαιτήσεις, η Αναγνώριση και η Ποιότητα ηγεσίας παρουσιάζουν στατιστικά σημαντικά βάρη -διαφορετικών κατευθύνσεων- σε ένα πλήθος άλλων κόμβων.

Συμπερασματικά, η διαγραμματική ανάλυση της τοπολογίας του δικτύου σε συνδυασμό με τα μέτρα κεντρικότητας, συνάθροισης και ισχύος καταδεικνύουν ότι οι αξιολογούμενοι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες του εργαλείου COPSQQ-III εντάσσονται σε μια αναμενόμενη διάταξη σύμφωνα και με τις υποθέσεις του θεωρητικού μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία. Παρατηρήθηκαν ομαδοποιήσεις των παραγόντων σε Πόρους και Απαιτήσεις, ενώ οι ψυχοκοινωνικοί δείκτες των εργασιακών συνεπειών τοποθετήθηκαν στο κέντρο των επιδράσεων. Η Επαγγελματική εξουθένωση βρίσκεται στην πορεία επιβάρυνσης της Υγείας. Στη διάσταση της κινητοποίησης βρέθηκε ότι ο κόμβος της Εργασιακής Ικανοποίησης είναι κεντρικότερος και πιο σημαντικός σε σχέση με την Εργασιακή Δέσμευση που είναι συγκριτικά πιο περιφερειακή και συνεπακόλουθη της Εργασιακής Ικανοποίησης. Ενδιαφέρουσα ήταν η τοποθέτηση της Πρόθεσης για αποχώρηση που βρίσκεται στο ενδιάμεσο των μονοπατιών θετικών και αρνητικών ψυχοκοινωνικών συνεπειών. Ο ρόλος του κόμβου της Σύγκρουσης Προσωπικής-Εργασιακής ζωής αξιολογήθηκε ως σημαντικός στις σχέσεις που οδηγούν στην Επαγγελματική εξουθένωση, ενώ η Αναγνώριση διαδραματίζει κομβικό ρόλο από την πλευρά των Πόρων που συμβάλουν στην Εργασιακή Ικανοποίηση.

Από τα ευρήματα, ειδικά των μέτρων ομαδοποίησης, συνάγεται το συμπέρασμα ότι οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι εργασίας παρουσιάζουν μια συνολική, συστημική

αλληλοσυσχέτιση με μικρές διακριτές ομαδοποιήσεις. Υποστηρίζεται συνεπώς η επικαλούμενη πολυπλοκότητά τους σε σχέση με τους φυσικούς ή τους χημικούς παράγοντες, αλλά και η δυσκολία των εταιρειών στην αποτελεσματική αντιμετώπισή τους (EU-OSHA, 2020; 2023).

Κλασική Ανάλυση Δικτύου συνόλου μεταβλητών μόνο για το επάγγελμα των οδηγών. Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε και πάλι Ανάλυση Δικτύου με τη χρήση της μεθόδου LASSO και της ρυθμιστικής παραμέτρου EBIC, εμπλουτίζοντας το δίκτυο με τις μεταβλητές της Οργανωσιακής Ταύτισης, της Σχετικής Αποστέρησης, της Ανάγκης για Ξεκούραση και της Αντίληψης Εργασιακού Κινδύνου. Στόχος της εμπλουτισμένης ανάλυσης ήταν η εξέταση του ρόλου των επιπλέον μεταβλητών, η εξέταση των μεταβολών στις σχέσεις μεταξύ των ψυχοκοινωνικών δεικτών (παραγόντων και συνεπειών) του ερωτηματολογίου COPSOQ-III και η αναζήτηση ευρημάτων που μπορούν να συμβάλλουν στη θεωρητική επέκταση του μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία.

Το δίκτυο που προέκυψε αποτελούταν από 26 κόμβους και 148 μη μηδενικές ακμές από το σύνολο των 325 δυνατών. Συνεπώς προέκυψε δείκτης σπανιότητας (sparsity) 0.545 επιδεικνύοντας και πάλι ικανοποιητική ισορροπία ανάμεσα στην πυκνότητα και την συσχέτιση.

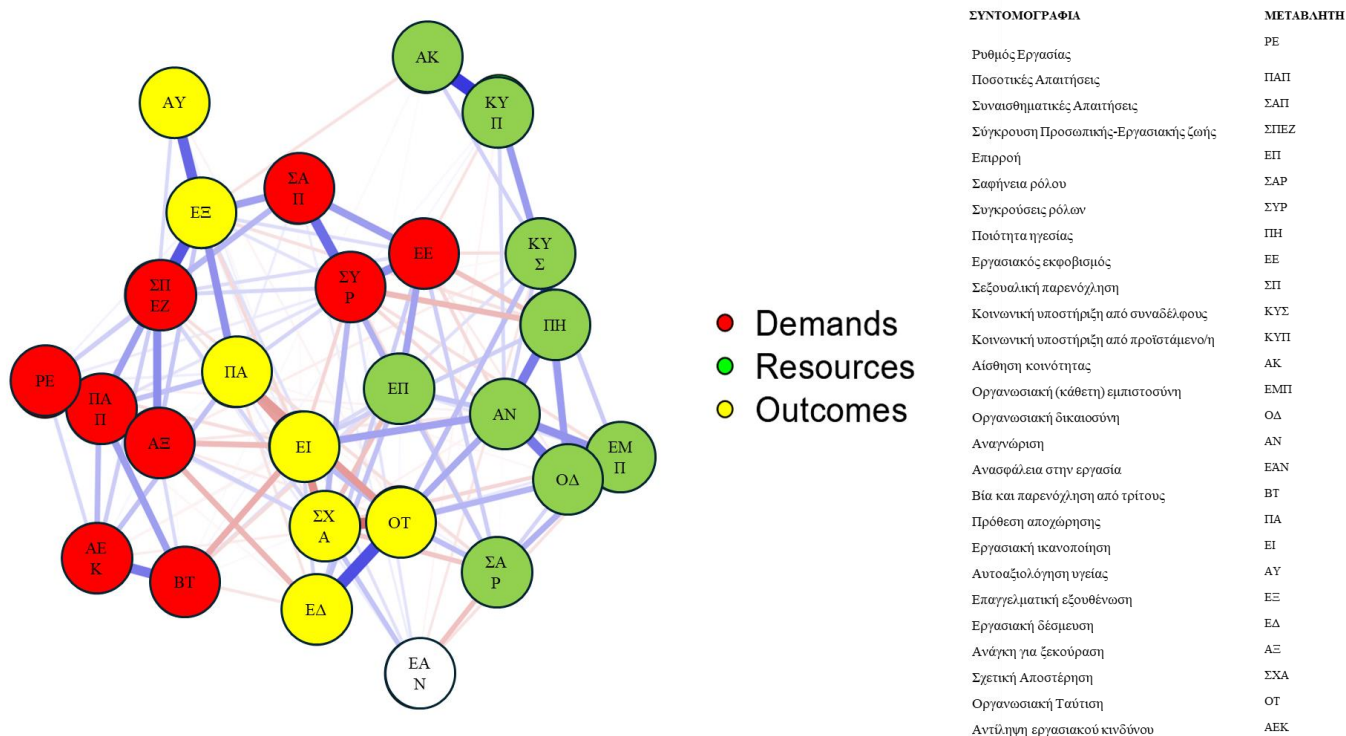
Πίνακας 3.36. Σύνοψη δικτύου (δείγμα οδηγών)

Αριθμός κόμβων	Αριθμός μη-μηδενικών ακμών	Σπανιότητας/Sparsity
26	148 / 325	0,545

Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε modularity analysis με χρήση του αλγορίθμου Lounain στο λογισμικό Gephi. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης έδειξαν την ύπαρξη μίας ισχυρής δομής του δικτύου με δείκτη $Q = 0,87$. Η modularity analysis παρουσίασε αυτή τη φορά τρεις διακριτές κοινότητες. Οι δύο ήταν σχεδόν όμοιες με την προηγούμενη εκτέλεση της δικτυακής ανάλυσης μόνο με τις μεταβλητές του εργαλείου COPSOQ III: μία με μεταβλητές που αφορούν Απαιτήσεις και η δεύτερη με μεταβλητές που αφορούν Πόρους. Και πάλι οι μεταβλητές που σχετίζονται με τις συνέπειες (Εργασιακή

Ικανοποίηση, Εργασιακή Δέσμευση, Επαγγελματική Εξουθένωση, Πρόθεση Αποχώρησης, Κατάσταση Υγείας), ενσωματώθηκαν στις δύο βασικές κοινότητες. Η τρίτη κατηγορία περιλαμβάνει τις μεταβλητές: Κοινωνική Υποστήριξη από Συναδέλφους και Αίσθηση Κοινότητας στην Εργασία. Στο παρακάτω γράφημα απεικονίζεται το δίκτυο που δημιουργήθηκε. Με πράσινο χρώμα απεικονίζονται οι παράγοντες που αποτελούν Πόρους, με κόκκινο χρώμα οι παράγοντες που αποτελούν Απαιτήσεις, με κίτρινο χρώμα οι μεταβλητές των συνεπειών, με πορτοκαλί χρώμα οι πρόσθετες μεταβλητές και με λευκό χρώμα η Εργασιακή ανασφάλεια.

Γράφημα 11. Δίκτυο συνόλου ψυχοκοινωνικών μεταβλητών μόνο για δείγμα οδηγών



Από την εικόνα της τοπολογίας φαίνεται ότι οι μεταβλητές της Ανάγκης για Ξεκούραση και της Αντίληψης Εργασιακού Κινδύνου βρίσκονται στην πλευρά των Απαιτήσεων της εργασίας. Ειδικά η Αντίληψη Εργασιακού Κινδύνου σχηματίζει ένα ζεύγος με τη Βία και Παρενόχληση από Τρίτους, δείχνοντας ότι η αίσθηση του κινδύνου πηγάζει κυρίως από καταστάσεις που αφορούν συγκρούσεις με επιβάτες. Το πλέγμα των

Απαιτήσεων της εργασίας έχει πλησιάσει τους κόμβους της Εργασιακής Ικανοποίησης και της Εργασιακής Δέσμευσης, ιδιαίτερα μέσα από τις νέες μεταβλητές της Ανάγκης για Ξεκούραση και της Αντίληψης Εργασιακού Κινδύνου, αποκαλύπτοντας ένα πιθανό συνδετικό μονοπάτι. Η μεταβλητή της Οργανωσιακής Ταύτισης βρίσκεται -αναμενόμενα- στην περιοχή των θετικών συνεπειών. Σχηματίζει ένα στενό ζεύγος κόμβων με τη Σχετική Αποστέρηση, το οποίο τοποθετείται ανάμεσα στην Εργασιακή Ικανοποίηση και την Εργασιακή Δέσμευση.

Μια σημαντική μεταβολή στην διάταξη του δικτύου είναι η μετατόπιση της μεταβλητής Επιρροή σε μια περιοχή που βρίσκονται οι κόμβοι των Συναισθηματικών Απαιτήσεων, των Συγκρούσεων ρόλου και του Εργασιακού εκφοβισμού. Η αλλαγή αυτή είναι πιθανώς αποκαλυπτική της αμφίπλευρης επίδρασης της Επιρροής στην εργασία των οδηγών: ο μεγαλύτερος έλεγχος συνοδεύεται και από μεγαλύτερες απαιτήσεις σε συναισθηματικό επίπεδο και προκαλεί περισσότερες συγκρούσεις. Σε σχέση με το προηγούμενο δίκτυο παραμένει σε περιφερειακή θέση το ζευγάρι των μεταβλητών της Αίσθησης κοινότητας στην εργασία και της Κοινωνικής υποστήριξης από συναδέλφους, όπως και της Εργασιακής ανασφάλειας (σε άλλο σημείο).

Προχωράμε στην ανάλυση του δικτύου με την παράθεση και ερμηνεία των μέτρων κεντρικότητας, ομαδοποίησης και ισχύος. Στα μέτρα κεντρικότητας παρατηρείται ότι στο εμπλουτισμένο δίκτυο η Οργανωσιακή Ταύτιση αποτελεί έναν κεντρικό κόμβο με ισχυρή επιρροή (Betweenness = 1.000, Closeness = 1.000, Strength = 1.000). Ταυτόχρονα, με βάση τις τιμές στο μέτρο Expected Influence = 0.389, φαίνεται ότι η μεταβλητή αυτή κυρίως δέχεται επιρροές από τους άλλους κόμβους. Ο ρόλος των κόμβων της Εργασιακής Ικανοποίησης και της Επαγγελματικής εξουθένωσης παραμένουν σημαντικοί, αν και με μειωμένες σχετικές τιμές κεντρικότητας. Η Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής είχε αυξημένες τιμές στα μέτρα κεντρικότητας Strength = 0.906 και κυρίως Expected Influence = 1.000, καταλαμβάνοντας έναν ακόμη πιο κεντρικό ρόλο στο δίκτυο. Από τις υπόλοιπες μεταβλητές που προστέθηκαν, η Σχετική Αποστέρηση παρουσιάζει υψηλές τιμές εγγύτητας (Closeness = 0.931) και ισχύος (Strength = 0.871), αλλά χαμηλή και αρνητική αναμενόμενη επιρροή (Expected influence

= -0.183). Οι τιμές δείχνουν ότι η Σχετική Αποστέρηση έχει κεντρικό ρόλο στο δίκτυο, αλλά ως ένα βαθμό ανεξάρτητο. Οι κόμβοι της Ανάγκης για ξεκούραση και της Αντίληψης Εργασιακού Κινδύνου παρουσίασαν μέτριου επιπέδου τιμές κεντρικότητας στην εγγύτητα (Closeness = 0.760 και 0.625 αντίστοιχα) και στην ισχύ (Strength = 0.750 και 0.501 αντίστοιχα).

Πίνακας 3.37. Μέτρα κεντρικότητας ανά δείκτη ψυχοκοινωνικού κινδύνου εργασίας (δείγμα οδηγών)

Variable	Network			Expected influence
	Betweenness	Closeness	Strength	
Ρυθμός εργασίας	0,061	0,670	0,631	0,651
Ποσοτικές απαιτήσεις	0,167	0,699	0,712	0,911
Συναισθηματικές απαιτήσεις	0,333	0,803	0,668	0,845
Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής	0,303	0,785	0,906	1,000
Επιρροή	0,045	0,768	0,616	0,461
Σαφήνεια ρόλου	0,045	0,693	0,574	0,164
Συγκρούσεις ρόλου	0,242	0,833	0,864	0,452
Ποιότητα ηγεσίας	0,455	0,801	0,725	0,451
Εργασιακός εκφοβισμός	0,015	0,759	0,746	0,447
Κοινωνική υποστήριξη από συναδέλφους	0,303	0,576	0,451	0,479
Κοινωνική υποστήριξη από προϊστάμενο/η	0,591	0,760	0,749	0,735
Αίσθηση (συναδελφικής) κοινότητας	0,045	0,524	0,328	0,339
Οργανωσιακή (κάθετη) εμπιστοσύνη	0,061	0,716	0,746	0,660
Οργανωσιακή δικαιοσύνη	0,182	0,786	0,830	0,883
Αναγνώριση	0,470	0,888	0,917	0,916
Εργασιακή ανασφάλεια	0,000	0,565	0,318	0,044
Βία και παρενόχληση από τρίτους	0,227	0,708	0,508	0,300
Πρόθεση αποχώρησης	0,485	0,894	0,697	0,181
Εργασιακή ικανοποίηση	0,530	0,926	0,947	-0,335

Πίνακας 3.37. Μέτρα κεντρικότητας ανά δείκτη ψυχοκοινωνικού κινδύνου εργασίας (δείγμα οδηγών)

Variable	Network			Expected influence
	Betweenness	Closeness	Strength	
Αυτοαξιολόγηση υγείας	0,000	0,662	0,294	0,321
Επαγγελματική εξουθένωση	0,545	0,836	0,933	0,917
Εργασιακή δέσμευση	0,212	0,870	0,543	0,301
Σχετική αποστέρηση	0,424	0,931	0,871	-0,183
Οργανωσιακή ταύτιση	1,000	1,000	1,000	0,389
Προσωπική ευαλωτότητα	0,000	0,625	0,501	0,447
Ανάγκη για ξεκούραση	0,273	0,760	0,750	0,367

Προχωρώντας στην ανάλυση των μέτρων ομαδοποίησης παρατηρείται ότι οι Ποσοτικές και οι Συναισθηματικές απαιτήσεις έχουν θετικές τιμές ομαδοποίησης (Barrat, Onnela, WS, Zhang), υποδεικνύοντας τον σχηματισμό μικρών υποομάδων μεταβλητών γύρω από αυτές. Αντιθέτως, η Εργασιακή ικανοποίηση, η Επαγγελματική εξουθένωση, η Σχετική Αποστέρηση και η Οργανωσιακή ταύτιση έχουν αρνητικές τιμές σε όλα τα μέτρα ομαδοποίησης, αποτυπώνοντας μια εικόνα όπου αυτές οι μεταβλητές-κόμβοι δεν είναι μέρος πυκνών υποομάδων. Οι αρνητικές τιμές μπορούν να εξηγηθούν αν ληφθεί υπόψη ότι οι συγκεκριμένες μεταβλητές δέχονται επιρροές -αντίθετης πολλές φορές κατεύθυνσης- από ένα πλήθος ψυχοκοινωνικών παραγόντων. Μια άλλη ερμηνεία σχετίζεται με την ανεξάρτητη λειτουργία αυτών των μεταβλητών ή με την αλληλεπίδρασή τους με παράγοντες που δεν εμπεριέχονται στο δίκτυο (π.χ. προσωπικοί πόροι, ατομικά χαρακτηριστικά, κοινωνικές συνθήκες κ.α.). Τέλος, οι αρνητικές τιμές ενδέχεται να οφείλονται στη μη καταλληλότητα των συγκεκριμένων μέτρων ομαδοποίησης για την ανάλυση ψυχολογικών μεταβλητών σε σταθμισμένα δίκτυα και με πραγματικά δείγματα (Costantini & Perugini, 2014). Ανεξαρτήτως των πιθανών ερμηνειών, τα αποτελέσματα υποστηρίζουν την υπόθεση ότι οι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες εργασίας δεν αποτελούν ανεξάρτητα μεταξύ τους χαρακτηριστικά, αλλά εντάσσονται σε συστήματα με διαρκείς και δυναμικές αλληλοσυνδέσεις.

Πίνακας 3.38. Μέτρα ομαδοποίησης ανά δείκτη ψυχοκοινωνικού κινδύνου εργασίας (δείγμα οδηγών)

Variable	Network			
	Barrat	Onnela	WS	Zhang
Ρυθμός εργασίας	1.287	0.265	0.938	0.317
Ποσοτικές απαιτήσεις	1.546	1.285	1.123	0.001
Συναισθηματικές απαιτήσεις	0.924	1.235	0.706	0.388
Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής	0.214	-0.009	0.066	-0.189
Επιρροή	-1.176	-0.529	-0.525	-0.854
Σαφήνεια ρόλου	0.005	-0.213	0.307	-0.035
Συγκρούσεις ρόλου	-0.856	-0.585	-0.658	-0.609
Ποιότητα ηγεσίας	0.987	2.032	0.739	0.235
Εργασιακός εκφοβισμός	-1.424	-0.293	-1.207	-0.238
Κοινωνική υποστήριξη από συναδέλφους	-0.639	-0.948	-0.648	-0.753
Κοινωνική υποστήριξη από προϊστάμενο/η	-1.290	-0.633	-1.080	-0.386
Αίσθηση (συναδελφικής) κοινότητας	-1.348	-1.506	-2.115	1.043
Οργανωσιακή (κάθετη) εμπιστοσύνη	0.876	1.919	0.938	0.895
Οργανωσιακή δικαιοσύνη	0.902	2.452	0.938	1.288
Αναγνώριση	-1.091	-0.357	-0.861	0.458
Εργασιακή ανασφάλεια	-0.248	-0.778	-0.219	-0.233
Βία και παρενόχληση από τρίτους	-0.854	-1.259	-0.912	-0.907
Πρόθεση αποχώρησης	0.162	-0.733	0.066	-0.533
Εργασιακή ικανοποίηση	-0.298	-0.425	-0.327	-0.624
Αυτοαξιολόγηση υγείας	2.602	0.386	2.920	3.862
Επαγγελματική εξουθένωση	-0.203	-0.170	-0.404	-0.778
Εργασιακή δέσμευση	-0.195	-0.373	-0.450	-0.734
Σχετική αποστέρηση	-0.169	-0.401	-0.103	-0.779
Οργανωσιακή ταύτιση	-0.459	-0.166	-0.404	-0.897
Προσωπική ευαλωτότητα	0.412	0.053	0.938	0.086
Ανάγκη για ξεκούραση	0.333	-0.253	0.236	-0.026

Από τον έλεγχο των αποτελεσμάτων στη μήτρα βαρών των συνεπειών φαίνεται ότι από τις μεταβλητές που προστέθηκαν η Σχετική Αποστέρηση παρουσιάζει ένα πλέγμα

αρνητικών συσχετίσεων με την Εργασιακή Ικανοποίηση (-0.173) και την Οργανωσιακή Ταύτιση (-0.230), επίσης αρνητικές -αλλά μικρότερης ισχύος- με τους παράγοντες που σχετίζονται με τον Ρόλο στην εργασία, και θετικές αντίστοιχης ισχύος με μια σειρά ψυχοκοινωνικών παραγόντων που αφορούν Απαιτήσεις του περιεχομένου της εργασίας. Η Οργανωσιακή Ταύτιση, εκτός από αρνητική σχέση με τη Σχετική Αποστέρηση έχει αρνητική σχέση με την Πρόθεση Αποχώρησης (-0.154) και θετική με την Εργασιακή Δέσμευση (0.269), την Εργασιακή Ικανοποίηση (0.101) και με άλλους παράγοντες που αποτελούν πόρους του Οργανωσιακού πλαισίου (Αναγνώριση, Οργανωσιακή δικαιοσύνη). Η Αντίληψη Εργασιακού Κινδύνου λαμβάνει θετικές εισροές (0.203) από τον παράγοντα Βία και παρενόχληση από τρίτους. Η Ανάγκη για ξεκούραση παρουσιάζει θετικές σχέσεις με τους παράγοντες της Σύγκρουσης Προσωπικής-Εργασιακής ζωής (0.174), του Ρυθμού εργασίας (0.218) και αρνητικές χαμηλότερης ισχύος με διάφορους παράγοντες πόρων (π.χ. Αναγνώριση), καταδεικνύοντας ότι το οργανωσιακό πλαίσιο έχει τη δυνατότητα να ανακουφίσει τους εργαζόμενους από την αίσθηση της κόπωσης.

Τέλος, πραγματοποιήθηκε έλεγχος της σταθερότητας του δικτύου με την εκτέλεση μη παραμετρικού Bootstrapping με 1000 βήματα. Προέκυψε ικανοποιητική σταθερότητα των ακμών και της κεντρικότητας του δικτύου.

Συμπερασματικά, η διαγραμματική ανάλυση της τοπολογίας του δικτύου σε συνδυασμό με τα μέτρα κεντρικότητας, συνάθροισης και ισχύος καταδεικνύουν ότι οι μεταβλητές που προστέθηκαν κατέλαβαν σημαντικό ρόλο στο δίκτυο με σημαντικότερη την Οργανωσιακή ταύτιση. Η Αντίληψη Εργασιακού Κινδύνου και η Ανάγκη για ξεκούραση τοποθετούνται ως παράγοντες απαιτήσεων που πηγάζουν από το περιεχόμενο της εργασίας, με την πρώτη να συνδέεται στενά με τη Βία και Παρενόχληση που αντιμετωπίζουν οι οδηγοί από τρίτους (επιβάτες, οδηγούς άλλων οχημάτων, κ.α.). Η Ανάγκη για ξεκούραση εντάσσεται σε ένα πυκνότερο πλέγμα γύρω από τις Ποσοτικές απαιτήσεις. Η Σχετική Αποστέρηση τοποθετείται σε κεντρική θέση, η οποία υποστηρίζεται και από τα μέτρα κεντρικότητας. Από την άλλη μεριά, τα μέτρα ομαδοποίησης δείχνουν ότι ο ρόλος της δεν είναι συνεκτικός και πιθανώς να επηρεάζεται από παράγοντες που δεν περιλαμβάνονται στο δίκτυο.

Τα ευρήματα, και ειδικά τα μέτρα ομαδοποίησης, ανέδειξαν την πολυπλοκότητα και τη δυναμική αλληλεπίδραση μεταξύ των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας. Πιθανώς ο εμπλουτισμός του δικτύου με τις μεταβλητές της Οργανωσιακής ταύτισης και της Σχετικής Αποστέρησης να προσθέτει χρήσιμα επίπεδα ανάλυσης των ψυχοκοινωνικών παραγόντων καθώς εννοιολογικά και λειτουργικά καλύπτουν περισσότερο την κοινωνική διάσταση του ορισμού των παραγόντων.

Συζήτηση

Στο σημείο αυτό θα συζητηθούν τα κύρια ευρήματα της παρούσας έρευνας σε αντιστοιχία με τις ερευνητικές υποθέσεις και σε παραβολή με τα υφιστάμενα δεδομένα της βιβλιογραφίας. Σκοπός της έρευνας ήταν η εκτίμηση -σε ποσοτικές τιμές- των ΨΚΕ στους εργαζομένους στις μεταφορές και η διερεύνηση σημαντικών σχέσεων των ΨΚΕ με κρίσιμες επιπτώσεις στην ατομική και οργανωσιακή ευημερία. Η θεωρητική προσέγγιση είχε ως κεντρικό πυλώνα το μοντέλο Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία (Demerouti et al., 2001) και επιχείρησε να εμπλουτίσει την οπτική μέσα από τη συστηματική θεώρηση των πολλαπλών σχέσεων των ΨΚΕ και την προσθήκη κοινωνιοψυχολογικών μηχανισμών. Τα αποτελέσματα ανέδειξαν ως κυριότερους ΨΚΕ, και με υψηλές τιμές, την Ποιότητα Ηγεσίας, τη Σύγκρουση Ρόλου, την Αναγνώριση, τον Ρυθμό Εργασίας και την Επιρροή.

Ενισχύθηκε, ότι το πλέον επιβαρυνόμενο επάγγελμα είναι αυτό του οδηγού αστικών συγκοινωνιών (Kompier, 1996; Tse et al., 2006; Useche et al., 2018), ενώ επισημάνθηκαν σημαντικές διαφορές με βάση την περιοχή και την ηλικία, με τους εργαζομένους 55 ετών και άνω να βρίσκονται σε υψηλότερο ψυχοκοινωνικό κίνδυνο. Τα αποτελέσματα έδωσαν επίσης μία συγκριτική εικόνα της επιβάρυνσης από τους ΨΚΕ των εργαζομένων στις μεταφορές αφενός σε σχέση με άλλους εργασιακούς πληθυσμούς στην Ελλάδα και αφετέρου σε σχέση με παρόμοιους πληθυσμούς στο εξωτερικό. Σε όλες τις συγκρίσεις, το δείγμα της παρούσας έρευνας σημείωσε υψηλότερες τιμές στους δείκτες πίεσης στην εργασία (Job Strain).

Η διερεύνηση των σχέσεων μεταξύ των ΨΚΕ επιβεβαίωσε τις πολλαπλές συσχετίσεις μεταξύ τους, οι οποίες υποστηρίζουν τη δικτυακή θεώρηση του ζητήματος. Ταυτόχρονα αποκάλυψε ισχυρές συσχετίσεις με την Οργανωσιακή Ταύτιση και τη Σχετική Αποστέρηση, ακόμη και μεταβλητών που εμπεριέχουν περισσότερο μία σωματική διάσταση (λ.χ. Ανάγκη για Ξεκούραση). Οι δύο αυτές μεταβλητές αποτέλεσαν τους βασικούς προβλεπτικούς παράγοντες στα μοντέλα που κατασκευάστηκαν για την κατάταξη των εργαζομένων σε επίπεδα κινδύνου. Τόσο η παραγοντική ανάλυση όσο και η δικτυακή ανάλυση υποστήριξαν τη βασική δομή των δύο διαστάσεων -Απαιτήσεις και Πόροι- του θεωρητικού μοντέλου στο οποίο στηρίχτηκε η έρευνα. Η δικτυακή ανάλυση

προσέφερε νέες δυνατότητες κατανόησης, εφαρμογής και ερμηνείας των ΨΚΕ μέσα από το μοντέλο Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία, καθώς προσδιορίστηκαν κρίσιμοι παράγοντες-κόμβοι και αποτυπώθηκαν με μεγαλύτερη σαφήνεια τα μονοπάτια επιδείνωσης της υγείας και κινητοποίησης. Επιπλέον, ενισχύθηκε η υπόθεση περί ύπαρξης αμφίδρομων σχέσεων και η πολλαπλότητα των συνδέσεων μεταξύ των ΨΚΕ.

Προχωράμε σε μία λεπτομερέστερη συνόψιση των αποτελεσμάτων ξεκινώντας από το περιγραφικό σκέλος ώστε να συζητηθεί η εικόνα που διαμορφώθηκε για τους ΨΚΕ στον τομέα των μεταφορών. Οι επικρατέστεροι ΨΚΕ και μάλιστα με τιμές άνω του 50/100 στους δείκτες του COPSQ αφορούν την ηγεσία, τις διοικητικές διαδικασίες και την κουλτούρα εντός του οργανισμού (ποιότητα ηγεσίας, σύγκρουση ρόλων, αναγνώριση, οργανωσιακή δικαιοσύνη) και έπονται παράγοντες που σχετίζονται με το ίδιο το αντικείμενο της εργασίας (ρυθμός εργασίας, επιρροή, συναισθηματικές απαιτήσεις) (Hernández-Rodríguez et al., 2022). Ως προς τον Ρυθμό εργασίας και την Επιρροή ήταν αναμενόμενα υψηλές οι τιμές κινδύνου, τόσο με βάση τις άλλες έρευνες στον Ελληνικό πληθυσμό (Kotsakis et al., 2025; Zigkiri et al., 2021), όσο και με βάση τις έρευνες σε εργαζομένους στις μεταφορές (Machin & Hoare, 2008; S. E. Peters et al., 2021a; Tse et al., 2006; Useche, Gómez, et al., 2018). Ήταν λιγότερο αναμενόμενη η υψηλότερη -συγκριτικά- αξιολόγηση κινδύνου για την Ποιότητα Ηγεσίας, αφού εντοπίστηκε ξεχωριστά σε λίγες έρευνες σε παρόμοιους εργασιακούς πληθυσμούς και όχι στις πρώτες θέσεις (Useche et al., 2019). Πιθανές ερμηνείες μπορούν να συνδεθούν με δύο συνθήκες που είχαν σημαντική επίπτωση στις εργασιακό περιβάλλον των μεταφορών. Καταρχάς, όπως αναφέρθηκε και στην αρχική περιγραφή του πλαισίου των μεταφορών, η πανδημία του COVID-19 έφερε -έστω και πρόσκαιρα- μείωση του φόρτου εργασίας και της επιβάρυνσης από την επαφή με επιβάτες (Farzanegan et al., 2021). Οπότε οι αντίστοιχοι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες ενδεχομένως να αξιολογήθηκαν -συγκριτικά- χαμηλότερα για το λόγο αυτό. Δεύτερον, η αιτία αυτού του λιγότερο αναμενόμενου αποτελέσματος μπορεί να αναζητηθεί στην επίδραση του σιδηροδρομικού δυστυχήματος των Τεμπών που συνέβη λίγους μήνες πριν τη συλλογή των ερευνητικών δεδομένων. Θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι το γεγονός επηρέασε

επιβαρυντικά το αίσθημα ψυχοκοινωνικής ασφάλειας που βιώνουν οι εργαζόμενοι στους μεγάλους οργανισμούς μεταφορών με αντίστοιχη επίπτωση στην αξιολόγηση της ηγεσίας των οργανισμών (Amoadu et al., 2023). Αν δε, εξετάσουμε τα αποτελέσματα ερευνών σε εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα -όπως ήταν αρκετοί συμμετέχοντες στην παρούσα έρευνα- τότε θα δούμε ότι οι αντιλήψεις περί δικαιοσύνης (Fida et al., 2011) και η ποιότητα της διοίκησης (Pastare et al., 2020) ανήκαν στους υψηλότερα αρνητικούς παράγοντες. Σε άλλες έρευνες σε εργαζομένους στις μεταφορές ή σε οδηγούς ειδικότερα αναδείχθηκε ως κρίσιμος παράγοντας κινδύνου η Υποστήριξη από Προϊστάμενο (Biggs et al., 2009; Kresal et al., 2017; Peters et al., 2021; Tse et al., 2007), που σχετίζεται με την αξιολόγηση των σχέσεων με την ιεραρχία και την οργανωσιακή κουλτούρα. Είναι ενδιαφέρον να αναφερθεί βέβαια, ότι σε κάποιες από αυτές τις έρευνες ο αναφερόμενος ψυχοκοινωνικός κίνδυνος ήταν «έλλειψη σεβασμού από τη διοίκηση» (Kresal et al., 2017) που πιθανώς να βρίσκεται εγγύτερα στον παράγοντα Αναγνώριση και «έλλειψη εμπιστοσύνης» (Peters et al., 2021) που στην παρούσα εκτιμήθηκε ξεχωριστά ως παράγοντας. Σημειώνεται, ότι στο παρόν ερωτηματολόγιο υπήρχε σαφής διατύπωση στις ερωτήσεις που αφορούσαν τον/ην άμεσο/η προϊστάμενο/η, οπότε μειώθηκε η πιθανότητα σύγχυσης των αξιολογήσεων μεταξύ ανώτατης ηγεσίας του οργανισμού και άμεσης ιεραρχίας. οι εργαζόμενοι που βιώνουν εργασιακή πίεση και εκτιμούν ότι ο οργανισμός στον οποίο εργάζονται δεν διαχειρίζεται επαρκώς τους ΨΚΕ, είναι πιθανότερο να υιοθετήσουν αντιπαραγωγικές συμπεριφορές (Bowling et al., 2010; Meier & Spector, 2013). Θα μπορούσε επίσης να υποστηριχθεί ότι η υψηλή αξιολόγηση κινδύνου στην ποιότητα ηγεσίας συνδέεται με μία διεργασία κοινωνικής απόδοσης αιτίων, η οποία έχει προστατευτικό ρόλο σύμφωνα με τη θεωρία του Weiner (1986) - όταν η απόδοση ενός αρνητικού ερεθίσματος γίνει σε εξωτερικά αίτια δεν θίγεται η αυτο-εκτίμηση του ατόμου. Μία υπόθεση που συνάδει με τα ευρήματα της πρώτης έρευνας. Μία τέτοια ερμηνεία ενισχύεται και από το γεγονός ότι η αξιολόγηση για τους άμεσους προϊσταμένους ήταν καλύτερη. Οπότε οι συμμετέχοντες επέλεξαν να «δείξουν» εκείνους με τους οποίους έχουν μικρότερη αλληλεπίδραση ή σχεδόν μηδενική σχέση.

Στον αντίποδα, η Σεξουαλική Παρενόχληση αξιολογήθηκε χαμηλότερα, όπως και η Αίσθηση (Συναδελφικής) Κοινότητας. Η χαμηλή αξιολόγηση του μεν πρώτου παράγοντα αποδίδεται περισσότερο στα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά του δείγματος (η πλειοψηφία ήταν άνδρες και οδηγοί). Ως προς την Αίσθηση Κοινότητας επισημαίνονται διαχρονικά θετικές αξιολογήσεις (Kotsakis et al., 2025; Zigkiri et al., 2021) και μόνο περιορισμένα αρνητικά αποτελέσματα (Hernández-Rodríguez et al., 2022). Αυτό που αξίζει να σημειωθεί είναι ότι και στο κάτω άκρο της επικινδυνότητας τοποθετήθηκαν παράγοντες που αφορούν τις σχέσεις και τις αλληλεπιδράσεις των εργαζομένων εντός της εργασίας τους.

Εξετάζοντας τις αξιολογήσεις των ΨΚΕ σε θεωρητικό επίπεδο φαίνεται ότι υπάρχει ένα μείγμα διαστάσεων που κατηγοριοποιούνται στις Απαιτήσεις (Ρυθμός εργασίας, Συναισθηματικές Απαιτήσεις και Συγκρούσεις Ρόλου) και στους Πόρους (Ποιότητα ηγεσίας, Αναγνώριση, Επιρροή, Οργανωσιακή Δικαιοσύνη). Μία πρώτη παρατήρηση είναι ότι οι εργαζόμενοι στις μεταφορές αξιολογούν υψηλότερα των ψυχοκοινωνικό κίνδυνο που προέρχεται από εργασιακούς παράγοντες πόρων και ακολούθως από τις Απαιτήσεις της εργασίας τους. Μία δεύτερη παρατήρηση έχει να κάνει με την πρακτικότητα και θεωρητική επάρκεια του μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία, το οποίο προσφέρει -αξιοποιώντας τα εμπειρικά δεδομένα- μία διαυγή εικόνα για τις εργασιακές συνθήκες. Τα δύο άλλα κυρίαρχα θεωρητικά μοντέλα αξιοποιούν μόνο μέρος των ψυχοκοινωνικών διαστάσεων και μάλιστα επικεντρώνονται σε μεταβλητές που δεν ήταν υψηλότερα στις αξιολογήσεις (π.χ. ποσοτικές απαιτήσεις για το μοντέλο Απαιτήσεων-Ελέγχου στην Εργασία). Συνεπώς, η ευελιξία που διακρίνει το μοντέλο Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker et al., 2023) αποτελεί πράγματι ένα σημαντικό πλεονέκτημα για την κατανόηση και ερμηνεία των αποτελεσμάτων.

Η συνολική επισκόπηση των τιμών των ΨΚΕ, συγκριτικά με άλλους επαγγελματικούς κλάδους, επιβεβαίωσαν τις ιδιαιτερότητες του τομέα μεταφορών και υποστήριξαν εμπειρικά μία από τις βασικές ερευνητικές υποθέσεις περί διαφοροποίησης των ΨΚΕ ανά επαγγελματικό πλαίσιο (Demerouti et al., 2001). Οι

υψηλότεροι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες κινδύνου αφορούσαν οργανωσιακά χαρακτηριστικά και διαστάσεις που προσδιορίζουν τη θέση του εργαζομένου μέσα στο εργασιακό πλαίσιο (ρόλος και διαπροσωπικές σχέσεις). Θα μπορούσε μάλιστα να ειπωθεί ότι ο τομέας των μεταφορών χαρακτηρίζεται από μία προβληματική εικόνα για τα βασικά συστατικά του Οργανωσιακού Κεφαλαίου (Atkeson & Kehoe, 2002; Sussland, 2017) των εταιρειών που δραστηριοποιούνται στον κλάδο. Αυτή η επισήμανση αποκτά ιδιαίτερη σημασία αν ληφθεί υπόψη ότι οι οργανισμοί που απασχολούν την πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην παρούσα αποτελούν φορείς του ευρύτερου δημοσίου τομέα που δραστηριοποιούνται στον χώρο των αστικών συγκοινωνιών.

Σε ακόμη ευρύτερο επιστημολογικό επίπεδο τα πρώτα περιγραφικά αποτελέσματα δικαιολογούν την επιλογή της έρευνας για προσέγγιση των ΨΚΕ μέσα από την κοινωνιοψυχολογική ματιά σε συνδυασμό με διεπιστημονικά εργαλεία (Cremer et al., 2011). Η ηγεσία και η επιρροή αποτελούν δύο από τα βασικότερα θέματα έρευνας στην Κοινωνική Ψυχολογία (Hogg, 2010), αν και στη συγκεκριμένη περίπτωση η έννοια της επιρροής σχετίζεται περισσότερο με τον αντιλαμβανόμενο έλεγχο που διαθέτουν οι εργαζόμενοι στην εργασία τους. Και σε αυτήν την περίπτωση όμως οι προαναφερθέντες ψυχοκοινωνικοί παράγοντες (Ποιότητα ηγεσίας, Αναγνώριση, Επιρροή, Οργανωσιακή Δικαιοσύνη και Συγκρούσεις ρόλου), με υψηλές αξιολογήσεις κινδύνου εκ μέρους των συμμετεχόντων, βρίσκονται στο πεδίο ενδιαφέροντος και μελέτης της Κοινωνικής Ψυχολογίας ως σχετιζόμενα με τη δυναμική των ομάδων, τη θέση του ατόμου εντός ευρύτερων οργανωσιακών και κοινωνικών πλαισίων κ.α. (Rast et al., 2016; Tyler & Smith, 1998). Σε επόμενες παραγράφους θα εξηγηθεί περαιτέρω η συνεισφορά της κοινωνιοψυχολογικής οπτικής στην ερμηνεία των αποτελεσμάτων. Προς το παρόν η συζήτηση θα συνεχιστεί με την ανάλυση των βασικών περιγραφικών ευρημάτων.

Ως προς τις μεταβλητές εργασιακών συνεπειών, ο υψηλότερος κίνδυνος εντοπίστηκε στην Εργασιακή Ικανοποίηση (υψηλή τιμή κινδύνου = χαμηλή ικανοποίηση) και στην Επαγγελματική Εξουθένωση. Παρατηρείται λοιπόν μία έκβαση προς την πλευρά των θετικών διαστάσεων (Εργασιακή Ικανοποίηση) και μία -σχεδόν όμοιου μεγέθους- επίπτωση προς την πλευρά των αρνητικών επιδράσεων. Η θετική και αρνητική πλευρά

προκύπτει αφενός εννοιολογικά και αφετέρου μέσα από το σχήμα του θεωρητικού μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία. Σχολιάζεται ακόμη ότι και η Επαγγελματική Εξουθένωση και η Εργασιακή Ικανοποίηση ως έννοιες λαμβάνουν υπόψη τη θέση του εργαζομένου εντός του εργασιακού πλαισίου, την αντίληψη των «άλλων» και τις αλληλεπιδράσεις μαζί τους, όπως επίσης και την αλληλεπίδραση με την ίδια την εργασία (Karanika-Murray et al., 2015; Manisera et al., 2010; Maslach et al., 1997; Maslach & Leiter, 2016). Το ίδιο ισχύει και για την Εργασιακή Δέσμευση που ακολούθησε αμέσως μετά σε επικινδυνότητα (Schaufeli et al., 2009).

Συνεπώς και στα αποτελέσματα ανακύπτει άμεσα η ανάγκη εμπλουτισμού της ερμηνείας των ΨΚΕ μέσα από την κοινωνιοψυχολογική οπτική (Maslach, 1981). Είναι μάλιστα ενδιαφέρον ότι η Αυτοαξιολόγηση της Υγείας που είναι αποκλειστικά ατομικό χαρακτηριστικό συγκέντρωσε χαμηλή τιμή κινδύνου. Μία ερμηνεία θα μπορούσε να υποστηρίξει ότι από τη στιγμή που οι υψηλότεροι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες κινδύνου σχετίζονταν περισσότερο με χαρακτηριστικά του οργανωσιακού πλαισίου, ήταν αναμενόμενο και οι σοβαρότερες συνέπειες να εντοπίζονταν σε διαστάσεις όπως η Επαγγελματική Εξουθένωση και η Εργασιακή Ικανοποίηση που έχουν μία έντονη πλαίσιακή αναφορά. Σε παρόμοια κατεύθυνση επισημαίνεται ότι τόσο η Επαγγελματική Εξουθένωση όσο και η Εργασιακή Ικανοποίηση αποτελούν συνέπειες με σαφέστατη σύνδεση με την ίδια την εργασία -οφείλονται δηλαδή (σχεδόν) αποκλειστικά σε αυτήν (Maslach & Leiter, 2016; WHO & ILO, 2022). Η επισήμανση αυτή πιθανώς να αποκτά μεγαλύτερο νόημα σε αντιπαράθεση και πάλι με την Αυτοαξιολόγηση της Υγείας, η οποία μπορεί να σχετίζεται με πλείστους εξωεργασιακούς παράγοντες. Οι τιμές επικινδυνότητας των εργασιακών συνεπειών είναι μια αναμενόμενη αντανάκλαση των υψηλών τιμών ψυχοκοινωνικών παραγόντων κινδύνου και εξηγεί τη χειρότερη θέση του τομέα των μεταφορών σε σχέση με άλλους εργασιακούς πληθυσμούς. Άλλωστε μία από τις ερευνητικές υποθέσεις με βάση τη βιβλιογραφία ήταν ότι οι εργαζόμενοι στις μεταφορές βρίσκονται στις πρώτες θέσεις στην επιβάρυνση από ψυχοκοινωνικούς παράγοντες (EU-OSHA, 2020; Snijders et al., 2023).

Ένα εύρημα που προκάλεσε ιδιαίτερο προβληματισμό ήταν η ανάδειξη σημαντικών διαφορών κατά τη σύγκριση των υπολογιζόμενων δεικτών Πίεσης στην εργασία (Job Strain) μεταξύ του δείγματος της παρούσας και των αποτελεσμάτων άλλων ερευνών σε παρόμοια επαγγέλματα. Παρόλο που εν πολλοίς υποστηρίζεται η πρωταρχική θεωρητική υπόθεση ότι ο συνδυασμός των αλληλεπιδράσεων είναι μοναδικός για κάθε εργασιακό περιβάλλον (Bakker & Demerouti, 2007), αλλά και ότι στην Ελλάδα αναμένονται υψηλότερες τιμές ΨΚΕ (Niedhammer et al., 2012), η διαφορά στις τιμές των δεικτών κρίνεται αρκετά ευρεία. Μία αρχική, γραμμική ερμηνεία είναι ότι από τη στιγμή που προσδιορίστηκαν υψηλές τιμές στους ΨΚΕ, αντίστοιχα υψηλές θα ήταν οι τιμές των δεικτών Πίεσης στην εργασία. Από την άλλη πλευρά ίσως να εγερθούν αμφιβολίες για την εγκυρότητα των υποκειμενικών αξιολογήσεων. Οι αμφιβολίες αυτές μπορούν όμως να καμφθούν αφενός με βάση τους ελέγχους αξιοπιστίας που διενεργήθηκαν στα εργαλεία και αφετέρου με σύγκριση με άλλους δείκτες ευημερίας και ικανοποίησης του Ελληνικού πληθυσμού όπως παρακολουθούνται σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, οι οποίοι βασίζονται τόσο σε υποκειμενικές απαντήσεις όσο και σε αντικειμενικά στοιχεία (ΕΛΣΤΑΤ, Ευρωβαρόμετρο, κλπ).

Η περιγραφική ανάλυση ανέδειξε άμεσα τις κατηγορίες εργαζομένων με τη μεγαλύτερη επιβάρυνση από τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες. Οι οδηγοί αστικού λεωφορείου (και τρόλεϊ), κυρίως στην Αθήνα και αμέσως πιο πίσω στη Θεσσαλονίκη, ηλικίας 55 και άνω αναγνωρίζονται ως οι εργαζόμενοι στις μεταφορές με τον υψηλότερο ψυχοκοινωνικό κίνδυνο εργασίας. Το επάγγελμα του οδηγού λεωφορείου κατατάσσεται διαχρονικά στα πιο επιβαρυμένα επαγγέλματα ως προς τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες (Cendales-Ayala et al., 2017; Hernández-Rodríguez et al., 2022; Tse et al., 2006; S. Useche, Cendales, et al., 2018; S. Useche et al., 2017), οπότε το εύρημα αυτό συμβαδίζει με την υπάρχουσα βιβλιογραφία και υποστηρίζει τις ερευνητικές υποθέσεις. Ομοίως ενισχύονται προηγούμενα ευρήματα για τον υψηλότερο κίνδυνο για οδηγούς μεγάλης ηλικίας και ειδικά άνω των 55 ετών (Draaijer et al., 2022; Staplin et al., 1997). Οι υψηλές τιμές ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία αποκτούν επιπλέον κρισιμότητα, λαμβάνοντας υπόψη το ότι το αρνητικό σπινάλ εξάντλησης (Demerouti et al., 2001),

γίνεται εντονότερο για τους εργαζομένους που βρίσκονται ήδη σε κατάσταση υψηλής ή χρόνιας επαγγελματικής εξουθένωσης (Bakker, Xanthopoulou, et al., 2023). Αν μάλιστα αυτό το εύρημα -αυξημένος ψυχοκοινωνικός κίνδυνος για τους άνω των 55 ετών- συνδυαστεί με το ότι οι ψυχολογικοί πόροι θεωρούνται αναγκαίοι για τους εργαζόμενους όσο μεγαλώνουν (Kafka et al., 2021) εξηγείται περισσότερο το γιατί οι υψηλότεροι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι προέρχονται από παράγοντες όπως η Ποιότητα Ηγεσίας, η Αναγνώριση, η Οργανωσιακή Δικαιοσύνη και η Επιρροή. Ταυτόχρονα καθίσταται ένα χρήσιμο εύρημα σε πρακτικό επίπεδο, καθώς καθοδηγεί τους οργανισμούς μεταφορών προς την κατάλληλη διαχείριση των οδηγών τους για την εξασφάλιση βιώσιμης και ασφαλούς μεταφοράς (T. Chen et al., 2019).

Γενικότερα, από τα αποτελέσματα διαπιστώθηκε ότι οι ΨΚΕ διαφοροποιούνται σημαντικά ανάμεσα στις ειδικότητες που απασχολούνται στον τομέα των μεταφορών, όπου εκτός από τους οδηγούς ξεχώρισε και η ειδικότητα του ελεγκτή εισιτηρίων για τον υψηλό ψυχοκοινωνικό κίνδυνο εργασίας. Στην ειδικότητα του ελεγκτή εισιτηρίων εντοπίζεται μία αξιοσημείωτη έλλειψη ερευνητικών δεδομένων, παρόλο που έχει αναδειχθεί ο κίνδυνος έκθεσης των ελεγκτών εισιτηρίων σε διάφορες μορφές βίας από τρίτους (Assunção & Medeiros, 2015; Piquero et al., 2013). Οι σημαντικές διαφοροποιήσεις που εντοπίστηκαν στους εργαζομένους διαφορετικών ειδικοτήτων και διαφορετικών κλάδων υποστηρίζουν την κύρια θεωρητική υπόθεση ότι κάθε επάγγελμα και κάθε οργανισμός σχηματίζει μια ξεχωριστή εργασιακή πραγματικότητα (Fernandes & Pereira, 2016) και ότι οι ΨΚΕ θα διαφέρουν ανά εργασιακό πλαίσιο (Bakker & Demerouti, 2007; Leka & Jain, 2010). Φαίνεται επίσης η σημασία της συμπερίληψης των χαρακτηριστικών του πλαισίου στην κατανόηση και ερμηνεία των ΨΚΕ, η χρησιμότητα προσαρμοσμένων μελετών που θα συνθέτουν τις πολλαπλές πηγές ΨΚΕ και η αναγκαιότητα αναστροφής της μονάδας ανάλυσης από το ατομικό στο ομαδικό, επαγγελματικό, οργανωσιακό, κοινωνικό (Álvarez et al., 2016; Cahill, 1996; Correia, 2018; Leka et al., 2017). Σε αυτό συνηγορούν και τα αποτελέσματα στην (εθελούσια) επαγγελματική ταυτοτική υπαγωγή. Τα σχετικά αποτελέσματα έδειξαν ότι οι οδηγοί πρωτίστως έχουν διαμορφώσει μία διακριτή και ισχυρή επαγγελματική ταυτότητα. Εκτός

της ενδιαφέρουσας αυτής διαπίστωσης, η οποία συμβαδίζει με παρόμοια αποτελέσματα σε οδηγούς τρένων (Laniray, 2013), παρατηρήθηκαν σημαντικές διαφορές στις αξιολογήσεις των ΨΚΕ και στους υπολογιζόμενους δείκτες πίεσης στην εργασία, ανάλογα με την επιλογή της επαγγελματικής ταυτότητας. Για την ακρίβεια, παρατηρήθηκε ότι η ταύτιση με τον ρόλο του «επαγγελματία» και η από-ταύτιση με τον εαυτό, συνδέεται με υψηλότερες τιμές ψυχοκοινωνικών κινδύνων και πίεσης στην εργασία. Τα ευρήματα αυτά υποστηρίζουν την επίδραση της Κοινωνικής Ταυτότητας σε πτυχές της ατομικής και οργανωσιακής ευημερίας (Dick & Haslam, 2012; S. A., Haslam & van Dick, 2011; Haslam & Reicher, 2006; Marmot & Wilkinson, 2006; Maslach, 1981) και δικαιολογούν την επιμονή της διατριβής για επανένωση της κοινωνιοψυχολογικής θεωρίας με το οργανωσιακό πλαίσιο (David et al., 2010; Rast et al., 2016).

Από την ανάλυση των συσχετίσεων προέκυψε πλήθος στατιστικά σημαντικών συσχετίσεων, και σε πολλές περιπτώσεις ισχυρών, μεταξύ των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας. Οι ισχυρές συσχετίσεις εντοπίστηκαν μάλιστα μεταξύ των παραγόντων που αξιολογήθηκαν υψηλότερα σε κίνδυνο, π.χ. Ποιότητα Ηγεσίας με Αναγνώριση και Οργανωσιακή Δικαιοσύνη. Το εύρημα αυτό συμβαδίζει με την υπάρχουσα βιβλιογραφία, η οποία έχει αναγνωρίσει την ισχυρή συσχέτιση των ψυχοκοινωνικών παραγόντων, όχι μόνο με αρνητικές επιδράσεις στην ατομική και οργανωσιακή ευημερία, αλλά και μεταξύ τους (EU-OSHA, 2012; ILO/WHO, 1986, Leka & Cox, 2008). Η ισχυρή σχέση μεταξύ Ποιότητας Ηγεσίας και Αναγνώρισης, μπορεί να ερμηνευτεί ως μια ένδειξη ανταποδοτικότητας: «Αφού δε με αναγνωρίζουν ως εργαζόμενο, δεν τους αναγνωρίζω ως Ηγέτες του οργανισμού» (Gouldner, 1960; Rousseau, 1989). Από τα περιγραφικά στοιχεία, είναι ήδη αρκετά σαφές ότι οι συμμετέχοντες αισθάνονται έλλειψη αναγνώρισης. Από τις συσχετίσεις θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι αυτή την αναγνώριση την αναμένουν από την ηγεσία του οργανισμού και όταν δεν παρέχεται επαρκώς, αξιολογείται ως ηγετική αδυναμία.

Εκτός αυτής της παρατήρησης, τα αποτελέσματα της συσχετιστικής ανάλυσης υποστήριξαν μία από τις κεντρικές ερευνητικές υποθέσεις, η οποία κατεύθυνε σημαντικά την πορεία της διατριβής. Σύμφωνα με αυτή, ήταν απίθανο να παρατηρηθούν

μεταβολές (στην αξιολόγηση) μεμονωμένα κάποιου ψυχοκοινωνικού παράγοντα, ως μία ανεξάρτητη μεταβλητή του εργασιακού περιβάλλοντος (Elovainio et al., 2022). Περισσότερο αναμενόταν η παρατήρηση αμοιβαίων συνδιακυμάνσεων μεταξύ των ψυχοκοινωνικών παραγόντων, τις οποίες πράγματι ανέδειξε η στατιστική ανάλυση. Συνεπώς τα προκαταρκτικά αποτελέσματα υποστηρίζουν την προσπάθεια προσέγγισης των ΨΚΕ ως ένα σύστημα, στο οποίο ο ένας παράγοντας επηρεάζει τον άλλον και συνδυαστικά συμβάλλουν στην εκδήλωση συνεπειών στην υγεία, την απόδοση και την ασφάλεια των εργαζομένων (Borsboom, 2017; Borsboom & Cramer, 2013; Elovainio et al., 2020, 2022). Κατέστη εμφανές ότι η σύνδεση των ψυχοκοινωνικών παραγόντων εντοπίζεται σε πολλαπλές διαστάσεις, ενώ και οι ίδιες οι μεταβλητές που θεωρούνται ως αποτελέσματα αλληλοσυσχετίζονται μεταξύ τους, ενισχύοντας και πάλι την υπόθεση των Borsboom και Cramer (2013) περί δικτυακής εξάπλωσης των σχέσεων (και των υποθετούμενων επιδράσεων).

Ένα άλλο σημείο που προέκυψε από την ανάλυση συσχέτισης και αξίζει να συζητηθεί είναι η κοινή συσχέτιση τόσο της Εργασιακής Ικανοποίησης, όσο και της Επαγγελματικής Εξουθένωσης -των υψηλότερων ψυχοκοινωνικών κινδύνων- με τη Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής και τη Σύγκρουση ρόλου. Θα μπορούσε να υποστηριχθεί συνεπώς ότι οι ίδιοι παράγοντες Απαιτήσεων λειτουργούν ενισχυτικά στο μονοπάτι επιδείνωσης της υγείας και εμποδιστικά στο μονοπάτι κινητοποίησης των εργαζομένων, υποστηρίζοντας τις βασικές υποθέσεις του θεωρητικού μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων στην εργασία (Bakker et al., 2004; Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001; Schaufeli, 2017).

Στα περαιτέρω ενδιαφέροντα κοινά είναι η έννοια της *σύγκρουσης* (Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής – Σύγκρουση ρόλου). Η έννοια της σύγκρουσης αποτελεί ένα από τα θέματα με μακρά ερευνητική και συγγραφική παράδοση στον κλάδο της Κοινωνικής Ψυχολογίας (Bar-Tal, 2011; Deutsch, 1974; Lewin, 1948; Sherif, 1966). Η σύγκρουση ορίζεται ως μία αναγνωρισμένη κατάσταση, όπου ένα τουλάχιστον μέρος της σύγκρουσης αντιλαμβάνεται ότι οι στόχοι και τα ενδιαφέροντά του έρχονται σε αντίθεση με τους στόχους και τα ενδιαφέροντα του άλλου μέρους (Bar-Tal, 2011; Lewin, 1948). Για

τους συγκεκριμένους παράγοντες φαίνεται ότι για τους εργαζόμενους υφίστανται συγκρούσεις σε διαπροσωπικό και ενδοπροσωπικό επίπεδο (Elmagri & Eaton, 2011), οι οποίες οδηγούν σε χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση και υψηλή επαγγελματική εξουθένωση. Οι διαπροσωπικές συγκρούσεις έχουν αναγνωριστεί ως κρίσιμος παράγοντας που οδηγεί σε μειωμένα οργανωσιακά αποτελέσματα (Beheshtifar & Zare, 2013), διαμεσολαβεί στην εκτίμηση των εργαζομένων για τις οργανωσιακές διαδικασίες και επηρεάζει την πρόθεσή τους για αποχώρηση (Ul Haq, 2011). Επιπλέον, δε μπορεί να παραγνωριστεί ότι και οι δύο παράγοντες αφορούν σύγκρουση σε επίπεδο ρόλων: Οικογενειακός/Επαγγελματικός ρόλος, Ρόλοι εντός του οργανισμού. Αυτή η παρατήρηση έρχεται να υποστηρίξει εμπειρικά το γεγονός ότι κάθε άτομο βρίσκεται ταυτόχρονα προσανατολισμένο σε πολλαπλούς ρόλους και ενταγμένο σε πολλαπλές ομαδοποιήσεις, οι οποίες μπορεί να περιλαμβάνουν διαφορετικές και αντικρουόμενες απαιτήσεις (Atkinson, 2023). Η ενδεχόμενη ύπαρξη αντικρουόμενων απαιτήσεων μεταξύ διαφορετικών ρόλων -αλλά και εντός αυτών- δημιουργεί εσωτερική ένταση στο άτομο, επηρεάζει την δραστηριότητά του και το οδηγεί σε εξάντληση (Rovithis et al., 2017).

Επεκτείνοντας τη συζήτηση για τις διαπιστωθείσες σχέσεις συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών των συνεπειών, σχολιάζεται ότι οι πλέον ισχυρές συσχετίσεις της Εργασιακής Ικανοποίησης ήταν με την Οργανωσιακή ταύτιση και με την Σχετική αποστέρηση. Σύμφωνα με τους Van Dick κ.α. (2004) η Οργανωσιακή Ταύτιση τροφοδοτεί την Εργασιακή Ικανοποίηση, η οποία με τη σειρά της επηρεάζει την πρόθεση για αποχώρηση. Ουσιαστικά δηλαδή, η σχέση μεταξύ Οργανωσιακής ταύτισης και Πρόθεσης για αποχώρηση μεσολαβείται από την Εργασιακή Ικανοποίηση (Van Dick et al., 2004). Σε άλλη έρευνα βρέθηκε ότι η Οργανωσιακή Ταύτιση έχει ρυθμιστικό ρόλο στη σχέση μεταξύ Οργανωσιακής Δικαιοσύνης και Εργασιακής Ικανοποίησης (Yuan et al., 2016). Η Karanika-Murray κ.α. (2015), εκπορευόμενοι από τη θεωρία της Κοινωνικής Ταυτότητας, υποστήριξαν ότι η Εργασιακή δέσμευση μεσολαβεί στη σχέση μεταξύ Οργανωσιακής Ταύτισης και Εργασιακής Ικανοποίησης. Από οποιαδήποτε οπτική ήταν αναμενόμενη η ισχυρή θετική συσχέτιση μεταξύ Οργανωσιακής Ταύτισης και Εργασιακής Ικανοποίησης

(De Giorgio et al., 2023) με τα αποτελέσματα της παρούσας να συνηγορούν επίσης σε αυτή.

Από την άλλη πλευρά ήταν λιγότερο αναμενόμενη η ισχυρή συσχέτιση της Εργασιακής Ικανοποίησης με τη Σχετική Αποστέρηση. Στην υπάρχουσα βιβλιογραφία εντοπίζονται λίγα στοιχεία για τη σχέση μεταξύ των δύο εννοιών, με τους Sweeney κ.α. (1990) να τη συνδέουν με την ικανοποίηση ειδικά από τον μισθό και τις έρευνες των Johnson και Johnson (2000), Zhou κ.α. (2023) και Peng κ.α. (2019) να επικεντρώνονται στην αίσθηση σχετικής αποστέρησης ειδικά από την υπερπλήρωση προσόντων. Σε άλλη έρευνα συνδέεται προβλεπτικά η αίσθηση αποστέρησης λόγω μη ικανοποίησης από την εργασιακή θέση με την πρόθεση αποχώρησης (Cho et al., 2014). Η μοναδική δε έρευνα που συνδυάζει τη Σχετική Αποστέρηση με το μοντέλο Απαιτήσεων-Πόρων εστίασε στο ρόλο της Σχετικής Αποστέρησης στην ικανοποίηση από την καριέρα (Ren et al., 2013). Από τη στιγμή που ο υπολογισμός του δείκτη Εργασιακής Ικανοποίησης συμπεριλάμβανε ερωτήματα για τον μισθό, για τις επαγγελματικές προοπτικές και την επαγγελματική εξέλιξη, ήταν ως ένα βαθμό αναμενόμενος ο εντοπισμός μίας συσχέτισης μεταξύ των δύο, ωστόσο όχι σε αυτό το ισχυρό επίπεδο. Από τον συνδυασμό όλων των παραπάνω συμπεραίνεται με επαρκή αυτοπεποίθηση ότι η ικανοποίηση από την εργασία -για τους εργαζομένους στις μεταφορές- είναι πρωτίστως κοινωνικό γινόμενο.

Κλείνοντας τα συμπεράσματα για την ανάλυση συσχέτισης, αναφέρεται ότι διαπιστώθηκε ισχυρή συσχέτιση (αρνητική) μεταξύ της Οργανωσιακής Ταύτισης και της Σχετικής Αποστέρησης. Τα ερευνητικά δεδομένα για τη σχέση μεταξύ των δύο εννοιών ήταν αρκετά περιορισμένα και κατά συνέπεια τα αποτελέσματα της παρούσας προσθέτουν νέα χρήσιμα στοιχεία. Επιπλέον, τόσο η Οργανωσιακή Ταύτιση, όσο και η Σχετική Αποστέρηση παρουσίασαν ισχυρές συσχετίσεις με τους παράγοντες της Οργανωσιακής Δικαιοσύνης, της Αναγνώρισης και της Σύγκρουσης Προσωπικής-Εργασιακής ζωής. Η Αναγνώριση έχει αναδειχθεί ως πρόγονος παράγοντας (Weisman et al., 2023), αλλά και ως απαραίτητη διεργασία για τον σχηματισμό της ίδιας της έννοιας της Οργανωσιακής Ταύτισης (Gonzales-Miranda, 2020), άρα κρίνεται ως αναμενόμενη η διαπίστωση της ισχυρής συσχέτισης. Ομοίως αναμενόμενη ήταν η ισχυρή θετική

συσχέτιση με την Οργανωσιακή Δικαιοσύνη (S.-Y. Chen et al., 2015; Olkkonen & Lippinen, 2006; Riza Terzi et al., 2017), παρόλο που σε κάποιες περιπτώσεις στη βιβλιογραφία οι συσχετίσεις που αναφέρονται ήταν με υποκλίμακες της έννοιας της δικαιοσύνης (π.χ. διαδικαστική, διανεμητική) και σε διαφορετικούς εργασιακούς πληθυσμούς. Ως προς τη διαπιστωθείσα σχέση της Οργανωσιακής Ταύτισης με τη Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής, φαίνεται ότι στην υπάρχουσα βιβλιογραφία υπάρχουν διαφορές στην εννοιολογική προσέγγιση των δύο εννοιών αφού άλλες μελέτες υποστηρίζουν ότι η Οργανωσιακή Ταύτιση έχει ρυθμιστικό ρόλο και συμβάλει στη μείωση των συγκρούσεων μεταξύ προσωπικής και εργασιακής ζωής (Allen et al., 2016; Merecz & Andysz, 2014) και άλλες μελέτες θεωρούν ότι η Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής επιδρά πάνω στην Οργανωσιακή Ταύτιση και μάλιστα με αρνητικό τρόπο (Mas-Machuca et al., 2016). Από την άλλη πλευρά, οι Tavares κ.α. (2014) υποστήριξαν ότι η υψηλή Οργανωσιακή Ταύτιση επιτείνει τη Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής μέσω της υψηλότερης αφοσίωσης στην εργασία και των περισσότερων ωρών εργασίας. Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας κατέδειξαν την ύπαρξη αρνητικής σχέσης ανάμεσα στις δύο έννοιες.

Ως προς την εννοιολογική προσέγγιση για το ποια μεταβλητή από τις δύο θεωρείται εξαρτημένη, θα συζητηθεί παρακάτω στην ενότητα για τα αποτελέσματα της δικτυακής ανάλυσης. Για την Σχετική Αποστέρηση τα στοιχεία της βιβλιογραφίας για το πώς συνδέεται με τους συγκεκριμένους εργασιακούς παράγοντες είναι πολύ περιορισμένα. Από έρευνες σε οργανωσιακά πλαίσια, φαίνεται ότι πράγματι -όπως και στην παρούσα έρευνα- η Οργανωσιακή Δικαιοσύνη μειώνει τη Σχετική Αποστέρηση (Cropanzano et al., 2017; Crosby, 1984; Wan et al., 2023). Η προσέγγιση της έννοιας της Σχετικής Αποστέρησης σε συνδυασμό με διαστάσεις δικαιοσύνης -όπως στην παρούσα- εκτιμάται ότι μπορεί να αποτελέσει ακριβέστερο προβλεπτικό παράγοντα για τις επιπτώσεις σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο (Smith et al., 2012). Από μία κοινωνιολογική ματιά η Σχετική Αποστέρηση, ιδιαίτερα στα φτωχά οικονομικά στρώματα φαίνεται να συνδέεται με δυσκολίες στη διατήρηση ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής (Warren, 2015). Τα αποτελέσματα της παρούσας

δείχνουν ισχυρή, θετική σχέση ανάμεσα στις δύο μεταβλητές, συνάδοντας με την υπάρχουσα βιβλιογραφία. Φαίνεται επίσης ότι όταν υπάρχουν κίνδυνοι λόγω σύγκρουσης ρόλων και χαμηλής ποιότητας ηγεσίας, παρατηρείται παράλληλα ένα αίσθημα στέρησης στους εργαζομένους.

Η ανάδειξη των ισχυρών σχέσεων των ΨΚΕ με τις μεταβλητές της Οργανωσιακής Ταύτισης και της Σχετικής Αποστέρησης κατευθύνει τη συνέχεια της συζήτησης προς το σχολιασμό των προβλεπτικών και ερμηνευτικών μοντέλων που κατασκευάστηκαν. Υπενθυμίζεται ότι τα προβλεπτικά μοντέλα είχαν ως στόχο την κατάταξη των εργαζομένων σε διαβαθμισμένες κατηγορίες ανάλογα με τα επίπεδα ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία. Ο πρωταρχικός παράγοντας κατάταξης των εργαζομένων σε κατηγορίες κινδύνου (χαμηλός-μεσαίος-υψηλός) ήταν η Οργανωσιακή Ταύτιση, επικυρώνοντας τις ισχυρές συσχετίσεις και αναδεικνύοντας τον σημαντικό ρόλο της συγκεκριμένης έννοιας. Θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι η Οργανωσιακή Ταύτιση ως μία υπερκείμενη έννοια, η οποία συνίσταται από τέσσερις ευρείες κατηγορίες: α) τα οργανωσιακά χαρακτηριστικά, β) τις διοικητικές πολιτικές και διαδικασίες, γ) τις διαπροσωπικές σχέσεις και δ) τα ατομικά χαρακτηριστικά (Weisman et al., 2023), πράγματι αντανakλά τις αξιολογήσεις των εργαζομένων για τους ΨΚΕ. Μία άλλη ερμηνεία -όχι απαραίτητα αναιρετική της προηγούμενης- μπορεί να κατατάξει την Οργανωσιακή Ταύτιση στους ατομικούς και οργανωσιακούς πόρους, οι οποίοι λειτουργούν ως ανάχωμα στην επιβαρυντική επίδραση των απαιτήσεων της εργασίας (Bakker et al., 2005; Bakker & Demerouti, 2024). Η διαφορά ανάμεσα στις δύο ερμηνείες είναι ότι στη μεν δεύτερη, η Οργανωσιακή Ταύτιση λαμβάνει έναν ξεκάθαρο θετικό χαρακτήρα ως πόρος για τον εργαζόμενο, ενώ στην πρώτη ερμηνεία, τα οργανωσιακά χαρακτηριστικά και οι διοικητικές διαδικασίες μπορεί να συνιστούν και απαιτήσεις για τον εργαζόμενο.

Μία άλλη διαφορά ανάμεσα στις δύο ερμηνείες έχει να κάνει με την εννοιολογική και ερευνητική προσέγγιση της Οργανωσιακής Ταύτισης. Στη μεν πρώτη ερμηνεία οι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες εργασίας αποτελούν πρόγονους παράγοντες (antecedents) της Οργανωσιακής Ταύτισης. Στη δεύτερη περίπτωση, η Οργανωσιακή Ταύτιση, ως

πόρος, είναι ανεξάρτητη μεταβλητή, η οποία μεσολαβεί ή/και ρυθμίζει την επίδραση των ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας που χαρακτηρίζονται ως απαιτήσεις. Σε κάθε περίπτωση, η τόσο σαφής ανάδειξη του ερμηνευτικού και προβλεπτικού ρόλου της Οργανωσιακής Ταύτισης έχει ιδιαίτερη πρακτική χρησιμότητα για τους οργανισμούς, για τον σχεδιασμό και υλοποίηση κατάλληλων παρεμβάσεων. Επισημάνθηκε, ότι η Οργανωσιακή Ταύτιση έχει στιβαρά θεωρητικά θεμέλια και ταυτόχρονα εξαιρετική πρακτική χρησιμότητα (Blader et al., 2017). Επιπλέον, η παροχή της δυνατότητας συγκέντρωσης χρήσιμων προβλεπτικών στοιχείων από ένα μικρό αριθμό ερωτημάτων αποκτά υψηλή αξία, ειδικά μέσα σε ένα περιβάλλον όπου η εξοικονόμηση χρόνου και πόρων είναι προτεραιότητες.

Στα επόμενα επίπεδα προσδιορίστηκαν οι μεταβλητές Σύγκρουσης Προσωπικής-Εργασιακής ζωής και της Σχετικής Αποστέρησης ως σημαντικοί παράγοντες για την κατάταξη του δείγματος σε επίπεδα πίεσης στην εργασία. Μάλιστα, η Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής αποτέλεσε τον μοναδικό προβλεπτικό παράγοντα στο μοντέλο πρόβλεψης επιπέδων Επαγγελματικής Εξουθένωσης με τον αλγόριθμο CHAID. Φαίνεται ότι αναδύονται τρεις κύριες μεταβλητές, οι οποίες προσδιορίζουν την υποκειμενική θέση του εργαζόμενου στα κύρια πλαίσια του περιβάλλοντος: α) Εργασιακό=>Οργανωσιακή Ταύτιση, β) Προσωπικό/Οικογενειακό =>Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής, γ) Κοινωνικό/Ευρύτερο=>Σχετική Αποστέρηση. Αυτή η υποκειμενική τοποθέτηση του ατόμου στο πεδίο καθορίζει τελικά το επίπεδο της πίεσης που βιώνει.

Η επισκόπηση των ποσοστών έγκυρων προβλέψεων έδειξε ότι για την κατάταξη σε επίπεδα συνολικής ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία οι δύο αλγόριθμοι (CHAID και CART) κατέγραψαν παρόμοια απόδοση, η οποία κινήθηκε στα όρια του 70% και κρίνεται ως ικανοποιητική, αν και θα πρέπει να επισημανθεί και εδώ ότι μοντέλο CHAID ουσιαστικά παρήγαγε ερμηνεύσιμους κανόνες ταξινόμησης με εσωτερική επικύρωση. Όταν όμως επιχειρήθηκε η κατάταξη σε επίπεδα κινδύνου μεμονωμένων μεταβλητών τα ποσοστά έγκυρων προβλέψεων μειώθηκαν και μάλιστα με μεγάλες διακυμάνσεις ανά κατηγορία κινδύνου (χαμηλή-μεσαία-μεγάλη). Φαίνεται ότι ο συνδυαστικός δείκτης

πίεσης στην εργασία (Job strain) ενσωματώνει καλύτερα τις διακυμάνσεις των επιμέρους δεικτών. Μία εναλλακτική εξήγηση της μειωμένης απόδοσης των προβλεπτικών μοντέλων στην περίπτωση όπου στόχος ήταν η κατάταξη των εργαζομένων σε επίπεδα μεμονωμένων ψυχοκοινωνικών κινδύνων, είναι αυτή που υποθέτει ότι οι ΨΚΕ διαμορφώνουν ένα πλέγμα αμοιβαίων αλληλεξαρτήσεων και ο κάθε παράγοντας κινδύνου διασπείρει την επίδρασή του σε άλλους, οι οποίοι με τη σειρά τους αναδύονται και επεκτείνουν τη διασπορά σε ένα δίκτυο συνεπειών, οι οποίες, ομοίως, αλληλο-πυροδοτούνται και αλληλοεπηρεάζονται (Borsboom & Cramer, 2013; Elovainio et al., 2022). Οπότε, η απομόνωση παραγόντων έχει περιορισμένες πιθανότητες επιτυχίας (Elovainio et al., 2022).

Αυτή η εναλλακτική εξήγηση προωθεί τη συζήτηση στο μέρος εκείνο της στατιστικής ανάλυσης που πιθανώς να προσφέρει τη μεγαλύτερη θεωρητική αξία: τη δικτυακή ανάλυση. Καταρχάς, θα πρέπει να σημειωθεί ότι η δικτυακή ανάλυση πραγματοποιήθηκε μία φορά μόνο για τις μεταβλητές του εργαλείου COPSOQ-III και μία φορά με την εισαγωγή όλων των ψυχοκοινωνικών μεταβλητών. Στην πρώτη περίπτωση χρησιμοποιήθηκε συμπληρωματικά και ως στατιστική τεχνική για την αξιολόγηση της εφαρμογής του ερωτηματολογίου σε συνδυασμό με το θεωρητικό μοντέλο Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία, το οποίο καθοδηγεί την παρούσα έρευνα. Το διάγραμμα που παράχθηκε από τη μέθοδο LASSO, παρουσίασε μία διάταξη που συνάδει με τις βασικές υποθέσεις του θεωρητικού μοντέλου και συγκεκριμένα με την ομαδοποίηση των ψυχοκοινωνικών παραγόντων σε Πόρους και Απαιτήσεις. Ομοίως, η τοποθέτηση των μεταβλητών των συνεπειών υποστηρίζουν τις υποθέσεις του μοντέλου, αφού η Επαγγελματική εξουθένωση βρέθηκε στο μονοπάτι επιβάρυνσης της Υγείας, το οποίο ήταν σε διαμετρικά αντίθετη θέση από το μονοπάτι κινητοποίησης. Η διαγραμματική απεικόνιση προσέφερε μία διαφορετική οπτική σε σχέση με την κλασική αποτύπωση του θεωρητικού μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων στην εργασία. Καταρχάς, οι ψυχοκοινωνικοί δείκτες των συνεπειών τοποθετήθηκαν στο κέντρο των ψυχοκοινωνικών παραγόντων, σχεδόν ανάμεσα σε Πόρους και Απαιτήσεις. Για την ακρίβεια, θα μπορούσε να υποστηριχθεί -απεικονιστικά και μόνο- ότι οι παράγοντες των Απαιτήσεων

τοποθετήθηκαν σε θέση άμεσης σύνδεσης με τις μεταβλητές των συνεπειών και οι παράγοντες των Πόρων τοποθετήθηκαν σε σχεδόν κάθετη θέση που προσομοιάζει με το διάγραμμα τροποποιητικής επίδρασης (moderation).

Μια άλλη ενδιαφέρουσα θεωρητική επισήμανση αφορά τη μεταβλητή της Εργασιακής Ικανοποίησης που από τα στατιστικά μέτρα φάνηκε να είναι κεντρικότερος και πιο κρίσιμος κόμβος σε σχέση με τη μεταβλητή της Εργασιακής Δέσμευσης. Η δικτυακή ανάλυση επικύρωσε τα αρχικά ευρήματα, αφού ανέδειξε τη σημαντικότητα των ψυχοκοινωνικών παραγόντων της Ποιότητας Ηγεσίας, της Αναγνώρισης, των Συναισθηματικών Απαιτήσεων και της Σύγκρουσης Προσωπικής-Εργασιακής ζωής. Ωστόσο, η σημαντικότερη συνεισφορά ήρθε από την ανάδειξη και μέσα από τη διαγραμματική απεικόνιση και μέσα από τα στατιστικά μέτρα, του τρόπου που οι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες εργασίας «συνεργάζονται» και οδηγούν σε περαιτέρω συνέπειες για τους εργαζομένους και τους οργανισμούς. Για παράδειγμα η Ποιότητα Ηγεσίας και η Αναγνώριση -με επιμέρους διαφοροποιήσεις- σχημάτισαν στενά δίκτυα αμοιβαίων συνδέσεων με άλλους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες (Πόρων) και σε συνεργασία φάνηκαν να κατευθύνονται κατά κύριο λόγο στην Εργασιακή Ικανοποίηση, αλλά και δευτερευόντως σε άλλους παράγοντες. Αντιστοίχως, οι Συναισθηματικές Απαιτήσεις και η Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής βρίσκονται σε κεντρική θέση σε δίκτυα αμοιβαίων συνδέσεων και συσχετίσεων με ψυχοκοινωνικούς παράγοντες Απαιτήσεων και κατευθύνθηκαν συνδυαστικά στην Επαγγελματική Εξουθένωση. Μία τέτοια αλυσίδα πολλαπλών αλληλοσυσχετίσεων, συνάδει με την υπόθεση περί καταλληλότητας της δικτυακής προσέγγισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας (Elonainio et al., 2020, 2022). Μάλιστα οι πρόσθετες αναλύσεις του δικτύου που πραγματοποιήθηκαν στο λογισμικό Gephi έδειξαν πυκνή διασύνδεση μεταξύ των υπό εξέταση μεταβλητών, γεγονός που συντείνει στο ότι η μεταβολή σε έναν εργασιακό παράγοντα σπάνια μπορεί να είναι μεμονωμένη. Αντιθέτως, τα εμπειρικά δεδομένα υποστηρίζουν την ανάγκη συστημικής θεώρησης του εργασιακού περιβάλλοντος.

Τα αποτελέσματα της Κλασικής Ανάλυσης Δικτύου προσέφεραν μία πρόσθετη κατανόηση αυτών των πολλαπλών σχέσεων, παρέχοντας στατιστική τεκμηρίωση και

οπτική διευκόλυνση. Επιπλέον υποστηρίχθηκε ότι η κατεύθυνση των επιδράσεων, έτσι όπως απεικονίζεται στο θεωρητικό μοντέλο Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία, δεν είναι μονόδρομη, αλλά αμφίδρομη και πολύπλευρη. Καταρχάς, οι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες, όπως η Ποιότητα Ηγεσίας, η Αναγνώριση και οι άλλοι που αναφέρθηκαν ως σημαντικοί, παρουσίασαν στατιστικές τιμές που υποστήριξαν την ύπαρξη επιρροή τους σε ολόκληρο το δίκτυο. Βέβαια και στο μοντέλο Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία υποστηρίζεται ότι οι παράγοντες των Απαιτήσεων και οι παράγοντες των Πόρων συσχετίζονται μεταξύ τους, όπως και το γεγονός ότι οι Πόροι μειώνουν την αρνητική επίδραση των Απαιτήσεων και αντιστρόφως (Bakker & Demerouti, 2023; Demerouti et al., 2001). Ωστόσο, η οπτική του δικτύου προσέφερε ένα κατανοητό και σαφές μοτίβο αλληλοσυσχετίσεων και πιθανών κατευθύνσεων -τουλάχιστον για τον συγκεκριμένο εργασιακό πληθυσμό-, ανέδειξε τους πλέον κεντρικούς κόμβους-παράγοντες και αποτύπωσε με διαύγεια το μονοπάτι που δύναται να οδηγεί σε θετικές και αρνητικές συνέπειες. Για παράδειγμα σχηματίστηκε ένα μονοπάτι επιδείνωσης της υγείας, στο οποίο η Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής είναι ένας καθοριστικός κόμβος για τη μετάβαση στον κρίσιμο κόμβο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και ακολούθως σε αλλαγές (αρνητικές) στην υγεία των εργαζομένων.

Όμως η δικτυακή ανάλυση υποστήριξε ότι οι αλληλεπιδράσεις δεν είναι μονόδρομες, καθώς η Επαγγελματική εξουθένωση δύναται να επηρεάζει αυξητικά και τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες με τους οποίους συνδέεται. Συνεχίζοντας δηλαδή το προηγούμενο παράδειγμα, μια αύξηση στην Επαγγελματική εξουθένωση δύναται να οδηγεί σε αύξηση στον αξιολογούμενο κίνδυνου του παράγοντα Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής. Ενισχύεται συνεπώς μία εννοιολογική σύλληψη όπου οι ΨΚΕ σχηματίζουν δίκτυα με αμοιβαίες αλληλεπιδράσεις (Bringmann et al., 2013; Cramer et al., 2010; Elonainio et al., 2022). Με αυτήν την θεώρηση των ΨΚΕ, μία μεταβλητή όπως η Επαγγελματική Εξουθένωση προσεγγίζεται ως ένα σύστημα δυναμικών σχέσεων μεταξύ των ψυχοκοινωνικών παραγόντων κινδύνου (όπως η Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής και οι Συναισθηματικές Απαιτήσεις) (Schmittmann et al., 2013). Είναι μία θεώρηση που έχει προταθεί σχετικά πρόσφατα στον τομέα της ψυχοπαθολογίας,

προσφέροντας ενδιαφέροντα αποτελέσματα, στην εξήγηση της συννοσηρότητας και της εκδήλωσης ψυχικών διαταραχών (Cramer et al., 2010). Στην προσέγγιση αυτή συνηγορούν και τα αποτελέσματα της ανάλυσης modularity, στην οποία οι μεταβλητές συνεπειών όπως η Εργασιακή Ικανοποίηση και η Επαγγελματική Εξουθένωση ενσωματώνονται στις δύο βασικές ομαδοποιήσεις (Θετικών παραγόντων/Πόρων – Αρνητικών παραγόντων/Απαιτήσεων). Αυτή η διαφοροποίηση μεταξύ της θεωρίας και των εμπειρικών δεδομένων (της παρούσας έρευνας) αναδεικνύουν την χρησιμότητα της συστημικής θεώρησης των ΨΚΕ για την αναγνώριση και αξιοποίηση των αλληλεξαρτήσεων σε κάθε επαγγελματικό χώρο.

Με την προσθήκη των μεταβλητών της Οργανωσιακής Ταύτισης και της Σχετικής Αποστέρησης κυρίως, και της Ανάγκης για Ξεκούραση και της Αντίληψης Εργασιακού Κινδύνου δευτερευόντως, τα μοτίβα αλληλοσυσχετίσεων που παρατηρήθηκαν στην προηγούμενη ανάλυση εμπλουτίστηκαν περαιτέρω προσφέροντας ενδιαφέρουσες ερμηνείες για τη συνολική κατασκευή του δικτύου των ΨΚΕ (Borsboom et al., 2011; Epskamp et al., 2018). Στην ανανεωμένη εικόνα του δικτύου αναδείχθηκαν δύο σημαντικά στοιχεία. Πρώτον, ο σχηματισμός μικρών υπό-ομάδων, η οποία ξέφυγε από την διάκριση των δύο διαστάσεων μεταξύ Απαιτήσεων και Πόρων και έτεινε περισσότερο προς τη διάκριση μεταξύ ψυχοκοινωνικών παραγόντων που χαρακτηρίζουν το περιεχόμενο της εργασίας και ψυχοκοινωνικούς παράγοντες που σκιαγραφούν το πλαίσιο (Cox et al., 2000).

Η περαιτέρω διάκριση σε ψυχοκοινωνικούς παράγοντες των Οργανωσιακών χαρακτηριστικών, σε παράγοντες του Ρόλου και παράγοντες των διαπροσωπικών σχέσεων, προσφέρει χρήσιμες πληροφορίες για τις αναγκαίες παρεμβάσεις στον συγκεκριμένο εργασιακό πληθυσμό. Επιπλέον, αναδεικνύει τη διφορούμενη επίδραση που μπορεί να έχουν κάποιοι παράγοντες, όπως λόγου χάρη η Επιρροή, ανάλογα με το πλαίσιο στο οποίο αναφέρονται (Bakker, Demerouti, et al., 2023; Bakker & Demerouti, 2024). Ενώ για παράδειγμα ισχύει η γενική αρχή ότι οι εργαζόμενοι επιθυμούν να έχουν έλεγχο στην εργασία τους και έτσι μειώνεται το επίπεδο εργασιακής πίεσης (Karasek et al., 1998; Karasek, 1979), ενδεχομένως να λειτουργεί διαφορετικά ή/και αντίστροφα ο

παράγοντας αυτός, σε συνθήκες μη επαρκούς ποιότητας συγκοινωνιακών υπηρεσιών, γραφειοκρατίας και έλλειψης υποστήριξης, όπως αναφέρθηκε στα ευρήματα της πρώτης έρευνας. Το δεύτερο σημαντικό στοιχείο έχει να κάνει με τον σχηματισμό μίας ομάδας κόμβων με τις μεταβλητές της Οργανωσιακής Ταύτισης, της Σχετικής Αποστέρησης, της Εργασιακής Ικανοποίησης και της Εργασιακής Δέσμευσης. Από αυτές τις μεταβλητές, ως κεντρικότερη για το σύνολο του δικτύου αξιολογήθηκε η Οργανωσιακή Ταύτιση, επαληθεύοντας τα ευρήματα των προηγούμενων αναλύσεων. Από την άλλη, η Σχετική Αποστέρηση, παρότι κεντρική στην τοπολογία του δικτύου, είχε μη συνεκτική διάχυση στο δίκτυο (Smith et al., 2012).

Γενικότερα όμως, το εύρημα αυτό -της στενής ομαδοποίησης των προαναφερθέντων μεταβλητών- αποκτά ιδιαίτερη αξία υπό το πρίσμα της υπόθεσης περί μίας αλυσίδας αιτιωδών αλληλεπιδράσεων, όπου ο ένας παράγοντας ενεργοποιεί τον άλλον (Borsboom et al., 2011; Borsboom & Cramer, 2013). Εντός αυτής της υπόθεσης, και με την επιφύλαξη των περιορισμών του ερευνητικού σχεδιασμού της παρούσας, θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι σε μία τέτοια αλυσίδα αλληλεπιδράσεων οι μεταβλητές της Οργανωσιακής Ταύτισης και της Σχετικής Αποστέρησης, εμπλουτίζουν την εννοιολογική και λειτουργική σύλληψη με επιπλέον επίπεδα ανάλυσης τα οποία αντανakλούν περισσότερο τις διαπροσωπικές και συλλογικές διαστάσεις, ενώ η Εργασιακή Δέσμευση και η Εργασιακή Ικανοποίηση λαμβάνουν περισσότερο ατομικές διαστάσεις. Εκτός αυτών των στοιχείων, αξίζει να αναφερθεί ότι στην εμπλουτισμένη δικτυακή ανάλυση, η τοποθέτηση στο δίκτυο των μεταβλητών της Αντίληψης Εργασιακού Κινδύνου και της Ανάγκης για Ξεκούραση, σε συνδυασμό με τα στατιστικά τους μέτρα έδειξε ότι μπορούν να αποτελέσουν χρήσιμες προσθήκες στο εργαλείο αξιολόγησης ΨΚΕ COPSQ.

Σε συνέχεια της προηγούμενης επισήμανσης, περνάμε στη συζήτηση για το ερωτηματολόγιο αυτο-αναφοράς COPSQ-III (Ελληνική έκδοση) που αποτέλεσε το κύριο εργαλείο εκτίμησης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας στην παρούσα έρευνα. Το ερωτηματολόγιο αυτο-αναφοράς COPSQ-III (Ελληνική έκδοση), στις περισσότερες διαστάσεις του, παρουσίασε ικανοποιητικές ψυχομετρικές ιδιότητες, με βάση το

κριτήριο αξιοπιστίας Cronbach's α και τον δείκτη ενδοταξικής συσχέτισης ICC, για τους Έλληνες εργαζόμενους στις μεταφορές. Μάλιστα, οι υψηλότερες τιμές αξιοπιστίας εντοπίζονται στους δείκτες εκείνους, όπως η Ποιότητα Ηγεσίας, η Οργανωσιακή Δικαιοσύνη, η Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής, οι Συγκρούσεις ρόλου, η Εργασιακή Ικανοποίηση και η Επαγγελματική Εξουθένωση που παρουσίασαν τις υψηλότερες τιμές κινδύνου. Το εύρημα αυτό προσδίδει αξιοπιστία στα αποτελέσματα της παρούσας και δείχνει ότι το εργαλείο μπορεί να αποτελέσει τη βάση για τεκμηριωμένες αξιολογήσεις ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας σε εργαζομένους στις μεταφορές.

Τα αποτελέσματα υποστηρίζουν την καταλληλότητα του ερωτηματολογίου COPSQ για χρήση σε διαφοροποιημένους εργασιακούς πληθυσμούς (Berthelsen et al., 2018; van Dicke et al., 2018; Nübling et al., 2014) και ειδικότερα σε ελληνικούς εργασιακούς πληθυσμούς (Kotsakis et al., 2025). Ο περαιτέρω εμπλουτισμός του εργαλείου με ερωτήματα που σχετίζονται με συγκεκριμένες ειδικότητες και συγκεκριμένες πτυχές της εργασίας, όπως είναι για παράδειγμα η μεταβλητή της Ανάγκης για Ξεκούραση και η μεταβλητή της Αντίληψης Εργασιακού Κινδύνου, μπορεί να ωφελήσει στην καλύτερη προσαρμογή στα χαρακτηριστικά του εργασιακού πληθυσμού στις μεταφορές και ειδικά των οδηγών.

Παραμένοντας στο ψυχομετρικό σκέλος, κατά την ανάλυση των δεδομένων της παρούσας επιχειρήθηκε η μείωση του αριθμού των παραγόντων με στόχο τη χρήση του μικρότερου δυνατού αριθμού μεταβλητών, χωρίς να υπάρξει ποιοτική ή ποσοτική απώλεια πληροφορίας ή νοήματος (Battig, 1962; Foygel & Drton, 2010). Πραγματοποιήθηκε μία σειρά παραγοντικών αναλύσεων στους δείκτες ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας του εργαλείου COPSQ, τα αποτελέσματα των οποίων συνηγόρησαν στην αναγνώριση δύο υποκείμενων διαστάσεων-παραγόντων: Πόροι και Απαιτήσεις. Η αναγνώριση των δύο αυτών διαστάσεων αποτέλεσε μία ενίσχυση της βασικής δομής του θεωρητικού μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία (Demerouti et al., 2001). Οι δύο υπερκείμενες διαστάσεις προτιμήθηκε να μην χρησιμοποιηθούν στις επόμενες αναλύσεις, παρά τα σχετικά επαρκή ποσοστά εξήγησης της διακύμανσης. Ως

προς τις μεταβλητές των συνεπειών (outcomes), η παραγοντική ανάλυση κατέληξε σε μία διάσταση, προσφέροντας μία σημαντική τεκμηρίωση στη χρήση του ενιαίου δείκτη πίεσης στην εργασία (Job Strain) στις μετέπειτα αναλύσεις για την κατάταξη του δείγματος σε κατηγορίες ψυχοκοινωνικού κινδύνου.

Αυτή η διαφορετική μεταχείριση των υπερκείμενων μεταβλητών, όπου στη μεν περίπτωση των ψυχοκοινωνικών παραγόντων εξακολούθησε η επεξεργασία των επιμέρους παραγόντων ενώ στη δε περίπτωση των συνεπειών προτιμήθηκε ο ενιαίος δείκτης, συμβαδίζει με τις κατευθύνσεις για τις έρευνες σε παράγοντες κινδύνου (Kraemer et al., 2001). Σύμφωνα με τους Kraemer κ.α. (2001), στις περιπτώσεις ενός σύνθετου και πολύπλοκου δείκτη είναι χρησιμότερο για την κατανόηση των (αιτιωδών) διεργασιών να αναλύεται σε επιμέρους μέτρα. Αντιθέτως, στις περιπτώσεις που εντοπίζονται πολλαπλοί δείκτες και παράγοντες κινδύνου που συνθέτουν έναν ενιαίο δείκτη, προτείνεται η αξιοποίηση αυτού του ενιαίου δείκτη. Συνδυάζοντας τα στατιστικά αποτελέσματα της παραγοντικής ανάλυσης με το θεωρητικό και εμπειρικό υπόβαθρο κρίθηκε ότι για τα δεδομένα της παρούσας έρευνας ήταν προτιμότερο οι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες να χρησιμοποιηθούν ξεχωριστά, προκειμένου να επιτευχθεί πληρέστερη κατανόηση του ρόλου τους στην ατομική και εργασιακή ευημερία. Αντίστροφα, από τη στιγμή που στους στόχους της παρούσας ήταν ο προσδιορισμός των εργαζομένων σε μεγαλύτερο ψυχοκοινωνικό κίνδυνο, προτιμήθηκε ο ενιαίος δείκτης συνεπειών, ο οποίος χρησιμοποιεί συνδυαστικά τις τιμές κινδύνου στους επιμέρους δείκτες (Πρόθεση Αποχώρησης, Επαγγελματική Εξουθένωση, Κατάσταση υγείας, Εργασιακή Ικανοποίηση, Εργασιακή Δέσμευση) για την πρόβλεψη της ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία (Job Strain) στους συμμετέχοντες (Kraemer et al., 1999).

Πρακτικές Επιπτώσεις. Τα ευρήματα της παρούσας μελέτης προσφέρουν πληθώρα κατευθύνσεων σε πρακτικό επίπεδο. Καταρχάς, η αναγνώριση των πλέον υψηλών ΨΚΕ και των πλέον επηρεαζόμενων ομάδων εργαζομένων αναδεικνύει την αναγκαιότητα υλοποίησης παρεμβάσεων και τις κατευθύνει με αποτελεσματικό τρόπο.

Η πρόταση-υπόθεση μονοπατιών μέσα από τα οποία οι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες της εργασίας μετατρέπονται σε απτές επιπτώσεις προσφέρει την αναγκαία πληροφορία στους υπευθύνους των οργανισμών για το πού, πότε και το πώς χρειάζεται να παρέμβουν για την προστασία της υγείας των εργαζομένων και τη βελτίωση μίας σειράς οργανωσιακών μεγεθών (Fridrich et al., 2015; Roodbari et al., 2023). Συνεπώς, καθοδηγεί πρακτικά τους οργανισμούς, στον (επανα)σχεδιασμό της εργασίας και στην κατανομή των -περιορισμένων κατά κανόνα- πόρων σε συγκεκριμένες παρεμβάσεις που θα έχουν τη μεγαλύτερη θετική επίδραση.

Σε πρακτικό και μεθοδολογικό επίπεδο παρουσιάστηκε ένας τρόπος εκτίμησης των ΨΚΕ και κατηγοριοποίησης των εργαζομένων σε ομάδες κινδύνου που μπορεί να αξιοποιηθεί από τους οργανισμούς. Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, στις έρευνες αξιολόγησης κινδύνων είναι προτεραιότητα η αναγνώριση των εργαζομένων ή/και των ομάδων εργαζομένων που βρίσκονται σε υψηλότερο κίνδυνο (Kraemer et al., 2001).

Σε πρακτικό, μεθοδολογικό και θεωρητικό επίπεδο, προτάθηκε η προσθήκη στο εργαλείο COPSQ δύο μεταβλητών (Ανάγκη για Ξεκούραση και Αντίληψη Εργασιακού Κινδύνου) που μπορούν να δώσουν σημαντική πληροφορία και επιπλέον ερμηνευτική δύναμη για τον συγκεκριμένο εργασιακό πληθυσμό. Από την άλλη, διαπιστώθηκε ότι κάποιες από τις υπάρχουσες μεταβλητές, είτε δεν είναι τόσο συναφείς με τον πληθυσμό (ειδικά τους οδηγούς), όπως η Σεξουαλική Παρενόχληση είτε έχουν αμφίσημη ερμηνεία (Εργασιακή Ανασφάλεια).

Σε θεωρητικό επίπεδο, εμπλουτίστηκε το θεωρητικό μοντέλο Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία και παρουσιάστηκε με νέα οπτική -ως δίκτυο- προσφέροντας πλήθος νέων κατευθύνσεων στις εφαρμογές και στις έρευνες που βασίζονται σε αυτό. Η δικτυακή προσέγγιση προσφέρει μία συνολικά διαφορετική και εμπλουτισμένη οπτική του πεδίου των ΨΚΕ, η οποία έχει τις δυνατότητες να προωθήσει την κατανόηση των αιτιωδών σχέσεων εφόσον συνδυαστεί με κατάλληλο ερευνητικό σχεδιασμό.

Σε επιστημολογικό επίπεδο, τα ευρήματα της παρούσας έθεσαν στο επίκεντρο την αναγκαιότητα και τη χρησιμότητα ενίσχυσης της κοινωνικής διάστασης στον τρόπο προσέγγισης και ερμηνείας των εργασιακών φαινομένων (Bakker & Demerouti, 2007;

Gibson et al., 2021; S. Haslam & Van Dick, 2011; Van Dick & Haslam, 2012). Η επανασύνδεση της Οργανωσιακής Ψυχολογίας με τις ιστορικές της θεωρητικές ρίζες της Κοινωνικής Ψυχολογίας θα δώσουν νέα ερευνητική και πρακτική ώθηση και στους δύο κλάδους (Rast et al., 2016). Η παρούσα έρευνα έδειξε ότι η εφαρμογή των κλασικών κοινωνιοψυχολογικών θεωριών μέσα σε οργανωσιακά πλαίσια δύναται να προσφέρει πρακτικό όφελος για τους οργανισμούς και θεωρητική ανανέωση για την ίδια την επιστήμη (Cremer et al., 2011).

Περιορισμοί. Οι συγχρονικές, διατομεακές έρευνες, με τη χρήση ερωτηματολογίων αυτό-αναφοράς, παρά την ευρεία αξιοποίησή τους στον τομέα της ψυχολογίας, συνοδεύονται από μία σειρά περιορισμούς, ειδικά σε σχέση με την απόδειξη αιτιωδών σχέσεων (Spector, 2019). Ο περιορισμός στην απόδειξη αιτιωδών σχέσεων οφείλεται -μεταξύ άλλων- στην έλλειψη καθορισμένης χρονικής ακολουθίας ανάμεσα στις μεταβολές των παρατηρούμενων μεγεθών (Woodward, 2004). Ακόμη και μέσα από την αναλυτική προσέγγιση και την δικτυακή θεώρηση των ΨΚΕ, δε μπορεί να τεκμηριωθεί η ύπαρξη αιτιωδών αλυσίδων πρόκλησης των συνεπειών στην ατομική και οργανωσιακή ευημερία. Αφτηρία της παρούσας έρευνας -και της διατριβής συνολικά- ήταν αποτύπωση του πεδίου και η χαρτογράφηση των πολλαπλών σχέσεων και δεν κρίθηκε εφικτό να ακολουθηθεί ταυτόχρονα και ένας πειραματικός σχεδιασμός. Άλλωστε κάτι τέτοιο θα προϋπέθετε στιβαρή κατανόηση των σχέσεων μεταξύ των ΨΚΕ και προσδιορισμό ερευνητικών υποθέσεων με συγκεκριμένη κατεύθυνση (J. R. Edwards, 2008; W. Shadish et al., 2004). Τα αποτελέσματα της παρούσας καταρχάς έδειξαν ότι οι σχέσεις μεταξύ των επιμέρους εννοιών ήταν αμφίδρομες και πολύπλευρες. Επιπλέον, συμπεριλήφθηκαν μεταβλητές, όπως η Σχετική Αποστέρηση για την οποία οι προηγούμενες έρευνες δεν παρείχαν συνεκτικά ευρήματα. Κατά συνέπεια, ένας πειραματικός χειρισμός πιθανώς να ήταν πρώιμος και τα αποτελέσματά του -ακόμη κι αν ήταν στατιστικά σημαντικά- δε θα συνοδεύονταν από ολοκληρωμένη κατανόηση των εξεταζόμενων εννοιών και των μεταξύ τους σχέσεων (Chester & Lasko, 2021; Kraemer et al., 2001). Η επιλογή του μη-πειραματικού σχεδιασμού υποστηρίζεται και για έναν

ακόμη λόγο. Μία από τις προϋποθέσεις τεκμηρίωσης μίας αιτιώδους σχέσης είναι ο προσδιορισμός ενός εξηγητικού μηχανισμού και ο αποκλεισμός εναλλακτικών ερμηνειών (Antonakis et al., 2010). Ο συγχρονικός σχεδιασμός της παρούσας και η αναλυτική στρατηγική συνεισέφερε στην κατανόηση των σχέσεων μεταξύ των ΨΚΕ, στην ανάδειξη εξηγητικών μηχανισμών και στον αποκλεισμό δυνητικών ερμηνειών, οικοδομώντας τα εμπειρικά θεμέλια για τον περαιτέρω έλεγχο αιτιωδών σχέσεων (Spector, 2019).

Ο κίνδυνος διακύμανσης λόγω κοινής μεθόδου (Common method variance), ίσως συνοδεύτηκε από τη μεγαλύτερη δυσκολία αντιμετώπισης. Ο κίνδυνος αυτός συνοδεύει τις συγχρονικές έρευνες, όπου όλες οι μεταβλητές μετρούνται με τον ίδιο τρόπο και θεωρείται ότι μπορεί να διογκώσει τις παρατηρούμενες συσχετίσεις μεταξύ τους (Spector, 2006). Έχει μάλιστα επισημανθεί ειδικά σε έρευνες αξιολόγησης των εργασιακών χαρακτηριστικών (P. Y. Chen & Spector, 1991; Glick et al., 1986; Woodside, 2011). Κατά συνέπεια θέτει υπό αμφισβήτηση το αν οι παρατηρούμενες σχέσεις στα αποτελέσματα της παρούσας οφείλονται στην πραγματική σχέση μεταξύ των εννοιών ή σε άλλους παράγοντες που δεν σχετίζονται με αυτές, όπως η συναισθηματική διάθεση των συμμετεχόντων (Burke et al., 1993; Spector et al., 2019). Ο περιορισμός αυτός επιχειρήθηκε να αντιμετωπιστεί με τη χρήση σταθμισμένων εργαλείων, όπως το COPSOQ, το οποίο έχει ελεγχθεί σε Ελληνικό πληθυσμό και σε επαγγέλματα μεταφορών. Επιπλέον, η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων εκτάθηκε σε μία περίοδο δύο μηνών και οι συμμετέχοντες τα συμπλήρωναν στο δικό τους χώρο και χρόνο, μειώνοντας κατά αυτόν τον τρόπο την επίδραση της συναισθηματικής διάθεσης.

Ολοκληρώνοντας τη συζήτηση για τους περιορισμούς της παρούσας, θα πρέπει να γίνει αναφορά στις αδυναμίες του δείγματος διευκόλυνσης, το οποίο τελικά συλλέχθηκε. Η συγκέντρωση κατάλληλου και επαρκούς σε μέγεθος δείγματος αποτελεί μία γνωστή πρόκληση στις έρευνες στην ψυχολογία (Doebel & Frank, 2024; Roulin, 2015). Ο περιορισμός που θέτει αυτή η επιλογή δειγματοληψίας σχετίζεται με την εξωτερική εγκυρότητα των αποτελεσμάτων και την υποστήριξη της επέκτασής τους στον γενικό πληθυσμό (Shadish et al., 2002). Οι δυσχέρειες στη δειγματοληψία είχαν αναγνωριστεί

εξ αρχής ως κρίσιμη παράμετρος του ερευνητικού σχεδιασμού. Οι περιορισμοί επιχειρήθηκε να μετριαστούν με την πρόσκληση των οργανισμών που δραστηριοποιούνται στις μεταφορές για συνεργασία στα πλαίσια διεξαγωγής της έρευνας. Με δεδομένη την άρνηση ή τη μη ανταπόκρισή τους, η αναζήτηση δείγματος διευκόλυνσης αποτέλεσε τη μοναδική εναλλακτική, λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη την ανεξάρτητη και μη χρηματοδοτούμενη υλοποίηση της έρευνας (Landers & Behrend, 2015). Μάλιστα, οι Landers και Behrend (2015) υποστηρίζουν ότι σχεδόν όλες οι οργανωσιακές έρευνες, ουσιαστικά, χρησιμοποιούν δείγματα διευκόλυνσης και ότι αυτό το χαρακτηριστικό δεν είναι εξ ορισμού λόγος κατάρριψης της εγκυρότητας των αποτελεσμάτων. Αντιθέτως, ο περιορισμός του εύρους γενίκευσης των αποτελεσμάτων, ο διαρκής θεωρητικός έλεγχος και η παροχή σαφών οδηγιών συμπλήρωσης, η ύπαρξη εναλλακτικών μοτίβων πολλαπλών απαντήσεων, μπορούν να αμβλύνουν τα μειονεκτήματα του δείγματος διευκόλυνσης (Landers & Behrend, 2015; Meade & Craig, 2012; Roulin, 2015). Όσες δηλαδή ενέργειες πράγματι ακολουθήθηκαν στην παρούσα έρευνα, τα αποτελέσματα της οποίας φιλοδοξεί να καλύψουν μόνο τους εργαζομένους στον τομέα των μεταφορών και ειδικά τους επαγγελματίες οδηγούς.

Μελλοντικές κατευθύνσεις. Οι κατευθύνσεις που προσδοκά να χαράξει η παρούσα έρευνα εντοπίζονται γύρω από την προσέγγιση των αιτιωδών σχέσεων εντός του εργασιακού περιβάλλοντος. Λαμβάνοντας υπόψη τις καθιερωμένες προϋποθέσεις τεκμηρίωσης της αιτιότητας στην επιστήμη της ψυχολογίας (White, 1990), οι επόμενες έρευνες θα μπορούσαν να υιοθετήσουν έναν διαχρονικό σχεδιασμό (Spector, 2019), να ελέγχουν πειραματικά την εφαρμογή των θεωρητικών υποθέσεων (Edwards, 2008), να αξιοποιήσουν δεδομένα που δεν προέρχονται από ερωτηματολόγια αυτό-αναφοράς και γενικά να αντιμετωπίσουν τις αδυναμίες που πηγάζουν από μεροληψία κατά συμπλήρωση των ερωτηματολογίων (Podsakoff et al., 2012). Όμως η κύρια κατεύθυνση και ώθηση που φιλοδοξεί να δώσει η παρούσα έρευνα, είναι η προσέγγιση του εργασιακού πλαισίου και των αλληλεπιδράσεων που εκδηλώνονται εντός αυτού ως ένα σύστημα σε μορφή δικτύου. Η δικτυακή οπτική και η θεώρηση των φαινομένων ως μέρος και ως αποτέλεσμα αλυσιδωτής επίδρασης ενός δικτύου πολλαπλών παραγόντων

προσφέρει νέες ερμηνευτικές δυνατότητες, οι οποίες σε συνδυασμό με τις υπάρχουσες θεωρίες μπορεί να εμπνεύσει πλήθος και πλούτο νέων ερευνών. Αν δε, συνδυαστεί η δικτυακή προσέγγιση με διαχρονικές έρευνες και καταστούν εφικτές επιμέρους συγκρίσεις στην αλληλεπίδραση των εννοιών μπορεί να επιτευχθεί αξιοπρόσεκτη θεωρητική πρόοδος με παράλληλη βελτίωση των εργασιακών συνθηκών.

Κεφάλαιο 4 - Σύνθεση ευρημάτων των 2 ερευνών

Η σύνθεση των ευρημάτων των δύο εμπειρικών ερευνών θα συμβάλει στην περαιτέρω κατανόηση του επαγγελματικού πεδίου των μεταφορών σε σχέση με την επίδραση των ΨΚΕ στους εργαζομένους και στην απόδοση των οργανισμών. Στη μεν πρώτη, εστιασμένη στις αστικές συγκοινωνίες, ποιοτική έρευνα, οι συμμετέχοντες ανέδειξαν ως κυριότερους ΨΚΕ την έκθεση σε κόσμο (για οδηγούς και ελεγκτές κυρίως), την πίεση του χρόνου για τα δρομολόγια, την ανασφάλεια για την εκδήλωση αρνητικών περιστατικών, την εργασία σε βάρδιες και την έλλειψη χρόνου ξεκούρασης. Στην δεύτερη, διατομεακή, ποσοτική έρευνα, παρατηρήθηκε μία μερικώς διαφοροποιημένη κατάσταση.

Προς διευκόλυνση της αντιπαραβολής χρειάζεται καταρχάς να γίνει μία δόκιμη αντιστοίχιση των παραγόντων που ανέδειξε η ποιοτική με τους δείκτες ψυχοκοινωνικών κινδύνων που εκτιμήθηκαν στην ποσοτική έρευνα. Η έκθεση σε κόσμο και το περιεχόμενο των όσων περιγράφηκαν συνδέεται περισσότερο με τον δείκτη Βίας και παρενόχλησης από τρίτους και τις Συναισθηματικές απαιτήσεις. Η πίεση χρόνου που περιέγραψαν οι συμμετέχοντες στην ποιοτική αντιστοιχεί στον Ρυθμό εργασίας και τις Ποσοτικές Απαιτήσεις. Η ανασφάλεια για την εκδήλωση αρνητικών περιστατικών έρχεται σε αντιστοιχία με το περιεχόμενο τη μεταβλητή Επιρροή και την Αντίληψη Εργασιακού Κινδύνου, ενώ η έλλειψη χρόνου ξεκούρασης συνδέεται άμεσα με τον δείκτη Ανάγκη για Ξεκούραση και ως ένα βαθμό με τη Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής, της ποσοτικής έρευνας. Μετά την αντιστοίχιση παρατηρείται ότι σε υψηλή κατάσταση κινδύνου βρέθηκε ο Ρυθμός εργασίας, η Επιρροή, η Αντίληψη Εργασιακού Κινδύνου, η Ανάγκη για Ξεκούραση και λίγο πιο κάτω οι Συναισθηματικές Απαιτήσεις, η Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής και οι Ποσοτικές Απαιτήσεις. Οι δείκτες αυτοί παρουσίασαν υψηλές τιμές, οι οποίες βρίσκονται μέσα σε ένα εύρος που επιζητά την άμεση παρέμβαση των οργανισμών. Ωστόσο, τα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας έδειξαν και άλλους παράγοντες, όπως η Ποιότητα Ηγεσίας και η Αναγνώριση, οι οποίοι συγκριτικά είχαν υψηλότερες τιμές κινδύνου.

Λαμβάνοντας τον κοινό τόπο των δύο οπτικών, η ερμηνεία που δίνεται σε συνδυασμό με την επισκόπηση της υπάρχουσας βιβλιογραφίας, είναι ότι οι

αναφερόμενοι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες (Ρυθμός εργασίας, Επιρροή, η Αντίληψη Εργασιακού Κινδύνου, Ανάγκη για Ξεκούραση, Συναισθηματικές Απαιτήσεις, Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής και Ποσοτικές Απαιτήσεις) διαμορφώνουν ένα κοινά αποδεκτό, ομοιόμορφα αξιολογούμενο, και ίσως «αντικειμενικό» μέρος της αξιολόγησης ψυχοκοινωνικού κινδύνου στο εργασιακό περιβάλλον των μεταφορών. Παρατηρείται μάλιστα, ότι εκτός της Επιρροής -που έχει ήδη αναλυθεί σε προηγούμενη ενότητα η διττή της επίδραση- όλοι οι άλλοι παράγοντες θεωρούνται Απαιτήσεις της εργασίας.

Οπότε μπορεί να υποστηριχθεί ότι αυτό που απαιτεί η εργασία στις μεταφορές προσλαμβάνεται σε σημαντικό βαθμό με τον ίδιο τρόπο από τους εργαζόμενους. Αυτό που διαφοροποιεί τα επίπεδα της πίεσης που αισθάνονται οι εργαζόμενοι, είναι η εκτίμησή τους για τους Πόρους που λαμβάνουν και κυρίως για αυτούς που προέρχονται από το εργασιακό τους πλαίσιο (Ηγεσία, Αναγνώριση). Αυτή η *υποκειμενική* εκτίμηση του τι λαμβάνουν ως ανταπόδοση ή του τι διαθέτουν προς υποστήριξη είναι που καθορίζει σημαντικά το επίπεδο της ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία, την εργασιακή ικανοποίηση και το αίσθημα εξουθένωσης. Επίσης καθοριστική είναι η υποκειμενική αίσθηση του ανήκειν στον οργανισμό (Weisman et al., 2023). Αυτές οι υποκειμενικές αξιολογήσεις, οι οποίες λαμβάνουν υπόψη και συγκριτικά δεδομένα για το τρέχον επαγγελματικό, προσωπικό και κοινωνικό περιβάλλον των εργαζομένων, είναι που δημιουργούν το αίσθημα αποστέρησης όταν διαπιστωθεί ανισορροπία και αποκοπή (πραγματική ή συμβολική).

Οι συμμετέχοντες στην ποιοτική έρευνα επέμειναν ότι η ένταση και η αντίδραση του εργαζομένου στις πιέσεις της εργασίας εξαρτάται από το άτομο. Ταυτόχρονα, στάθηκαν στην ένταση που μεγαλώνει σε περιπτώσεις μη επαρκούς παροχής υπηρεσιών και σε περιπτώσεις γραφειοκρατίας και έλλειψης υποστήριξης. Συνθέτοντας τα ευρήματα των δύο ερευνών, φαίνεται ότι υφίσταται η υποκειμενική εισροή στον καθορισμό του επιπέδου της πίεσης, όμως αυτή η υποκειμενικότητα σχετίζεται με την αντίληψη και τις εκτιμήσεις του ατόμου για τη θέση του στο πεδίο και μάλλον λιγότερο με σταθερά στοιχεία της προσωπικότητας. Συγκεκριμένα φάνηκε, ότι η εμπειρία της

πίεσης για τους εργαζομένους στις μεταφορές και ειδικά για τους οδηγούς προσδιορίζεται από τρεις διαστάσεις που αποτυπώνουν τη σχέση του ατόμου με το πεδίο του (Lewin, 1948): i) τη σχέση του εργαζομένου με τον οργανισμό που απασχολείται, όπως αυτή αποτυπώνεται με την έννοια της Οργανωσιακής Ταύτισης, ii) τη σχέση του ατόμου με την οικογένεια και τους προσωπικούς του ρόλους, όπως αυτή εκτιμάται με τον παράγοντα της Σύγκρουσης Προσωπικής-Εργασιακής ζωής και iii) την σχέση του με άλλους γενικά που θεωρούνται συγκρινόμενοι, όπως αυτή σχηματίζεται με την έννοια της Σχετικής Αποστέρησης. Ειδικά για το επάγγελμα των οδηγών, καθοριστικός είναι ένας ακόμη παράγοντας, η ασφάλεια στη σχέση με τους επιβάτες και άλλους τρίτους, όπως αυτός μελετήθηκε με την εκτίμηση της Βίας και Παρενόχλησης από τρίτους και την Αντίληψη εργασιακού κινδύνου. Είναι αξιοπρόσεκτο ότι ενώ ο οδηγός ειδικότερα αποτελεί ένα επάγγελμα που θεωρείται ότι εμπεριέχει στοιχεία κοινωνικής απομόνωσης (Tse et al., 2006), η ποιότητα της εργασιακής του εμπειρίας καθορίζεται από την ποιότητα των σχέσεων, με πιο σημαντικές μάλιστα τις σχέσεις που δεν έχουν άμεση και καθημερινή διεπαφή (οργανισμός).

Παρατηρήθηκε μία αντίφαση, η οποία ενδέχεται να αποτελεί ένα από τα εμπόδια αποτελεσματικής αντιμετώπισης των ΨΚΕ. Από τη μία πλευρά, οι οργανισμοί όπως εκφράστηκαν μέσω των υπευθύνων-συμμετεχόντων στην ποιοτική έρευνα περιέγραψαν γνωστούς και ήδη αναγνωρισμένους ΨΚΕ για το επάγγελμα των μεταφορών. Και όπως σχολιάστηκε παραπάνω, τα αποτελέσματα της ποσοτικής εκτίμησης των ΨΚΕ ανέδειξαν ως ένα βαθμό, τους ήδη γνωστούς ΨΚΕ. Ενώ λοιπόν προέκυψε ότι πράγματι υπάρχει γνώση για το ποιοι είναι οι επικρατέστεροι ΨΚΕ, οι οργανισμοί αφενός δεν υλοποιούν - κατά δήλωση των υπευθύνων τους- δράσεις για την αντιμετώπισή τους και αφετέρου οι δείκτες ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία των εργαζομένων στις μεταφορές είναι πολύ υψηλοί, γεγονός που δείχνει ότι ακόμα κι αν υλοποιούνται παρεμβάσεις, αυτές δεν είναι αποτελεσματικές.

Με την προηγούμενη παρατήρηση συνδέεται ένα σημαντικό εύρημα από τις δύο έρευνες σε σχέση με την αντίδραση των οργανισμών στην πρόσκληση συμμετοχής στην έρευνα για τους ΨΚΕ στον χώρο των μεταφορών. Αυτό που κατέστη περισσότερο

εμφανές στην δεύτερη και λιγότερο στην πρώτη ήταν η μη απάντηση στην πρόσκληση (όχι η άρνηση) για συμμετοχή και συνεργασία στα πλαίσια των σχεδιαζόμενων ερευνητικών προσπαθειών. Η μη αντίδραση μπορεί να εκληφθεί και ως μια ένδειξη αμηχανίας μπροστά στο ζήτημα των ΨΚΕ, που έρχεται να συνηγορήσει με τις έρευνες ESENER (EU-OSHA, 2022). Σύμφωνα με αυτές, οι οργανισμοί δίνουν σημαντικά λιγότερη προσοχή στους ΨΚΕ, το οποίο μεταφράζεται σε έλλειψη εκτιμήσεων που να περιλαμβάνουν τους ΨΚΕ και περιορισμένη υλοποίηση παρεμβάσεων για την αντιμετώπισή τους. Στον αντίποδα οι συνδικαλιστικές οργανώσεις επέδειξαν ιδιαίτερη θέρμη στην υποστήριξη της έρευνας και μάλιστα κάποιες εξ αυτών με δική τους πρωτοβουλία επικοινωνήσαν με την ερευνητική ομάδα και ζήτησαν τη συμμετοχή των μελών τους στην έρευνα.

Ως απότοκο των προηγούμενων σημείων, αλλά και ως εύρημα των δύο ερευνών προκύπτει αβίαστα η ανάγκη για εισαγωγή και παγίωση ενός συστήματος περιοδικής εκτίμησης των ΨΚΕ στους οργανισμούς που δραστηριοποιούνται στις μεταφορές. Όπως προέκυψε από την ποιοτική έρευνα, οι οργανισμοί μεταφορών υστερούν σε αυτόν τον τομέα και σε σχέση με τις νομικές τους υποχρεώσεις. Η περιοδική εκτίμηση είναι απαραίτητη, μεταξύ άλλων, και για τη σύγκριση των αποτελεσμάτων εντός του προσωπικού ίδιου του οργανισμού, αφού όπως φάνηκε από την ποσοτική έρευνα η σύγκριση μεταξύ πληθυσμών δεν καταλήγει εύκολα σε στιβαρά συμπεράσματα. Σε αυτό συνηγορεί και η υπάρχουσα βιβλιογραφία, όπου τονίζεται ότι κάθε εργασιακό πλαίσιο χαρακτηρίζεται από δικούς του ΨΚΕ (Bakker et al., 2023; Demerouti et al., 2001; Leka & Jain, 2010). Επιπλέον, τα ευρήματα της ποιοτικής έρευνας, ο πλούτος πληροφορίας της ποσοτικής έρευνας και οι καλές πρακτικές που εντοπίζονται στη βιβλιογραφία, συνηγορούν στην ανάγκη συμμετοχής των εργαζομένων στις διαδικασίες εκτίμησης των ΨΚΕ και στον σχεδιασμό των παρεμβάσεων.

Εκτός της συμμετοχής των εργαζομένων, αναδείχθηκε και η ανάγκη συγκέντρωσης δεδομένων πολλαπλών κατηγοριών και από πολλαπλές πηγές. Τα αποτελέσματα των δύο ερευνών και η παρούσα σύνθεση στηρίζεται στην υποκειμενικότητα της αντίληψης, εκτίμησης και έκφρασης των συμμετεχόντων. Παρά

τον συνδυασμό των πηγών των δεδομένων και παρά τη διαφοροποίηση στον τρόπο συγκέντρωσης και επεξεργασίας, τα δεδομένα αυτά αποτελούν στη βάση τους, υποκειμενικές εκφράσεις των συμμετεχόντων. Ακόμη και τα αντικειμενικά στοιχεία, όπως ο αριθμός των βαρδιών, ο αριθμός των ημερών ασθενείας, κ.α. της ποσοτικής έρευνας βασίζονται στην ικανότητα ανάκλησης και στην υπερπήδηση της τυχόν επιφυλακτικότητας στην απάντηση. Προκύπτει συνεπώς συνθετικά από τον κοινό περιορισμό των δύο ερευνών, η ανάγκη για συστηματική παρακολούθηση αντικειμενικών δεικτών που σχετίζονται με τους ΨΚΕ, και η συμπερίληψή τους στην ανάλυση.

Γενικός περιορισμός της διατριβής

Εντός της έννοιας των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας συμπεριλαμβάνονται σύμφωνα με τον επίσημο ορισμό τους και διαστάσεις κοινωνικο-οικονομικής φύσεως και πολιτισμικής κουλτούρας, οι οποίες δεν κατέστη δυνατόν να καλυφθούν στην παρούσα διατριβή. Οι διαφορές στην κουλτούρα ενδέχεται για παράδειγμα να επηρεάζουν γενικότερα τη στάση του ατόμου απέναντι στην εργασία και κατά συνέπεια να επηρεάζουν την αξιολόγηση των επιμέρους παραγόντων της. Ομοίως, η γενικότερη κοινωνικο-οικονομική θέση του ατόμου στην ευρύτερη κοινωνική δομή και διαστρωμάτωση επηρεάζει το πως καθορίζει την επαγγελματική και κοινωνική του ταυτότητα, την αντιλαμβανόμενη υποστήριξη που λαμβάνει από τις κοινωνικές ομάδες της εργασίας του, την ικανοποίηση από το μισθό του και άλλες έννοιες, οι οποίες μελετήθηκαν στην παρούσα διατριβή. Χωρίς αμφιβολία οι διαστάσεις αυτές είναι σημαντικές και αλληλοεπιδρούν, ωστόσο ήταν αναγκαίο για την εξασφάλιση της πρακτικότητας και της εφαρμοστικότητας των διενεργηθεισών μελετών να περιοριστεί ο αριθμός των εννοιών που ερευνήθηκαν.

Επιμύθιο

Κλείνοντας το εκτενές κείμενο της διδακτορικής διατριβής, θα επιχειρήσω να συνοψίσω τις περίπου 300 σελίδες σε λίγες μόνο γραμμές. Οι έρευνες εστίασαν σε έναν εργασιακό

τομέα με σκοπό να καταγράψουν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τους παράγοντες που συνδέονται περισσότερο με αρνητικές συνέπειες σε ατομικό και οργανωσιακό επίπεδο. Το επιστημολογικό παράδειγμα της υγείας και ασφάλειας στην εργασία καθόρισε σε μεγάλο βαθμό το TI παράγοντες μελετήθηκαν. Το θεωρητικό μοντέλο Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία προσέφερε ένα χρήσιμο πλαίσιο οργάνωσης αυτών των παραγόντων. Ταυτόχρονα οι κοινωνιοψυχολογικοί μηχανισμοί της Κοινωνικής Ταυτότητας και της Σχετικής Αποστέρησης επιστρατεύθηκαν για να δώσουν εξήγηση στο ΓΙΑΤΙ υπάρχει διαφορά στο επίπεδο πίεσης ανάμεσα στους εργαζομένους. Αυτό που αποκαλύφθηκε είναι ότι μέσα σε ένα περιβάλλον ταχύτατων αλλαγών και πολυπλοκότητας όπως είναι αυτό της εργασίας στις μεταφορές και ειδικά των οδηγών, ο εργαζόμενος αναζητά την ασφάλεια σε τρεις σταθερές: στη σχέση του με τον οργανισμό που εργάζεται, στη σχέση του με την οικογένειά του και στη θέση του μέσα στον άμεσο κοινωνικό του περίγυρο. Ή για να το περιγράψω με μια μεταφορά, μέσα σε έναν ωκεανό αβεβαιότητας ο οδηγός (καπετάνιος) ψάχνει το φως τριών φάρων: Ενός δυνατού φάρου Ηγεσίας μπροστά του, ενός σταθερού φάρου Ισορροπίας Προσωπικής-Εργασιακής ζωής δίπλα του και ενός φάρου συνοχής με το λιμάνι από το οποίο έφυγε πίσω του.

Πηγές – Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

- Δανέλλη-Μυλωνά, Β., & Σταμούλος, Γ. (2024). Εργασιακό στρες και οδική ασφάλεια. 4ο Πανελλήνιο Συνέδριο Για Την Υγεία Και Ασφάλεια Στην Εργασία.
- Δρίβας, Σ., Ζορμπά, Κ., & Κουκουλάκη, Θ. (2000). Μεθοδολογικός οδηγός για την εκτίμηση και πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου. Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας.
- Δρίβας, Σ., Κουκουλάκη, Θ., Κωνσταντοπούλου, Σ., Λώμη, Κ., Μουρελάτου, Ε., Πινότση, Δ., Ραντίν, Λ., Τσιρώνης, Γ., & Χατζής, Χ. (2008). Εκτίμηση και πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων στις αστικές μεταφορές. Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας.
- Δρίβας, Σ., & Παπαδόπουλος, Μ. (2004). Η εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου. In Ε. Καταγή (Ed.), *Εγχειρίδιο υγείας και ασφάλειας της εργασίας* (pp. 22–37). Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας.
- ΕΛΣΤΑΤ. (2024). *Οδικά τροχαία ατυχήματα, 2022*. [Στατιστική έκθεση]. Ελληνική Στατιστική Αρχή. <https://www.statistics.gr/documents/20181/139fbf02-6239-ea36-1dd0-aea6d74fc45c>
- Εργαστήριο Κοινωνικής & Πειραματικής Ψυχολογίας. (2017). *Διερεύνηση των Στάσεων & Αντιλήψεων των εργαζομένων στο ΔΤ σχετικά με τη συμμετοχή τους και την ανάληψη δράσης στο πλαίσιο των συνδικαλιστικών δομών*. [Ερευνητική έκθεση].
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2003). *Σύσταση της Επιτροπής της 19ης Σεπτεμβρίου 2003 σχετικά με τον ευρωπαϊκό κατάλογο των επαγγελματικών ασθενειών*. Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- Ευρωπαϊκό Ελεγκτικό Συνέδριο. (2024). *Επίτευξη των στόχων της ΕΕ για την οδική ασφάλεια: Ώρα για επιτάχυνση*.
- Ίσαρη, Φ., & Πουρκός, Μ. (2015). *Ποιοτική μεθοδολογία έρευνας* [Προπτυχιακό εγχειρίδιο]. <https://hdl.handle.net/11419/5826>. Κάλλιπος, Ανοικτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις.

- Κουζής, Γ. (2017). Η εργασία στο απόσπασμα κατά την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων. *Κοινωνική Πολιτική*, 3, 7. <https://doi.org/10.12681/sp.10587>
- Κουζής, Γ. (2022). *Η μεγάλη εργασιακή απορρύθμιση τα 30+ χρόνια προς το ευέλικτο πρότυπο*. Τόπος.
- Λαμπρίδης, Ε. (2020). Όψεις της σύγχρονης κοινωνικο-ψυχολογικής έρευνας: Εισαγωγή. *Psychology: The Journal of the Hellenic Psychological Society*, 21(3), 233. https://doi.org/10.12681/psy_hps.23278
- Μουζέλης, Ν. Π. (2008). *Γέφυρες μεταξύ νεωτερικής και μετανεωτερικής κοινωνικής θεωρίας*. Θεμέλιο.
- Μπώκου, Α. (2023). *Οι επιπτώσεις της πανδημίας λόγω COVID-19 στις μετακινήσεις στην Αττική*. Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής.
- Νόμος 3850/2010, *Κύρωση του Κώδικα νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων*, Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, (ΦΕΚ Α 84/2.6.2010).
- Νόμος 4808/2021, *Για την Προστασία της Εργασίας Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις*, Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, (ΦΕΚ Α 101/19.6.2021).
- ΟΑΣΑ. (2021). *Έκθεση Πεπραγμένων 2020*. Ετήσια έκθεση
- Παπαϊωάννου, Α. , & Μπεργιαννάκη, Ι. Δ. (2016). Οικονομική κρίση και ψυχική υγεία στην Ελλάδα. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 739–750.

- Προδρομίτης, Γ. (2020). Καλωσορίζοντας την επάνοδο του κοινωνικού στην «Ψυχολογία». *Psychology: The Journal of the Hellenic Psychological Society*, 21(3), 375. https://doi.org/10.12681/psy_hps.23505
- Προεδρικό Διάταγμα 17/1996, Μέτρα για την βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία σε συμμόρφωση με τις οδηγίες 89/391/ΕΟΚ και 91/383/ΕΟΚ (11/Α), Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, (ΦΕΚ Α 11/18.1.1996).
- Σεφεριάδης, Σ. (2023). Για την πολιτική που διαμορφώνει Εργατικό κίνημα και κράτος. Τόπος.
- Ταργουτζίδης, Α. (2007). Το φαινόμενο του εργατικού ατυχήματος: Μοντέλα ατυχημάτων, ανθρώπινο λάθος, αντίληψη κινδύνου. Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας.
- Ταργουτζίδης, Α. (2020). Εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου στους χώρους εργασίας. Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας
- Τσιώλης, Γ. (2018). Θεματική ανάλυση ποιοτικών δεδομένων. In Γ. Ζαϊμάκης (Ed.), *Ερευνητικές διαδρομές στις Κοινωνικές Επιστήμες. Θεωρητικές – Μεθοδολογικές Συμβολές και Μελέτες Περίπτωσης*. (pp. 97–125). Πανεπιστήμιο Κρήτης – Εργαστήριο Κοινωνικής Ανάλυσης και Εφαρμοσμένης Κοινωνικής έρευνας.
- Υπουργείο Υποδομών και Μεταφορών (ΥΠΥΜ). (2022). Δείκτες Επίδοσης Οδικής Ασφάλειας - Μετρήσεις Πεδίου - Άνοιξη 2022. Αναφορά. <https://www.nrso.ntua.gr/nrss2030/wp-content/uploads/2022/10/Baseline-2022Counts.pdf>
- Υπ. Απόφαση 73066/2022, Έγκριση Εθνικής Στρατηγικής για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία 2022-2027, Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας (ΦΕΚ Β 4359/17.08.2022).
- Υπ. Απόφαση Δ1α/ΓΠ.οικ. 29114/2020, Κανόνες τήρησης αποστάσεων σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, δημόσιες υπηρεσίες και άλλους χώρους συνάθροισης κοινού στο σύνολο της Επικράτειας, προς περιορισμό της διασποράς του κορωνοϊού COVID-19, Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας (ΦΕΚ Β 1780/10.05.2020).

- Υπ. Απόφαση Δ1α/ΓΠ.οικ. 33465/2020, Κανόνες τήρησης αποστάσεων σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, δημόσιες υπηρεσίες και άλλους χώρους συνάθροισης κοινού στο σύνολο της Επικράτειας, προς περιορισμό της διασποράς του κορωνοϊού COVID-19, Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας (ΦΕΚ Β 2087/31.05.2020).
- Υπ. Απόφαση Δ1α/ΓΠ.οικ. 44076/11-7-2020, Κανόνες τήρησης αποστάσεων σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, δημόσιες υπηρεσίες και άλλους χώρους συνάθροισης κοινού στο σύνολο της Επικράτειας, προς περιορισμό της διασποράς του κορωνοϊού COVID-19, Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας (ΦΕΚ Β 2798/11.07.2020).

Ξενόγλωσση

- Abaeian, H., Hussein, M. Al, & Moselhi, O. (2019). An investigation of the interactions between psychosocial risk factors and their health impact: mechanisms and consequences. *International Journal of Simulation and Process Modelling*, 14(2), 149. <https://doi.org/10.1504/IJSPM.2019.099905>
- Adamopoulos, I., Lamnisos, D., Syrou, N., & Boustras, G. (2022). Public health and work safety pilot study: Inspection of job risks, burn out syndrome and job satisfaction of public health inspectors in Greece. *Safety Science*, 147, 105592. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105592>
- Aggarwal R, Ranganathan P. Common pitfalls in statistical analysis: The use of correlation techniques. *Perspect Clin Res*. 2016 Oct-Dec;7(4):187-190. doi: 10.4103/2229-3485.192046. PMID: 27843795; PMCID: PMC5079093.
- Albort-Morant, G., Ariza-Montes, A., Leal-Rodríguez, A., & Giorgi, G. (2020). How Does Positive Work-Related Stress Affect the Degree of Innovation Development? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2), 520. <https://doi.org/10.3390/ijerph17020520>

- Allen, J. A., Crowe, J., Baran, B. E., & Scott, C. (2016). Organizational Identification: A Context-Specific Mitigating Resource of Work–Family Conflict. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 24(1), 27–35. <https://doi.org/10.1111/1468-5973.12102>
- Al-Mekhlafi, A.-B. A., Isha, A. S. N., Chileshe, N., Abdulrab, M., Saeed, A. A. H., & Kineber, A. F. (2021). Modelling the Relationship between the Nature of Work Factors and Driving Performance Mediating by Role of Fatigue. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 6752. <https://doi.org/10.3390/ijerph18136752>
- Alnsour, M. A. (2023). Assessment of risks affecting the operational activities of the Amman bus rapid transit (BRT) system. *Alexandria Engineering Journal*, 78, 265–280. <https://doi.org/10.1016/j.aej.2023.07.036>
- Alonso Morillejo, E., & Pozo Muñoz, C. (2002). La percepción del riesgo en la prevención de accidentes laborales. *Apuntes de Psicología*, 20(3), 415–426. <https://doi.org/10.55414/13bzb289>
- Alperovitch-Najenson, D., Santo, Y., Masharawi, Y., Katz-Leurer, M., Ushvaev, D., & Kalichman, L. (2010). Low Back Pain among Professional Bus Drivers: Ergonomic and Occupational-Psychosocial Risk Factors. *The Israel Medical Association Journal : IMAJ*, 12, 26–31.
- Althaus, V., Kop, J.-L., & Grosjean, V. (2013). Critical review of theoretical models linking work environment, stress and health: towards a meta-model. *Le Travail Humain*, Vol. 76(2), 81–103. <https://doi.org/10.3917/th.762.0081>
- Álvarez, F. T., Londoño, M. E. L., Posada, A. S., & Jáuregui, M. V. (2016). *Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales*. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. 29. 95-137.
- Aminian, M., Dianat, I., Miri, A., & Asghari-Jafarabadi, M. (2016). The Iranian version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) for

- assessment of psychological risk factors at work. *Health Promotion Perspectives*, 7(1), 7–13. <https://doi.org/10.15171/hpp.2017.03>
- Amit-Aharon, A., Warshawski, S., & Itzhaki, M. (2020). Association Between Witnessing and Justifying Workplace Violence Towards Nurses in Israel. *Journal of Nursing Scholarship*, 52(6), 713–721. <https://doi.org/10.1111/jnu.12603>
- Amodu, M., Ansah, E. W., & Sarfo, J. O. (2023). Psychosocial work factors, road traffic accidents and risky driving behaviours in low-and middle-income countries: A scoping review. *IATSS Research*, 47(2), 240–250. <https://doi.org/10.1016/j.iatssr.2023.03.005>
- Anderson, P. J. J., Blatt, R., Christianson, M. K., Grant, A. M., Marquis, C., Neuman, E. J., Sonenshein, S., & Sutcliffe, K. M. (2006). Understanding Mechanisms in Organizational Research. *Journal of Management Inquiry*, 15(2), 102–113. <https://doi.org/10.1177/1056492605280231>
- Anderson, R. (1992). The Back Pain of Bus Drivers. *Spine*, 17(12), 1481–1488. <https://doi.org/10.1097/00007632-199212000-00007>
- Antonakis, J., Bendahan, S., Jacquart, P., & Lalive, R. (2010). On making causal claims: A review and recommendations. *The Leadership Quarterly*, 21(6), 1086–1120. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.10.010>
- Apostolopoulos, Y., Lemke, M., & Sönmez, S. (2014). Risks Endemic to Long-Haul Trucking in North America: Strategies to Protect and Promote Driver Well-Being. *NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 24(1), 57–81. <https://doi.org/10.2190/NS.24.1.c>
- Aptel, M., Aublet-Cuvelier, A., & Claude Cnockaert, J. (2002). Work-related musculoskeletal disorders of the upper limb. *Joint Bone Spine*, 69(6), 546–555. [https://doi.org/10.1016/S1297-319X\(02\)00450-5](https://doi.org/10.1016/S1297-319X(02)00450-5)

- Ardito, C., d'Errico, A., & Leombruni, R. (2014). Exposure to psychosocial factors at work and mental well-being in Europe. *La Medicina Del Lavoro*, 105, 85–99.
- Arias-Meléndez, C., Comte-González, P., Donoso-Núñez, A., Gómez-Castro, G., Luengo-Martínez, C., & Morales-Ojeda, I. (2022). Condiciones de trabajo y estado de salud en conductores de transporte público: una revisión sistemática. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 67(265), 278–297. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2021000400004>
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (10th ed.). Kogan Page Publishing.
- Arnold, P. K., & Hartley, L. R. (2001). Policies and practices of transport companies promote or hinder the management of driver fatigue. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 4(1), 1–17. [https://doi.org/10.1016/S1369-8478\(01\)00010-9](https://doi.org/10.1016/S1369-8478(01)00010-9)
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4278999>
- Assunção, A. Á., & Medeiros, A. M. de. (2015). Violence against metropolitan bus drivers and fare collectors in Brazil. *Revista de Saúde Pública*, 49(0). <https://doi.org/10.1590/S0034-8910.2015049005380>
- Atanasovska, A. (2023). Risk factors for cardiovascular diseases in professional drivers. *Archives of Public Health*, 15(1), 16–32. <https://doi.org/10.3889/aph.2023.6091>
- Atkeson, A., & Kehoe, P. (2002). *Measuring organization capital* (NBER Working Paper No. 8722).
- Atkinson, W. (2023). Field theory, role theory and role conflict: Reappropriating insights from the past. *Journal of Classical Sociology*. <https://doi.org/10.1177/1468795X231208456>

- Azorin, J. M., & Cameron, R. (2010). The application of mixed methods in organisational research: a literature review. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 8, 95–105. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:142529646>
- Ba, X., Zhou, F., & Wang, Y. (2018). Predicting personal injury crash risk through working conditions, job strain, and risky driving behaviors among taxi drivers. *European Transport Research Review*, 10(2), 48. <https://doi.org/10.1186/s12544-018-0320-x>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2024). Job demands–resources theory: Frequently asked questions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 29(3), 188–200. <https://doi.org/10.1037/ocp0000376>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170–180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83–104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>
- Bakker, A. B., Xanthopoulou, D., & Demerouti, E. (2023). How does chronic burnout affect dealing with weekly job demands? A test of central propositions in JD-R and COR-theories. *Applied Psychology*, 72(1), 389–410. <https://doi.org/10.1111/apps.12382>

- Baldock, M. R. J., & Raftery, S. J. (2024). A cross-sectional study of the prevalence of medical conditions as contributors to road crashes in South Australia. *Traffic Injury Prevention*, 1–9. <https://doi.org/10.1080/15389588.2024.2389205>
- Ballard, T. J., Corradi, L., Lauria, L., Mazzanti, C., Scaravelli, G., Sgorbissa, F., Romito, P., & Verdecchia, A. (2004). Integrating qualitative methods into occupational health research: a study of women flight attendants: Table 1. *Occupational and Environmental Medicine*, 61(2), 163–166. <https://doi.org/10.1136/oem.2002.006221>
- Barabasi, A.L. (2016). *Network Science* (1st ed.). Cambridge University Press.
- Barak, A., & Gelbard, R. (2011). Classification by clustering decision tree-like classifier based on adjusted clusters. *Expert Syst. Appl.*, 38, 8220–8228. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:11732836>
- Barling, J., Fullagar, C., & Kelloway, E. K. (1992). *The Union and Its Members*. Oxford University Press New York, NY. <https://doi.org/10.1093/oso/9780195073362.001.0001>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Bar-Tal, D. (2011). Introduction: Conflicts and Social Psychology. In *Intergroup Conflicts and Their Resolution: A Social Psychological Perspective* (pp. 1-38). Taylor and Francis Ltd. <https://doi.org/10.4324/9780203834091-7>
- Batool, Z., Younis, M. W., Yasir, A., Rehman, A. U., Dilawar, M., Yasin, M., Hamza, M., Shahzad, S., Ali, M. S., Jamil, A., & Asghar Khan, M. H. (2022). Effects of safety pattern, cabin ergonomics, and sleep on work-related stress and burnout of city and transit bus drivers in Lahore, Pakistan.

- Ergonomics*, 65(5), 704–718.
<https://doi.org/10.1080/00140139.2021.1983029>
- Battig, W. F. (1962). Parsimony in Psychology. *Psychological Reports*, 11(2), 555–572. <https://doi.org/10.2466/pr0.1962.11.2.555>
- Bazeley, P. (2018). *Integrating Analyses in Mixed Methods Research*. SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781526417190>
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, 25(24), 3186–3191. <https://doi.org/10.1097/00007632-200012150-00014>
- Beheshtifar, M., & Zare, E. (2013). Interpersonal Conflict: A Substantial Factor to Organizational Failure. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3, 2222–6990.
- Bekiari, E. I., Lyrakos, G. N., Damigos, D., Mavreas, V., Chanopoulos, K., & Dimoliatis, I. D. K. (2011). A validation study and psychometrical evaluation of the Maastricht Upper Extremity Questionnaire (MUEQ) for the Greek-speaking population. *Journal of Musculoskeletal & Neuronal Interactions*, 11, 1, 52–76.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:25302810>
- Belkic, K., Savic, C., Theorell, T., Rakic, L., Ercegovic, D., & Djordjevic, M. (1994). Mechanisms of cardiac risk among professional drivers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 20(2), 73–86.
<https://doi.org/10.5271/sjweh.1417>
- Bennett, J. B., Lehman, W. E. K., & Forst, J. K. (1999). Change, Transfer Climate, and Customer Orientation. *Group & Organization Management*, 24(2), 188–216.
<https://doi.org/10.1177/1059601199242004>
- Berthelsen, H., Hakanen, J. J., & Westerlund, H. (2018). Copenhagen Psychosocial Questionnaire - A validation study using the Job Demand-

- Resources model. *PLOS ONE*, 13(4), e0196450.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0196450>
- Biggs, H., Dingsdag, D., & Stenson, N. (2009). Fatigue factors affecting metropolitan bus drivers: A qualitative investigation. *Work*, 32(1), 5–10.
<https://doi.org/10.3233/WOR-2009-0810>
- Bjerkan, A. M. (2010). Health, environment, safety culture and climate – analysing the relationships to occupational accidents. *Journal of Risk Research*, 13(4), 445–477.
<https://doi.org/10.1080/13669870903346386>
- Blader, S. L., Patil, S., & Packer, D. J. (2017). Organizational identification and workplace behavior: More than meets the eye. *Research in Organizational Behavior*, 37, 19–34.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.riob.2017.09.001>
- Bland, J. M., & Altman, D. , M. (2002). Statistics Notes: Validating scales and indexes. *BMJ*, 324(7337), 606–607.
<https://doi.org/10.1136/bmj.324.7337.606>
- Bliese, P. D., Edwards, J. R., & Sonnentag, S. (2017). Stress and well-being at work: A century of empirical trends reflecting theoretical and societal influences. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 389–402.
<https://doi.org/10.1037/apl0000109>
- Bodner, T. E. (2006). Designs, participants, and measurement methods in psychological research. *Canadian Psychology / Psychologie Canadienne*, 47(4), 263–272. <https://doi.org/10.1037/cp2006017>
- Borsboom, D. (2017). A network theory of mental disorders. *World Psychiatry*, 16(1), 5–13. <https://doi.org/10.1002/wps.20375>
- Borsboom, D., & Cramer, A. O. J. (2013). Network Analysis: An Integrative Approach to the Structure of Psychopathology. *Annual Review of Clinical Psychology*, 9(1), 91–121. <https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-050212-185608>

- Borsboom, D., Cramer, A. O. J., Schmittmann, V. D., Epskamp, S., & Waldorp, L. J. (2011). The Small World of Psychopathology. *PLoS ONE*, 6(11), e27407. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0027407>
- Borsboom, D., Deserno, M. K., Rhemtulla, M., Epskamp, S., Fried, E. I., McNally, R. J., Robinaugh, D. J., Perugini, M., Dalege, J., Costantini, G., Isvoranu, A.-M., Wysocki, A. C., van Borkulo, C. D., van Bork, R., & Waldorp, L. J. (2021). Network analysis of multivariate data in psychological science. *Nature Reviews Methods Primers*, 1(1), 58. <https://doi.org/10.1038/s43586-021-00055-w>
- Bovenzi, M. (2015). A prospective cohort study of neck and shoulder pain in professional drivers. *Ergonomics*, 58(7), 1103–1116. <https://doi.org/10.1080/00140139.2014.935487>
- Bowers, A. J., Blitz, M., Modeste, M. E., Salisbury, J., & Halverson, R. (2017). Is There a Typology of Teacher and Leader Responders to CALL, and Do They Cluster in Different Types of Schools? A Two-Level Latent Class Analysis of CALL Survey Data. *Teachers College Record: The Voice of Scholarship in Education*, 119(4), 1–66. <https://doi.org/10.1177/016146811711900408>
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 915–934. <https://doi.org/10.1348/096317909X478557>
- Boy, Y., & Sürmeli, M. (2023). Quiet quitting: A significant risk for global healthcare. *Journal of Global Health*, 13, 03014. <https://doi.org/10.7189/jogh.13.03014>
- Boyer, R., & Brunet, A. (2007). Prévalence du trouble de stress post-traumatique chez des chauffeurs d'autobus. *Santé Mentale Au Québec*, 21(1), 189–208. <https://doi.org/10.7202/032387ar>

- Bridges, C. C. (1966). Hierarchical Cluster Analysis. *Psychological Reports*, 18(3), 851–854. <https://doi.org/10.2466/pr0.1966.18.3.851>
- Brill L. (2021). What is decent work? In Christie F., Antoniadou M., Albertson K., & Crowder M. (Eds.), *Decent Work: Opportunities and Challenges* (pp. 11–26). Emerald.
- Bringmann, L. F., Vissers, N., Wichers, M., Geschwind, N., Kuppens, P., Peeters, F., Borsboom, D., & Tuerlinckx, F. (2013). A Network Approach to Psychopathology: New Insights into Clinical Longitudinal Data. *PLoS ONE*, 8(4), e60188. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0060188>
- Brislin, R. W. (1970). Back-Translation for Cross-Cultural Research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185–216. <https://doi.org/10.1177/135910457000100301>
- Brodie, A., Pavey, T., Newton, C., & Sendall, M. C. (2021). Australian bus drivers' modifiable and contextual risk factors for chronic disease: A workplace study. *PLOS ONE*, 16(7), e0255225. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0255225>
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*. (2nd ed.). The Guilford Press.
- Bryman, A. (2012). *Social Research Methods* (4th ed.). Oxford University Press.
- Budnik, M. (2019). The Psychosocial Risks in Workplace as a Category in Research. Comparative Diagnosis. *Open Journal of Social Sciences*, 07(02), 42–52. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.72004>
- Burke, M. J., Brief, A. P., & George, J. M. (1993). The role of negative affectivity in understanding relations between self-reports of stressors and strains: A comment on the applied psychology literature. *Journal of Applied Psychology*, 78(3), 402–412. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.3.402>

- Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nübling, M., Dupret, E., Demiral, Y., Oudyk, J., Kristensen, T. S., Llorens, C., Navarro, A., Lincke, H.-J., Bocéréan, C., Sahan, C., Smith, P., & Pohrt, A. (2019). The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Safety and Health at Work*, 10(4), 482–503. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.10.002>
- Burr, H., Formazin, M., & Pohrt, A. (2016). Methodological and conceptual issues regarding occupational psychosocial coronary heart disease epidemiology. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3557>
- Burton, J. (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practice*. Geneva: World Health Organization.
- Cahill, J. (1996). Psychosocial aspects of interventions in occupational safety and health. *American Journal of Industrial Medicine*, 29(4), 308–313. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0274\(199604\)29:4<308::AID-AJIM6>3.0.CO;2-K](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0274(199604)29:4<308::AID-AJIM6>3.0.CO;2-K)
- Capecchi, S., Cappelli, C., Curtarelli, M., & Di Iorio, F. (2023). Synthetic indicators to analyze work-related physical and psychosocial risk factors: evidence from the European Working Conditions Survey. *Quality & Quantity*. <https://doi.org/10.1007/s11135-023-01617-8>
- Carlos, Á.-F., Manuel, V.-A., Manuel, R.-S., & Carlos, Á.-L. (2021). Workers particularly sensitive to cardiovascular risk. *Cardiac and Cardiovascular Research*, 2(1). <https://doi.org/10.54517/ccr.v2i1.1900>
- Caroline Blanchard, D., Hynd, A. L., Minke, K. A., Minemoto, T., & Blanchard, R. J. (2001). Human defensive behaviors to threat scenarios show parallels to fear- and anxiety-related defense patterns of non-human mammals. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 25(7–8), 761–770. [https://doi.org/10.1016/S0149-7634\(01\)00056-2](https://doi.org/10.1016/S0149-7634(01)00056-2)

- Carrillo-Castrillo, J. A., Guadix Martín, J., Grosso de la Vega, R., & Onieva, L. (2014). *Neural Network Application for Risk Factors Estimation in Manufacturing Accidents* (pp. 277–283). https://doi.org/10.1007/978-3-319-04705-8_32
- Casagrande, C. M. Z., & Ferreira, A. de S. (2022). Challenges and Perspectives for Research on Work Ability in Professional Drivers: A Scoping Review. *Journal of UOEH*, 44(1), 25–34. <https://doi.org/10.7888/juoeh.44.25>
- Cendales, B., Useche, S., & Gomez, V. (2014). Psychosocial Work Factors, Blood Pressure and Psychological Strain in Male Bus Operators. *Industrial Health*, 52(4), 279–288. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2013-0156>
- Chanda, S. S. (2017). Inferring final organizational outcomes from intermediate outcomes of exploration and exploitation: the complexity link. *Computational and Mathematical Organization Theory*, 23(1), 61–93. <https://doi.org/10.1007/s10588-016-9217-1>
- Chappell, D., & Di Martino, V. (2000). *Violence at Work* (3rd ed.). International Labour Organization.
- Charbuty, B., & Abdulazeez, A. (2021). *Classification Based on Decision Tree Algorithm for Machine Learning*. *Journal of Applied Science and Technology Trends*, 2(01), 20–28. <https://doi.org/10.38094/jastt20165>
- Chen, C.-F., & Hsu, Y.-C. (2020). Taking a Closer Look at Bus Driver Emotional Exhaustion and Well-Being: Evidence from Taiwanese Urban Bus Drivers. *Safety and Health at Work*, 11(3), 353–360. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.06.002>
- Chen, C.-F., & Sih, J. (2024). How job stressors and economic stressors impact public transport drivers' performance and well-being under the health risk of the COVID-19 pandemic. *Journal of Safety Research*, 88, 354–365. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2023.12.002>

- Chen, P. Y., & Spector, P. E. (1991). Negative affectivity as the underlying cause of correlations between stressors and strains. *Journal of Applied Psychology*, 76(3), 398–407. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.3.398>
- Chen, S.-Y., Wu, W.-C., Chang, C.-S., Lin, C.-T., Kung, J.-Y., Weng, H.-C., Lin, Y.-T., & Lee, S.-I. (2015). Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff. *BMC Health Services Research*, 15(1), 363. <https://doi.org/10.1186/s12913-015-1016-8>
- Chen, T., Sze, N. N., & Bai, L. (2019). Safety of professional drivers in an ageing society – A driving simulator study. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 67, 101–112. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.trf.2019.10.006>
- Chen, W.-L., Wang, C.-C., Chiang, S.-T., Wang, Y.-C., Sun, Y.-S., Wu, W.-T., & Liou, S.-H. (2018). The impact of occupational psychological hazards and metabolic syndrome on the 8-year risk of cardiovascular diseases—A longitudinal study. *PLOS ONE*, 13(8), e0202977. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0202977>
- Cherns, A. (1976). The Principles of Sociotechnical Design. *Human Relations*, 29(8), 783–792. <https://doi.org/10.1177/001872677602900806>
- Cherns, A. (1987). Principles of Sociotechnical Design Revisted. *Human Relations*, 40(3), 153–161. <https://doi.org/10.1177/001872678704000303>
- Chester, D. S., & Lasko, E. N. (2021). Construct Validation of Experimental Manipulations in Social Psychology: Current Practices and Recommendations for the Future. *Perspectives on Psychological Science*, 16(2), 377–395. <https://doi.org/10.1177/1745691620950684>

- Chirico, F. (2017). The forgotten realm of the new and emerging psychosocial risk factors. *Journal of Occupational Health*, 59(5), 433–435. <https://doi.org/10.1539/joh.17-0111-OP>
- Cho, B., Lee, D., & Kim, K. (2014). How Does Relative Deprivation Influence Employee Intention to Leave a Merged Company? The Role of Organizational Identification. *Human Resource Management*, 53(3), 421–443. <https://doi.org/10.1002/hrm.21580>
- Chung, Y.-S., & Wong, J.-T. (2011). Developing effective professional bus driver health programs: An investigation of self-rated health. *Accident Analysis & Prevention*, 43(6), 2093–2103. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2011.05.032>
- Chung, Y.-S., & Wu, H.-L. (2013). Stress, strain, and health outcomes of occupational drivers: An application of the effort reward imbalance model on Taiwanese public transport drivers. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 19, 97–107. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2013.03.002>
- Ciampa, V., Steffens, N. K., Schuh, S. C., Fraccaroli, F., & van Dick, R. (2019). Identity and stress: an application of the expanded model of organisational identification in predicting strain at work. *Work & Stress*, 33(4), 351–365. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1521884>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2008). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*. Μεταίχμιο.
- Cole, D. A., Martin, N. C., & Steiger, J. H. (2005). Empirical and Conceptual Problems With Longitudinal Trait-State Models: Introducing a Trait-State-Occasion Model. *Psychological Methods*, 10(1), 3–20. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.10.1.3>

- Community of European Railway and Infrastructure Companies (CER), & European Transport Worker's Federation (ETF). (2013). *A guide to identifying and preventing psychosocial risks at work in the railway sector*.
https://www.cer.be/images/publications/positions/PSR_RAIL_A_guide_to_identifying_and_preventing_psychosocial_risks_at_work_EN.pdf
- Connor Desai, S., & Reimers, S. (2019). Comparing the use of open and closed questions for Web-based measures of the continued-influence effect. *Behavior Research Methods*, 51(3), 1426–1440.
<https://doi.org/10.3758/s13428-018-1066-z>
- Cooper, C. L., & Cartwright, S. (2013). Healthy Mind; Healthy Organization — A Proactive Approach to Occupational Stress. In *From Stress to Wellbeing Volume 2* (pp. 32–47). Palgrave Macmillan UK.
https://doi.org/10.1057/9781137309341_3
- Correia, A. (2018). Psychosocial risk. In *Wellbeing for Sustainability in the Global Workplace* (pp. 85–100). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9780429470523-7>
- Cosmides, L., & Tooby, J. (1992). Cognitive adaptations for social exchange. *Evolutionary Psychology and the Generation of Culture*.
- Costantini, G., & Perugini, M. (2014). Generalization of Clustering Coefficients to Signed Correlation Networks. *PLoS ONE*, 9(2), e88669.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0088669>
- Costantini, G., Sarauili, D., & Perugini, M. (2020). Uncovering the Motivational Core of Traits: The Case of Conscientiousness. *European Journal of Personality*, 34(6), 1073–1094.
<https://doi.org/10.1002/per.2237>
- Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the Introduction of Measures to Encourage Improvements in the Safety and Health of Workers at Work (1989).

- Couto, M. T., Tillgren, P., & Söderbäck, M. (2011). Drivers' and conductors' views on the causes and ways of preventing workplace violence in the road passenger transport sector in Maputo City, Mozambique. *BMC Public Health*, 11(1), 800. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-11-800>
- Cox, K. B. (2003). The Effects of Intrapersonal, Intragroup, and Intergroup Conflict on Team Performance Effectiveness and Work Satisfaction. *Nursing Administration Quarterly*, 27(2). https://journals.lww.com/naqjournal/fulltext/2003/04000/the_effects_of_intrapersonal,_intragroup,_and.9.aspx
- Cox, T. (1985). The nature and measurement of stress. *Ergonomics*, 28(8), 1155–1163. <https://doi.org/10.1080/00140138508963238>
- Cox, T. (1995). Stress, coping and physical health. In *Health Psychology* (pp. 21–33). Springer US. https://doi.org/10.1007/978-1-4899-3226-6_2
- Cox, T., & Griffiths, A. (2005). The nature and measurement of work-related stress. In *Evaluation of Human Work, 3rd Edition* (pp. 553–571). CRC Press. <https://doi.org/10.1201/9781420055948.ch19>
- Cox, T., Griffiths, A., & Rial-Gonzalez, E. (2000). *Research on Work-Related Stress*. [Report]. European Agency for Safety and Health at Work (EU OSHA)
- Craig, A., & Cooper, R. E. (1992). Symptoms of acute and chronic fatigue. In P. A. Smith & D. A. Jones (Eds.), *Handbook of human performance* (pp. 289–340). Academic Press.
- Cramer, A. O. J., Waldorp, L. J., van der Maas, H. L. J., & Borsboom, D. (2010). Comorbidity: A network perspective. *Behavioral and Brain Sciences*, 33(2–3), 137–150. <https://doi.org/10.1017/S0140525X09991567>
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>

- Creamer, E. G., & Reeping, D. (2020). Advancing mixed methods in psychological research. *Methods in Psychology*, 3, 100035. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.metip.2020.100035>
- Cremer, D., Van Dick, R., Tenbrunsel, A., Pillutla, M., & Murnighan, J. (2011). Understanding Ethical Behavior and Decision Making in Management: A Behavioural Business Ethics Approach. *British Journal of Management*, 22, S1–S4. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2010.00733.x>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2011). *Designing and Conducting Mixed Methods Research* (2nd ed.). Sage Publications.
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2017). Social Exchange Theory: A Critical Review with Theoretical Remedies. *Academy of Management Annals*, 11(1), 479–516. <https://doi.org/10.5465/annals.2015.0099>
- Crosby, F. A. (1984). Relative Deprivation in Organizational Settings. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (pp. 51–93). JAI Press.
- Dahler-Larsen, P., Sundby, A., & Boodhoo, A. (2020). Can occupational health and safety management systems address psychosocial risk factors? An empirical study. *Safety Science*, 130, 104878. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104878>
- Dalege, J., Borsboom, D., van Harreveld, F., & van der Maas, H. L. J. (2017). Network Analysis on Attitudes. *Social Psychological and Personality Science*, 8(5), 528–537. <https://doi.org/10.1177/1948550617709827>
- David, D. C., Rolf, van D., & J. Keith, M. (2010). On Social Beings and Organizational Animals: A Social Psychological Approach to Organizations. In D. De Cremer, R. van Dick, & J. K. Murnighan (Eds.),

Social Psychology and Organizations. Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9780203846957>

- Davis, J. A. (1959). A Formal Interpretation of the Theory of Relative Deprivation. *Sociometry*, 22(4), 280. <https://doi.org/10.2307/2786046>
- De Giorgio, A., Barattucci, M., Teresi, M., Raulli, G., Ballone, C., Ramaci, T., & Pagliaro, S. (2023). Organizational identification as a trigger for personal well-being: Associations with happiness and stress through job outcomes. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 33(1), 138–151. <https://doi.org/10.1002/casp.2648>
- De Sio, S., Cedrone, F., Trovato Battagliola, E., Buomprisco, G., Perri, R., & Greco, E. (2018). The Perception of Psychosocial Risks and Work-Related Stress in Relation to Job Insecurity and Gender Differences: A Cross-Sectional Study. *BioMed Research International*, 2018, 1–6. <https://doi.org/10.1155/2018/7649085>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands–Resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2). <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Deserno, M. K., Borsboom, D., Begeer, S., & Geurts, H. M. (2017). Multicausal systems ask for multicausal approaches: A network perspective on subjective well-being in individuals with autism spectrum disorder. *Autism*, 21(8), 960–971. <https://doi.org/10.1177/1362361316660309>
- Desmond, P. A., & Matthews, G. (2009). Individual differences in stress and fatigue in two field studies of driving. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 12(4), 265–276. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.trf.2008.12.006>

- Deutsch, M. (1974). The social-psychological study of conflict: Rejoinder to a critique. *European Journal of Social Psychology*, 4(4), 441–456. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420040404>
- Dežmar Krainz, K., Mikulić, J., Koren, H., & Zavalić, A. (2019). Designing Work for Mental Health: The Moderating Role of Job Resources. *Drustvena Istrazivanja*, 47–67. <https://doi.org/10.5559/di.28.1.03>
- Dicke, T., Marsh, H. W., Riley, P., Parker, P. D., Guo, J., & Horwood, M. (2018). Validating the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ-II) Using Set-ESEM: Identifying Psychosocial Risk Factors in a Sample of School Principals. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00584>
- Djindjic, N., Jovanovic, J., Djindjic, B., Jovanovic, M., Pesic, M., & Jovanovic, J. (2013). Work stress related lipid disorders and arterial hypertension in professional drivers: A cross-sectional study. *Vojnosanitetski Pregled*, 70(6), 561–568. <https://doi.org/10.2298/VSP1306561D>
- Doebel, S., & Frank, M. C. (2024). Broadening Convenience Samples to Advance Theoretical Progress and Avoid Bias in Developmental Science. *Journal of Cognition and Development*, 25(2), 261–272. <https://doi.org/10.1080/15248372.2023.2270055>
- Doise, W. (1980). Levels of explanation in the European Journal of Social Psychology. *European Journal of Social Psychology*, 10, 213–231.
- Dollard, M. F., & McTernan, W. (2011). Psychosocial safety climate: a multilevel theory of work stress in the health and community service sector. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 20(4), 287–293. <https://doi.org/10.1017/S2045796011000588>
- Dollard, M., Skinner, N., Tuckey, M. R., & Bailey, T. (2007). National surveillance of psychosocial risk factors in the workplace: An international overview. *Work & Stress*, 21(1), 1–29. <https://doi.org/10.1080/02678370701254082>

- Draaijer, M., Scheuermaier, K., Lalla-Edward, S. T., Fischer, A. E., Grobbee, D. E., Venter, F., & Vos, A. (2022). Influence of shift work on cardiovascular disease risk in Southern African long-distance truck drivers: a cross-sectional study. *BMJ Open*, 12(4). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-050645>
- Driscoll, R., Worthington, K., & Hurrell, J. (1995). Workplace Assault: An Emerging Job Stressor. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 47, 205–212. <https://doi.org/10.1037/1061-4087.47.4.205>
- Duffy, C. A., & McGoldrick, A. E. (1990). Stress and the bus driver in the UK transport industry. *Work & Stress*, 4(1), 17–27. <https://doi.org/10.1080/02678379008256961>
- Edwards, J. R. (2008). To prosper, organizational psychology should ... overcome methodological barriers to progress. *Journal of Organizational Behavior*, 29(4), 469–491. <https://doi.org/10.1002/job.529>
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207–230. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2005.00114.x>
- Edwards, M. R., & Peccei, R. (2007). Organizational identification: Development and testing of a conceptually grounded measure. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(1), 25–57. <https://doi.org/10.1080/13594320601088195>
- Egozi Farkash, H., Lahad, M., Hobfoll, S. E., Leykin, D., & Aharonson-Daniel, L. (2022). Conservation of Resources, Psychological Distress, and Resilience During the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Public Health*, 67. <https://doi.org/10.3389/ijph.2022.1604567>
- Ekpenyong, C. E., Ettebong, E. O., Akpan, E. E., Samson, T. K., & Daniel, N. E. (2012). Urban city transportation mode and respiratory health effect of air pollution: a cross-sectional study among transit and non-transit

- workers in Nigeria. *BMJ Open*, 2(5), e001253. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2012-001253>
- ELA. (2022). *ELA Framework for action on road transport*. [Framework document].
- Ellemers, N. (2002). Social identity and relative deprivation. In I. Walker & H. Smith (Eds.), *Relative deprivation: Specification, development, and integration* (pp. 239–264). Cambridge University Press.
- Elmagri, M. I., & Eaton, D. (2011). Identifying the factors causing interpersonal conflict in organizations; through analysis Secondary data. *The Built & Human Environment Review*, 4(1).
- Elovainio, M., Hakulinen, C., Komulainen, K., Kivimäki, M., Virtanen, M., Ervasti, J., & Oksanen, T. (2022). Psychosocial work environment as a dynamic network: a multi-wave cohort study. *Scientific Reports*, 12(1), 12982. <https://doi.org/10.1038/s41598-022-17283-z>
- Elovainio, M., Hakulinen, C., Pulkki-Råback, L., Juonala, M., & Raitakari, O. T. (2020). A network approach to the analysis of psychosocial risk factors and their association with health. *Journal of Health Psychology*, 25(10–11), 1587–1600. <https://doi.org/10.1177/1359105318765624>
- Epskamp, S., Borsboom, D., & Fried, E. I. (2018). Estimating psychological networks and their accuracy: A tutorial paper. *Behavior Research Methods*, 50(1), 195–212. <https://doi.org/10.3758/s13428-017-0862-1>
- Erkut, S. (2010). Developing Multiple Language Versions of Instruments for Intercultural Research. *Child Development Perspectives*, 4(1), 19–24. <https://doi.org/10.1111/j.1750-8606.2009.00111.x>
- Erwandi, D., Lestari, F., Djunaidi, Z., & EL-Matary, H. (2021). *Review of Psychosocial Risk Approach, Model and Theory Literature Review*.
- Esmailpour, J., Aghabayk, K., Aghajanzadeh, M., & De Gruyter, C. (2022). Has COVID-19 changed our loyalty towards public transport? Understanding the moderating role of the pandemic in the relationship between service

- quality, customer satisfaction and loyalty. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 162, 80–103.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tra.2022.05.023>
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5, 1.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:10664685>
- EU-OSHA. (2002a). *How to tackle psychosocial issues and reduce work-related stress*. [Report]. Publications Office of the European Union.
- EU-OSHA. (2002b). *Research on changing world of work*. [Report]. Publications Office of the European Union.
- EU-OSHA. (2010). *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks – Managing safety and health at work (ESENER)*. [Report]. Publications Office of the European Union.
- EU-OSHA. (2011). *Managing risks to drivers in road transport*. [Report]. Publications Office of the European Union.
<https://doi.org/10.2802/5632>
- EU-OSHA. (2012). *Management of Psychosocial Risks at Work: An Analysis of the Findings of the European Survey on New and Emerging Risks (ESENER)*. [Report]. Publications Office of the European Union.
- EU-OSHA. (2015). *Second European survey of enterprises on new and emerging risks (ESENER-2)*. [Report]. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/doi/10.2802/285200>
- EU-OSHA. (2019). *Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 3)*. [Report]. Publications Office of the European Union.
- EU-OSHA. (2020). *ESENER 2019 : what does it tell us about safety and health in Europe's workplaces?* Publications Office. [Report]. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/doi/10.2802/489857>

- EU-OSHA. (2023). *Psychosocial risks in the health and social care sector*. [Report]. Publications Office of the European Union.
- EU-OSHA, Howard, A., Antczak, R., & Albertsen, K. (2022). *Third European survey of enterprises on new and emerging risks (ESENER 2019) : how European workplaces manage safety and health: overview report*. [Report]. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/doi/10.2802/881291>
- EU-OSHA, Milczarek, M., Schneider, E., & Rial-González, E. (2009). *OSH in figures: stress at work: facts and figures*. [Report]. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/doi/10.2802/10463>
- EU-OSHA, Roskams, N., Milczarek, M., & Brun, E. (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. [Report]. Publications Office of the European Union.
- Eurofound, & EU-OSHA. (2014). *Psychosocial risks in Europe : prevalence and strategies for prevention : executive summary*. [Report]. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/doi/10.2802/29164>
- European Automobile Manufacturers' Association (ACEA). (2024). *Vehicles on European roads*.
- European Environment Agency. (2024). *Total GHG emissions and removals in the EU*. <https://doi.org/10.2909/6331f651-8863-4656-a911-669f2a332a1e>
- Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., & Strahan, E. J. (1999a). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods*, 4(3), 272–299. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.4.3.272>
- Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., & Strahan, E. J. (1999b). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods*, 4(3), 272–299. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.4.3.272>

- Farzanegan, M. R., Gholipour, H. F., Feizi, M., Nunkoo, R., & Andargoli, A. E. (2021). International Tourism and Outbreak of Coronavirus (COVID-19): A Cross-Country Analysis. *Journal of Travel Research*, 60(3), 687–692. <https://doi.org/10.1177/0047287520931593>
- Fernandes, C., & Pereira, A. (2016). Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: a systematic review. *Revista de Saúde Pública*, 50(0). <https://doi.org/10.1590/S1518-8787.2016050006129>
- Fida, R., Gualandri, M., & Avallone, F. (2011). [Organizational wellbeing and psychosocial risk factors in a sample of Italian Public Administration work environments]. *La Medicina Del Lavoro*, 102 5, 417–427. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:37417875>
- Finch, J. F., & West, S. G. (1997). The Investigation of Personality Structure: Statistical Models. *Journal of Research in Personality*, 31(4), 439–485. <https://doi.org/https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2194>
- Fletcher, A. J. (2017). Applying critical realism in qualitative research: methodology meets method. *International Journal of Social Research Methodology*, 20(2), 181–194. <https://doi.org/10.1080/13645579.2016.1144401>
- Ford, M. W., & Greer, B. M. (2006). Profiling Change. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 42(4), 420–446. <https://doi.org/10.1177/0021886306293437>
- Foygel, R., & Drton, M. (2010). Extended Bayesian information criteria for Gaussian graphical models. *24th Annual Conference on Neural Information Processing Systems*.
- French, J. R. P., & Kahn, R. L. (1962). A Programmatic Approach to Studying the Industrial Environment and Mental Health ¹. *Journal of Social Issues*, 18(3), 1–47. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1962.tb00415.x>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>

- Fridrich, A., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2015). The Context, Process, and Outcome Evaluation Model for Organisational Health Interventions. *BioMed Research International*, 2015, 1–12. <https://doi.org/10.1155/2015/414832>
- Friedman, J., Hastie, T., & Tibshirani, R. (2008). Sparse inverse covariance estimation with the graphical lasso. *Biostatistics*, 9(3), 432–441. <https://doi.org/10.1093/biostatistics/kxm045>
- Geer, J., G. (1991). Do open-ended questions measure “salient” issues? *Public Opinion Quarterly*, 55(3), 360–370.
- George, J. M., & Brief, A. P. (1990). The economic instrumentality of work: An examination of the moderating effects of financial requirements and sex on the pay-life satisfaction relationship. *Journal of Vocational Behavior*, 37(3), 357–368. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90050-C](https://doi.org/10.1016/0001-8791(90)90050-C)
- Gevrek, D., Spencer, M., Hudgins, D., & Chambers, V. (2017). I can’t get no satisfaction. *Personnel Review*, 46(5), 1019–1043. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2015-0189>
- Gibson, C. B., Dunlop, P. D., & Raghav, S. (2021). Navigating identities in global work: Antecedents and consequences of intrapersonal identity conflict. *Human Relations*, 74(4), 556–586. <https://doi.org/10.1177/0018726719895314>
- Glick, W. H., Jenkins, J. G. D., & Gupta, N. (1986). *Method versus substance: how strong are underlying relationships between job characteristics and attitudinal outcomes?* *Academy of Management Journal*, 29(3), 441–464. <https://doi.org/10.2307/256218>
- Gobel, M., Springer, J., & Scherff, J. (1998). Stress and strain of short haul bus drivers: psychophysiology as a design oriented method for analysis. *Ergonomics*, 41(5), 563–580. <https://doi.org/10.1080/001401398186757>

- Gómez-Ortiz, V., Cendales, B., Useche, S., & Bocarejo, J. P. (2018). Relationships of working conditions, health problems and vehicle accidents in bus rapid transit (BRT) drivers. *American Journal of Industrial Medicine*, 61(4), 336–343. <https://doi.org/10.1002/ajim.22821>
- Gonzales-Miranda, D. R. (2020). Organizational identity: components and construction. *Innovar*, 30(78), 89–103. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90303>
- Gosling, S. D., & Mason, W. (2015). Internet Research in Psychology. *Annual Review of Psychology*, 66(1), 877–902. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010814-015321>
- Gosling, S. D., Vazire, S., Srivastava, S., & John, O. P. (2004). Should We Trust Web-Based Studies? A Comparative Analysis of Six Preconceptions About Internet Questionnaires. *American Psychologist*, 59(2), 93–104. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.59.2.93>
- Gouldner, A. W. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161. <https://doi.org/10.2307/2092623>
- Green, R. G., Murphy, K. D., & Snyder, S. M. (2000). Should demographics be placed at the end or at the beginning of mailed questionnaires? An empirical answer to a persistent question. *Social Work Research*, 24(4), 237–241. <https://doi.org/10.1093/swr/24.4.237>
- Greene, J. C. (2007). *Mixed methods in social inquiry*. Jossey-Bass.
- Greiner, B. A., & Krause, N. (2006). Observational stress factors and musculoskeletal disorders in urban transit operators. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 38–51. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.1.38>
- Grznar, J., Prasad, S., & Tata, J. (2007). Neural networks and organizational systems: Modeling non-linear relationships. *European Journal of*

- Operational Research*, 181(2), 939–955.
<https://doi.org/10.1016/j.ejor.2005.12.051>
- Guiol, P., & Muñoz, J. (2009). *Management des entreprises et santé des salariés*. Presse Universitaires de Rennes.
- Hacker, W. (1994). Action regulation theory and occupational psychology: Review of German empirical research since 1987. *German Journal of Psychology*, 18(2), 91–120.
- Hackman, J. R. (1980). Work redesign and motivation. *Professional Psychology*, 11(3), 445–455. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.11.3.445>
- Haddock, G., & Zanna, M. P. (1998). On the use of open-ended measures to assess attitudinal components. *British Journal of Social Psychology*, 37(2), 129–149. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1998.tb01161.x>
- Hall, C. S., & Lindzey, G. (1959). Lewin's field theory. In *Theories of personality*. (pp. 206–256). John Wiley & Sons Inc. <https://doi.org/10.1037/10910-006>
- Hallac, D., Leskovec, J., & Boyd, S. (2015). Network Lasso. *Proceedings of the 21th ACM SIGKDD International Conference on Knowledge Discovery and Data Mining*, 387–396. <https://doi.org/10.1145/2783258.2783313>
- Hallner, D., & Hasenbring, M. (2004). Classification of psychosocial risk factors (yellow flags) for the development of chronic low back and leg pain using artificial neural network. *Neuroscience Letters*, 361(1–3), 151–154. <https://doi.org/10.1016/j.neulet.2003.12.107>
- Hanowski, R. J., Wierwille, W. W., & Dingus, T. A. (2003). An on-road study to investigate fatigue in local/short haul trucking. *Accident Analysis & Prevention*, 35(2), 153–160. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0001-4575\(01\)00098-7](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0001-4575(01)00098-7)
- Hansen, K., & Świdarska, A. (2023). Integrating open- and closed-ended questions on attitudes towards outgroups with different methods of

text analysis. *Behavior Research Methods*.
<https://doi.org/10.3758/s13428-023-02218-x>

Hanumegowda, P. K., & Gnanasekaran, S. (2022). Prediction of Work-Related Risk Factors among Bus Drivers Using Machine Learning. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(22), 15179. <https://doi.org/10.3390/ijerph192215179>

Hashemi Nazari, S. S., Moradi, A., & Rahmani, K. (2017). A systematic review of the effect of various interventions on reducing fatigue and sleepiness while driving. *Chinese Journal of Traumatology*, 20(5), 249–258. <https://doi.org/10.1016/j.cjtee.2017.03.005>

Haslam, A. (2014). Making good theory practical: Five lessons for an Applied Social Identity Approach to challenges of organizational, health, and clinical psychology. *British Journal of Social Psychology*, 53(1), 1–20. <https://doi.org/10.1111/bjso.12061>

Haslam, S. A., Jetten, J., & Waghorn, C. (2009). Social identification, stress and citizenship in teams: a five-phase longitudinal study. *Stress and Health*, 25(1), 21–30. <https://doi.org/10.1002/smi.1221>

Haslam, S. A., & Reicher, S. (2006). Stressing the group: Social identity and the unfolding dynamics of responses to stress. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1037–1052. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1037>

Haslam, S., & Van Dick, R. (2011). A social identity approach to workplace stress. In D. De Cremer, R. Van Dick, & J. D. Murnighan (Eds.), *Social psychology and organizations* (pp. 325–352). Routledge/Taylor & Francis Group.

Haslbeck, J. M. B., Ryan, O., Robinaugh, D. J., Waldorp, L. J., & Borsboom, D. (2021). Modeling psychopathology: From data models to formal theories. *Psychological Methods*. <https://doi.org/10.1037/met0000303>

- Hassard, J., Teoh, K. R.-H., & Cox, T. (2013). *Job satisfaction: evidence for impact on reducing psychosocial risks*.
https://oshwiki.euperpetro/wiki/Job_satisfaction:_evidence_for_impact_on_reducing_psychosocial_risks
- Hastie, T., Tibshirani, R. and Friedman, J. (2009) *The Element of Statistical Learning: Data Mining, Inference, and Prediction*. Springer, Berlin.
<https://doi.org/10.1007/978-0-387-84858-7>
- Haynes, S. N., Richard, D. C. S., & Kubany, E. S. (1995). Content validity in psychological assessment: A functional approach to concepts and methods. *Psychological Assessment*, 7(3), 238–247.
<https://doi.org/10.1037/1040-3590.7.3.238>
- Heinzerling, A., Vergara, X. P., Gebreegziabher, E., Beckman, J., Wong, J., Nguyen, A., Khan, S., Frederick, M., Bui, D., Chan, E., Gibb, K., Rodriguez, A., Jain, S., & Cummings, K. J. (2022). COVID-19 Outbreaks and Mortality Among Public Transportation Workers — California, January 2020–May 2022. *MMWR. Morbidity and Mortality Weekly Report*, 71(33), 1052–1056. <https://doi.org/10.15585/mmwr.mm7133a4>
- Hennessy, D. A., & Wiesensthal, D. L. (2002). The Relationship Between Driver Aggression, Violence, and Vengeance. *Violence and Victims*, 17(6), 707–718. <https://doi.org/10.1891/vivi.17.6.707.33719>
- Henry, D. B., Tolan, P. H., & Gorman-Smith, D. (2005). Cluster Analysis in Family Psychology Research. *Journal of Family Psychology*, 19(1), 121–132. <https://doi.org/10.1037/0893-3200.19.1.121>
- Hernández-Rodríguez, V., Maeso-González, E., Gutiérrez-Bedmar, M., & García-Rodríguez, A. (2022). Psychosocial risk and job satisfaction in professional drivers. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.994358>

- Highhouse, S., & Gillespie, J. (2022). *Do Samples Really Matter That Much?* In Statistical and methodological myths and urban legends (pp. 267-286). Routledge.
- Hill, A. D., White, M. A., & Wallace, J. C. (2014). Unobtrusive measurement of psychological constructs in organizational research. *Organizational Psychology Review*, 4(2), 148–174. <https://doi.org/10.1177/2041386613505613>
- Hinkka, K., Kuoppala, J., Väänänen-Tomppo, I., & Lamminpää, A. (2013). Psychosocial Work Factors and Sick Leave, Occupational Accident, and Disability Pension. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 55(2), 191–197. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e31827943fe>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hogg, M. A. (2010). Influence and Leadership. In *Handbook of Social Psychology*. Wiley. <https://doi.org/10.1002/9780470561119.socpsy002031>
- Hoofman, W. E., van der Beek, A. J., Bongers, P. M., & van Mechelen, W. (2005). Gender Differences in Self-Reported Physical and Psychosocial Exposures in Jobs With Both Female and Male Workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(3), 244–252. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000150387.14885.6b>
- Huebschmann, A. G., Leavitt, I. M., & Glasgow, R. E. (2019). Making Health Research Matter: A Call to Increase Attention to External Validity. *Annual Review of Public Health*, 40(1), 45–63. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-040218-043945>
- Husain, N. A., Mohamad, J., & Idris, M. A. (2019). Daily emotional demands on traffic crashes among taxi drivers: Fatigue and safety motivation as

- mediators. *IATSS Research*, 43(4), 268–276.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.iatssr.2019.03.001>
- Iavicoli, S., Cesana, G., Dollard, M., Leka, S., & Sauter, S. L. (2015). Psychosocial Factors and Workers' Health and Safety. *BioMed Research International*, 2015, 1–3. <https://doi.org/10.1155/2015/628749>
- Iavicoli, S., Natali, E., Deitinger, P., Maria Rondinone, B., Ertel, M., Jain, A., & Leka, S. (2011). Occupational health and safety policy and psychosocial risks in Europe: The role of stakeholders' perceptions. *Health Policy*, 101(1), 87–94. <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2010.08.005>
- Idler, E. L., & Benyamini, Y. (1997). Self-Rated Health and Mortality: A Review of Twenty-Seven Community Studies. *Journal of Health and Social Behavior*, 38(1), 21. <https://doi.org/10.2307/2955359>
- ILO. (1981). C155. *Occupational Safety and Health Convention*.
- ILO. (2006). C187. *Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006*.
- ILO. (2016). *Workplace stress: a collective challenge*.
- ILO. (2020). *Safe and healthy working environments free from violence and harassment*.
- Indermaur, D. (1998). Preventing driving related violence. *Paper Presented at 7th International Seminar on Environmental Criminology and Crime Analysis, Barcelona, 21st – 24th June 1998*.
- International Labour Organisation Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health 1984 : Geneva, S. (1986). Psychosocial factors at work: recognition and control, report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health, ninth session, Geneva, 18-24 September 1984. *Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control, Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health*. [Report]. World Health Organization / International Labour Office, Geneva, Switzerland.

- International Organization for Standardization. (2021). *ISO 45003:2021 Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work — Guidelines for managing psychosocial risks* (Standard 45003:2021).
- Irshad, M., & Bashir, S. (2020). The Dark Side of Organizational Identification: A Multi-Study Investigation of Negative Outcomes. *Frontiers in Psychology, 11*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.572478>
- Isvoranu, A.-M., Abidin, E., Chong, S. A., Vaingankar, J., Borsboom, D., & Subramaniam, M. (2021). Extended network analysis: from psychopathology to chronic illness. *BMC Psychiatry, 21*(1), 119. <https://doi.org/10.1186/s12888-021-03128-y>
- Jakobsen, M. D., Glies Vincents Seeberg, K., Møller, M., Kines, P., Jørgensen, P., Malchow-Møller, L., Andersen, A. B., & Andersen, L. L. (2023). Influence of occupational risk factors for road traffic crashes among professional drivers: systematic review. *Transport Reviews, 43*(3), 533–563. <https://doi.org/10.1080/01441647.2022.2132314>
- James, G., Witten, D., Hastie, T., & Tibshirani, R. (2013). *An Introduction to Statistical Learning: With Applications in R*.
- Jasper, J. , M. (1998). The emotions of Protest: affective and reactive emotions in and around social movements. *Sociological Forum, 13*(3), 397–424.
- Jeong, D., Aggarwal, S., Robinson, J., Kumar, N., Spearot, A., & Park, D. S. (2023). Exhaustive or exhausting? Evidence on respondent fatigue in long surveys. *Journal of Development Economics, 161*, 102992. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jdevec.2022.102992>
- Jespersen, A. H., Hasle, P., & Nielsen, K. T. (2016). The Wicked Character of Psychosocial Risks: Implications for Regulation. *Nordic Journal of Working Life Studies, 6*(3), 23. <https://doi.org/10.19154/njwls.v6i3.5526>

- Jia, L. (2022). A Questionnaire on Relative Deprivation of University Students and Its Application in Measuring Mental Health. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.832927>
- Jian, M., & Shi, J. (2020). Analysis of impact of elderly drivers on traffic safety using ANN based car-following model. *Safety Science*, 122. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.104536>
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (2000). Perceived Overqualification and Dimensions of Job Satisfaction: A Longitudinal Analysis. *The Journal of Psychology*, 134(5), 537–555. <https://doi.org/10.1080/00223980009598235>
- Johnson, R. B., Onwuegbuzie, A. J., & Turner, L. A. (2007). Toward a Definition of Mixed Methods Research. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(2), 112–133. <https://doi.org/10.1177/1558689806298224>
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336–1342. <https://doi.org/10.2105/AJPH.78.10.1336>
- Jones, R. J., Hodgson, T. J., Clegg, A. T., & Elliot, C. R. (1998). *Self-reported Work-related Illness in 1995: Results from a household survey*. Sudbury: HSE Books.
- Jylhä, M. (2009). What is self-rated health and why does it predict mortality? Towards a unified conceptual model. *Social Science & Medicine*, 69(3), 307–316. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2009.05.013>
- Kafka, G., Stinchcombe, A., Mullen, N., Weaver, B., & Bédard, M. (2021). Psychological Resources and Driving Status: A Study of Current and Former Drivers 55 Years of Age and Older. *Canadian Journal on Aging / La Revue Canadienne Du Vieillissement*, 40(3), 396–404. <https://doi.org/10.1017/S0714980820000434>

- Kane, J. W., & Tomer, A. (2021). Valuing Human Infrastructure: Protecting and Investing in Essential Workers during the COVID-19 Era. *Public Works Management & Policy*, 26(1), 34–46. <https://doi.org/10.1177/1087724X20969181>
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M., & Griffiths, M. D. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30(8), 1019–1033. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2013-0359>
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322–355. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.322>
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books.
- Kawakami, K., & Dion, K. L. (1995). Social Identity and Affect as Determinants of Collective Action. *Theory & Psychology*, 5(4), 551–577. <https://doi.org/10.1177/0959354395054005>
- Kemp, E., Kopp, S. W., & Kemp, E. C. (2013). Take This Job and Shove It: Examining the Influence of Role Stressors and Emotional Exhaustion on Organizational Commitment and Identification in Professional Truck Drivers. *Journal of Business Logistics*, 34(1), 33–45. <https://doi.org/10.1111/jbl.12008>
- Kim, H., Jang, T.-W., Kim, H.-R., & Lee, S. (2018). Evaluation for Fatigue and Accident Risk of Korean Commercial Bus Drivers. *The Tohoku Journal of*

Experimental Medicine, 246(3), 191–197.
<https://doi.org/10.1620/tjem.246.191>

Kim, J., Duvall, C. R., Blumenthal, R. S., & Sutton, N. R. (2022). The necessity of improving cardiovascular health in commercial motor vehicle drivers. *American Heart Journal Plus: Cardiology Research and Practice*, 22, 100206. <https://doi.org/10.1016/j.ahjo.2022.100206>

Kim, S. J., & Chung, E. K. (2019). The effect of organizational justice as perceived by occupational drivers on traffic accidents: Mediating effects of job satisfaction. *Journal of Safety Research*, 68, 27–32. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jsr.2018.11.001>

Kompier, M. (1996). *Bus drivers: Occupational stress and stress prevention*.

Kompier, M. (2002). The psychosocial work environment and health - what do we know and where should we go? *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 28(1), 1–4. <https://doi.org/10.5271/sjweh.639>

Kompier, M. (2004). Job Design and Well-Being. In *The Handbook of Work and Health Psychology* (pp. 427–454). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/0470013400.ch20>

Kompier, M. A. J., & Di Martino, V. (1995). Review of bus drivers' occupational stress and stress prevention. *Stress Medicine*, 11(1), 253–262. <https://doi.org/10.1002/smi.2460110141>

Kontogiannis, T. (2006). Patterns of driver stress and coping strategies in a Greek sample and their relationship to aberrant behaviors and traffic accidents. *Accident Analysis & Prevention*, 38(5), 913–924. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2006.03.002>

Kontogiannis, T., Kossiavelou, Z., & Marmaras, N. (2002). Self-reports of aberrant behaviour on the roads: errors and violations in a sample of Greek drivers. *Accident Analysis & Prevention*, 34(3), 381–399. [https://doi.org/10.1016/S0001-4575\(01\)00035-5](https://doi.org/10.1016/S0001-4575(01)00035-5)

- Kop, J.-L., Althaus, V., Formet-Robert, N., & Grosjean, V. (2016). Systematic comparative content analysis of 17 psychosocial work environment questionnaires using a new taxonomy. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 22(2), 128–141. <https://doi.org/10.1080/10773525.2016.1185214>
- Kotsakis, A., Avraam, D., Malliarou, M., Halkiopoulos, C., Galanakis, M., Sfakianakis, M., & Soteriades, E. S. (2024). Psychosocial Factors in Evidence-based Management Interventions and Policymaking: The COPSQ III Greek Validation Study. *Preprints*. <https://doi.org/10.20944/preprints202407.1849.v2>
- Kotsakis, A., Avraam, D., Malliarou, M., Soteriades, E. S., Halkiopoulos, C., Galanakis, M., & Sfakianakis, M. (2025). A Validation Study of the COPSQ III Greek Questionnaire for Assessing Psychosocial Factors in the Workplace. *Healthcare*, 13(16), 1980. <https://doi.org/10.3390/healthcare13161980>
- Kotsakis, A., Nübling, M., Bakas, N., Pelekanakis, G., & Thanopoulos, J. (2018). Employability in the 21st Century. The Greek COPSQ v.3 Validation Study, a post crisis assessment of the Psychosocial Risks. *Conference Book, 2nd International Conference on Sustainable Employability.*, 63. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12793789>
- Kraemer, H. C., Kazdin, A. E., Offord, D. R., Kessler, R. C., Jensen, P. S., & Kupfer, D. J. (1999). Measuring the potency of risk factors for clinical or policy significance. *Psychological Methods*, 4(3), 257–271. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.4.3.257>
- Kraemer, H. C., Stice, E., Kazdin, A., Offord, D., & Kupfer, D. (2001). How Do Risk Factors Work Together? Mediators, Moderators, and Independent, Overlapping, and Proxy Risk Factors. *American Journal of Psychiatry*, 158(6), 848–856. <https://doi.org/10.1176/appi.ajp.158.6.848>

- Kraemer, H. C., Yesavage, J. A., Taylor, J. L., & Kupfer, D. (2000). How Can We Learn About Developmental Processes From Cross-Sectional Studies, or Can We? *American Journal of Psychiatry*, 157(2), 163–171. <https://doi.org/10.1176/appi.ajp.157.2.163>
- Krause, N., Ragland, D., Greiner, B., Syme, S., Holman, B., & Fisher, J. (1997). Psychosocial job factors associated with back and neck pain in public transit operators. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 23(3), 179–186. <https://doi.org/10.5271/sjweh.196>
- Kresal, F., Bertoncel, T., & Meško, M. (2017). Psychosocial Factors in the Development of Low Back Pain Among Professional Drivers. *Organizacija*, 50(2), 151–162. <https://doi.org/10.1515/orga-2017-0010>
- Kresal, F., Suklan, J., Roblek, V., Jerman, A., & Meško, M. (2017). Psychosocial Risk Factors for Low Back Pain and Absenteeism among Slovenian Professional Drivers. *Central European Journal of Public Health*, 25(2), 135–140. <https://doi.org/10.21101/cejph.a4385>
- Kristensen, T. S. (2010). A questionnaire is more than a questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3_suppl), 149–155. <https://doi.org/10.1177/1403494809354437>
- Kristensen, T. S., Bjorner, J. B., Christensen, K. B., & Borg, V. (2004). The distinction between work pace and working hours in the measurement of quantitative demands at work. *Work & Stress*, 18(4), 305–322. <https://doi.org/10.1080/02678370412331314005>
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire—a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31(6), 438–449. <https://doi.org/10.5271/sjweh.948>
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel*

Psychology, 49(1), 1–49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>

Kumar, R., Sharma, R., Kumar, V., & Khan, A. (2021). Relation of work stressors and work-related MSDs among Indian heavy vehicle drivers. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 25(4), 198. https://doi.org/10.4103/ijoem.IJOEM_172_20

Kuoppala, J., Lamminpää, A., Liira, J., & Vainio, H. (2008). Leadership, Job Well-Being, and Health Effects—A Systematic Review and a Meta-Analysis. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 50(8), 904–915. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e31817e918d>

La, Q. N., Lee, A. H., Meuleners, L. B., & Duong, D. Van. (2013). Prevalence and factors associated with road traffic crash among bus drivers in Hanoi, Vietnam. *International Journal of Injury Control and Safety Promotion*, 20(4), 368–373. <https://doi.org/10.1080/17457300.2012.748810>

Lakens D (2013) Calculating and reporting effect sizes to facilitate cumulative science: a practical primer for t-tests and ANOVAs. *Front. Psychol.* 4:863. doi: 10.3389/fpsyg.2013.00863

Lal, S. K. L., & Craig, A. (2001). A critical review of the psychophysiology of driver fatigue. *Biological Psychology*, 55(3), 173–194. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0301-0511\(00\)00085-5](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0301-0511(00)00085-5)

Lancry, A., & Ponnelle, S. (2004). *La santé psychique au travail* (pp. 285–312).

Landers, R. N., & Behrend, T. S. (2015). An Inconvenient Truth: Arbitrary Distinctions Between Organizational, Mechanical Turk, and Other Convenience Samples. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(2), 142–164. <https://doi.org/10.1017/iop.2015.13>

Landsbergis, P. A., Diez-Roux, A. V., Fujishiro, K., Baron, S., Kaufman, J. D., Meyer, J. D., Koutsouras, G., Shimbo, D., Shrager, S., Stukovsky, K. H., & Szklo, M. (2015). Job Strain, Occupational Category, Systolic Blood

- Pressure, and Hypertension Prevalence. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 57(11), 1178–1184.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000533>
- Laniray, P. (2013). Professional Identity, Technological Artefacts and Work Practices: The Case of the Train-Driver Community of the National Railway Company. In *Materiality and Space* (pp. 302–323). Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1057/9781137304094_15
- Lavrakas, P. (2008). *Encyclopedia of Survey Research Methods*. Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781412963947>
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. McGraw-Hill.
- Lazarus, R. S. (1990). Theory-Based Stress Measurement. *Psychological Inquiry*, 1(1), 3–13. https://doi.org/10.1207/s15327965pli0101_1
- Lee, E.-S., Park, T.-Y., & Koo, B. (2015). Identifying organizational identification as a basis for attitudes and behaviors: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 141(5), 1049–1080.
<https://doi.org/10.1037/bul0000012>
- Leka, S., Cox, T., & Zwetsloot, G. (2008). The European framework for psychosocial risk management (PRIMA-EF). In S. Leka & Cox (Eds.), *The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF* (pp. 1–16).
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2003). *Work Organization and stress: systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives*. WHO.
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2005). Work-Related stress: The risk management paradigm. *Research Companion to Organizational Health Psychology*, 174–187.

- Leka, S., & Jain, A. (2010). *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*.
- Leka, S., Jain, A., Iavicoli, S., & Di Tecco, C. (2015). An Evaluation of the Policy Context on Psychosocial Risks and Mental Health in the Workplace in the European Union: Achievements, Challenges, and the Future. *BioMed Research International*, 2015, 1–18. <https://doi.org/10.1155/2015/213089>
- Leka, S., Jain, A., & Lerouge, L. (2017). *Work-Related Psychosocial Risks: Key Definitions and an Overview of the Policy Context in Europe* (pp. 1–12). https://doi.org/10.1007/978-3-319-63065-6_1
- Leka, S., & Kortum, E. (2008). A European Framework to Address Psychosocial Hazards. *Journal of Occupational Health*, 50(3), 294–296. <https://doi.org/10.1539/joh.M6004>
- Lemke, M., & Apostolopoulos, Y. (2015). Health and Wellness Programs for Commercial Motor-Vehicle Drivers. *Workplace Health & Safety*, 63(2), 71–80. <https://doi.org/10.1177/2165079915569740>
- Levine, D. S. (2002). Neural Network Modeling. In *Stevens' Handbook of Experimental Psychology*. Wiley. <https://doi.org/10.1002/0471214426.pas0406>
- Levine, M., Prosser, A., Evans, D., & Reicher, S. (2005). Identity and Emergency Intervention: How Social Group Membership and Inclusiveness of Group Boundaries Shape Helping Behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(4), 443–453. <https://doi.org/10.1177/0146167204271651>
- Lewin, K. (1948). *Resolving social conflicts: Selected papers on group dynamics*. Harper.
- Li, J., Shang, L., Galatsch, M., Siegrist, J., Müller, B. H., & Hasselhorn, H. M. (2013). Psychosocial Work Environment and Intention to Leave the Nursing Profession: A Cross-National Prospective Study of Eight

- Countries. *International Journal of Health Services*, 43(3), 519–536.
<https://doi.org/10.2190/HS.43.3.i>
- Lin, C.-L., & Fan, C.-L. (2019). Evaluation of CART, CHAID, and QUEST algorithms: a case study of construction defects in Taiwan. *Journal of Asian Architecture and Building Engineering*, 18(6), 539–553.
<https://doi.org/10.1080/13467581.2019.1696203>
- Lindsay, T., & Ryan, T. (2011). *Medical conditions as a contributing factor in crash causation*.
- Liu, G., Chen, S., Zeng, Z., Cui, H., Fang, Y., Gu, D., Yin, Z., & Wang, Z. (2018). Risk factors for extremely serious road accidents: Results from national Road Accident Statistical Annual Report of China. *PLOS ONE*, 13(8), e0201587. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0201587>
- Llorens-Serrano, C., Perez-Franco, J., Oudyk, J., Berthelsen, H., Dupret, E., Nubling, M., Burr, H., & Moncada, S. (2020). *COPSOQ III. Guidelines and questionnaire*.
- Lok, P., & Crawford, J. (2004). The effect of organisational culture and leadership style on job satisfaction and organisational commitment. *Journal of Management Development*, 23, 321–338.
<https://doi.org/10.1108/02621710410529785>
- Lu, C.-C., & Liang, J.-K. (2023). Exploring factors that influence the cardiovascular health of bus drivers for the improvement of transit safety. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 29(4), 1263–1272. <https://doi.org/10.1080/10803548.2022.2120259>
- Ma, M., Yan, X., Huang, H., & Abdel-Aty, M. (2010). Safety of Public Transportation Occupational Drivers: Risk Perception, Attitudes, and Driving Behavior. *Transportation Research Record: Journal of the Transportation Research Board*, 2145(1), 72–79.
<https://doi.org/10.3141/2145-09>

- Machin, M. A., & Hoare, P. N. (2008). The role of workload and driver coping styles in predicting bus drivers' need for recovery, positive and negative affect, and physical symptoms. *Anxiety, Stress & Coping*, 21(4), 359–375. <https://doi.org/10.1080/10615800701766049>
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103–123. <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>
- Magnavita, N., Garbarino, S., & Siegrist, J. (2012). The Use of Parsimonious Questionnaires in Occupational Health Surveillance: Psychometric Properties of the Short Italian Version of the Effort/Reward Imbalance Questionnaire. *The Scientific World Journal*, 2012, 1–7. <https://doi.org/10.1100/2012/372852>
- Magnusson, M. L., Pope, M. H., Wilder, D. G., & Areskoug, B. (1996). Are Occupational Drivers at an Increased Risk for Developing Musculoskeletal Disorders? *Spine*, 21(6), 710–717. <https://doi.org/10.1097/00007632-199603150-00010>
- Manisera, M., Dusseldorp, E., & Kooij, A. (2010). Identifying the component structure of job satisfaction by categorical principal components analysis. *Quality Technology and Quantitative Management*, 7, 97–115.
- Marmot, M., Allen, J., Bell, R., Bloomer, E., & Goldblatt, P. (2012). WHO European review of social determinants of health and the health divide. *The Lancet*, 380(9846), 1011–1029. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(12\)61228-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(12)61228-8)
- Marmot, M., & Wilkinson, R. (2006). Social Determinants of Health. In *The solid facts* (Vol. 291).
- Marshall, D. B., & English, D. J. (2000). Neural network modeling of risk assessment in child protective services. *Psychological Methods*, 5(1), 102–124. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.5.1.102>

- Martin, E. (2005). Survey Questionnaire Construction. In K. Kempf-Leonard (Ed.), *Encyclopedia of Social Measurement* (pp. 723–732). Elsevier.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/B0-12-369398-5/00433-3>
- Maslach, C. (1981). Burnout: A Social Psychological Analysis. In *The Burnout Syndrome* (pp. 30–53).
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). *Maslach burnout inventory*. Scarecrow Education.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., & Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 586–602.
<https://doi.org/10.1108/JMP-09-2014-0272>
- Massou, E., Prodromitis, G., & Papastamou, S. (2022). Data Mining in Social Sciences: A Decision Tree Application Using Social and Political Concepts. *Statistics, Politics and Policy*, 13(3), 297–314.
<https://doi.org/10.1515/spp-2022-0004>
- Mavroudeas, S., & Passas, C. (2022). Το επίπεδο και η εξέλιξη των αμοιβών στον ελληνικό δημόσιο τομέα από την κρίση του 2009-10 μέχρι σήμερα.
- Maxwell, J. A., & Mittapalli, K. (2010). Realism as a Stance for Mixed Methods Research. In *SAGE Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research* (pp. 145–168). SAGE Publications, Inc.
<https://doi.org/10.4135/9781506335193.n6>
- Maynard, E., & Harris, D. (2022). Using neural networks to predict high-risk flight environments from accident and incident data. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28(2), 1204 – 1212.
<https://doi.org/10.1080/10803548.2021.1877455>

- McCarthy, P., & Mayhew, C. (2004). *Safeguarding the Organization against Violence and Bullying*. Palgrave Macmillan UK.
<https://doi.org/10.1057/9780230504202>
- McEwen, B. S., & Sapolsky, R. M. (1995). Stress and cognitive function. *Current Opinion in Neurobiology*, 5(2), 205–216.
[https://doi.org/10.1016/0959-4388\(95\)80028-X](https://doi.org/10.1016/0959-4388(95)80028-X)
- Meade, A. W., & Craig, S. B. (2012). Identifying careless responses in survey data. *Psychological Methods*, 17(3), 437–455.
<https://doi.org/10.1037/a0028085>
- Meadows, H. D. (2009). *Thinking in Systems: A Primer* (D. Wright, Ed.). Earthscan.
- Mehri, M., Khazaee-Pool, M., & Arghami, S. (2019). Phenomenology of being a safe taxi driver. *BMC Public Health*, 19(1), 1753.
<https://doi.org/10.1186/s12889-019-8106-1>
- Meier, L. L., & Spector, P. E. (2013). Reciprocal effects of work stressors and counterproductive work behavior: A five-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 98(3), 529–539.
<https://doi.org/10.1037/a0031732>
- Merecz, D., & Andysz, A. (2014). Person-organization fit and organizational identification as predictors of positive and negative work-home interactions. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 27(1). <https://doi.org/10.2478/s13382-014-0221-8>
- Minbashian, A., Bright, J. E. H., & Bird, K. D. (2010). A Comparison of Artificial Neural Networks and Multiple Regression in the Context of Research on Personality and Work Performance. *Organizational Research Methods*, 13(3), 540–561. <https://doi.org/10.1177/1094428109335658>
- Moncada, S., Utzet, M., Molinero, E., Llorens, C., Moreno, N., Galtés, A., & Navarro, A. (2014). The copenhagen psychosocial questionnaire II

- (COPSOQ II) in Spain—A tool for psychosocial risk assessment at the workplace. *American Journal of Industrial Medicine*, 57(1), 97–107. <https://doi.org/10.1002/ajim.22238>
- Montoro, L., Useche, S., Alonso, F., & Cendales, B. (2018). Work Environment, Stress, and Driving Anger: A Structural Equation Model for Predicting Traffic Sanctions of Public Transport Drivers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(3), 497. <https://doi.org/10.3390/ijerph15030497>
- Mościcka-Teske, A., Sadłowska-Wrzesińska, J., Gajsek, B., & Stachowiak, A. (2023). Psychosocial risk and work decisions of transport workers: A study. *Journal of Sustainable Development of Transport and Logistics*, 8(2), 113–127. <https://doi.org/10.14254/jsdtl.2023.8-2.8>
- Mościcka-Teske, A., Sadłowska-Wrzesińska, J., Najder, A., & Butlewski, M. (2018). Relationship between psychosocial risks and occupational functioning among miners. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. <https://doi.org/10.13075/ijom.1896.01162>
- Munch-Hansen, T., Wieclaw, J., Agerbo, E., Westergaard-Nielsen, N., Rosenkilde, M., & Bonde, J. P. (2009). Sickness absence and workplace levels of satisfaction with psychosocial work conditions at public service workplaces. *American Journal of Industrial Medicine*, 52(2), 153–161. <https://doi.org/10.1002/ajim.20657>
- Murray, K. E., Buul, A., Aden, R., Cavanaugh, A. M., Kidane, L., Hussein, M., Eastman, A., & Checkoway, H. (2019). Occupational health risks and intervention strategies for US taxi drivers. *Health Promotion International*, 34(2), 323–332. <https://doi.org/10.1093/heapro/dax082>
- National Institute of Safety and Health at Work. (2015). *Some guidelines for assessing psychosocial risk factors* (extended edition). National Institute of Safety and Health at Work.

- Naug, H., Colson, N., Kundur, A., Santha Kumar, A., Tucakovic, L., Roberts, M., & Singh, I. (2016). Occupational health and metabolic risk factors: A pilot intervention for transport workers. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 29(4), 573–584. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.00570>
- Neubauer, C., Matthews, G., & Saxby, D. J. (2012). Driver fatigue and safety: A transactional perspective. *The Handbook of Operator Fatigue*, 365–377.
- Neuberg, L. G. (2003). Causality: Models, reasoning, and inference, by Judea Pearl, Cambridge University Press, 2000. *Econometric Theory*, 19(04). <https://doi.org/10.1017/S0266466603004109>
- Newton, C., & Teo, S. (2014). Identification and Occupational Stress: A Stress-Buffering Perspective. *Human Resource Management*, 53(1), 89–113. <https://doi.org/10.1002/hrm.21598>
- Niedhammer, I., Bertrais, S., & Witt, K. (2021). Psychosocial work exposures and health outcomes: a meta-review of 72 literature reviews with meta-analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47(7), 489–508. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3968>
- Niedhammer, I., & Chea, M. (2003). Psychosocial factors at work and self reported health: comparative results of cross sectional and prospective analyses of the French GAZEL cohort. *Occupational and Environmental Medicine*, 60(7), 509–515. <https://doi.org/10.1136/oem.60.7.509>
- Niedhammer, I., Sultan-Taieb, H., Chastang, J.-F., Vermeylen, G., & Parent-Thirion, A. (2012). Exposure to psychosocial work factors in 31 European countries. *Occupational Medicine*, 62(3), 196–202. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqs020>
- Nielsen, K., Abildgaard, J. S., & Daniels, K. (2014a). Putting context into organizational intervention design: Using tailored questionnaires to

- measure initiatives for worker well-being. *Human Relations*, 67(12), 1537–1560. <https://doi.org/10.1177/0018726714525974>
- Nielsen, K., Abildgaard, J. S., & Daniels, K. (2014b). Putting context into organizational intervention design: Using tailored questionnaires to measure initiatives for worker well-being. *Human Relations*, 67(12), 1537–1560. <https://doi.org/10.1177/0018726714525974>
- Nitkin, D., Ready, D. D., & Bowers, A. J. (2022). Using Technology to Personalize Middle School Math Instruction: Evidence From a Blended Learning Program in Five Public Schools. *Frontiers in Education*, 7. <https://doi.org/10.3389/feduc.2022.646471>
- Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2017). Thematic Analysis. *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1), 160940691773384. <https://doi.org/10.1177/1609406917733847>
- Nübling, M., Burr, H., Moncada, S., & Kristensen, T. S. (2014). COPSOQ International Network: Co-operation for research and assessment of psychosocial factors at work. *Public Health Forum*, 22(1), 18–19. <https://doi.org/10.1016/j.phf.2013.12.019>
- Nübling, M., Stöbel, U., Hasselhorn, H., Michaelis, M., & Hofmann, F. (2006). Measuring psychological stress and strain at work - Evaluation of the COPSOQ Questionnaire in Germany. *Psycho-Social Medicine*, 3, Doc05.
- Oikonomou, V., Gkintoni, E., Halkiopoulos, C., & Karademas, E. C. (2024). Quality of Life and Incidence of Clinical Signs and Symptoms among Caregivers of Persons with Mental Disorders: A Cross-Sectional Study. *Healthcare*, 12(2), 269. <https://doi.org/10.3390/healthcare12020269>
- Olkkonen, M.-E., & Lipponen, J. (2006). Relationships between organizational justice, identification with organization and work unit, and group-related outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100(2), 202–215. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.08.007>

- Ostry, A. S., Kelly, S., Demers, P. A., Mustard, C., & Hertzman, C. (2003). A comparison between the effort-reward imbalance and demand control models. *BMC Public Health*, 3(1), 10. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-3-10>
- Page, K., & Graves, N. (2021). A cross sectional study of organizational factors and their impact on job satisfaction and emotional burnout in a group of Australian nurses: infection control practitioners. *BMC Health Services Research*, 21(1), 441. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06477-2>
- Park, S. H., & Back, K.-J. (2020). Modified scales for organizational identification and organizational disidentification for the foodservice industry. *International Journal of Hospitality Management*, 91, 102667. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102667>
- Pastare, D., Roja, Z., Kalkis, H., & Roja, I. (2020). Psychosocial risks analysis for employees in public administration. *Agronomy Research*, 18, 945–957. <https://doi.org/10.15159/AR.20.076>
- Pauli, R., & Lang, J. (2024). O-073 Differences in psychosocial risk exposure across international standard classification of occupations groups. *Occupational Medicine*, 74(Supplement_1), 0–0. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqae023.0594>
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3_suppl), 8–24. <https://doi.org/10.1177/1403494809349858>
- Peng, J., Zhang, J., Zhang, Y., & Gong, P. (2019). Relative deprivation and job satisfaction in Army officers: A moderated mediation model. *Work*, 62(1), 49–58. <https://doi.org/10.3233/WOR-182841>
- Peng, Z., Zhang, H., & Wang, Y. (2021). Work-related factors, fatigue, risky behaviours and traffic accidents among taxi drivers: a comparative

- analysis among age groups. *International Journal of Injury Control and Safety Promotion*, 28(1), 58–67.
<https://doi.org/10.1080/17457300.2020.1837885>
- Pessa, E. (2020). Neural Network Modeling for Organizational Psychology. *Deep Learning and Neural Networks*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:145035552>
- Peter, R., Geißler, H., & Siegrist, J. (1998). Associations of effort-reward imbalance at work and reported symptoms in different groups of male and female public transport workers. *Stress Medicine*, 14(3), 175–182.
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1700\(199807\)14:3<175::AID-SMI775>3.0.CO;2-4](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1700(199807)14:3<175::AID-SMI775>3.0.CO;2-4)
- Peters, K., Tevichapong, P., Alexander Haslam, S., & Postmes, T. (2010). Making the Organization Fly. *Journal of Personnel Psychology*, 9(3), 145–148. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000013>
- Peters, S. E., Grogan, H., Henderson, G. M., López Gómez, M. A., Martínez Maldonado, M., Silva Sanhueza, I., & Dennerlein, J. T. (2021a). Working Conditions Influencing Drivers’ Safety and Well-Being in the Transportation Industry: “On Board” Program. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), 10173. <https://doi.org/10.3390/ijerph181910173>
- Peters, S. E., Grogan, H., Henderson, G. M., López Gómez, M. A., Martínez Maldonado, M., Silva Sanhueza, I., & Dennerlein, J. T. (2021b). Working Conditions Influencing Drivers’ Safety and Well-Being in the Transportation Industry: “On Board” Program. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), 10173. <https://doi.org/10.3390/ijerph181910173>
- Peters, S. E., Nielsen, K. M., Nagler, E. M., Revette, A. C., Madden, J., & Sorensen, G. (2020). Ensuring Organization-Intervention Fit for a Participatory Organizational Intervention to Improve Food Service

- Workers' Health and Wellbeing. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 62(2), e33–e45.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001792>
- Peterson, A. D., Ghosh, A. P., & Maitra, R. (2017). Merging K-M.O.s with hierarchical clustering for identifying general-shaped groups. *Stat*, 7(1).
<https://doi.org/10.1002/sta4.172>
- Pettigrew, T. F. (2015). Samuel Stouffer and Relative Deprivation. *Social Psychology Quarterly*, 78(1), 7–24.
<https://doi.org/10.1177/0190272514566793>
- Pickard, O., Burton, P., Yamada, H., Schram, B., Canetti, E. F. D., & Orr, R. (2022). Musculoskeletal Disorders Associated with Occupational Driving: A Systematic Review Spanning 2006–2021. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11), 6837.
<https://doi.org/10.3390/ijerph19116837>
- Piquero, N. L., Piquero, A. R., Craig, J. M., & Clipper, S. J. (2013). Assessing research on workplace violence, 2000–2012. *Aggression and Violent Behavior*, 18(3), 383–394. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2013.03.001>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of Method Bias in Social Science Research and Recommendations on How to Control It. *Annual Review of Psychology*, 63(1), 539–569.
<https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100452>
- Pomoni, M., Laiou, A., Plati, C., Yannis, G., Loukea, M., & Bekiaris, E. (2020). Future trends in transport workforce based on demographic, behavioural, cultural and socioeconomic factors. *Transportation Research Procedia*, 48, 2811–2820.
<https://doi.org/10.1016/j.trpro.2020.08.237>
- Poulsen, K. B., Jensen, S. H., Bach, E., & Schostak, J. F. (2007). Using action research to improve health and the work environment for 3500

- municipal bus drivers. *Educational Action Research*, 15(1), 75–106.
<https://doi.org/10.1080/09650790601151228>
- Prince, M. (2008). Measurement validity in cross-cultural comparative research. *Epidemiologia e Psichiatria Sociale*, 17(3), 211–220.
<https://doi.org/10.1017/S1121189X00001305>
- Probst, T. M., Sinclair, R. R., Sears, L. E., Gailey, N. J., Black, K. J., & Cheung, J. H. (2018). Economic stress and well-being: Does population health context matter? *Journal of Applied Psychology*, 103(9), 959–979.
<https://doi.org/10.1037/apl0000309>
- Pross, C., & Schweitzer, S. (2010). The culture of organizations dealing with trauma: Sources of work-related stress and conflict. *Traumatology*, 16(4), 97–108. <https://doi.org/10.1177/1534765610388301>
- Pujol-Cols, L., & Lazzaro-Salazar, M. (2021). Ten Years of Research on Psychosocial Risks, Health, and Performance in Latin America: A comprehensive Systematic Review and Research Agenda. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 37(3), 187–202.
<https://doi.org/10.5093/jwop2021a18>
- Pyo, J., Lee, M., Ock, M., Park, G., Yang, D., Park, J., & Kim, Y. (2020). Bus Workers' Experiences with and Perceptions of a Health Promotion Program: A Qualitative Study Using a Focus Group Discussion. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 1992. <https://doi.org/10.3390/ijerph17061992>
- Qureshi, M., Seale, H., Chughtai, A., Jegasothy, E., Quinlan, M., & Harris, P. (2023). Scoping review of transport workforce exposure to COVID-19 and other respiratory pandemic diseases. *European Journal of Public Health*, 33(Supplement_2).
<https://doi.org/10.1093/eurpub/ckad160.326>
- Ragland, D. R., Greiner, B. A., Krause, N., Holman, B. L., & Fisher, J. P. (1995). Occupational and Nonoccupational Correlates of Alcohol Consumption

- in Urban Transit Operators. *Preventive Medicine*, 24(6), 634–645.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1006/pmed.1995.1099>
- Rast, D. E., Axtell, C., & McGlynn, S. (2016). (Re)Applying social psychology to organizational work, well-being, and leadership. *Journal of Applied Social Psychology*, 46(1), 3–6. <https://doi.org/10.1111/jasp.12363>
- Ren, H., Bolino, M. C., Shaffer, M. A., & Kraimer, M. L. (2013). The influence of job demands and resources on repatriate career satisfaction: A relative deprivation perspective. *Journal of World Business*, 48(1), 149–159. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jwb.2012.06.015>
- Richardson, John. (2011). Eta squared and partial eta squared as measures of effect size in educational research. *Educational Research Review*. 6. 135–147. [10.1016/j.edurev.2010.12.001](https://doi.org/10.1016/j.edurev.2010.12.001).
- Rick, J., & Briner, R. B. (2000). Psychosocial Risk Assessment: Problems and Prospects. *Occupational Medicine*, 50(5), 310–314.
<https://doi.org/10.1093/occmed/50.5.310>
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358–384.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.005>
- Rıza Terzi, A., Pınar Dülker, A., Altın, F., Çelik, F., Dalkıran, M., Tuba Yulcu, N., Tekin, S., & Deniz, Ü. (2017). An Analysis of Organizational Justice and Organizational Identification Relation Based on Teachers' Perceptions. *Universal Journal of Educational Research*, 5(3), 488–495.
<https://doi.org/10.13189/ujer.2017.050320>
- Robb, G., Sultana, S., Ameratunga, S., & Jackson, R. (2008). A systematic review of epidemiological studies investigating risk factors for work-related road traffic crashes and injuries: Table 1. *Injury Prevention*, 14(1), 51–58. <https://doi.org/10.1136/ip.2007.016766>
- Robinaugh, D. J., Hoekstra, R. H. A., Toner, E. R., & Borsboom, D. (2020). The network approach to psychopathology: a review of the literature 2008–

- 2018 and an agenda for future research. *Psychological Medicine*, 50(3), 353–366. <https://doi.org/10.1017/S0033291719003404>
- Roets, B., & Christiaens, J. (2019). Shift work, fatigue, and human error: An empirical analysis of railway traffic control. *Journal of Transportation Safety & Security*, 11(2), 207–224. <https://doi.org/10.1080/19439962.2017.1376022>
- Rohrer, J. E., Rush Pierce, J., & Blackburn, C. (2005). Lifestyle and mental health. *Preventive Medicine*, 40(4), 438–443. <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2004.07.003>
- Ronchese, F., & Bovenzi, M. (2012). Occupational risks and health disorders in transport drivers. *Giornale Italiano Di Medicina Del Lavoro Ed Ergonomia*, 34, 352–359.
- Roodbari, H., Nielsen, K., & Axtell, C. (2023). What Works for whom in which Circumstances? An Integrated Realist Evaluation Model for Organisational Interventions. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1). <https://doi.org/10.16993/sjwop.171>
- Rosso, G. L., Perotto, M., Feola, M., Bruno, G., & Caramella, M. (2015). Investigating obesity among professional drivers: The high risk professional driver study. *American Journal of Industrial Medicine*, 58(2), 212–219. <https://doi.org/10.1002/ajim.22400>
- Roulin, N. (2015). Don't Throw the Baby Out With the Bathwater: Comparing Data Quality of Crowdsourcing, Online Panels, and Student Samples. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(2), 190–196. <https://doi.org/10.1017/iop.2015.24>
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121–139. <https://doi.org/10.1007/BF01384942>

- Roussos, P. L. (2023). The Psychosocial Risks and Impacts in the Workplace Assessment Tool: Construction and Psychometric Evaluation. *Behavioral Sciences*, 13(2), 104. <https://doi.org/10.3390/bs13020104>
- Rovithis, M., Rikos, N., Merkouris, A., Patiraki, E., & Philalithis, A. (2017). Role conflict and ambiguity among physicians and nurses in the public health care sector in Crete. *Archives of Hellenic Medicine*, 34, 648–655648.
- Rowden, P., Matthews, G., Watson, B., & Biggs, H. (2011). The relative impact of work-related stress, life stress and driving environment stress on driving outcomes. *Accident Analysis & Prevention*, 43(4), 1332–1340. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.aap.2011.02.004>
- Rutter, D. R., & Quine, L. (1996). Social psychological mediators of the relationship between demographic factors and health outcomes: A theoretical model and some preliminary data. *Psychology & Health*, 11(1), 5–22. <https://doi.org/10.1080/08870449608401974>
- Ryan, M. K., Haslam, S. A., Hersby, M. D., Kulich, C., & Atkins, C. (2007). Opting out or Pushed off the Edge? The Glass Cliff and the Precariousness of Women’s Leadership Positions. *Social and Personality Psychology Compass*, 1(1), 266–279. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2007.00007.x>
- Rydstedt, L. W., Devereux, J., & Sverke, M. (2007). Comparing and combining the demand-control-support model and the effort reward imbalance model to predict long-term mental strain. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(3), 261–278. <https://doi.org/10.1080/13594320601182311>
- Safe Work Australia (SWA). (2022). *Managing psychosocial hazards at work: Code of Practice*. https://www.safeworkaustralia.gov.au/sites/default/files/2022-07/model_code_of_practice_-_managing_psychosocial_hazards_at_work.pdf

- Samerei, A., Aghabayk, K., & Soltani, A. (2021). Occupational Health and Job Satisfaction Assessment of Bus Rapid Transit (BRT) Drivers. *Journal of Public Transportation*, 23(1). <https://doi.org/10.5038/2375-0901.23.1.6>
- Santos, J. A., & Lu, J. L. (2016). Occupational safety conditions of bus drivers in Metro Manila, the Philippines. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 22(4), 508–513. <https://doi.org/10.1080/10803548.2016.1151700>
- Sauter, S. , L., Murphy, L. , R., Hurrell, J. , J., & Levi, L. (1998). Psychosocial and organizational factors. In J. Stellman (Ed.), *ILO encyclopedia of occupational health and safety*. ILO.
- Scarborough, D., & Somers, M. J. (2006). *Neural networks in organizational research: Applying pattern recognition to the analysis of organizational behavior*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/11465-000>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., van der Heijden, F. M. M. A., & Prins, J. T. (2009). Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict. *Work & Stress*, 23(2), 155–172. <https://doi.org/10.1080/02678370902834021>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. In *Bridging Occupational, Organizational and Public Health* (pp. 43–68). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Schmittmann, V. D., Cramer, A. O. J., Waldorp, L. J., Epskamp, S., Kievit, R. A., & Borsboom, D. (2013). Deconstructing the construct: A network perspective on psychological phenomena. *New Ideas in Psychology*, 31(1), 43–53. <https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2011.02.007>

- Schnall, P., Belkić, K., Landsbergis, P., & Baker, D. (2000). The Workplace and Cardiovascular Disease. *Occupational Medicine (Philadelphia, Pa.)*, 15, 1–6, iii.
- Scholze, A., & Hecker, A. (2024). The job demands-resources model as a theoretical lens for the bright and dark side of digitization. *Computers in Human Behavior*, 155, 108177. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2024.108177>
- Schoonenboom, J., & Johnson, R. B. (2017). How to Construct a Mixed Methods Research Design. *KZfSS Kölner Zeitschrift Für Soziologie Und Sozialpsychologie*, 69(S2), 107–131. <https://doi.org/10.1007/s11577-017-0454-1>
- Schulte, P. A., Sauter, S. L., Pandalai, S. P., Tiesman, H. M., Chosewood, L. C., Cunningham, T. R., Wurzelbacher, S. J., Pana-Cryan, R., Swanson, N. G., Chang, C., Nigam, J. A. S., Reissman, D. B., Ray, T. K., & Howard, J. (2024). An urgent call to address work-related psychosocial hazards and improve worker well-being. *American Journal of Industrial Medicine*, 67(6), 499–514. <https://doi.org/10.1002/ajim.23583>
- Seidler, A., Thinschmidt, M., Deckert, S., Then, F., Hegewald, J., Nieuwenhuijsen, K., & Riedel-Heller, S. G. (2014). The role of psychosocial working conditions on burnout and its core component emotional exhaustion – a systematic review. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 9(1), 10. <https://doi.org/10.1186/1745-6673-9-10>
- Shadish, W., Cook, T., & Campbell, D. (2004). Quasi-Experimental Designs for Generalized Causal Inference. In *Evaluation and Program Planning - EVAL PROGRAM PLANN* (Vol. 27).
- Shadish, W. R. , Cook, T. D. , & Campbell, D. T. (2002). *Experimental and Quasi-Experimental Designs for Generalized Causal Inference* (2nd ed.). Cengage Learning.

- Shaw, J. D., & Gupta, N. (2001). Pay fairness and employee outcomes: Exacerbation and attenuation effects of financial need. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(3), 299–320. <https://doi.org/10.1348/096317901167370>
- Sherif, M. (1966). *Group conflict and cooperation: Their social psychology*. Routledge & Kegan Paul.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Siegrist, J. (2001). A theory of occupational stress. *Stress in the Workplace*.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, 58(8), 1483–1499. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00351-4](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00351-4)
- Slovic, P. (1987). Perception of Risk. *Science*, 236(4799), 280–285. <https://doi.org/10.1126/science.3563507>
- Smidts, A., Pruyn, A. T. H., & Van Riel, C. B. M. (2001). The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. *Academy of Management Journal*, 44(5), 1051–1062. <https://doi.org/10.2307/3069448>
- Smith, A., Johal, S. S., Wadsworth, E., Smith, G. D., & Peters, T. (2000). *The Scale of Occupational Health: The Bristol Stress and Health at Work Study*.
- Smith, H. J., Pettigrew, T. F., Pippin, G. M., & Bialosiewicz, S. (2012). Relative Deprivation. *Personality and Social Psychology Review*, 16(3), 203–232. <https://doi.org/10.1177/1088868311430825>
- Smith, M. B. (1984). The American Soldier and Its Critics: What Survives the Attack on Positivism? *Social Psychology Quarterly*, 47(2), 192. <https://doi.org/10.2307/3033949>

- Snijders, J., Clarke, M., de Kok, J., Vroonhof, P., Isusi, I., Durán, J., & Ferenc, K. (2023). *Transportation and storage activities – Evidence from the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)*.
- Song, Y., & Lu, Y. (2015). Decision tree methods: applications for classification and prediction. *Shanghai Archives of Psychiatry*, 27, 130–135.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:18242585>
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. SAGE Publications, Inc.
<https://doi.org/10.4135/9781452231549>
- Spector, P. E. (2006). Method Variance in Organizational Research. *Organizational Research Methods*, 9(2), 221–232.
<https://doi.org/10.1177/1094428105284955>
- Spector, P. E. (2019). Do Not Cross Me: Optimizing the Use of Cross-Sectional Designs. *Journal of Business and Psychology*, 34(2), 125–137.
<https://doi.org/10.1007/s10869-018-09613-8>
- Spector, P. E., & Pindek, S. (2016). The Future of Research Methods in Work and Occupational Health Psychology. *Applied Psychology*, 65(2), 412–431. <https://doi.org/10.1111/apps.12056>
- Spector, P. E., Rosen, C. C., Richardson, H. A., Williams, L. J., & Johnson, R. E. (2019). A New Perspective on Method Variance: A Measure-Centric Approach. *Journal of Management*, 45(3), 855–880.
<https://doi.org/10.1177/0149206316687295>
- Spyropoulos, P., Papathanasiou, G., Georgoudis, G., Chronopoulos, E., Koutis, H., & Koumoutsou, F. (2007). Prevalence of low back pain in greek public office workers. *Pain Physician*, 10 5, 651–659.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:26029905>
- Staal, M. A. (2004). *Stress, Cognition, and Human Performance: A Literature Review and Conceptual Framework*.

<https://ntrs.nasa.gov/archive/nasa/casi.ntrs.nasa.gov/20060017835.pdf>

- Staplin, L., Ball, K., Park, D., Decina, L., Lococo, K., Gish, K., & Kotwal, B. (1997). *Synthesis of Human Factors Research on Older Drivers and Highway Safety: Volume I: Older Driver Research Synthesis*.
- Staplin, L., & Gish, K. W. (2005). Job change rate as a crash predictor for interstate truck drivers. *Accident Analysis & Prevention*, 37(6), 1035–1039. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2005.06.001>
- Steffens, N. K., Haslam, S., Schuh, S., Jetten, J., & Dick, R. (2017). A Meta-Analytic Review of Social Identification and Health in Organizational Contexts. *Personality and Social Psychology Review*, 21, 303–335. <https://doi.org/10.1177/1088868316656701>
- Stevens, M. L., Crowley, P., Garde, A. H., Mortensen, O. S., Nygård, C.-H., & Holtermann, A. (2019). Validation of a Short-Form Version of the Danish Need for Recovery Scale against the Full Scale. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13), 2334. <https://doi.org/10.3390/ijerph16132334>
- Stoddard, J. J., Hargraves, J. L., Reed, M., & Vratil, A. (2001). Managed care, professional autonomy, and income. *Journal of General Internal Medicine*, 16(10), 675–684. <https://doi.org/10.1111/j.1525-1497.2001.01206.x>
- Strauss, T., & von Maltitz, M. J. (2017). Generalising Ward’s Method for Use with Manhattan Distances. *PLOS ONE*, 12(1), e0168288. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0168288>
- Strawbridge, W. J., & Wallhagen, M. I. (1999). Self-Rated Health and Mortality Over Three Decades. *Research on Aging*, 21(3), 402–416. <https://doi.org/10.1177/0164027599213003>
- Sturm, H., Rieger, M. A., Martus, P., Ueding, E., Wagner, A., Holderried, M., & Maschmann, J. (2019). Do perceived working conditions and patient

- safety culture correlate with objective workload and patient outcomes: A cross-sectional explorative study from a German university hospital. *PLOS ONE*, 14(1), e0209487. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0209487>
- Sussland, W. A. (2017). *The Platform of Agile Management*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315266879>
- Sweeney, P. D., McFarlin, D. B., & Inderrieden, E. J. (1990). Research notes. Using relative deprivation theory to explain satisfaction with income and pay level: a multistudy examination. *Academy of Management Journal*, 33(2), 423–436. <https://doi.org/10.2307/256332>
- Tajfel, H. (1981). *Human Groups and Social Categories—Studies in Social Psychology*. Cambridge University Press.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33–37). Brooks/Cole.
- TAKAHASHI, M. (2017). Tackling psychosocial hazards at work. *INDUSTRIAL HEALTH*, 55(1), 1–2. <https://doi.org/10.2486/indhealth.55-1>
- Tarakci, M., Ateş, N. Y., Floyd, S. W., Ahn, Y., & Wooldridge, B. (2018). Performance feedback and middle managers' divergent strategic behavior: The roles of social comparisons and organizational identification. *Strategic Management Journal*, 39(4), 1139–1162. <https://doi.org/10.1002/smj.2745>
- Tavares, S., Caetano, A., & Silva, S. (2014). 'Não há bela sem senão'. A identificação organizacional, os comportamentos de dedicação ao trabalho e o conflito trabalho-família. *PSICOLOGIA*, 21(1), 133. <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v21i1.360>
- Taylor, A. H., & Dorn, L. (2006). Stress, fatigue, health, and risk of road traffic accidents among professional drivers: The Contribution of Physical

- Inactivity. *Annual Review of Public Health*, 27(1), 371–391.
<https://doi.org/10.1146/annurev.publhealth.27.021405.102117>
- Teddlie, C., & Tashakkori, A. (2010). Overview of Contemporary Issues in Mixed Methods Research. In *SAGE Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research* (pp. 1–42). SAGE Publications, Inc.
<https://doi.org/10.4135/9781506335193.n1>
- Tibshirani, R. (1996). Regression Shrinkage and Selection Via the Lasso. *Journal of the Royal Statistical Society Series B: Statistical Methodology*, 58(1), 267–288. <https://doi.org/10.1111/j.2517-6161.1996.tb02080.x>
- Tobin, G. A., & Begley, C. M. (2004). Methodological rigour within a qualitative framework. *Journal of Advanced Nursing*, 48(4), 388–396.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2004.03207.x>
- Tse, J. L. M., Flin, R., & Mearns, K. (2006). Bus driver well-being review: 50 years of research. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 9(2), 89–114. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2005.10.002>
- Tse, J. L. M., Flin, R., & Mearns, K. (2007). Facets of job effort in bus driver health: Deconstructing ‘effort’ in the effort-reward imbalance model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1), 48–62.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.1.48>
- Tsutsumi, A., & Kawakami, N. (2004). A review of empirical studies on the model of effort–reward imbalance at work: reducing occupational stress by implementing a new theory. *Social Science & Medicine*, 59(11), 2335–2359. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2004.03.030>
- Tyler, T. R. , & Smith, H. J. (1998). Social justice and social movements. In D. T. Gilbert, S. T. , Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (4th ed., pp. 595–629). McGraw-Hill.
- Ul Haq, I. (2011). The Impact of Interpersonal Conflict on Job Outcomes: Mediating Role of Perception of Organizational Politics. *Procedia - Social*

and Behavioral Sciences, 25, 287–310.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.549>

United Nations. (2019). *Global Sustainable Development Report 2019: The Future is Now – Science for Achieving Sustainable Development*.

Unsworth, C. A., Baker, A. M., So, M. H., Harries, P., & O'Neill, D. (2017). A systematic review of evidence for fitness-to-drive among people with the mental health conditions of schizophrenia, stress/anxiety disorder, depression, personality disorder and obsessive compulsive disorder. *BMC Psychiatry*, 17(1), 318. <https://doi.org/10.1186/s12888-017-1481-1>

Useche, S. A., Alonso, F., Cendales, B., Montoro, L., & Llamazares, J. (2021). Measuring job stress in transportation workers: psychometric properties, convergent validity and reliability of the ERI and JCQ among professional drivers. *BMC Public Health*, 21(1), 1594. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11575-1>

Useche, S. A., Cendales, B., Alonso, F., & Montoro, L. (2022). Multidimensional prediction of work traffic crashes among Spanish professional drivers in cargo and passenger transportation. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28(1), 20–27. <https://doi.org/10.1080/10803548.2020.1732102>

Useche, S. A., Cendales, B., Alonso, F., & Orozco-Fontalvo, M. (2020). A matter of style? Testing the moderating effect of driving styles on the relationship between job strain and work-related crashes of professional drivers. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 72, 307–317. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2020.05.015>

Useche, S. A., Cendales, B., Montoro, L., & Esteban, C. (2018). Work stress and health problems of professional drivers: a hazardous formula for their safety outcomes. *PeerJ*, 6, e6249. <https://doi.org/10.7717/peerj.6249>

- Useche, S. A., Colomer, N., Alonso, F., & Montoro, L. (2018). Patterns on Work-Related Stress and Tobacco Consumption in City Bus Drivers. *Sage Open*, 8(2), 2158244018782336. <https://doi.org/10.1177/2158244018782336>
- Useche, S. A., Gómez, V., Cendales, B., & Alonso, F. (2018). Working Conditions, Job Strain, and Traffic Safety among Three Groups of Public Transport Drivers. *Safety and Health at Work*, 9(4), 454–461. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2018.01.003>
- Useche, S. A., Montoro, L., Alonso, F., & Pastor, J. C. (2019). Psychosocial Work Factors, Job Stress and Strain at the Wheel: Validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) in Professional Drivers. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01531>
- Useche, S. A., Ortiz, V. G., & Cendales, B. E. (2017a). Stress-related psychosocial factors at work, fatigue, and risky driving behavior in bus rapid transport (BRT) drivers. *Accident Analysis & Prevention*, 104, 106–114. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2017.04.023>
- Useche, S. A., Ortiz, V. G., & Cendales, B. E. (2017b). Stress-related psychosocial factors at work, fatigue, and risky driving behavior in bus rapid transport (BRT) drivers. *Accident Analysis & Prevention*, 104, 106–114. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2017.04.023>
- Useche, S., Cendales, B., Montoro, L., & Esteban, C. (2018). *Work stress and health problems of professional drivers: a hazardous formula for their safety outcomes*.
- Useche, S., Montoro, L., Cendales, B., & Gómez, V. (2018). Job strain in public transport drivers: Data to assess the relationship between demand-control model indicators, traffic accidents and sanctions. In *Data in Brief*.
- van Borkulo, C. D., Borsboom, D., Epskamp, S., Blanken, T. F., Boschloo, L., Schoevers, R. A., & Waldorp, L. J. (2014). A new method for constructing

- networks from binary data. *Scientific Reports*, 4(1), 5918.
<https://doi.org/10.1038/srep05918>
- van den Heuvel, S., Roozeboom, M., Eekhout, I., & Venema, A. (2018). *Management of psychosocial risks in European workplaces-evidence from the second European survey of enterprises on new and emerging risks (ESENER-2)*. <https://doi.org/10.2802/5030>
- van der Klink, L., Blonk, B. , W., Schene, A. , H., van Dijk FJ. H., & van der Klink, J. , J. (2001). The benefits of interventions for work-related stress. *American Journal of Public Health*, 91(2), 270–276.
<https://doi.org/10.2105/AJPH.91.2.270>
- Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., Hauptmeier, M., Hohfeld, C., Moltzen, K., & Tissington, P. A. (2004). Should I Stay or Should I Go? Explaining Turnover Intentions with Organizational Identification and Job Satisfaction*. *British Journal of Management*, 15(4), 351–360. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2004.00424.x>
- Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., Hauptmeier, M., Höhfeld, C., Moltzen, K., & Tissington, P. A. (2004). Should I Stay or Should I Go? Explaining Turnover Intentions with Organizational Identification and Job Satisfaction *. *British Journal of Management*, 15(4), 351–360. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2004.00424.x>
- Van Dick, R., & Haslam, S. (2012). Stress and well-being in the workplace: Support for key propositions from the social identity approach. In J. Jetten, C. Haslam, & S. A. Haslam (Eds.), *The social cure: Identity, health, and well-being*. Psychology Press.
- Van Quaquebeke, N., Salem, M., van Dijke, M., & Wenzel, R. (2022). Conducting organizational survey and experimental research online: From convenient to ambitious in study designs, recruiting, and data

- quality. *Organizational Psychology Review*, 12(3), 268–305.
<https://doi.org/10.1177/20413866221097571>
- Vitols, K., & Voss, E. (2021). *La fatigue des conducteurs dans le transport par route en Europe*.
- Walker, I., & Smith, H. (2002). Relative deprivation: Specification, development, and integration. In I. Walker & H. J. Smith (Eds.), *Relative deprivation: Specification, development, and integration*. Cambridge University Press.
- Wan, J., Qin, M., Zhou, W., Zhou, H., & Li, P. (2023). Procedural justice, relative deprivation, and intra-team knowledge sharing: The moderating role of group identification. *Frontiers in Psychology*, 14.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.994020>
- Wännström, I., Peterson, U., Åsberg, M., Nygren, Å., & Gustavsson, J. P. (2009). Can scales assessing psychological and social factors at work be used across different occupations? *Work*, 34(1), 3–11.
<https://doi.org/10.3233/WOR-2009-0897>
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford University Press.
- Warr, P. (1992). Job Features and Excessive Stress. In R. Jenkins & N. Coney (Eds.), *Prevention of Mental Ill Health at Work* (pp. 201–205). HMSO.
- Warren, T. (2015). Work–life balance/imbalance: the dominance of the middle class and the neglect of the working class. *The British Journal of Sociology*, 66(4), 691–717. <https://doi.org/10.1111/1468-4446.12160>
- Wegge, J., Schuh, S. C., & Dick, R. (2012). ‘I feel bad’, ‘We feel good’?–Emotions as a Driver for Personal and Organizational Identity and Organizational Identification as a Resource for Serving Unfriendly Customers. *Stress and Health*, 28(2), 123–136.
<https://doi.org/10.1002/smi.1412>

- Weiner, B. (1986). *An attributional theory of motivation and emotion*. Springer-Verlag.
- Weinhardt, J. M., & Vancouver, J. B. (2012). Computational models and organizational psychology: Opportunities abound. *Organizational Psychology Review*, 2(4), 267–292. <https://doi.org/10.1177/2041386612450455>
- Weisman, H., Wu, C.-H., Yoshikawa, K., & Lee, H.-J. (2023). Antecedents of Organizational Identification: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*, 49(6), 2030–2061. <https://doi.org/10.1177/01492063221140049>
- West, P. M., Brockett, P. L., & Golden, L. L. (1997). A Comparative Analysis of Neural Networks and Statistical Methods for Predicting Consumer Choice. *Marketing Science*, 16(4), 370–391. <https://doi.org/10.1287/mksc.16.4.370>
- White, P. A. (1990). Ideas about causation in philosophy and psychology. *Psychological Bulletin*, 108(1), 3–18. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.1.3>
- WHO. (2001). *Fact Sheet No. 220. Mental health: Strengthening mental health promotion*. [Fact sheet]. World Health Organization.
- WHO, & ILO. (2022). *Mental health at work: Policy Brief*. [Policy brief]. Geneva, Switzerland: WHO and ILO.
- WHO. (2023). *Global status report on road safety 2023*. [Report]. Geneva: World Health Organization; 2023. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. <https://iris.who.int/>
- Williamson, A., Lombardi, D. A., Folkard, S., Stutts, J., Courtney, T. K., & Connor, J. L. (2011). The link between fatigue and safety. *Accident Analysis & Prevention*, 43(2), 498–515. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2009.11.011>

- Willig, C. (2013). *Introducing qualitative research in psychology*. Open University Press.
- Willis, L., Reynolds, K. J., & Lee, E. (2019). Being well at work: the impact of organizational climate and social identity on employee stress and self-esteem over time. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 399–413. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1587409>
- Winkleby, M. A., Ragland, D. R., Fisher, J. M., & Syme, S. L. (1988). Excess Risk of Sickness and Disease in Bus Drivers: A Review and Synthesis of Epidemiological Studies. *International Journal of Epidemiology*, 17(2), 255–262. <https://doi.org/10.1093/ije/17.2.255>
- Woo, J.-M., & Postolache, T. T. (2008). The impact of work environment on mood disorders and suicide: Evidence and implications. *International Journal on Disability and Human Development*, 7(2). <https://doi.org/10.1515/IJDHD.2008.7.2.185>
- Woo, S. E., Jebb, A. T., Tay, L., & Parrigon, S. (2018). Putting the “Person” in the Center. *Organizational Research Methods*, 21(4), 814–845. <https://doi.org/10.1177/1094428117752467>
- Woodside, A. G. (2011). Responding to the Severe Limitations of Cross-Sectional Surveys: Commenting on Rong and Wilkinson’s Perspectives. *Australasian Marketing Journal*, 19(3), 153–156. <https://doi.org/10.1016/j.ausmj.2011.04.004>
- Woodward, J. (2004). *Making Things Happen*. Oxford University Press New York. <https://doi.org/10.1093/0195155270.001.0001>
- Xia, N., Wang, X., Griffin, M. A., Wu, C., & Liu, B. (2017). Do we see how they perceive risk? An integrated analysis of risk perception and its effect on workplace safety behavior. *Accident Analysis & Prevention*, 106, 234–242. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.aap.2017.06.010>

- Yarkoni, T., & Westfall, J. (2017). Choosing Prediction Over Explanation in Psychology: Lessons From Machine Learning. *Perspectives on Psychological Science*, 12(6), 1100–1122. <https://doi.org/10.1177/1745691617693393>
- Yim, O., & Ramdeen, K. T. (2015). Hierarchical Cluster Analysis: Comparison of Three Linkage Measures and Application to Psychological Data. *The Quantitative Methods for Psychology*, 11(1), 8–21. <https://doi.org/10.20982/tqmp.11.1.p008>
- Yuan, G., Jia, L., & Zhao, J. (2016). Organizational identification moderates the impact of organizational justice on job satisfaction. *Work*, 54(1), 189–195. <https://doi.org/10.3233/WOR-162271>
- Zhang, X., Chang, R., Wang, M., & Sui, X. (2024). The influence of driver's risk perception ability on driving decision-making: an ERP study. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-05884-y>
- Zhou, X., Zhang, Y., Lin, Y., & Li, L. (2023). The influence of employees' perception of over-qualification on career compromise: Mediated by role conflict and sense of relative deprivation. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1039800>
- Zickar, M. J., & Keith, M. G. (2023). Innovations in Sampling: Improving the Appropriateness and Quality of Samples in Organizational Research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 315–337. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-052946>
- Zigkiri, E., Charalampopoulou, M., Kokka, A., Bacopoulou, F., Darviri, C., & Chrousos, G. P. (2021). Validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire-Long Version II (COPSOQ II) in Greek employees. *EMBNet.Journal*, 26(1), e977. <https://doi.org/10.14806/ej.26.1.977>
- Živković, A., Šebalj, D., & Franjković, J. (2024). Prediction of the Employee Turnover Intention Using Decision Trees. *Proceedings of the 26th*

International Conference on Enterprise Information Systems, 325–336.

<https://doi.org/10.5220/0012538400003690>

Παραρτήματα

Οδηγός συνέντευξης 1ης έρευνας

Πίνακας Α1. Οδηγός συνέντευξης 1^{ης} έρευνας

A/A	Στόχος-Θεματική	Υποκατηγορίες	Ερωτήσεις
1	Διασαφήνιση εννοιών	Ψυχοκοινωνικό περιβάλλον εργασίας	Όταν ακούτε τον όρο Ψυχοκοινωνικό περιβάλλον, τι σας έρχεται συνειρμικά στο μυαλό;
2	Διασαφήνιση εννοιών	Ψυχοκοινωνικοί παράγοντες εργασίας	Αν πάμε στην εργασία, τι πιστεύετε ότι είναι οι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες; Αν σας διευκολύνει μπορείτε να δώσετε κάποια παραδείγματα.
3	Διασαφήνιση εννοιών	Ψυχοκοινωνικοί παράγοντες κινδύνου εργασίας	Πώς αντιλαμβάνεστε τον όρο ψυχοκοινωνικός παράγοντας κινδύνου στην εργασία;
4	Διασαφήνιση εννοιών	Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι εργασίας	Πώς αντιλαμβάνεστε τον όρο ψυχοκοινωνικός κίνδυνος στην εργασία; Μπορείτε να δώσετε μερικά παραδείγματα;
5	Συσχετισμός και προσαρμογή στο επάγγελμα του οδηγού	Επικρατέστεροι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες κινδύνου;	Ποιοι θεωρείτε ότι είναι οι βασικοί ψυχοκοινωνικοί παράγοντες κινδύνου που αντιμετωπίζουν οι οδηγοί;
6	Συσχετισμός και προσαρμογή στο επάγγελμα του οδηγού	Επικρατέστεροι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες κινδύνου;	Από αυτούς που αναφέρετε, ποιοι είναι οι πιο σημαντικοί;
7	Συσχετισμός και προσαρμογή στο επάγγελμα του οδηγού	Επικρατέστεροι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες κινδύνου;	Θα σας αναφέρω μερικούς ακόμη ψυχοκοινωνικούς παράγοντες κινδύνου. Ποιοι από αυτούς θεωρείτε ότι εμφανίζονται και επιδρούν στο επάγγελμα του οδηγού;
8	Συσχετισμός και προσαρμογή στο επάγγελμα του οδηγού	Επικρατέστεροι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες κινδύνου;	Εκτιμάτε ότι υπάρχουν κάποιοι συνδυασμοί; Δηλαδή ότι κάποιοι από αυτούς τους παράγοντες λειτουργούν ή εμφανίζονται συνδυαστικά με άλλους;
9	Συσχετισμός και προσαρμογή στο επάγγελμα του οδηγού	Επικρατέστεροι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες κινδύνου;	Πώς πιστεύετε ότι αντιλαμβάνονται οι οδηγοί τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες κινδύνου; Θεωρείτε ότι μπορούν να αξιολογήσουν οι ίδιοι τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες κινδύνου στην εργασία τους;
10	Συσχετισμός και προσαρμογή στο επάγγελμα του οδηγού	Αλληλεπίδραση με τους φυσικούς παράγοντες κινδύνου;	Μιλώντας για συνδυασμό, πώς εκτιμάτε την αλληλεπίδραση μεταξύ των ψυχοκοινωνικών και των φυσικών παραγόντων κινδύνου;

Πίνακας Α1. Οδηγός συνέντευξης 1^{ης} έρευνας

Α/Α	Στόχος-Θεματική	Υποκατηγορίες	Ερωτήσεις
11	Επιδράσεις: Σωματική και Ψυχική υγεία	Εκτιμώμενες επιδράσεις στην ψυχική και σωματική υγεία	Ποιες θεωρείτε ότι είναι οι επιδράσεις των ψυχοκοινωνικών παραγόντων κινδύνου στη σωματική υγεία του οδηγού;
12	Επιδράσεις: Σωματική και Ψυχική υγεία	Εκτιμώμενες επιδράσεις στην ψυχική και σωματική υγεία	Πώς αξιολογείτε την επίδραση των ψυχοκοινωνικών παραγόντων κινδύνου στη σωματική υγεία του οδηγού;
13	Επιδράσεις: Σωματική και Ψυχική υγεία	Εκτιμώμενες επιδράσεις στην ψυχική και σωματική υγεία	Ποιες θεωρείτε ότι είναι οι επιδράσεις των ψυχοκοινωνικών παραγόντων κινδύνου στην ψυχική υγεία του οδηγού;
14	Επιδράσεις: Σωματική και Ψυχική υγεία	Εκτιμώμενες επιδράσεις στην ψυχική και σωματική υγεία	Πώς αξιολογείτε την επίδραση των ψυχοκοινωνικών παραγόντων κινδύνου στην ψυχική υγεία του οδηγού;
15	Ο ρόλος του εργασιακού στρες	Εκτιμώμενες επιδράσεις στην ψυχική και σωματική υγεία	Τι γνωρίζετε για το εργασιακό στρες; Μπορείτε να αναγνωρίσετε συμπτώματα του εργασιακού στρες σε εργαζόμενους;
16	Ο ρόλος του εργασιακού στρες	Εκτιμώμενες επιδράσεις στην ψυχική και σωματική υγεία	Πώς βλέπετε τη σύνδεση των ψυχοκοινωνικών παραγόντων κινδύνου στην εργασία με το εργασιακό στρες;
17	Ο ρόλος του εργασιακού στρες	Εκτιμώμενες επιδράσεις στην ψυχική και σωματική υγεία	Τι επιπτώσεις έχει η εμφάνιση και διατήρηση του εργασιακού στρες στην ψυχική και σωματική υγεία του οδηγού;
18	Ο ρόλος του εργασιακού στρες	Εκτιμώμενες επιδράσεις στην ψυχική και σωματική υγεία	Επίδειξη του διαγράμματος με τους μηχανισμούς επίδρασης στην ψυχική και σωματική υγεία (άμεση και έμμεση). Πώς αξιολογείτε αυτό το διάγραμμα; Κατά πόσο απεικονίζει αυτά που είπατε μέχρι τώρα; Τι αλλαγές θα θέλατε να κάνετε ώστε να αντικατοπτρίζει καλύτερα τις σχέσεις μεταξύ των εννοιών που παρουσιάζονται;
19	Επιδράσεις: Εργασιακή ικανοποίηση	Επιδράσεις στην εργασιακή ικανοποίηση	Πώς αντιλαμβάνεστε τη σχέση ανάμεσα στους ΨΚ παράγοντες κινδύνου και την εργασιακή ικανοποίηση; Θεωρείτε ότι οι ΨΚ παράγοντες κινδύνου επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση ή το αντίθετο;
20	Επιδράσεις: Εργασιακή ικανοποίηση	Επιδράσεις στην εργασιακή ικανοποίηση	Τι επίδραση μπορεί να έχει με τη σειρά της μια μεταβολή (θετική/αρνητική) της εργασιακής ικανοποίησης στην ψυχική και σωματική υγεία;

Πίνακας Α1. Οδηγός συνέντευξης 1^{ης} έρευνας

Α/Α	Στόχος-Θεματική	Υποκατηγορίες	Ερωτήσεις
21	Επιδράσεις: Εργασιακή ικανοποίηση	Επιδράσεις στην εργασιακή ικανοποίηση	Πώς πιστεύετε ότι σχετίζεται η εργασιακή ικανοποίηση με το εργασιακό στρες;
22	Επιδράσεις: Εργασιακή ικανοποίηση	Επιδράσεις στην εργασιακή ικανοποίηση	Τι επίδραση μπορεί να έχει με τη σειρά της μια μεταβολή (θετική/αρνητική) της εργασιακής ικανοποίησης στην εργασιακή απόδοση;
23	Επιδράσεις: Εργασιακή απόδοση	Επιδράσεις στην εργασιακή απόδοση	Πώς αντιλαμβάνεστε τη σχέση ανάμεσα στους ΨΚ παράγοντες κινδύνου και την εργασιακή απόδοση; Θεωρείτε ότι οι ΨΚ παράγοντες κινδύνου επηρεάζουν την εργασιακή απόδοση ή το αντίθετο;
24	Επιδράσεις: Εργασιακή απόδοση	Επιδράσεις στην εργασιακή απόδοση	Πώς πιστεύετε ότι σχετίζεται η εργασιακή απόδοση με το εργασιακό στρες;
25	Θεωρητικά μοντέλα	Παρουσίαση βασικών θεωρητικών μοντέλων	Αυτά είναι τα βασικά θεωρητικά μοντέλα, που χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας. Ποιες είναι οι πρώτες παρατηρήσεις σας; Πόσο ολοκληρωμένα θεωρείτε ότι είναι; Κατά πόσο θα σας βοηθούσαν αν θέλατε να κάνετε αξιολόγηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στον οργανισμό σας; Ποιό από αυτά αξιολογείτε ως πιο κατάλληλο για τον οργανισμό στον οποίο εργάζεστε; (και για το επάγγελμα του οδηγού).
26	Θεωρητικά μοντέλα	Απαιτήσεις	Πώς αντιλαμβάνεστε την έννοια των απαιτήσεων για τους οδηγούς; Ποιες είναι οι βασικές απαιτήσεις της εργασίας τους;
27	Θεωρητικά μοντέλα	Έλεγχος στην εργασία	Πώς κατανοείτε την έννοια του ελέγχου στην εργασία για τους οδηγούς; Δώστε μερικά παραδείγματα. Πώς αξιολογείτε τη σημασία του ελέγχου στην εργασία για τους οδηγούς;
28	Θεωρητικά μοντέλα	Υποστήριξη	Πώς κατανοείτε την έννοια της υποστήριξης στην εργασία για τους οδηγούς; Δώστε μερικά παραδείγματα. Από ποιες πλευρές θεωρείτε ότι (πρέπει να) προέρχεται; Πώς αξιολογείτε τη σημασία της υποστήριξης στην εργασία για τους οδηγούς;

Πίνακας Α1. Οδηγός συνέντευξης 1^{ης} έρευνας

Α/Α	Στόχος-Θεματική	Υποκατηγορίες	Ερωτήσεις
29	Θεωρητικά μοντέλα	Προσπάθεια	Πώς αντιλαμβάνεστε την έννοια των προσπαθειών για τους οδηγούς; Ποια είναι τα βασικά στοιχεία της εργασίας τους που απαιτούν την προσπάθειά τους;
30	Θεωρητικά μοντέλα	Ανταμοιβές	Πώς κατανοείτε την έννοια των ανταμοιβών στην εργασία για τους οδηγούς; Δώστε μερικά παραδείγματα. Μπορείτε να διακρίνετε κατηγορίες; Πώς αξιολογείτε τη σημασία των ανταμοιβών για τους οδηγούς;
31	Θεωρητικά μοντέλα	Πόροι	Πώς κατανοείτε την έννοια των πόρων στην εργασία για τους οδηγούς; Δώστε μερικά παραδείγματα. Μπορείτε να διακρίνετε κατηγορίες; Πώς αξιολογείτε τη σημασία των πόρων για τους οδηγούς;
32	Θεωρητικά μοντέλα	Παρουσίαση συνθετικών προτάσεων μοντέλων αντίληψης και εκτίμησης Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων στην εργασία του οδηγού	Τι διαφορές και ομοιότητες βλέπετε στις έννοιες: Απαιτήσεις-Προσπάθειες, Ανταμοιβές-Πόροι. Που κατατάσσετε την υποστήριξη; Θα θέλατε να προτείνετε μια άλλη κατηγορία;
33	Θεωρητικά μοντέλα	Παρουσίαση συνθετικών προτάσεων μοντέλων αντίληψης και εκτίμησης Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων στην εργασία του οδηγού	Εδώ είναι μια προσπάθεια σύνθεσης των κυρίαρχων θεωρητικών μοντέλων και προσαρμογής τους στο επάγγελμα του οδηγού. Πώς τα αξιολογείτε; Τι αλλαγές/διορθώσεις/προσθήκες θα θέλατε να κάνετε;
34	Εταιρεία/Οργανισμός	Πολιτικές της εταιρείας σχετικά με τους Ψυχοκοινωνικούς παράγοντες κινδύνου	Ποιες είναι μέχρι σήμερα, οι πολιτικές της εταιρείας για την διαχείριση των ψυχοκοινωνικών παραγόντων κινδύνου της εργασίας; Για ποιες από αυτές είναι υπεύθυνη η δική σας οργανωτική μονάδα;
35	Νομικό πλαίσιο	ν. 4808/2021	Τι γνωρίζετε για τις προβλέψεις του ν. 4808/2021 σχετικά με τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους εργασίας; Τι ενέργειες έχει κάνει ο οργανισμός σας/η οργανωτική σας μονάδα προς την κατεύθυνση των προβλέψεων του σχετικού νόμου;
36	Νομικό πλαίσιο	Βία και παρενόχληση στην εργασία	Εντός του ν. 4808/21 υπάρχει ξεχωριστή αναφορά στο ζήτημα της βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Πώς αξιολογείτε αυτό το ζήτημα σε

Πίνακας Α1. Οδηγός συνέντευξης 1^{ης} έρευνας

Α/Α	Στόχος-Θεματική	Υποκατηγορίες	Ερωτήσεις
37	Σύνθεση Θεωρητικού με Νομικό πλαίσιο	Βία και παρενόχληση στην εργασία	σχέση με το περιβάλλον της εταιρείας σας; Ειδικά για το επάγγελμα του οδηγού, κατά πόσο θεωρείτε ότι αποτελεί δυσκολία και παράγοντα κινδύνου στην εργασία; Που τοποθετείτε την έννοια της βίας και παρενόχλησης στα θεωρητικά μοντέλα που είδαμε προηγουμένως; (π.χ. στους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες κινδύνου, στους φυσικούς παράγοντες κινδύνου, στις επιπτώσεις, αλλού;) Πώς πιστεύετε ότι επηρεάζουν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά (φύλο, ηλικία, εκπαίδευση, κλπ) την αλληλεπίδραση με τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους εργασίας;
38	Ατομικοί παράγοντες	Δημογραφικά	Τι διαφορές εκτιμάτε ότι υπάρχουν στα αποτελέσματα αυτής της αλληλεπίδρασης σε επίπεδο σωματικής και ψυχικής υγείας, εργασιακής ικανοποίησης και εργασιακής απόδοσης; Πώς πιστεύετε ότι επηρεάζουν τα ατομικά χαρακτηριστικά (ψυχολογικές ιδιότητες, διαθέσεις, κλπ) την αλληλεπίδραση με τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους εργασίας;
39	Ατομικοί παράγοντες	Ατομικά χαρακτηριστικά	Τι διαφορές εκτιμάτε ότι υπάρχουν στα αποτελέσματα αυτής της αλληλεπίδρασης σε επίπεδο σωματικής και ψυχικής υγείας, εργασιακής ικανοποίησης και εργασιακής απόδοσης; Πώς αντιλαμβάνεστε την έννοια της παρέμβασης για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας;
40	Παρεμβάσεις	Διασαφήνιση έννοιας	Μπορείτε να διακρίνετε κάποια είδη ή κατηγορίες; Αν σας διευκολύνει δώστε κάποια παραδείγματα είτε από τη δική σας είτε από άλλη επιχείρηση.
41	Παρεμβάσεις	Καταγραφή τρέχουσας κατάστασης	Τι είδους παρεμβάσεις έχουν γίνει στον οργανισμό στον οποίο εργάζεστε σε σχέση με την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας;

Πίνακας Α1. Οδηγός συνέντευξης 1^{ης} έρευνας

A/A	Στόχος-Θεματική	Υποκατηγορίες	Ερωτήσεις
42	Παρεμβάσεις	Αποτελεσματικότητα	Ποια εκτιμάτε ότι είναι η αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων αυτών (είτε έχουν πραγματοποιηθεί στην επιχείρηση που εργάζεστε είτε όχι); Με ποιο τρόπο την αξιολογείτε;

Ερωτήματα-δηλώσεις COPSOQ-III

Πίνακας Α2.1. Ερωτήματα-δηλώσεις COPSOQ-III

A/A	Κατηγορία δείκτη	Δείκτης	Δήλωση	Απαντήσεις
1	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Ρυθμός εργασίας	Χρειάζεται να οδηγείτε/εργάζεστε πολύ γρήγορα;	Πάντα, Συχνά, Μερικές φορές, Σπάνια, Ποτέ/σχεδόν ποτέ
2	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Ρυθμός εργασίας	Εργάζεστε όλη την ημέρα σε έντονους ρυθμούς;	Πάντα, Συχνά, Μερικές φορές, Σπάνια, Ποτέ/σχεδόν ποτέ
3	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Ποσοτικές Απαιτήσεις	Πόσο συχνά δεν έχετε τον χρόνο να ολοκληρώσετε όλα τα καθήκοντά σας;	Πάντα, Συχνά, Μερικές φορές, Σπάνια, Ποτέ/σχεδόν ποτέ
4	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Ποσοτικές Απαιτήσεις	Μένετε πίσω στα δρομολογία σας σε σχέση με το πρόγραμμα δρομολογίων;	Πάντα, Συχνά, Μερικές φορές, Σπάνια, Ποτέ/σχεδόν ποτέ
5	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Ποσοτικές Απαιτήσεις	Χρειάζεται να κάνετε υπερωρίες / επιπρόσθετη εργασία;	Πάντα, Συχνά, Μερικές φορές, Σπάνια, Ποτέ/σχεδόν ποτέ
6	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Συναισθη ματικές Απαιτήσεις	Ανήκει στις εργασιακές σας υποχρεώσεις να ασχολείστε με προσωπικά προβλήματα ή δυσκολίες άλλων/τρίτων (π.χ. επιβατών, σταθμαρχών, ελεγκτών κομίστρου, τεχνικών, συναδέλφων γενικά)	Πάντα, Συχνά, Μερικές φορές, Σπάνια, Ποτέ/σχεδόν ποτέ
7	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Συναισθη ματικές Απαιτήσεις	Είναι η εργασία σας συναισθηματικά απαιτητική;	Σε πολύ μεγάλο βαθμό, Σε μεγάλο βαθμό, Σε κάποιο βαθμό, Σε μικρό βαθμό, Σε πολύ μικρό βαθμό
8	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Σύγκρουση ή προσωπική ή εργασιακή ή ζωής	Οι απαιτήσεις της δουλειάς μου παρεμβάλλονται στην προσωπική και οικογενειακή μου ζωή.	Σε πολύ μεγάλο βαθμό, Σε μεγάλο βαθμό, Σε κάποιο βαθμό, Σε μικρό βαθμό, Σε πολύ μικρό βαθμό

Πίνακας Α2.1. Ερωτήματα-δηλώσεις COPSOQ-III

A/A	Κατηγορία δείκτη	Δείκτης	Δήλωση	Απαντήσεις
9	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Σύγκρουση ή προσωπική- ής- εργασιακή ής ζωής	Ο χρόνος που απαιτεί η εργασία μου καθιστά δύσκολη την εκπλήρωση καθηκόντων μου στην οικογενειακή μου ή προσωπική μου ζωή.	Σε πολύ μεγάλο βαθμό, Σε μεγάλο βαθμό, Σε κάποιο βαθμό, Σε μικρό βαθμό, Σε πολύ μικρό βαθμό
10	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Σύγκρουση ή προσωπική- ής- εργασιακή ής ζωής	Η εργασία μου απαιτεί τόσο πολλή ενέργεια, ώστε επιδρά αρνητικά στην προσωπική μου ζωή.	Σε πολύ μεγάλο βαθμό, Σε μεγάλο βαθμό, Σε κάποιο βαθμό, Σε μικρό βαθμό, Σε πολύ μικρό βαθμό
11	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Σύγκρουση ή προσωπική- ής- εργασιακή ής ζωής	Η εργασία μου απαιτεί τόσο πολύ χρόνο, ώστε επιδρά αρνητικά στην προσωπική μου ζωή.	Σε πολύ μεγάλο βαθμό, Σε μεγάλο βαθμό, Σε κάποιο βαθμό, Σε μικρό βαθμό, Σε πολύ μικρό βαθμό
12	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Σύγκρουση ή προσωπική- ής- εργασιακή ής ζωής	Συμβαίνει ορισμένες φορές να πρέπει να είμαι ταυτόχρονα στο σπίτι και στον χώρο εργασίας.	Σε πολύ μεγάλο βαθμό, Σε μεγάλο βαθμό, Σε κάποιο βαθμό, Σε μικρό βαθμό, Σε πολύ μικρό βαθμό
13	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Σύγκρουση ή προσωπική- ής- εργασιακή ής ζωής	Εμπλέκομαι σε έκτακτες υποχρεώσεις σχετικές με την εργασία μου εκτός ωραρίου (με ή χωρίς έγκαιρη προειδοποίηση ή/και συμφωνία) (π.χ. εργασία σε ημέρα ανάπαυσης/ρεπό)	Σε πολύ μεγάλο βαθμό, Σε μεγάλο βαθμό, Σε κάποιο βαθμό, Σε μικρό βαθμό, Σε πολύ μικρό βαθμό
14	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Σύγκρουση ή προσωπική- ής- εργασιακή ής ζωής	Στον ελεύθερο χρόνο μου είμαι διαθέσιμος/διαθέσιμη για επικοινωνία που σχετίζεται με την εργασία μου.	Σε πολύ μεγάλο βαθμό, Σε μεγάλο βαθμό, Σε κάποιο βαθμό, Σε μικρό βαθμό, Σε πολύ μικρό βαθμό
15	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Έλεγχος- Επιρροή στην εργασία	Επηρεάζετε σημαντικά αποφάσεις που αφορούν την εργασία σας;	Πάντα, Συχνά, Μερικές φορές, Σπάνια, Ποτέ/σχεδόν ποτέ

Πίνακας Α2.1. Ερωτήματα-δηλώσεις COPSOQ-III

A/A	Κατηγορία δείκτη	Δείκτης	Δήλωση	Απαντήσεις
16	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Έλεγχος- Επιρροή στην εργασία	Επηρεάζετε τον όγκο εργασίας που σας ανατίθεται;	Πάντα, Συχνά, Μερικές φορές, Σπάνια, Ποτέ/σχεδόν ποτέ
17	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Έλεγχος- Επιρροή στην εργασία	Γίνεται σεβαστή η γνώμη σας για το πώς πρέπει να εκτελείται καθημερινά η δουλειά σας;	Πάντα, Συχνά, Μερικές φορές, Σπάνια, Ποτέ/σχεδόν ποτέ
18	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Σαφήνεια Ρόλου	Έχει η εργασία σας ξεκάθαρους στόχους;	Σε πολύ μεγάλο βαθμό, Σε μεγάλο βαθμό, Σε κάποιο βαθμό, Σε μικρό βαθμό, Σε πολύ μικρό βαθμό
19	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Σαφήνεια Ρόλου	Γνωρίζετε ακριβώς τι συμπεριλαμβάνεται στον τομέα της αρμοδιότητάς σας;	Σε πολύ μεγάλο βαθμό, Σε μεγάλο βαθμό, Σε κάποιο βαθμό, Σε μικρό βαθμό, Σε πολύ μικρό βαθμό
20	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Σαφήνεια Ρόλου	Γνωρίζετε ακριβώς τι αναμένεται από εσάς στην εργασία σας;	Σε πολύ μεγάλο βαθμό, Σε μεγάλο βαθμό, Σε κάποιο βαθμό, Σε μικρό βαθμό, Σε πολύ μικρό βαθμό
21	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Σύγκρουσ η ρόλου	Αντιμετωπίζετε αντικρουόμενες απαιτήσεις στην εργασία σας;	Σε πολύ μεγάλο βαθμό, Σε μεγάλο βαθμό, Σε κάποιο βαθμό, Σε μικρό βαθμό, Σε πολύ μικρό βαθμό
22	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Σύγκρουσ η ρόλου	Χρειάζεται μερικές φορές να κάνετε πράγματα, τα οποία θα έπρεπε κανονικά να γίνονται με διαφορετικό τρόπο;	Σε πολύ μεγάλο βαθμό, Σε μεγάλο βαθμό, Σε κάποιο βαθμό, Σε μικρό βαθμό, Σε πολύ μικρό βαθμό

Πίνακας Α2.1. Ερωτήματα-δηλώσεις COPSOQ-III

A/A	Κατηγορία δείκτη	Δείκτης	Δήλωση	Απαντήσεις
23	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Σύγκρουση ή ρόλου	Χρειάζεται μερικές φορές να κάνετε πράγματα, τα οποία σας φαίνονται περιττά;	Σε πολύ μεγάλο βαθμό, Σε μεγάλο βαθμό, Σε κάποιο βαθμό, Σε μικρό βαθμό, Σε πολύ μικρό βαθμό
24	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Ποιότητα Ηγεσίας	Σε ποιο βαθμό θα λέγατε ότι οι υπεύθυνοι γραφείου κίνησης φροντίζουν, ώστε να σας διασφαλίζουν ικανοποιητικές ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης	Σε πολύ μεγάλο βαθμό, Σε μεγάλο βαθμό, Σε κάποιο βαθμό, Σε μικρό βαθμό, Σε πολύ μικρό βαθμό, Δεν έχω προϊστάμενο/η
25	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Ποιότητα Ηγεσίας	Σε ποιο βαθμό θα λέγατε ότι ο/η άμεσα προϊστάμενος/προϊσταμένη σας δίνει μεγάλη προτεραιότητα στην ικανοποίηση από την εργασία;	Σε πολύ μεγάλο βαθμό, Σε μεγάλο βαθμό, Σε κάποιο βαθμό, Σε μικρό βαθμό, Σε πολύ μικρό βαθμό, Δεν έχω προϊστάμενο/η
26	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Ποιότητα Ηγεσίας	Σε ποιο βαθμό θα λέγατε ότι ο/η άμεσα προϊστάμενος/προ ϊσταμένη σας οργανώνει καλά την εργασία	Σε πολύ μεγάλο βαθμό, Σε μεγάλο βαθμό, Σε κάποιο βαθμό, Σε μικρό βαθμό, Σε πολύ μικρό βαθμό, Δεν έχω προϊστάμενο/η
27	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Ποιότητα Ηγεσίας	Σε ποιο βαθμό θα λέγατε ότι ο/η άμεσα προϊστάμενος/προ ϊσταμένη σας έχει την ικανότητα να επιλύει συγκρούσεις;	Σε πολύ μεγάλο βαθμό, Σε μεγάλο βαθμό, Σε κάποιο βαθμό, Σε μικρό βαθμό, Σε πολύ μικρό βαθμό, Δεν έχω προϊστάμενο/η
28	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Κοινωνική υποστήρι ξη από προϊστάμε νο	Πόσο συχνά σας βοηθούν και σας υποστηρίζουν οι συνάδελφοί σας, αν το ζητήσετε;	Πάντα, Συχνά, Μερικές φορές, Σπάνια, Ποτέ/σχεδόν ποτέ

Πίνακας Α2.1. Ερωτήματα-δηλώσεις COPSOQ-III

A/A	Κατηγορία δείκτη	Δείκτης	Δήλωση	Απαντήσεις
29	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Κοινωνική υποστήριξη από προϊστάμενο	Πόσο συχνά αισθάνεστε ότι οι συνάδελφοί σας ή ο προϊστάμενος/η προϊσταμένη σας, σάς ασκούν άδικο κριτική, σάς υπονομεύουν ή σας εκθέτουν μπροστά σε άλλους;	Πάντα, Συχνά, Μερικές φορές, Σπάνια, Ποτέ/σχεδόν ποτέ
30	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Σεξουαλική ή παρενόχληση	Έχετε εκτεθεί σε ανεπιθύμητη σεξουαλική συμπεριφορά στον χώρο εργασίας σας τους τελευταίους 12 μήνες;	ΝΑΙ, καθημερινά - ΝΑΙ, εβδομαδιαία - ΝΑΙ, μηνιαία - ΝΑΙ, αλλά σπάνια - ΌΧΙ
31	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Εργασιακός εκφοβισμός	Έχετε εκτεθεί σε εκφοβισμό (μπούλινγκ) στον χώρο εργασίας σας τους τελευταίους 12 μήνες;	ΝΑΙ, καθημερινά - ΝΑΙ, εβδομαδιαία - ΝΑΙ, μηνιαία - ΝΑΙ, αλλά σπάνια - ΌΧΙ
32	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Κοινωνική υποστήριξη από συναδέλφους	Πόσο συχνά οι συνάδελφοί σας είναι διατεθειμένοι/ες να ακούσουν προβλήματά σας από τη δουλειά, αν το ζητήσετε ;	Πάντα, Συχνά, Μερικές φορές, Σπάνια, Ποτέ/σχεδόν ποτέ, Δεν έχω προϊστάμενο/προϊσταμένη ή συναδέλφους
33	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Κοινωνική υποστήριξη από προϊστάμενο	Πόσο συχνά σας βοηθά και σας υποστηρίζει ο/η άμεσα προϊστάμενος/προϊσταμένη σας, αν το ζητήσετε;	Πάντα, Συχνά, Μερικές φορές, Σπάνια, Ποτέ/σχεδόν ποτέ, Δεν έχω προϊστάμενο/προϊσταμένη ή συναδέλφους
34	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Κοινωνική υποστήριξη από προϊστάμενο	Πόσο συχνά ο/η άμεσα προϊστάμενος/προϊσταμένη σας είναι διατεθειμένος/-η να ακούσει προβλήματά σας από την δουλειά, αν το ζητήσετε;	Πάντα, Συχνά, Μερικές φορές, Σπάνια, Ποτέ/σχεδόν ποτέ, Δεν έχω προϊστάμενο/προϊσταμένη ή συναδέλφους

Πίνακας Α2.1. Ερωτήματα-δηλώσεις COPSOQ-III

A/A	Κατηγορία δείκτη	Δείκτης	Δήλωση	Απαντήσεις
35	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Κοινωνική υποστήρι ξη από προϊστάμ ενο	Πόσο συχνά ο/η άμεσα προϊστάμενος/προϊσταμένη σας συζητά μαζί σας για την ποιότητα της εργασίας σας;	Πάντα, Συχνά, Μερικές φορές, Σπάνια, Ποτέ/σχεδόν ποτέ, Δεν έχω προϊστάμενο/προϊ σταμένη ή συναδέλφους
36	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Κοινωνική υποστήρι ξη από συναδέλφ ους	Πόσο συχνά οι συνάδελφοί σας συζητούν μαζί σας για την ποιότητα της εργασίας σας;	Πάντα, Συχνά, Μερικές φορές, Σπάνια, Ποτέ/σχεδόν ποτέ, Δεν έχω προϊστάμενο/προϊ σταμένη ή συναδέλφους
37	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Κοινωνική υποστήρι ξη από συναδέλφ ους	Μπορείτε να συζητάτε με τους/τις συναδέλφους σας ενώ εργάζεστε;	Πάντα, Συχνά, Μερικές φορές, Σπάνια, Ποτέ/σχεδόν ποτέ, Δεν έχω προϊστάμενο/προϊ σταμένη ή συναδέλφους
38	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Αίσθηση (συναδελ φικής) κοινότητα ς	Έχετε καλές σχέσεις με τους/τις συναδέλφους σας;	Πάντα, Συχνά, Μερικές φορές, Σπάνια, Ποτέ/σχεδόν ποτέ, Δεν έχω προϊστάμενο/προϊ σταμένη ή συναδέλφους
39	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Αίσθηση (συναδελ φικής) κοινότητα ς	Συνεργάζεστε καλά με τους/τις συναδέλφους σας;	Πάντα, Συχνά, Μερικές φορές, Σπάνια, Ποτέ/σχεδόν ποτέ, Δεν έχω προϊστάμενο/προϊ σταμένη ή συναδέλφους

Πίνακας Α2.1. Ερωτήματα-δηλώσεις COPSOQ-III

A/A	Κατηγορία δείκτη	Δείκτης	Δήλωση	Απαντήσεις
40	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Οργανωσι ακή (κάθετη) εμπιστοσ ύνη	Εμπιστεύεται η διεύθυνση / η διοίκηση τους/τις εργαζόμενους/-ες ότι κάνουν καλά τη δουλειά τους;	Σε πολύ μεγάλο βαθμό, Σε μεγάλο βαθμό, Σε κάποιο βαθμό, Σε μικρό βαθμό, Σε πολύ μικρό βαθμό, Δεν έχω προϊστάμενο/η
41	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Οργανωσι ακή (κάθετη) εμπιστοσ ύνη	Μπορούν οι εργαζόμενοι/-ες να εμπιστεύονται τις πληροφορίες που μεταφέρονται από τη διοίκηση/διεύθυνση;	Σε πολύ μεγάλο βαθμό, Σε μεγάλο βαθμό, Σε κάποιο βαθμό, Σε μικρό βαθμό, Σε πολύ μικρό βαθμό, Δεν έχω προϊστάμενο/η
42	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Οργανωσι ακή δικαιοσύν η	Επιλύονται με δίκαιο τρόπο οι συγκρούσεις ;	Σε πολύ μεγάλο βαθμό, Σε μεγάλο βαθμό, Σε κάποιο βαθμό, Σε μικρό βαθμό, Σε πολύ μικρό βαθμό, Δεν έχω προϊστάμενο/η
43	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Οργανωσι ακή δικαιοσύν η	Κατανέμονται δίκαια οι βάρδιές σας;	Σε πολύ μεγάλο βαθμό, Σε μεγάλο βαθμό, Σε κάποιο βαθμό, Σε μικρό βαθμό, Σε πολύ μικρό βαθμό, Δεν έχω προϊστάμενο/η
44	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Αναγνώρι ση	Βρίσκει η εργασία σας αναγνώριση και εκτίμηση από τη διοίκηση/διεύθυνση;	Σε πολύ μεγάλο βαθμό, Σε μεγάλο βαθμό, Σε κάποιο βαθμό, Σε μικρό βαθμό, Σε πολύ μικρό βαθμό, Δεν έχω προϊστάμενο/η

Πίνακας Α2.1. Ερωτήματα-δηλώσεις COPSOQ-III

A/A	Κατηγορία δείκτη	Δείκτης	Δήλωση	Απαντήσεις
45	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Εργασιακ ή ανασφάλ εια	Ανησυχείτε μήπως μείνετε άνεργος/-η;	Σε πολύ μεγάλο βαθμό, Σε μεγάλο βαθμό, Σε κάποιο βαθμό, Σε μικρό βαθμό, Σε πολύ μικρό βαθμό, Δεν έχω προϊστάμενο/η
46	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Εργασιακ ή ανασφάλ εια	Ανησυχείτε μήπως οι νέες τεχνολογίες σας καταστήσουν περιττό/-ή;	Σε πολύ μεγάλο βαθμό, Σε μεγάλο βαθμό, Σε κάποιο βαθμό, Σε μικρό βαθμό, Σε πολύ μικρό βαθμό, Δεν έχω προϊστάμενο/η
47	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Εργασιακ ή ανασφάλ εια	Ανησυχείτε ότι θα είναι δύσκολο για εσάς να βρείτε άλλη θέση εργασίας, αν μείνετε άνεργος/-η;	Σε πολύ μεγάλο βαθμό, Σε μεγάλο βαθμό, Σε κάποιο βαθμό, Σε μικρό βαθμό, Σε πολύ μικρό βαθμό, Δεν έχω προϊστάμενο/η
48	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Βία και παρενόχλ ηση από τρίτους	ο επιβάτης/πελάτης ή τρίτος μετακινούμενος (π.χ. οδηγός άλλου οχήματος) ήταν αγενής	Ποτέ τους 12 τελευταίους μήνες, Τουλάχιστον 1 φορά, από 2 έως 5 φορές, περισσότερες απο 5 φορές
49	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Βία και παρενόχλ ηση από τρίτους	ο επιβάτης/πελάτης ή τρίτος μετακινούμενος (π.χ. οδηγός άλλου οχήματος) ήταν ανειλικρινής (είπε ψέμματα)	Ποτέ τους 12 τελευταίους μήνες, Τουλάχιστον 1 φορά, από 2 έως 5 φορές, περισσότερες απο 5 φορές

Πίνακας Α2.1. Ερωτήματα-δηλώσεις COPSOQ-III

A/A	Κατηγορία δείκτη	Δείκτης	Δήλωση	Απαντήσεις
50	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Βία και παρενόχληση από τρίτους	ο επιβάτης/πελάτης ή τρίτος μετακινούμενος (π.χ. οδηγός άλλου οχήματος) δεν ήταν καθόλου πρόθυμος/ή να συνεργαστεί	Ποτέ τους 12 τελευταίους μήνες, Τουλάχιστον 1 φορά, από 2 έως 5 φορές, περισσότερες απο 5 φορές
51	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Βία και παρενόχληση από τρίτους	Ο επιβάτης/πελάτης δεν τηρεί τους κανόνες μετακίνησης στα ΜΜΜ, όπως αυτοί προβλέπονται (π.χ. εισιτηριοδιαφυγή, απρεπείς συμπεριφορές, κλπ).	Ποτέ τους 12 τελευταίους μήνες, Τουλάχιστον 1 φορά, από 2 έως 5 φορές, περισσότερες απο 5 φορές
52	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Βία και παρενόχληση από τρίτους	ο επιβάτης/πελάτης ή τρίτος μετακινούμενος (π.χ. οδηγός άλλου οχήματος) ήταν κάτω από την επήρεια αλκοόλ ή ναρκωτικών	Ποτέ τους 12 τελευταίους μήνες, Τουλάχιστον 1 φορά, από 2 έως 5 φορές, περισσότερες απο 5 φορές
53	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Βία και παρενόχληση από τρίτους	έντονη διαφωνία ή καβγάς με επιβάτη/πελάτη ή τρίτο μετακινούμενο (π.χ. οδηγός άλλου οχήματος);	Ποτέ τους 12 τελευταίους μήνες, Τουλάχιστον 1 φορά, από 2 έως 5 φορές, περισσότερες απο 5 φορές
54	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Βία και παρενόχληση από τρίτους	προσβολές, ύβρεις ή παρενόχληση από επιβάτη/πελάτη ή τρίτο μετακινούμενο (π.χ. οδηγός άλλου οχήματος);	Ποτέ τους 12 τελευταίους μήνες, Τουλάχιστον 1 φορά, από 2 έως 5 φορές, περισσότερες απο 5 φορές

Πίνακας Α2.1. Ερωτήματα-δηλώσεις COPSOQ-III

A/A	Κατηγορία δείκτη	Δείκτης	Δήλωση	Απαντήσεις
55	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Βία και παρενόχληση από τρίτους	βίαιη αντίδραση και πρόκληση φθορών σε αντικείμενο (π.χ. εντός οχήματος) από επιβάτη/πελάτη ή τρίτο μετακινούμενο (π.χ. οδηγός άλλου οχήματος)	Ποτέ τους 12 τελευταίους μήνες, Τουλάχιστον 1 φορά, από 2 έως 5 φορές, περισσότερες απο 5 φορές
56	Ψυχοκοινωνικό ς παράγοντας κινδύνου στην εργασία	Βία και παρενόχληση από τρίτους	άσκηση σωματικής βίας εναντίον σας από επιβάτη/πελάτη ή τρίτο μετακινούμενο (π.χ. οδηγός άλλου οχήματος);	Ποτέ τους 12 τελευταίους μήνες, Τουλάχιστον 1 φορά, από 2 έως 5 φορές, περισσότερες απο 5 φορές
57	Ψυχοκοινωνικό ς κίνδυνος εργασίας (επίπτωση)	Πρόθεση αποχώρη σης	Πόσο συχνά το σκεφτήκατε τους τελευταίους 12 μήνες να εγκαταλείψετε το επάγγελμά σας;	Ποτέ, μερικές φορές μέσα στον χρόνο, μερικές φορές τον μήνα, μερικές φορές την εβδομάδα, κάθε μέρα
58	Ψυχοκοινωνικό ς κίνδυνος εργασίας (επίπτωση)	Πρόθεση αποχώρη σης	Πόσο συχνά το σκεφτήκατε τους τελευταίους 12 μήνες να αλλάξετε θέση εργασίας;	Ποτέ, μερικές φορές μέσα στον χρόνο, μερικές φορές τον μήνα, μερικές φορές την εβδομάδα, κάθε μέρα
59	Ψυχοκοινωνικό ς κίνδυνος εργασίας (επίπτωση)	Εργασιακ ή ικανοποίη ση	Αναφορικά με την εργασία σας γενικά, πόσο ευχαριστημένος/η είστε με τις εργασιακές σας προοπτικές;	Πολύ ικανοποιημένος/η, ικανοποιημένος/η, εν μέρει ικανοποιημένος/η, μη ικανοποιημένος/η, ιδιαίτερος μη ικανοποιημένος/η

Πίνακας Α2.1. Ερωτήματα-δηλώσεις COPSOQ-III

A/A	Κατηγορία δείκτη	Δείκτης	Δήλωση	Απαντήσεις
60	Ψυχοκοινωνικό ς κίνδυνος εργασίας (επίπτωση)	Εργασιακ ή ικανοποίη ση	Αναφορικά με την εργασία σας γενικά, πόσο ευχαριστημένος/η είστε με τα άτομα μαζί με τα οποία εργάζεστε;	Πολύ ικανοποιημένος/η, ικανοποιημένος/η, εν μέρει ικανοποιημένος/η, μη ικανοποιημένος/η, ιδιαιτέρως μη ικανοποιημένος/η
61	Ψυχοκοινωνικό ς κίνδυνος εργασίας (επίπτωση)	Εργασιακ ή ικανοποίη ση	Αναφορικά με την εργασία σας γενικά, πόσο ευχαριστημένος/η είστε με τις συνθήκες εργασίας από σωματικής άποψης;	Πολύ ικανοποιημένος/η, ικανοποιημένος/η, εν μέρει ικανοποιημένος/η, μη ικανοποιημένος/η, ιδιαιτέρως μη ικανοποιημένος/η
62	Ψυχοκοινωνικό ς κίνδυνος εργασίας (επίπτωση)	Εργασιακ ή ικανοποίη ση	Αναφορικά με την εργασία σας γενικά, πόσο ευχαριστημένος/η είστε με τον τρόπο λειτουργίας της ειδικότητάς σας για την αποτελεσματική εκτέλεση του συγκοινωνιακού έργου;	Πολύ ικανοποιημένος/η, ικανοποιημένος/η, εν μέρει ικανοποιημένος/η, μη ικανοποιημένος/η, ιδιαιτέρως μη ικανοποιημένος/η
63	Ψυχοκοινωνικό ς κίνδυνος εργασίας (επίπτωση)	Εργασιακ ή ικανοποίη ση	Αναφορικά με την εργασία σας γενικά, πόσο ευχαριστημένος/η είστε με τον τρόπο τον τρόπο που αξιοποιούνται οι ικανότητές σας;	Πολύ ικανοποιημένος/η, ικανοποιημένος/η, εν μέρει ικανοποιημένος/η, μη ικανοποιημένος/η, ιδιαιτέρως μη ικανοποιημένος/η
64	Ψυχοκοινωνικό ς κίνδυνος εργασίας (επίπτωση)	Εργασιακ ή ικανοποίη ση	Αναφορικά με την εργασία σας γενικά, πόσο ευχαριστημένος/η είστε με τον μισθό σας;	Πολύ ικανοποιημένος/η, ικανοποιημένος/η, εν μέρει ικανοποιημένος/η, μη ικανοποιημένος/η,

Πίνακας Α2.1. Ερωτήματα-δηλώσεις COPSOQ-III

A/A	Κατηγορία δείκτη	Δείκτης	Δήλωση	Απαντήσεις
				ιδιαιτέρως μη ικανοποιημένος/η
65	Ψυχοκοινωνικό ς κίνδυνος εργασίας (επίπτωση)	Εργασιακ ή ικανοποίη ση	Αναφορικά με την εργασία σας γενικά, πόσο ευχαριστημένος/η είστε με την εργασία σας συνολικά, λαμβάνοντας τα πάντα υπόψη;	Πολύ ικανοποιημένος/η, ικανοποιημένος/η, εν μέρει ικανοποιημένος/η, μη ικανοποιημένος/η, ιδιαιτέρως μη ικανοποιημένος/η
66	Ψυχοκοινωνικό ς κίνδυνος εργασίας (επίπτωση)	Κατάστασ η υγείας	Χειρότερη πιθανή κατάσταση υγείας / Καλύτερη πιθανή κατάσταση υγείας. Πως θα αξιολογούσατε την πιθανή γενική κατάσταση της Υγείας σας;	0-10
67	Ψυχοκοινωνικό ς κίνδυνος εργασίας (επίπτωση)	Εργασιακ ή εξουθένω ση	Πόσο συχνά αισθάνεστε σωματικά εξαντλημένος/η;	Πάντα, Συχνά, Μερικές φορές, Σπάνια, Ποτέ/σχεδόν ποτέ
68	Ψυχοκοινωνικό ς κίνδυνος εργασίας (επίπτωση)	Εργασιακ ή εξουθένω ση	Πόσο συχνά αισθάνεστε συναισθηματικά εξαντλημένος/η;	Πάντα, Συχνά, Μερικές φορές, Σπάνια, Ποτέ/σχεδόν ποτέ
69	Ψυχοκοινωνικό ς κίνδυνος εργασίας (επίπτωση)	Εργασιακ ή εξουθένω ση	Πόσο συχνά αισθανθήκατε εξουθενωμένος/η;	Πάντα, Συχνά, Μερικές φορές, Σπάνια, Ποτέ/σχεδόν ποτέ
70	Ψυχοκοινωνικό ς κίνδυνος εργασίας (επίπτωση)	Εργασιακ ή εξουθένω ση	Πόσο συχνά έρχεστε στη δουλειά, παρόλο που είστε άρρωστος/-η ή δεν αισθάνεστε καλά;	Πάντα, Συχνά, Μερικές φορές, Σπάνια, Ποτέ/σχεδόν ποτέ
71	Ψυχοκοινωνικό ς κίνδυνος εργασίας (επίπτωση)	Εργασιακ ή εξουθένω ση	Πόσο συχνά δεν μπορείτε στον ελεύθερο χρόνο σας να ξεχάσετε την δουλειά;	Πάντα, Συχνά, Μερικές φορές, Σπάνια, Ποτέ/σχεδόν ποτέ

Πίνακας Α2.1. Ερωτήματα-δηλώσεις COPSOQ-III

A/A	Κατηγορία δείκτη	Δείκτης	Δήλωση	Απαντήσεις
72	Ψυχοκοινωνικό ς κίνδυνος εργασίας (επίπτωση)	Εργασιακ ή Δέσμευση	Εργάζομαι με πολλή ενέργεια.	Πάντα, Συχνά, Μερικές φορές, Σπάνια, Ποτέ/σχεδόν ποτέ
73	Ψυχοκοινωνικό ς κίνδυνος εργασίας (επίπτωση)	Εργασιακ ή Δέσμευση	Είμαι ενθουσιασμένος/-η με την εργασία μου.	Πάντα, Συχνά, Μερικές φορές, Σπάνια, Ποτέ/σχεδόν ποτέ
74	Ψυχοκοινωνικό ς κίνδυνος εργασίας (επίπτωση)	Εργασιακ ή Δέσμευση	Είμαι εντελώς απορροφημένος/-η από την εργασία μου.	Πάντα, Συχνά, Μερικές φορές, Σπάνια, Ποτέ/σχεδόν ποτέ

Παράρτημα στατιστικών αναλύσεων 2^{ης} έρευνας

Έλεγχος αξιοπιστίας κλιμάκων

Πίνακας Α3.1. Ανάλυση συσχετίσεων για δείκτη «Ρυθμός εργασίας»

Μεταβλητή/ερώτημα	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>2</i>
1. Χρειάζεται να εργάζεστε πολύ γρήγορα;	439	57,4	23,94	—
2. Εργάζεστε όλη την ημέρα σε έντονους ρυθμούς;	439	67,43	22,88	,465**

* $p < .05$. ** $p < .01$ (2-tailed).

Πίνακας Α3.2. Ανάλυση συσχετίσεων για δείκτη «Συναισθηματικές απαιτήσεις»

Μεταβλητή/ερώτημα	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>2</i>
1. Ανήκει στις εργασιακές σας υποχρεώσεις να ασχολείστε με προσωπικά προβλήματα άλλων ανθρώπων;	439	45,44	33,9	—
2. Είναι η εργασία σας συναισθηματικά απαιτητική;	439	66,8	29,52	,467**

* $p < .05$. ** $p < .01$ (2-tailed).

Πίνακας Α3.3. Ανάλυση συσχετίσεων για δείκτη «Αίσθηση κοινότητας στην εργασία»

Μεταβλητή/ερώτημα	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>2</i>
1. Έχετε καλές σχέσεις με τους/τις συναδέλφους σας;	438	16,5	17,91	—

2. Συνεργάζεστε καλά 438 19,75 19,01 ,467**
με τους/τις
συναδέλφους σας;

* $p < .05$. ** $p < .01$ (2-tailed).

Πίνακας Α3.4. Ανάλυση συσχετίσεων για δείκτη «Εμπιστοσύνη (κάθετα)»

Μεταβλητή/ερώτημα	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>2</i>
1. Εμπιστεύεται η διεύθυνση / η διοίκηση τους/τις εργαζόμενους/-ες ότι κάνουν καλά τη δουλειά τους;	439	48,63	30,42	—
2. Μπορούν οι εργαζόμενοι/-ες να εμπιστεύονται τις πληροφορίες που μεταφέρονται από τη διοίκηση/διεύθυνση;	439	53,7	28,2	,621**

* $p < .05$. ** $p < .01$ (2-tailed).

Πίνακας Α3.5. Ανάλυση συσχετίσεων για δείκτη «Οργανωσιακή δικαιοσύνη»

Μεταβλητή/ερώτημα	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>2</i>
1. Επιλύονται με δίκαιο τρόπο οι συγκρούσεις;	439	59,17	27,66	—
2. Κατανέμεται δίκαια ο όγκος εργασίας;	439	54,95	33,23	,646**

* $p < .05$. ** $p < .01$ (2-tailed).

Πίνακας Α3.6. Ανάλυση συσχετίσεων για δείκτη «Πρόθεση αποχώρησης»

Μεταβλητή/ερώτημα	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>2</i>
1. Πόσο συχνά το σκεφτήκατε τους τελευταίους 12 μήνες να εγκαταλείψετε το επάγγελμά σας;	439	30,64	33,97	—
2. Πόσο συχνά το σκεφτήκατε τους τελευταίους 12 μήνες να αλλάξετε θέση εργασίας;	439	30,98	34,5	,660**

* $p < .05$. ** $p < .01$ (2-tailed).

Έλεγχος διαφορών με δείγμα ελληνικού πληθυσμού εργαζομένων

Πίνακας Α3.7. One Sample T-Test Μ.Ο. Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων Εργασίας με δείγμα ελληνικού πληθυσμού εργαζομένων

Ψυχοκοινωνικός κίνδυνος εργασίας	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	Σημείωση
Ποιότητα ηγεσίας	19,060	438	< ,001	Εναλλακτική υπόθεση για το t-test είναι ότι ο Μ.Ο. διαφέρει από την τιμή:43,18
Συγκρούσεις ρόλου	11,914	438	< ,001	Εναλλακτική υπόθεση για το t-test είναι ότι ο Μ.Ο. διαφέρει από την τιμή:49,38
Αναγνώριση	14,866	438	< ,001	Εναλλακτική υπόθεση για το t-test είναι ότι ο Μ.Ο. διαφέρει από την τιμή:40,81
Ρυθμός εργασίας	-9,555	438	< ,001	Εναλλακτική υπόθεση για το t-test είναι ότι ο Μ.Ο. διαφέρει από την τιμή:71,55
Επιρροή	-0,950	438	0,342	Εναλλακτική υπόθεση για το t-test είναι ότι ο Μ.Ο. διαφέρει από την τιμή:63,32

Πίνακας Α3.7. One Sample T-Test Μ.Ο. Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων Εργασίας με δείγμα ελληνικού πληθυσμού εργαζομένων

Ψυχοκοινωνικός κίνδυνος εργασίας	t	df	p	Σημείωση
Οργανωσιακή δικαιοσύνη	14,751	438	< ,001	Εναλλακτική υπόθεση για το t-test είναι ότι ο Μ.Ο. διαφέρει από την τιμή: 37,6
Συναισθηματικές απαιτήσεις	15.161	438	< ,001	Εναλλακτική υπόθεση για το t-test είναι ότι ο Μ.Ο. διαφέρει από την τιμή: 36,45
Οργανωσιακή (κάθετη) εμπιστοσύνη	19.128	438	< ,001	Εναλλακτική υπόθεση για το t-test είναι ότι ο Μ.Ο. διαφέρει από την τιμή: 27,07
Κοινωνική υποστήριξη από προϊστάμενο/η	16.440	437	< ,001	Εναλλακτική υπόθεση για το t-test είναι ότι ο Μ.Ο. διαφέρει από την τιμή: 30,38
Σύγκρουση προσωπικής-εργασιακής ζωής	12.155	438	< ,001	Εναλλακτική υπόθεση για το t-test είναι ότι ο Μ.Ο. διαφέρει από την τιμή: 34,65
Ποσοτικές απαιτήσεις	9,065	438	< ,001	Εναλλακτική υπόθεση για το t-test είναι ότι ο Μ.Ο. διαφέρει από την τιμή: 34
Εργασιακή ανασφάλεια	-4,976	438	< ,001	Εναλλακτική υπόθεση για το t-test είναι ότι ο Μ.Ο. διαφέρει από την τιμή: 47,99
Κοινωνική υποστήριξη από συναδέλφους	8.544	437	< ,001	Εναλλακτική υπόθεση για το t-test είναι ότι ο Μ.Ο. διαφέρει από την τιμή: 31,37
Βία και παρενόχληση από τρίτους	- 28.488	438	< ,001	Εναλλακτική υπόθεση για το t-test είναι ότι ο Μ.Ο. διαφέρει από την τιμή: 64,87
Σαφήνεια ρόλου	9,375	438	< ,001	Εναλλακτική υπόθεση για το t-test είναι ότι ο Μ.Ο. διαφέρει από την τιμή: 20,1
Εργασιακός εκφοβισμός	9,164	438	< ,001	Εναλλακτική υπόθεση για το t-test είναι ότι ο Μ.Ο. διαφέρει από την τιμή: 13,47

Πίνακας Α3.7. One Sample T-Test Μ.Ο. Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων Εργασίας με δείγμα ελληνικού πληθυσμού εργαζομένων

Ψυχοκοινωνικός κίνδυνος εργασίας	t	df	p	Σημείωση
Αίσθηση (συναδελφικής) κοινότητας	5.206	437	< ,001	Εναλλακτική υπόθεση για το t-test είναι ότι ο Μ.Ο. διαφέρει από την τιμή:13,62
Σεξουαλική παρενόχληση	4,772	438	< ,001	Εναλλακτική υπόθεση για το t-test είναι ότι ο Μ.Ο. διαφέρει από την τιμή:0,32
Εργασιακή ικανοποίηση	18,449	438	< ,001	Εναλλακτική υπόθεση για το t-test είναι ότι ο Μ.Ο. διαφέρει από την τιμή:33,35
Επαγγελματική εξουθένωση	11.449	438	< ,001	Εναλλακτική υπόθεση για το t-test είναι ότι ο Μ.Ο. διαφέρει από την τιμή:43,64
Εργασιακή δέσμευση	14,887	438	< ,001	Εναλλακτική υπόθεση για το t-test είναι ότι ο Μ.Ο. διαφέρει από την τιμή:27,25
Πρόθεση αποχώρησης	9,806	438	< ,001	Εναλλακτική υπόθεση για το t-test είναι ότι ο Μ.Ο. διαφέρει από την τιμή:16,21
Αυτοαξιολόγηση υγείας	-2,032	438	0,043	Εναλλακτική υπόθεση για το t-test είναι ότι ο Μ.Ο. διαφέρει από την τιμή:29,56

Έλεγχος Συσχετίσεων

Έλεγχος συσχετίσεων Ψυχοκοινωνικών Δεικτών (Παράγοντες και Συνέπειες).

Μετά τον έλεγχο διαφορών μεταξύ ομάδων εργαζομένων, η ανάλυση προχώρησε στη διερεύνηση άμεσων και σημαντικών σχέσεων μεταξύ των ΨΚΕ. Συγκεκριμένα, στο παρόν μέρος της ανάλυσης, έγινε στατιστικός έλεγχος των συσχετίσεων μεταξύ όλων των ερευνώμενων δεικτών και κύριων κατασκευών της παρούσας έρευνας. Ο έλεγχος έγινε με το στατιστικό κριτήριο Pearson's *r* και προέκυψαν οι παρακάτω στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις, οι οποίες παρατίθενται στον πίνακα Α.3.8 και στο διάγραμμα Α.3.2. Από την επεξεργασία των αποτελεσμάτων αναφέρονται επιλεγμένα οι συσχετίσεις που αφορούν τους πιο υψηλά αξιολογηθέντες ΨΚΕ.

Πίνακας Α.3.8. Πίνακας ισχυρότερων και στατιστικά σημαντικών συσχετίσεων

Μεταβλητή Α	Μεταβλητή Β	r	Χαρακτηρισμός/ταξινόμηση Μεταβλητής Α	
Σύγκρουση εργασιακής- προσωπικής ζωής	Ανάγκη ξεκούραση	για 0,637	Παράγοντας	Απαιτήσεων- Παράγοντας Απαιτήσεων
Ανάγκη για ξεκούραση	Εργασιακή ικανοποίηση	0,593	Παράγοντας	Απαιτήσεων- Μεταβλητή συνέπειας
Σύγκρουση εργασιακής- προσωπικής ζωής	Συναισθηματικές απαιτήσεις	0,566	Παράγοντας	Απαιτήσεων- Παράγοντας Απαιτήσεων
Σύγκρουση ρόλου	Συναισθηματικές απαιτήσεις	0,543	Παράγοντας	Απαιτήσεων- Παράγοντας Απαιτήσεων
Ανάγκη για ξεκούραση	Επαγγελματική εξουθένωση	0,537	Παράγοντας	Απαιτήσεων- Μεταβλητή συνέπειας
Σύγκρουση εργασιακής- προσωπικής ζωής	Ποσοτικές Απαιτήσεις	0,533	Παράγοντας	Απαιτήσεων- Παράγοντας Απαιτήσεων
Ποσοτικές απαιτήσεις	Ρυθμός Εργασίας	0,531	Παράγοντας	Απαιτήσεων- Παράγοντας Απαιτήσεων
Σύγκρουση ρόλου	Σύγκρουση εργασιακής- προσωπικής ζωής	0,522	Παράγοντας	Απαιτήσεων- Παράγοντας Απαιτήσεων

Πίνακας Α.3.8. Πίνακας ισχυρότερων και στατιστικά σημαντικών συσχετίσεων

Μεταβλητή Α	Μεταβλητή Β	r	Χαρακτηρισμός/ταξινόμηση Μεταβλητής Α	
Ανάγκη για ξεκούραση	Οργανωσιακή δικαιοσύνη	0,509	Παράγοντας	Απαιτήσεων- Παράγοντας Πόρων
Οργανωσιακή δικαιοσύνη	Εμπιστοσύνη	0,759	Παράγοντας	Πόρων- Παράγοντας Πόρων
Αναγνώριση	Ποιότητα ηγεσίας	0,684	Παράγοντας	Πόρων- Παράγοντας Πόρων
Αναγνώριση	Οργανωσιακή δικαιοσύνη	0,683	Παράγοντας	Πόρων- Παράγοντας Πόρων
Κοινωνική υποστήριξη από προϊστάμενο/η	Ποιότητα ηγεσίας	0,653	Παράγοντας	Πόρων- Παράγοντας Πόρων
Αναγνώριση	Εμπιστοσύνη	0,641	Παράγοντας	Πόρων- Παράγοντας Πόρων
Οργανωσιακή δικαιοσύνη	Ποιότητα ηγεσίας	0,626	Παράγοντας	Πόρων- Παράγοντας Πόρων
Οργανωσιακή δικαιοσύνη	Κοινωνική υποστήριξη από προϊστάμενο/η	0,586	Παράγοντας	Πόρων- Παράγοντας Πόρων
Αναγνώριση	Κοινωνική υποστήριξη από προϊστάμενο/η	0,577	Παράγοντας	Πόρων- Παράγοντας Πόρων

Πίνακας Α.3.8. Πίνακας ισχυρότερων και στατιστικά σημαντικών συσχετίσεων

Μεταβλητή Α	Μεταβλητή Β	r	Χαρακτηρισμός/ταξινόμηση Μεταβλητής Α	
Εμπιστοσύνη (κάθετα)	Ποιότητα ηγεσίας	0,568	Παράγοντας	Πόρων- Παράγοντας Πόρων
Εμπιστοσύνη (κάθετα)	Κοινωνική υποστήριξη από προϊστάμενο/η	0,544	Παράγοντας	Πόρων- Παράγοντας Πόρων
Ποιότητα ηγεσίας	Σύγκρουση ρόλου	0,523	Παράγοντας	Πόρων- Παράγοντας Απαιτήσεων
Οργανωσιακή δικαιοσύνη	Σύγκρουση ρόλου	0,505	Παράγοντας	Πόρων- Παράγοντας Απαιτήσεων
Επαγγελματική εξουθένωση	Σύγκρουση εργασιακής- προσωπικής ζωής	0,667	Μεταβλητή	συνέπειας- Παράγοντας Απαιτήσεων
Εργασιακή ικανοποίηση	Αναγνώριση	0,637	Μεταβλητή	συνέπειας- Παράγοντας Πόρων
Εργασιακή ικανοποίηση	Πρόθεση αποχώρησης	0,615	Μεταβλητή	συνέπειας- Μεταβλητή συνέπειας
Εργασιακή ικανοποίηση	Ποιότητα ηγεσίας	0,599	Μεταβλητή	συνέπειας- Παράγοντας Πόρων
Εργασιακή ικανοποίηση	Οργανωσιακή δικαιοσύνη	0,597	Μεταβλητή	συνέπειας- Παράγοντας Πόρων

Πίνακας Α.3.8. Πίνακας ισχυρότερων και στατιστικά σημαντικών συσχετίσεων

Μεταβλητή Α	Μεταβλητή Β	r	Χαρακτηρισμός/ταξινόμηση Μεταβλητής Α	
Εργασιακή ικανοποίηση	Εμπιστοσύνη	0,566	Μεταβλητή	συνέπειας- Παράγοντας Πόρων
Επαγγελματική εξουθένωση	Πρόθεση αποχώρησης	0,563	Μεταβλητή	συνέπειας- Μεταβλητή συνέπειας
Εργασιακή ικανοποίηση	Σύγκρουση εργασιακής- προσωπικής ζωής	0,546	Μεταβλητή	συνέπειας- Παράγοντας Απαιτήσεων
Εργασιακή δέσμευση	Εργασιακή ικανοποίηση	0,540	Μεταβλητή	συνέπειας- Μεταβλητή συνέπειας
Πρόθεση αποχώρησης	Οργανωσιακή δικαιοσύνη	0,534	Μεταβλητή	συνέπειας- Παράγοντας Πόρων
Επαγγελματική εξουθένωση	Σύγκρουση ρόλου	0,531	Μεταβλητή	συνέπειας- Παράγοντας Απαιτήσεων
Επαγγελματική εξουθένωση	Εργασιακή ικανοποίηση	0,525	Μεταβλητή	συνέπειας- Μεταβλητή συνέπειας
Εργασιακή ικανοποίηση	Σύγκρουση ρόλου	0,520	Μεταβλητή	συνέπειας- Παράγοντας Απαιτήσεων
Επαγγελματική εξουθένωση	Συναισθηματικές απαιτήσεις	0,516	Μεταβλητή	συνέπειας- Παράγοντας Απαιτήσεων
Εργασιακή ικανοποίηση	Εκφοβισμός από τρίτους	0,509	Μεταβλητή	συνέπειας- Παράγοντας Απαιτήσεων

Πίνακας Α.3.8. Πίνακας ισχυρότερων και στατιστικά σημαντικών συσχετίσεων

Μεταβλητή Α	Μεταβλητή Β	r	Χαρακτηρισμός/ταξινόμηση Μεταβλητής Α	
Επαγγελματική εξουθένωση	Αυτοαξιολόγηση υγείας	0,500	Μεταβλητή	συνέπειας- Μεταβλητή συνέπειας
Σχετική Αποστέρηση	Εργασιακή ικανοποίηση	0,702	Κοινωνιοψυχολογική- Μεταβλητή	συνέπειας
Σχετική Αποστέρηση	Οργανωσιακή ταύτιση	-0,693	Κοινωνιοψυχολογική- Κοινωνιοψυχολογική	
Οργανωσιακή Ταύτιση	Εργασιακή ικανοποίηση	-0,689	Κοινωνιοψυχολογική- Μεταβλητή	συνέπειας
Οργανωσιακή Ταύτιση	Οργανωσιακή δικαιοσύνη	-0,657	Κοινωνιοψυχολογική- Παράγοντας Πόρων	
Οργανωσιακή Ταύτιση	Αναγνώριση	-0,636	Κοινωνιοψυχολογική- Παράγοντας Πόρων	
Οργανωσιακή Ταύτιση	Εργασιακή δέσμευση	-0,627	Κοινωνιοψυχολογική- Μεταβλητή	συνέπειας
Οργανωσιακή Ταύτιση	Πρόθεση αποχώρησης	-0,625	Κοινωνιοψυχολογική- Μεταβλητή	συνέπειας
Οργανωσιακή Ταύτιση	Εμπιστοσύνη	-0,620	Κοινωνιοψυχολογική- Παράγοντας Πόρων	
Σχετική Αποστέρηση	Οργανωσιακή δικαιοσύνη	0,568	Κοινωνιοψυχολογική- Παράγοντας Πόρων	

Πίνακας Α.3.8. Πίνακας ισχυρότερων και στατιστικά σημαντικών συσχετίσεων

Μεταβλητή Α	Μεταβλητή Β	r	Χαρακτηρισμός/ταξινόμηση Μεταβλητής Α
Σχετική Αποστέρηση	Εμπιστοσύνη	0,565	Κοινωνιοψυχολογική- Παράγοντας Πόρων
Οργανωσιακή Ταύτιση	Ποιότητα ηγεσίας	-0,551	Κοινωνιοψυχολογική- Παράγοντας Πόρων
Σχετική Αποστέρηση	Αναγνώριση	0,541	Κοινωνιοψυχολογική- Παράγοντας Πόρων
Σχετική Αποστέρηση	Πρόθεση αποχώρησης	0,538	Κοινωνιοψυχολογική- Μεταβλητή συνέπειας
Οργανωσιακή Ταύτιση	Κοινωνική υποστήριξη από προϊστάμενο/η	-0,533	Κοινωνιοψυχολογική- Παράγοντας Πόρων
Σχετική Αποστέρηση	Ανάγκη για ξεκούραση	0,530	Κοινωνιοψυχολογική- Παράγοντας Απαιτήσεων
Σχετική Αποστέρηση	Σύγκρουση εργασιακής- προσωπικής ζωής	0,525	Κοινωνιοψυχολογική- Παράγοντας Απαιτήσεων
Οργανωσιακή Ταύτιση	Ανάγκη για ξεκούραση	-0,507	Κοινωνιοψυχολογική- Παράγοντας Απαιτήσεων

Η Ποιότητα ηγεσίας συσχετίζεται ισχυρά θετικά με την Αναγνώριση $r(437) = .68, p < .001$, την Κοινωνική υποστήριξη από προϊστάμενο/η $r(436) = .65, p < .001$, την Οργανωσιακή δικαιοσύνη $r(437) = .63, p < .001$, την Εμπιστοσύνη $r(437) = .57, p < .001$

και τη Σύγκρουση ρόλου από τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες της εργασίας των συμμετεχόντων. Πέραν αυτών, παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις και με τους υπόλοιπους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες, οι οποίες κυμάνθηκαν σε μέτριας και χαμηλής ισχύος επίπεδα και περιλαμβάνονται στο σχετικό διάγραμμα συσχετίσεων.

Από την ισχυρή συσχέτιση μεταξύ *Ποιότητας ηγεσίας* και *Σύγκρουσης ρόλου* φαίνεται ότι οι συμμετέχοντες εκτιμούν πως οι συγκρούσεις στον εργασιακό τους ρόλο συνδέονται εν πολλοίς με την ηγεσία και την καθοδήγηση που λαμβάνουν από τον οργανισμό τους.

Με ακόμη πιο ισχυρή σύνδεση αναδεικνύεται η *Κοινωνική υποστήριξη από προϊστάμενο/η*. Συνεπώς, παρόλο που τα ερωτήματα αφορούσαν τον άμεσο προϊστάμενο, φάνηκε ότι οι εργαζόμενοι κατατάσσουν ακόμη και αυτό το επίπεδο ιεραρχίας στην ευρύτερη οντότητα της διοίκησης του οργανισμού.

Από τις συνέπειες των ψυχοκοινωνικών παραγόντων συσχετίζεται ισχυρά θετικά με την *Εργασιακή ικανοποίηση* $r(437) = .60, p < .001$ και ισχυρά αρνητικά με την *Οργανωσιακή ταύτιση* $r(437) = .55, p < .001$. Σε επίπεδα άνω του μετρίου είναι και η στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση με την *Πρόθεση αποχώρησης* $r(437) = .43, p < .001$. Η ποιότητα της ηγεσίας αποτελεί για τους συμμετέχοντες σημαντικό παράγοντα για το επίπεδο της εργασιακής τους ικανοποίησης. Φαίνεται επίσης, ότι όσο υψηλότερος είναι ο κίνδυνος της *Ποιότητας ηγεσίας* -άρα χαμηλή ηγετική ποιότητα- τόσο υψηλότερος είναι ο κίνδυνος που προκύπτει από την πρόθεση αποχώρησης και τόσο χαμηλότερη παρατηρείται η *Οργανωσιακή ταύτιση*.

Στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις παρατηρήθηκαν και με τους κοινωνιοψυχολογικούς δείκτες και συγκεκριμένα μια θετικά ισχυρή συσχέτιση με τον δείκτη *Σχετικής αποστέρησης* $r(437) = .49, p < .001$. Χαμηλότερης ισχύος θετική συσχέτιση προκύπτει με την *Αντίληψη εργασιακού κινδύνου* $r(437) = .32, p < .001$ και της *Σχετικής αποστέρησης* λόγω εισοδήματος $r(437) = .33, p < .001$. Από το τελευταίο φαίνεται ότι δεν συνδέεται σε μεγάλο βαθμό η ηγεσία με τις αποδοχές, το οποίο και εξηγείται αν ληφθεί υπόψη ότι πολλοί από τους συμμετέχοντες εργάζονται σε φορείς που ανήκουν στο δημόσιο και οι αμοιβές τους καθορίζονται από το ενιαίο μισθολόγιο.

Η Σύγκρουση ρόλου ήταν ο 2^{ος} σε κατάταξη ψυχοκοινωνικός κίνδυνος εργασίας και εμφανίζει στατιστικά σημαντικές θετικές συσχετίσεις -εκτός της *Ποιότητας ηγεσίας* που προαναφέρθηκε- με την *Οργανωσιακή δικαιοσύνη* $r(437) = .51, p < .001$ και την *Εμπιστοσύνη* $r(437) = .49, p < .001$. Μέτριες προς ισχυρές θετικές συσχετίσεις βρέθηκαν με τον *Εργασιακό Εκφοβισμό* $r(437) = .46, p < .001$ και την *Κοινωνική υποστήριξη από προϊστάμενο/η* $r(436) = .44, p < .001$. Η Σύγκρουση ρόλου σχετίζεται θετικά ισχυρά και σε στατιστικά σημαντικό βαθμό με την *Επαγγελματική εξουθένωση* $r(437) = .53, p < .001$, τον κίνδυνο λόγω *Εργασιακής Ικανοποίησης* $r(437) = .52, p < .001$ και την *Πρόθεση αποχώρησης* $r(437) = .47, p < .001$. Ταυτόχρονα έχει οριακά ισχυρή αρνητική συσχέτιση με την *Οργανωσιακή ταύτιση* $r(437) = .48, p < .001$.

Αποτυπώνεται με αρκετή σαφήνεια ότι ο συγκεκριμένος ψυχοκοινωνικός παράγοντας σχετίζεται σε σημαντικό βαθμό με κρίσιμες πτυχές της εργασιακής ζωής των συμμετεχόντων. Πέραν αυτών, παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις και με τους υπόλοιπους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες, οι οποίες κυμάνθηκαν σε μέτριας και χαμηλής ισχύος επίπεδα και περιλαμβάνονται στον σχετικό πίνακα συσχετίσεων. Στις ενδιαφέρουσες παρατηρήσεις συγκαταλέγεται και ο παρόμοιος βαθμός θετικής στατιστικά σημαντικής συσχέτισης της Σύγκρουσης ρόλου με τον δείκτη Σχετικής αποστέρησης $r(437) = .48, p < .001$.

Επόμενος σε εκτίμηση ψυχοκοινωνικός παράγοντας εργασίας ήταν η *Αναγνώριση*. Αναφέρονται οι πιο ισχυρές στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις. Βρέθηκε αρκετά ισχυρή θετική συσχέτιση με την *Οργανωσιακή δικαιοσύνη* $r(437) = .68, p < .001$, γεγονός που δείχνει ότι για τους συμμετέχοντες η αναγνώριση συνδέεται άμεσα με την αίσθηση -και αποκατάσταση- δικαίου εντός του εργασιακού περιβάλλοντος. Αρκετά ισχυρή θετική συσχέτιση παρουσιάζεται μεταξύ *Αναγνώρισης* και *Εμπιστοσύνης* $r(437) = .64, p < .001$. Θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι η αναγνώριση των εργαζομένων είναι ένας σημαντικός παράγοντας για το χτίσιμο εμπιστοσύνης μεταξύ εργαζομένων. Ως προς τις συνέπειες, προέκυψε ισχυρή θετική συσχέτιση με την *Εργασιακή ικανοποίηση* $r(437) = .64, p < .001$ και ισχυρή αρνητική συσχέτιση με την *Οργανωσιακή ταύτιση* $r(437) = .64, p < .001$. Πέραν αυτών, παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις και με

τους υπόλοιπους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες, οι οποίες κυμάνθηκαν σε μέτριας και χαμηλής ισχύος επίπεδα και περιλαμβάνονται στον σχετικό πίνακα συσχετίσεων.

Ο *Ρυθμός εργασίας* παρουσιάζει τις πιο ισχυρές στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις -θετικά- με τις *Ποσοτικές απαιτήσεις* $r(437) = .53, p < .001$, τη *Σύγκρουση εργασιακής-προσωπικής ζωής* $r(437) = .47, p < .001$ και την *Ανάγκη για ξεκούραση* $r(437) = .45, p < .001$. Πέραν αυτών, παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις και με τους υπόλοιπους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες, οι οποίες κυμάνθηκαν σε μέτριας και χαμηλής ισχύος επίπεδα.

Τέλος, η *Επιρροή* σχετίζεται στατιστικά σημαντικά με αρκετούς από τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες που εξετάστηκαν. Ωστόσο, σε αντίθεση με τους προηγούμενους παράγοντες, οι μεγαλύτερες τιμές Pearson's r βρίσκονται στο εύρος της μέτριας ισχύος ($\approx .30$). Για την ακρίβεια συσχετίζεται θετικά με τη *Σαφήνεια ρόλου* $r(437) = .37, p < .001$, την *Αναγνώριση* $r(437) = .34, p < .001$, την *Εργασιακή ικανοποίηση* $r(437) = .39, p < .001$, την *Εργασιακή δέσμευση* $r(437) = .34, p < .001$. Επίσης ως ψυχοκοινωνικός κίνδυνος (αρνητική βαθμολόγηση), σχετίζεται αρνητικά με την *Οργανωσιακή ταύτιση* $r(437) = .38, p < .001$.

Από τις ψυχοκοινωνικές μεταβλητές των συνεπειών, η *Εργασιακή ικανοποίηση* παρουσιάζει στατιστικά σημαντικές και ισχυρές θετικές συσχετίσεις με τη *Σύγκρουση εργασιακής-προσωπικής ζωής* $r(437) = .55, p < .001$, την *Εμπιστοσύνη* $r(437) = .57, p < .001$, την *Οργανωσιακή Δικαιοσύνη* $r(437) = .60, p < .001$, την *Ανάγκη για ξεκούραση* $r(437) = .59, p < .001$ και τον *Εκφοβισμό από τρίτους* $r(437) = .51, p < .001$. Όπως δε, αναφέρθηκε προηγουμένως έχει ισχυρές θετικές συσχετίσεις με τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες *Αναγνώριση*, *Ποιότητα ηγεσίας* και *Σύγκρουση ρόλου* με $r(437) = .64, p < .001$, $r(437) = .60, p < .001$ και $r(437) = .52, p < .001$ αντίστοιχα. Παρατηρείται ότι οι πιο ισχυρές συσχετίσεις εμφανίζονται με παράγοντες του οργανωσιακού πλαισίου (4 εξ αυτών).

Από τις συσχετίσεις με παράγοντες που αντιστοιχούν στο αντικείμενο της εργασίας, οι τρεις (*Εκφοβισμός από τρίτους*, *Σύγκρουση εργασιακής-προσωπικής ζωής* και *Σύγκρουση ρόλου*) αφορούν σχέσεις με άλλους και ένας περιορίζεται στο εξ ορισμού

περιεχόμενο της εργασίας (*Ανάγκη για ξεκούραση*). Περαιτέρω, η *Εργασιακή Ικανοποίηση* παρουσιάζει στατιστικά σημαντική, ισχυρή, θετική συσχέτιση με το δείκτη κινδύνου *Επαγγελματικής Εξουθένωσης* $r(437) = .53, p < .001$ και τον κίνδυνο από χαμηλή *Εργασιακή Δέσμευση* $r(437) = .54, p < .001$. Αρκετά ισχυρή αρνητική συσχέτιση εμφανίζεται με την *Οργανωσιακή ταύτιση* $r(437) = .69, p < .001$.

Η πλέον ισχυρή, στατιστικά σημαντική συσχέτιση παρουσιάζεται με τον δείκτη *Σχετικής αποστέρησης* $r(437) = .7, p < .001$. Η ισχύς της τελευταίας συσχέτισης καταδεικνύει αυτό στο οποίο συνέτειναν και οι υψηλότερες συσχετίσεις με τους εργασιακούς παράγοντες, ότι δηλαδή η ικανοποίηση από την εργασία έχει πρωτίστως κοινωνικές συνδέσεις. Η δεύτερη σε επικινδυνότητα συνέπεια, η *Επαγγελματική Εξουθένωση*, παρουσιάζει στατιστικά σημαντικές, θετικές συσχετίσεις και μάλιστα ισχυρές με την *Σύγκρουση εργασιακής-προσωπικής ζωής* $r(437) = .68, p < .001$, την *Ανάγκη για ξεκούραση* $r(437) = .54, p < .001$, τις *Συναισθηματικές απαιτήσεις* $r(437) = .52, p < .001$ και όπως προαναφέρθηκε και με τη *Σύγκρουση ρόλου* $r(437) = .53, p < .001$.

Προκύπτει λοιπόν ότι οι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες της *Σύγκρουσης ρόλου* και *Σύγκρουσης εργασιακής-προσωπικής ζωής* συνδέονται σε μεγάλο βαθμό τόσο με την *Επαγγελματική εξουθένωση*, όσο και με την *Εργασιακή ικανοποίηση*. Περαιτέρω η *Επαγγελματική εξουθένωση* παρουσιάζει στατιστικά σημαντικές, θετικές συσχετίσεις με την *Πρόθεση αποχώρησης* $r(437) = .56, p < .001$, με την *Αυτοαξιολόγηση της υγείας* $r(437) = .5, p < .001$. Πέραν αυτών, παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις και με τους υπόλοιπους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες, οι οποίες κυμάνθηκαν σε μέτριας και χαμηλής ισχύος επίπεδα.

Προχωράμε στην παράθεση των στατιστικά σημαντικών συσχετίσεων με τους δείκτες που δεν περιλαμβάνονται στο εργαλείο COPSQQ-III. Ο πρώτος εξεταζόμενος δείκτης είναι η *Ανάγκη για ξεκούραση*. Ο δείκτης αυτός παρουσιάζει την πιο ισχυρή, στατιστικά σημαντική, θετική συσχέτιση με τον παράγοντα *Σύγκρουση εργασιακής-προσωπικής ζωής* $r(437) = .64, p < .001$. Είναι ένα αρκετά αποκαλυπτικό εύρημα με δεδομένο ότι τα ερωτήματα αφορούσαν τον χρόνο ξεκούρασης μεταξύ των δρομολογίων αλλά και μεταξύ των βαρδιών. Πιθανώς ο παράγοντας κούραση και η ανάγκη διαχείρισής

της, συνδέεται με τη σύγκρουση μεταξύ των απαιτήσεων που προέρχονται από την εργασία και τις απαιτήσεις των προσωπικών, οικογενειακών και κοινωνικών ρόλων.

Ένα ακόμη ενδιαφέρον εύρημα είναι η ισχυρή, στατιστικά σημαντική, θετική συσχέτιση με τον ψυχοκοινωνικό παράγοντα εργασίας *Οργανωσιακή δικαιοσύνη* $r(437) = .51, p < .001$. Όσο δηλαδή μεγαλύτερος είναι ο κίνδυνος από το επίπεδο δικαιοσύνης εντός του οργανισμού τόσο μεγαλύτερη είναι η ανάγκη για ξεκούραση που νιώθουν οι συμμετέχοντες. Μια εναλλακτική διατύπωση είναι ότι η έλλειψη δικαιοσύνης συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με το πόσο κουρασμένοι αισθάνονται οι εργαζόμενοι. Ακολουθούν σε ισχύ, στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις με τον *Εκφοβισμό από τρίτους* $r(437) = .5, p < .001$ και τον *Ρυθμό εργασίας* $r(437) = .45, p < .001$ που είναι οι παράγοντες που αφορούν περισσότερο το αντικείμενο της εργασίας.

Άλλοι παράγοντες που θα αναμενόταν να σχετίζονται με τα επίπεδα κούρασης, όπως οι *Ποσοτικές απαιτήσεις* $r(437) = .41, p < .001$ και *Συναισθηματικές απαιτήσεις* $r(437) = .4, p < .001$ έρχονται σε ισχύ συσχέτισης πίσω από παράγοντες με οργανωσιακό επίκεντρο, όπως η *Αναγνώριση* $r(437) = .43, p < .001$ και η *Εμπιστοσύνη* $r(437) = .42, p < .001$. Ως προς τις συνέπειες, η *Ανάγκη για ξεκούραση* σχετίζεται σημαντικά, θετικά και ισχυρά με την *Πρόθεση αποχώρησης* $r(437) = .5, p < .001$ και όπως προαναφέρθηκε με την *Εργασιακή ικανοποίηση (ως κίνδυνο)* $r(437) = .59, p < .001$ και την *Επαγγελματική εξουθένωση* $r(437) = .54, p < .001$. Ως προς τους υπόλοιπους δείκτες, προέκυψαν στατιστικά σημαντικές, ισχυρές συσχετίσεις, θετικά με την *Σχετική Αποστέρηση* $r(437) = .53, p < .001$ και την *Αντίληψη εργασιακού κινδύνου* $r(437) = .49, p < .001$, και αρνητικά με την *Οργανωσιακή ταύτιση* $r(437) = .51, p < .001$.

Η συνολική εικόνα για την *Ανάγκη για ξεκούραση*, με βάση την ανάλυση συσχετίσεων, είναι ότι συνδέεται περισσότερο με οργανωσιακούς και κοινωνικούς παράγοντες και έπονται σε ισχύ οι παράγοντες του εργασιακού αντικειμένου των συμμετεχόντων.

Η *Αντίληψη εργασιακού κινδύνου* (σε σχέση με διάφορα εργασιακά ενδεχόμενα) σχετίζεται στατιστικά σημαντικά, θετικά με τον *Εργασιακό εκφοβισμό από τρίτους* $r(437) = .49, p < .001$. Ως ένα βαθμό ήταν μια αναμενόμενη συσχέτιση, αφού το 1 από τα 3

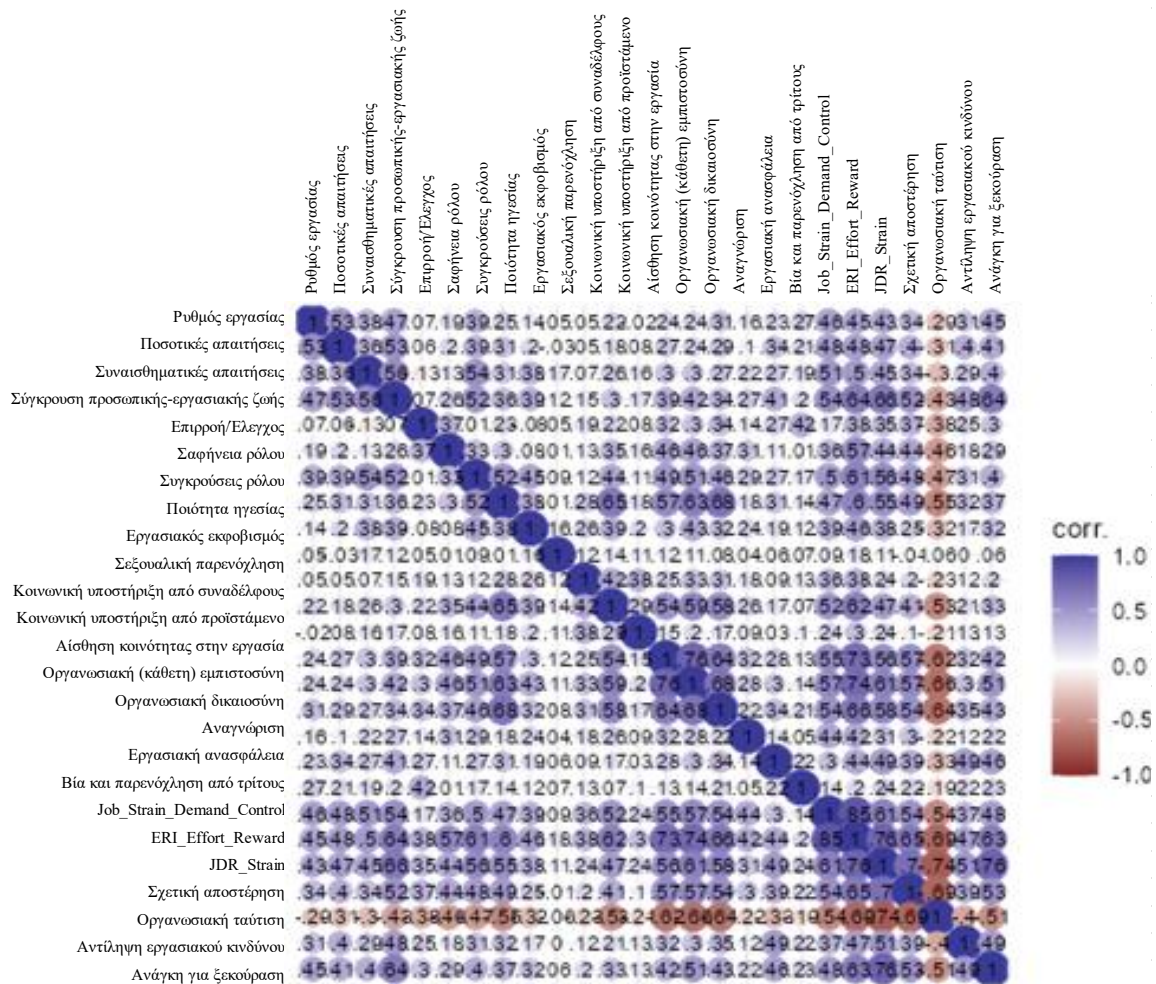
ερωτήματα αφορούν περιπτώσεις σύγκρουσης με επιβάτες. Παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική, θετική συσχέτιση, οριακά ισχυρή με τη *Σύγκρουση εργασιακής-προσωπικής ζωής* $r(437) = .48, p < .001$. Παρόμοιας ισχύος, στατιστικά σημαντική, θετική συσχέτιση επισημάνθηκε με την *Εργασιακή ικανοποίηση* $r(437) = .49, p < .001$. Τέλος, ήταν μέτριας ισχύος, αρνητική, η συσχέτιση με την *Οργανωσιακή ταύτιση* $r(437) = .4, p < .001$ και θετική με τη *Σχετική Αποστέρηση* $r(437) = .39, p < .001$. Φαίνεται ότι η αντίληψη της απειλής έχει πιο περιορισμένες σε αριθμό συνδέσεις και κυρίως με συγκεκριμένους παράγοντες από τους οποίους ξεχωρίζει η βία και παρενόχληση από τρίτους και η εργασιακή ικανοποίηση.

Η *Οργανωσιακή ταύτιση* αντίθετα, εμφανίζει στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις και με μεγάλη δύναμη, με ένα πλήθος παραγόντων. Συγκεκριμένα αναφέρονται στατιστικά σημαντικές, αρνητικές, συσχετίσεις με την *Οργανωσιακή δικαιοσύνη* $r(437) = .66, p < .001$, την *Αναγνώριση* $r(437) = .64, p < .001$, την *Εμπιστοσύνη* $r(437) = .62, p < .001$, την *Ποιότητα ηγεσίας* $r(437) = .55, p < .001$ και την *Κοινωνική υποστήριξη από προϊστάμενο/η* $r(437) = .53, p < .001$. Ως προς τους ψυχοκοινωνικούς δείκτες των συνεπειών, η *Οργανωσιακή ταύτιση* σχετίζεται στατιστικά σημαντικά, αρνητικά με τον κίνδυνο από την *Εργασιακή ικανοποίηση* $r(437) = .69, p < .001$, τον κίνδυνο από την *Εργασιακή δέσμευση* $r(437) = .63, p < .001$ και την *Πρόθεση αποχώρησης* $r(437) = .63, p < .001$. Εμφανίζει την ισχυρότερη, στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την *Σχετική αποστέρηση* $r(437) = .69, p < .001$. Πέραν αυτών, παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις και με τους υπόλοιπους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες, οι οποίες κυμάνθηκαν σε χαμηλότερης δύναμης επίπεδα.

Τελευταία μεταβλητή που θα εξεταστεί ως προς τις συσχετίσεις της είναι η *Σχετική αποστέρηση*. Παρουσιάζει στατιστικά σημαντική, ισχυρή, θετική συσχέτιση με τον Ψυχοκοινωνικό παράγοντα κινδύνου της *Οργανωσιακής δικαιοσύνης*, $r(437) = .57, p < .001$, της *Εμπιστοσύνης* και της *Σύγκρουσης εργασιακής-προσωπικής ζωής* $r(437) = .53, p < .001$ και οριακά ισχυρή θετική με τον κίνδυνο από την *Ποιότητα ηγεσίας*, $r(437) = .49, p < .001$ και τη *Σύγκρουση ρόλου* $r(437) = .49, p < .001$. Ως προς τις μεταβλητές που αποτελούν αποτέλεσμα των ψυχοκοινωνικών παραγόντων, παρουσιάζονται στατιστικά

σημαντικές, ισχυρές και οριακά ισχυρές θετικές συσχετίσεις με την *Πρόθεση για αποχώρηση*, $r(437) = .54$, $p < .001$, την *Επαγγελματική εξουθένωση* $r(437) = .48$, $p < .001$ και τον κίνδυνο από την *Εργασιακή δέσμευση* $r(437) = .48$, $p < .001$. Πέραν αυτών, παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις και με τους υπόλοιπους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες, οι οποίες κυμάνθηκαν σε μέτριας και χαμηλής ισχύος επίπεδα.

Διάγραμμα A.3.2. Συσχετίσεις ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας



Συνεχίζεται η στατιστική ανάλυση των συσχετίσεων με την επέκταση του στατιστικού ελέγχου στους υπολογιζόμενους δείκτες έγινε στατιστικός έλεγχος των

συσχετίσεων μεταξύ των υπολογιζόμενων δεικτών εργασιακής πίεσης καθώς και μεταξύ αυτών και των ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας. Ο έλεγχος έγινε με το στατιστικό κριτήριο Pearson's r και προέκυψαν οι παρακάτω στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις. Από την επεξεργασία των αποτελεσμάτων αναφέρονται επιλεγμένα οι πιο ισχυρές στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις. Όπως διαπιστώθηκε η συντριπτική πλειοψηφία των συσχετίσεων είναι στατιστικά σημαντικές.

Ο δείκτης Εργασιακής πίεσης του μοντέλου Απαιτήσεων-Ελέγχου της Εργασίας – Job Demand-Control (Karasek, 1979) εμφανίζει την πιο ισχυρή, θετική, στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τον παράγοντα *Επιρροή* $r(437) = .42, p < .001$, το οποίο κρίνεται ως αναμενόμενο από τη στιγμή που ο παράγοντας αυτός αποτελεί τον παρονομαστή του κλάσματος υπολογισμού του δείκτη. Με τους υπόλοιπους δείκτες αλλά και με τους άλλους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες διατηρεί στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις, οι οποίες όμως είναι αρκετά αδύναμες έως αμελητέες. Ο δείκτης *Ανισορροπίας Προσπάθειας-Ανταμοιβών* – ERI (Siegrist, 1996) εμφανίζει περισσότερες (και περισσότερο) ισχυρές, στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις και συγκεκριμένα με τον δείκτη *Σχετικής αποστέρησης* $r(437) = .54, p < .001$.

Αντίστοιχης ισχύος, αλλά αρνητική, στατιστικά σημαντική συσχέτιση παρατηρήθηκε με την *Οργανωσιακή ταύτιση* $r(437) = -.54, p < .001$. Περαιτέρω, ο δείκτης *Ανισορροπίας Προσπάθειας-Ανταμοιβών* εμφανίζει ισχυρές, στατιστικά σημαντικές, θετικές συσχετίσεις με τους εξής ψυχοκοινωνικούς παράγοντες: *Συναισθηματικές απαιτήσεις* με $r(437) = .51, p < .001$, *Σύγκρουση εργασιακής-προσωπικής ζωής* με $r(437) = .54, p < .001$, *Σύγκρουση ρόλου* με $r(437) = .5, p < .001$, *Κοινωνική υποστήριξη από προϊστάμενο/η* με $r(437) = .52, p < .001$, *Εμπιστοσύνη* με $r(437) = .55, p < .001$, *Οργανωσιακή δικαιοσύνη* με $r(437) = .57, p < .001$ και *Αναγνώριση* με $r(437) = .54, p < .001$. Ο δείκτης αυτός εμφάνισε στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις και με άλλους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες, οι οποίες ήταν μέτριας ισχύος ($0.3 < r < 0.5$).

Ο *Συνολικός δείκτης Απαιτήσεων-Πόρων* του μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων της Εργασίας παρουσίασε στατιστικά σημαντικές ισχυρές και πολύ ισχυρές, θετικές συσχετίσεις με τον δείκτη *Εργασιακής πίεσης* του μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων στην

εργασία, $r(437) = .76$, $p < .001$ και με τον συνδυασμένο δείκτη *Σχετικής αποστέρησης* $r(437) = .65$, $p < .001$. Αντίστοιχης ισχύος, αλλά αρνητική, στατιστικά σημαντική συσχέτιση παρατηρήθηκε με την *Οργανωσιακή ταύτιση* $r(437) = -.69$, $p < .001$. Περαιτέρω, ο δείκτης *Συνολικός δείκτης Απαιτήσεων-Πόρων* εμφανίζει ισχυρές, στατιστικά σημαντικές, θετικές συσχετίσεις με τους εξής ψυχοκοινωνικούς παράγοντες: *Σύγκρουση εργασιακής-προσωπικής ζωής* με $r(437) = .64$, $p < .001$, *Σαφήνεια ρόλου* με $r(437) = .57$, $p < .001$, *Σύγκρουση ρόλου* με $r(437) = .61$, $p < .001$, *Ποιότητα ηγεσίας* με $r(437) = .60$, $p < .001$, *Κοινωνική υποστήριξη από προϊστάμενο/η* με $r(437) = .62$, $p < .001$, *Εμπιστοσύνη* με $r(437) = .73$, $p < .001$, *Οργανωσιακή δικαιοσύνη* με $r(437) = .73$, $p < .001$, *Αναγνώριση* με $r(437) = .66$, $p < .001$ και *Ανάγκη για ξεκούραση* με $r(437) = .63$, $p < .001$. Ο δείκτης αυτός εμφάνισε στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις και με άλλους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες, οι οποίες ήταν μέτριας ισχύος ($0.3 < r < 0.5$).

Ο δείκτης *Εργασιακής πίεσης* του μοντέλου *Απαιτήσεων-Πόρων* στην εργασία παρουσίασε πολύ ισχυρή, στατιστικά σημαντική, θετική συσχέτιση με τον συνδυασμένο δείκτη *Σχετικής αποστέρησης* $r(437) = .7$, $p < .001$ και αρνητική, ισχυρή, στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την *Οργανωσιακή ταύτιση* $r(437) = -.74$, $p < .001$. Περαιτέρω, ο *Εργασιακής πίεσης* εμφανίζει ισχυρές, στατιστικά σημαντικές, θετικές συσχετίσεις με τους εξής ψυχοκοινωνικούς παράγοντες: *Σύγκρουση εργασιακής-προσωπικής ζωής* με $r(437) = .66$, $p < .001$, *Σύγκρουση ρόλου* με $r(437) = .56$, $p < .001$, *Ποιότητα ηγεσίας* με $r(437) = .55$, $p < .001$, *Εμπιστοσύνη* με $r(437) = .56$, $p < .001$, *Οργανωσιακή δικαιοσύνη* με $r(437) = .61$, $p < .001$, *Αναγνώριση* με $r(437) = .58$, $p < .001$, *Αντίληψη εργασιακού κινδύνου* με $r(437) = .51$, $p < .001$ και *Ανάγκη για ξεκούραση* με $r(437) = .76$, $p < .001$. Ο δείκτης αυτός εμφάνισε στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις και με άλλους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες, οι οποίες ήταν μέτριας ισχύος ($0.3 < r < 0.5$).

Από την παραπάνω ανάλυση αναδύθηκαν χρήσιμα στοιχεία για σχέσεις και επιδράσεις των επιμέρους ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας. Από τα αρχικά αυτά στοιχεία, μπορεί να υποστηριχθεί ότι οι δείκτες του μοντέλου *Απαιτήσεων-Πόρων* της *Εργασίας* υποστηρίζουν την ευελιξία που ευαγγελίζεται σε επίπεδο θεωρίας και αφήνουν περισσότερα περιθώρια για αξιοποίησή τους μέσα σε προβλεπτικά στατιστικά

μοντέλα (Bakker et al., 2023; Schaufeli, 2017; Schaufelli & Taris, 2014). Προκύπτει ακόμη, ότι οι κοινωνιοψυχολογικοί δείκτες της Σχετικής αποστέρησης και της Οργανωσιακής ταύτισης έχουν πολύ ισχυρές συσχετίσεις και τεκμηριώνεται επαρκώς η ανάγκη για περαιτέρω διερεύνηση του ψυχοκοινωνικού πλαισίου εργασίας σε άμεση συνάφεια με το επιστημολογικό υπόβαθρο της Κοινωνικής Ψυχολογίας.

Έλεγχος διαφορών στους δείκτες ΨΚΕ μεταξύ ομάδων με βάση τα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά.

Πραγματοποιήθηκε στατιστικός έλεγχος one-way ANOVA για να συγκριθεί η επίδραση της κατηγορίας εργασίας στην εκτίμηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας. Η ερευνητική υπόθεση είναι ότι η εκτίμηση κινδύνου των επιμέρους ψυχοκοινωνικών παραγόντων θα είναι διαφορετική ανάλογα με την ειδικότητα των συμμετεχόντων. Στον πίνακα Α3.9 παρατίθενται οι μέσοι όροι (Μ.Ο.), ανά κατηγορία εργασίας, των ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας που περιλαμβάνονται στο COPSOQ-III.

Πίνακας Α3.9. Μ.Ο. ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας COPSOQ-III ανά κατηγορία εργασίας

Μεταβλητή	Κατηγορία εργασίας	N	Μ.Ο.	Τ.Α.	SE
Ρυθμός Εργασίας	Οδηγός	299	63,17	20,26	1,172
	Προσωπικό Ελέγχου/Είσπραξης Κομίστρου	29	57,76	21,76	4,040
	Διοικητικό Προσωπικό	50	57,00	18,24	2,579
	Προσωπικό Διαχείρισης Κυκλοφορίας	45	65,00	18,77	2,798
	Τεχνικό Προσωπικό	16	66,41	19,21	4,803
Ποσοτικές Απαιτήσεις*	Οδηγός	299	44,70	19,90	1,151
	Προσωπικό Ελέγχου/Είσπραξης Κομίστρου	29	31,32	15,05	2,794
	Διοικητικό Προσωπικό	50	37,50	21,04	2,976
	Προσωπικό Διαχείρισης Κυκλοφορίας	45	44,07	18,52	2,760
	Τεχνικό Προσωπικό	16	40,10	28,58	7,145
Συναισθηματικές Απαιτήσεις**	Οδηγός	299	59,16	25,22	1,458
	Προσωπικό Ελέγχου/Είσπραξης Κομίστρου	29	61,64	25,65	4,762
	Διοικητικό Προσωπικό	50	36,75	28,95	4,094

Πίνακας Α3.9. Μ.Ο. ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας COPSOQ-III ανά κατηγορία εργασίας

Μεταβλητή	Κατηγορία εργασίας	N	Μ.Ο.	Τ.Α.	SE
Σύγκρουση προσωπικής-εργασιακής ζωής**	Προσωπικό Διαχείρισης Κυκλοφορίας	45	59,44	27,59	4,112
	Τεχνικό Προσωπικό	16	40,63	31,12	7,781
	Οδηγός	299	52,85	21,76	1,258
	Προσωπικό Ελέγχου/Είσπραξης Κομίστρου	29	44,83	20,97	3,894
	Διοικητικό Προσωπικό	50	29,14	20,73	2,931
Επιρροή-έλεγχος**	Προσωπικό Διαχείρισης Κυκλοφορίας	45	43,81	23,45	3,496
	Τεχνικό Προσωπικό	16	36,61	24,42	6,104
	Οδηγός	299	66,69	22,58	1,306
	Προσωπικό Ελέγχου/Είσπραξης Κομίστρου	29	59,77	21,94	4,075
	Διοικητικό Προσωπικό	50	53,67	20,21	2,859
Σαφήνεια ρόλου*	Προσωπικό Διαχείρισης Κυκλοφορίας	45	44,26	20,86	3,109
	Τεχνικό Προσωπικό	16	61,46	24,70	6,175
	Οδηγός	299	31,69	24,37	1,410
	Προσωπικό Ελέγχου/Είσπραξης Κομίστρου	29	33,33	14,43	2,680
	Διοικητικό Προσωπικό	50	27,83	20,59	2,912
Σύγκρουση ρόλου	Προσωπικό Διαχείρισης Κυκλοφορίας	45	19,07	19,19	2,860
	Τεχνικό Προσωπικό	16	42,71	19,92	4,981
	Οδηγός	299	65,02	26,05	1,506
	Προσωπικό Ελέγχου/Είσπραξης Κομίστρου	29	67,24	20,65	3,834
	Διοικητικό Προσωπικό	50	55,67	26,16	3,700

Πίνακας Α3.9. Μ.Ο. ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας COPSOQ-III ανά κατηγορία εργασίας

Μεταβλητή	Κατηγορία εργασίας	N	Μ.Ο.	Τ.Α.	SE
Ποιότητα ηγεσίας**	Προσωπικό Διαχείρισης Κυκλοφορίας	45	64,26	21,22	3,163
	Τεχνικό Προσωπικό	16	59,38	26,51	6,626
	Οδηγός	299	69,02	23,46	1,357
	Προσωπικό Ελέγχου/Είσπραξης Κομίστρου	29	67,67	21,46	3,985
	Διοικητικό Προσωπικό	50	49,50	26,30	3,719
	Προσωπικό Διαχείρισης Κυκλοφορίας	45	62,22	25,32	3,774
Εργασιακός εκφοβισμός	Τεχνικό Προσωπικό	16	62,50	30,53	7,633
	Οδηγός	299	25,00	24,85	1,437
	Προσωπικό Ελέγχου/Είσπραξης Κομίστρου	29	34,91	28,62	5,314
	Διοικητικό Προσωπικό	50	16,75	18,49	2,615
	Προσωπικό Διαχείρισης Κυκλοφορίας	45	19,17	22,86	3,408
	Τεχνικό Προσωπικό	16	25,78	21,15	5,287
Σεξουαλική παρενόχληση	Οδηγός	299	2,26	8,01	0,463
	Προσωπικό Ελέγχου/Είσπραξης Κομίστρου	29	2,59	7,75	1,439
	Διοικητικό Προσωπικό	50	3,00	14,85	2,100
	Προσωπικό Διαχείρισης Κυκλοφορίας	45	1,67	6,31	0,940
	Τεχνικό Προσωπικό	16	4,69	13,60	3,399
	Οδηγός	298	41,33	18,67	1,082
Κοινωνική υποστήριξη από συναδέλφους**	Προσωπικό Ελέγχου/Είσπραξης Κομίστρου	29	34,48	16,77	3,115
	Διοικητικό Προσωπικό	50	33,17	17,13	2,422

Πίνακας Α3.9. Μ.Ο. ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας COPSOQ-III ανά κατηγορία εργασίας

Μεταβλητή			Κατηγορία εργασίας		N	Μ.Ο.	Τ.Α.	SE	
Κοινωνική υποστήριξη από προϊστάμενο/η*			Προσωπικό	Διαχείρισης	45	29,81	15,33	2,286	
			Κυκλοφορίας						
			Τεχνικό Προσωπικό		16	45,31	17,20	4,301	
			Οδηγός		298	49,43	22,43	1,299	
			Προσωπικό	Ελέγχου/Είσπραξης	29	53,23	20,90	3,882	
			Κομίστρου						
Αίσθηση κοινότητας*			Διοικητικό Προσωπικό		50	39,50	22,53	3,187	
			Προσωπικό	Διαχείρισης	45	43,56	20,69	3,085	
			Κυκλοφορίας						
			Τεχνικό Προσωπικό		16	55,86	28,55	7,137	
			Οδηγός		298	18,25	17,13	0,993	
			Προσωπικό	Ελέγχου/Είσπραξης	29	13,79	16,82	3,123	
Οργανωσιακή εμπιστοσύνη**			Κομίστρου						
			Διοικητικό Προσωπικό		50	16,50	17,58	2,486	
			Προσωπικό	Διαχείρισης	45	22,78	17,74	2,644	
			Κυκλοφορίας						
			Τεχνικό Προσωπικό		16	9,38	11,64	2,909	
			Οδηγός		299	54,35	27,28	1,578	
Οργανωσιακή δικαιοσύνη**			Προσωπικό	Ελέγχου/Είσπραξης	29	56,03	25,36	4,709	
			Κομίστρου						
			Διοικητικό Προσωπικό		50	38,25	21,49	3,039	
			Προσωπικό	Διαχείρισης	45	39,17	15,22	2,268	
			Κυκλοφορίας						
Οργανωσιακή δικαιοσύνη**			Τεχνικό Προσωπικό		16	57,03	29,92	7,480	
			Οδηγός		299	62,50	27,63	1,598	

Πίνακας Α3.9. Μ.Ο. ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας COPSOQ-III ανά κατηγορία εργασίας

Μεταβλητή	Κατηγορία εργασίας	N	Μ.Ο.	Τ.Α.	SE
Αναγνώριση**	Προσωπικό Ελέγχου/Είσπραξης Κομίστρου	29	56,90	22,56	4,189
	Διοικητικό Προσωπικό	50	39,75	23,78	3,363
	Προσωπικό Διαχείρισης Κυκλοφορίας	45	38,89	20,51	3,057
	Τεχνικό Προσωπικό	16	60,94	22,76	5,691
	Οδηγός	299	67,73	31,32	1,811
	Προσωπικό Ελέγχου/Είσπραξης Κομίστρου	29	62,93	29,60	5,496
	Διοικητικό Προσωπικό	50	41,50	26,05	3,685
	Προσωπικό Διαχείρισης Κυκλοφορίας	45	56,11	29,75	4,435
	Τεχνικό Προσωπικό	16	64,06	27,34	6,835
	Οδηγός	299	40,36	29,17	1,687
Εργασιακή ανασφάλεια**	Προσωπικό Ελέγχου/Είσπραξης Κομίστρου	29	68,97	30,61	5,684
	Διοικητικό Προσωπικό	50	35,33	27,02	3,821
	Προσωπικό Διαχείρισης Κυκλοφορίας	45	31,30	29,20	4,353
	Τεχνικό Προσωπικό	16	44,27	25,41	6,352
	Οδηγός	299	39,50	20,95	1,211
Βία και παρενόχληση από τρίτους**	Προσωπικό Ελέγχου/Είσπραξης Κομίστρου	29	33,33	17,96	3,335
	Διοικητικό Προσωπικό	50	4,56	11,86	1,678
	Προσωπικό Διαχείρισης Κυκλοφορίας	45	25,99	25,78	3,843
	Τεχνικό Προσωπικό	16	14,58	21,14	5,286
	Οδηγός	299	39,50	20,95	1,211

Πίνακας Α3.9. Μ.Ο. ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας COPSOQ-III ανά κατηγορία εργασίας

Μεταβλητή	Κατηγορία εργασίας	N	Μ.Ο.	Τ.Α.	SE

Σημείωση: * $p < 0,05$, ** $p < 0,001$

Ο έλεγχος ANOVA έδειξε ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ τουλάχιστον δύο διαφορετικών εργασιακών ομάδων, στους μέσους όρους αξιολόγησης των ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας. Συγκεκριμένα, επισημάνθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές για τις *Ποσοτικές απαιτήσεις* ($F(4, 434) = [4,066]$, $p = 0,003$), για τις *Συναισθηματικές απαιτήσεις* ($F(4, 434) = [9,769]$, $p < 0,001$), για τη *Σύγκρουση εργασιακής-προσωπικής ζωής* ($F(4, 434) = [14,623]$, $p < 0,001$), για την *Επιρροή* ($F(4, 434) = [12,361]$, $p < 0,001$), για τη *Σαφήνεια ρόλου* ($F(4, 434) = [4,454]$, $p = 0,002$), για την *Ποιότητα ηγεσίας* ($F(4, 434) = [7,394]$, $p < 0,001$), για τον *Εκφοβισμό* ($F(4, 434) = [3,200]$, $p = 0,013$), για την *Κοινωνική υποστήριξη από συναδέλφους* ($F(4, 433) = [6,423]$, $p < 0,001$), για την *Κοινωνική υποστήριξη από προϊστάμενο/η* ($F(4, 433) = [3,422]$, $p = 0,009$), για την *Αίσθηση (Συναδελφικής) Κοινότητας* ($F(4, 434) = [7,238]$, $p < 0,001$), για την *Εμπιστοσύνη* ($F(4, 434) = [7,238]$, $p < 0,001$), για την *Οργανωσιακή δικαιοσύνη* ($F(4, 434) = [14,282]$, $p < 0,001$), την *Αναγνώριση* ($F(4, 434) = [8,658]$, $p < 0,001$), για την *Εργασιακή ανασφάλεια* ($F(4, 434) = [8,617]$, $p < 0,001$) και για τον *Εκφοβισμό από τρίτους* ($F(4, 434) = [36,073]$, $p < 0,001$). Κατά συνέπεια μόνο για 3 από τους 18 παράγοντες, την *Σεξουαλική παρενόχληση* ($p = 0,809$) και τη *Σύγκρουση ρόλου* ($p = 0,143$) και τον *Ρυθμό εργασίας* ($p = 0,134$) απορρίπτεται η ερευνητική υπόθεση ότι η εκτίμηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων επηρεάζεται από το είδος της εργασίας (την κατηγορία εργασίας). Για τους υπόλοιπους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες η ερευνητική υπόθεση δε μπορεί να απορριφθεί.

Χρησιμοποιήθηκε στη συνέχεια το στατιστικό τεστ Tukey's HSD post-hoc για τον εντοπισμό των διαφορών ανά ψυχοκοινωνικό παράγοντα μεταξύ των κατηγοριών εργασίας των συμμετεχόντων. Σύμφωνα με το Tukey's HSD Test για πολλαπλές συγκρίσεις ο μέσος όρος των *Ποσοτικών απαιτήσεων* διέφερε σημαντικά μεταξύ των Οδηγών και του Προσωπικού Ελέγχου/Είσπραξης κομίστρου ($p = 0,006$). Δε

διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στις υπόλοιπες κατηγορίες εργασίας. Ο μέσος όρος των *Συναισθηματικών απαιτήσεων* διέφερε σημαντικά μεταξύ των Οδηγών και του Τεχνικού προσωπικού ($p = 0,47$). Η κατηγορία του Διοικητικού προσωπικού φαίνεται να διαφοροποιείται περισσότερο, αφού το Tukey's HSD Test έδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ του Διοικητικού προσωπικού και των Οδηγών ($p < 0,001$) του Διοικητικού προσωπικού και του Προσωπικού Ελέγχου/Είσπραξης κομίστρου ($p < 0,001$), και του Διοικητικού προσωπικού και του Προσωπικού διαχείρισης της κυκλοφορίας ($p < 0,001$). Δεν υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους των *Συναισθηματικών απαιτήσεων* μεταξύ των οδηγών και του Προσωπικού Ελέγχου/Είσπραξης κομίστρου ($p = 0,988$). Ομοίως δεν διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στις υπόλοιπες κατηγορίες εργασίας, πλην όσων προαναφέρθηκαν.

Στον παράγοντα *Σύγκρουση εργασιακής-προσωπικής ζωής* το Tukey's HSD Test έδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ του μέσου όρου των Οδηγών και του Τεχνικού προσωπικού ($p < 0,032$). Στατιστικά σημαντικές διαφορές παρατηρήθηκαν στον μέσο όρο του Διοικητικού προσωπικού και των Οδηγών ($p < 0,001$), του Προσωπικού Ελέγχου/Είσπραξης κομίστρου ($p < 0,019$), και του Προσωπικού Διαχείρισης Κυκλοφορίας ($p < 0,01$). Δεν υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους της *Σύγκρουσης εργασιακής-προσωπικής ζωής* μεταξύ των υπολοίπων κατηγοριών.

Στον ψυχοκοινωνικό κίνδυνο της *Επιρροής*, διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ του μέσου όρου των Οδηγών και του Διοικητικού προσωπικού ($p < 0,001$) και μεταξύ των Οδηγών και του Προσωπικού διαχείρισης κυκλοφορίας ($p < 0,001$). Το Προσωπικό διαχείρισης κυκλοφορίας διέφερε στατιστικά σημαντικά στο μέσο όρο και με το Προσωπικό Ελέγχου/Είσπραξης κομίστρου ($p = 0,029$). Δεν υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους της *Επιρροής* μεταξύ των υπολοίπων κατηγοριών.

Στον ψυχοκοινωνικό κίνδυνο της *Σαφήνειας ρόλου*, παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ του μέσου όρου των Οδηγών και του Προσωπικού

διαχείρισης κυκλοφορίας ($p = 0,005$), αλλά και μεταξύ του Προσωπικού διαχείρισης κυκλοφορίας και του Τεχνικού προσωπικού ($p = 0,004$). Δεν υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους της *Σαφήνειας ρόλου* μεταξύ των υπολοίπων κατηγοριών.

Στον ψυχοκοινωνικό κίνδυνο της *Ποιότητας ηγεσίας*, επισημάνθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ του μέσου όρου των Οδηγών και του Διοικητικού προσωπικού ($p < 0,001$), αλλά και μεταξύ του Προσωπικού ελέγχου/είσπραξης κομίστρου και του Διοικητικού προσωπικού ($p = 0,012$). Δεν υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους της *Ποιότητας ηγεσίας* μεταξύ των υπολοίπων κατηγοριών.

Στον παράγοντα του *Εκφοβισμού*, το Tukey's HSD Test έδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές μόνο μεταξύ του μέσου όρου του Προσωπικού ελέγχου/είσπραξης κομίστρου και του Διοικητικού προσωπικού ($p = 0,012$). Δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους του *Εκφοβισμού* μεταξύ των υπολοίπων κατηγοριών εργασίας.

Στον ψυχοκοινωνικό κίνδυνο της *Κοινωνικής υποστήριξης από συναδέλφους*, διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ του μέσου όρου των Οδηγών και του Διοικητικού προσωπικού ($p = 0,026$), και μεταξύ των Οδηγών και του Προσωπικού διαχείρισης κυκλοφορίας ($p < 0,001$). Στατιστικά σημαντική διαφορά παρατηρήθηκε και μεταξύ του Προσωπικού διαχείρισης κυκλοφορίας και του Τεχνικού προσωπικού ($p = 0,027$). Δεν υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους της *Κοινωνικής υποστήριξης από συναδέλφους* μεταξύ των υπολοίπων κατηγοριών.

Στον ψυχοκοινωνικό κίνδυνο της *Κοινωνικής υποστήριξης από προϊστάμενο/η*, το Tukey's HSD Test έδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές μόνο μεταξύ του μέσου όρου των Οδηγών και του Διοικητικού προσωπικού ($p = 0,032$). Δεν υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους της *Κοινωνικής υποστήριξης από προϊστάμενο/η* μεταξύ των υπολοίπων κατηγοριών.

Στον ψυχοκοινωνικό κίνδυνο της *Εμπιστοσύνης*, παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ του μέσου όρου των Οδηγών και του Διοικητικού προσωπικού ($p < 0,001$), και μεταξύ των Οδηγών και του Προσωπικού διαχείρισης κυκλοφορίας ($p = 0,002$). Στατιστικά σημαντική διαφορά παρατηρήθηκε και μεταξύ του μέσου όρου του Προσωπικού ελέγχου/είσπραξης κομίστρου και του Διοικητικού προσωπικού ($p = 0,026$), και μεταξύ του Προσωπικού ελέγχου/είσπραξης κομίστρου και του Προσωπικού διαχείρισης κυκλοφορίας ($p = 0,047$). Δεν υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους της *Εμπιστοσύνης* μεταξύ των υπολοίπων κατηγοριών.

Στον ψυχοκοινωνικό κίνδυνο της *Οργανωσιακής δικαιοσύνης*, ο έλεγχος έδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ του μέσου όρου των Οδηγών και του Διοικητικού προσωπικού ($p < 0,001$), και μεταξύ του Προσωπικού ελέγχου/είσπραξης κομίστρου και του Διοικητικού προσωπικού ($p = 0,022$). Δεν υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους της *Οργανωσιακής δικαιοσύνης* μεταξύ των υπολοίπων κατηγοριών.

Στην *Εργασιακή ανασφάλεια*, επισημαίνεται μια διαφοροποίηση στην εργασιακή κατηγορία που φαίνεται να είναι σε υψηλότερο ψυχοκοινωνικό κίνδυνο από τις άλλες και μάλιστα με στατιστικά σημαντική διαφορά με όλες τις υπόλοιπες. Συγκεκριμένα, το Tukey's HSD Test έδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ του μέσου όρου του Προσωπικού ελέγχου/είσπραξης κομίστρου και των Οδηγών ($p < 0,001$), μεταξύ του Προσωπικού ελέγχου/είσπραξης κομίστρου και του Διοικητικού προσωπικού ($p < 0,001$), μεταξύ του Προσωπικού ελέγχου/είσπραξης κομίστρου και του Προσωπικού διαχείρισης κυκλοφορίας ($p < 0,001$), όπως και με τον μέσο όρο του Τεχνικού προσωπικού ($p = 0,05$). Δεν υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους της *Εργασιακής ανασφάλειας* μεταξύ των υπολοίπων κατηγοριών.

Στον ψυχοκοινωνικό κίνδυνο του *Εκφοβισμού από τρίτους*, υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ειδικοτήτων που έρχονται σε άμεση επαφή με το επιβατικό κοινό και των υπολοίπων. Συγκεκριμένα, προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ του μέσου όρου των Οδηγών και του Διοικητικού προσωπικού ($p <$

0,001), μεταξύ των Οδηγών και του Προσωπικού διαχείρισης κυκλοφορίας ($p < 0,001$), και μεταξύ του μέσου όρου των Οδηγών και του Τεχνικού προσωπικού ($p < 0,001$). Στατιστικά σημαντική διαφορά παρατηρήθηκε και μεταξύ του μέσου όρου του Προσωπικού ελέγχου/είσπραξης κομίστρου και του Διοικητικού προσωπικού ($p < 0,001$), και μεταξύ του Προσωπικού ελέγχου/είσπραξης κομίστρου και του Τεχνικού προσωπικού ($p = 0,029$). Τέλος, στον παράγοντα αυτόν παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ του μέσου όρου του Διοικητικού προσωπικού και του Προσωπικού διαχείρισης κυκλοφορίας ($p < 0,001$). Δεν υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους του *Εκφοβισμού από τρίτους* μεταξύ των υπολοίπων κατηγοριών.

Η σύγκριση των μέσων όρων συνεχίζεται με δύο ακόμη ψυχοκοινωνικούς παράγοντες, οι οποίοι όμως δεν περιλαμβάνονταν στο ερωτηματολόγιο COPSQ-III: την *Ανάγκη για ξεκούραση* και την *Αντίληψη εργασιακού κινδύνου*. Στον πίνακα Α3.10 παρουσιάζονται οι μέσοι όροι των δύο παραγόντων ανά εργασιακή ομάδα.

Πίνακας Α3.10. Μ.Ο. Ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας εκτός COPSQ-III ανά κατηγορία εργασίας

Κατηγορία εργασίας		N	Μ.Ο.	ΤΑ	ΤΣ
Ανάγκη για ξεκούραση**	Οδηγός	299	56,61	22,58	1,306
	Προσωπικό Ελέγχου/Είσπραξης Κομίστρου	29	46,98	19,38	3,599
	Διοικητικό Προσωπικό	50	14,25	12,63	1,786
	Προσωπικό Διαχείρισης Κυκλοφορίας	45	29,72	19,09	2,845
	Τεχνικό Προσωπικό	16	34,38	22,13	5,532
Αντίληψη εργασιακού κινδύνου**	Οδηγός	299	4,43	1,99	0,115
	Προσωπικό Ελέγχου/Είσπραξης Κομίστρου	29	3,12	1,82	0,339
	Διοικητικό Προσωπικό	50	1,99	1,19	0,169

Πίνακας Α3.10. Μ.Ο. Ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας εκτός COPSOQ-III ανά κατηγορία εργασίας

Κατηγορία εργασίας		N	Μ.Ο.	ΤΑ	ΤΣ
Προσωπικό Κυκλοφορίας	Διαχείρισης	45	3,14	1,45	0,216
Τεχνικό Προσωπικό		16	2,50	1,41	0,352

Σημείωση: * $p < 0,05$, ** $p < 0,001$

Πραγματοποιήθηκε έλεγχος ANOVA, ο οποίος έδειξε ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ τουλάχιστον δύο διαφορετικών εργασιακών ομάδων, στους μέσους όρους των ψυχοκοινωνικών αυτών παραγόντων. Συγκεκριμένα, επισημάνθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές για την *Ανάγκη για ξεκούραση* ($F(4, 434) = [54,4]$, $p < 0,001$) και για την *Αντίληψη εργασιακού κινδύνου* ($F(4, 434) = [25,4]$, $p < 0,001$). Κατά συνέπεια και για αυτούς τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες, η ερευνητική υπόθεση ότι οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι διαφέρουν ανά εργασία, δε μπορεί να απορριφθεί.

Χρησιμοποιήθηκε στη συνέχεια το στατιστικό τεστ Tukey's HSD post-hoc για τον εντοπισμό των διαφορών ανά ψυχοκοινωνικό παράγοντα μεταξύ των κατηγοριών εργασίας των συμμετεχόντων. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, ο μέσος όρος της *Ανάγκης για ξεκούραση* διέφερε σημαντικά μεταξύ των Οδηγών και του Διοικητικού προσωπικού ($p < 0,001$), μεταξύ των Οδηγών και του Προσωπικού Διαχείρισης κυκλοφορίας ($p < 0,001$) και των Οδηγών και του Τεχνικού προσωπικού ($p < 0,001$). Επίσης διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ του Προσωπικού ελέγχου/είσπραξης κομίστρου και του Διοικητικού προσωπικού ($p < 0,001$) και μεταξύ του Προσωπικού ελέγχου/είσπραξης κομίστρου και του Προσωπικού διαχείρισης κυκλοφορίας ($p = 0,006$). Τέλος, υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά στο μέσο όρο της *Ανάγκης για ξεκούραση* μεταξύ του Τεχνικού προσωπικού και του Διοικητικού Προσωπικού ($p =$

0,009). Δεν διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στις υπόλοιπες κατηγορίες εργασίας.

Αντίστοιχα για την *Αντίληψη εργασιακού κινδύνου* παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους των Οδηγών με όλες τις άλλες κατηγορίες εργασίας, ήτοι με το Προσωπικό ελέγχου/είσπραξης κομίστρου ($p = 0,002$), το Διοικητικό προσωπικό ($p < 0,001$), το Προσωπικό διαχείρισης κυκλοφορίας ($p < 0,001$) και το Τεχνικό προσωπικό ($p < 0,001$). Το Διοικητικό προσωπικό διέφερε σημαντικά στην *Αντίληψη εργασιακού κινδύνου* και με το Προσωπικό διαχείρισης κυκλοφορίας ($p = 0,021$, 95% C.I. = [-2,18, -0,12]). Δεν διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στις υπόλοιπες κατηγορίες εργασίας.

Η ανάλυση συνεχίζεται με την εξέταση των μέσων όρων των ψυχοκοινωνικών κινδύνων-συνεπειών, που περιλαμβάνει το εργαλείο COPSOQ-III, ανά κατηγορία εργασίας. Τα αποτελέσματα των μέσων όρων παρατίθενται συνολικά στον πίνακα Α3.11.

Πίνακας Α3.11. Μ.Ο. Ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας (συνέπειες) COPSOQ-III ανά κατηγορία εργασίας

Μεταβλητές	Κατηγορία εργασίας	N	Μ.Ο.	ΤΑ	ΤΣ
Πρόθεση για αποχώρηση*	Οδηγός	299	34,5	33,1	1,92
	Προσωπικό Ελέγχου/Είσπραξης Κομίστρου	29	31,5	26,2	4,87
	Διοικητικό Προσωπικό	50	22,5	25,0	3,54
	Προσωπικό Διαχείρισης Κυκλοφορίας	45	17,5	22,7	3,38
	Τεχνικό Προσωπικό	16	23,4	26,2	6,54
Εργασιακή ικανοποίηση**	Οδηγός	299	60,2	23,9	1,38
	Προσωπικό Ελέγχου/Είσπραξης Κομίστρου	29	52,1	15,7	2,92
	Διοικητικό Προσωπικό	50	36,1	17,0	2,41
	Προσωπικό Διαχείρισης Κυκλοφορίας	45	40,8	17,0	2,53
	Τεχνικό Προσωπικό	16	44,4	23,2	5,80

Πίνακας Α3.11. Μ.Ο. Ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας (συνέπειες) COPSOQ-III ανά κατηγορία εργασίας

Μεταβλητές	Κατηγορία εργασίας	N	Μ.Ο.	ΤΑ	ΤΣ
Αυτοαξιολόγηση υγείας*	Οδηγός	299	29,1	19,9	1,15
	Προσωπικό Ελέγχου/Είσπραξης Κομίστρου	29	30,7	26,9	4,99
	Διοικητικό Προσωπικό	50	24,2	18,3	2,59
	Προσωπικό Διαχείρισης Κυκλοφορίας	45	24,0	15,1	2,26
	Τεχνικό Προσωπικό	16	16,3	18,2	4,55
Επαγγελματική εξουθένωση**	Οδηγός	299	55,2	18,7	1,08
	Προσωπικό Ελέγχου/Είσπραξης Κομίστρου	29	62,6	16,4	3,05
	Διοικητικό Προσωπικό	50	46,7	16,3	2,31
	Προσωπικό Διαχείρισης Κυκλοφορίας	45	49,0	18,9	2,81
	Τεχνικό Προσωπικό	16	48,1	17,1	4,28
Εργασιακή δέσμευση**	Οδηγός	299	44,1	19,9	1,15
	Προσωπικό Ελέγχου/Είσπραξης Κομίστρου	29	41,4	21,4	3,98
	Διοικητικό Προσωπικό	50	35,2	17,4	2,47
	Προσωπικό Διαχείρισης Κυκλοφορίας	45	31,9	17,7	2,64
	Τεχνικό Προσωπικό	16	37,5	19,7	4,93

Σημείωση: * $p < 0,05$, ** $p < 0,001$

Όπως φαίνεται στον πίνακα 3.15, ο έλεγχος ANOVA έδειξε ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ τουλάχιστον δύο διαφορετικών εργασιακών ομάδων, στους μέσους όρους των ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Συγκεκριμένα, επισημάνθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές για την *Πρόθεση αποχώρησης* ($F(4, 434) = [4,356]$, $p = 0,002$), για την *Εργασιακή ικανοποίηση* ($F(4, 434) = [18,895]$, $p < 0,001$), για την *Αυτοαξιολόγηση υγείας* ($F(4, 434) = [2,654]$, $p = 0,033$), για την *Επαγγελματική*

εξουθένωση ($F(4, 434) = [5,152]$, $p < 0,001$) και για την *Εργασιακή δέσμευση* ($F(4, 434) = [5,565]$, $p < 0,001$).). Άρα για όλους τους εξεταζόμενους κινδύνους η ερευνητική υπόθεση ότι οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι διαφέρουν ανά εργασία, δε μπορεί να απορριφθεί.

Σύμφωνα με το Tukey's HSD Test για πολλαπλές συγκρίσεις ο μέσος όρος της *Πρόθεσης αποχώρησης* διέφερε σημαντικά μεταξύ των Οδηγών και του Προσωπικού διαχείρισης κυκλοφορίας ($p = 0,005$). Δεν υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους της *Πρόθεσης αποχώρησης* μεταξύ των υπολοίπων κατηγοριών.

Περισσότερες ήταν οι στατιστικά σημαντικές διαφορές που προέκυψαν στους μέσους όρους του ψυχοκοινωνικού κινδύνου από την *Εργασιακή ικανοποίηση*. Ο μέσος όρος της *Εργασιακής ικανοποίησης* διέφερε σημαντικά μεταξύ των Οδηγών και του Διοικητικού προσωπικού ($p < 0,001$), των Οδηγών και του Προσωπικού διαχείρισης κυκλοφορίας ($p < 0,001$) και των Οδηγών και του Τεχνικού προσωπικού ($p = 0,04$). Στατιστικά σημαντικές διαφορές παρατηρήθηκαν και μεταξύ του Προσωπικού Ελέγχου/Είσπραξης κομίστρου και του Διοικητικού προσωπικού ($p = 0,02$). Δεν υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους της *Εργασιακής ικανοποίησης* μεταξύ των υπολοίπων κατηγοριών.

Αντίστοιχες σε αριθμό ήταν οι στατιστικά σημαντικές διαφορές που προέκυψαν στους μέσους όρους της Επαγγελματικής εξουθένωσης, με τη διαφορά ότι σε αυτόν τον ψυχοκοινωνικό κίνδυνο η εργασιακή κατηγορία του Προσωπικού ελέγχου/είσπραξης κομίστρου βρίσκεται πιο ψηλά από τους οδηγούς. Για την ακρίβεια, ο μέσος όρος της *Επαγγελματικής εξουθένωσης* διέφερε σημαντικά μεταξύ των Οδηγών και του Διοικητικού προσωπικού ($p = 0,02$). Στατιστικά σημαντικές διαφορές παρατηρήθηκαν μεταξύ του Προσωπικού ελέγχου/είσπραξης κομίστρου και του Διοικητικού προσωπικού ($p = 0,002$) και του Προσωπικού ελέγχου/είσπραξης κομίστρου και του Προσωπικού διαχείρισης κυκλοφορίας ($p = 0,02$). Δεν υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους της *Επαγγελματικής εξουθένωσης* μεταξύ των υπολοίπων κατηγοριών.

Τέλος, στον ψυχοκοινωνικό κίνδυνο από την *Εργασιακή δέσμευση*, επισημάνθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των Οδηγών και του

Διοικητικού προσωπικού ($p = 0,02$) και μεταξύ των Οδηγών και του Προσωπικού διαχείρισης κυκλοφορίας ($p < 0,001$). Δεν υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους της *Εργασιακής δέσμευσης* μεταξύ των υπολοίπων κατηγοριών.

Η ανάλυση συνεχίζεται με την εξέταση των μέσων όρων των δεικτών ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία, αλλά και από τους κοινωνιοψυχολογικούς δείκτες που συμπεριλήφθηκαν στο ερωτηματολόγιο της έρευνας. Τα αποτελέσματα των μέσων όρων ανά κατηγορία εργασίας παρατίθενται συνολικά στον πίνακα Α3.12.

Πίνακας Α3.12. Μ.Ο. κοινωνιοψυχολογικών δεικτών και δεικτών ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία ανά κατηγορία εργασίας

Κατηγορία εργασίας		N	Μ.Ο.	ΤΑ	ΤΣ
Job_Strain_Demand_Control (Karasek, 1979)*	Οδηγός	299	1,731	1,587	0,0918
	Προσωπικό Ελέγχου/Είσπραξης Κομίστρου	29	1,680	1,407	0,2613
	Διοικητικό Προσωπικό	50	1,126	0,941	0,1331
	Προσωπικό Διαχείρισης Κυκλοφορίας	45	1,186	0,981	0,1462
	Τεχνικό Προσωπικό	16	1,604	1,213	0,3032
ERI_Effort_Reward (Siegrist, 1998)**	Οδηγός	299	2,019	1,705	0,0985
	Προσωπικό Ελέγχου/Είσπραξης Κομίστρου	29	1,487	0,603	0,1122
	Διοικητικό Προσωπικό	50	0,731	0,503	0,0712
	Προσωπικό Διαχείρισης Κυκλοφορίας	45	1,012	0,409	0,061
	Τεχνικό Προσωπικό	16	1,335	0,841	0,072
JDR_Strain (Demerouti et al., 2001)**	Οδηγός	299	46,619	17,35	1,003
	Προσωπικό Ελέγχου/Είσπραξης Κομίστρου	29	44,200	13,714	2,546

Πίνακας Α3.12. Μ.Ο. κοινωνιοψυχολογικών δεικτών και δεικτών ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία ανά κατηγορία εργασίας

	Κατηγορία εργασίας	N	Μ.Ο.	ΤΑ	ΤΣ
JDR_Risk factors**	Διοικητικό Προσωπικό	50	29,815	12,485	1,765
	Προσωπικό Διαχείρισης Κυκλοφορίας	45	32,145	11,607	1,730
	Τεχνικό Προσωπικό	16	34,019	13,663	3,415
	Οδηγός	299	1,034	0,665	0,038
	Προσωπικό Ελέγχου/Είσπραξης Κομίστρου	29	0,870	0,333	0,062
	Διοικητικό Προσωπικό	50	0,490	0,342	0,483
	Προσωπικό Διαχείρισης Κυκλοφορίας	45	0,610	0,228	0,339
	Τεχνικό Προσωπικό	16	0,784	0,425	0,106
	Οδηγός	299	3,645	1,801	0,1041
Οργανωσιακή ταύτιση**	Προσωπικό Ελέγχου/Είσπραξης Κομίστρου	29	3,814	1,529	0,2839
	Διοικητικό Προσωπικό	50	4,752	1,357	0,1920
	Προσωπικό Διαχείρισης Κυκλοφορίας	45	4,764	1,357	0,2023
	Τεχνικό Προσωπικό	16	4,088	2,105	0,5263
	Οδηγός	299	4,717	1,317	0,0761
Σχετική Αποστέρηση**	Προσωπικό Ελέγχου/Είσπραξης Κομίστρου	29	4,284	1,189	0,2209
	Διοικητικό Προσωπικό	50	3,631	0,917	0,1297
	Προσωπικό Διαχείρισης Κυκλοφορίας	45	3,558	1,144	0,1706
	Τεχνικό Προσωπικό	16	4,231	1,613	0,4032
	Οδηγός	299	4,717	1,317	0,0761

Σημείωση: * $p < 0,05$, ** $p < 0,001$

Όπως φαίνεται στον πίνακα 3.17, ο έλεγχος ANOVA έδειξε ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ τουλάχιστον δύο διαφορετικών εργασιακών ομάδων, στους μέσους όρους των εξεταζόμενων δεικτών. Συγκεκριμένα, επισημάνθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές για τον δείκτη *Job Strain* του μοντέλου Απαιτήσεων-Ελέγχου στην εργασία ($F(4, 434) = [2,88]$, $p = 0,023$), για τον δείκτη *Effort-Reward Imbalance* του μοντέλου Ανισορροπίας Προσπάθειας-Ανταμοιβών ($F(4, 434) = [12,23]$, $p < 0,001$), για τον δείκτη *Εργασιακής πίεσης* του μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων της εργασίας ($F(4, 434) = [18.68]$, $p < 0,001$), για τον δείκτη *Ψυχοκοινωνικών κινδύνων* εργασίας ($F(4, 434) = [13,23]$, $p < 0,001$), για την *Οργανωσιακή ταύτιση* ($F(4, 434) = [7,69]$, $p < 0,001$) και για τον δείκτη *Σχετικής αποστέρησης* ($F(4, 434) = [14,37]$, $p < 0,001$).). Άρα για όλους τους εξεταζόμενους δείκτες η ερευνητική υπόθεση ότι οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι διαφέρουν ανά εργασία, δε μπορεί να απορριφθεί.

Από τον έλεγχο για τον εντοπισμό των διαφορών μεταξύ των κατηγοριών εργασίας των συμμετεχόντων παρατηρήθηκε ότι ο μέσος όρος του δείκτη *Effort-Reward Imbalance* διέφερε σημαντικά μεταξύ των Οδηγών και του Διοικητικού προσωπικού ($p < 0,001$) και μεταξύ των Οδηγών και του Προσωπικού διαχείρισης κυκλοφορίας ($p < 0,001$). Δεν υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους του δείκτη *Effort-Reward Imbalance* μεταξύ των υπολοίπων κατηγοριών.

Παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στον μέσο όρο του δείκτη *Strain effects* του μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων της Εργασίας μεταξύ των Οδηγών και του Διοικητικού προσωπικού ($p < 0,001$) και μεταξύ των Οδηγών και του Προσωπικού διαχείρισης κυκλοφορίας ($p < 0,001$). Στατιστικά σημαντική διαφορά προέκυψε και μεταξύ του Προσωπικού ελέγχου/είσπραξης κομίστρου και του Διοικητικού προσωπικού ($p < 0,001$) και μεταξύ του Προσωπικού ελέγχου/είσπραξης κομίστρου και του Προσωπικού διαχείρισης κυκλοφορίας ($p = 0,014$). Δεν υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους του δείκτη *Strain effects* του μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων της Εργασίας μεταξύ των υπολοίπων κατηγοριών.

Παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στον μέσο όρο του δείκτη *Ψυχοκοινωνικών παραγόντων κινδύνου* του μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων της Εργασίας

μεταξύ των Οδηγών και του Διοικητικού προσωπικού ($p < 0,001$) και μεταξύ των Οδηγών και του Προσωπικού διαχείρισης κυκλοφορίας ($p < 0,001$). Στατιστικά σημαντική διαφορά προέκυψε και μεταξύ του Προσωπικού ελέγχου/είσπραξης κομίστρου και του Διοικητικού προσωπικού ($p = 0,04$). Δεν υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους του δείκτη *Ψυχοκοινωνικών παραγόντων κινδύνου* του μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων της Εργασίας μεταξύ των υπολοίπων κατηγοριών.

Στον μέσο όρο της *Οργανωσιακής ταύτισης* παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των Οδηγών και του Διοικητικού προσωπικού ($p < 0,001$) και μεταξύ των Οδηγών και του Προσωπικού διαχείρισης κυκλοφορίας ($p < 0,001$). Δεν υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους του δείκτη *Οργανωσιακής ταύτισης* μεταξύ των υπολοίπων κατηγοριών.

Στον δείκτη *Σχετικής αποστέρησης* παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους μεταξύ των Οδηγών και του Διοικητικού προσωπικού ($p < 0,001$) και μεταξύ των Οδηγών και του Προσωπικού διαχείρισης κυκλοφορίας ($p < 0,001$). Δεν υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους του δείκτη *Σχετικής αποστέρησης* μεταξύ των υπολοίπων κατηγοριών.

Εξετάζοντας συνολικά τους παραπάνω ελέγχους διαφορών μεταξύ των επιμέρους κατηγοριών εργασίας μπορούμε να συνάγουμε με αρκετή σιγουριά το συμπέρασμα ότι η εργασία των οδηγών είναι πιο επιβαρυνμένη από ψυχοκοινωνικούς παράγοντες και διαφέρει σημαντικά από όλες τις άλλες κατηγορίες εργασίας. Ειδικότερα οι μεγαλύτερες διαφορές είναι με το Διοικητικό προσωπικό και εν συνεχεία με το Προσωπικό διαχείρισης κυκλοφορίας. Από την άλλη βρίσκεται σχετικά εγγύτερα ως προς τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους και τις συνέπειές τους με την κατηγορία του Προσωπικού ελέγχου/είσπραξης κομίστρου.

Έλεγχος διαφορών στους δείκτες ΨΚΕ μεταξύ εργαζομένων σε διαφορετικές πόλεις. Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε στατιστικός έλεγχος one-way ANOVA για να συγκριθεί η επίδραση της περιοχής απασχόλησης στην εκτίμηση των ΨΚΕ. Η ερευνητική υπόθεση είναι ότι η εκτίμηση κινδύνου των επιμέρους ψυχοκοινωνικών παραγόντων θα είναι διαφορετική ανάλογα με την περιοχή εργασίας των συμμετεχόντων. Στον πίνακα

A3.13 παρατίθενται τα μέσοι όροι των ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας που περιλαμβάνονται στο COPSQ-III ανά πόλη (Αθήνα, Θεσσαλονίκη, άλλη πόλη).

Πίνακας Α3.13. Μέσοι όροι ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας COPSQ-III ανά πόλη

Μεταβλητή	Πόλη	N	M.O.	T.A.	TΣ
Ρυθμός εργασίας**	Αθήνα	283	65,95	18,84	1,120
	Θεσσαλονίκη	69	59,42	21,48	2,586
	Άλλη πόλη	87	53,30	19,58	2,099
Ποσοτικές απαιτήσεις**	Αθήνα	283	46,85	19,09	1,135
	Θεσσαλονίκη	69	42,39	19,27	2,319
	Άλλη πόλη	87	29,79	19,42	2,083
Συναισθηματικές απαιτήσεις	Αθήνα	283	56,14	26,91	1,600
	Θεσσαλονίκη	69	55,25	27,57	3,319
	Άλλη πόλη	87	56,75	28,07	3,009
Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής	Αθήνα	283	49,77	23,38	1,390
	Θεσσαλονίκη	69	44,36	22,39	2,696
	Άλλη πόλη	87	45,65	22,88	2,453
Επιρροή/Έλεγχος (ως κίνδυνος)**	Αθήνα	283	66,22	23,00	1,367
	Θεσσαλονίκη	69	57,00	24,41	2,938
	Άλλη πόλη	87	53,54	20,28	2,174
Σαφήνεια ρόλου (ως κίνδυνος)*	Αθήνα	283	32,77	24,46	1,454
	Θεσσαλονίκη	69	25,60	21,69	2,611
	Άλλη πόλη	87	26,82	18,70	2,004
Σύγκρουση Ρόλου/Αρμοδιοτήτων	Αθήνα	283	64,84	25,46	1,513
	Θεσσαλονίκη	69	60,99	23,33	2,809
	Άλλη πόλη	87	62,74	26,77	2,870
Ποιότητα ηγεσίας (ως κίνδυνος)**	Αθήνα	283	68,44	23,39	1,390
	Θεσσαλονίκη	69	55,80	27,04	3,255
	Άλλη πόλη	87	65,01	25,81	2,767
Εργασιακός εκφοβισμός	Αθήνα	283	22,70	23,28	1,384
	Θεσσαλονίκη	69	25,00	28,28	3,404
	Άλλη πόλη	87	28,16	24,50	2,627
Σεξουαλική παρενόχληση	Αθήνα	283	1,94	8,72	0,518
	Θεσσαλονίκη	69	3,26	9,50	1,144

Πίνακας Α3.13. Μέσοι όροι ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας COPSOQ-III ανά πόλη

Μεταβλητή	Πόλη	N	M.O.	T.A.	ΤΣ
Κοινωνική Υποστήριξη από Συναδέλφους (ως κίνδυνος)	Άλλη πόλη	87	3,16	9,95	1,066
	Αθήνα	282	38,30	16,95	1,009
	Θεσσαλονίκη	69	36,35	18,36	2,210
	Άλλη πόλη	87	42,91	22,47	2,409
Κοινωνική Υποστήριξη από Προϊστάμενο/η (ως κίνδυνος)**	Αθήνα	282	49,82	20,50	1,221
	Θεσσαλονίκη	69	38,13	23,29	2,804
	Άλλη πόλη	87	50,84	26,66	2,858
Αίσθηση (Συναδελφικής) Κοινότητας (ως κίνδυνος)	Αθήνα	282	17,86	16,18	0,964
	Θεσσαλονίκη	69	15,94	18,05	2,173
	Άλλη πόλη	87	19,54	19,51	2,091
Οργανωσιακή (Κάθετη) Εμπιστοσύνη (ως κίνδυνος)**	Αθήνα	283	53,62	26,74	1,589
	Θεσσαλονίκη	69	39,31	20,03	2,411
	Άλλη πόλη	87	52,59	27,44	2,941
Οργανωσιακή Δικαιοσύνη (ως κίνδυνος)**	Αθήνα	283	58,61	26,80	1,593
	Θεσσαλονίκη	69	43,66	25,15	3,028
	Άλλη πόλη	87	62,64	29,19	3,130
Αναγνώριση (ως κίνδυνος)**	Αθήνα	283	66,87	29,93	1,779
	Θεσσαλονίκη	69	52,54	31,84	3,833
	Άλλη πόλη	87	59,20	33,70	3,613
Εργασιακή ανασφάλεια	Αθήνα	283	40,34	29,60	1,760
	Θεσσαλονίκη	69	37,44	28,78	3,465
	Άλλη πόλη	87	45,40	31,54	3,381
Βία και παρενόχληση από τρίτους**	Αθήνα	283	36,38	23,56	1,401
	Θεσσαλονίκη	69	31,64	25,66	3,089
	Άλλη πόλη	87	22,19	18,22	1,953

Σημείωση: * $p < 0,05$, ** $p < 0,001$

Πραγματοποιήθηκε έλεγχος ANOVA, ο οποίος έδειξε ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ τουλάχιστον δύο διαφορετικών εργασιακών ομάδων,

στους μέσους όρους των ψυχοκοινωνικών αυτών παραγόντων. Συγκεκριμένα, επισημάνθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές για τον Ρυθμό Εργασίας ($F(2, 436) = [15,07]$, $p < 0,001$), για τις Ποσοτικές Απαιτήσεις ($F(2, 436) = [26,32]$, $p < 0,001$), για τον ψυχοκοινωνικό κίνδυνο της Επιρροής ($F(2, 436) = [12,56]$, $p < 0,001$), για τη Σαφήνεια Ρόλου ($F(2, 436) = [4,06]$, $p < 0,02$), για την Ποιότητα Ηγεσίας ($F(2, 436) = [7,45]$, $p < 0,001$), για την Κοινωνική Υποστήριξη από Προϊστάμενο/η ($F(2, 435) = [8,39]$, $p < 0,001$), για την Οργανωσιακή Εμπιστοσύνη (κάθετα) ($F(2, 436) = [8,6]$, $p < 0,001$), για την Οργανωσιακή Εμπιστοσύνη ($F(2, 436) = [10,79]$, $p < 0,001$), για την Αναγνώριση ($F(2, 436) = [6,79]$, $p < 0,001$) και για τη Βία και Παρενόχληση από τρίτους ($F(2, 436) = [12,81]$, $p < 0,001$). Κατά συνέπεια για αυτούς τους δέκα ψυχοκοινωνικούς παράγοντες, η ερευνητική υπόθεση ότι οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι διαφέρουν ανά περιοχή εργασίας, δε μπορεί να απορριφθεί. Για τους υπόλοιπους 8 ψυχοκοινωνικούς παράγοντες, απορρίπτεται η ερευνητική υπόθεση.

Στη συνέχεια χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό τεστ Tukey's HSD post-hoc για τον εντοπισμό των διαφορών ανά ψυχοκοινωνικό παράγοντα μεταξύ των περιοχών εργασίας των συμμετεχόντων. Ο μέσος όρος του Ρυθμού Εργασίας διέφερε σημαντικά μεταξύ των εργαζομένων στην Αθήνα και των εργαζομένων στη Θεσσαλονίκη και σε άλλες πόλεις ($p = 0,02$ και $p = 0,001$ αντίστοιχα).

Ο μέσος όρος των Ποσοτικών Απαιτήσεων διέφερε σημαντικά μεταξύ των εργαζομένων στην Αθήνα και των εργαζομένων σε άλλες πόλεις ($p = 0,001$), όπως και μεταξύ των εργαζομένων στη Θεσσαλονίκη και των εργαζομένων σε άλλες πόλεις ($p = 0,001$). Ο έλεγχος έδειξε ότι ο μέσος όρος του δείκτη Επιρροής-Ελέγχου διέφερε σημαντικά μεταξύ των εργαζομένων στην Αθήνα και των εργαζομένων στη Θεσσαλονίκη και σε άλλες πόλεις ($p = 0,007$ και $p = 0,001$ αντίστοιχα). Ο μέσος όρος της Σαφήνειας ρόλου διέφερε σημαντικά μεταξύ των εργαζομένων στην Αθήνα και των εργαζομένων στη Θεσσαλονίκη ($p = 0,001$). Ο μέσος όρος της Κοινωνικής Υποστήριξης από Προϊστάμενο/η διέφερε σημαντικά μεταξύ των εργαζομένων στην Αθήνα και των εργαζομένων σε άλλες πόλεις ($p = 0,001$), όπως και μεταξύ των εργαζομένων στη Θεσσαλονίκη και των εργαζομένων σε άλλες πόλεις ($p = 0,001$). Το ίδιο ισχύει για τους

δείκτες Οργανωσιακής Εμπιστοσύνης (κάθετα), Οργανωσιακής Δικαιοσύνης και Βίας και Παρενόχλησης από τρίτους. Τέλος, ο μέσος όρος του δείκτη Αναγνώριση διέφερε σημαντικά μεταξύ των εργαζομένων στην Αθήνα και των εργαζομένων στη Θεσσαλονίκη ($p = 0,002$). Δεν διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στις υπόλοιπες κατηγορίες εργασίας.

Η ανάλυση συνεχίζεται με την εξέταση των μέσων όρων των ψυχοκοινωνικών κινδύνων-συνεπειών, που περιλαμβάνει το εργαλείο COPSOQ-III, ανά περιοχή εργασίας. Τα αποτελέσματα των μέσων όρων παρατίθενται συνολικά στον πίνακα Α3.14.

Πίνακας Α3.14. Μ.Ο. Ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας (συνέπειες) COPSOQ-III ανά πόλη εργασίας

Μεταβλητή	Πόλη	N	Μ.Ο.	Τ.Α.	ΤΣ
Πρόθεση αποχώρησης**	Αθήνα	283	35,0	32,6	1,94
	Θεσσαλονίκη	69	25,7	30,8	3,70
	Άλλη πόλη	87	21,3	23,4	2,51
Εργασιακή Ικανοποίηση (ως κίνδυνος)**	Αθήνα	283	59,0	22,7	1,35
	Θεσσαλονίκη	69	46,5	23,3	2,81
	Άλλη πόλη	87	45,4	24,0	2,57
Αυτοαξιολόγηση υγείας**	Αθήνα	283	30,8	20,1	1,19
	Θεσσαλονίκη	69	25,8	20,2	2,43
	Άλλη πόλη	87	18,7	16,0	1,71
Επαγγελματική εξουθένωση	Αθήνα	283	54,9	18,5	1,10
	Θεσσαλονίκη	69	50,8	19,2	2,31
	Άλλη πόλη	87	52,5	18,2	1,95
Εργασιακή δέσμευση (ως κίνδυνος)**	Αθήνα	283	45,8	19,2	1,14
	Θεσσαλονίκη	69	32,7	17,3	2,08
	Άλλη πόλη	87	34,1	19,9	2,14

Σημείωση: * $p < 0,05$, ** $p < 0,001$

Όπως φαίνεται στον πίνακα 3.21, ο έλεγχος ANOVA έδειξε ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ τουλάχιστον δύο διαφορετικών εργασιακών ομάδων,

στους μέσους όρους των ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Συγκεκριμένα, επισημάνθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές για την Πρόθεση αποχώρησης ($F(4, 436) = [7,76]$, $p = 0,001$), για την Εργασιακή ικανοποίηση ($F(2, 436) = [16,24]$, $p < 0,001$), για την Αυτοαξιολόγηση υγείας ($F(2, 436) = [13,32]$, $p = 0,001$) και για την Εργασιακή δέσμευση ($F(2, 436) = [20,95]$, $p < 0,001$). Άρα για όλους τους εξεταζόμενους κινδύνους η ερευνητική υπόθεση ότι οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι διαφέρουν ανά πόλη απασχόλησης, δε μπορεί να απορριφθεί.

Χρησιμοποιήθηκε στη συνέχεια το στατιστικό τεστ Tukey's HSD post-hoc για τον εντοπισμό των διαφορών ανά ψυχοκοινωνικό κίνδυνο μεταξύ των πόλεων εργασίας των συμμετεχόντων. Σύμφωνα με τον στατιστικό έλεγχο, ο μέσος όρος της Πρόθεσης Αποχώρησης διέφερε σημαντικά μεταξύ των απασχολούμενων στην Αθήνα και των απασχολούμενων σε άλλες πόλεις ($p < 0,001$). Διαπιστώθηκε ακόμη ότι ο μέσος όρος του δείκτη κινδύνου από την Εργασιακή Ικανοποίηση διέφερε σημαντικά μεταξύ των εργαζομένων στην Αθήνα και των εργαζομένων στη Θεσσαλονίκη και σε άλλες πόλεις ($p = 0,001$ και $p = 0,001$ αντίστοιχα). Ο μέσος όρος του δείκτη Αυτοαξιολόγησης Υγείας διέφερε σημαντικά μεταξύ των εργαζομένων στην Αθήνα και των εργαζομένων σε άλλες πόλεις ($p = 0,001$). Τέλος, ο μέσος όρος του δείκτη κινδύνου από την Εργασιακή Δέσμευση διέφερε σημαντικά μεταξύ των εργαζομένων στην Αθήνα και των εργαζομένων στη Θεσσαλονίκη και σε άλλες πόλεις ($p = 0,001$ και $p = 0,001$ αντίστοιχα).

Η σύγκριση των μέσων όρων συνεχίζεται με δύο ακόμη ψυχοκοινωνικούς παράγοντες, οι οποίοι όμως δεν περιλαμβάνονταν στο ερωτηματολόγιο COPSQ-III: την Ανάγκη για ξεκούραση και την Αντίληψη εργασιακού κινδύνου. Στον πίνακα Α3.15 παρουσιάζονται οι μέσοι όροι των δύο παραγόντων ανά πόλη εργασίας.

Πίνακας Α3.15. Μ.Ο. ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας εκτός COPSQ ανά πόλη

	city	N	M.O.	ΤΑ	ΤΣ
Αντίληψη εργασιακού κινδύνου**	Αθήνα	283	4,09	2,058	0,1224
	Θεσσαλονίκη	69	3,88	2,044	0,2461
	Άλλη πόλη	87	3,12	1,762	0,1890
Ανάγκη για Ξεκούραση*	Αθήνα	283	50,75	26,982	1,6039

Πίνακας Α3.15. Μ.Ο. ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας εκτός COPSOQ ανά πόλη

	city	N	M.O.	TA	ΤΣ
	Θεσσαλονίκη	69	42,39	23,407	2,8178
	Άλλη πόλη	87	41,38	21,593	2,3150

Σημείωση: * $p < 0,05$, ** $p < 0,001$

Όπως φαίνεται στον επόμενο πίνακα, ο έλεγχος ANOVA έδειξε ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ εργαζομένων σε διαφορετικές πόλεις, στους μέσους όρους των ψυχοκοινωνικών αυτών κινδύνων εργασίας. Συγκεκριμένα, επισημάνθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές για την Αντίληψη Εργασιακού Κινδύνου ($F(4, 436) = [7,78]$, $p = 0,001$) και για την Ανάγκη για Ξεκούραση ($F(2, 436) = [6,21]$, $p < 0,001$). Άρα για όλους τους εξεταζόμενους κινδύνους η ερευνητική υπόθεση ότι οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι διαφέρουν ανά πόλη απασχόλησης, δε μπορεί να απορριφθεί.

Κατά τον στατιστικό έλεγχο των διαφορών στους μέσους όρους ανά ψυχοκοινωνικό κίνδυνο μεταξύ των πόλεων εργασίας των συμμετεχόντων, προέκυψε ότι ο μέσος όρος της Αντίληψης Εργασιακού Κινδύνου διέφερε σημαντικά μεταξύ των απασχολούμενων στην Αθήνα και των απασχολούμενων σε άλλες πόλεις ($p < 0,001$). Ο μέσος όρος του δείκτη Ανάγκη για Ξεκούραση διέφερε σημαντικά μεταξύ των απασχολούμενων στην Αθήνα και των απασχολούμενων τόσο στη Θεσσαλονίκη ($p = 0,04$) όσο και των απασχολούμενων σε άλλες πόλεις ($p = 0,008$).

Η ανάλυση ANOVA συνεχίστηκε με την εξέταση των μέσων όρων των δεικτών ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασίας, αλλά και από τους κοινωνιοψυχολογικούς δείκτες που συμπεριλήφθηκαν στο ερωτηματολόγιο της έρευνας. Τα αποτελέσματα των μέσων όρων ανά κατηγορία εργασίας παρατίθενται συνολικά στον πίνακα Α3.16.

Πίνακας Α3.16. Μ.Ο. κοινωνιοψυχολογικών δεικτών και δεικτών ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία, ανά πόλη

Δείκτης πίεσης στην εργασία	Πόλη	N	M.O.	TA	ΤΣ
JDR_Strain (Demerouti et al., 2001)**	Αθήνα	283	46,05	17,342	1,0309
	Θεσσαλονίκη	69	37,33	16,521	1,9889

Πίνακας Α3.16. Μ.Ο. κοινωνιοψυχολογικών δεικτών και δεικτών ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία, ανά πόλη

Δείκτης πίεσης στην εργασία	Πόλη	N	Μ.Ο.	ΤΑ	ΤΣ
	Άλλη πόλη	87	35,57	14,289	1,5320
ERI_Effort_Reward (Siegrist, 1998)*	Αθήνα	283	1,49	1,044	0,0621
	Θεσσαλονίκη	69	1,09	0,702	0,0845
	Άλλη πόλη	87	1,38	1,869	0,2004
Job_Strain_Demand_Control (Karasek, 1979)*	Αθήνα	283	1,78	1,609	0,0957
	Θεσσαλονίκη	69	1,34	1,289	0,1551
	Άλλη πόλη	87	1,21	0,886	0,0950
Οργανωσιακή Ταύτιση**	Αθήνα	283	3,59	1,725	0,1025
	Θεσσαλονίκη	69	4,56	1,643	0,1978
	Άλλη πόλη	87	4,46	1,712	0,1835
Σχετική Αποστέρηση**	Αθήνα	283	4,64	1,287	0,0765
	Θεσσαλονίκη	69	4,10	1,201	0,1446
	Άλλη πόλη	87	4,00	1,466	0,1572

Σημείωση: * $p < 0,05$, ** $p < 0,001$

Όπως φαίνεται στον πίνακα ο έλεγχος ANOVA έδειξε ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των εργαζομένων σε τουλάχιστον δύο διαφορετικές πόλεις, στους μέσους όρους των ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Συγκεκριμένα, επισημάνθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στον δείκτη πίεσης στην εργασία του μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία ($F(2, 436) = [17,29]$, $p < 0,001$), στον δείκτη πίεσης στην εργασία του μοντέλου Απαιτήσεων-Ελέγχου στην Εργασία ($F(2, 436) = [6,57]$, $p = 0,002$), στην Οργανωσιακή Ταύτιση ($F(2, 436) = [14,44]$, $p < 0,001$) και στη Σχετική Αποστέρηση ($F(2, 436) = [10,45]$, $p < 0,001$). Επίσης στατιστικά σημαντική -αν και οριακή- διαφορά παρατηρείται και στον δείκτη Ανισορροπίας Προσπάθειας-Ανταμοιβών ($F(2,$

436) = [17,29], $p = 0,047$), Άρα για όλες τις εξεταζόμενες μεταβλητές η ερευνητική υπόθεση ότι υπάρχουν διαφορές ανά πόλη απασχόλησης, δε μπορεί να απορριφθεί.

Σύμφωνα με τον post-hoc έλεγχο, ο μέσος όρος του δείκτη πίεσης στην εργασία του μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία διέφερε σημαντικά μεταξύ των απασχολούμενων στην Αθήνα και των απασχολούμενων στη Θεσσαλονίκη ($p < 0,001$) και σε άλλες πόλεις ($p < 0,001$). Ο μέσος όρος του δείκτη Πίεσης στην εργασία του μοντέλου Απαιτήσεων-Ελέγχου στην Εργασία διέφερε σημαντικά μεταξύ των απασχολούμενων στην Αθήνα και των απασχολούμενων σε άλλες πόλεις ($p = 0,004$). Παρατηρήθηκε ακόμη ότι ο μέσος όρος της Οργανωσιακής Ταύτισης και ο μέσος όρος της Σχετικής Αποστέρησης διέφεραν σημαντικά μεταξύ των εργαζομένων στην Αθήνα και των εργαζομένων στη Θεσσαλονίκη και σε άλλες πόλεις ($p < 0,001$ και $p < 0,001$ αντίστοιχα). Τέλος, το Tukey's HSD Test έδειξε ότι ο μέσος όρος του δείκτη Ανισορροπίας Προσπάθειας-Ανταμοιβών διέφερε σημαντικά μεταξύ των εργαζομένων στην Αθήνα και των εργαζομένων στη Θεσσαλονίκη ($p = 0,04$).

Εξετάζοντας συνολικά τους παραπάνω ελέγχους διαφορών μεταξύ των επιμέρους κατηγοριών εργασίας διαπιστώνεται ότι η εργασία στην Αθήνα και δευτερευόντως στη Θεσσαλονίκη συνοδεύεται από μεγαλύτερη επιβάρυνση σε ψυχοκοινωνικούς παράγοντες εργασίας και διαφέρει σημαντικά σε σχέση με την εργασία σε άλλες πόλεις της Ελλάδας.

Έλεγχος διαφορών στους δείκτες ΨΚΕ μεταξύ των εργαζομένων σε οργανισμούς αστικών συγκοινωνιών και σε εργαζομένους σε άλλες εταιρείες μεταφορών. Ο έλεγχος των διαφορών συνεχίστηκε με τη σύγκριση των τιμών στους ΨΚΕ μεταξύ των εργαζομένων που απασχολούνται σε οργανισμούς αστικών συγκοινωνιών και σε εργαζομένους που απασχολούνται σε άλλες εταιρείες μεταφορών. Η σύγκριση αυτή κρίθηκε σκόπιμη ως συνέχεια της πρώτης έρευνας, η οποία επικεντρώθηκε σε οργανισμούς αστικών συγκοινωνιών. Καθότι σκοπός της διατριβής είναι η μελέτη των ΨΚΕ στον χώρο των μεταφορών, είναι χρήσιμο να διαπιστωθεί εάν ο υποτομέας των αστικών συγκοινωνιών διαφοροποιείται σημαντικά σε σχέση με τους υπόλοιπους. Για τον έλεγχο των διαφορών χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό τεστ Welch, το οποίο

προτιμήθηκε έναντι του t-Test καθώς κατά τον έλεγχο των παραδοχών διαπιστώθηκε ότι οι διακυμάνσεις ήταν σημαντικά διαφορετικές για τις περισσότερες μεταβλητές. Ξεκινώντας με τα περιγραφικά στοιχεία, φαίνεται στον ακόλουθο πίνακα ότι για το σύνολο των ΨΚΕ οι εργαζόμενοι στις αστικές συγκοινωνίες (N=264) αξιολογούν υψηλότερα -σε κίνδυνο- τους εργασιακούς παράγοντες σε σχέση με τους εργαζόμενους σε άλλες εταιρείες μεταφορών (N=175). Μοναδική εξαίρεση αποτέλεσε ο δείκτης Σεξουαλικής Παρενόχλησης, στον οποίο οι εργαζόμενοι στις αστικές συγκοινωνίες είχαν χαμηλότερο μέσο όρο κινδύνου. Σημειώνεται ότι η κατάταξη στην κατηγορία αστικών συγκοινωνιών έγινε με βάση το όχημα (αστικά λεωφορεία, αστικά τρόλλεϋ, ΚΤΕΛ αστικών γραμμών) που συμπλήρωναν οι συμμετέχοντες στην αντίστοιχη ερώτηση του ερωτηματολογίου.

Το στατιστικό τεστ Welch για ανεξάρτητα δείγματα έδειξε ότι οι διαφορές ήταν στατιστικά σημαντικές για τις περισσότερες μεταβλητές και συγκεκριμένα για τον Ρυθμό Εργασίας $t(360,26) = 5,80$, $p < 0,001$, $d = 0,57$, για τις Ποσοτικές Απαιτήσεις $t(369,82) = 8,66$, $p < 0,001$, $d = 0,85$, για τις Συναισθηματικές Απαιτήσεις $t(322,49) = 3,62$, $p < 0,001$, $d = 0,36$, για τη Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής $t(339,46) = 5,35$, $p < 0,001$, $d = 0,53$, για την Επιρροή $t(405,39) = 7,02$, $p < 0,001$, $d = 0,68$, για τη Σαφήνεια Ρόλου $t(423,42) = 2,06$, $p = 0,04$, $d = 0,2$, για τις Συγκρούσεις ρόλου $t(355,6) = 3,17$, $p = 0,002$, $d = 0,31$, για την Ποιότητα Ηγεσίας $t(332,62) = 3,96$, $p < 0,001$, $d = 0,39$, για την Οργανωσιακή Δικαιοσύνη (κάθετα) $t(339,46) = 5,35$, $p < 0,001$, $d = 0,53$, για την Αναγνώριση $t(350,45) = 5,24$, $p < 0,001$, $d = 0,52$, για τη Βία και Παρενόχληση από τρίτους $t(387,97) = 13,06$, $p < 0,001$, $d = 1,27$, για την Πρόθεση Αποχώρησης $t(435,11) = 4,93$, $p < 0,001$, $d = 0,46$, για την Εργασιακή Ικανοποίηση $t(376,02) = 9,05$, $p < 0,001$, $d = 0,88$, για την Αυτοαξιολόγηση Υγείας $t(397,36) = 3,68$, $p < 0,001$, $d = 0,36$, για την Εργασιακή Δέσμευση $t(388,10) = 7,31$, $p < 0,001$, $d = 0,71$, για την Αντίληψη Εργασιακού Κινδύνου $t(410,75) = 10,53$, $p < 0,001$, $d = 1,01$, για την Ανάγκη για Ξεκούραση $t(372,41) = 8,29$, $p < 0,001$, $d = 0,81$, για τους δείκτες Πίεσης στην εργασία των θεωρητικών μοντέλων Απαιτήσεων-Ελέγχου στην Εργασία $t(432,29) = 5,29$, $p < 0,001$, $d = 0,49$, Ανισορροπίας Προσπάθειας-Ανταμοιβών $t(435,98) = 5,18$, $p < 0,001$, $d = 0,48$ και Απαιτήσεων-Πόρων

στην εργασία $t(417,85) = 8,37$, $p < 0,001$, $d = 0,8$, για τη Σχετική Αποστέρηση $t(359,58) = 6,53$, $p < 0,001$, $d = 0,64$ και για την Οργανωσιακή Ταύτιση $t(406,69) = 4,91$, $p < 0,001$, $d = -0,47$.

Πίνακας Α3.17. Μέσοι όροι ψυχοκοινωνικών κινδύνων και t-test μεταξύ εργαζομένων σε αστικές μεταφορές και μη

Μεταβλητή	Αστικές Μεταφορ ές	N	M.O.	ΤΑ	ΤΣ	t	df	p	Cohen's d
Ρυθμός εργασίας	Ναι	264	66,81	18,94	1,17	5,80	360,26	< ,001	0,568
	Όχι	175	55,79	19,87	1,50	0,00	0,00		
Ποσοτικές απαιτήσεις	Ναι	264	49,09	18,65	1,15	8,66	369,82	< ,001	0,845
	Όχι	175	33,24	18,87	1,43	0,00	0,00		
Συναισθηματικές απαιτήσεις	Ναι	264	60,04	24,57	1,51	3,62	322,49	< ,001	0,36
	Όχι	175	50,21	29,83	2,26	0,00	0,00		
Σύγκρουση Προσωπικής- Εργασιακής ζωής	Ναι	264	52,90	21,26	1,31	5,35	339,46	< ,001	0,528
	Όχι	175	40,88	24,15	1,83	0,00	0,00		
Επιρροή/Έλεγχος (ως κίνδυνος)	Ναι	264	68,15	23,32	1,44	7,02	405,39	< ,001	0,675
	Όχι	175	53,38	20,36	1,54	0,00	0,00		
Σαφήνεια ρόλου (ως κίνδυνος)	Ναι	264	32,23	25,03	1,54	2,06	423,42	0,040	0,196
	Όχι	175	27,81	19,81	1,50	0,00	0,00		
Σύγκρουση Ρόλου	Ναι	264	66,95	24,45	1,51	3,17	355,60	0,002	0,311

Πίνακας Α3.17. Μέσοι όροι ψυχοκοινωνικών κινδύνων και t-test μεταξύ εργαζομένων σε αστικές μεταφορές και μη

Μεταβλητή	Αστικές Μεταφορ ές	N	M.O.	ΤΑ	ΤΣ	t	df	p	Cohen's d
	Όχι	175	59,10	26,11	1,97	0,00	0,00		
Ποιότητα ηγεσίας (ως κίνδυνος)	Ναι	264	69,65	22,82	1,41	3,96	332,62	< ,001	0,392
	Όχι	175	59,93	26,62	2,01	0,00	0,00		
Εργασιακός εκφοβισμός	Ναι	264	23,01	23,67	1,46	-1,18	353,85	0,239	-0,116
	Όχι	175	25,86	25,45	1,92	0,00	0,00		
Σεξουαλική παρενόχληση	Ναι	264	1,89	7,31	0,00	-1,30	270,98	0,195	-0,132
	Όχι	175	3,14	11,25	0,00	0,00	0,00		
Κοινωνική Υποστήριξη από Συναδέλφους (ως κίνδυνος)	Ναι	264	39,96	16,80	1,03	1,41	316,81	0,159	0,141
	Όχι	174	37,31	20,68	1,57	0,00	0,00		
Κοινωνική Υποστήριξη από Προϊστάμενο/η (ως κίνδυνος)	Ναι	264	49,53	21,06	1,30	1,48	327,60	0,140	0,147
	Όχι	174	46,15	24,82	1,88	0,00	0,00		

Πίνακας Α3.17. Μέσοι όροι ψυχοκοινωνικών κινδύνων και t-test μεταξύ εργαζομένων σε αστικές μεταφορές και μη

Μεταβλητή	Αστικές Μεταφορ ές	N	M.O.	ΤΑ	ΤΣ	t	df	p	Cohen's d
Αίσθηση (Συναδελφικής) Κοινότητας (ως κίνδυνος)	Ναι	264	18,13	16,95	1,04	0,00	360,91	0,721	0,035
	Όχι	174	17,53	17,57	1,33	0,00	0,00		
Οργανωσιακή (Κάθετη) Εμπιστοσύνη (ως κίνδυνος)	Ναι	264	54,50	26,60	1,64	3,32	385,03	0,001	0,322
	Όχι	175	46,14	25,35	1,92	0,00	0,00		
Οργανωσιακή Δικαιοσύνη (ως κίνδυνος)	Ναι	264	59,09	26,86	1,65	1,87	356,47	0,062	0,184
	Όχι	175	54,00	28,59	2,16	0,00	0,00		
Αναγνώριση (ως κίνδυνος)	Ναι	264	69,41	29,40	1,81	5,24	350,45	< ,001	0,515
	Όχι	175	53,57	32,02	2,42	0,00	0,00		
Εργασιακή ανασφάλεια	Ναι	264	40,40	28,55	1,76	0,00	343,80	0,680	-0,04
	Όχι	175	41,62	31,90	2,41	0,00	0,00		
Βία και παρενόχληση από τρίτους	Ναι	264	42,89	20,55	1,27	13,06	387,97	< ,001	1,265
	Όχι	175	17,64	19,35	1,46	0,00	0,00		

Πίνακας Α3.17. Μέσοι όροι ψυχοκοινωνικών κινδύνων και t-test μεταξύ εργαζομένων σε αστικές μεταφορές και μη

Μεταβλητή	Αστικές Μεταφορ ές	N	M.O.	ΤΑ	ΤΣ	t	df	p	Cohen's d
Πρόθεση αποχώρησης	Ναι	264	36,27	34,07	2,10	4,93	435,11	< ,001	0,464
	Όχι	175	22,57	24,11	1,82	0,00	0,00		
Εργασιακή Ικανοποίηση (ως κίνδυνος)	Ναι	264	62,07	22,05	1,36	9,05	376,02	< ,001	0,881
	Όχι	175	42,76	21,77	1,65	0,00	0,00		
Αυτοαξιολόγηση υγείας	Ναι	264	30,38	20,37	1,25	3,68	397,36	< ,001	0,355
	Όχι	175	23,49	18,44	1,39	0,00	0,00		
Επαγγελματική εξουθένωση	Ναι	264	55,11	18,43	1,13	1,81	368,37	0,071	0,177
	Όχι	175	51,83	18,74	1,42	0,00	0,00		
Εργασιακή δέσμευση (ως κίνδυνος)	Ναι	264	46,72	19,32	1,19	7,31	388,10	< ,001	0,708
	Όχι	175	33,43	18,18	1,37	0,00	0,00		
Job_Strain_Demand_Cont rol	Ναι	264	1,86	1,66	0,00	5,29	432,29	< ,001	0,49
	Όχι	175	1,20	0,00	0,00	0,00	0,00		
ERI_Effort_Reward	Ναι	264	1,62	1,37	0,00	5,18	435,98	< ,001	0,482
	Όχι	175	1,07	0,00	0,00	0,00	0,00		
JDR_Strain	Ναι	264	47,64	17,30	1,07	8,37	417,85	< ,001	0,799
	Όχι	175	35,00	14,17	1,07	0,00	0,00		

Πίνακας Α3.17. Μέσοι όροι ψυχοκοινωνικών κινδύνων και t-test μεταξύ εργαζομένων σε αστικές μεταφορές και μη

Μεταβλητή	Αστικές Μεταφορές	N	M.O.	ΤΑ	ΤΣ	t	df	p	Cohen's d
Σχετική Αποστέρηση	Ναι	264	4,76	1,25	0,00	6,53	359,58	< ,001	0,639
	Όχι	175	3,93	1,32	0,00	0,00	0,00		
Οργανωσιακή Ταύτιση	Ναι	264	3,60	1,81	0,00	-4,91	406,69	< ,001	-0,472
	Όχι	175	4,39	1,57	0,00	0,00	0,00		
Αντίληψη εργασιακού κινδύνου	Ναι	264	4,59	1,94	0,00	10,53	410,75	< ,001	1,010
	Όχι	175	2,77	1,65	0,00	0,00	0,00		
Ανάγκη για Ξεκούραση	Ναι	264	55,30	23,96	1,48	8,29	372,41	< ,001	0,808
	Όχι	175	35,93	24,00	1,81	0,00	0,00		

Σημείωση: Welch's t-test.

Εκτός από το γεγονός ότι οι περισσότερες διαφορές ήταν στατιστικά σημαντικές, από την εξέταση του δείκτη Cohen's d διαπιστώνεται ότι πολλές από αυτές τις επιδράσεις ήταν μέτριου ($0,5 \leq d < 0,8$) και μεγάλου μεγέθους ($d \geq 0,8$) (Cohen, 1988). Συνολικά καταδείχθηκε ότι η ερευνητική υπόθεση ότι ο τομέας των Αστικών Συγκοινωνιών διαφέρει σημαντικά ως προς τους ΨΚΕ από άλλους τομείς των μεταφορών δε μπορεί να απορριφθεί. Ισχυρότερες επιδράσεις στις διαφορές αναγνωρίστηκαν στο δείκτη Βίας και Παρενόχλησης από τρίτους, στην Αντίληψη Εργασιακού Κινδύνου, στην Εργασιακή Ικανοποίηση, στις Ποσοτικές Απαιτήσεις και στην Ανάγκη για Ξεκούραση.

Έλεγχος διαφορών στους δείκτες ΨΚΕ μεταξύ εργαζομένων διαφορετικών ηλικιακών ομάδων. Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε στατιστικός έλεγχος one-way ANOVA για να συγκριθεί η επίδραση της ηλικίας στην εκτίμηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας. Η ερευνητική υπόθεση είναι ότι η εκτίμηση κινδύνου των επιμέρους ψυχοκοινωνικών παραγόντων θα είναι διαφορετική ανάλογα με την ηλικιακή ομάδα των συμμετεχόντων. Στον πίνακα Α3.18 παρατίθενται οι μέσοι όροι των ψυχοκοινωνικών εργασίας που περιλαμβάνονται στο COPSQ-III ανά ηλικιακή ομάδα. Από τα αποτελέσματα φαίνεται ότι η ηλικιακή ομάδα των 55 ετών και άνω παρουσιάζει τους υψηλότερους μέσους όρους κινδύνου στη συντριπτική πλειοψηφία των ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας.

Πίνακας Α3.18. Μ.Ο. ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας COPSQ-III ανά ηλικιακή ομάδα

Ψυχοκοινωνικός παράγοντας κινδύνου	Ηλικιακή Ομάδα	N	Μ.Ο.	Τ.Α.	ΤΣ
Ρυθμός εργασίας	Μέχρι και 24 ετών	8	64,06	16,95	5,994
	25-34 ετών	33	59,47	22,10	3,848
	35-44 ετών	116	59,70	22,00	2,043
	45-54 ετών	213	63,62	18,64	1,277
	55 ετών ή παραπάνω	69	64,49	19,95	2,402
Ποσοτικές απαιτήσεις*	Μέχρι και 24 ετών	8	33,33	21,36	7,553
	25-34 ετών	33	40,66	20,70	3,604

Πίνακας Α3.18. Μ.Ο. ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας COPSOQ-III ανά ηλικιακή ομάδα

Ψυχοκοινωνικός παράγοντας κινδύνου	Ηλικιακή Ομάδα	N	Μ.Ο.	Τ.Α.	ΤΣ
Συναισθηματικές απαιτήσεις*	35-44 ετών	116	38,87	20,70	1,922
	45-54 ετών	213	44,48	18,93	1,297
	55 ετών ή παραπάνω	69	46,14	22,26	2,680
	Μέχρι και 24 ετών	8	31,25	31,34	11,080
	25-34 ετών	33	53,79	27,86	4,850
	35-44 ετών	116	57,97	29,46	2,735
	45-54 ετών	213	54,93	26,19	1,795
	55 ετών ή παραπάνω	69	60,69	24,09	2,900
	Μέχρι και 24 ετών	8	25,45	22,30	7,884
	25-34 ετών	33	48,05	25,46	4,432
Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής*	35-44 ετών	116	46,40	23,94	2,223
	45-54 ετών	213	48,68	22,23	1,523
	55 ετών ή παραπάνω	69	51,86	22,75	2,739
	Μέχρι και 24 ετών	8	57,29	21,10	7,460
	25-34 ετών	33	55,81	23,06	4,014
Επιρροή/Έλεγχος (ως κίνδυνος)*	35-44 ετών	116	60,92	22,05	2,047
	45-54 ετών	213	61,27	23,11	1,584
	55 ετών ή παραπάνω	69	71,26	24,61	2,963
	Μέχρι και 24 ετών	8	32,29	15,06	5,325
	25-34 ετών	33	31,82	20,88	3,635
Σαφήνεια ρόλου (ως κίνδυνος)*	35-44 ετών	116	29,60	21,74	2,019
	45-54 ετών	213	28,09	21,91	1,501
	55 ετών ή παραπάνω	69	38,40	29,12	3,506
	Μέχρι και 24 ετών	8	50,00	21,82	7,715
	Συγκρούσεις Ρόλου				

Πίνακας Α3.18. Μ.Ο. ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας COPSOQ-III ανά ηλικιακή ομάδα

Ψυχοκοινωνικός παράγοντας κινδύνου	Ηλικιακή Ομάδα	N	Μ.Ο.	Τ.Α.	ΤΣ
Ποιότητα ηγεσίας (ως κίνδυνος)**	25-34 ετών	33	63,64	24,01	4,179
	35-44 ετών	116	65,66	27,46	2,549
	45-54 ετών	213	62,79	23,73	1,626
	55 ετών ή παραπάνω	69	65,58	27,71	3,336
	Μέχρι και 24 ετών	8	36,72	28,63	10,122
	25-34 ετών	33	58,33	27,32	4,755
	35-44 ετών	116	65,14	25,38	2,356
	45-54 ετών	213	66,05	23,71	1,625
	55 ετών ή παραπάνω	69	72,92	22,73	2,736
	Μέχρι και 24 ετών	8	12,50	17,68	6,250
Εργασιακός εκφοβισμός	25-34 ετών	33	31,44	26,35	4,588
	35-44 ετών	116	24,78	25,27	2,346
	45-54 ετών	213	23,94	23,80	1,631
	55 ετών ή παραπάνω	69	21,56	24,15	2,907
	Μέχρι και 24 ετών	8	3,13	8,84	3,125
	25-34 ετών	33	6,82	19,03	3,313
	35-44 ετών	116	3,23	10,18	0,945
	45-54 ετών	213	1,53	6,47	0,443
	55 ετών ή παραπάνω	69	1,45	5,89	0,708
	Μέχρι και 24 ετών	8	32,29	23,33	8,249
Κοινωνική Υποστήριξη από Συναδέλφους (ως κίνδυνος)	25-34 ετών	33	40,40	21,56	3,754
	35-44 ετών	115	36,23	18,41	1,716
	45-54 ετών	213	39,32	17,91	1,227
	55 ετών ή παραπάνω	69	42,15	17,84	2,148

Πίνακας Α3.18. Μ.Ο. ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας COPSOQ-III ανά ηλικιακή ομάδα

Ψυχοκοινωνικός παράγοντας κινδύνου	Ηλικιακή Ομάδα	N	Μ.Ο.	Τ.Α.	ΤΣ
Κοινωνική Υποστήριξη από Προϊστάμενο/η (ως κίνδυνος)*	Μέχρι και 24 ετών	8	25,00	19,19	6,785
	25-34 ετών	33	49,05	25,78	4,487
	35-44 ετών	115	48,24	24,26	2,262
	45-54 ετών	213	46,51	21,28	1,458
	55 ετών ή παραπάνω	69	55,53	20,63	2,484
Αίσθηση (Συναδελφικής) Κοινότητας (ως κίνδυνος)*	Μέχρι και 24 ετών	8	15,63	18,60	6,576
	25-34 ετών	33	28,03	28,48	4,957
	35-44 ετών	115	15,98	13,91	1,297
	45-54 ετών	213	16,55	14,98	1,027
	55 ετών ή παραπάνω	69	20,65	19,63	2,363
Οργανωσιακή (Κάθετη) Εμπιστοσύνη (ως κίνδυνος)*	Μέχρι και 24 ετών	8	28,13	14,56	5,148
	25-34 ετών	33	46,21	22,64	3,941
	35-44 ετών	116	51,19	28,17	2,615
	45-54 ετών	213	49,71	24,30	1,665
	55 ετών ή παραπάνω	69	60,69	29,49	3,551
Οργανωσιακή Δικαιοσύνη (ως κίνδυνος)*	Μέχρι και 24 ετών	8	42,19	13,26	4,688
	25-34 ετών	33	55,68	27,08	4,714
	35-44 ετών	116	58,30	28,74	2,668
	45-54 ετών	213	54,52	26,06	1,785
	55 ετών ή παραπάνω	69	65,22	30,46	3,667
Αναγνώριση (ως κίνδυνος)*	Μέχρι και 24 ετών	8	40,63	29,69	10,498
	25-34 ετών	33	58,33	33,46	5,825
	35-44 ετών	116	60,56	31,65	2,939
	45-54 ετών	213	63,62	30,66	2,101

Πίνακας Α3.18. Μ.Ο. ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας COPSOQ-III ανά ηλικιακή ομάδα

Ψυχοκοινωνικός παράγοντας κινδύνου	Ηλικιακή Ομάδα	N	Μ.Ο.	Τ.Α.	ΤΣ
Εργασιακή ανασφάλεια	55 ετών ή παραπάνω	69	70,65	31,20	3,756
	Μέχρι και 24 ετών	8	36,46	20,86	7,376
	25-34 ετών	33	38,13	30,05	5,231
	35-44 ετών	116	38,86	32,60	3,027
	45-54 ετών	213	39,44	27,78	1,903
Βία και παρενόχληση από τρίτους*	55 ετών ή παραπάνω	69	50,60	31,16	3,751
	Μέχρι και 24 ετών	8	13,54	24,01	8,488
	25-34 ετών	33	24,33	22,00	3,830
	35-44 ετών	116	33,12	24,27	2,254
	45-54 ετών	213	32,55	23,21	1,591
	55 ετών ή παραπάνω	69	39,45	22,17	2,669

Σημείωση: * $p < 0,05$, ** $p < 0,001$

Πραγματοποιήθηκε έλεγχος ANOVA, ο οποίος έδειξε ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ τουλάχιστον δύο διαφορετικών ηλικιακών ομάδων εργαζομένων, στους μέσους όρους αρκετών ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας. Συγκεκριμένα, επισημάνθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στο μέσο όρο των Ποσοτικών Απαιτήσεων ($F(4, 434) = [2,49]$, $p = 0,04$), των Συναισθηματικών Απαιτήσεων ($F(4, 434) = [2,49]$, $p = 0,04$), της Σύγκρουσης Προσωπικής-Εργασιακής ζωής ($F(4, 434) = [2,59]$, $p = 0,04$), της Επιρροής ($F(4, 434) = [3,57]$, $p = 0,007$), της Σαφήνειας Ρόλου ($F(4, 434) = [2,71]$, $p = 0,03$), της Ποιότητας Ηγεσίας ($F(4, 434) = [5,11]$, $p < 0,001$), της Σεξουαλικής Παρενόχλησης ($F(4, 434) = [2,93]$, $p = 0,02$), της Κοινωνικής Υποστήριξης από Προϊστάμενο/η ($F(4, 433) = [4,34]$, $p = 0,002$), της Αίσθησης Κοινότητας στην Εργασία ($F(4, 433) = [4,15]$, $p = 0,003$), της Οργανωσιακής Εμπιστοσύνης ($F(4, 434) = [4,35]$, $p = 0,002$), της Οργανωσιακής Δικαιοσύνης ($F(4, 434) = [2,65]$, $p = 0,03$), της Αναγνώρισης

($F(4, 434) = [2,45]$, $p = 0,046$) και της Βίας και Παρενόχλησης από τρίτους ($F(4, 434) = [3,89]$, $p = 0,004$). Κατά συνέπεια και για αυτούς τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες, η ερευνητική υπόθεση ότι οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι διαφέρουν ανά ηλικιακή ομάδα, δε μπορεί να απορριφθεί. Μόνο για 5 από τους 18 παράγοντες, τον Ρυθμό εργασίας ($p = 0,36$), τις Συγκρούσεις ρόλου ($p = 0,46$), τον Εργασιακό Εκφοβισμό ($p = 0,23$), την Κοινωνική Υποστήριξη από Συναδέλφους ($p = 0,21$) και την Εργασιακή Ανασφάλεια ($p = 0,07$) απορρίπτεται η ερευνητική υπόθεση ότι η εκτίμηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων επηρεάζεται από την ηλικία των εργαζομένων.

Πραγματοποιήθηκαν post-hoc στατιστικοί έλεγχοι από τους οποίους διαπιστώθηκε ότι ο μέσος όρος των Συναισθηματικών Απαιτήσεων διέφερε σημαντικά μεταξύ των εργαζομένων 55 ετών ή παραπάνω και των εργαζομένων μέχρι και 24 ετών ($p = 0,03$). Ο μέσος όρος στη Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής διέφερε σημαντικά μεταξύ των εργαζομένων μέχρι 24 ετών και των εργαζομένων στις κατηγορίες 45-54 ετών ($p = 0,04$) και 55 ετών και άνω ($p = 0,02$). Οι εργαζόμενοι 55 ετών και παραπάνω διέφεραν σημαντικά στο μέσο όρο της Επιρροής από τους εργαζομένους 25-34 ετών ($p = 0,01$), από τους εργαζομένους 35-44 ετών ($p = 0,03$) και από τους εργαζομένους 45-54 ετών ($p = 0,02$). Διέφεραν επίσης σημαντικά στο μέσο όρο της Σαφήνειας ρόλου από τους εργαζόμενους 45-54 ($p = 0,01$). Στον μέσο όρο της Ποιότητας Ηγεσίας παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των εργαζομένων έως 24 ετών και των εργαζομένων 35-44 ετών ($p = 0,01$), των εργαζομένων 45-54 ετών ($p = 0,008$) και των εργαζομένων 55 ετών και παραπάνω ($p < 0,001$). Στον ίδιο παράγοντα παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των εργαζομένων 25-34 ετών και των εργαζομένων 55 ετών και παραπάνω ($p = 0,04$). Στο μέσο όρο του δείκτη Σεξουαλικής Παρενόχλησης διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των εργαζομένων 25-34 ετών και των εργαζομένων 45-54 ($p = 0,02$) και των εργαζομένων 55 ετών και παραπάνω ($p = 0,04$).

Επισημάνθηκαν ακόμη στατιστικά σημαντικές διαφορές στην Κοινωνική Υποστήριξη από Προϊστάμενο/η μεταξύ των εργαζομένων 55 ετών και παραπάνω με τους εργαζομένους μέχρι 24 ετών ($p = 0,003$) και τους εργαζομένους 45-54 ετών ($p =$

0,03), καθώς και μεταξύ των εργαζομένων μέχρι 24 ετών και των εργαζομένων 35-44 ετών ($p = 0,04$). Ο μέσος όρος της Αίσθησης Κοινότητας στην εργασία διέφερε σημαντικά μεταξύ των εργαζομένων 25-34 ετών και των εργαζομένων 35-44 ($p = 0,003$) και των εργαζομένων 45-54 ετών ($p = 0,003$). Στον παράγοντα Οργανωσιακή Εμπιστοσύνη, ο μέσος όρος διέφερε στατιστικά σημαντικά μεταξύ των εργαζομένων 55 ετών και παραπάνω και των εργαζομένων μέχρι 24 ετών ($p = 0,008$) και των εργαζομένων 45-54 ετών ($p = 0,02$). Στον παράγοντα Οργανωσιακή Δικαιοσύνη, ο μέσος όρος διέφερε στατιστικά σημαντικά μεταξύ των εργαζομένων 55 ετών και παραπάνω και των εργαζομένων 45-54 ετών ($p = 0,04$). Τέλος, στον δείκτη Βίας και Παρενόχλησης από τρίτους διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των εργαζομένων 55 ετών και παραπάνω και των εργαζομένων μέχρι 24 ετών ($p = 0,03$) και των εργαζομένων 25-34 ετών ($p = 0,02$). Δεν διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους των ψυχοκοινωνικών παραγόντων εργασίας ανάμεσα στις υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες.

Η ανάλυση συνεχίζεται με την εξέταση των μέσων όρων των ψυχοκοινωνικών κινδύνων-συνεπειών, που περιλαμβάνει το εργαλείο COPSOQ-III, ανά ηλικιακή ομάδα. Τα αποτελέσματα των μέσων όρων παρατίθενται συνολικά στον πίνακα A3.19. Ομοίως με τα προηγούμενα, οι εργαζόμενοι 55 ετών και άνω παρουσιάζουν υψηλότερες τιμές κινδύνου στις 4 από τις 5 εξεταζόμενες μεταβλητές. Μόνο στην Πρόθεση αποχώρησης μία άλλη ηλικιακή ομάδα – οι εργαζόμενοι 25-34 ετών- βρίσκονται ψηλότερα σε μέσο όρο κινδύνου.

Πίνακας A3.19. Μ.Ο. Ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας (συνέπειες) COPSOQ-III ανά ηλικιακή ομάδα

Ψυχοκοινωνικός κίνδυνος εργασίας	Ηλικιακή Ομάδα	N	M.O.	TA	TΣ
Εργασιακή Ικανοποίηση (ως κίνδυνος)**	Μέχρι και 24 ετών	8	30,8	25,03	8,85
	25-34 ετών	33	46,9	25,23	4,39
	35-44 ετών	116	53,3	22,61	2,10
	45-54 ετών	213	54,5	22,99	1,58

Πίνακας Α3.19. Μ.Ο. Ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας (συνέπειες) COPSOQ-III ανά ηλικιακή ομάδα

Ψυχοκοινωνικός κίνδυνος εργασίας	Ηλικιακή Ομάδα	N	Μ.Ο.	ΤΑ	ΤΣ
Πρόθεση αποχώρησης*	55 ετών ή παραπάνω	69	62,0	25,30	3,05
	Μέχρι και 24 ετών	8	12,5	11,57	4,09
	25-34 ετών	33	43,2	33,67	5,86
	35-44 ετών	116	32,3	31,80	2,95
	45-54 ετών	213	27,5	29,59	2,03
	55 ετών ή παραπάνω	69	34,8	33,34	4,01
Αυτοαξιολόγηση υγείας**	Μέχρι και 24 ετών	8	11,3	8,35	2,95
	25-34 ετών	33	25,2	18,73	3,26
	35-44 ετών	116	23,5	16,90	1,57
	45-54 ετών	213	28,2	20,30	1,39
	55 ετών ή παραπάνω	69	35,8	21,86	2,63
	Μέχρι και 24 ετών	8	41,9	16,89	5,97
Επαγγελματική εξουθένωση*	25-34 ετών	33	53,8	19,00	3,31
	35-44 ετών	116	52,0	19,80	1,84
	45-54 ετών	213	53,6	17,49	1,20
	55 ετών ή παραπάνω	69	59,0	19,05	2,29
	Μέχρι και 24 ετών	8	24,0	19,13	6,76
	25-34 ετών	33	40,9	23,60	4,11
Εργασιακή δέσμευση (ως κίνδυνος)*	35-44 ετών	116	41,1	18,96	1,76
	45-54 ετών	213	40,6	19,20	1,32
	55 ετών ή παραπάνω	69	46,6	20,97	2,52

Σημείωση: * $p < 0,05$, ** $p < 0,001$

Πραγματοποιήθηκε έλεγχος ANOVA, ο οποίος έδειξε ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ τουλάχιστον δύο διαφορετικών ηλικιακών ομάδων εργαζομένων, στους μέσους όρους όλων των εξεταζόμενων ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας. Συγκεκριμένα, επισημάνθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στο μέσο όρο της Εργασιακής Ικανοποίησης ($F(4, 434) = [4,75]$, $p < 0,001$), της Πρόθεσης Αποχώρησης ($F(4, 434) = [3,00]$, $p = 0,02$), της Αυτοαξιολόγησης υγείας ($F(4, 434) = [5,92]$, $p < 0,001$), της Επαγγελματικής Εξουθένωσης ($F(4, 434) = [2,48]$, $p = 0,04$) και της Εργασιακής Δέσμευσης ($F(4, 434) = [2,85]$, $p = 0,02$).

Σύμφωνα με τους στατιστικούς ελέγχους, ο μέσος όρος εκτίμησης κινδύνου του δείκτη Εργασιακής Ικανοποίησης διέφερε σημαντικά μεταξύ των εργαζομένων 55 ετών ή παραπάνω και των εργαζομένων μέχρι και 24 ετών ($p = 0,004$) και των εργαζομένων 25-34 ετών ($p = 0,02$). Επίσης διέφερε σημαντικά μεταξύ των εργαζομένων μέχρι 24 ετών και των εργαζομένων 45-54 ετών ($p = 0,04$). Ο μέσος όρος στην Αυτοαξιολόγηση Υγείας διέφερε σημαντικά μεταξύ των εργαζομένων 55 ετών και παραπάνω και των εργαζομένων μέχρι 24 ετών ($p = 0,007$), των εργαζομένων 35-44 ετών ($p < 0,001$) και των εργαζομένων στην κατηγορία 45-54 ετών ($p = 0,04$). Οι εργαζόμενοι 55 ετών και παραπάνω διέφεραν σημαντικά στο μέσο όρο της Εργασιακής Δέσμευσης από τους εργαζομένους μέχρι 24 ετών ($p = 0,02$). Δεν διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους ανάμεσα στις υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες.

Η ανάλυση ANOVA συνεχίζεται με την εξέταση των μέσων όρων των δεικτών ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία, αλλά και από τους κοινωνιοψυχολογικούς δείκτες που συμπεριλήφθηκαν στο ερωτηματολόγιο της έρευνας. Τα αποτελέσματα των μέσων όρων ανά κατηγορία εργασίας παρατίθενται συνολικά στον πίνακα Α3.20. Ομοίως και σε αυτούς τους δείκτες οι εργαζόμενοι 55 ετών και άνω έχουν υψηλότερες τιμές ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία, χαμηλότερη Οργανωσιακή Ταύτιση και υψηλότερες τιμές Σχετικής Αποστέρησης.

Πίνακας Α3.20. Μ.Ο. κοινωνιοψυχολογικών δεικτών και δεικτών ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία ανά ηλικιακή ομάδα

Μεταβλητή	Ηλικιακή Ομάδα	N	Μ.Ο.	ΤΑ	ΤΣ
Job_Strain_Demand_Control	Μέχρι και 24 ετών	8	1,164	0,549	0,1939
	25-34 ετών	33	1,432	1,106	0,1926
	35-44 ετών	116	1,544	1,363	0,1265
	45-54 ετών	213	1,640	1,590	0,1090
	55 ετών ή παραπάνω	69	1,687	1,452	0,1748
ERI_Effort_Reward**	Μέχρι και 24 ετών	8	0,701	0,394	0,1393
	25-34 ετών	33	1,587	2,683	0,4670
	35-44 ετών	116	1,358	1,080	0,1003
	45-54 ετών	213	1,287	0,831	0,0570
	55 ετών ή παραπάνω	69	1,838	1,312	0,1579
JDR_Strain**	Μέχρι και 24 ετών	8	25,535	12,141	4,2926
	25-34 ετών	33	42,306	18,445	3,2108
	35-44 ετών	116	41,164	16,727	1,5531
	45-54 ετών	213	42,128	16,510	1,1313
	55 ετών ή παραπάνω	69	48,607	18,600	2,2392
Οργανωσιακή Ταύτιση**	Μέχρι και 24 ετών	8	5,350	1,078	0,3813
	25-34 ετών	33	4,061	1,832	0,3189
	35-44 ετών	116	4,002	1,684	0,1564
	45-54 ετών	213	4,044	1,692	0,1159
	55 ετών ή παραπάνω	69	3,125	1,901	0,2289
Σχετική Αποστέρηση**	Μέχρι και 24 ετών	8	3,304	0,415	0,1466

Πίνακας Α3.20. Μ.Ο. κοινωνιοψυχολογικών δεικτών και δεικτών ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασία ανά ηλικιακή ομάδα

Μεταβλητή	Ηλικιακή Ομάδα	N	Μ.Ο.	ΤΑ	ΤΣ
	25-34 ετών	33	3,982	1,327	0,2310
	35-44 ετών	116	4,356	1,282	0,1190
	45-54 ετών	213	4,419	1,300	0,0891
	55 ετών ή παραπάνω	69	4,921	1,470	0,1770

Σημείωση: * $p < 0,05$, ** $p < 0,001$

Πραγματοποιήθηκε έλεγχος ANOVA, ο οποίος έδειξε ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ τουλάχιστον δύο διαφορετικών ηλικιακών ομάδων εργαζομένων, στους μέσους όρους όλων των εξεταζόμενων δεικτών εκτός αυτού του μοντέλου Απαιτήσεων-Ελέγχου στην Εργασία. Συγκεκριμένα, επισημάνθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στο μέσο όρο της Ανισορροπίας Προσπάθειας-Ανταμοιβής ($F(4, 48,6) = [7,39]$, $p < 0,001$), του δείκτη πίεσης στην εργασία του μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία ($F(4, 45,1) = [5,67]$, $p < 0,001$), της Οργανωσιακής Ταύτισης ($F(4, 45,8) = [6,53]$, $p < 0,001$) και της Σχετικής Αποστέρησης ($F(4, 54,5) = [14,9]$, $p < 0,001$).

Χρησιμοποιήθηκε στη συνέχεια το στατιστικό τεστ Tukey's HSD post-hoc για τον εντοπισμό των διαφορών ανά κοινωνιοψυχολογικό δείκτη μεταξύ των ηλικιακών ομάδων των συμμετεχόντων. Σύμφωνα με το Tukey's HSD Test, ο μέσος όρος του δείκτη Ανισορροπίας Προσπάθειας-Ανταμοιβής διέφερε σημαντικά μεταξύ των εργαζομένων 55 ετών ή παραπάνω και των εργαζομένων 45-54 ετών ($p = 0,009$). Ο μέσος του δείκτη πίεσης στην εργασία του μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων στην Εργασία διέφερε σημαντικά μεταξύ των εργαζομένων 55 ετών και παραπάνω και των εργαζομένων μέχρι 24 ετών ($p = 0,003$), των εργαζομένων 35-44 ετών ($p = 0,03$) και των εργαζομένων στην κατηγορία 45-54 ετών ($p = 0,04$). Οι εργαζόμενοι 55 ετών και παραπάνω διέφεραν σημαντικά στο μέσο όρο της Οργανωσιακής Ταύτισης από τους εργαζομένους μέχρι 24 ετών ($p = 0,006$), τους εργαζομένους 35-44 ετών ($p = 0,008$) και τους εργαζομένους 45-54 ετών ($p = 0,001$). Οι εργαζόμενοι 55 ετών και παραπάνω διέφεραν σημαντικά στο μέσο όρο της Σχετικής

Αποστέρησης από όλες τις άλλες ηλικιακές ομάδες και συγκεκριμένα από τους εργαζομένους μέχρι 24 ετών ($p = 0,01$), τους εργαζομένους 25-34 ετών ($p = 0,007$), τους εργαζομένους 35-44 ετών ($p = 0,04$) και τους εργαζομένους 45-54 ετών ($p = 0,05$).

Συνολικά καταδείχθηκε ότι η ερευνητική υπόθεση ότι η εκτίμηση των ΨΚΕ διαφέρει σημαντικά ανάλογα με την ηλικία δε μπορεί να απορριφθεί. Υψηλότερος κίνδυνος διαπιστώνεται στους εργαζομένους ηλικίας 55 ετών και άνω, σχεδόν στο σύνολο των εξεταζόμενων μεταβλητών.

Έλεγχος διαφορών στους δείκτες ΨΚΕ ανάλογα με την επαγγελματική ταυτοτική υπαγωγή. Όπως είχε επισημανθεί κατά την παράθεση των μέσων όρων ανά ΨΚΕ κατά κατηγορία επαγγελματικής ταυτότητας, οι συμμετέχοντες οι οποίοι απάντησαν ότι δεν αισθάνονται ο εαυτός τους (απάντηση: ΟΧΙ) όταν εργάζονται είχαν υψηλότερες τιμές κινδύνου στο σύνολο των ΨΚΕ. Για τον στατιστικό έλεγχο των διαφορών χρησιμοποιήθηκε το τεστ Welch. Ο στατιστικός έλεγχος έδειξε ότι οι διαφορές ήταν στατιστικά σημαντικές για αρκετές μεταβλητές και συγκεκριμένα για τις Ποσοτικές Απαιτήσεις $t(187,46) = 2,54$, $p = 0,01$, για τη Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής $t(183,18) = 2,20$, $p = 0,03$, για την Επιρροή $t(204,62) = 3,28$, $p = 0,001$, για τη Σαφήνεια Ρόλου $t(249,067) = 2,46$, $p = 0,02$, για την Αναγνώριση $t(185,33) = 2,84$, $p = 0,005$, για τη Βία και Παρενόχληση από τρίτους $t(192,40) = 4,43$, $p < 0,001$, για την Εργασιακή Ικανοποίηση $t(189,35) = 4,09$, $p < 0,001$, για την Επαγγελματική εξουθένωση $t(197,77) = 2,14$, $p = 0,03$, για την Αντίληψη Εργασιακού Κινδύνου $t(197,72) = 3,25$, $p = 0,001$ και για την Ανάγκη για Ξεκούραση $t(181,48) = 3,78$, $p < 0,001$. Ομοίως, παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές για τους δείκτες ψυχοκοινωνικής πίεσης στην εργασίας όλων των θεωρητικών μοντέλων. Συνεπώς, υποστηρίζεται η ερευνητική υπόθεση ότι η υπαγωγή σε συγκεκριμένη ταυτοτική κατηγορία στον επαγγελματικό χώρο επηρεάζει την αξιολόγηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας.

Πίνακας Α3.21. Μ.Ο. και t-test με βάση την ταυτοτική υπαγωγή: Την ώρα που οδηγώ/εργάζομαι είμαι «Ο εαυτός μου»

Μεταβλητή	Κατηγορία	N	Μ.Ο.	ΤΑ	T	df	p
Ρυθμός εργασίας	ΌΧΙ	32 5	63,50	18,84	1,75	169,63	0,08
	ΝΑΙ	11 4	59,32	22,91			
Ποσοτικές απαιτήσεις	ΌΧΙ	32 5	44,26	19,79	2,54	187,47	0,01
	ΝΑΙ	11 4	38,52	21,08			
Συναισθηματικές απαιτήσεις	ΌΧΙ	32 5	56,89	26,68	0,96	186,59	0,34
	ΝΑΙ	11 4	53,95	28,58			
Σύγκρουση προσωπικής-εργασιακής ζωής	ΌΧΙ	32 5	49,60	22,50	2,20	183,18	0,03
	ΝΑΙ	11 4	43,83	24,66			
Επιρροή/Έλεγχος	ΌΧΙ	32 5	64,36	23,29	3,28	204,62	0,00
	ΝΑΙ	11 4	56,29	22,41			
Σαφήνεια ρόλου (ως ρίσκο)	ΌΧΙ	32 5	31,90	24,29	2,46	249,07	0,02
	ΝΑΙ	11 4	26,39	19,14			
Συγκρούσεις ρόλου	ΌΧΙ	32 5	64,59	25,37	1,07	197,21	0,29
	ΝΑΙ	11 4	61,62	25,44			
Ποιότητα ηγεσίας	ΌΧΙ	32 5	66,98	24,00	1,63	180,03	0,11
	ΝΑΙ	11 4	62,34	26,90			
Εργασιακός εκφοβισμός	ΌΧΙ	32 5	24,54	24,88	0,59	211,65	0,56
	ΝΑΙ	11 4	23,03	23,08			
Σεξουαλική παρενόχληση	ΌΧΙ	32 5	2,69	9,94	1,47	327,48	0,14

Πίνακας Α3.21. Μ.Ο. και t-test με βάση την ταυτοτική υπαγωγή: Την ώρα που οδηγώ/εργάζομαι είμαι «Ο εαυτός μου»

Μεταβλητή	Κατηγορία	N	Μ.Ο.	ΤΑ	T	df	p
Κοινωνική υποστήριξη από συναδέλφους	ΝΑΙ	11 4	1,54	6,03			
	ΌΧΙ	32 5	39,8	18,07	1,65	183,80	0,10
Κοινωνική υποστήριξη από προϊστάμενο	ΝΑΙ	11 3	36,36	19,42			
	ΌΧΙ	32 5	49,03	22,59	1,33	193,84	0,19
Αίσθηση κοινότητας στην εργασία	ΝΑΙ	11 3	45,74	22,79			
	ΌΧΙ	32 5	18,77	17,39	1,87	206,22	0,06
Οργανωσιακή (κάθετη) εμπιστοσύνη	ΝΑΙ	11 3	15,38	16,37			
	ΌΧΙ	32 5	52,04	27,41	1,27	231,59	0,21
Οργανωσιακή δικαιοσύνη	ΝΑΙ	11 4	48,68	23,19			
	ΌΧΙ	32 5	58,19	28,17	1,51	213,18	0,13
Αναγνώριση (ως ρίσκο)	ΝΑΙ	11 4	53,84	25,93			
	ΌΧΙ	32 5	65,69	30,49	2,84	185,33	0,01
Εργασιακή ανασφάλεια	ΝΑΙ	11 4	55,7	32,93			
	ΌΧΙ	32 5	41,56	29,85	0,80	196,20	0,43
Βία και παρενόχληση από τρίτους	ΝΑΙ	11 4	38,96	30,12			
	ΌΧΙ	32 5	35,75	22,88	4,43	192,40	< ,001

Πίνακας Α3.21. Μ.Ο. και t-test με βάση την ταυτοτική υπαγωγή: Την ώρα που οδηγώ/εργάζομαι είμαι «Ο εαυτός μου»

Μεταβλητή	Κατηγορία	N	Μ.Ο.	ΤΑ	T	df	p
Πρόθεση αποχώρησης	ΝΑΙ	11 4	24,46	23,61			
	ΌΧΙ	32 5	32,42	31,96	1,94	219,69	0,05
Εργασιακή ικανοποίηση (ως ρίσκο)	ΝΑΙ	11 4	26,21	28,51			
	ΌΧΙ	32 5	57,14	23,12	4,09	189,35	< ,001
Αυτοαξιολόγηση υγείας	ΝΑΙ	11 4	46,46	24,32			
	ΌΧΙ	32 5	28,37	19,57	1,28	188,15	0,20
Επαγγελματική εξουθένωση	ΝΑΙ	11 4	25,53	20,74			
	ΌΧΙ	32 5	54,92	18,53	2,14	197,77	0,03
Εργασιακή δέσμευση	ΝΑΙ	11 4	50,61	18,52			
	ΌΧΙ	32 5	42,08	18,61	1,05	166,17	0,30
Job_Strain_Demand_Control	ΝΑΙ	11 4	39,55	23,33			
	ΌΧΙ	32 5	1,68	1,55	2,38	259,32	0,02
ERI_Effort_Reward	ΝΑΙ	11 4	1,35	1,17			
	ΌΧΙ	32 5	1,49	1,30	2,84	286,99	0,01
JDR_Strain	ΝΑΙ	11 4	1,17	0,90			
	ΌΧΙ	32 5	44,23	16,83	3,29	189,41	0,00
Σχετική αποστέρηση	ΝΑΙ	11 4	37,97	17,70			
	ΌΧΙ	32 5	4,53	1,30	2,45	182,88	0,02
Οργανωσιακή ταύτιση	ΝΑΙ	11 4	4,15	1,42			
	ΌΧΙ	32 5	3,82	1,76	-1,90	199,44	0,06

Πίνακας Α3.21. Μ.Ο. και t-test με βάση την ταυτοτική υπαγωγή: Την ώρα που οδηγώ/εργάζομαι είμαι «Ο εαυτός μου»

Μεταβλητή	Κατηγορία	N	Μ.Ο.	ΤΑ	T	df	p
Αντίληψη εργασιακού κινδύνου	ΝΑΙ	11 4	4,18	1,74			
	ΌΧΙ	32 5	4,05	2,01	3,25	197,72	0,00
Ανάγκη για ξεκούραση	ΝΑΙ	11 4	3,34	2,01			
	ΌΧΙ	32 5	50,42	24,62	3,78	181,48	< ,001
	ΝΑΙ	11 4	39,47	27,30			

Αντίστοιχος στατιστικός έλεγχος διαφορών στους μέσους όρους των δεικτών ΨΚΕ πραγματοποιήθηκε και για τις άλλες δύο περιπτώσεις ταυτοτικής υπαγωγής. Υπενθυμίζεται ότι οι συμμετέχοντες οι οποίοι απάντησαν ότι δεν αισθάνονται υπάλληλος της εταιρείας τους όταν εργάζονται είχαν υψηλότερες τιμές κινδύνου στους περισσότερους ΨΚΕ. Από τον στατιστικό έλεγχο προέκυψε ότι οι διαφορές ήταν στατιστικά σημαντικές μόνο για τον δείκτη Βίας και παρενόχλησης από τρίτους $t(108,83) = 2,99$, $p = 0,003$, την Αντίληψη Εργασιακού Κινδύνου $t(105,94) = 2,80$, $p = 0,006$ και για την Ανάγκη για Ξεκούραση $t(100,65) = 2,50$, $p = 0,01$. Σε αυτήν την περίπτωση φάνηκε ότι η εθελούσια κατηγοριοποίηση ως εργαζόμενος της εταιρείας πράγματι οδηγεί σε χαμηλότερη αξιολόγηση κινδύνου σε εξωτερικές απειλές (βία και παρενόχληση από τρίτους, αντίληψη εργασιακού κινδύνου) και επιδρά μειωτικά στην αίσθηση κούρασης. Ωστόσο δε φάνηκε να επηρεάζει την αξιολόγηση των υπόλοιπων ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας.

Πίνακας Α3.22. Μ.Ο. και t-test με βάση την ταυτοτική υπαγωγή: Την ώρα που οδηγώ/εργάζομαι είμαι «Ο εργαζόμενος της εταιρείας μου»

Μεταβλητή	Κατηγορία	N	Μ.Ο.	ΤΑ	T	df	p
Ρυθμός εργασίας	ΌΧΙ	36 6	63,22	20,10	1,94	105,45	0,06
	ΝΑΙ	73	58,39	19,33			
Ποσοτικές απαιτήσεις	ΌΧΙ	36 6	43,49	20,54	1,79	110,13	0,08
	ΝΑΙ	73	39,16	18,57			
Συναισθηματικές απαιτήσεις	ΌΧΙ	36 6	56,93	26,27	1,25	93,36	0,22
	ΝΑΙ	73	52,06	31,25			
Σύγκρουση προσωπικής-εργασιακής ζωής	ΌΧΙ	36 6	48,68	22,96	1,13	99,35	0,26
	ΝΑΙ	73	45,21	24,28			
Επιρροή/Έλεγχος	ΌΧΙ	36 6	62,66	23,53	0,83	106,66	0,41
	ΝΑΙ	73	60,27	22,25			
Σαφήνεια ρόλου (ως ρίσκο)	ΌΧΙ	36 6	30,40	23,72	-0,16	114,86	0,87
	ΝΑΙ	73	30,82	20,30			
Συγκρούσεις ρόλου	ΌΧΙ	36 6	64,34	25,83	1,05	111,25	0,30
	ΝΑΙ	73	61,19	23,04			
Ποιότητα ηγεσίας	ΌΧΙ	36 6	66,51	24,83	1,40	103,06	0,16
	ΝΑΙ	73	62,07	24,72			
Εργασιακός εκφοβισμός	ΌΧΙ	36 6	23,36	23,35	-1,31	91,52	0,19
	ΝΑΙ	73	28,08	29,00			
Σεξουαλική παρενόχληση	ΌΧΙ	36 6	2,19	7,76	-0,73	81,02	0,47
	ΝΑΙ	73	3,43	14,02			

Πίνακας Α3.22. Μ.Ο. και t-test με βάση την ταυτοτική υπαγωγή: Την ώρα που οδηγώ/εργάζομαι είμαι «Ο εργαζόμενος της εταιρείας μου»

Μεταβλητή	Κατηγορία	N	Μ.Ο.	ΤΑ	T	df	p
Κοινωνική υποστήριξη από συναδέλφους	ΌΧΙ	36 5	38,90	18,56	-0,01	104,49	0,99
	ΝΑΙ	73	38,93	18,11			
Κοινωνική υποστήριξη από προϊστάμενο	ΌΧΙ	36 5	48,04	22,66	-0,29	102,46	0,77
	ΝΑΙ	73	48,89	22,81			
Αίσθηση κοινότητας στην εργασία	ΌΧΙ	36 5	17,43	16,87	-1,18	97,16	0,24
	ΝΑΙ	73	20,21	18,59			
Οργανωσιακή (κάθετη) εμπιστοσύνη	ΌΧΙ	36 6	52,08	26,92	1,80	114,15	0,08
	ΝΑΙ	73	46,58	23,22			
Οργανωσιακή δικαιοσύνη	ΌΧΙ	36 6	57,75	27,67	1,18	103,32	0,24
	ΝΑΙ	73	53,60	27,44			
Αναγνώριση (ως ρίσκο)	ΌΧΙ	36 6	63,80	31,64	1,08	105,90	0,28
	ΝΑΙ	73	59,59	30,23			
Εργασιακή ανασφάλεια	ΌΧΙ	36 6	40,87	29,72	-0,03	100,19	0,98
	ΝΑΙ	73	40,98	30,99			
Βία και παρενόχληση από τρίτους	ΌΧΙ	36 6	34,23	23,69	2,99	108,83	0,00
	ΝΑΙ	73	25,76	21,77			
Πρόθεση αποχώρησης	ΌΧΙ	36 6	30,33	30,99	-0,70	100,22	0,48
	ΝΑΙ	73	33,22	32,29			
Εργασιακή ικανοποίηση (ως ρίσκο)	ΌΧΙ	36 6	55,13	24,26	1,63	111,61	0,11
	ΝΑΙ	73					

Πίνακας Α3.22. Μ.Ο. και t-test με βάση την ταυτοτική υπαγωγή: Την ώρα που οδηγώ/εργάζομαι είμαι «Ο εργαζόμενος της εταιρείας μου»

Μεταβλητή	Κατηγορία	N	Μ.Ο.	ΤΑ	T	df	p
Αυτοαξιολόγηση υγείας	ΝΑΙ	73	50,54	21,55			
	ΌΧΙ	36	27,40	19,81	-0,52	100,90	0,60
		6					
Επαγγελματική εξουθένωση	ΝΑΙ	73	28,77	20,41			
	ΌΧΙ	36	53,53	18,22	-0,65	96,03	0,52
		6					
Εργασιακή δέσμευση	ΝΑΙ	73	55,21	20,49			
	ΌΧΙ	36	41,03	19,95	-0,92	102,84	0,36
		6					
Job_Strain_Demand_Control	ΝΑΙ	73	43,38	19,93			
	ΌΧΙ	36	1,62	1,48	0,83	109,14	0,41
		6					
ERI_Effort_Reward	ΝΑΙ	73	1,48	1,36			
	ΌΧΙ	36	1,43	1,23	0,85	106,72	0,40
		6					
JDR_Strain	ΝΑΙ	73	1,30	1,16			
	ΌΧΙ	36	42,73	17,31	0,36	103,42	0,72
		6					
Σχετική αποστέρηση	ΝΑΙ	73	41,95	17,14			
	ΌΧΙ	36	4,48	1,37	2,01	115,49	0,05
		6					
Οργανωσιακή ταύτιση	ΝΑΙ	73	4,17	1,16			
	ΌΧΙ	36	3,92	1,78	0,17	106,55	0,86
		6					
Αντίληψη εργασιακού κινδύνου	ΝΑΙ	73	3,88	1,69			
	ΌΧΙ	36	3,98	2,03	2,80	105,94	0,01
		6					
Ανάγκη για ξεκούραση	ΝΑΙ	73	3,28	1,94			
	ΌΧΙ	36	48,98	25,45	2,50	100,65	0,01
		6					
	ΝΑΙ	73	40,58	26,33			

Πίνακας Α3.23. Μ.Ο. και t-test με βάση την ταυτοτική υπαγωγή: Την ώρα που οδηγώ/εργάζομαι είμαι «Ο επαγγελματίας (της κάθε ειδικότητας)»

Μεταβλητή	Κατηγορία	N	Μ.Ο.	ΤΑ	T	df	p
Ρυθμός εργασίας	ΌΧΙ	17 1	60,02	20,81	-1,98	343,59	0,05
	ΝΑΙ	26 8	63,95	19,40			
Ποσοτικές απαιτήσεις	ΌΧΙ	17 1	39,28	20,40	-2,89	355,58	0,004
	ΝΑΙ	26 8	44,99	19,90			
Συναισθηματικές απαιτήσεις	ΌΧΙ	17 1	52,78	30,13	-1,98	313,20	0,05
	ΝΑΙ	26 8	58,26	24,95			
Σύγκρουση προσωπικής-εργασιακής ζωής	ΌΧΙ	17 1	43,09	24,21	-3,59	336,41	< ,001
	ΝΑΙ	26 8	51,31	21,97			
Επιρροή/Έλεγχος	ΌΧΙ	17 1	57,41	21,51	-3,62	389,60	< ,001
	ΝΑΙ	26 8	65,36	23,92			
Σαφήνεια ρόλου (ως ρίσκο)	ΌΧΙ	17 1	28,75	19,11	-1,32	425,16	0,19
	ΝΑΙ	26 8	31,56	25,39			
Συγκρούσεις ρόλου	ΌΧΙ	17 1	61,65	24,71	-1,45	373,29	0,15
	ΝΑΙ	26 8	65,21	25,77			
Ποιότητα ηγεσίας	ΌΧΙ	17 1	62,35	25,46	-2,29	348,96	0,02
	ΝΑΙ	26 8	67,96	24,23			
Εργασιακός εκφοβισμός	ΌΧΙ	17 1	24,71	25,07	0,38	350,76	0,70
	ΝΑΙ	26 8	23,79	24,02			
Σεξουαλική παρενόχληση	ΌΧΙ	17 1	2,78	10,66	0,67	289,08	0,51

Πίνακας Α3.23. Μ.Ο. και t-test με βάση την ταυτοτική υπαγωγή: Την ώρα που οδηγώ/εργάζομαι είμαι «Ο επαγγελματίας (της κάθε ειδικότητας)»

Μεταβλητή	Κατηγορία	N	Μ.Ο.	ΤΑ	T	df	p
Κοινωνική υποστήριξη από συναδέλφους	ΝΑΙ	26 8	2,15	7,95			
	ΌΧΙ	17 0	37,60	19,00	-1,17	346,85	0,24
Κοινωνική υποστήριξη από προϊστάμενο	ΝΑΙ	26 8	39,74	18,10			
	ΌΧΙ	17 0	47,50	22,87	-0,50	356,18	0,62
Αίσθηση κοινότητας στην εργασία	ΝΑΙ	26 8	48,62	22,56			
	ΌΧΙ	17 0	18,02	18,29	0,11	331,94	0,91
Οργανωσιακή (κάθετη) εμπιστοσύνη	ΝΑΙ	26 8	17,82	16,47			
	ΌΧΙ	17 1	48,17	23,16	-1,99	409,76	0,05
Οργανωσιακή δικαιοσύνη	ΝΑΙ	26 8	53,08	28,15			
	ΌΧΙ	17 1	54,09	26,21	-1,83	383,17	0,07
Αναγνώριση (ως ρίσκο)	ΝΑΙ	26 8	58,96	28,40			
	ΌΧΙ	17 1	56,87	31,51	-3,34	355,76	< ,001
Εργασιακή ανασφάλεια	ΝΑΙ	26 8	67,07	30,75			
	ΌΧΙ	17 1	40,74	30,96	-0,08	347,18	0,94
Βία και παρενόχληση από τρίτους	ΝΑΙ	26 8	40,98	29,26			
	ΌΧΙ	17 1	24,01	22,67	-6,53	359,29	< ,001

Πίνακας Α3.23. Μ.Ο. και t-test με βάση την ταυτοτική υπαγωγή: Την ώρα που οδηγώ/εργάζομαι είμαι «Ο επαγγελματίας (της κάθε ειδικότητας)»

Μεταβλητή	Κατηγορία	N	Μ.Ο.	ΤΑ	T	df	p
Πρόθεση αποχώρησης	ΝΑΙ	26	38,44	22,42			
		8					
	ΌΧΙ	17	28,73	30,10	-1,13	377,13	0,26
Εργασιακή ικανοποίηση (ως ρίσκο)	ΝΑΙ	26	32,14	31,85			
		8					
	ΌΧΙ	17	47,85	22,90	-4,71	370,15	< ,001
Αυτοαξιολόγηση υγείας	ΝΑΙ	26	58,53	23,59			
		8					
	ΌΧΙ	17	27,84	21,92	0,17	318,15	0,87
Επαγγελματική εξουθένωση	ΝΑΙ	26	27,50	18,53			
		8					
	ΌΧΙ	17	52,40	19,40	-1,25	343,12	0,21
Εργασιακή δέσμευση	ΝΑΙ	26	54,70	18,05			
		8					
	ΌΧΙ	17	41,47	21,75	0,04	323,11	0,97
Job_Strain_Demand_Control	ΝΑΙ	26	41,39	18,74			
		8					
	ΌΧΙ	17	1,45	1,29	-1,78	407,36	0,08
ERI_Effort_Reward	ΝΑΙ	26	1,69	1,56			
		8					
	ΌΧΙ	17	1,21	0,92	-2,94	435,42	0,003
JDR_Strain	ΝΑΙ	26	1,53	1,36			
		8					
	ΌΧΙ	17	39,58	17,73	-2,92	346,30	0,004
Σχετική αποστέρηση	ΝΑΙ	26	44,53	16,70			
		8					
	ΌΧΙ	17	4,17	1,31	-3,30	368,83	0,001
Οργανωσιακή ταύτιση	ΝΑΙ	26	4,59	1,34			
		8					
	ΌΧΙ	17	4,00	1,74	0,81	366,80	0,42

Πίνακας Α3.23. Μ.Ο. και t-test με βάση την ταυτοτική υπαγωγή: Την ώρα που οδηγώ/εργάζομαι είμαι «Ο επαγγελματίας (της κάθε ειδικότητας)»

Μεταβλητή	Κατηγορία	N	Μ.Ο.	ΤΑ	T	df	p
Αντίληψη εργασιακού κινδύνου	ΝΑΙ	26 8	3,86	1,77			
	ΌΧΙ	17 1	3,36	1,99	-4,27	363,38	< ,001
Ανάγκη για ξεκούραση	ΝΑΙ	26 8	4,19	2,00			
	ΌΧΙ	17 1	39,18	27,49	-5,43	316,85	< ,001
	ΝΑΙ	26 8	52,94	23,11			

Καταληκτικά, έγινε στατιστικός έλεγχος διαφορών στους μέσους όρους των δεικτών ΨΚΕ μεταξύ των συμμετεχόντων που απάντησαν ότι όταν εργάζονται αισθάνονται «ο επαγγελματίας» και στους συμμετέχοντες οι οποίοι δεν επέλεξαν αυτήν την κατηγοριοποίηση. Όσοι απάντησαν ότι, όταν εργάζονται, αισθάνονται ο επαγγελματίας (της ειδικότητάς τους) είχαν υψηλότερες τιμές κινδύνου στους περισσότερους ΨΚΕ. Από τον στατιστικό έλεγχο προέκυψε ότι οι διαφορές ήταν στατιστικά σημαντικές για τον Ρυθμό Εργασίας $t(343,59) = -1,98$, $p = 0,05$ για τις Ποσοτικές Απαιτήσεις $t(355,58) = -2,89$, $p = 0,004$, για τις Συναισθηματικές Απαιτήσεις $t(313,20) = -1,98$, $p = 0,05$, για τη Σύγκρουση Προσωπικής-Εργασιακής ζωής $t(336,41) = -3,59$, $p < 0,001$, για την Επιρροή $t(389,6) = -3,62$, $p < 0,001$, για την Ποιότητα Ηγεσίας $t(348,96) = -2,29$, $p = 0,02$, για την Αναγνώριση $t(355,76) = -3,34$, $p < 0,001$, για τη Βία και Παρενόχληση από τρίτους $t(359,29) = -6,53$, $p < 0,001$, για την Εργασιακή Ικανοποίηση $t(370,15) = -4,71$, $p < 0,001$, $d = 0,88$, για την Αντίληψη Εργασιακού Κινδύνου $t(363,38) = -4,27$, $p < 0,001$ και για την Ανάγκη για Ξεκούραση $t(316,85) = -5,43$, $p < 0,001$. Από τους δείκτες Πίεσης στην εργασία, αυτός του μοντέλου Ανισορροπίας Προσπάθειας-Ανταμοιβών παρουσίασε στατιστικά σημαντική διαφορά στους μέσους όρους $t(435,42) = -2,94$, $p = 0,003$ και αυτός του μοντέλου Απαιτήσεων-Πόρων στην εργασία $t(346,30) = -2,92$, $p = 0,004$. Σε αυτήν την περίπτωση φάνηκε ότι η εθελούσια κατηγοριοποίηση ως

επαγγελματίας, επιδρά σημαντικά στην υποκειμενική εκτίμηση των κινδύνων, οδηγώντας σε υψηλότερες τιμές στους περισσότερους δείκτες.

Από τους παραπάνω ελέγχους διαπιστώθηκε ότι η ταυτοτική υπαγωγή και ιδιαίτερα η ταύτιση με τον χαρακτηρισμό του επαγγελματία και η μη ταύτιση με τον εαυτό κατά τη διάρκεια της εργασίας, διαμορφώνουν μία αρνητικότερη εκτίμηση ως προς τις συνθήκες εργασίας.

A4 Έντυπο συγκατάθεσης κατόπιν ενημέρωσης στην 1η έρευνα



Έντυπο πληροφόρησης συμμετεχόντων

Τίτλος:	Οι Ψυχοκοινωνικοί Κίνδυνοι Εργασίας στο χώρο των Αστικών Συγκοινωνιών.
Επιβλέπων Καθηγητής:	Γ. Προδρομίτης
Ερευνητής/ες:	Γεώργιος Σταμούλος, Υπ. Διδάκτορας Τμήματος Ψυχολογίας

Τα παρακάτω θα πρέπει να προσαρμόζονται στο περιεχόμενο και τις ανάγκες της έρευνας.

Έχετε προσκληθεί να συμμετάσχετε σε μία έρευνα που διεξάγεται από τον Σταμούλο Γεώργιο, Υποψήφιο Διδάκτορα του Τμήματος Ψυχολογίας του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, στα πλαίσια της διδακτορικής του διατριβής.

Το έντυπο που κρατάτε στα χέρια σας θα σας δώσει πληροφορίες για την έρευνα προκειμένου να μπορέσετε ενημερωμένα να αποφασίσετε για το αν θα συμμετέχετε ή όχι σε αυτή την έρευνα.

Αν αποφασίσετε να συμμετάσχετε, θα σας ζητηθεί να υπογράψετε αυτό το έντυπο και θα λάβετε ένα αντίγραφο.

1. ΠΟΙΟΣ ΕΙΝΑΙ Ο ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ;

Ο σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης εικόνας των Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων Εργασίας (ΨΚΕ) στην Ελλάδα και ειδικά εντός του επαγγελματικού κλάδου των αστικών μεταφορών. Περιλαμβάνονται α) η καταγραφή, μέτρηση και εξήγηση των επικρατέστερων ΨΚΕ στις αστικές μεταφορές, β) η καταγραφή και αξιολόγηση των υπάρχουσών πολιτικών και δράσεων των οργανισμών αστικών μεταφορών σχετικά με την εκτίμηση και πρόληψη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας και γ) η παραγωγή προτάσεων και εργαλείων για την αποτελεσματικότερη υλοποίηση των παραπάνω διαδικασιών.

2. ΠΟΙΟΣ ΣΥΜΜΕΤΕΧΕΙ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ; ΓΙΑΤΙ ΕΧΩ ΠΡΟΣΚΛΗΘΕΙ;

Έχετε προσκληθεί να συμμετάσχετε στην έρευνα αυτή, λόγω της ιδιότητας/θέσης την οποία κατέχετε στον οργανισμό που εργάζεστε και ο οποίος δραστηριοποιείται στις αστικές συγκοινωνίες.

3. ΜΕ ΠΟΙΟ ΤΡΟΠΟ ΘΑ ΣΥΜΜΕΤΕΧΩ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ; ΤΙ ΘΑ ΜΟΥ ΖΗΤΗΘΕΙ ΝΑ ΚΑΝΩ;

Θα σας ζητηθεί να συμπληρώσετε ένα ερωτηματολόγιο με δηλώσεις και ερωτήματα που αφορούν την εκτίμηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στον χώρο εργασίας και το επάγγελμά σας. Το ερωτηματολόγιο θα χορηγηθεί είτε δια ζώσης είτε διαδικτυακά, λαμβάνοντας υπόψη τις συνθήκες και τα πρωτόκολλα ασφαλείας που ισχύουν κάθε φορά για την πρόληψη της διάδοσης της ασθένειας COVID-19. Η διάρκεια της συμπλήρωσης εκτιμάται ότι δεν θα υπερβεί τα 20 λεπτά.

4. ΠΟΙΟΣ ΩΦΕΛΕΙΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ; Ή ΕΧΩ ΚΑΠΟΙΟ ΟΦΕΛΟΣ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΜΟΥ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ;

Στα πλαίσια της συμμετοχής σας στην έρευνα, θα γίνει μια σύντομη ενημέρωση για τις ισχύουσες νομικές υποχρεώσεις σχετικά με την αξιολόγηση και διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Στα ενδεχόμενα οφέλη της έρευνας εντάσσεται η καταγραφή και αξιολόγηση των επικρατέστερων ψυχοκοινωνικών κινδύνων στις αστικές συγκοινωνίες και ειδικά στο επάγγελμα του οδηγού.

Ως απώτερος στόχος και ενδεχόμενο όφελος στο εργασιακό πλαίσιο των αστικών συγκοινωνιών είναι η συμβολή στον προσδιορισμό των αποτελεσματικότερων τρόπων (εργαλείων) κατανόησης, καταγραφής, εκτίμησης και διαχείρισης των Ψυχοκοινωνικών Παραγόντων Κινδύνου στις αστικές συγκοινωνίες και ειδικά στο επάγγελμα του οδηγού. Αυτός ο στόχος θα είναι πιθανότερο να επιτευχθεί μέσα από τη δική σας συμμετοχή, καθώς εκτιμάται ότι η γνώση και η εμπειρία σας θα προσφέρει στη διαμόρφωση πληρέστερης εικόνας για τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες κινδύνου στο συγκεκριμένο πλαίσιο εργασίας και θα κατευθύνει αποτελεσματικότερα την επιλογή κατάλληλων εργαλείων μέτρησης για τα επόμενα στάδια των ερευνητικών προσπαθειών.

5. ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΚΙΝΔΥΝΟΙ (Η ΚΟΣΤΟΣ/ΕΠΙΒΑΡΥΝΣΗ) ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΜΟΥ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ;

Η συμμετοχή σας στην έρευνα δεν συνεπάγεται κάποιο κόστος ή επιβάρυνση για σας εκτός από το χρόνο που θα διαθέσετε για τη συμμετοχή σας σε αυτή.

6. ΥΠΟΧΡΕΟΥΜΑΙ ΝΑ ΣΥΜΜΕΤΑΣΧΩ;

Η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι απολύτως εθελοντική. Μπορείτε να αρνηθείτε να συμμετάσχετε χωρίς καμία αιτιολογία ή δικαιολογία. Αν όμως δεχτείτε να συμμετάσχετε σας παρακαλούμε να διαβάσετε προσεκτικά το έντυπο που έχετε στα χέρια σας, να το κρατήσετε και να υπογράψετε το έντυπο συναίνεσης.

Ακόμη και αφού δεχτείτε να συμμετάσχετε μπορείτε να αλλάξετε γνώμη ανά πάσα στιγμή και να αποχωρήσετε από την έρευνα χωρίς καμία αιτιολογία ή δικαιολογία και χωρίς καμία συνέπεια για σας. Σε αυτή την περίπτωση μπορείτε να ζητήσετε να διαγραφούν τα δεδομένα και οι πληροφορίες που έχουν συλλεχθεί για σας. Το αίτημά σας για διαγραφή των πληροφοριών που μας δώσατε μπορεί να ικανοποιηθεί μέχρι και 15 ημέρες μετά την ολοκλήρωση της συμπλήρωσης.

Τα προσωπικά σας δεδομένα μπορούν να διαγραφούν ανά πάσα στιγμή. Στην περίπτωση που επιθυμείτε να διαγραφούν τα προσωπικά σας δεδομένα ή οι πληροφορίες που μας δώσατε μπορείτε να επικοινωνήσετε με τον ερευνητή (Σταμούλος Γ., g.stamoulos@panteion.gr).

7. ΠΩΣ ΘΑ ΔΙΑΦΥΛΑΧΘΕΙ Η ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ ΜΟΥ;

Στο πλαίσιο της έρευνας στην οποία καλείστε να λάβετε μέρος θα συγκεντρώσουμε τα παρακάτω δεδομένα που αφορούν το πρόσωπό σας:

- Επάγγελμα
- Έτη εμπειρίας στο επάγγελμα
- Έτη εμπειρίας στον οργανισμό
- Δημογραφικά στοιχεία

Τα δεδομένα αυτά είναι απαραίτητα προκειμένου να αποτυπωθεί αφενός η εκπλήρωση της σκοπιμότητας επιλογής σας ως «ειδικού» στο συγκεκριμένο επάγγελμα. Επιπλέον, θα καταστεί εφικτή η διερεύνηση των επιδράσεων των ψυχοκοινωνικών κινδύνων εργασίας ανάλογα με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά και την εργασιακή εμπειρία.

Η συλλογή των πληροφοριών θα γίνει μέσω της συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου. Όλα τα ερωτηματολόγια θα συμπληρωθούν ανώνυμα. Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου είτε ηλεκτρονική είτε σε φυσικό έντυπο δεν επιτρέπει την αντιστοίχιση με την ταυτότητά σας και κανένα ατομικό στοιχείο δε θα αποκαλυφθεί σε τρίτους. Επίσης, η ταυτότητά σας δεν θα αποκαλυφθεί σε πιθανές δημοσιεύσεις, παρουσιάσεις ή επιστημονικές αναφορές που θα προκύψουν από τη συγκεκριμένη μελέτη. Ο ερευνητής δεσμεύεται ρητά για την τήρηση της εμπιστευτικότητας όλων των πληροφοριών που θα δώσετε.

Τα αρχεία που περιλαμβάνουν τα δεδομένα σας θα φυλάσσονται σε ηλεκτρονική μορφή. Όλα τα ηλεκτρονικά αρχεία (συμπεριλαμβανομένων όλων των τύπων ηλεκτρονικών αρχείων που χρησιμοποιούνται, όπως βάσεις δεδομένων, υπολογιστικά φύλλα κ.λπ.) που περιέχουν αναγνωρίσιμες πληροφορίες θα προστατεύονται με κωδικό πρόσβασης. Οποιοσδήποτε υπολογιστής φιλοξενεί τέτοια αρχεία θα έχει επίσης προστασία με κωδικό πρόσβασης για να εμποδίσει την πρόσβαση από μη εξουσιοδοτημένους χρήστες. Μόνο ο ερευνητής, ο επιβλέπων καθηγητής και η ορισθείσα Συμβουλευτική Επιτροπή θα έχει πρόσβαση στα αρχεία που τηρούνται. Τα δεδομένα που αφορούν στη συμμετοχή θα φυλαχθούν μέχρι την ανάλυση και συγγραφή των αποτελεσμάτων, ήτοι για εκτιμώμενο χρονικό διάστημα τριών (3) μηνών. Σε περίπτωση που παρά τα μέτρα περιορισμού και προστασίας της πρόσβασης, διαπιστωθεί παραβίαση, θα ενημερωθείτε άμεσα μέσω email (προς το σκοπό αυτό και εφόσον το επιθυμείτε- η ηλεκτρονική σας διεύθυνση θα καταχωρείται σε ξεχωριστή φόρμα και δε θα αντιστοιχίζεται με συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο).

Αποτελέσματα αυτής της έρευνας πρόκειται να χρησιμοποιηθούν σε επιστημονικές δημοσιεύσεις, ανακοινώσεις σε συνέδρια. Τα αποτελέσματα θα παρουσιαστούν σε συνοπτική μορφή και το όνομα ή η ταυτότητά σας δεν θα μπορούν να προσδιοριστούν σε καμία δημοσίευση, συνεδριακή ανακοίνωση.

8. ΘΑ ΛΑΒΩ ΚΑΠΟΙΑ ΑΜΟΙΒΗ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΜΟΥ;

Δεν υπάρχει κάποια αμοιβή για τη συμμετοχή σας.

9. ΠΟΙΟΣ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΕΙ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ;

Η έρευνα αυτή δεν λαμβάνει χρηματοδότηση από κανένα φορέα.

10. ΜΕ ΠΟΙΟΝ ΜΠΟΡΩ ΝΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΗΣΩ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ

Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την έρευνα μπορείτε να επικοινωνήσετε με τον Ερευνητή, Σταμούλο Γεώργιο, g.stamoulos@panteion.gr.

11. ΠΟΥ ΜΠΟΡΩ ΝΑ ΥΠΟΒΑΛΩ ΠΑΡΑΠΟΝΑ Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ;

Για οποιαδήποτε παράπονα ή καταγγελίες σχετικά με τη διεξαγωγή της έρευνας ή σχετικά με τη διαχείριση των προσωπικών σας δεδομένων μπορείτε να απευθυνθείτε στον επιβλέποντα καθηγητή, κ. Γ. Προδρομίτη, gprod@panteion.gr. Ειδικά για τη διαχείριση των προσωπικών δεδομένων μπορείτε σε κάθε περίπτωση να απευθύνεστε και στην Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (complaints@dpa.gr).

Πληροφόρηση σχετικά με τη διαχείριση των προσωπικών δεδομένων πρέπει να περιλαμβάνει ρητά:

- Ταυτότητα και τα στοιχεία επικοινωνίας του Υπευθύνου Επεξεργασίας: βλ. παρ. 10
- Σκοπός επεξεργασίας των δεδομένων: βλ. παρ. 1, 4, 7
- Αποδέκτες των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα: βλ. παρ. 7
- Το χρονικό διάστημα για το οποίο θα αποθηκευτούν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα: βλ. παρ. 7
- Δικαιώματα πρόσβασης, διόρθωσης, διαγραφής, περιορισμού της επεξεργασίας, εναντίωσης στην επεξεργασία, δυνατότητας μεταφοράς δεδομένων: βλ. παρ. 6, 7
- Την ανακοίνωση παραβίασης στο υποκείμενο των δεδομένων: βλ. παρ. 7
- Δεν υπάρχει αυτοματοποιημένη διαδικασία λήψης αποφάσεων, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ, καθώς και σημαντικές πληροφορίες σχετικά με την λογική που ακολουθείται καθώς και την σημασία και τις προβλεπόμενες συνέπειες της εν λόγω επεξεργασίας για το υποκείμενο των δεδομένων.

ΕΝΤΥΠΟ ΕΝΗΜΕΡΗΣ ΣΥΝΑΙΝΕΣΗΣ

Τίτλος: Οι Ψυχοκοινωνικοί Κίνδυνοι Εργασίας στο χώρο των Αστικών Συγκοινωνιών.

Επιβλέπων καθηγητής: Γ. Προδρομίτης
Ερευνητής/ες: Γεώργιος Σταμούλος, Υπ. Διδάκτορας Τμήματος Ψυχολογίας

Έχω διαβάσει και έχω κατανοήσει το περιεχόμενο του Εντύπου Πληροφόρησης **ΝΑΙ** ☐ **ΟΧΙ** ☐

Μου δόθηκε αρκετός χρόνος για να αποφασίσω αν θέλω να συμμετέχω σε αυτήν την έρευνα **ΝΑΙ** ☐ **ΟΧΙ** ☐

Έχω λάβει ικανοποιητικές εξηγήσεις για τη διαχείριση των προσωπικών μου δεδομένων **ΝΑΙ** ☐ **ΟΧΙ** ☐

Καταλαβαίνω ότι η συμμετοχή μου είναι εθελοντική και μπορώ να αποχωρήσω οποιαδήποτε στιγμή χωρίς να δώσω εξηγήσεις και χωρίς καμία συνέπεια. **ΝΑΙ** ☐ **ΟΧΙ** ☐

Κατανοώ ότι αν αποχωρήσω από την έρευνα τα δεδομένα μου θα καταστραφούν. **ΝΑΙ** ☐ **ΟΧΙ** ☐

Κατανοώ ότι μπορώ να ζητήσω να καταστραφούν οι πληροφορίες που έδωσα στο πλαίσιο της έρευνας μέχρι [ό,τι ισχύει] **ΝΑΙ** ☐ **ΟΧΙ** ☐

Γνωρίζω με ποιόν μπορώ να επικοινωνήσω αν επιθυμώ περισσότερες πληροφορίες για την έρευνα **ΝΑΙ** ☐ **ΟΧΙ** ☐

Γνωρίζω σε ποιόν μπορώ να απευθυνθώ για παράπονα ή καταγγελίες **ΝΑΙ** ☐ **ΟΧΙ** ☐

Γνωρίζω σε ποιόν μπορώ να απευθυνθώ για να ασκήσω τα δικαιώματά μου **ΝΑΙ** ☐ **ΟΧΙ** ☐

Ονοματεπώνυμο συμμετέχοντος:	
Υπογραφή	Ημερομηνία
Ονοματεπώνυμο ερευνητή:	
Υπογραφή	Ημερομηνία

Στην περίπτωση της ηλεκτρονικής συμπλήρωσης του παρόντος εντύπου, τα παραπάνω ερωτήματα θα τίθενται στην ίδια μορφή, πριν την έναρξη του ερωτηματολογίου, αλλά δε θα απαιτείται η υπογραφή και το ονοματεπώνυμο του συμμετέχοντα.

A5 Έντυπο συγκατάθεσης κατόπιν ενημέρωσης στη 2η έρευνα

Μελέτη των Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων Εργασίας στο χώρο των μεταφορών

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ

Αγαπητέ εργαζόμενε στις μεταφορές, σε καλούμε να συμμετάσχεις στην ακόλουθη έρευνα, στην οποία θα χρειαστεί να αξιολογήσεις διάφορες πτυχές της εργασίας σου, όπως το φόρτο εργασίας, τα ωράρια, τη γενικότερη οργάνωση κ.α.. Φαινόμενα όπως το εργασιακό άγχος, η βία και παρενόχληση, ο εκφοβισμός, κ.α. χαρακτηρίζονται ως αναδυόμενοι κίνδυνοι σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον σε συνδυασμό με τις ευρύτερες και συνεχείς κρίσεις (οικονομική, υγειονομική, ενεργειακή, κλπ) με τις οποίες ερχόμαστε αντιμέτωποι.

Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου θα σου πάρει περίπου 20-25' (111 ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής). Ίσως είναι λίγο απαιτητικό από πλευράς χρόνου, αλλά είναι πολύ σημαντικό για την εξέταση όλων των πτυχών της εργασίας σου.

Η διασφάλιση των κατάλληλων συνθηκών εργασίας και η προώθηση αποτελεσματικών πολιτικών δε μπορεί να γίνει χωρίς την εμπλοκή των εργαζομένων. Η συμμετοχή σου, αποτελεί πρακτικά συμμετοχή σε έναν ανοικτό κοινωνικό διάλογο που είναι απαραίτητος για την ανάδειξη και τεκμηρίωση των αναγκών και αποτελεσματικότερων παρεμβάσεων-βελτιώσεων, με στόχο την ουσιαστική πρόληψη των κινδύνων στην εργασία.

Η συμμετοχή στην έρευνα είναι απολύτως εθελοντική και διασφαλίζεται η ανωνυμία και η εμπιστευτικότητα των απαντήσεων. Όσα ατομικά στοιχεία συλλέγονται δε μπορούν να ταυτοποιήσουν τους συμμετέχοντες, και ούτε θα χρησιμοποιηθούν για άλλο σκοπό πέραν της παρούσας έρευνας. Η έρευνα έχει εγκριθεί από την Επιτροπή Δεοντολογίας της Έρευνας του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Σπουδών (Α.Π. 6/14.2.2023) και υλοποιείται από τον Υποψήφιο Διδάκτορα, Σταμούλο Γιώργο (email: g.stamoulos@panteion.gr).

Για οποιαδήποτε παράπονα ή καταγγελίες σχετικά με τη διεξαγωγή της έρευνας ή σχετικά με τη διαχείριση των προσωπικών σας δεδομένων μπορείτε να απευθυνθείτε

στον επιβλέποντα καθηγητή, κ. Γ. Προδρομίτη, gprod@panteion.gr. Ειδικά για τη διαχείριση των προσωπικών δεδομένων μπορείτε σε κάθε περίπτωση να απευθύνεστε και στην Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (complaints@dpa.gr).

ΣΥΝΑΙΝΕΣΗ ΓΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ

- Έχω διαβάσει και έχω κατανοήσει το περιεχόμενο του Εντύπου Πληροφόρησης
- Μου δόθηκε αρκετός χρόνος για να αποφασίσω αν θέλω να συμμετέχω σε αυτήν την έρευνα
- Έχω λάβει ικανοποιητικές εξηγήσεις για τη διαχείριση των προσωπικών μου δεδομένων
- Καταλαβαίνω ότι η συμμετοχή μου είναι εθελοντική και μπορώ να αποχωρήσω οποιαδήποτε στιγμή χωρίς να δώσω εξηγήσεις και χωρίς καμία συνέπεια.
- Κατανοώ ότι αν αποχωρήσω από την έρευνα τα δεδομένα μου θα καταστραφούν.
- Κατανοώ ότι μπορώ να ζητήσω να καταστραφούν οι πληροφορίες που έδωσα στο πλαίσιο της έρευνας μέχρι 1 μήνα μετά τη συμπλήρωση του παρόντος στέλνοντας email την ημερομηνία και ώρα υποβολής των απαντήσεων.
- Γνωρίζω με ποιόν μπορώ να επικοινωνήσω αν επιθυμώ περισσότερες πληροφορίες για την έρευνα
- Γνωρίζω σε ποιόν μπορώ να απευθυνθώ για παράπονα ή καταγγελίες
- Γνωρίζω σε ποιόν μπορώ να απευθυνθώ για να ασκήσω τα δικαιώματά μου

ΣΥΝΑΙΝΩ	ΝΑΙ - ΟΧΙ
ΥΠΟΓΡΑΦΗ	

A6 Ερωτηματολόγιο Εκτίμησης Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων Εργασίας

ΟΔΗΓΙΕΣ ΓΙΑ ΕΝΤΥΠΗ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗ: Παρακαλώ κυκλώστε την απάντηση που σας ταιριάζει

Οι πρώτες ερωτήσεις αφορούν τα βασικά στοιχεία της τρέχουσας εργασίας σας.

1. Ποια είναι η ειδικότητά σας αυτή τη στιγμή;

1. Μηχανοδηγός	2. Σταθμάρχης	3. Συνοδός	4. Κλειδούχος
5. Ρυθμιστής	6. Τεχνίτης Γραμμής	7. Ηλεκτρολόγος Γραμμής	8. Διοικητικός

2. Ο βασικός μου χώρος εργασίας βρίσκεται:

1. Αθήνα	2. Θεσσαλονίκη	3. Άλλη πόλη

3. Εργάζεστε τουλάχιστον 1 φορά τον μήνα Σαββατοκύριακο ή αργίες;

1. Ναι	2. Όχι

4. Εργάζεστε τουλάχιστον 1 φορά την εβδομάδα απόγευμα (μετά τις 18:30) ή νύχτα (πριν τις 6:00 π.μ.)

1. Ναι	2. Όχι

Από εδώ και κάτω ξεκινάει η αξιολόγηση των εργασιακών συνθηκών. Τα επόμενα ερωτήματα αφορούν τις ποσοτικές και ποιοτικές απαιτήσεις της εργασίας, καθώς και την ανάγκη για ξεκούραση.

5. Πόσες βάρδιες εργαστήκατε την προηγούμενη εβδομάδα; (Παρακαλώ συμπληρώστε αριθμό κατά προσέγγιση)

6. Από αυτές, πόσες βάρδιες ήταν διακεκομμένες; (π.χ. 4 ώρες πρωί+4 ώρες απόγευμα)

7. Πόσο διαρκεί κατά μέσο όρο η κάθε σας βάρδια. Απαντήστε με βάση την τελευταία εβδομάδα που εργαστήκατε.

Έως 4 ώρες	5-6 ώρες	7-8 ώρες	9-10 ώρες	10+ ώρες

8. Ο κενός χρόνος ανάμεσα στα δρομολόγια αρκεί για να ανακτήσω δυνάμεις (Για το Προσωπικό Κυκλοφορίας)

1. Πάντα	2. Συχνά	3. Μερικές φορές	4. Σπάνια	5. Ποτέ/σχεδόν ποτέ

9. Χρειάζεται να εργάζεστε πολύ γρήγορα;

1. Πάντα	2. Συχνά	3. Μερικές φορές	4. Σπάνια	5. Ποτέ/σχεδόν ποτέ

10. Εργάζεστε όλη την ημέρα σε έντονους ρυθμούς;

1. Πάντα	2. Συχνά	3. Μερικές φορές	4. Σπάνια	5. Ποτέ/σχεδόν ποτέ

11. Πόσο συχνά δεν έχετε τον χρόνο να ολοκληρώσετε όλα τα καθήκοντά σας;

1. Πάντα	2. Συχνά	3. Μερικές φορές	4. Σπάνια	5. Ποτέ/σχεδόν ποτέ

12. Μένετε πίσω στη δουλειά σας;

1. Πάντα	2. Συχνά	3. Μερικές φορές	4. Σπάνια	5. Ποτέ/σχεδόν ποτέ

13. Χρειάζεται να κάνετε υπερωρίες / επιπρόσθετη εργασία;

1. Πάντα	2. Συχνά	3. Μερικές φορές	4. Σπάνια	5. Ποτέ/σχεδόν ποτέ

14. Ανήκει στις εργασιακές σας υποχρεώσεις να ασχολείστε με προσωπικά προβλήματα ή δυσκολίες άλλων/τρίτων (π.χ. επιβατών, σταθμαρχών, ελεγκτών κομίστρου, τεχνικών, συναδέλφων γενικά)

1. Πάντα	2. Συχνά	3. Μερικές φορές	4. Σπάνια	5. Ποτέ/σχεδόν ποτέ

15. Είναι η εργασία σας συναισθηματικά απαιτητική;

1. Σε πολύ μεγάλο βαθμό	2. Σε μεγάλο βαθμό	3. Σε κάποιο βαθμό	4. Σε μικρό βαθμό	5. Σε πολύ μικρό βαθμό

Οι επόμενες ερωτήσεις αφορούν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

16. Μου είναι δύσκολο να δείξω ενδιαφέρον προς τους άλλους, όταν μόλις έχω γυρίσει σπίτι από τη δουλειά

1. Πάντα	2. Συχνά	3. Μερικές φορές	4. Σπάνια	5. Ποτέ/σχεδόν ποτέ

17. Οι απαιτήσεις της δουλειάς μου παρεμβάλλονται στην προσωπική και οικογενειακή μου ζωή.

1. Σε πολύ μεγάλο βαθμό	2. Σε μεγάλο βαθμό	3. Σε κάποιο βαθμό	4. Σε μικρό βαθμό	5. Σε πολύ μικρό βαθμό

18. Ο χρόνος που απαιτεί η εργασία μου καθιστά δύσκολη την εκπλήρωση καθηκόντων μου στην οικογενειακή μου ή προσωπική μου ζωή.

1. Σε πολύ μεγάλο βαθμό	2. Σε μεγάλο βαθμό	3. Σε κάποιο βαθμό	4. Σε μικρό βαθμό	5. Σε πολύ μικρό βαθμό

19. Η εργασία μου απαιτεί τόση πολλή ενέργεια, ώστε επιδρά αρνητικά στην προσωπική μου ζωή.

1. Σε πολύ μεγάλο βαθμό	2. Σε μεγάλο βαθμό	3. Σε κάποιο βαθμό	4. Σε μικρό βαθμό	5. Σε πολύ μικρό βαθμό

20. Η εργασία μου απαιτεί τόσο πολύ χρόνο, ώστε επιδρά αρνητικά στην προσωπική μου ζωή.

1. Σε πολύ μεγάλο βαθμό	2. Σε μεγάλο βαθμό	3. Σε κάποιο βαθμό	4. Σε μικρό βαθμό	5. Σε πολύ μικρό βαθμό

21. Συμβαίνει ορισμένες φορές να πρέπει να είμαι ταυτόχρονα στο σπίτι και στον χώρο εργασίας.

1. Σε πολύ μεγάλο βαθμό	2. Σε μεγάλο βαθμό	3. Σε κάποιο βαθμό	4. Σε μικρό βαθμό	5. Σε πολύ μικρό βαθμό

22. Εκτελώ υποχρεώσεις σχετικές με την εργασία μου και εκτός των ωρών εργασίας

1. Σε πολύ μεγάλο βαθμό	2. Σε μεγάλο βαθμό	3. Σε κάποιο βαθμό	4. Σε μικρό βαθμό	5. Σε πολύ μικρό βαθμό

23. Στον ελεύθερο χρόνο μου είμαι διαθέσιμος/διαθέσιμη για επικοινωνία που σχετίζεται με την εργασία μου.

1. Σε πολύ μεγάλο βαθμό	2. Σε μεγάλο βαθμό	3. Σε κάποιο βαθμό	4. Σε μικρό βαθμό	5. Σε πολύ μικρό βαθμό

Τα ερωτήματα που ακολουθούν έχουν να κάνουν με τον έλεγχο που έχετε σε σημαντικές πλευρές της εργασίας σας

24. Επηρεάζετε σημαντικά αποφάσεις που αφορούν την εργασία σας;

1. Πάντα	2. Συχνά	3. Μερικές φορές	4. Σπάνια	5. Ποτέ/σχεδόν ποτέ

25. Επηρεάζετε τον όγκο εργασίας που σας ανατίθεται;

1. Πάντα	2. Συχνά	3. Μερικές φορές	4. Σπάνια	5. Ποτέ/σχεδόν ποτέ

26. Γίνεται σεβαστή η γνώμη σας για το πώς πρέπει να εκτελείται καθημερινά η δουλειά σας;

1. Πάντα	2. Συχνά	3. Μερικές φορές	4. Σπάνια	5. Ποτέ/σχεδόν ποτέ

27. Έχει η εργασία σας ξεκάθαρους στόχους;

1. Σε πολύ μεγάλο βαθμό	2. Σε μεγάλο βαθμό	3. Σε κάποιο βαθμό	4. Σε μικρό βαθμό	5. Σε πολύ μικρό βαθμό

28. Γνωρίζετε ακριβώς τι συμπεριλαμβάνεται στον τομέα της αρμοδιότητάς σας;

1. Σε πολύ μεγάλο βαθμό	2. Σε μεγάλο βαθμό	3. Σε κάποιο βαθμό	4. Σε μικρό βαθμό	5. Σε πολύ μικρό βαθμό

29. Γνωρίζετε ακριβώς τι αναμένεται από εσάς στην εργασία σας;

1. Σε πολύ μεγάλο βαθμό	2. Σε μεγάλο βαθμό	3. Σε κάποιο βαθμό	4. Σε μικρό βαθμό	5. Σε πολύ μικρό βαθμό

30. Αντιμετωπίζετε αντικρουόμενες απαιτήσεις στην εργασία σας;

1. Σε πολύ μεγάλο βαθμό	2. Σε μεγάλο βαθμό	3. Σε κάποιο βαθμό	4. Σε μικρό βαθμό	5. Σε πολύ μικρό βαθμό

31. Χρειάζεται μερικές φορές να κάνετε πράγματα, τα οποία θα έπρεπε κανονικά να γίνονται με διαφορετικό τρόπο;

1. Σε πολύ μεγάλο βαθμό	2. Σε μεγάλο βαθμό	3. Σε κάποιο βαθμό	4. Σε μικρό βαθμό	5. Σε πολύ μικρό βαθμό

32. Χρειάζεται μερικές φορές να κάνετε πράγματα, τα οποία σας φαίνονται περιττά;

1. Σε πολύ μεγάλο βαθμό	2. Σε μεγάλο βαθμό	3. Σε κάποιο βαθμό	4. Σε μικρό βαθμό	5. Σε πολύ μικρό βαθμό

Ακολουθούν κάποιες ερωτήσεις που αφορούν τη σχέση σας με τους άμεσους προϊστάμενους στην εργασία σας. Παρακαλώ απαντήστε σκεπτόμενοι τη θέση προϊσταμένου που έχετε πιο άμεση και συχνή συνεργασία.

33. Σε ποιο βαθμό θα λέγατε ότι ο/η άμεσος/η προϊστάμενος/η εξασφαλίζει ότι δίνονται σε κάθε εργαζόμενο του τμήματος/διεύθυνσης καλές ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης

1. Σε πολύ μεγάλο βαθμό	2. Σε μεγάλο βαθμό	3. Σε κάποιο βαθμό	4. Σε μικρό βαθμό	5. Σε πολύ μικρό βαθμό	6. Δεν έχω υπεύθυνο γραφείου κίνησης

34. Σε ποιο βαθμό θα λέγατε ότι ο/η άμεσα προϊστάμενος/προϊσταμένη σας δίνει μεγάλη προτεραιότητα στην ικανοποίηση από την εργασία;

1. Σε πολύ μεγάλο βαθμό	2. Σε μεγάλο βαθμό	3. Σε κάποιο βαθμό	4. Σε μικρό βαθμό	5. Σε πολύ μικρό βαθμό	6. Δεν έχω προϊστάμενο

35. Σε ποιο βαθμό θα λέγατε ότι ο/η άμεσα προϊστάμενος/προϊσταμένη σας οργανώνει καλά την εργασία

1. Σε πολύ μεγάλο βαθμό	2. Σε μεγάλο βαθμό	3. Σε κάποιο βαθμό	4. Σε μικρό βαθμό	5. Σε πολύ μικρό βαθμό	6. Δεν έχω προϊστάμενο

36. Σε ποιο βαθμό θα λέγατε ότι ο/η άμεσα προϊστάμενος/προϊσταμένη σας έχει την ικανότητα να επιλύει συγκρούσεις;

1. Σε πολύ μεγάλο βαθμό	2. Σε μεγάλο βαθμό	3. Σε κάποιο βαθμό	4. Σε μικρό βαθμό	5. Σε πολύ μικρό βαθμό	6. Δεν έχω προϊστάμενο

Οι επόμενες ερωτήσεις αφορούν γενικά τις σχέσεις με συναδέλφους και προϊσταμένους
37. Πόσο συχνά σας βοηθούν και σας υποστηρίζουν οι συνάδελφοί σας, αν το ζητήσετε;

1. Πάντα	2. Συχνά	3. Μερικές φορές	4. Σπάνια	5. Ποτέ/σχεδόν ποτέ	6. Δεν έχω συναδέλφους

38. Πόσο συχνά αισθάνεστε ότι οι συνάδελφοί σας ή ο προϊστάμενος/η προϊσταμένη σας, σάς ασκούν άδικα κριτική, σας υπονομεύουν ή σας εκθέτουν μπροστά σε άλλους;

1. Πάντα	2. Συχνά	3. Μερικές φορές	4. Σπάνια	5. Ποτέ/σχεδόν ποτέ	6. Δεν έχω προϊστάμενο/η συναδέλφους

39. Έχετε εκτεθεί σε ανεπιθύμητη σεξουαλική συμπεριφορά στον χώρο εργασίας σας τους τελευταίους 12 μήνες;

1. ΝΑΙ, καθημερινά	2. ΝΑΙ, εβδομαδιαία	3. ΝΑΙ, μηνιαία	4. ΝΑΙ, αλλά σπάνια	5. ΌΧΙ

40. Έχετε εκτεθεί σε εκφοβισμό (μπούλινγκ) στον χώρο εργασίας σας τους τελευταίους 12 μήνες;

1. ΝΑΙ, καθημερινά	2. ΝΑΙ, εβδομαδιαία	3. ΝΑΙ, μηνιαία	4. ΝΑΙ, αλλά σπάνια	5. ΌΧΙ

41.

Πόσο συχνά οι συνάδελφοί σας είναι διατεθειμένοι/ες να ακούσουν προβλήματά σας από τη δουλειά, αν το ζητήσετε;

1. Πάντα	2. Συχνά	3. Μερικές φορές	4. Σπάνια	5. Ποτέ/σχεδόν ποτέ	6. Δεν έχω συναδέλφους

42. Πόσο συχνά σας βοηθά και σας υποστηρίζει ο/η άμεσα προϊστάμενος/προϊσταμένη σας, αν το ζητήσετε;

1. Πάντα	2. Συχνά	3. Μερικές φορές	4. Σπάνια	5. Ποτέ/σχεδόν ποτέ	6. Δεν έχω προϊστάμενο/η

43. Πόσο συχνά ο/η άμεσα προϊστάμενος/προϊσταμένη σας είναι διατεθειμένος/-η να ακούσει προβλήματά σας από την δουλειά, αν το ζητήσετε;

1. Πάντα	2. Συχνά	3. Μερικές φορές	4. Σπάνια	5. Ποτέ/σχεδόν ποτέ	6. Δεν έχω προϊστάμενο/η

44. Πόσο συχνά ο/η άμεσα προϊστάμενος/προϊσταμένη σας συζητά μαζί σας για την ποιότητα της εργασίας σας;

1. Πάντα	2. Συχνά	3. Μερικές φορές	4. Σπάνια	5. Ποτέ/σχεδόν ποτέ	6. Δεν έχω προϊστάμενο/η

45. Πόσο συχνά οι συνάδελφοί σας συζητούν μαζί σας για την ποιότητα της εργασίας σας;

1. Πάντα	2. Συχνά	3. Μερικές φορές	4. Σπάνια	5. Ποτέ/σχεδόν ποτέ	6. Δεν έχω συναδέλφους

46. Μπορείτε να συζητάτε με τους/τις συναδέλφους σας ενώ εργάζεστε;

1. Πάντα	2. Συχνά	3. Μερικές φορές	4. Σπάνια	5. Ποτέ/σχεδόν ποτέ	6. Δεν έχω συναδέλφους

47. Έχετε καλές σχέσεις με τους/τις συναδέλφους σας;

1. Πάντα	2. Συχνά	3. Μερικές φορές	4. Σπάνια	5. Ποτέ/σχεδόν ποτέ	6. Δεν έχω συναδέλφους

48. Συνεργάζεστε καλά με τους/τις συναδέλφους σας;

1. Πάντα	2. Συχνά	3. Μερικές φορές	4. Σπάνια	5. Ποτέ/σχεδόν ποτέ	6. Δεν έχω συναδέλφους

49. Εμπιστεύεται η διοίκηση τους εργαζόμενους, ότι κάνουν καλά τη δουλειά τους;

1. Σε πολύ μεγάλο βαθμό	2. Σε μεγάλο βαθμό	3. Σε κάποιο βαθμό	4. Σε μικρό βαθμό	5. Σε πολύ μικρό βαθμό

50. Μπορούν οι εργαζόμενοι να εμπιστεύονται τις πληροφορίες που μεταφέρονται από τη διοίκηση/διεύθυνση;

1. Σε πολύ μεγάλο βαθμό	2. Σε μεγάλο βαθμό	3. Σε κάποιο βαθμό	4. Σε μικρό βαθμό	5. Σε πολύ μικρό βαθμό

51. Επιλύονται με δίκαιο τρόπο οι συγκρούσεις ;

1. Σε πολύ μεγάλο βαθμό	2. Σε μεγάλο βαθμό	3. Σε κάποιο βαθμό	4. Σε μικρό βαθμό	5. Σε πολύ μικρό βαθμό

52. Κατανέμονται δίκαια οι βάρδιές σας;

1. Σε πολύ μεγάλο βαθμό	2. Σε μεγάλο βαθμό	3. Σε κάποιο βαθμό	4. Σε μικρό βαθμό	5. Σε πολύ μικρό βαθμό

53. Βρίσκει η εργασία σας αναγνώριση και εκτίμηση από τη διοίκηση/διεύθυνση;

1. Σε πολύ μεγάλο βαθμό	2. Σε μεγάλο βαθμό	3. Σε κάποιο βαθμό	4. Σε μικρό βαθμό	5. Σε πολύ μικρό βαθμό

54. Ανησυχείτε μήπως μείνετε άνεργος/-η;

1. Σε πολύ μεγάλο βαθμό	2. Σε μεγάλο βαθμό	3. Σε κάποιο βαθμό	4. Σε μικρό βαθμό	5. Σε πολύ μικρό βαθμό

55. Ανησυχείτε μήπως οι νέες τεχνολογίες σας καταστήσουν περιττό/-ή;

1. Σε πολύ μεγάλο βαθμό	2. Σε μεγάλο βαθμό	3. Σε κάποιο βαθμό	4. Σε μικρό βαθμό	5. Σε πολύ μικρό βαθμό

56. Ανησυχείτε ότι θα είναι δύσκολο για εσάς να βρείτε άλλη θέση εργασίας, αν μείνετε άνεργος/-η;

1. Σε πολύ μεγάλο βαθμό	2. Σε μεγάλο βαθμό	3. Σε κάποιο βαθμό	4. Σε μικρό βαθμό	5. Σε πολύ μικρό βαθμό

Τα επόμενα ερωτήματα αφορούν τη βία και παρενόχληση στην εργασία από τρίτους (Συμπληρώνεται από το προσωπικό συνοδείας).

Τους τελευταίους 12 μήνες πόσο συχνά ο επιβάτης/πελάτης:

57. Ήταν αγενής	Ποτέ (τους τελευταίους 12 μήνες)	Τουλάχιστον 1 φορά	Από 2 έως 5 φορές	Περισσότερες από 5 φορές
58. Ήταν ανειλικρινής (είπε ψέματα)	Ποτέ (τους τελευταίους 12 μήνες)	Τουλάχιστον 1 φορά	Από 2 έως 5 φορές	Περισσότερες από 5 φορές
59. Δεν ήταν καθόλου πρόθυμος/ή να συνεργαστεί	Ποτέ (τους τελευταίους 12 μήνες)	Τουλάχιστον 1 φορά	Από 2 έως 5 φορές	Περισσότερες από 5 φορές
60. Δεν τηρεί τους κανόνες μετακίνησης όπως αυτοί προβλέπονται (π.χ. εισιτηριοδιαφυγή, απρεπείς ή επικίνδυνες συμπεριφορές, κλπ).	Ποτέ (τους τελευταίους 12 μήνες)	Τουλάχιστον 1 φορά	Από 2 έως 5 φορές	Περισσότερες από 5 φορές
61. Ήταν κάτω από την επήρεια αλκοόλ ή ναρκωτικών	Ποτέ (τους τελευταίους 12 μήνες)	Τουλάχιστον 1 φορά	Από 2 έως 5 φορές	Περισσότερες από 5 φορές

Τους τελευταίους 12 μήνες πόσο συχνά υπήρξε:

62. Έντονη διαφωνία ή καβγάς με επιβάτη/πελάτη;	Ποτέ (τους τελευταίους 12 μήνες)	Τουλάχιστον 1 φορά	Από 2 έως 5 φορές	Περισσότερες από 5 φορές
63. Προσβολές, ύβρεις ή παρενόχληση από επιβάτη/πελάτη;	Ποτέ (τους τελευταίους 12 μήνες)	Τουλάχιστον 1 φορά	Από 2 έως 5 φορές	Περισσότερες από 5 φορές
64. Βίαιη αντίδραση και πρόκληση φθορών σε αντικείμενο (π.χ. εντός του βαγονιού)	Ποτέ (τους τελευταίους 12 μήνες)	Τουλάχιστον 1 φορά	Από 2 έως 5 φορές	Περισσότερες από 5 φορές
65. Άσκηση σωματικής βίας εναντίον σας από επιβάτη/πελάτη;	Ποτέ (τους τελευταίους 12 μήνες)	Τουλάχιστον 1 φορά	Από 2 έως 5 φορές	Περισσότερες από 5 φορές

66. Πόσο συχνά σκεφτήκατε τους τελευταίους 12 μήνες να εγκαταλείψετε το επάγγελμά σας;

1. Ποτέ	2. Μερικές φορές μέσα στον χρόνο	3. Μερικές φορές τον μήνα	4. Μερικές φορές την εβδομάδα	5. Κάθε μέρα

67. Πόσο συχνά σκεφτήκατε τους τελευταίους 12 μήνες να αλλάξετε θέση εργασίας;

1. Ποτέ	2. Μερικές φορές μέσα στον χρόνο	3. Μερικές φορές τον μήνα	4. Μερικές φορές την εβδομάδα	5. Κάθε μέρα

Ακολουθούν ερωτήσεις σχετικά με την ικανοποίηση που αισθάνεστε για την εργασία σας.

Αναφορικά με την εργασία σας γενικά, πόσο ευχαριστημένος/η είστε:

68. Με τις εργασιακές σας προοπτικές	1. Πολύ ικανοποιημένος/η	2. Ικανοποιημένος/η	3. Εν μέρει ικανοποιημένος/η	4. Μη ικανοποιημένος/η	5. Ιδιαίτερως μη ικανοποιημένος/η
69. Με τα άτομα μαζί με τα οποία εργάζεστε	1. Πολύ ικανοποιημένος/η	2. Ικανοποιημένος/η	3. Εν μέρει ικανοποιημένος/η	4. Μη ικανοποιημένος/η	5. Ιδιαίτερως μη ικανοποιημένος/η
70. Με τις συνθήκες εργασίας από σωματικής άποψης	1. Πολύ ικανοποιημένος/η	2. Ικανοποιημένος/η	3. Εν μέρει ικανοποιημένος/η	4. Μη ικανοποιημένος/η	5. Ιδιαίτερως μη ικανοποιημένος/η
71. Με τον τρόπο λειτουργίας της ειδικότητάς σας για την αποτελεσματική εκτέλεση του συγκοινωνιακού έργου	1. Πολύ ικανοποιημένος/η	2. Ικανοποιημένος/η	3. Εν μέρει ικανοποιημένος/η	4. Μη ικανοποιημένος/η	5. Ιδιαίτερως μη ικανοποιημένος/η
72. Με τον τρόπο που αξιοποιούνται οι ικανότητές σας;	1. Πολύ ικανοποιημένος/η	2. Ικανοποιημένος/η	3. Εν μέρει ικανοποιημένος/η	4. Μη ικανοποιημένος/η	5. Ιδιαίτερως μη ικανοποιημένος/η
73. Με τον μισθό σας	1. Πολύ ικανοποιημένος/η	2. Ικανοποιημένος/η	3. Εν μέρει ικανοποιημένος/η	4. Μη ικανοποιημένος/η	5. Ιδιαίτερως μη ικανοποιημένος/η
74. Με την εργασία σας συνολικά, λαμβάνοντας τα πάντα υπόψη	1. Πολύ ικανοποιημένος/η	2. Ικανοποιημένος/η	3. Εν μέρει ικανοποιημένος/η	4. Μη ικανοποιημένος/η	5. Ιδιαίτερως μη ικανοποιημένος/η

Οι επόμενες ερωτήσεις αποτελούν μια άτυπη αυτοαξιολόγηση της κατάστασης της υγείας σας. Δεν αποτελούν ιατρικές ενδείξεις, εξετάσεις ή άλλη σχετιζόμενη ιατρική πράξη ή διάγνωση.

75. Πως θα αξιολογούσατε τη γενική κατάσταση της Υγείας σας; (επιλέξτε τον αριθμό που ταιριάζει)

Χειρότερη		----- -----							Καλύτερη	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

76. Πόσο συχνά αισθάνεστε σωματικά εξαντλημένος/η;

1. Πάντα	2. Συχνά	3. Μερικές φορές	4. Σπάνια	5. Ποτέ/σχεδόν ποτέ

77. Πόσο συχνά αισθάνεστε συναισθηματικά εξαντλημένος/η;

1. Πάντα	2. Συχνά	3. Μερικές φορές	4. Σπάνια	5. Ποτέ/σχεδόν ποτέ

78. Πόσο συχνά αισθανθήκατε εξουθενωμένος/η;

1. Πάντα	2. Συχνά	3. Μερικές φορές	4. Σπάνια	5. Ποτέ/σχεδόν ποτέ

79. Πόσο συχνά έρχεστε στη δουλειά, παρόλο που είστε άρρωστος/-η ή δεν αισθάνεστε καλά;

1. Πάντα	2. Συχνά	3. Μερικές φορές	4. Σπάνια	5. Ποτέ/σχεδόν ποτέ

80. Πόσο συχνά δεν μπορείτε στον ελεύθερο χρόνο σας να ξεχάσετε την δουλειά;

1. Πάντα	2. Συχνά	3. Μερικές φορές	4. Σπάνια	5. Ποτέ/σχεδόν ποτέ

81. Εργάζομαι με πολλή ενέργεια.

1. Πάντα	2. Συχνά	3. Μερικές φορές	4. Σπάνια	5. Ποτέ/σχεδόν ποτέ

82. Είμαι ενθουσιασμένος/-η με την εργασία μου.

1. Πάντα	2. Συχνά	3. Μερικές φορές	4. Σπάνια	5. Ποτέ/σχεδόν ποτέ

83. Είμαι εντελώς απορροφημένος/-η από την εργασία μου.

1. Πάντα	2. Συχνά	3. Μερικές φορές	4. Σπάνια	5. Ποτέ/σχεδόν ποτέ

Οι επόμενες ερωτήσεις αφορούν τις περιπτώσεις ατυχημάτων και ασθενειών.

Κατά το τελευταίο 12μηνο πόσες φορές:

84. Πόσες φορές το τρένο που μηχανοδηγούσατε ή στο οποίο ήσασταν συνοδός παρουσίασε βλάβη κατά τη βάρδιά σας; (αν δεν είστε προσωπικό κυκλοφορίας προχωρήστε σε επόμενη ερώτηση)	
85. Πόσες φορές εμπλακείκατε σε συμβάν κατά την ώρα εργασίας (ανεξαρτήτως ευθύνης)	
86. Πόσες ημέρες απουσιάσατε λόγω ασθένειας; (κατά προσέγγιση)	

Σκεφτείτε τώρα την εργασία σας σε σχέση με άλλες εταιρείες στον τομέα των μεταφορών.

87. Οι συνθήκες εργασίας μου σε σχέση με τις άλλες εταιρείες μεταφορών της Ελλάδας είναι καλύτερες ή χειρότερες;

Χειρότερες	-----					Καλύτερες
1	2	3	4	5	6	7

88. Οι συνθήκες εργασίας μου σε σχέση με τις άλλες εταιρείες μεταφορών της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι καλύτερες ή χειρότερες;

Χειρότερες	-----					Καλύτερες
1	2	3	4	5	6	7

89. Οι συνθήκες εργασίας σας αυτή τη στιγμή σε σχέση με παλαιότερα είναι καλύτερες ή χειρότερες;

Χειρότερες	-----					Καλύτερες
1	2	3	4	5	6	7

Λαμβάνοντας υπόψη τους σημαντικότερους για εσάς παράγοντες (οικονομικά, κοινωνικά, επαγγελματικά), παρακαλούμε αξιολογήστε τις παρακάτω δηλώσεις:

90. Σήμερα είμαι σε καλύτερη/χειρότερη θέση από αυτήν που είχα πριν μερικά χρόνια

Χειρότερη	-----					Καλύτερη
1	2	3	4	5	6	7

91. Σε σχέση με άλλους Έλληνες είμαι σε καλύτερη/χειρότερη θέση

Χειρότερη	-----					Καλύτερη
1	2	3	4	5	6	7

92. Σε σχέση με άλλους εργαζόμενους στον τομέα μου είμαι σε καλύτερη/χειρότερη θέση

Χειρότερη	-----					Καλύτερη
1	2	3	4	5	6	7

93. Σκέψου κάποια από τις δυσκολίες που αντιμετωπίζεις στην εργασία σου (π.χ. διαχείριση ενός δύσκολου συμβάντος).

Πώς τις διαχειρίζεσαι συνήθως; (βάλτε Χ ή √ στη συχνότητα για κάθε επιλογή αντιμετώπισης)

Συμπεριφορά Αντιμετώπισης/Συχνότητα	Πάντα/Σχεδόν πάντα	Συχνά	Μερικές φορές	Σπάνια	Ποτέ/Σχεδόν ποτέ
Φωνάζω/βρίζω					
Μιλώ μόνος μου					
Με κατηγορώ που βρέθηκα σε αυτήν την κατάσταση					
Προσπαθώ να χαλαρώσω και να σκεφτώ τη θετική πλευρά της κατάστασης					
Κάνω κάτι για να περάσει η ώρα (π.χ. μιλάω στο τηλέφωνο)					
Ζητάω βοήθεια από συνάδελφο/φίλο, κ.α.					
Παίρνω απόσταση από την κατάσταση και αναλύω το πρόβλημα					

Η ταυτότητα της εργασίας μου:

94. Ποια από τις παρακάτω ιδιότητες σας προσδιορίζει καλύτερα επαγγελματικά; (Τι σκέφτομαι πρώτα όταν με ρωτάνε τι δουλειά κάνω)

(Μπορείτε να επιλέξετε έως 3)

1. Εργαζόμενος	
2. Μισθωτός	
3. Δημόσιος Υπάλληλος	
4. Δημόσιος λειτουργός	
5. Ιδιωτικός υπάλληλος	
6. Υπάλληλος της εταιρείας/οργανισμού που εργάζομαι	
7. Μηχανοδηγός	
8. Εργαζόμενης πρώτης γραμμής	
9. Τεχνίτης	
10. Άλλο	

95. Την ώρα που εργάζομαι είμαι:

(Επιλέξτε 1)

1. Ο εαυτός μου	
2. Ο εργαζόμενος της εταιρείας μου	
3. Ο επαγγελματίας (μηχανοδηγός/σταθμάρχης/συνοδός/κλειδούχος/ρυθμιστής/τεχνίτης)	
4. Άλλο	

96. Αισθάνομαι ότι έχω ισχυρούς δεσμούς με την εταιρεία/οργανισμό μου

Διαφωνώ Απόλυτα	-----					Συμφωνώ απόλυτα
1	2	3	4	5	6	7

97. Έχω έντονη την αίσθηση του ανήκειν στην εταιρεία/οργανισμό μου

Διαφωνώ Απόλυτα	-----					Συμφωνώ απόλυτα
1	2	3	4	5	6	7

98. Είμαι περήφανος που εργάζομαι στην εταιρεία αυτή

Διαφωνώ Απόλυτα	-----					Συμφωνώ απόλυτα
1	2	3	4	5	6	7

99. Χαίρομαι που είμαι μέλος αυτής της εταιρείας

Διαφωνώ Απόλυτα	-----					Συμφωνώ απόλυτα
1	2	3	4	5	6	7

100. Με αναγνωρίζουν αρκετά σε αυτήν την εταιρεία

Διαφωνώ Απόλυτα	-----					Συμφωνώ απόλυτα
1	2	3	4	5	6	7

Πιθανότητες εμφάνισης αρνητικών περιστατικών

Κατά την εκτίμησή σας, πόσο πιθανό είναι να σας συμβεί καθένα από τα παρακάτω τους επόμενους 12 μήνες:

101. Να έχετε εμπλακεί σε κάποιο συμβάν στα πλαίσια της εργασίας σας:

Εντελώς απίθανο	-----					Απόλυτα πιθανό
1	2	3	4	5	6	7

102. Να έχετε εμπλακεί σε πειθαρχική διαδικασία:

Εντελώς απίθανο	-----					Απόλυτα πιθανό

1	2	3	4	5	6	7

103. Να εμπλακείτε σε διαπληκτισμό με επιβάτη ή συνάδελφο:

Εντελώς απίθανο	-----					Απόλυτα πιθανό
1	2	3	4	5	6	7

Στο τελευταίο κομμάτι καλείστε να συμπληρώσετε κάποια δημογραφικά στοιχεία.

Υπενθυμίζουμε ότι διασφαλίζεται η ανωνυμία και η εμπιστευτικότητα των απαντήσεων.

104. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;

(Μπορείτε να επιλέξετε έως 1)

1. Άγαμος	
2. Έγγαμος	
3. Διαζευγμένος	
4. Χήρος	

105. Σκεπτόμενοι το μηνιαίο εισόδημα του νοικοκυριού σας, μπορείτε να ανταποκριθείτε στις υποχρεώσεις και ανάγκες σας.

Με μεγάλη δυσκολία	-----					Με μεγάλη ευκολία
1	2	3	4	5	6	7

106. Πόσα χρόνια εργάζεστε στην εταιρεία/οργανισμό που απασχολείτε τώρα;

Παρακαλώ συμπληρώστε αριθμό (στρογγυλοποιημένα)

107. Πόσα χρόνια εργάζεστε συνολικά; Παρακαλώ συμπληρώστε αριθμό

(στρογγυλοποιημένα)

108. Φύλο

1. Άνδρας	
2. Γυναίκα	

109. Ηλικία. Παρακαλώ συμπληρώστε αριθμό (στρογγυλοποιημένα)

110. Ποια είναι η εκπαιδευτική σας βαθμίδα;

1. Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης	
2. Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης	
3. Μέση Τεχνική Σχολή/ΙΕΚ	

4. ΑΕΙ/ΑΤΕΙ	
5. Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	

111. Έχετε κάποια πρόταση για την βελτίωση του Ψυχοκοινωνικού Εργασιακού σας Περιβάλλοντος (προαιρετική);

112. Έχετε κάποιο πρόσθετο σχόλιο ή κάποια υπόδειξη για το ερωτηματολόγιο της διαγνωστικής μας έρευνας (προαιρετική);