



ΑΝΟΙΚΤΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΥΠΡΟΥ
www.ouc.ac.cy

ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ

«Διοίκηση Επιχειρήσεων (ΜΒΑ)»

ΔΙΑΤΡΙΒΗ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΜΑΣΤΕΡ

ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΥΓΕΙΑΣ

ΤΣΙΜΠΙΔΗ ΕΛΕΝΗ

Επιβλέπων Καθηγητής:

ΑΣΣΙΩΤΗΣ ΑΝΔΡΕΑΣ

ΛΕΥΚΩΣΙΑ, ΜΑΪΟΣ, 2017

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών

Διοίκηση Επιχειρήσεων (MBA)

Μεταπτυχιακή Διατριβή



Αναζήτηση Παραγόντων που Επηρεάζουν την Ανάπτυξη
Κουλτούρας Ασφάλειας Και Υγείας

Ελένη Τσιμπίδη

Επιβλέπων Καθηγητής
Ανδρέας Ασιώτης

Μάιος 2017

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών

Διοίκηση Επιχειρήσεων (MBA)

Μεταπτυχιακή Διατριβή

**Αναζήτηση Παραγόντων που Επηρεάζουν την Ανάπτυξη
Κουλτούρας Ασφάλειας Και Υγείας**

Ελένη Τσιμπίδη

**Επιβλέπων Καθηγητής
Αντρέας Ασιώτης**

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή υποβλήθηκε προς μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων για απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων (MBA) από τη Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου.

Μάιος 2017

Περίληψη

Το «ανθρώπινο κεφάλαιο» μιας επιχείρησης, διατηρείται ακμαίο και παραγωγικό, όταν το περιβάλλον εργασίας, δεν υποβαθμίζει τη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων. Η διασφάλιση όμως της ψυχικής και σωματικής υγείας, μπορεί να επιτευχθεί μόνο με καθολική και συνεπή λήψη προληπτικών μέτρων. Οι εργαζόμενοι πρέπει να συνειδητοποιήσουν ότι, για το καλό το δικό τους, αλλά και του συνόλου, οφείλουν να πράττουν οποιαδήποτε ενέργεια και να λαμβάνουν οποιαδήποτε απόφαση, υπό το πρίσμα της ασφάλειας και να διεκδικούν από τον εργοδότη τα απαραίτητα μέσα για να το καταφέρουν αυτό.

Μια τέτοια συνειδητοποίηση συνοψίζεται σε μια και μόνο φράση: «Υιοθέτηση κουλτούρας Ασφάλειας και Υγείας από το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού».

Η παρούσα έρευνα, στοχεύει να εντοπίσει τους παράγοντες που επηρεάζουν την ανάπτυξη κουλτούρας Ασφάλειας και Υγείας. Τους παράγοντες που καλλιεργούν συνείδηση, για την αναγκαιότητα και τα οφέλη που προκύπτουν από την ενσωμάτωση των κανόνων Ασφάλειας και Υγείας στην επιχειρησιακή δραστηριότητα.

Για την επίτευξη αυτού του στόχου, διενεργήθηκε δημοσκόπηση που αποτυπώνει, αφενός τις απόψεις εργοδοτών και εργοδοτούμενων για τους λόγους που επιλέγουν την Ασφάλεια και αφετέρου τις παραμέτρους της επαγγελματικής και προσωπικής τους ζωής, που ενδεχόμενα επηρέασαν τις απόψεις αυτές. Μέσω στατιστικής ανάλυσης και αξιολόγησης, έγινε προσπάθεια εντοπισμού των επικρατούντων παραγόντων. Στο επίπεδο της συνειδητής αντίληψης, οι παράγοντες που επικράτησαν, ήταν η ανάγκη της Ασφάλειας και η Εκπαίδευση σε θέματα Ασφάλειας και Υγείας, ενώ επιπλέον υποσυνείδητοι παράγοντες εντοπίστηκαν, βάσει των παραμέτρων της ζωής και του επαγγέλματος των συμμετεχόντων (δημογραφικά στοιχεία, εμπειρία, εκπαίδευση, βιώματα κλπ).

Summary

The 'human capital' of a company, remains prosperous and productive, when the working environment does not degrade the physical and mental health of its workers. Though ensuring the mental and physical health, can only be achieved, through total and consistent adoption of preventive measures. The employees must realize that, for their own good, and for the good of the whole as well, they should act only by taking safety into consideration throughout every decision and action they take and claim from the employer the necessary means to accomplish this.

Such awareness, could be summarized in a single phrase: "Adoption of Health and Safety culture by the entire workforce."

The aim of this study is to identify the factors that influence the development of Health and Safety Culture. The factors that cultivate awareness of the reason and the benefits arising, by adopting Health and Safety Culture throughout business activity.

To achieve this objective, a survey was conducted, that aimed to record, both the employers and the employees' views, about the reasons they choose Safety, alongside with other parameters of their professional and personal life that potentially influenced these views. Through statistical analysis and evaluation of the data collected, some prevailing factors were detected.

At the level of conscious perception, the need for Safety and the impact of Education in Health and Safety issues, were the factors that prevailed, whereas, at the level of subconscious perception, additional factors were detected triggered by other parameters of professional and personal life (demographics, experience, education, etc.) .

Ευχαριστίες

Πηγή έμπνευσης για αυτή την εργασία, υπήρξαν όλοι όσοι μοιράστηκαν μαζί μου κατά καιρούς τον ενθουσιασμό τους για την προαγωγή των θεμάτων Ασφάλειας και Υγείας.

Ιδιαίτερες ευχαριστίες θα ήθελα να δώσω στον καθηγητή, κ. Γιώργο Σκρουμπέλο, που κατά τις εκπαιδεύσεις, μετέδωσε τις γνώσεις, τις εμπειρίες και την αγάπη του για το αντικείμενο της ασφάλειας, διδάσκοντάς μας ότι τα θέματα Ασφάλειας και Υγείας, δεν είναι μόνο γνώση, αλλά τρόπος ζωής.

Για την έκφραση αυτής της έμπνευσης μέσω της διατριβής μου, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή μου, κ. Ανδρέα Ασιιώτη, ο οποίος με μέθοδο και συνέπεια με καθοδήγησε από την πρώτη στιγμή αυτής της διαδρομής, δείχνοντάς μου εμπιστοσύνη, ενθαρρύνοντας τις ιδέες μου και προτρέποντάς με να τολμήσω ότι φοβάμαι για να κατακτήσω αυτά που θέλω.

Τέλος, ευχαριστώ το σύζυγό μου Αντρέα και την κόρη μου Αναστασία, για όλη την κατανόηση που έδειξαν, όποτε με μοιράζονταν με τις σπουδές μου.

Στους γονείς μου,
που με έμαθαν να μην τα παρατάω.

Περιεχόμενα

Κεφάλαιο 1 Εισαγωγή.....	1
Κεφάλαιο 2 Βιβλιογραφική Ανασκόπηση.....	4
Κεφάλαιο 3 Θεωρητικό Υπόβαθρο.....	11
3.1 Ορισμός της έννοιας «κουλτούρα»	11
3.1.1 Οργανωτική Δομή και Εταιρική Κουλτούρα	12
3.1.2 Πώς δημιουργείται και διαδίδεται η εταιρική κουλτούρα.	14
3.1.3 Διαμορφώνοντας επιτυχημένη εταιρική κουλτούρα στην πράξη.	15
3.1.4 Λειτουργίες εταιρικής κουλτούρας	18
3.1.5 Τρόποι επηρεασμού της εταιρικής κουλτούρας.	19
3.1.6 Στοχευμένη αλλαγή εταιρικής κουλτούρας.....	20
3.1.7 Φυσική αλλαγή / εξέλιξη της εταιρικής κουλτούρας	23
3.1.8 Πώς αξιολογείται η κουλτούρα.	23
3.2 Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία	25
3.2.1 Ιστορική αναδρομή.....	25
3.2.2 Νομοθετικό πλαίσιο στην Κύπρο	27
3.2.3 Οργάνωση θεμάτων Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία	28
3.2.4 Ο ρόλος της Διοίκησης / του Εργοδότη	28
3.2.5 Ο ρόλος του Λειτουργού Ασφάλειας/Υπεύθυνου Ασφάλειας	29
3.2.6 Επιτροπή Ασφάλειας	31
3.2.7 Σύστημα Διαχείρισης Ασφάλειας και Υγείας.....	32
3.2.8 Ο ρόλος της Ομάδας Πυρασφάλειας, Πρώτων Βοηθειών και Εκκένωσης Κτιρίων	33
3.2.9 Ο ρόλος των Εξωτερικών Υπηρεσιών Προστασίας και Πρόληψης.....	34
3.3 Κουλτούρα Ασφάλειας – Safety Culture.....	36
Κεφάλαιο 4 Μεθοδολογία της Έρευνας	39
4.1 Ορισμός των αντικειμενικών στόχων της έρευνας. (Ανάλυση του ερευνητικού ερωτήματος) 39	
4.2 Σχεδιασμός της έρευνας.....	41
4.3 Παραδοχές στη διαδικασία της έρευνας.....	41
Κεφάλαιο 5 Επιλογή και Συλλογή των Στοιχείων της Έρευνας.....	43

5.1	Μέθοδος Συλλογής Στοιχείων	43
5.2	Επιλογή του δείγματος	43
5.3	Παρουσίαση Ερωτηματολογίου	44
Κεφάλαιο 6 Ανάλυση αποτελεσμάτων.....		46
6.1	Περιγραφική Ανάλυση των Δεδομένων της Έρευνας.....	46
6.1.1	Περιγραφική Ανάλυση της κατηγορίας «Δημογραφικά Στοιχεία»	47
6.1.2	Περιγραφική Ανάλυση της κατηγορίας «Εκπαίδευση-Εμπλοκή και Ευθύνη».....	50
6.1.3	Περιγραφική Ανάλυση της κατηγορίας «Παράμετροι Επαγγέλματος και Εμπειρίας»	53
6.1.4	Περιγραφική Ανάλυση της κατηγορίας «Αναζήτηση Παραγόντων».....	59
6.2	Αιτιολογική Ανάλυση των Δεδομένων της έρευνας.....	63
6.2.1	Διερεύνηση σχέσεων μεταξύ Δημογραφικών Παραγόντων και Κουλτούρας.	64
6.2.2	Διερεύνηση σχέσεων μεταξύ Εκπαίδευσης-Εμπλοκής-Ευθύνης και Κουλτούρας.	67
6.2.3	Διερεύνηση σχέσεων μεταξύ Επαγγέλματος - Εμπειρίας και Κουλτούρας.	68
6.2.4	Διερεύνηση σχέσεων μεταξύ Εμπλοκής και Βιωμάτων.	69
6.2.5	Διερεύνηση σχέσεων μεταξύ Εμπλοκής και Δημογραφικών παραγόντων.....	70
6.3	Απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων, βάσει των συμπερασμάτων της ανάλυσης.....	74
6.3.1.	Ερευνητικό Ερώτημα 1	74
6.3.2.	Ερευνητικό Ερώτημα 2	76
Κεφάλαιο 7 Επίλογος.....		79
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....		I
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α - ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ.....		I
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β - ΛΙΣΤΕΣ		VII
Πίνακες.....		VII
Διαγράμματα		VII
Συμπεράσματα.....		VII
Βιβλιογραφία.....		VIII
Κατάλογος Ακρωνύμων		IX

Κεφάλαιο 1

Εισαγωγή

Συχνά στην επιστήμη της Διοίκησης Επιχειρήσεων, συναντάμε τον όρο «Σπάνιος Στρατηγικός Πόρος» να αποδίδεται στο ανθρώπινο δυναμικό των επιχειρήσεων και να αναπτύσσονται εξαιρετικές θεωρίες για τη βέλτιστη αξιοποίηση και διαχείριση του πόρου αυτού. Συνήθως, δίνεται περισσότερη βαρύτητα στην αναγνώριση και ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εργαζομένων, την ηθική και υλική ανταμοιβή τους, τη δημιουργία δεσμών με την επιχείρηση και την ηγετική καθοδήγηση, που θα δημιουργήσει τις κατάλληλες συνθήκες ανάπτυξης της εκάστοτε επιχειρηματικής δράσης.

Αναμφισβήτητα, τα πιο πάνω είναι ουσιώδη και απαραίτητα για την ανάπτυξη ενός οργανισμού, όμως, για την αειφορία και ανταγωνιστικότητά του, εξίσου σημαντική βαρύτητα πρέπει να δίνεται και στην σωματική και ψυχική ασφάλεια των εργαζομένων. Το «ανθρώπινο κεφάλαιο» μιας επιχείρησης, διατηρείται ακμαίο και παραγωγικό, όταν το περιβάλλον εργασίας, δεν υποβαθμίζει τη σωματική και ψυχική δυναμική των εργαζομένων σε αυτό.

Η νομοθεσία έχει προσεγγίσει το ζήτημα, θέτοντάς το ως εργοδοτική υποχρέωση και εργασιακό δικαίωμα ταυτόχρονα. Τις τελευταίες δεκαετίες, με αλματώδη βήματα, έχουν αναπτυχθεί μηχανισμοί ελέγχου και προάσπισης των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων αντίστοιχα και η νομοθεσία έχει δημιουργήσει ένα αρκετά εκτενές πλαίσιο που καλύπτει όλους τους τομείς δραστηριοποίησης.

Παρ' όλα αυτά, θα έλεγε κανείς ότι το αποτέλεσμα δεν είναι το αναμενόμενο στο βαθμό που θα θέλαμε. Η εργοδοτική πλευρά, λόγω των νομοθετικών κυρώσεων, που βρίσκεται

αντιμέτωπη σε περιπτώσεις μη συμμόρφωσης, παρέχει συνήθως τα απολύτως απαραίτητα. Εφαρμόζει τη νομοθεσία στείρα, χωρίς κατανόηση των ωφελημάτων που προκύπτουν από αυτή τη νομοθετική υποχρέωση. Από την άλλη, οι εργοδοτούμενοι πολλές φορές αρνούνται να συμμορφωθούν με τους κανόνες Ασφάλειας και Υγείας αδιαφορώντας για τις επιπτώσεις στους ίδιους και το περιβάλλον τους ή σε περιπτώσεις που δεν παρέχονται από τον εργοδότη, δεν διεκδικούν τα δικαιώματά τους σε ασφαλείς και υγιεινές συνθήκες εργασίας. Άλλοτε πάλι, παρατηρούμε συνεργασία εργοδότη και εργαζομένου για παράκαμψη των κανόνων χωρίς επιπτώσεις από τη νομοθεσία.

Ο άνθρωπος γενικά, τείνει να πιστεύει ότι τίποτα κακό δε θα συμβεί. Όταν παρ' ελπίδα συμβεί, προτιμά να θεωρήσει ότι ήταν τυχαίο και αναπόφευκτο ώστε να μη λάβει μέτρα πρόληψης και προστασίας, αλλά να περιοριστεί στις απαραίτητες διορθωτικές ενέργειες.

Η διασφάλιση όμως της ψυχικής και σωματικής υγείας των εργαζομένων, μπορεί να επιτευχθεί μόνο με καθολική και συνεπή λήψη προληπτικών μέτρων και με τη συνεργασία εργοδότη, εργαζομένου και κρατικών φορέων. Ο εργαζόμενος πρέπει να συνειδητοποιήσει ότι για το καλό το δικό του, αλλά και του συνόλου, οφείλει να πράττει οποιαδήποτε ενέργεια υπό το πρίσμα της ασφάλειας και να διεκδικεί από τον εργοδότη τα απαραίτητα μέσα για να το καταφέρει αυτό. Από την άλλη, ο εργοδότης οφείλει να κατανοήσει ότι οποιαδήποτε δαπάνη για την Ασφάλεια και Υγεία των εργαζομένων, αποτελεί επένδυση για την επιχείρησή του, αφού προφυλάσσει την βασικότερη παραγωγική του συνιστώσα. Τέλος, και το κράτος, οφείλει να στέκει αρωγός και υποδειγματικό παράδειγμα σε όλη αυτή την προσπάθεια. Με λίγα λόγια, οι νομοθετικοί μηχανισμοί ελέγχου και κυρώσεων είναι αδύναμοι μπροστά σε αυτό που μπορεί να επιτύχει η υιοθέτηση κουλτούρας Ασφάλειας και Υγείας από το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού.

Η παρούσα έρευνα λοιπόν, επιθυμεί να εντοπίσει τους παράγοντες που επηρεάζουν την ανάπτυξη κουλτούρας Ασφάλειας και Υγείας. Τους παράγοντες που καλλιεργούν συνείδηση για την αναγκαιότητα και τα οφέλη που προκύπτουν από την ενσωμάτωση των κανόνων Ασφάλειας και Υγείας στην επιχειρησιακή δραστηριότητα.

Η κουλτούρα γενικά και ο τρόπος υιοθέτησης και ανάπτυξής της, καθορίζεται από διάφορους πολιτισμικούς και κοινωνικούς παράγοντες και για το λόγο αυτό, η έρευνα περιορίστηκε γεωγραφικά στον πληθυσμό της Κύπρου. Επιπλέον, για να υπάρχει μια συνοχή στο βαθμό επικινδυνότητας και στην οικονομική εμβέλεια των επιχειρήσεων προτιμήθηκε η αναζήτηση στοιχείων από μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις.

Αν καταφέρουμε να εντοπίσουμε τους παράγοντες αυτούς, θα μπορέσουμε να κινηθούμε πιο στοχευμένα στην προσπάθεια προώθησης βέλτιστων πρακτικών και σταδιακά αναβάθμισης του επιπέδου Ασφάλειας και Υγείας στις επιχειρήσεις.

Στη 2^η ενότητα της έρευνας, θα δούμε μια ανασκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας, ενώ στην 3^η ενότητα, θα παραθέσουμε το θεωρητικό υπόβαθρο που αφορά στην οργανωσιακή κουλτούρα και στα θέματα Ασφάλειας και Υγείας.

Στην 4^η ενότητα, θα αναφερθούμε στη μεθοδολογία που θα ακολουθήσουμε για την ερευνά μας, ενώ η 5^η ενότητα, θα σχετίζεται με τη συλλογή και περιγραφή των στοιχείων που θα χρησιμοποιηθούν. Στην 6^η ενότητα, θα γίνει η ανάλυση των δεδομένων που θα συλλεχθούν και στην 7^η ενότητα η εξαγωγή συμπερασμάτων. Τέλος στην 8^η και τελευταία ενότητα, θα παρουσιαστεί μια σύνοψη των αποτελεσμάτων και θα υποβληθούν σχετικές εισηγήσεις.

Κεφάλαιο 2

Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

Η παρούσα έρευνα, δεν είναι η πρώτη που εξετάζει τη σχέση μεταξύ επιχειρησιακής κουλτούρας και Ασφάλειας και Υγείας στην εργασία. Το θέμα αυτό έχει απασχολήσει ήδη αρκετές έρευνες, αφενός λόγω της πρακτικής αναγκαιότητας να εξασφαλισθεί η βιωσιμότητα των επιχειρήσεων, και αφετέρου λόγω των κατακτήσεων που σημειώθηκαν στη διεκδίκηση των εργασιακών δικαιωμάτων και στην κοινωνική πρόοδο γενικότερα.

Σε πρόσφατο άρθρο με τίτλο «Creating a Culture of Prevention in Occupational Safety and Health Practice» (2016), οι Kim Yangho, Park Jungsun και Park Mijin, αναφέρθηκαν στη σπουδαιότητα που έχει η δημιουργία μιας νοοτροπίας πρόληψης για την επαγγελματική Ασφάλεια και Υγεία των εργαζομένων.

Συγκεκριμένα, αναφέρουν ότι παρόλο που η συχνότητα των επαγγελματικών ατυχημάτων και ασθενειών που συνδέονται με την εκβιομηχάνιση έχει μειωθεί σημαντικά μετά τις εξελίξεις στην επιστήμη και την τεχνολογία (λόγω μηχανικών ελέγχων, προστατευτικού εξοπλισμού, ασφαλέστερων μηχανημάτων και διαδικασιών, μεγαλύτερη συμμόρφωση στους κανονισμούς και τις επιθεωρήσεις εργασίας) και ακόμη περισσότερο με την εισαγωγή συστημάτων διαχείρισης της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας, τα συστήματα αυτά δεν είναι αποτελεσματικά εάν δεν συνοδεύονται από κουλτούρα ασφάλειας στο χώρο εργασίας.

Στο άρθρο τους, με μελέτη περίπτωσης από τη βιομηχανική αγορά του Χόνγκ Κόνγκ, καθιστούν σαφή τον καθοριστικό ρόλο που επιτελεί η υιοθέτηση κουλτούρας Α&Υ και εντοπίζουν τα στάδια που απαιτούνται προκειμένου να διαμορφωθεί, να αλλάξει, η όποια επιχειρησιακή κουλτούρα, στοχευμένα προς το καλύτερο. Η μελέτη, λαμβάνει υπόψη και

παραμέτρους εκτός του μικροπεριβάλλοντος της εταιρείας, όπως για παράδειγμα, νομοθετικές ρυθμίσεις του κράτους που δραστηριοποιείται, ώστε να διαφανεί και η επίδραση του εξωτερικού περιβάλλοντος στην κουλτούρα ασφάλειας της κάθε εταιρείας. Επιπλέον, καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι για να προαχθεί η κουλτούρα λήψης προληπτικών μέτρων, απαιτείται η συνεργασία των εταιρειών με το κράτος.

Στο άρθρο τους, ιδιαίτερα σημαντικό είναι και το γεγονός ότι θίγονται νέοι αναδυόμενοι κίνδυνοι του 21^{ου} αιώνα οι οποίοι έχουν δώσει αφορμή για νέα θέματα που σχετίζονται με την υγεία των εργαζομένων. Ως τέτοιους αναφέρει νέες μορφές διαταραχών που σχετίζονται με την εργασία, μη μεταδοτικές ασθένειες, αλλά και την ανισότητα πρόσβασης στις υπηρεσίες επαγγελματικής υγείας. Για την αντιμετώπιση αυτών των νέων και αναδυόμενων ζητημάτων υποστηρίζεται ότι απαιτείται κουλτούρα πρόληψης σε εθνικό επίπεδο.

Διερεύνηση του ρόλου, της θέσης και της σπουδαιότητας της κουλτούρας Ασφάλειας και Υγείας, έκαναν και οι Leitão Sara και Greiner A. Birgit (2016). Ο τίτλος του άρθρου είναι «Psychosocial, Health Promotion and Safety Culture management – Are Health and Safety Practitioners involved?» και αποσκοπεί στην ανάδειξη της εμπλοκής των Υπευθύνων Διαχείρισης της Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (ΥΔΥΑΕⁱ) με την κουλτούρα ΑΥΕⁱⁱ. Προσεγγίζει και αυτό το άρθρο το θέμα των νέων και αναδυόμενων κινδύνων, με αναφορές αυτή τη φορά στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους. Στόχος είναι να διαφανεί κατά πόσο οι ΥΔΥΑΕ επηρεάζουν και εμπλέκονται στην αντιμετώπιση αυτών των νέων κινδύνων και στη διαμόρφωση της κουλτούρας Ασφάλειας στους οργανισμούς που εργάζονται.

Για την έρευνα, συλλέχθηκαν μέσω διαδικτύου δεδομένα από 879 μέλη του Οργανισμού ΑΥΕ (Institution of Occupational Safety and Health - IOSH) στην Ιρλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Σύμφωνα με τα αποτελέσματά τους, η κουλτούρα Ασφάλειας (86,8%) και η προαγωγή της σωματικής υγείας (64,2%) αποτελούν το μεγαλύτερο μέρος των καθηκόντων τους, ενώ η εμπλοκή τους με την ψυχική υγεία των εργαζομένων και τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους περιοριζόταν σε χαμηλότερο ποσοστό (30,8%) ανεξάρτητα

από το είδος ή το μέγεθος της επιχείρησης. Το συμπέρασμα αυτό, σύμφωνα με την έρευνα, υπογραμμίζει την αναγκαιότητα συμπερίληψης των ψυχοκοινωνικών παραγόντων κινδύνου, προκειμένου να επιτευχθεί ολοκληρωμένη διαχείριση ΥΑΕ.

Η κουλτούρα Ασφάλειας και Υγείας, προσεγγίστηκε επίσης από τους Cheryl Haslam, Janea O'Hara, Aadila Kazi, Ricardo Twumasi και Roger Haslam (2016) σε άρθρο με τίτλο «Proactive occupational safety and health management: Promoting good health and good business». Η έρευνα έγινε μέσω συνεντεύξεων, δημοσκοπήσεων και ερωτηματολογίων και στοχεύει στην αξιολόγηση των επιδράσεων της κουλτούρας στην επαγγελματική ασφάλεια και υγεία, ανάλογα με το αν η προσέγγιση κάθε φορά ήταν υπέρ των προληπτικών ή υπέρ των διορθωτικών μέτρων.

Η έρευνα αξιολόγησε την επίδραση των οργανωτικών προσεγγίσεων στη διαχείριση της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας (EAYⁱⁱⁱ) σε τομείς όπως η οργανωτική απόδοση, το κλίμα ασφάλειας, οι συμπεριφορές των εργαζομένων, η υγεία και η ευεξία. Συνεντεύξεις με τους υπεύθυνους ασφάλειας και υγείας, τους διευθυντές της εταιρείας και τους εκπροσώπους των εργαζομένων χρησιμοποιήθηκαν για την κατηγοριοποίηση των οργανώσεων σύμφωνα με τις προσεγγίσεις τους για τη διαχείριση της EAY, χρησιμοποιώντας το Μοντέλο Συνεχούς Βελτίωσης (Continuous Improvement Cycle Model- Budworth και Khan, 2003). Με ταυτόχρονη έρευνα σε 2067 υπαλλήλους από αυτούς τους οργανισμούς, εξέτασαν την επίδραση του μεγέθους της εταιρείας, του βιομηχανικού τομέα και της εκάστοτε προσέγγισης για τη διαχείριση της EAY, σε σχέση με τους δείκτες της οργανωτικής απόδοσης αλλά και της απόδοσης των εργαζομένων. Επιπλέον, μέσω ερωτηματολογίου αξιολογήθηκαν δημογραφικά στοιχεία, η ικανοποίηση που λαμβάνεται από την εργασία, το επίπεδο δέσμευσης με την εταιρεία, τα κίνητρα που δίνονται, το κλίμα ασφάλειας, τα ποσοστά αδικαιολόγητου απουσιασμού κ.α. Οι οργανισμοί κλήθηκαν επίσης να παρέχουν στοιχεία σχετικά με τα κέρδη, τις επιδόσεις, τα ατυχήματα και τους δείκτες απουσίας. Όσοι υιοθετούσαν προληπτική προσέγγιση για τη διαχείριση της EAY, ανέφεραν υψηλότερα περιθώρια κέρδους και χαμηλότερα ποσοστά ατυχημάτων, ενώ οι εργαζόμενοι σε αυτές τις επιχειρήσεις, παρουσίαζαν σημαντικά μεγαλύτερη δέσμευση προς την εργασία

τους και μεγαλύτερη ικανοποίηση από αυτή (έναντι των εργαζομένων σε επιχειρήσεις που κατηγοριοποιούνται ως «ακόμα να εμπλακεί πλήρως / να συμμορφωθεί»). Όπως αναφέρθηκε από τους ίδιους τους εργαζομένους, θετική αντίληψη για το κλίμα ασφάλειας και θετική οργανωτική συμπεριφορά, σχετίζονται με καλύτερη σωματική και ψυχική υγεία. Τα ευρήματα προσθέτουν στην επικύρωση του μοντέλου Συνεχούς Βελτίωσης ως εργαλείο αξιολόγησης και μάθησης που μπορεί να υποστηρίξει τη μετάβαση των οργανισμών από την διορθωτική στην προληπτική κουλτούρα ασφάλειας.

Παρόμοια προσέγγιση συναντάμε και στην έρευνα των Shiney Chib και Medha Kanetkar (2014), με τίτλο «Safety Culture: The Buzzword to Ensure Occupational Safety and Health». Σε αυτή την περίπτωση, επιχειρείται μια σύγκριση της αποτελεσματικότητας που έχει η νοοτροπία ασφάλειας στο τελικό αποτέλεσμα, έναντι της καθοδήγησης. Πιο συγκεκριμένα, με τη χρήση ερωτηματολογίων, σε στοχευμένο πληθυσμό εργατών της κατασκευαστικής βιομηχανίας από τρεις εταιρείες του χώρου αυτού, επιχειρούν να εντοπίσουν τη συνεισφορά της εταιρικής κουλτούρας Ασφάλειας και Υγείας στη μείωση ατυχημάτων στο χώρο εργασίας, σε σύγκριση όμως με τη συνεισφορά που είχαν προς αυτή την κατεύθυνση οι εσωτερικές υπηρεσίες προστασίας και πρόληψης, δηλαδή οι Υπεύθυνοι Διαχείρισης της Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (ΥΔΥΑΕ).

Για να εξεταστούν σε αυτή την έρευνα οι διαστάσεις της κουλτούρας ασφάλειας, μέσω ερωτηματολογίου, χρησιμοποιήθηκε Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων - ΔΑΠ (Exploratory Factor Analysis - EFA^{iv}), ώστε να μπορέσουν με κάποιο τρόπο να εντοπιστούν, περιγραφούν και εκτιμηθούν οι παράγοντες, ή αλλιώς διαστάσεις, που καθορίζουν την κουλτούρα Ασφάλειας. Η ανάλυση αυτή κατέληξε σε τέσσερις παράγοντες:

Παράγοντας 1: Κουλτούρα Ασφάλειας. Οι ερωτήσεις που συνέκλιναν σε αυτό τον παράγοντα, είχαν σχέση με τις πολιτικές, τις διαδικασίες, και τα προγράμματα κατάρτισης που σχετίζονται με την ΑΥΕ, σε σχέση με τη μονάδα επεξεργασίας.

Παράγοντας 2: Οργανωτικές Επιδόσεις. Οι ερωτήσεις που συνέκλιναν στο πλαίσιο του παράγοντα 2, ήταν συνδεδεμένες με το ιστορικό ατυχημάτων, τα διορθωτικά μέτρα που πάρθηκαν και την απόδοση της μονάδας παραγωγής.

Παράγοντας 3: Ηγεσία. Οι ερωτήσεις εδώ σχετιζόταν με την υποστήριξη από την ανώτερη διοίκηση, την καθοδήγηση από τους επόπτες και τον τρόπο διαχείρισης της πρωτοβουλίας προς την κατεύθυνση της επαγγελματικής ασφάλειας.

Παράγοντας 4: Περιβάλλον Εργασίας. Σε αυτόν τον παράγοντα, οι ερωτήσεις είχαν σχέση με το φυσικό περιβάλλον εργασίας που οδηγεί στην ασφάλεια στο χώρο εργασίας.

Συμπερασματικά, η έρευνα καταλήγει ότι χρειάζεται περαιτέρω έρευνα για να διερευνηθεί και να περιγραφεί η φύση της σχέσης μεταξύ των αρμόδιων για την υγεία και την ασφάλεια και των εταιρικών επιδόσεων ασφάλειας. Η κουλτούρα ασφάλειας σχετίζεται σταθερά και ανεξάρτητα με τις επιδόσεις ασφάλειας μιας εταιρείας, όπως σταθερά και ανεξάρτητα σχετίζονται και οι αντιλήψεις των εργαζομένων περί ασφάλειας, με την υγεία και ψυχοσωματική ευεξία τους, χωρίς αυτά τα συμπεράσματα να περιορίζονται σε συγκεκριμένους τομείς της βιομηχανίας.

Εξαιρετικό ενδιαφέρον προς την κατεύθυνση που μελετούμε, παρουσιάζει και η έρευνα των Πετρίδη, Λαβρανού και Ραφτόπουλου(2013) που βασίζεται σε μελέτη περίπτωσης στο Γενικό Νοσοκομείο της Κύπρου. Ο τίτλος της έρευνας, είναι «Investigation of the culture of safety in the medical and surgical wards of a general hospital» και πρόκειται για καταγραφή του κλίματος ασφάλειας στους παθολογικούς και χειρουργικούς θαλάμους ενός τριτοβάθμιου Γενικού Νοσοκομείου της Κύπρου και διερεύνηση των παραγόντων που το επηρεάζουν. Τα δεδομένα στην έρευνα αυτή, συλλέχθηκαν από τους επαγγελματίες υγείας που εργάζονται στις ιατρικές και χειρουργικές πτέρυγες του νοσοκομείου χρησιμοποιώντας την ελληνική έκδοση του Safety Attitudes Questionnaire («Πεποιθήσεις για την ασφάλεια»-SAQ-MEΘ). Από ένα σύνολο 516 επαγγελματιών υγείας που μπορούσαν να συμμετάσχουν στην έρευνα, λήφθηκαν 218 (55%) ανώνυμα και πλήρως συμπληρωμένα ερωτηματολόγια.

Η μέση ηλικία των συμμετεχόντων ήταν $34,28 \pm 10,38$ χρόνια, η μέση συνολική επαγγελματική τους εμπειρία ήταν $11,56 \pm 10,8$ χρόνια και η μέση περίοδος που εργάζονται στο συγκεκριμένο θάλαμο ήταν $6,99 \pm 7,27$ χρόνια.

Σε γενικές γραμμές, οι ερευνητές παρατήρησαν ότι το κλίμα ασφάλειας δεν αξιολογήθηκε ως θετικό σε οποιαδήποτε από τις έξι κατηγορίες που εξετάστηκαν, καθώς οι τελικές βαθμολογίες ήταν χαμηλότερες από το ελάχιστο προκαθορισμένο ως «θετική βαθμολογία» ($\geq 75\%$). Παρατηρήθηκε ότι το λιγότερο έμπειρο προσωπικό σημείωσε όλες τις κλίμακες του ερωτηματολογίου με χαμηλότερη βαθμολογία, με ισχυρή στατιστική σημαντικότητα για τις κατηγορίες «ομαδική εργασία» ($p = 0,006$) και «συνθήκες εργασίας» ($p = 0,02$). Επιπλέον, εκείνοι οι οποίοι ανέφεραν ότι το επάγγελμά τους, τους προκαλεί άγχος και εκείνοι που αξιολόγησαν την ποιότητα των υπηρεσιών και την ασφάλεια, που προσφέρονται στο θάλαμο των ασθενών, με βαθμολογία κάτω από τη μέση, σημείωσαν επίσης χαμηλές βαθμολογίες σε όλο το ερωτηματολόγιο. Όσον αφορά τη σύγκριση μεταξύ των χειρουργικών και ιατρικών θαλάμων, δεν διαπιστώθηκαν σημαντικές διαφορές.

Συμπερασματικά, η έρευνα κατέληξε ότι τα αποτελέσματα των μετρήσεων παρουσιάζουν την ανάγκη για παρέμβαση σε όλες τις κατηγορίες που μετρούνται στο ερωτηματολόγιο, ώστε να βελτιωθούν οι ιατρικές και χειρουργικές πτέρυγες του νοσοκομείου, όσον αφορά στα θέματα Ασφάλειας. Ειδικότερα, σημειώνεται πως πρέπει να αναβαθμιστεί ο ρόλος της διοίκησης προς αυτή την κατεύθυνση, δεδομένου ότι από την έρευνα φαίνεται ότι δεν επηρεάζει όσο θα έπρεπε θετικά το κλίμα ασφάλειας. Το λιγότερο έμπειρο προσωπικό χρειάζεται περισσότερη στήριξη στην εφαρμογή των προτύπων ασφαλείας και την ομαδική εργασία.

Η παρούσα έρευνα, με στόχο να συνεισφέρει σε αυτή την διερευνητική διαδρομή, πηγαίνει ένα βήμα πιο πέρα τη μέχρι σήμερα επιστημονική αναζήτηση, και μελετά τους παράγοντες που ευνοούν την καλλιέργεια της κουλτούρας ασφάλειας στους εργαζομένους. Αναζητάει τους παράγοντες που γεννούν την ευθύνη για την Ασφάλεια στην Εργασία σε προσωπικό επίπεδο, δηλαδή στον καθένα που εργάζεται σε μια επιχείρηση, ανεξάρτητα από το

καθηκοντολόγιό του, ή την θέση του ιεραρχικά στην εταιρεία κλπ. Με αυτό τον τρόπο, η έρευνά μας συνεισφέρει στην υφιστάμενη βιβλιογραφία, διότι καλύπτει την παρατήρηση από την πλευρά του εργαζομένου που δεν εμπλέκεται με τα θέματα Ασφάλειας ως καθαυτό αντικείμενο εργασίας.

Κεφάλαιο 3

Θεωρητικό Υπόβαθρο

Για να μπορέσουμε να εντοπίσουμε τους παράγοντες που επηρεάζουν την ανάπτυξη κουλτούρας Ασφάλειας και Υγείας, πρέπει να αποσαφηνίσουμε το βασικό όρο που καθοδηγεί την έρευνά μας και πιο συγκεκριμένα, πρέπει να δούμε πως ορίζεται η λέξη κουλτούρα.

3.1 Ορισμός της έννοιας «κουλτούρα»

Στα ρωμαϊκά χρόνια ο ύπατος Κικέρων (Marcus Tullius Cicero, 106 π.Χ.-43 π.Χ.) εισήγαγε για πρώτη φορά στο λατινικό λεξιλόγιο τη λέξη cultura, από το ρήμα colere, που σημαίνει καλλιεργώ. Σημαίνει δηλαδή στην κυριολεξία καλλιέργεια και είναι το αντίστοιχο της ελληνικής λέξης παιδεία. Εμβαθύνοντας παρατηρούμε πως η έννοια της κουλτούρας είναι ευμετάβλητη εξαιτίας διαφόρων παραγόντων για κάθε χώρα (π.χ. θρησκεία, μόδα, παράδοση, μορφωτικό επίπεδο, πολιτικές παρεμβάσεις, στρατηγική επιβίωσης της πολιτικής κοινωνίας κ.α.).

Η λέξη κουλτούρα περικλείει μέσα της, την υπόσταση του συνόλου. Δεν μπορεί να αποδοθεί στην ιδιοσυγκρασία και τη στάση ζωής ενός μόνο ατόμου. Χρησιμοποιείται για να περιγράψει το σύνολο των κοινών εμπειριών, πεποιθήσεων και ιδανικών που υιοθετούν και μοιράζονται τα μέλη κοινωνικών ομάδων.

Σύμφωνα με τον επίσημο ορισμό της UNESCO, «...κουλτούρα πρέπει να θεωρείται το σύνολο των διακριτών πνευματικών, υλικών, διανοητικών και συναισθηματικών χαρακτηριστικών μιας κοινωνίας ή μέρους αυτής, που καθοδηγούν σε συνδυασμό με την τέχνη και τη

βιβλιογραφία, τον τρόπο ζωής και συμβίωσης, το σύστημα αξιών , τις παραδόσεις και τα πιστεύω.»¹,

Στο πεδίο των επιχειρήσεων, η κουλτούρα αναφέρεται ως Οργανωσιακή ή Εταιρική Κουλτούρα και σύμφωνα με τον Schein, είναι ένα σχήμα κοινών βασικών παραδοχών που η ομάδα έμαθε μέσα από την επίλυση προβλημάτων που σχετίζονται τόσο με την εξωτερική της προσαρμογή, όσο και με την εσωτερική της ολοκλήρωση, οι οποίες έχουν λειτουργήσει αρκετά καλά ώστε να θεωρούνται έγκυρες και συνεπώς να διδάσκονται στα νέα μέλη ως σωστός τρόπος αντίληψης, σκέψης και αισθήματος σε σχέση με τα προβλήματα αυτά.

Γενικά, με τον όρο «κουλτούρα» περιγράφουμε ένα σύνολο άγραφων κανόνων και πεποιθήσεων που διαμορφώνουν το πλαίσιο συμπεριφοράς ενός συνόλου. Στην δική μας περίπτωση θα ασχοληθούμε με το χώρο των επιχειρήσεων και για αυτό το λόγο θα αναλύσουμε περισσότερο τις παραμέτρους της εταιρικής κουλτούρας.

3.1.1 Οργανωτική Δομή και Εταιρική Κουλτούρα

Σύμφωνα με τον Θεοδωράτο Ε. (2004), μια εταιρεία για να είναι επιτυχής εξαρτάται από μερικούς βασικούς παράγοντες όπως είναι η σχέση των εργασιών και των καθηκόντων εντός της εταιρείας, το μερίδιο που έχει στην αγορά και οι χρηματοοικονομικές της στρατηγικές, το επίπεδο ιεραρχίας που υπάρχει, το οποίο απαρτίζεται από τον αριθμό των διοικητικών στοιχείων της, αλλά και από τον αριθμό των υφισταμένων που ελέγχονται από τους προϊσταμένους. Τελικός παράγοντας είναι το είδος της βιομηχανικής διαδικασίας, το οποίο αντικατοπτρίζει την τεχνολογική υποδομή της εταιρείας. Είναι βασικό να σημειωθεί ότι η τεχνολογία που χρησιμοποιεί η κάθε επιχείρηση συμβάλει στην οργανωτική της δομή. Όσο πιο απλή είναι η εργασία και η τεχνολογία τόσο πιο συγκεντρωμένη είναι η διαδικασία λήψεως αποφάσεων αλλά και το αντίθετο. (Θεοδωράτος Ε., 2004)

¹«... culture should be regarded as the set of distinctive spiritual, material, intellectual and emotional features of society or a social group, and that it encompasses, in addition to art and literature, lifestyles, ways of living together, value systems, traditions and beliefs.»

Παράλληλα με την οργανωτική δομή μιας επιχείρησης, αναπόσπαστο κομμάτι είναι και η κουλτούρα της, η οποία περικλείει τις ιδεολογίες, τις αξίες και τα πιστεύω της επιχείρησης. Η εκάστοτε εταιρική κουλτούρα μπορεί να αποβεί αρνητική ή θετική για την εταιρεία. Αρνητικά αποτελέσματα παρατηρούμε όταν το προσωπικό της επιχείρησης περιβάλλεται από αρνητικά συναισθήματα και γενικότερα διαισθάνεται εχθρικό κλίμα με αποτέλεσμα να μη μπορεί να υποκινηθεί και να αποδώσει θετικά.

Η εταιρική κουλτούρα μπορεί να αξιολογηθεί και να μελετηθεί μέσω διάφορων ενδείξεων που εντοπίζονται στις ενέργειες και τον τρόπο δράσης των εργαζομένων, όπως:

- Συνδυασμός υπακοής και πρωτοβουλιών από εργαζόμενους,
- Ανταπόκριση προσωπικού στο ωράριο εργασίας και στα καθήκοντα που του έχουν υποδείξει,
- Έλεγχος επιχείρησης και τρόπος λήψης αποφάσεων από προϊστάμενους.

Όλες οι εταιρείες είναι δυναμικά συστήματα κοινών αξιών, πεποιθήσεων, φιλοσοφιών, εμπειριών, εθίμων και κανόνων συμπεριφοράς. Ο συνδυασμός αυτών των στοιχείων δίνει στην κάθε εταιρεία έναν διακριτό χαρακτήρα που αποκαλείται εταιρική κουλτούρα.

Από τις προηγούμενες αναφορές, γίνεται εύκολα αντιληπτό, ότι η κουλτούρα δεν υπάρχει καταγεγραμμένη στους κανόνες μιας εταιρείας. Μπορεί από τις καταγεγραμμένες πολιτικές, την ιεραρχική οργάνωση και τους κανόνες λειτουργίας της εταιρείας να προκύπτουν συμπεράσματα για την εταιρική κουλτούρα που υιοθετεί, αλλά δεν αποτελούν αυτά τα στοιχεία την εταιρική κουλτούρα. Αυτό που την αποτελεί, είναι ο τρόπος ερμηνείας και εφαρμογής των καταγεγραμμένων, αλλά και ένα άλλο δυναμικότερο σύνολο, από συνήθειες, αποδεκτούς κανόνες ηθικής και συμπεριφοράς και κυρίως από ένα άγραφο σύστημα αποδοχής και απόρριψης ενεργειών και στάσεων.

3.1.2 Πώς δημιουργείται και διαδίδεται η εταιρική κουλτούρα.

Μετά από μια προσπάθεια περιγραφής της εταιρικής κουλτούρας, αξίζει να αναφερθούμε στον τρόπο που αυτή **δημιουργείται**. Είτε μιλάμε για θετική, είτε για αρνητική, η απάντηση είναι η ίδια: η εταιρική κουλτούρα δημιουργείται από το **συγκερασμό των προσωπικών εμπειριών** που φέρει το ανθρώπινο δυναμικό της εταιρείας. Οι εμπειρίες αυτές, προέρχονται από εντός και εκτός του επιχειρησιακού μικροπεριβάλλοντος. Φυσικά, ανάλογα με τη θέση καθενός, το χρονικό διάστημα που εργάζεται στην εταιρεία και το χαρακτήρα του, ο βαθμός επηρεασμού ποικίλει. Όμως, αυτό που πρέπει να λάβουμε υπόψη μας, είναι ότι η κουλτούρα μιας εταιρείας, είναι κάτι το δυναμικό, δηλαδή μπορεί συνεχώς να αλλάζει και να εξελίσσεται.

Φυσικά, **ο κύριος ρυθμιστής** σε αυτή τη διαδικασία, **είναι η ηγεσία** της επιχείρησης. Μέσω της διαδικασίας επιλογής του προσωπικού, μπορεί να αποκλείσει νοοτροπίες που αντιτίθενται στην επικρατούσα νοοτροπία, ενώ με τη δυνατότητα της επιλεκτικής ανταμοιβής και προώθησης των ατόμων και των ενεργειών που εκφράζουν την επιθυμητή κατάσταση, ενισχύονται ή αποδυναμώνονται αντίστοιχα στάσεις και συμπεριφορές, οδηγώντας την ισορροπία προς το σημείο που επιλέγει η ηγεσία της κάθε εταιρείας. Σχεδόν πάντα άλλωστε, οι αποφάσεις προαγωγής δεν βασίζονται μόνο στην μετρούμενη απόδοση των εργαζομένων αλλά και στην συμπεριφορά και προσωπικότητά τους. Επιπλέον, με την κατάλληλη καθοδήγηση και οργάνωση, μπορούν να ενσωματωθούν και άτομα που κατά την ένταξή τους στην εταιρεία, αποτελούσαν παράγοντες ανομοιογένειας.

Πιο συγκεκριμένα, η βασική πηγή δημιουργίας της εταιρικής κουλτούρας είναι ο ιδρυτής της εταιρείας, που διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην δημιουργία, διάδοση, διάχυση και στη μελλοντική εξέλιξη της κουλτούρας. Στην περίπτωση που μια κουλτούρα πρόκειται να δημιουργηθεί από την αρχή τότε ο ιδρυτής αρχικά θα εκφράσει τις δικές του προσωπικές αρχές και αξίες σύμφωνα με τα πιστεύω του. Στην συνέχεια, η διοίκηση που διέπει τον οργανισμό εξετάζει την κουλτούρα αυτή και ο διευθυντής με την σειρά του θα υιοθετήσει την κουλτούρα που ταιριάζει στον οργανισμό. Πιο συγκεκριμένα ο διευθυντής ενός οργανισμού θα πρέπει να διερευνήσει και να εξετάσει το είδος της κουλτούρας που διέπει

κάθε υπηρεσία και τμήμα του οργανισμού. Επίσης πρέπει να εξετάσει τα χαρακτηριστικά των μελών του οργανισμού καθώς επίσης και τα χαρακτηριστικά συμπεριφοράς προς τους εξωτερικούς πελάτες και συνεργάτες. Σημαντικό είναι να ληφθεί υπόψη το ενδιαφέρον των μελών του οργανισμού προς καινούργιες καινοτόμες ιδέες, ο βαθμός αποδοχής και ανάληψης του κινδύνου, τρόποι επικοινωνίας καθώς και η ενίσχυση συνεργατικών ή ανταγωνιστικών σχέσεων. Βασικός σκοπός της εταιρικής κουλτούρας είναι η επικοινωνία μεταξύ των στελεχών, των εργαζομένων και των πελατών.

Ο Kilmann μέσα από το βιβλίο του Μπουραντά Δ. (2002), υποστηρίζει ότι μια εταιρική κουλτούρα διαμορφώνεται μέσα από την αποστολή, τις ρυθμίσεις και τις απαιτήσεις που έχει η εταιρία για να καταστεί επιτυχής σύμφωνα με την ποιότητα, την αποδοτικότητα, την εξυπηρέτηση που προσφέρει στον πελάτη, την αξιοπιστία των προϊόντων της και μέσα από τις καινοτομίες της. (Μπουραντάς Δ., 2002)

Η διάδοση, κάθε φορά των επιθυμητών αξιών γίνεται μέσω της κοινωνικοποίησης των συμμετεχόντων και των κοινών τους εμπειριών. Ιστορίες από το παρελθόν της εταιρείας, αλλά και αναφορά στους στόχους και το μέλλον αυτής, χτίζουν σε καθημερινή βάση το πλαίσιο των κοινά αποδεκτών στοιχείων. Αλλά και συχνά, καθημερινά δεδομένα, όπως τα πρότυπα, οι τυπικοί κανόνες οργάνωσης και οι διαδικασίες, οι κώδικες συμπεριφοράς και ένδυσης της επιχείρησης και η καθιερωμένη επαγγελματική διάλεκτος ή ο αποδεκτός βαθμός αστεϊσμού μεταξύ των συναδέλφων, συνθέτουν την εικόνα της επικρατούσας κουλτούρας και τη μεταφέρουν, συμβάλλοντας στη διάδοση και εδραίωση της.

3.1.3 Διαμορφώνοντας επιτυχημένη εταιρική κουλτούρα στην πράξη.

Σύμφωνα με την επιστήμη της Διοίκησης, μια ισχυρή, ενιαία και κατάλληλη εταιρική κουλτούρα αποτελεί ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για μια εταιρεία, αφού ευνοεί τη δημιουργία και υλοποίηση αποτελεσματικής στρατηγικής, εξασφαλίζει τις κατάλληλες στάσεις και συμπεριφορές ανάμεσα στους εργαζομένους, αλλά και προς το εξωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης, και συμβάλει στην ανάπτυξη αισθήματος ασφάλειας και εμπιστοσύνης στους εργαζομένους. Εξαιρετικά αποτυπώνεται η προσφορά της

επιτυχημένης εταιρικής κουλτούρας στη φράση της Κάλφα Σ. σε άρθρο της (2014) (Κάλφα, 2014), όπου αναφέρει: « Αν κάτι δεν μπορεί να αντιγραφεί με τίποτα από τους ανταγωνιστές σου, είναι μια αξιόλογη και προσεγμένη κουλτούρα που εμπνέει και καθοδηγεί και σένα ως επιχειρηματία, και τους εργαζόμενους της επιχείρησής σου, τους συνεργάτες αλλά και το κοινό σου.» Πώς μπορεί όμως μια επιχείρηση να εδραιώσει μια επιτυχημένη κουλτούρα;

Αρχικά, η εταιρεία οφείλει να καθορίσει με σαφήνεια το όραμα και τον σκοπό της επιχείρησής. Το οικονομικό όφελος αποτελεί σίγουρα έναν βασικό στόχο της επιχειρηματικής δράσης, αλλά απαραίτητος για την ύπαρξη και αειφορία της επιχείρησής είναι και ο καθορισμός της ποιοτικής της προσφοράς προς το κοινωνικό σύνολο.

Κατόπιν, πρέπει να τεθούν ξεκάθαροι στόχοι για την επίτευξη του οράματος και του σκοπού που ορίστηκαν προηγούμενα. Ξεκάθαροι στόχοι και προς το εσωτερικό αλλά και προς το εξωτερικό περιβάλλον της. Με άλλα λόγια, η εταιρεία καλείται να καταγράψει τον τρόπο, αλλά και την αξία που προσδοκεί από το προσωπικό της, τους πελάτες της, τους προμηθευτές και τους συνεργάτες της. Στη συνέχεια, η επιχείρηση καλείται να σχεδιάσει με σαφήνεια τους ξεκάθαρους στόχους που έθεσε. Είναι η προεργασία που καλείται να έχει η εταιρεία για να προσδιορίσει τις ικανότητες και τις δυνατότητες της σε ένα ανταγωνιστικό περιβάλλον. Επιβάλλεται άριστος σχεδιασμός στόχων με ιδιαίτερη εστίαση στην λεπτομέρεια για να καταστεί η εταιρεία ξεχωριστή στην αγορά.

Για να επιτευχθούν οι στόχοι της εταιρείας θα πρέπει να εκτελεστούν και από την κατάλληλη ομάδα ατόμων, ανάλογα με το ζητούμενο. Θα πρέπει να επιλεγθούν για κάθε στόχο τα κατάλληλα καταρτισμένα άτομα με την αντίστοιχη ειδικευση που θα μπορέσουν να υλοποιήσουν τους στόχους που έχουν τεθεί.

Το χαρακτηριστικό της καινοτομίας και η ικανότητα ανάληψης κινδύνων, σε κάποιες περιπτώσεις είναι ένα σημαντικό χαρακτηριστικό όπου πρέπει να δίνεται ιδιαίτερη έμφαση. Για κανένα λόγο δεν θα πρέπει η εταιρεία να εφησυχάζετε σε κάποιο τομέα, πρέπει διαρκώς

να βρίσκει καινοτόμες ιδέες για να μπορεί να επικρατήσει στον ανταγωνισμό. Όλες οι καινοτομίες πραγματοποιούνται ως αποτέλεσμα του συντονισμού και της αξιοποίησης των ατομικών προσπαθειών.

Επιπροσθέτως, η ηγεσία οφείλει να εστιάζεται στην αναγνώριση της ομάδας και όχι του ατόμου. Χαρακτηριστικό αποτύπωσης της οργανωσιακής κουλτούρας είναι ο βαθμός επιθετικότητας των ανθρώπων, δηλαδή το πόσο ανταγωνιστικοί/επιθετικοί είναι στην εργασία τους.

Καθοριστικής σημασίας στο χτίσιμο κατάλληλης εταιρικής κουλτούρας, είναι και η εκπαίδευση. Η εκπαίδευση κάθε τύπου, βοηθάει τον εργαζόμενο να ενημερώνεται συνεχώς για καινούργιες ιδέες, που θα συντελέσουν σε μελλοντικές αξιοποιήσεις. Η εκπαίδευση και η επιμόρφωση, εκτός από τις πρακτικές γνώσεις και δεξιότητες που προσφέρουν, ευνοούν και το αίσθημα σύνδεσης του εργαζομένου με την εταιρεία. Παράλληλα αποδεικνύουν εμπράκτως τη δέσμευση της ηγεσίας για συνεχή βελτίωση και παρέχουν μια μορφή αναγνώρισης προς τον εργαζόμενο, ο οποίος βλέπει ότι η εταιρεία αναγνωρίζει την αξία του και επενδύει σε αυτόν. Το πρακτικό όφελος είναι αυτονόητο, αφού οι εργαζόμενοι με την κατάλληλη εκπαίδευση, είναι σε θέση να ανταποκριθούν στις νέες ιδέες και να τις υποστηρίξουν, όπως επίσης και να βελτιώσουν τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας τους, σε όλα τα οργανωτικά επίπεδα.

Εξίσου σημαντική είναι και η παρακολούθηση των αλλαγών στην αγορά και η ανάλογη προσαρμογή στην ικανοποίηση των αναγκών του πελάτη. Η διοίκηση από μεριάς της θα πρέπει να αντιμετωπίζει τους εργαζόμενους ως πόρους στρατηγικής σημασίας για την εταιρεία και θα πρέπει να ενθαρρύνει τη δημιουργική και ανεξάρτητη σκέψη.

Οι αμοιβές επίσης θα πρέπει να είναι βασισμένες την πραγματική αξία των θέσεων και τη συμβολή των εργαζομένων. Οι δαπάνες για την ανάπτυξη θα πρέπει να αποτελούν προτεραιότητα για την εταιρεία και τους εργαζόμενους όπως και η ανάπτυξη του

ανθρώπινου δυναμικού πρέπει από μεριάς της διοίκησης να θεωρούνται επενδύσεις που θα αποδώσουν μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα.

Τέλος, η ενθάρρυνση του υγιούς ανταγωνισμού, των υψηλών αποδόσεων και της δημιουργικότητας, είναι βασικά για να υπάρχει μια ομαλή ισορροπία στην αναγνώριση της απόδοσης των επιμέρους ατόμων και ολόκληρης της ομάδας ως προς το σύνολό της.

Η αξιολόγηση του οργανισμού, σύμφωνα με τα πιο πάνω χαρακτηριστικά, δίνουν την ολοκληρωμένη εικόνα της κουλτούρας ενός οργανισμού. Θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι οι περισσότεροι οργανισμοί και ειδικά οι μεγάλοι οργανισμοί έχουν μια κυρίαρχη κουλτούρα και πολυάριθμες υποκουλτούρες. Η κυρίαρχη κουλτούρα (dominate culture) αντικατοπτρίζει τις βασικές αξίες που γίνονται αποδεκτές από την πλειοψηφία των μελών ενός οργανισμού. Οι υποκουλτούρες (subcultures) από την άλλη, αποτυπώνουν κοινά προβλήματα, καταστάσεις που αντιμετωπίζουν ομάδες μελών που ανήκουν στο ίδιο τμήμα/χώρο. Είναι αξιοσημείωτο να αναφερθεί πως οι οργανισμοί που έχουν υποκουλτούρες μπορούν εύκολα να επηρεάσουν την συμπεριφορά του συνόλου.

3.1.4 Λειτουργίες εταιρικής κουλτούρας

Οι πιο πάνω λειτουργίες προσάπτουν εσωτερική ολοκλήρωση και συντονισμό. Εσωτερική ολοκλήρωση είναι η ένταξη των νέων μελών στον οργανισμό και η αίσθηση ταυτότητας μέσα σε αυτό το σύνολο, ενώ ο συντονισμός είναι η δημιουργία ανταγωνιστικότητας που πηγάζει από το εσωτερικό του οργανισμού. Ανακεφαλαιώνοντας, οι σημαντικότερες λειτουργίες της εταιρικής κουλτούρας είναι οι πιο κάτω:

- Προσδιορίζει τα όρια μεταξύ οργανισμών. Δημιουργεί χαρακτηριστικά που διαφοροποιούν τον ένα οργανισμό από τον άλλο.
- Δημιουργεί στα μέλη μια αίσθηση ταυτότητας.
- Ευνοεί την αφοσίωση σε κάτι μεγαλύτερο από το ίδιο συμφέρον.
- Ενισχύει τη σταθερότητα του κοινωνικού συστήματος. Ως συνδεδετικός κρίκος βοηθά στη διασφάλιση της ενότητας του οργανισμού παρέχοντας τυποποιημένα πρότυπα. τα

πρότυπα αυτά αντανακλώνται και στην κοινωνία, της οποίας η εταιρία αποτελεί υποσύνολο.

- Ελέγχει, κατευθύνει και διαμορφώνει τη συμπεριφορά των υπαλλήλων.

3.1.5 Τρόποι επηρεασμού της εταιρικής κουλτούρας.

Ο ισχυρότερος παράγοντας επηρεασμού της εταιρικής κουλτούρας, είναι οι διαδικασίες διοίκησης και επίβλεψης, κάτι που φάνηκε και από τις αναφορές στον τρόπο δημιουργίας της εταιρικής κουλτούρας προηγούμενα. Η αρνητική συμπεριφορά των στελεχών επηρεάζει αρνητικά τη συμπεριφορά των μελών του οργανισμού. Ανάλογα με το ηγετικό στυλ κάθε εταιρίας, υπάρχει και η ανάλογη αρνητική επίπτωση προς τα υπόλοιπα μέλη. Αυτό συγκαταλέγεται στις ενδογενείς μεταβλητές. Επίσης τα οργανωτικά χαρακτηριστικά επηρεάζουν την εταιρική κουλτούρα. Τέτοια χαρακτηριστικά, είναι για παράδειγμα το μέγεθος του οργανισμού και η διαθέσιμη τεχνολογία.

Επιπλέον χαρακτηριστικό, που συμβάλει στον επηρεασμό της εταιρικής κουλτούρας, είναι η συμπεριφορά, αλλά για να εξεταστεί ο συγκεκριμένος παράγοντας πρέπει να πραγματοποιηθεί μια αναφορά σε πέντε βασικές διεργασίες:

1^η: Η επικοινωνία. Η επικοινωνία σε ένα οργανισμό αποτελεί καθοριστικό παράγοντα, αφού κακή επικοινωνία συνεπάγεται σημαντικά αρνητικά αποτελέσματα για τον οργανισμό. Τα προβλήματα στην επικοινωνία μπορεί να γίνουν πολύπλοκα, όταν δεν μπορούν τα άτομα του οργανισμού να επικοινωνήσουν μεταξύ τους. Παρόλα αυτά η κουλτούρα μπορεί να μειώσει τους κινδύνους αυτούς με δύο τρόπους. Αρχικά δεν χρειάζεται να υπάρχει επικοινωνία σε θέματα που αφορούν πιστεύω και ηθικές αξίες και δεύτερο τα κοινά στοιχεία λειτουργούν ως καθοδηγητικές γραμμές για να βοηθήσουν τον δέκτη να μεταφράσει τα μηνύματα σωστά. Σε κάποιους οργανισμούς, η εταιρική κουλτούρα υποστηρίζει την ανοικτή επικοινωνία, ενώ σε άλλους οργανισμούς επικρατεί η μυστικότητα.

2^η: Η συνεργασία. Όσο αφορά την συνεργασία και σε αυτό το σημείο μέσα από την πρότυπα συμπεριφορά και σύμφωνα με τις σωστές ενέργειες της διοίκησης θα υπάρξει

ομαλή συνεργασία μετά των εργαζομένων. Ο ανταγωνισμός δεν αποτελεί τροχοπέδη, γιατί είναι υγιής, ενώ το αίσθημα δικαιοσύνης που ευνοείται από την κατάλληλη εταιρική κουλτούρα, κάνει τα άτομα πιο συνεργάσιμα και τα κινητοποιεί.

3^η: Η αφοσίωση. Η αφοσίωση χαρακτηρίζει τις ενέργειες των ανθρώπων που νιώθουν αισθητή αφοσίωση στους στόχους ενός οργανισμού, που ταυτίζονται και αισθάνονται ένα δέσιμο μεταξύ τους αλλά και με την εταιρία, με σκοπό την υλοποίηση των κοινών στόχων. Η κουλτούρα που αποδεικνύει έμπρακτα την επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό και την εκτίμηση προς αυτό, ανταμείβεται με τον ίδιο τρόπο, με εκτίμηση και δέσιμο προς την εταιρία, αυτό είναι αφοσίωση.

4^η: Η λήψη αποφάσεων. Η λήψη αποφάσεων επηρεάζεται επίσης από την κουλτούρα επειδή τα κοινά πιστεύω και οι αξίες παρέχουν στα μέλη του οργανισμού ένα σύνολο κοινών υποθέσεων και προτιμήσεων. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα μια αποδοτική διαδικασία λήψης αποφάσεων, επειδή δεν παρατηρούνται διαφωνίες, ασάφειες στην επικοινωνία και συγκρούσεις εντός του οργανισμού. Είναι σαφή τα πλαίσια δράσης του καθενός και κοινά αποδεκτά.

5^η: Η εφαρμογή. Τέλος, η κουλτούρα συμβάλει και στην εφαρμογή, αφού οι αποφάσεις είναι κοινά αποδεκτές, τα όρια δράσης καθορισμένα και ξεκάθαρα και δεν υπάρχουν προβλήματα στην εσωτερική συνεργασία των εργαζομένων. Μέσα από την κουλτούρα ο εργαζόμενος εμπνέεται από τον κοινό στόχο και κατανοεί τις προσδοκίες του συνόλου από αυτόν.

Οι εξωγενείς μεταβλητές, που επίσης μπορούν να επηρεάσουν την εσωτερική κουλτούρα της οργάνωσης, είναι κυρίως οι νομοθεσίες, οι συνθήκες της αγοράς (και του ανταγωνισμού ειδικότερα) και γενικά οι κοινωνικοπολιτικές παράμετροι. Σε αυτές ανήκουν φυσικά η θρησκεία, το πολιτισμικό υπόβαθρο, η εκπαίδευση, το βιοτικό επίπεδο κ.α.

3.1.6 Στοχευμένη αλλαγή εταιρικής κουλτούρας

Σύμφωνα με το βιβλίο Οργάνωση και Διοίκηση του Τζωρτζάκη Κ. και Τζωρτζάκη Α.Μ. (2007), η εταιρική κουλτούρα δομείται σε τρία επίπεδα. Το πρώτο επίπεδο είναι το

επιφανειακό, δηλαδή τα στοιχεία που μπορεί κάποιος να δει. Η εικόνα που θέλει να δείξει η επιχείρηση ως προς τις εγκαταστάσεις της και το επίπεδο ποιότητας του παρεχόμενου προϊόντος ή υπηρεσίας, αλλά και η συμπεριφορά των εργαζομένων. Το δεύτερο επίπεδο ασχολείται με τις αξίες και τις πεποιθήσεις που εκφράζουν οι άνθρωποι εντός της εταιρείας. Δεν είναι ορατές, αλλά μπορούν να διακριθούν από το τι λέει ο κόσμος, πως παίρνονται οι αποφάσεις και πως μεταφέρονται. Τρίτο επίπεδο είναι οι υποσυνείδητες υποθέσεις και τα πιστεύω για την επιχείρηση. Αυτές οι υποθέσεις δεν είναι γραμμένες και σπάνια συζητιούνται. Είναι ουσιαστικά οι προσωπικές απόψεις κάτω από την επιφάνεια. (Τζωρτζάκη Κ., Τζωρτζάκη Α.Μ., 2007). Η ίδια δομή αναφέρεται και κατά Schein, όπου τα επίπεδα της κουλτούρας περιγράφονται ως εξής:

1. Επίπεδο 1^ο: Υιοθετημένες συμπεριφορές, που μπορεί να είναι ορατές, αλλά δεν είναι πάντα εύκολο να ερμηνευτούν
2. Επίπεδο 2^ο: Υιοθετημένες αξίες, που υπάρχουν ή θα έπρεπε να υπάρχουν και είναι κοινά αποδεκτές και τέλος,
3. Επίπεδο 3^ο: Βασικές παραδοχές, που είναι ενσωματωμένες στις συμπεριφορές και είναι δύσκολα ορατές.

Για να αλλάξουν στοιχεία της εταιρικής κουλτούρας, πρέπει να γίνουν παρεμβάσεις σε αυτά τα τρία επίπεδα που αναφέρθηκαν, αν και το τρίτο επίπεδο είναι δύσκολο να προσεγγιστεί. Οι αλλαγές σε αυτό, μπορούν να επέλθουν μόνο με το χρόνο, αφού πρώτα συμβούν συνειδητές αλλαγές στα άλλα δυο επίπεδα.

Αρχικά θα πρέπει να διαγνωστεί η υφιστάμενη κουλτούρα όπου αυτό μπορεί να καταστεί δυνατό μέσα από ερωτηματολόγια, συνεντεύξεις, παρατήρηση, ανάλυση συμβόλων και άλλα. Πρέπει να αποτυπωθεί η υφιστάμενη κουλτούρα στην συνολική της μορφή και σε όλα τα επιμέρους στοιχεία της (Μπουραντάς Δ., 2002). Πρέπει οι διοίκηση να εντοπίσει συνειδητά τα στοιχεία που θέλει να αλλάξει, να μπορέσει να αναγνωρίζει με ειλικρίνεια τα

λάθη και να τα καταγράψει, προκειμένου να καταφέρει να τα αποφύγει στο μέλλον, αλλά και για να μπορέσει να δει καθαρά ποια είναι η λύση τους.

Στη συνέχεια, θα πρέπει να αποφασιστεί και να περιγραφεί η επιθυμητή κουλτούρα, τόσο ως προς τη συνολική της μορφή, όσο και ως προς τα συγκεκριμένα επιμέρους στοιχεία. Θα πρέπει να γίνει μια διαμόρφωση των νέων στοιχείων, να διευκρινιστούν οι νέοι ρόλοι, οι επιθυμητές συμπεριφορές, οι προσδοκώμενες ικανότητες και οι αποδεκτές πρακτικές που θα διέπουν τη νέα κουλτούρα.

Κατόπιν, θα πρέπει να γίνει ένας προσδιορισμός χάσματος, δηλαδή μια σύγκριση μεταξύ επιθυμητής και υφιστάμενης κουλτούρας, όπου θα προσδιορίζονται σαφώς οι διαφορές μεταξύ αυτών για να προκύψουν οι αλλαγές που πρέπει να πραγματοποιηθούν.

Πολύ βασική για την επιτυχία είναι η δημιουργία σχεδίου αλλαγής και διαδικασίας μετάβασης από τη παλαιά κατάσταση στη νέα. Σε αυτό το σχέδιο, θα προσδιορίζονται και θα προγραμματίζονται οι νέες αλλαγές και η υλοποίησή τους.

Μετάπειτα έρχεται η υλοποίηση αυτού του σχεδίου αλλαγών. Το τελευταίο και εξίσου σημαντικό, θα πρέπει να είναι το στάδιο της παρακολούθησης και αξιολόγησης των αποτελεσμάτων. Τυχόν προβλήματα που έχουν προκύψει με τις αλλαγές ή τυχόν αποκλίσεις από το προγραμματισμό πρέπει να εντοπιστούν έγκαιρα, να αξιολογηθούν οι λόγοι που προέκυψαν αυτά και να προταθούν διορθωτικές ενέργειες.

Γενικότερα η εταιρική κουλτούρα είναι δύσκολο να αλλάξει και απαιτεί πολύ καλό προγραμματισμό, υπομονή και επιμονή. Πρέπει να υπάρξει πρόνοια για την αναμενόμενη αντίδραση των εργαζομένων στην αλλαγή, καθώς, ακόμα κι αν η νέα κατάσταση είναι για καλό, το καινούριο πάντα προκαλεί αβεβαιότητα και άγχος. Οι άνθρωποι αισθάνονται συχνά περισσότερη οικειότητα με το γνωστό και δεδομένο, ακόμα κι αν αναγνωρίζουν τις αδυναμίες του, και αντιδρούν στο άγνωστο που συνεπάγεται κάθε αλλαγή. Ο σωστός προγραμματισμός και η ξεκάθαρη επικοινωνία για τους λόγους που απαιτούν την αλλαγή

ίσως να βοηθήσουν, επειδή δίνουν πιο ξεκάθαρο μήνυμα στους μάνατζερ και τους εργαζομένους.

3.1.7 Φυσική αλλαγή / εξέλιξη της εταιρικής κουλτούρας

Η εταιρική κουλτούρα όμως, δεν αλλάζει μόνο βάσει απόφασης και προγραμματισμού. Αλλάζει και με την πάροδο του χρόνου, από τις διάφορες εσωτερικές και εξωτερικές επιδράσεις που δέχεται. Οι επιδράσεις αυτές αναλύονται στην παράγραφο που αναπτύξαμε τους τρόπους επηρεασμού της εταιρικής κουλτούρας.

Σε αυτό το σημείο όμως, είναι σημαντικό να σημειώσουμε ότι υπάρχουν και περιπτώσεις που η ένταξη ατόμου ή ατόμων διαφορετικής νοοτροπίας σε εταιρεία, μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα την αλλαγή της εταιρικής κουλτούρας, άλλοτε προς το καλύτερο και άλλοτε προς το χειρότερο. Η καθημερινότητα συνειδητών και υποσυνείδητων ενεργειών, γεννά νέες εμπειρίες, αναμνήσεις και πιστεύω ανάλογα με την ιδιαίτερη ερμηνεία που το κάθε μέλος που συμμετέχει, προσδίδει σε αυτό που βίωσε. Φυσικά, για το ίδιο περιστατικό μπορεί να υπάρξουν διαφορετικές ερμηνείες, με αποτέλεσμα, είτε να ενδυναμωθεί το υφιστάμενο κλίμα, είτε να επέλθει νέα ισορροπία και αλλαγή της εταιρικής κουλτούρας. Οι περιπτώσεις όμως αυτές είτε κρύβουν ήδη στην εταιρική τους κουλτούρα το στοιχείο της αλλαγής και της εξέλιξης αναζητώντας συνεχώς και συνειδητά «καλύτερο τρόπο να γίνονται τα πράγματα», είτε χαρακτηρίζονται από αποδυναμωμένη ηγεσία, αφού από τα προηγούμενα φάνηκε με σαφήνεια ότι ο κύριος ρυθμιστής ελέγχου και διαμόρφωσης της εταιρικής κουλτούρας είναι η ηγεσία της κάθε εταιρείας.

3.1.8 Πώς αξιολογείται η κουλτούρα.

Σύμφωνα με τον Schein (1996), ο σκοπός της διερεύνησης και αξιολόγησης της εταιρικής κουλτούρας πραγματοποιείται για να κατανοηθεί το βαθύτερο επίπεδο της κουλτούρας.

Ένα μέσο αξιολόγησης είναι η διεξαγωγή έρευνας μέσα από ένα σωστά δομημένο ερωτηματολόγιο. Ένα ερωτηματολόγιο μπορεί να χωριστεί σε διάφορα μέρη όπου οι ερωτήσεις κάθε μέρους θα αποσκοπούν σε συγκεκριμένα προσδοκώμενα αποτελέσματα. Τα οποία θα επιδείξουν την επιχειρησιακή στρατηγική και το προγραμματισμό της επιχείρησης. Αυτή η μέθοδος, δίνει την δυνατότητα στους χρήστες να καταγράψουν τις δικές τους απόψεις σύμφωνα με το πώς εκλαμβάνουν την εταιρική κουλτούρα της εταιρείας στην οποία εργοδοτούνται. Το ερωτηματολόγιο μπορεί να είναι δομημένο με τέτοιο τρόπο ώστε να αφορά είτε τη διοίκηση μόνο, είτε όλο το προσωπικό ανεξαρτήτου τμήματος και υπηρεσίας. Μπορεί να διερευνά τμηματικά υποκουλτούρες τμημάτων ή να στοχεύει μόνο στην κουλτούρα που διέπει την εταιρεία στις επαφές της με το εξωτερικό περιβάλλον, τους πελάτες. Έτσι, μέσα από την διεξαγωγή του ερωτηματολογίου δίνεται η δυνατότητα συλλογής στοιχείων και στις γεωγραφικά διαφορετικές υπηρεσίες/τμήματα. Επιπλέον το ερωτηματολόγιο είναι ένα μέσο έρευνας όπου αποσκοπεί στην αποτίμηση της αποτελεσματικότητας συγκεκριμένων στρατηγικών πρωτοβουλιών, αλλά και στην σκιαγράφηση ενός εταιρικού πλαισίου μέσα από το οποίο πραγματοποιούνται οι επιλογές για ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού.

Η αντίληψη της εταιρικής κουλτούρας από τον κάθε εργαζόμενο μπορεί, πέραν από την αξιολόγηση μέσω ερωτηματολογίου, να γίνει και μέσα από συνεντεύξεις, από μελέτη εγχειριδίων και εγγραφών, από την παρατήρηση και την ανάλυση συμβόλων, συμπεριφορών και προβλημάτων που αντιμετωπίζει η εταιρεία, ώστε να σκιαγραφηθεί η υφιστάμενη κουλτούρα στην συνολική της μορφή. Βέβαια οφείλουμε να σημειώσουμε ότι μέσα από την διεξαγωγή ερωτηματολογίου ο συμμετέχοντας νιώθει πιο άνετα να απαντήσει με ειλικρίνεια και να εκφράσει αυτά που πραγματικά πιστεύει, σε σχέση με τα υπόλοιπα μέσα αξιολόγησης.

3.2 Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία

Ο όρος Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία (ΑΥΕ), αφορά το σύνολο των δραστηριοτήτων προστασίας και πρόληψης για την αποφυγή των επαγγελματικών κινδύνων στους χώρους εργασίας. Ως επαγγελματικοί κίνδυνοι, ορίζονται όλες οι πιθανές συνθήκες που επηρεάζουν την ψυχική και σωματική υγεία, του προσωπικού ενός οργανισμού. Σε αυτούς περιλαμβάνονται και οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, όπως το εργασιακό άγχος, η βία (σωματική ή λεκτική), η παρενόχληση όλων των ειδών καθώς και ο εκφοβισμός. Οι κίνδυνοι αυτοί μπορεί εύκολα να εντοπιστούν και να αποφευχθούν παράλληλα, μέσω λήψης μέτρων από τον εργοδότη. Ακόμη και οι κίνδυνοι που δεν μπορούν να εξαλειφθούν εξολοκλήρου, λόγω της φύσης της εργασίας, μπορούν να μετριαστούν στο ελάχιστο δυνατό.

3.2.1 Ιστορική αναδρομή

Από τα αρχαία χρόνια, υπάρχουν έγγραφες αναφορές που αποδεικνύουν την προσπάθεια πρόληψης εργατικών ατυχημάτων, αλλά και τη διαπίστωση ότι η εργασία μπορεί να έχει επιπτώσεις στην υγεία των εργαζομένων. Ο Όμηρος για παράδειγμα, αναφέρει στην Οδύσσειά ότι ο Λαέρτης χρησιμοποιούσε «κνημίδες» για να προστατεύσει τα πόδια του από εκδορές και «χειρόκτια» στα χέρια εξαιτίας των αγκαθιών, όταν απασχολούνταν σε αγροτικές εργασίες. (Α.Βαλαβανίδης - Ν.Σαραφόπουλος, 1988, σελ 26). Ο Ιπποκράτης (460-377π.Χ) περιγράφει με λεπτομέρειες τις τοξικές ιδιότητες του μολύβδου στους εργαζομένους σε ορυχεία, (στο ίδιο, σελ 25), ενώ η παράδοση θέλει τον Πυθαγόρα, γύρω στο 530 π.Χ., συμμετέχοντας στην υδροδότηση της πόλης της Σάμου, να επιβάλει το αναγκαίο προληπτικό μέτρο στην οινοποσία των εργατών φτιάχνοντας την "δίκαιη κούπα", που θα προστάτευε τους εργάτες από τις επιπτώσεις της υπερβολικής οινοποσίας και κατά συνέπεια από εργατικά ατυχήματα. Όταν το κρασί ξεπερνούσε τη γραμμή ορίου, η κούπα άδειαζε τελείως και ο άπληστος δεν έπινε καθόλου. Ενδεικτικό της ανησυχίας των ανθρώπων για τη διασφάλιση κατάλληλων και μη επιβαρυντικών συνθηκών εργασίας αποτελούν και πλήθος ιστορικά καταγεγραμμένων εργατικών εξεγέρσεων που συνδέονταν με τις απάνθρωπες συνθήκες εργασίας. Το 3000 π.Χ. στις Θήβες της Αιγύπτου

καταγράφεται ιστορικά η πρώτη εργατική ανταρσία που αναφέρεται σε λογοτεχνικά κείμενα της εποχής, ενώ το 73-71 π.Χ. σημειώνεται ο μεγαλύτερος ξεσηκωμός των σκλάβων με αρχηγό τον Σπάρτακο.

Δυστυχώς, αφορμή για σημαντική πρόοδο και ευαισθητοποίηση στον τομέα της ασφάλειας, αποτελούσε τις περισσότερες φορές κάποιο εξαιρετικά τραγικό δυστύχημα με συνέπειες στην ανθρώπινη ζωή και το περιβάλλον. Θλιβερό παράδειγμα, το μεγαλύτερο βιομηχανικό δυστύχημα της ιστορίας που τοξικά αέρια στο Μποπάλ της Ινδίας δηλητηρίασαν 500 χιλιάδες ανθρώπους, ενώ πέθαναν 20 χιλιάδες άνθρωποι μέσα σε μια μέρα². Άλλη τραγική περίπτωση, η έκρηξη στην εξέδρα Deepwater Horizon που προκάλεσε τη βύθισή της, το θάνατο έντεκα ανθρώπων και τη διαρροή σχεδόν 5 εκατ. βαρελιών πετρελαίου στη θάλασσα. Έχει χαρακτηριστεί ως το χειρότερο ατύχημα θαλάσσιας ρύπανσης από διαρροή πετρελαίου στην παγκόσμια ιστορία με καταστροφικό κοινωνικοοικονομικό αντίκτυπο, λόγω της τεράστιας ανεργίας που προκάλεσε η αναστολή της υποθαλάσσιας εξόρυξης και η καταστροφή της αλιείας.³ Τα παραδείγματα είναι αμέτρητα, και δυστυχώς φτάνουν μέχρι τις μέρες μας με το δυστύχημα στο Μαρί της Κύπρου, στη ναυτική βάση «Ευάγγελος Φλωράκης» το 2011, που είχε ως αποτέλεσμα το θάνατο 13 ανθρώπων και τον τραυματισμό 62 ή την ίδια χρονιά το πολύ επικίνδυνο πυρηνικό ατύχημα στο σταθμό Φουκουσίμα 1 της Ιαπωνίας.

Όλα αυτά τα χρόνια, κάθε ατυχές συμβάν, μας φέρνει όλο και πιο κοντά στην συνειδητοποίηση ότι απαιτείται συνεχής και συνεπής επένδυση στον τομέα της ασφάλειας. Σε όλες τις χώρες με βιομηχανική ανάπτυξη, έχει θεσπιστεί νομοθεσία προστασίας των εργαζομένων και παρατηρούμε ότι η ευαισθητοποίηση σε αυτά τα θέματα συνεχώς εντείνεται. Συντεχνιακοί, κρατικοί και διεθνείς φορείς οργανώνουν δράσεις προς αυτή την κατεύθυνση και με όπλο τους τη νομοθεσία, εισχωρούν όλο και περισσότερο σε όλα τα επίπεδα της επιχειρησιακής δομής.

² <http://www.mixanitouxronou.gr/sto-megalitero-viomichaniko-distichima-tis-istorias-pethanan-20-chiliades-anthropi-mesa-se-mia-mera-ta-toxika-aeria-sto-bopal-tis-indias-dilitiriasan-500-chiliades-ke-ta-thimata-apozimiothikan-me-45/>

³ http://www.oryktosploutos.net/2016/11/blog-post_22.html#.WFpBLEtHg

Παράλληλα, από την πλευρά των επιχειρήσεων, παρατηρούμε να θεσπίζεται όλο και ισχυρότερα, η έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ) που περιλαμβάνει εκτός των άλλων και θέματα Ασφάλειας των εργαζομένων και των λοιπών επηρεαζόμενων από την επιχειρηματική δράση. Η ΕΚΕ θεωρείται πλέον ανταγωνιστικό πλεονέκτημα των επιχειρήσεων και βοηθά στην προώθηση της ΑΥΕ.

Εξαιρετικό ενδιαφέρον για την ιστορική εξέλιξη της νομοθεσίας ΑΥΕ στο χώρο της Κύπρου, παρουσιάζει το κείμενο του πρώην Αρχιεπιθεωρητή και Διευθυντή Εργασίας και Αχιλλέα Καλλιμάχου⁴. Στο κείμενο αυτό φαίνεται μεταξύ άλλων το πώς η αποικιοκρατική κυβέρνηση των Άγγλων, εφάρμοσε στην Κύπρο τα νομοθετικά πρότυπα της Αγγλίας, αλλά και η σταδιακή εξέλιξη, από την ανεξαρτησία της Κύπρου και μετά, μέχρι τις μέρες μας.

3.2.2 Νομοθετικό πλαίσιο στην Κύπρο

Η Κύπρος, όπως όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οφείλει να εναρμονίζεται νομοθετικά με τις Ευρωπαϊκές οδηγίες για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία. Οι οδηγίες αυτές δεν αποτελούν νομοθεσία από μόνες τους, είναι νομικές πράξεις τις οποίες προβλέπει η Συνθήκη της ΕΕ⁵ και ορίζουν τις ελάχιστες απαιτήσεις Ασφάλειας και Υγείας, ενώ τα κράτη μέλη μπορούν αν επιθυμούν, να μην περιοριστούν στις ελάχιστες απαιτήσεις, αλλά να θεσπίσουν και αυστηρότερα μέτρα. Οι ελάχιστες απαιτήσεις που ορίζονται όμως, είναι δεσμευτικές ως προς όλα τα μέρη τους και όλα τα κράτη μέλη οφείλουν να τις μεταφέρουν στην εθνική τους νομοθεσία εντός καθορισμένης προθεσμίας. Η οδηγία-πλαίσιο της ΕΕ για την ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία, εγκρίθηκε το 1989 και είναι η οδηγία 89/391/ΕΟΚ (Directive 89/391/EEC - OSH "Framework Directive").

Για την εναρμόνιση λοιπόν της Κύπρου προς την Ευρωπαϊκή Οδηγία Πλαίσιο, έχουν θεσπιστεί μια σειρά νόμων, με βασικότερη κατευθυντήρια γραμμή τους «Οι Περί Ασφάλειας Και Υγείας στην Εργασία Νόμοι του 1996 έως (Αρ. 2) του 2015» (ανεπίσημη ενοποίηση).

⁴ http://www.mlsl.gov.cy/mlsi/dli/dliup.nsf/page03_gr/page03_gr?OpenDocument

⁵ άρθρο 153 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης

3.2.3 Οργάνωση θεμάτων Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία

Για την Οργάνωση των θεμάτων ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία, το Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, έχει συντάξει έναν εξαιρετικά πρακτικό οδηγό οργάνωσης και διαχείρισης των θεμάτων ΑΥΕ που αναφέρεται ως Οδηγός Οργάνωσης και Διαχείρισης Θεμάτων Ασφάλειας και Υγείας στη Δημόσια Υπηρεσία, από τον οποίο αξίζει να δούμε τις βασικότερες περιγραφές όρων και υποχρεώσεων. Φυσικά, ο οδηγός αναφέρεται στη Δημόσια Υπηρεσία, αλλά όλες οι πρόνοιες είναι αντίστοιχες του ιδιωτικού τομέα, μόνο που στην περίπτωση του δημοσίου, εργοδότης θεωρείται το κράτος και οι κατά νόμο ορισμένοι αντιπρόσωποί του. Αντίστοιχος οδηγός υπάρχει και για τον ιδιωτικό τομέα και αναφέρεται ως «Βασικές Πρόνοιες των περί ελαχίστων προδιαγραφών Ασφάλειας και Υγείας στους χώρους Εργασίας Κανονισμών του 2002». Σύμφωνα με τους πιο πάνω οδηγούς παρουσιάζονται τα βασικά καθήκοντολόγια των εμπλεκόμενων σε θέματα ΑΥΕ.

3.2.4 Ο ρόλος της Διοίκησης / του Εργοδότη

Ως Διοίκηση της επιχείρησης για τα θέματα ΑΥΕ, θεωρείται πάντα ο εργοδότης. Σύμφωνα με τη νομοθεσία ΑΥΕ, ο Εργοδότης, οφείλει να μεριμνά, όπως στα υποστατικά ή στις εγκαταστάσεις που εμπίπτουν στη δικαιοδοσία του, διασφαλίζεται μεταξύ άλλων:

- (α) Η ασφάλεια, υγεία και ευημερία όλων των εργοδοτούμενων, καθώς και τρίτων προσώπων που πιθανώς να επηρεάζονται από τις δραστηριότητες της επιχείρησης.
- (β) Η εφαρμογή κατάλληλου Συστήματος Διαχείρισης των θεμάτων ασφάλειας και υγείας.
- (γ) Η ετοιμασία γραπτών εκτιμήσεων των κινδύνων που θα καθορίζουν τα προληπτικά και προστατευτικά μέτρα για αντιμετώπιση των κινδύνων που εντοπίστηκαν.
- (δ) Ο καθορισμός εργοδοτούμενων για να ασχολούνται με τις δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης των κινδύνων στην εργασία.
- (ε) Ο ορισμός Λειτουργού Ασφάλειας ή Υπεύθυνου Ασφάλειας και αναπληρωτή Λειτουργού / Υπεύθυνου Ασφάλειας που πρέπει να ασχολούνται με τα θέματα ασφάλειας και υγείας.
- (στ) Η διαβούλευση και η συμμετοχή των εργοδοτούμενων σε θέματα ασφάλειας και υγείας με την εκλογή αντιπροσώπων ασφάλειας και τη λειτουργία Επιτροπών Ασφάλειας.

(ζ) Ο καθορισμός προσώπων που θα εκτελούν τα καθήκοντα των Προέδρων στις Επιτροπές Ασφάλειας.

(η) Η παροχή στους εκπροσώπους των εργοδοτούμενων διευκολύνσεων για να εκπληρώνουν τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις τους που απορρέουν από τη νομοθεσία.

(θ) Η παροχή κατάλληλης και επαρκούς ενημέρωσης/ εκπαίδευσης/ κατάρτισης στους εργοδοτούμενους σε θέματα ασφάλειας και υγείας.

(ι) Η ασφάλεια των υποστατικών, εγκαταστάσεων, συστημάτων και μεθόδων εργασίας.

(κ) Η ασφαλής χρήση, αποθήκευση και μεταφορά αντικειμένων και ουσιών.

(λ) Η εξασφάλιση των αναγκαίων πιστώσεων, για να εφαρμοστούν οι απαιτήσεις της νομοθεσίας για την ασφάλεια και υγεία στην εργασία, με τη συμπίληψη των σχετικών κονδυλίων στον προϋπολογισμό της επιχείρησης.

Η πιο σημαντική και ξεκάθαρη ερμηνεία που προκύπτει από το νόμο σχετικά με το ρόλο του εργοδότη, είναι η εξής: ο Εργοδότης, είναι ο αποκλειστικά υπεύθυνος και υπόλογος απέναντι στη δικαιοσύνη για τη διασφάλιση της υγείας και ευημερίας των εργοδοτούμενων του. Τα πρόσωπα που επιφορτίζονται με θέματα ΑΥΕ για να βοηθήσουν σε αυτό το σκοπό, βρίσκονται και πάλι κάτω από τον έλεγχο του εργοδότη και κατά συνέπεια, η ευθύνη δε μεταβιβάζεται σε αυτά. Φέρουν φυσικά την επαγγελματική ευθύνη τήρησης των υποχρεώσεών τους απέναντι στον εργοδότη τους, αλλά δεν αναλαμβάνουν το νομικό μέρος της ευθύνης που προνοεί η Νομοθεσία.

3.2.5 Ο ρόλος του Λειτουργού Ασφάλειας/Υπεύθυνου Ασφάλειας

Ο εργοδότης, προκειμένου να μπορέσει να ανταπεξέλθει στις νομοθετικές του υποχρεώσεις για τα θέματα ΑΥΕ, ορίζει πρόσωπα τα οποία θα χειρίζονται τα θέματα αυτά. Θα υποβάλλουν εισηγήσεις προς τον εργοδότη σχετικά με τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών, θα ελέγχουν την τήρηση των προδιαγραφών ασφάλειας και υγείας των χώρων και των εξοπλισμών εργασίας, θα προνοούν για την ευημερία και διευκόλυνση μειονεκτούντων ατόμων (αναπήρων, εγκύων, γαλουχουσών, γηρασκόντων

κλπ) στο χώρο εργασίας και γενικά θα συμβάλλουν στην ολική μέριμνα για τα θέματα ασφάλειας.

Στις περιπτώσεις που η επιχείρηση εργοδοτεί πέραν των 200 ατόμων, ο εργοδότης οφείλει να ορίσει τουλάχιστον 1 άτομο που θα ασχολείται αποκλειστικά με τα καθήκοντα ΑΥΕ. Το άτομο αυτό ονομάζεται Λειτουργός Ασφάλειας. Στις περιπτώσεις μέχρι 200 άτομα, ορίζεται Υπεύθυνος Ασφάλειας και μπορεί παράλληλα να του ανατεθούν κι άλλα καθήκοντα από την επιχείρηση.

Σύμφωνα με τον Πρακτικό Οδηγό του Τμήματος Επιθεώρησης Εργασίας, το καθηκοντολόγιο του Λειτουργού/Υπεύθυνου Ασφάλειας ορίζει ως ευθύνες του τα πιο κάτω:

- (α) Ελέγχει και διαχειρίζεται κάθε ζήτημα που αφορά την ασφάλεια και υγεία των εργοδοτούμενων στην επιχείρηση, διαχειρίζεται επίσης και θέματα που μπορεί να επηρεάζουν τρίτα πρόσωπα από την δραστηριότητα της επιχείρησης.
- (β) Διεξάγει τακτικές επιθεωρήσεις στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, εντοπίζει κινδύνους και υποδεικνύει μέτρα προστασίας και πρόληψης.
- (γ) Υποβάλλει συστάσεις στον εργοδότη αναφορικά με τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται για την αποφυγή εργατικών ατυχημάτων, επικίνδυνων συμβάντων και επαγγελματικών ασθενειών.
- (δ) Συνοδεύει, τον Επιθεωρητή Εργασίας κατά τη διεξαγωγή επιθεώρησης σε εγκατάσταση της επιχείρησης.
- (ε) Οργανώνει ή βοηθά στην οργάνωση εκπαιδευτικών προγραμμάτων για τους εργοδοτούμενους πάνω σε θέματα ασφάλειας και υγείας στην εργασία.
- (στ) Διερευνά με τη βοήθεια των μελών της Επιτροπής Ασφάλειας τα εργατικά ατυχήματα και επικίνδυνα συμβάντα που συμβαίνουν στην επιχείρηση και ετοιμάζει σχετική Έκθεση επί του θέματος.
- (ζ) Ετοιμάζει ετήσια Έκθεση με τις δραστηριότητες της επιχείρησης σε θέματα ΑΥΕ.

(η) Διασφαλίζει τη συλλογή των στοιχείων και την αποστολή των αναγκαίων εντύπων που αφορούν τα θέματα ΑΥΕ και φροντίζει για την τήρηση των σχετικών αρχείων.

(θ) Ασχολείται με τα θέματα της εκτίμησης των κινδύνων που αφορούν την επιχείρηση για να διασφαλίζεται η ασφάλεια και υγεία των εργοδοτούμενων και τρίτων προσώπων.

3.2.6 Επιτροπή Ασφάλειας

Η νομοθεσία απαιτεί όπως, σε κάθε επιχείρηση που εργοδοτούνται 5 ή περισσότερα πρόσωπα, να λειτουργεί Επιτροπή Ασφάλειας (Ε.Α.). Η επιτροπή αυτή αποτελείται από τον πρόεδρο, που ορίζεται από τον εργοδότη και λειτουργεί ως αντιπρόσωπός του και από τα μέλη που εκλέγονται από τους εργοδοτούμενους και τους εκπροσωπούν. Ο πρόεδρος μπορεί να είναι εργοδοτούμενος της επιχείρησης ή και ο ίδιος ο εργοδότης. Ο αριθμός των μελών ορίζεται από τη νομοθεσία και εξαρτάται από το συνολικό αριθμό των εργοδοτούμενων στην επιχείρηση. Καλό είναι, στις περιπτώσεις που η επιχείρηση έχει πέραν του ενός υποστατικά, να υπάρχει στην Ε.Α. αντιπροσώπευση από όλα τα υποστατικά.

Οι βασικές αρμοδιότητες της Ε.Α. , σύμφωνα με τη νομοθεσία, είναι :

(α) Να συνεδριάζει μια φορά κάθε τρεις μήνες.

(β) Να μεριμνά (μέσω του Προέδρου της) ώστε να τηρούνται τα αναγκαία πρακτικά των συνεδριάσεων της τα οποία θα αποστέλλονται στο Λειτουργό Ασφάλειας, όπου υπάρχει, ή στον Υπεύθυνο Ασφάλειας και σε όλα τα μέλη της Επιτροπής Ασφάλειας.

(γ) Να συνεδριάζει έκτατα, όταν αυτό ζητηθεί από τους Αντιπρόσωπους Ασφάλειας ή τον εργοδότη ή αμέσως μετά από εργατικό ατύχημα ή σοβαρό περιστατικό.

(δ) Να επιλαμβάνεται παραπόνων που έχουν σχέση με την ασφάλεια, υγεία και ευημερία των εργοδοτούμενων.

(ε) Να φροντίζει ώστε τα μέλη της και οι εργοδοτούμενοι στο υποστατικό να τυγχάνουν κατάλληλης πληροφόρησης, εκπαίδευσης και καθοδήγησης για θέματα ΑΥΕ.

(ζ) Να ετοιμάζει, στο τέλος κάθε έτους, Έκθεση για τις ετήσιες δραστηριότητές της, την οποία

θα αποστέλλει στο Λειτουργό / Υπεύθυνο Ασφάλειας με κοινοποίηση στον εργοδότη και σε όλα τα μέλη της Επιτροπής Ασφάλειας.

Με άλλα λόγια, η Ε.Α. αποτελεί το τακτικό όργανο με το οποίο επιτυγχάνεται η άμεση επικοινωνία του εργοδότη κα των εργοδοτούμενων σε θέματα ΑΥΕ. Είναι ένας διάυλος επικοινωνίας που δίνει τυπική και συστηματική υπόσταση στη συνεργασία που πρέπει να υπάρχει μεταξύ των δύο πλευρών.

3.2.7 Σύστημα Διαχείρισης Ασφάλειας και Υγείας

Στα θέματα ΑΥΕ, είναι πολύ σημαντική παράμετρος η τεκμηρίωση. Σε οποιοδήποτε περιστατικό ασφάλειας, προκειμένου να εντοπιστούν τα αίτια που προκάλεσαν το περιστατικό, γίνεται έρευνα των ενεργειών που έγιναν από τον εργοδότη (ή παραλείφθηκαν να γίνουν) για να αποτραπεί το περιστατικό εγκαίρως. Για να είναι όμως ο εργοδότης σε θέση να πράξει όλα τα απαραίτητα αλλά και να μπορεί να το αποδείξει, πρέπει να μεριμνήσει για τη σύνταξη Συστήματος Ασφάλειας και Υγείας, το οποίο αφενός θα οργανώνει τα θέματα ΑΥΕ με πληρότητα, και αφετέρου θα τεκμηριώνει τις απαραίτητες ενέργειες για νομοθετική κάλυψη, αλλά και αυτοβελτίωση της επιχείρησης σε αυτό τον τομέα.

Το Σύστημα Ασφάλειας και Υγείας, είναι ένα σύνολο έγγραφων οδηγιών και διαδικασιών που σκοπό έχει την συστηματική παρακολούθηση των θεμάτων ΑΥΕ. Αποτελείται από :

1. Πολιτικές

Πρόκειται για τη δέσμευση του εργοδότη σχετικά με την εφαρμογή των προνοιών της νομοθεσίας για τα θέματα ασφάλειας και υγείας στην εργασία.

2. Οδηγίες

Είναι βασικές οδηγίες για εργασίες που απαιτούν μέτρα πρόληψης και προστασίας προκειμένου να εκτελεστούν με ασφάλεια. Προκύπτουν από τη Μελέτη Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου και σκοπό έχουν να βεβαιώσουν ότι οι εργοδοτούμενοι έχουν τη γνώση που απαιτείται για εκτέλεση της εργασίας τους με ασφάλεια.

3. Καθηκοντολόγια

Στόχο έχουν τον ακριβή καθορισμό των καθηκόντων που αποδόθηκαν σε κάθε άτομο εμπλεκόμενο με τα θέματα ΑΥΕ, αλλά και όλων των εργαζομένων που εργοδοτούνται στην επιχείρηση, πάντα σε σχέση με την ΑΥΕ.

4. Έντυπα

Τα έντυπα, τυποποιούν την επικοινωνία των θεμάτων ΑΥΕ, ώστε να αποφεύγονται οι παραλήψεις και οι παρανοήσεις σχετικά με τις απαιτήσεις των θεμάτων ΑΥΕ.

5. Διαδικασίες

Στις Διαδικασίες ορίζεται ο τρόπος που πρέπει να εκτελούνται διάφορες εργασίες ώστε να διασφαλίζεται ότι έχουν γίνει όλες οι απαραίτητες ενέργειες σωστά. Παραδείγματα διαδικασιών είναι : διαδικασία για εκπόνηση μελέτης εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου, διαδικασία ενημέρωσης νομικών και άλλων απαιτήσεων, διαδικασία εκπαίδευσης και αξιολόγησης προσωπικού, διαδικασία αναφοράς -διερεύνησης ατυχήματος – συμβάντος, διαδικασία εσωτερικών επιθεωρήσεων κλπ

6. Αρχεία

Τα αρχεία τεκμηριώνουν ότι τηρούνται ορθά όλες οι απαιτούμενες διαδικασίες του Συστήματος.

Το Σύστημα Ασφάλειας και Υγείας, θα μπορούσαμε να πούμε ότι είναι ένα σύστημα διασφάλισης ποιότητας, που επικεντρώνεται όμως στην ποιότητα ασφάλειας της επιχειρηματικής δραστηριότητας και όχι συνολικά στην επιχειρηματική δραστηριότητα.

3.2.8 Ο ρόλος της Ομάδας Πυρασφάλειας, Πρώτων Βοηθειών και Εκκένωσης Κτιρίων

Για την αντιμετώπιση των Έκτακτων Περιστατικών, ο εργοδότης οφείλει να ορίσει Ομάδα εργαζομένων που θα είναι υπεύθυνοι για τις διαδικασίες πυρασφάλειας, για την παροχή Α' Βοηθειών και για την εκκένωση των κτιρίων από τους εργαζομένους ή από άλλα πρόσωπα που βρίσκονται στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Αυτή η Ομάδα ονομάζεται Ομάδα Πυρασφάλειας. Ο αριθμός των μελών της Ομάδας, εξαρτάται από το μέγεθος της επιχείρησης (αριθμό ατόμων), και τη φύση των εργασιών (παιδικός σταθμός, κατάστημα πώλησης, εργοστάσιο κλπ). Ο αριθμός απαιτούμενων ομάδων, εξαρτάται από τη γεωγραφική διασπορά της επιχείρησης.

Τα άτομα αυτής της Ομάδας πρέπει:

(α) Να είναι επαρκή σε αριθμό.

(β) Να λαμβάνουν την κατάλληλη εκπαίδευση (χρήση πυροσβεστικού εξοπλισμού, παροχή πρώτων βοηθειών, ενημέρωση για το σχέδιο εκκένωσης του κτιρίου σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης κ.λπ.).

(γ) Να έχουν στη διάθεσή τους τον κατάλληλο εξοπλισμό ανάλογα με το μέγεθος του υποστατικού ή της εγκατάστασης (πυροσβεστήρες, κουτιά πρώτων βοηθειών, κ.λπ.),

(δ) Να λάβουν την έμπρακτη στήριξη και αναγνώριση από τη διοίκηση της επιχείρησης για να μπορέσουν να ανταποκριθούν στα καθήκοντά τους.

Ο διορισμός σε αυτά τα καθήκοντα, δε μπορεί να είναι υποχρεωτικός αν ο εργαζόμενος δεν επιθυμεί να συμμετέχει. Η θέση αυτή απαιτεί κάποια βασικά προσόντα που αν ο εργαζόμενος δεν τα διαθέτει, ενδέχεται να προκληθεί μεγαλύτερο πρόβλημα. Πρέπει να διαθέτει ψυχραιμία, να μην έχει προβλήματα υγείας που μπορεί να τον εμποδίσουν στο έργο του, να μην πάσχει από φοβίες που να συνδέονται με τέτοια περιστατικά (πυροφοβία, κλειστοφοβία κλπ), να μην παθαίνει κρίσεις πανικού και το σημαντικότερο, θα πρέπει να επιθυμεί να προσφέρει στο συνάνθρωπο κατανοώντας τη σπουδαιότητα αυτής της προσφοράς.

3.2.9 Ο ρόλος των Εξωτερικών Υπηρεσιών Προστασίας και Πρόληψης

Στις περιπτώσεις, που ο εργοδότης δεν διαθέτει το κατάλληλο προσωπικό για να ορίσει Λειτουργό ή Υπεύθυνο ΑΥΕ, είτε λόγω έλλειψης τεχνικής επάρκειας είτε λόγω έλλειψης προσωπικού, ή και στις περιπτώσεις που πρόκειται για επιχείρηση μέχρι 5 ατόμων, δικαιούται σύμφωνα με τις πρόνοιες των περί Διαχείρισης Θεμάτων Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία Κανονισμών του 2002, να αγοράσει υπηρεσίες από εξωτερικούς συνεργάτες, οι οποίοι όμως θα είναι πιστοποιημένα άτομα που πληρούν τις Ελάχιστες Απαιτήσεις που θέτει το Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας. Τα άτομα αυτά είναι Εγκεκριμένα Πρόσωπα που έχουν εκπαιδευτεί και πιστοποιηθεί από το Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας (Τ.Ε.Ε.) και καλούνται Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞ.Υ.Π.Π.)

Ο εργοδότης, όταν επιλέξει να αναθέσει τις εν λόγω υπηρεσίες σε ΕΞ.Υ.Π.Π. οφείλει να κοινοποιήσει στο Τ.Ε.Ε. τα στοιχεία του Εγκεκριμένου Προσώπου που αναλαμβάνει τις δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης και το είδος των προσφερόμενων υπηρεσιών.

3.3 Κουλτούρα Ασφάλειας – Safety Culture

Έχοντας λοιπόν υπόψη, αφενός την έννοια κουλτούρα που αναπτύξαμε στο 1^ο μέρος του 3^{ου} κεφαλαίου και αφετέρου τον όρο Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία, που αναπτύξαμε στο 2^ο μέρος, μπορούμε να αναφερθούμε πιο στοχευμένα στον όρο «κουλτούρα ασφάλειας».

Στον τομέα της Ασφάλειας και Υγείας, ο όρος «κουλτούρα ασφάλειας» πρωτοεμφανίστηκε στην αναφορά της INSAG^v, που εκδόθηκε από τη Διεθνή Επιτροπή Ατομικής Ενέργειας στο Safety Series No.75-INSAG-1, κατά την αναθεωρητική συνάντηση για το ατύχημα του Τσερνόμπιλ(1986), ενώ επεκτάθηκε στη συνέχεια στο Basic Safety Principles for Nuclear Power Plants, Safety Series No.75-INSAG-3, το 1988. Με την έκδοση αυτών των δύο αναφορών, ο όρος Κουλτούρα Ασφάλειας άρχισε να χρησιμοποιείται όλο και περισσότερο στη βιβλιογραφία, αλλά πάντα σε σύνδεση με την ασφάλεια στις πυρηνικές εγκαταστάσεις.

Παρ' όλα αυτά, η σημασία του όρου δεν είχε αποσαφηνιστεί και υπήρχε έλλειψη καθοδήγησης για το πώς μπορεί αυτή να επιτευχθεί. Το 1991 με την αναφορά του INSAG Safety Series No.75-INSAG-4, γίνεται προσπάθεια περιγραφής του όρου σε σχέση με τις επιχειρήσεις και τα άτομα που εμπλέκονται στον τομέα της πυρηνικής ενέργειας, ενώ περιγράφονται οι βασικές αρχές για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της Κουλτούρας Ασφάλειας και τρόποι βελτίωσής της.

Στην αναφορά αυτή, ο ορισμός που δίνεται για την Κουλτούρα Ασφάλειας ανέφερε: «Κουλτούρα Ασφάλειας, είναι ο συνδυασμός χαρακτηριστικών και συμπεριφορών σε επιχειρήσεις και άτομα, ο οποίος καθιερώνει ως ύψιστη προτεραιότητα τα θέματα ασφάλειας σε πυρηνικές εγκαταστάσεις, ώστε να λαμβάνουν την προσοχή που υπαγορεύει η σπουδαιότητά τους».⁶ Επίσης, στην ίδια έκθεση, γίνεται αναφορά στην προσωπική δέσμευση και ευθύνη, στον τρόπο σκέψης και δράσης των συμμετεχόντων και στη συνεχή

⁶ «Safety Culture is that assembly of characteristics and attitudes in organizations and individuals which establishes that, as an overriding priority, nuclear plant safety issues receive the attention warranted by their significance.»

βελτίωση των επιχειρήσεων. Αναφέρει χαρακτηριστικά, ότι όσο κι αν η κουλτούρα ασφάλειας εκφράζεται από άυλες έννοιες, όπως αυτές που αναφέρθηκαν προηγούμενα, τα αποτελέσματά της μπορούν να φανούν σε μετρήσιμες έννοιες και μεγέθη.

Πολύ σημαντική, είναι και η αναφορά στις καλές πρακτικές ασφάλειας, που όπως λέει, όσο σημαντικές κι αν είναι, δεν είναι επαρκείς, αν εφαρμοστούν μηχανικά. Υπάρχει η απαίτηση να πάμε πέρα από την αυστηρή εφαρμογή των καλών πρακτικών, έτσι ώστε όλα μας τα καθήκοντα που είναι σημαντικά για την ασφάλεια να διενεργούνται σωστά, με επαγρύπνηση, σκέψη του καθήκοντος, πλήρη γνώση, ορθή κρίση και αίσθηση της υπευθυνότητας. Βλέπουμε λοιπόν, ότι γεννάται σε αυτό το στάδιο η συνειδητοποίηση ότι δεν επαρκούν οι κανόνες και οι νομοθετικές ρυθμίσεις για την κατοχύρωση της Ασφάλειας στο χώρο εργασίας. Απαιτείται συνειδητή υιοθέτηση αυτών των κανόνων που θα πηγάζει από την συνεπή προσωπική επιλογή των εμπλεκομένων. Απαιτείται η μετάβαση από την υπακοή σε κανόνες στην πίστη σε αυτούς και στην ουσιαστική κατανόηση του λόγου ύπαρξής τους.

Απώτερος στόχος λοιπόν του Εργοδότη, του Λειτουργού Ασφάλειας ή και του ΕΕ.Υ.Π.Π.^{vi} ακόμα, πρέπει να είναι το να επιτευχθεί μια συνολική κουλτούρα ασφάλειας εντός του οργανισμού. Σε μια τέτοια περίπτωση, ο καθένας αισθάνεται υπεύθυνος για την ασφάλεια και την επιδιώκει σε καθημερινή βάση. Οι εργαζόμενοι υπερβαίνουν την τυπική τους υποχρέωση να ακολουθούν τους δεδομένους κανόνες ασφάλειας που τους έχουν δοθεί, και προχωρούν ακόμα παραπέρα με δικές τους εισηγήσεις και προτάσεις βελτίωσης των κανόνων αυτών, κάτι σαν ανατροφοδότηση του συστήματος που λαμβάνουν, τα άτομα που είναι υπεύθυνα για την ΑΥΕ, μέσω των εργαζομένων.

Επίσης, στις περιπτώσεις που επιτυγχάνεται υιοθέτηση κουλτούρας ασφάλειας, η αντιμετώπιση της ΑΥΕ ως προτεραιότητα, δεν είναι κάτι που αλλάζει αναλόγως των συνθηκών. Η πίεση του χρόνου, οι απαιτήσεις του ανταγωνισμού, ή η απουσία ελέγχου δεν επαρκούν για οδηγηθεί η εταιρεία στην παράβλεψη των θεμάτων ασφάλειας. Ο

εργαζόμενος, κατανοεί το λόγο ύπαρξης των κανόνων ασφάλειας και τους εφαρμόζει γιατί πιστεύει ότι είναι απαραίτητοι και όχι γιατί φοβάται την τιμωρία ή απλά γιατί υπακούει στους κανόνες της εταιρείας που εργάζεται.

Κεφάλαιο 4

Μεθοδολογία της Έρευνας

Προτού καταλήξουμε στην μεθοδολογία που θα εφαρμόσουμε στην παρούσα έρευνα, καταγράφουμε όσο πιο αναλυτικά γίνεται το στόχο μας. Περιγράφουμε δηλαδή, τους παράγοντες που προκάλεσαν εξ αρχής τον προβληματισμό μας, για να μπορέσουμε να κατανοήσουμε καλύτερα αυτό που αναζητούμε, και εν συνεχεία να επιλέξουμε τον καταλληλότερο τρόπο για να το ερευνήσουμε.

4.1 Ορισμός των αντικειμενικών στόχων της έρευνας. (Ανάλυση του ερευνητικού ερωτήματος)

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, η νομοθεσία που αφορά θέματα Ασφάλειας και Υγείας, συνεχώς αναπτύσσεται και μαζί με αυτή, διερευνώνται τρόποι, διάδοσης και επιβολής κάθε νέου προληπτικού μέτρου που θεωρείται αναγκαίο να λαμβάνεται. Ο νομοθέτης, κάθε φορά που νομοθετεί, πρέπει μαζί με την πρόνοια της Ασφάλειας, να μεριμνήσει και για τον τρόπο που θα πείσει τον κόσμο να εφαρμόσει τη νέα πρόνοια της νομοθεσίας. Όσοι έλεγχοι όμως και να επιβληθούν, το δυναμικό που μπορεί να αφιερωθεί σε αυτή τη δουλειά θα είναι πάντα μικρό, σε σχέση με την ανάγκη ελέγχων που υπάρχει. Ο καλύτερος τρόπος για να βελτιωθεί το επίπεδο ασφάλειας λοιπόν, είναι να εντοπιστούν οι παράγοντες που **παρακινούν τους ανθρώπους** να υιοθετήσουν συγκεκριμένες συμπεριφορές, ή με άλλα λόγια, να αναπτύξουν αυτό που προσδιορίσαμε νωρίτερα ως **κουλτούρα Ασφάλειας**.

Συνεπώς, το ερευνητικό μας ερώτημα, αναζητά, τα βαθύτερα αίτια παρακίνησης των ανθρώπων να ευαισθητοποιηθούν στον τομέα της Ασφάλειας.

Επειδή όμως μιλούμε για συμπεριφορά, η απλή παρατήρηση των τελικών επιλογών δεν αρκεί. Αυτό που θα έδινε χρήσιμα συμπεράσματα, είναι η παρατήρηση των επιλογών συμπεριφοράς, συναρτήσει των συνθηκών κάτω από τις οποίες υιοθετήθηκε η κάθε συμπεριφορά. Με απλά λόγια, το να καταλήξουμε στο συμπέρασμα ότι ένα χ ποσοστό ανθρώπων επιλέγει να λειτουργεί με ασφάλεια, λόγω του φόβου της τιμωρίας και ένα ψ

ποσοστό, λόγω της επιβράβευσης, δε βοηθά τόσο, όσο αν παράλληλα παρατηρήσουμε τυχόν κοινά χαρακτηριστικά που διαμορφώνουν τις τελικές επιλογές της κάθε ομάδας ανθρώπων.

Καταλήγουμε λοιπόν σε δυο διαφορετικά επιμέρους ερωτήματα:

Ερώτημα 1: Για ποιο λόγο επιλέγει κάποιος την Ασφάλεια και

Ερώτημα 2: Ποιοι παράγοντες τον επηρέασαν, για να επιλέγει την Ασφάλεια για αυτό το λόγο.

Μπορεί τα δυο αυτά ερωτήματα, να μας φαίνονται στην αρχή ίδια, όμως αν τα αναλύσουμε, θα δούμε ότι το πρώτο, αναζητά το τι προσδοκά να κερδίσει κάποιος από την ένταξη της μέριμνας για την Ασφάλεια στη ζωή του, ενώ το δεύτερο, ανακαλύπτει πιθανές αιτίες που προσδοκά αυτό που καταδεικνύει το ερώτημα 1.

Θα μπορούσαμε να παρομοιάσουμε τον προβληματισμό μας με ένα απλό παράδειγμα της καθημερινότητας, προκειμένου να διαφανεί η λεπτή διαφορά των δύο ερωτημάτων:

Αντίστοιχο του Ερωτήματος 1: Για ποιο λόγο επιλέγει κάποιος να μην αναπτύσσει υπερβολική ταχύτητα με το αυτοκίνητό του;

Οι πιθανές απαντήσεις σε αυτό το ερώτημα θα μπορούσαν να είναι, «για να μην σκοτωθώ», «για να μη μου επιβληθεί πρόστιμο από την Τροχαία», «για να μην προκαλέσω ατύχημα και σκοτωθεί κάποιος εξαιτίας μου», «για να μην καταστρέψω το αυτοκίνητό μου», «γιατί δε μου αρέσει η ταχύτητα» κλπ. Αναφερόμαστε δηλαδή στη συνειδητή θέση και αντίληψή του. Σε αυτό που δηλώνει, σε μια «απόφαση» που έχει λάβει.

Αντίστοιχο του Ερωτήματος 2: Ποιοι παράγοντες τον επηρέασαν, για να μην αναπτύσσει υπερβολική ταχύτητα με το αυτοκίνητό του (για όποιο λόγο κι αν δηλώνει ότι το κάνει αυτό).

Οι πιθανές απαντήσεις τότε, θα μπορούσαν να είναι, η ηλικία του, ο γονικός του ρόλος, η μειωμένη του όραση, το φύλλο του, η συναίσθηση της ευθύνης, η εκπαίδευση που έχει λάβει, το αυτοκίνητο που διαθέτει, κάποιο περιστατικό που τον φόβισε, όπως ένα τροχαίο ατύχημα που είδε κλπ. Παράγοντες δηλαδή, που επηρεάζουν υποσυνείδητα τις πράξεις και τις συνειδητές επιλογές του.

Αν μπορέσουμε λοιπόν να βρούμε κοινά χαρακτηριστικά που καθορίζουν τις επιλογές των ανθρώπων, θα μπορούμε πιο στοχευμένα, να παρέχουμε τα κατάλληλα κίνητρα, ανά ομάδα πληθυσμού, ώστε να λάβουμε τα βέλτιστα αποτελέσματα.

4.2 Σχεδιασμός της έρευνας

Σύμφωνα με τα προηγούμενα, επιλέχθηκε η παρούσα έρευνα να είναι περιγραφική και αιτιολογική, διότι πρέπει να καταφέρει, αφενός να μετρήσει τα ποσοστά των ανθρώπων ανάλογα με το λόγο που επιλέγουν την Ασφάλεια και αφετέρου να εντοπίσει αν υπάρχει σχέση μεταξύ μεταβλητών, που να καταδεικνύει σύνδεση μεταξύ αιτίας και αποτελέσματος (πχ. Οι περισσότεροι που επιλέγουν την ασφάλεια για να μην έχουν κυρώσεις από την νομοθεσία είναι εργοδότες; ή όσοι αντιμετωπίζουν ή αντιμετώπισαν στο παρελθόν σοβαρό πρόβλημα υγείας, επιλέγουν την ασφάλεια από το φόβο του κινδύνου; κλπ).

Η συλλογή και μέτρηση των στοιχείων θα γίνει με τη βοήθεια ερωτηματολογίου, το οποίο παρουσιάζεται αναλυτικά στο «Κεφάλαιο 5 Επιλογή και Συλλογή των Στοιχείων της Έρευνας».

4.3 Παραδοχές στη διαδικασία της έρευνας

Κατά τη σύνταξη των ερωτήσεων της δεύτερης ομάδας «Αναζήτηση των Παραγόντων», λήφθηκαν κάποιες παραδοχές, που ήταν αναγκαίες προκειμένου να διαφανεί η υποσυνείδητη ροπή του συμμετέχοντα προς ορισμένους παράγοντες που δυνητικά επηρεάζουν τη διαμόρφωση κουλτούρας Ασφάλειας.

Πιο συγκεκριμένα, για τους σκοπούς της έρευνας, θεωρήθηκαν τέσσερις παράγοντες ως οι βασικοί παράγοντες επηρεασμού της κουλτούρας ασφάλειας, προκειμένου να εξαχθούν συμπεράσματα. Οι παράγοντες αυτοί, είναι οι πιο κάτω:

- **Η Εκπαίδευση (Training / κωδικός :T)** που έχει λάβει ο συμμετέχοντας σε θέματα Ασφάλειας
- **Ο Φόβος της τιμωρίας (Fear / κωδικός :F)** από τον εργοδότη ή το νόμο, που μπορεί να νιώθει ο συμμετέχοντας.
- **Η Επιβράβευση (Reward / κωδικός :R)** από τον εργοδότη ή το κοινωνικό σύνολο, που μπορεί να αποζητά ο συμμετέχοντας μέσω της τήρησης των διαδικασιών ασφάλειας.

- **Η αναζήτηση της Ασφάλειας (Safety / κωδικός :S)** καθαυτό, για την προστασία της σωματικής και ψυχικής υγείας του συμμετέχοντα και των συνανθρώπων του.

Φυσικά, στην πραγματικότητα, ενδέχεται τα προσωπικά αίτια παρακίνησης του καθενός, να είναι η συνισταμένη των πιο πάνω, ή και κάποιοι άλλοι, εντελώς διαφορετικοί παράγοντες, αφού τα αίτια που επηρεάζουν τις επιλογές μας γενικά, δεν είναι πάντα συνειδητά και απόλυτα καθορισμένα ή μετρήσιμα. Όμως, όταν καλούμαστε με επανάληψη να επιλέξουμε ανάμεσα σε δεδομένες επιλογές, που είναι όλες φαινομενικά ορθές και λογικές, χωρίς υπόνοια σωστού ή λάθους, κατά πλειοψηφία επιλέγουμε τις απαντήσεις που εμπεριέχουν εντονότερα το στοιχείο- παράγοντα που λειτούργησε πιο πολύ στη λήψη των αποφάσεών μας. Με αυτό το σκεπτικό, οι απαντήσεις που μπορούσε να επιλέξει ο συμμετέχοντας, ήταν διατυπωμένες με τρόπο ουδέτερο, αλλά η καθεμία έκρυβε έναν από τους τέσσερις προαναφερθέντες παράγοντες.

Παρ' όλα αυτά, παράγοντες θα αναζητηθούν και μέσω άλλων ερωτήσεων του ερωτηματολογίου, πέραν της δεύτερης ομάδας, μέσω της αιτιολογικής ανάλυσης.

Επιπλέον, στην ερώτηση H4, χρησιμοποιείται τακτική κλίμακα (ordinal scale) για την αποτύπωση των παραμέτρων επικινδυνότητας που παρουσιάζει το επάγγελμα του συμμετέχοντα. Η κλιμάκωση των πιθανών απαντήσεων δεν είναι γραμμική. Το «ΣΠΑΝΙΑ», δε γνωρίζουμε αν απέχει από το «ΠΟΤΕ» όσο απέχει και το «ΣΥΧΝΑ» από το «ΣΥΝΕΧΕΙΑ». Άλλωστε, τα ερωτήματα H4(A3) και H4(A7) της κατηγορίας «Παράμετροι επαγγέλματος και εμπειρίας», αναφέρουν τους όρους *πιεστικά χρονοδιαγράμματα και αρκετές πληροφορίες/οδηγίες* που είναι υποκειμενικές έννοιες. Προφανώς και το αρκετά ή το πιεστικά δεν μπορεί να μετρηθεί, αλλά σκοπός είναι ή αποτύπωση της υποκειμενικής αντίληψης του συμμετέχοντα επί του θέματος.

Κεφάλαιο 5

Επιλογή και Συλλογή των Στοιχείων της Έρευνας

5.1 Μέθοδος Συλλογής Στοιχείων

Για δεδομένα ανάλυσης, συλλέχθηκαν πρωτογενή στοιχεία, με διενέργεια δημοσκόπησης. Στη δημοσκόπηση, χρησιμοποιήσαμε ερωτηματολόγιο, το οποίο στάλθηκε με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο ή μέσω προγραμμάτων ανταλλαγής άμεσων μηνυμάτων (viber, messenger). Τα μηνύματα, στέλνονταν πάντα κατόπιν τηλεφωνικής ενημέρωσης του συμμετέχοντα, προκειμένου να μειωθούν οι περιπτώσεις σφάλματος άρνησης απάντησης (non-response error). Στον κάθε υποψήφιο συμμετέχοντα, περιγράφονταν επιπλέον και τα χαρακτηριστικά του επιθυμητού πληθυσμού δείγματος, προκειμένου, αν το επιθυμεί, να προωθήσει το ερωτηματολόγιο της έρευνας και σε άλλους γνωστούς του, που ικανοποιούσαν τα κριτήρια αυτά.

Το μεγαλύτερο ποσοστό απαντήσεων συγκεντρώθηκε τις πρώτες τρεις ημέρες κοινοποίησης του ερωτηματολογίου, ενώ η δημοσκόπηση παρέμεινε ενεργή για διάστημα δύο εβδομάδων. Συνολικά συλλέχθηκαν 158 ερωτηματολόγια, 119 από αυτά πλήρως συμπληρωμένα και 39 ημιτελή (ενδέχεται, ακόμα και η ανάλυση των ημιτελών ερωτηματολογίων, να μπορεί να μας βοηθήσει να εξάγουμε κάποια συμπεράσματα).

5.2 Επιλογή του δείγματος

Ως πληθυσμό του δείγματος, ορίσαμε τους εργαζόμενους σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, ανεξαρτήτως αντικειμένου εργασίας. Ο αριθμός εργοδοτούμενων στην επιχείρηση που εργάζεται ο συμμετέχοντας, δεν αποτέλεσε αυστηρό κριτήριο, διότι η επιλογή μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, τέθηκε με σκοπό να γίνει μια μορφή στρωματοποίησης του

ληφθέντος δείγματος. Δηλαδή, δεν επηρεάζει τα αποτελέσματα της έρευνας το να εργάζεται ο συμμετέχοντας σε μεγάλη επιχείρηση, αλλά τα επηρεάζει αρνητικά το να ληφθεί μεγάλο μέρος του δείγματος μόνο από 2-3 επιχειρήσεις, αφού τότε θα ήταν πιθανό να μελετούμε μόνο 2-3 εταιρικές κουλτούρες, αντί για τυχαίο δείγμα εργαζομένων στην Κύπρο.

Ως πλαίσιο του δείγματος, λήφθηκε η γεωγραφική περιοχή της Κυπριακής Δημοκρατίας και ως μέθοδο δειγματοληψίας, επιλέξαμε το απλό τυχαίο (simple random sampling) συμβατικό δείγμα (ή δείγμα ευκολίας) μη-πιθανότητας, που ικανοποιούσε τις απαιτήσεις του πληθυσμού και του πλαισίου δείγματος.

5.3 Παρουσίαση Ερωτηματολογίου

Το ερωτηματολόγιο σχεδιάστηκε στο πρόγραμμα Lime Survey, που παρέχεται μέσω της ιστοσελίδας του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου. Η διαδικασία λήψης των ερωτηματολογίων, γινόταν με τρόπο που εξασφάλιζε την ανωνυμία των συμμετεχόντων.

Το ερωτηματολόγιο περιελάμβανε συνολικά 22 ερωτήσεις που χωρίζονταν σε 4 ομάδες.

Η πρώτη ομάδα ερωτήσεων ονομαζόταν «Εκπαίδευση – Εμπλοκή – Ευθύνη» και είχε ως στόχο τη διερεύνηση του επιπέδου εκπαίδευσης, εμπλοκής και ευθύνης του συμμετέχοντα σε θέματα Εργασιακής Ασφάλειας και Υγείας. Περιελάμβανε ερωτήσεις διχοτομικού τύπου, αλλά και διάταξης. Αποφασίστηκε να τοποθετηθεί στην αρχή του ερωτηματολογίου για να εισάγει το συμμετέχοντα στο θέμα του ερωτηματολογίου, με απλές και εύκολες ερωτήσεις διχοτομικού τύπου.

Η δεύτερη ομάδα ερωτήσεων ονομαζόταν «Αναζήτηση παραγόντων» και στόχευε στην καταγραφή των απαντήσεων του Ερωτήματος 1 που αναφέρθηκε στην παράγραφο 4.1 : «Για ποιο λόγο επιλέγει κάποιος την Ασφάλεια». Περιελάμβανε ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής. Αποφασίστηκε να τοποθετηθεί ως δεύτερη ομάδα του ερωτηματολογίου επειδή είναι η ομάδα με τις ερωτήσεις που απαιτούν περισσότερη σκέψη από το συμμετέχοντα. Προτιμήθηκε να μην τοποθετηθεί στο τέλος του ερωτηματολογίου, διότι τότε μπορεί ο

συμμετέχοντας να είχε ήδη κουραστεί και να μειωνόντουσαν τα ποσοστά συμμετοχής, ή να υποβάλλονταν ημιτελή ερωτηματολόγια.

Η τρίτη ομάδα ερωτήσεων ονομαζόταν «Παράμετροι επαγγέλματος και εμπειρίας» και είχε ως στόχο τον προσδιορισμό του προφίλ του επαγγέλματος του συμμετέχοντα, της επαγγελματικής του εμπειρίας και των προσωπικών του βιωμάτων. Περιελάμβανε ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής, διχοτομικού τύπου και διάταξης. Θεωρητικά είναι εύκολη η συμπλήρωση του μέρους αυτού, αφού ζητά πληροφορίες και δεν περιλαμβάνει ερωτήσεις κρίσεως. Για το λόγο αυτό, αποφασίστηκε να τοποθετηθεί προς το τέλος του ερωτηματολογίου, εκτιμώντας ότι δε θα αποτρέψει το συμμετέχοντα από την ολοκλήρωση της συμμετοχής του.

Η τέταρτη και τελευταία ομάδα ερωτήσεων ονομαζόταν «Δημογραφικά Στοιχεία» και συγκέντρωνε τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του συμμετέχοντα. Περιελάμβανε ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής και διχοτομικού τύπου. Τοποθετήθηκε τελευταία στο ερωτηματολόγιο, διότι είναι η πιο εύκολη από τις τέσσερις ομάδες ερωτήσεων.

Όλες οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου ήταν υποχρεωτικές, εκτός από μια που ήταν υποχρεωτική μόνο για όσους δήλωναν εργοδότες στην επιχείρηση που εργάζονταν.

Επιπλέον, όλες οι ερωτήσεις ήταν κλειστού τύπου. Το ερωτηματολόγιο της έρευνας, παρέμεινε διαθέσιμο για χρονική περίοδο δύο εβδομάδων. Το 95% των απαντήσεων, συλλέχθηκαν τις πρώτες τρεις ημέρες διενέργειας της έρευνας.

Κεφάλαιο 6

Ανάλυση αποτελεσμάτων

6.1 Περιγραφική Ανάλυση των Δεδομένων της Έρευνας

Στο πρώτο μέρος του παρόντος κεφαλαίου, θα γίνει παρουσίαση των απαντήσεων που συλλέχθηκαν με όσο το δυνατό πιο παραστατικό τρόπο. Η περιγραφή των απαντήσεων θα ξεκινήσει από την ομάδα ερωτήσεων που στόχευε στην αποτύπωση των Δημογραφικών Στοιχείων, σύμφωνα δηλαδή με το προηγούμενο κεφάλαιο, θα ξεκινήσει από την τέταρτη και τελευταία ομάδα του ερωτηματολογίου. Θα συνεχίσουμε με την πρώτη ομάδα που αφορά την Εκπαίδευση-Εμπλοκή και Ευθύνη, θα ακολουθήσει η τρίτη ομάδα που λέγεται Παράμετροι Επαγγέλματος και Εμπειρίας και τέλος, θα παρουσιαστούν τα αποτελέσματα που συλλέχθηκαν από την δεύτερη ομάδα ερωτήσεων που στόχευε στην Αναζήτηση των Παραγόντων. Αυτή η αλλαγή σειράς στην παρουσίαση των αποτελεσμάτων, σε σχέση με το σκελετό του ερωτηματολογίου, γίνεται για να προσδιοριστούν πρώτα οι συνθήκες και τα χαρακτηριστικά της ζωής των συμμετεχόντων και κατόπιν να παρουσιαστούν οι αποφάσεις τους σε θέματα που σχετίζονται με την κουλτούρα Ασφάλειας και Υγείας.

Σε αυτό το μέρος, τα περιγραφικά στατιστικά μέτρα που μας ενδιαφέρουν, είναι οι συχνότητες και τα ποσοστά εμφάνισης των δεδομένων. Δε θα παρουσιαστούν μέσος όρος, τυπική απόκλιση, διακύμανση και λοιπά μέτρα διασποράς, καθώς τα στοιχεία μας περιλαμβάνουν αποκλειστικά ποιοτικές παραμέτρους (κατηγορικές μεταβλητές / nominal variables) και όχι ποσοτικές.

6.1.1 Περιγραφική Ανάλυση της κατηγορίας «Δημογραφικά Στοιχεία»

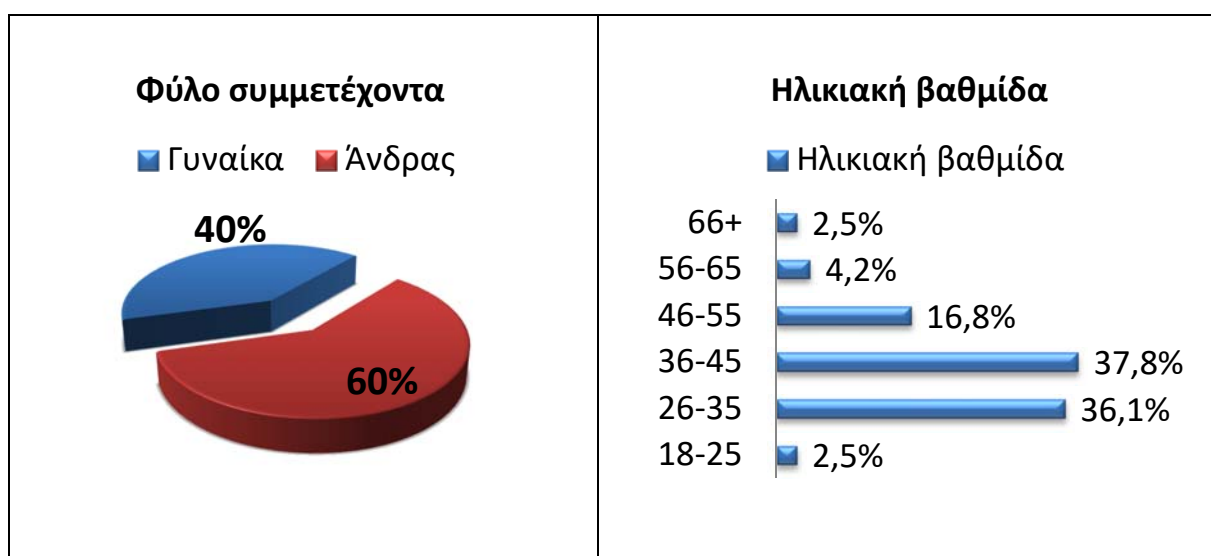
Η κατηγορία ερωτήσεων «Δημογραφικά Στοιχεία» περιελάμβανε συνολικά οκτώ ερωτήσεις, που στόχο είχαν να προσδιορίσουν παράγοντες των συνθηκών ζωής, οι οποίοι μπορεί να επηρεάσουν την ιδιοσυγκρασία και την κουλτούρα ενός ατόμου, τη στάση του απέναντι στον κίνδυνο ή την πιθανότητα να αναλαμβάνει ρίσκο με μεγαλύτερη ευκολία. Όλες οι ερωτήσεις αυτής της κατηγορίας ζητούν αντικειμενικά στοιχεία, πληροφόρηση που δεν απαιτεί υποκειμενική κρίση.

Στον Πίνακα 1 που ακολουθεί, παρουσιάζονται οι συχνότητες και τα ποσοστά των απαντήσεων που λήφθηκαν και αφορούσαν τα Δημογραφικά Στοιχεία, των συμμετεχόντων. Με πορτοκαλί σκίαση, σημειώνονται οι απαντήσεις που έλαβαν τα υψηλότερα ποσοστά σε κάθε ερώτηση.

Πίνακας 1: Δημογραφικά Στοιχεία				
ΚΩΔΙΚΟΣ	ΕΡΩΤΗΣΗ	ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ
D1	Φύλο συμμετέχοντα:	Γυναίκα(F)	48	40.34%
		Ανδρας (M)	71	59.66%
D2	Ηλικιακή βαθμίδα:	18-25	3	2.52%
		26-35	43	36.13%
		36-45	45	37.82%
		46-55	20	16.81%
		56-65	5	4.20%
		66+	3	2.52%
D3	Μορφωτικό Επίπεδο:	Υποχρεωτική (Δημοτικό)	0	0.00%
		Ανώτερη Μέση (Λύκειο)	14	11.76%
		Ανώτερη / Ανώτατη (Πτυχίο)	60	50.42%
		Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	45	37.82%
D4	Υπηκοότητα:	Κυπριακή	83	69.75%
		Ελληνική	34	28.57%
		Τουρκική	0	0.00%
		Αγγλική	1	0.84%
		Ρωσική	0	0.00%
		Άλλη εντός Ευρώπης	0	0.00%
		Άλλη εκτός Ευρώπης	1	0.84%
D5	Σε ποια από τις παρακάτω κατηγορίες ανήκει το καθαρό μηνιαίο εισόδημα σας;	έως 500€	3	2.52%
		501€-1.000€	19	15.97%
		1.001€-2.000€	58	48.74%
		2.001€ και άνω	39	32.77%
D6	Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;	Ανύπαντρος-η	29	24.37%
		Παντρεμένος-η	81	68.07%
		Διαζευγμένος-η	9	7.56%
		Χήρος-α	0	0.00%
D7	Είστε γονέας ή κηδεμόνας;	Ναι (Y)	78	65.55%
		Όχι (N)	41	34.45%

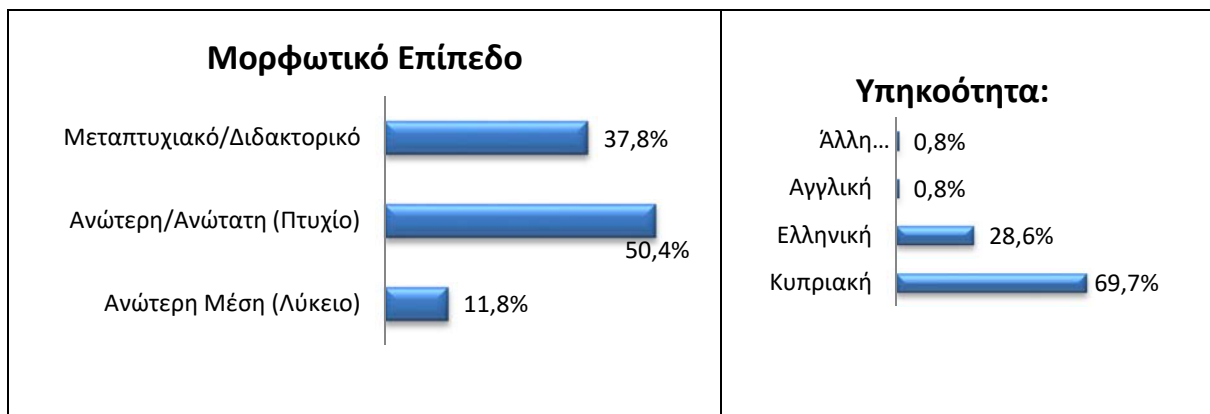
D8	Αντιμετωπίζετε (ή αντιμετώπισατε στο παρελθόν) κάποιο σοβαρό πρόβλημα υγείας;	Ναι (Υ)	18	15.13%
		Όχι (N)	101	84.87%

Σύμφωνα με τον «Πίνακας 1: Δημογραφικά Στοιχεία», τα ποσοστά συμμετοχής ανδρών – γυναικών ήταν πολύ κοντινά (άνδρες 59,66% και γυναίκες 40,34%) ενώ παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό συμμετεχόντων ανήκει στις ηλικιακές βαθμίδες 26-35 και 36-45 με παραπλήσια ποσοστά, 36,13% και 37,82% αντίστοιχα. Ακολουθούν με ποσοστό 16,81% οι συμμετέχοντες που ανήκουν στην ηλικιακή βαθμίδα 46-55, ενώ τα άκρα, οι υπόλοιπες 3 βαθμίδες, συμπληρώνουν μαζί ποσοστό 9,24%.



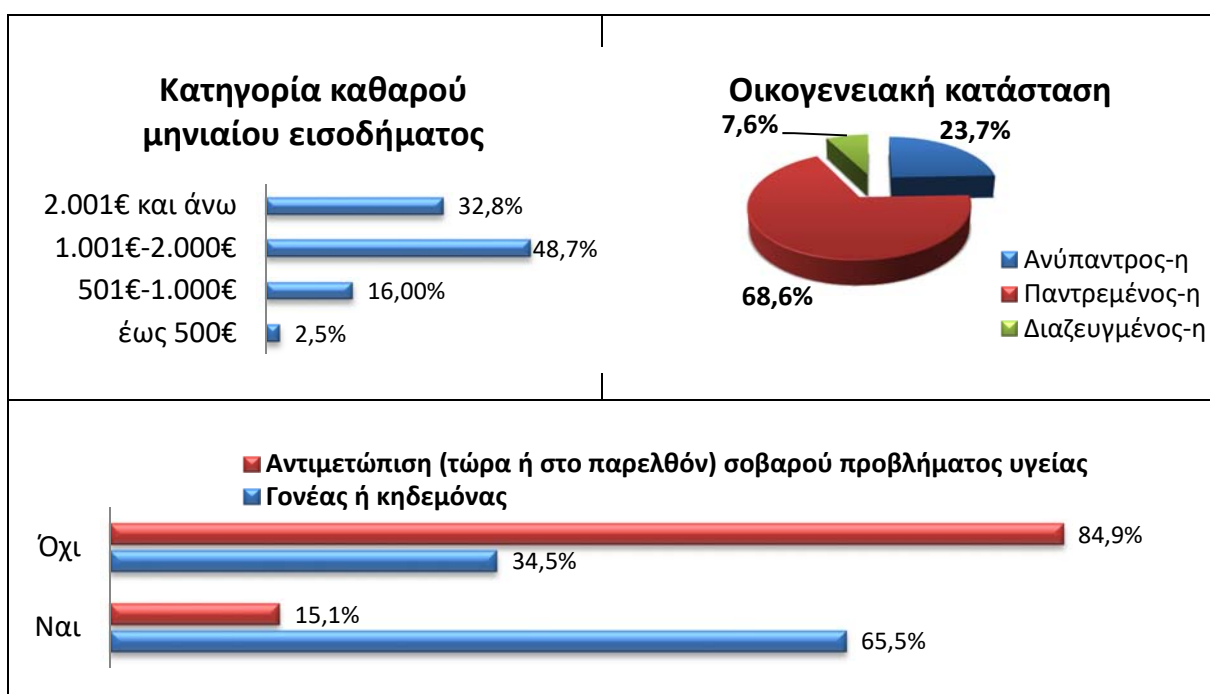
Διάγραμμα 1: Φύλο Συμμετέχοντα - Ηλικιακή Βαθμίδα

Πολύ υψηλά ποσοστά συναντάμε στο ερώτημα για το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων, όπου το 50,42% δηλώνουν κάτοχοι Πτυχίου, το 37,82% κάτοχοι Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού τίτλου και μόλις το 11,76% είναι απόφοιτοι Λυκείου. Σχετικά με την υπηκοότητα των συμμετεχόντων, με συντριπτική πλειοψηφία 69,75%, συναντάμε κύπριους υπηκόους και ακολουθούν με 28,57% οι Έλληνες υπήκοοι. Τα ποσοστά των λοιπών είναι αμελητέα.



Διάγραμμα 2: Μορφωτικό Επίπεδο - Υπηκοότητα

Τα μεγαλύτερα ποσοστά για το καθαρό μηνιαίο εισόδημα, συγκεντρώθηκαν στην κατηγορία «1.001€-2.000€» με 48,7%, αλλά αρκετά υψηλά ήταν και τα ποσοστά της κατηγορίας «2.001€ και άνω» με 32,8%. Επιπλέον, στην πλειοψηφία τους οι συμμετέχοντες ήταν παντρεμένοι, με ποσοστό 68,07% και ακολουθούσε το ποσοστό των ανύπαντρων, 24,37% και πολύ χαμηλότερο των διαζευγμένων, 7,56%. Μεγάλο μέρος των συμμετεχόντων δήλωσαν γονείς / κηδεμόνες, σε ποσοστό 65,55%, ενώ μόλις το 15,13% του συνόλου, αντιμετώπισε ή αντιμετωπίζει κάποιο σοβαρό πρόβλημα υγείας.



Διάγραμμα 3: Μηνιαίο Εισόδημα, Οικογενειακή Κατάσταση, Πρόβλημα Υγείας, Γονικός Ρόλος

6.1.2 Περιγραφική Ανάλυση της κατηγορίας «Εκπαίδευση-Εμπλοκή και Ευθύνη»

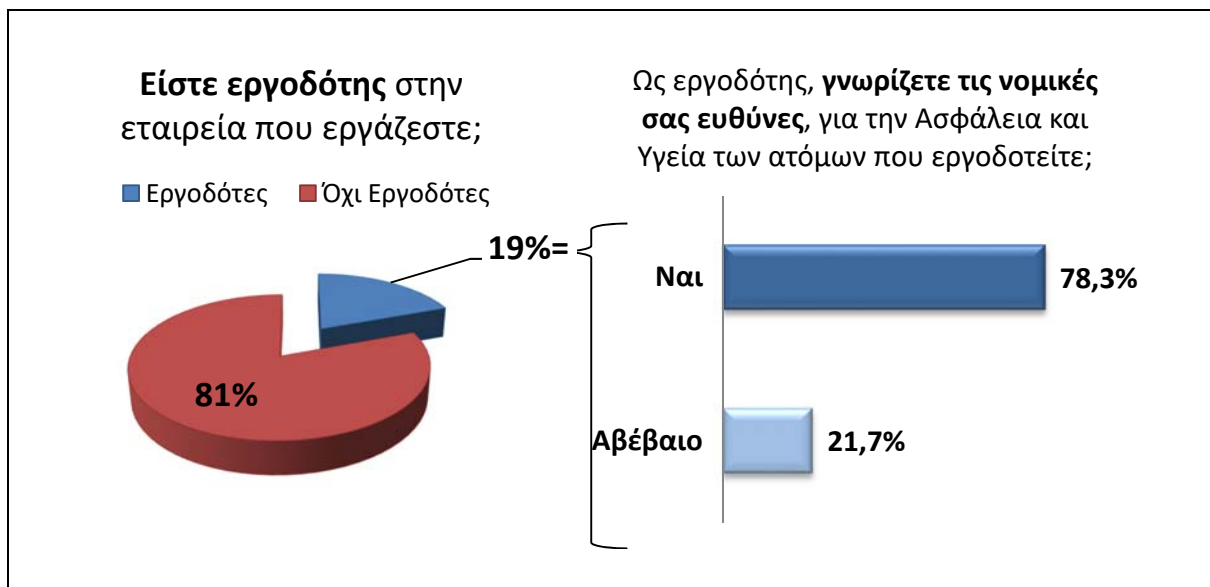
Η κατηγορία ερωτήσεων «Εκπαίδευση, Εμπλοκή και Ευθύνη» περιελάμβανε συνολικά επτά ερωτήσεις, που στόχο είχαν να διερευνήσουν τη σχέση του συμμετέχοντα με την Ασφάλεια και Υγεία, σε επαγγελματικό επίπεδο. Κατά πόσο δηλαδή του ανατέθηκαν ποτέ σχετικά καθήκοντα, που ενδέχεται να επηρέασαν την κουλτούρα του. Επίσης, θεωρήθηκε σημαντικό να διευκρινιστεί κατά πόσο ο συμμετέχοντας έχει ρόλο εργοδότη, καθώς αυτό συνεπάγεται νομικές ευθύνες και υψηλότερες πιθανότητες ενασχόλησης με την ΑΥΕ.

Στον «Πίνακας 2: Εκπαίδευση - Εμπλοκή - Ευθύνη» που ακολουθεί, παρουσιάζονται οι συχνότητες και τα ποσοστά των απαντήσεων που λήφθηκαν και αφορούσαν τις ερωτήσεις αυτής της κατηγορίας. Με πορτοκαλί σκίαση, σημειώνονται οι απαντήσεις που έλαβαν τα υψηλότερα ποσοστά σε κάθε ερώτηση.

Πίνακας 2: Εκπαίδευση - Εμπλοκή - Ευθύνη				
ΚΩΔΙΚΟΣ	ΕΡΩΤΗΣΗ	ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ
T1A	Είστε εργοδότης στην εταιρεία που εργάζεστε;	Ναι	23	19.33%
		Όχι	96	80.67%
T1B(SQ1)	Αν είστε εργοδότης, ως εργοδότης, γνωρίζετε τις νομικές σας ευθύνες, για την Ασφάλεια και Υγεία των ατόμων που εργοδοτείτε;	Ναι (Y)	18	78.26%
		Όχι (N)	0	0.00%
		Αβέβαιο (U)	5	21.74%
T2M(SQ1)	Συμμετείχατε ποτέ σε Επιτροπή Ασφάλειας;	ΝΑΙ	67	56.30%
		ΟΧΙ	52	43.70%
T2M(SQ2)	Συμμετείχατε ποτέ σε Ομάδα Πυρασφάλειας;	ΝΑΙ	66	55.46%
		ΟΧΙ	53	44.54%
T2M(SQ3)	Λάβατε ποτέ εκπαίδευση σε θέματα Ασφάλειας και Υγείας, σε οποιοδήποτε πρόγραμμα διάρκειας μεγαλύτερης των 8 ωρών;	ΝΑΙ	90	75.63%
		ΟΧΙ	29	24.37%
T2M(SQ4)	Κατά την επαγγελματική σας εκπαίδευση, ενημερωθήκατε για θέματα Ασφάλειας και Υγείας στην εργασία;	ΝΑΙ	102	85.71%
		ΟΧΙ	17	14.29%
T2M(SQ5)	Κατά την πρόσληψή σας, ενημερωθήκατε από τον εργοδότη σας για θέματα Ασφάλειας και Υγείας;	ΝΑΙ	69	57.98%
		ΟΧΙ	50	42.02%

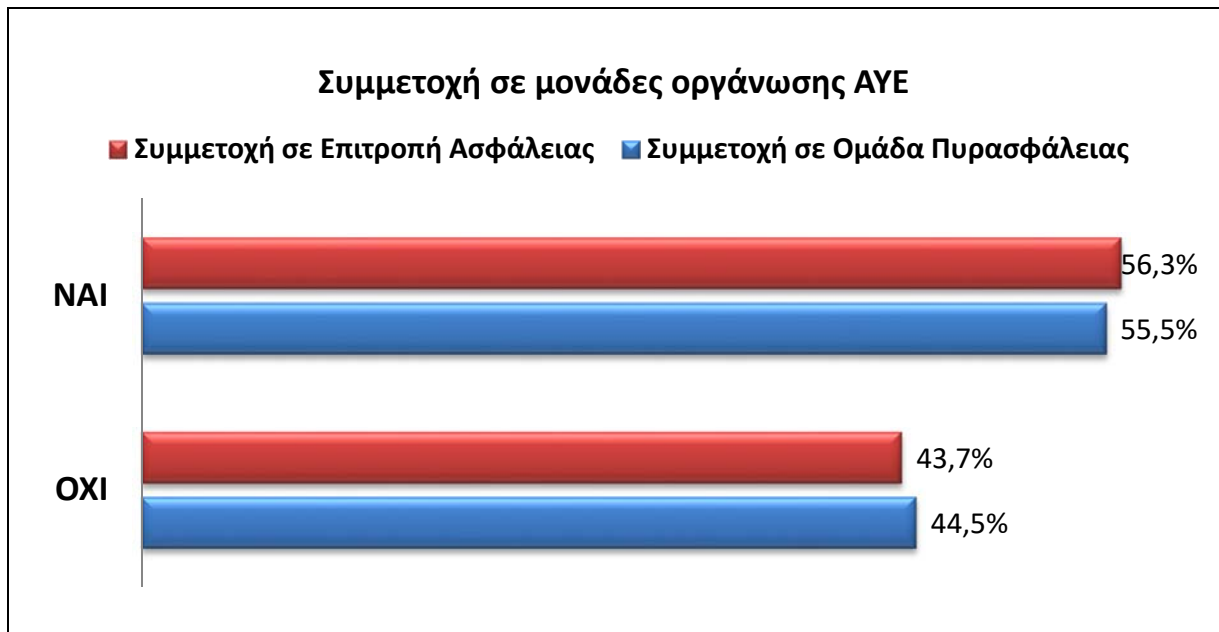
Όπως βλέπουμε, το ποσοστό των συμμετεχόντων που είναι εργοδότες, είναι αρκετά αντιπροσωπευτικό, αν αναλογιστούμε ότι και στο κοινωνικό σύνολο, οι εργοδότες είναι σε

πληθυσμιακά λιγότεροι από τους εργοδοτούμενους. Η αντιστοιχία στο ληφθέν δείγμα, είναι περίπου 1:4. Από το σύνολο των εργοδοτών, είναι εξίσου ενδιαφέρον ότι οι πλείστοι, με ποσοστό 78,26%, δηλώνουν πως γνωρίζουν τις νομικές τους ευθύνες, για την Ασφάλεια και Υγεία των ατόμων που εργοδοτούν, ενώ υπάρχει και ένα μη αμελητέο ποσοστό, που δηλώνει ότι δεν είναι βέβαιο ότι γνωρίζει τις ευθύνες αυτές (21,74%)



Διάγραμμα 4: Εργοδοτικός Ρόλος και Νομικές Ευθύνες

Οι επόμενες δύο ερωτήσεις, αφορούν τη συμμετοχή σε μονάδες οργάνωσης των θεμάτων Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία. Σε τέτοιου τύπου Ομάδες, μπορεί οι εμπλεκόμενοι να μη λάβουν εκτενή και επαγγελματική εκπαίδευση, αλλά σίγουρα αντιλαμβάνονται τη σπουδαιότητα οργάνωσης και συμμετοχής στον τομέα της Ασφάλειας. Αναπτύσσουν μια πρώτη επαφή με την κουλτούρα Ασφάλειας αναλαμβάνοντας ενεργό ρόλο δράσης και προστασίας του κοινωνικού συνόλου και για αυτό το λόγο κρίθηκε σημαντικό να υποβληθούν αυτές οι ερωτήσεις. Τα αποτελέσματα και στις δυο, ήταν σχεδόν μοιρασμένα (56,3%-43,7% και 55,5%-44,5%) κάτι αρκετά καλό για την έρευνά μας, αφού μπορούμε πιο εύκολα να συμπεράνουμε αν η συμμετοχή σε τέτοιες Ομάδες επηρεάζει την κουλτούρα Ασφάλειας.



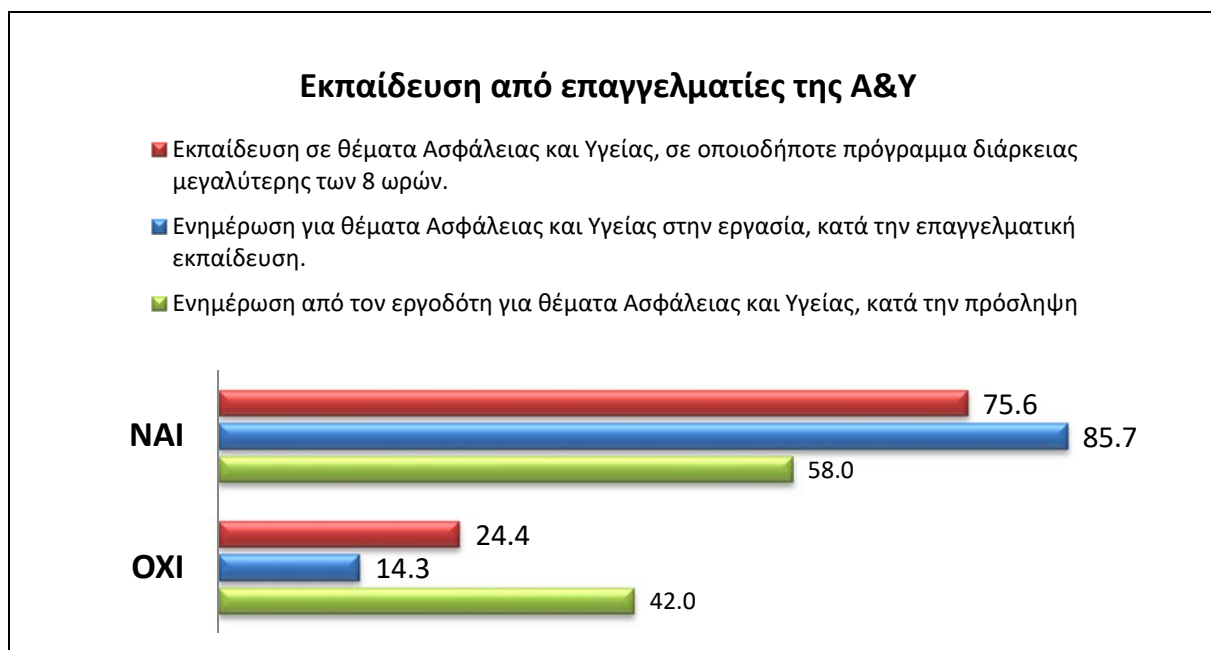
Διάγραμμα 5: Συμμετοχή σε Ομάδες Οργάνωσης ΑΥΕ

Κατόπιν, συναντάμε 2 ερωτήσεις που σχετίζονται με λήψη εκπαίδευσης από επαγγελματίες εκπαιδευτές. Η εκπαίδευση αποτελεί πολύ σημαντικό και καθοριστικό παράγοντα σε όλους τους τομείς δράσεις και θα ήταν παράληψη να μην διερευνηθεί και στην παρούσα περίπτωση. Το δείγμα μας, τυχαίνει να σημειώνει εξαιρετικά υψηλά ποσοστά στην κατάφαση αυτών των ερωτήσεων, 75,63% και 85,71%, γεγονός που ενδέχεται να είναι και ο λόγος του ενδιαφέροντος να συμμετάσχουν τα άτομα εξ αρχής στη συγκεκριμένη έρευνα.

Προβληματίζει λίγο η παρατήρηση ότι άτομα που έλαβαν εκπαίδευση από επαγγελματίες εκπαιδευτές, δεν συμμετέχουν σε Ομάδες Πυρασφάλειας ή σε Επιτροπές Ασφάλειας. Αν θυμηθούμε όμως ότι η έρευνα απευθυνόταν εξ αρχής σε μικρές επιχειρήσεις, η παρατήρηση αυτή μας οδηγεί σε θετικό συμπέρασμα. Αναζητούν εκπαίδευση ή παρέχεται από τον εργοδότη εκπαίδευση, ακόμα και σε επιχειρήσεις λίγων ατόμων που δε χρειάζεται Ομάδα Πυρασφάλειας, ή σε άτομα που δεν έχουν ενεργό ρόλο σε τέτοιες Ομάδες.

Τέλος, για να ελεγχθεί και το ενδεχόμενο εκπαίδευσης, σε θέματα Ασφάλειας στο χώρο εργασίας, υποβλήθηκε το ερώτημα αν κατά την πρόσληψή του ο συμμετέχοντας, ενημερώθηκε από τον εργοδότη του για θέματα Ασφάλειας και Υγείας. Σε αυτή την περίπτωση, τα ποσοστά κατάφασης ανήλθαν στο 60% περίπου, αρκετά καλό ποσοστό,

ειδικά αν αναλογιστούμε ότι περίπου το 20% των συμμετεχόντων ήταν εργοδότες, άρα ενδέχεται να απάντησαν όχι σε αυτή την ερώτηση. Κατά συνέπεια, αυτοί που πραγματικά δεν ενημερώθηκαν από τον εργοδότη τους, ίσως να είναι λιγότεροι από το 42% που φαίνεται στην έρευνα να απάντησαν όχι.



Διάγραμμα 6: Εκπαίδευση από επαγγελματίες της ΑΥΕ ή από τον εργοδότη

6.1.3 Περιγραφική Ανάλυση της κατηγορίας «Παράμετροι Επαγγέλματος και Εμπειρίας»

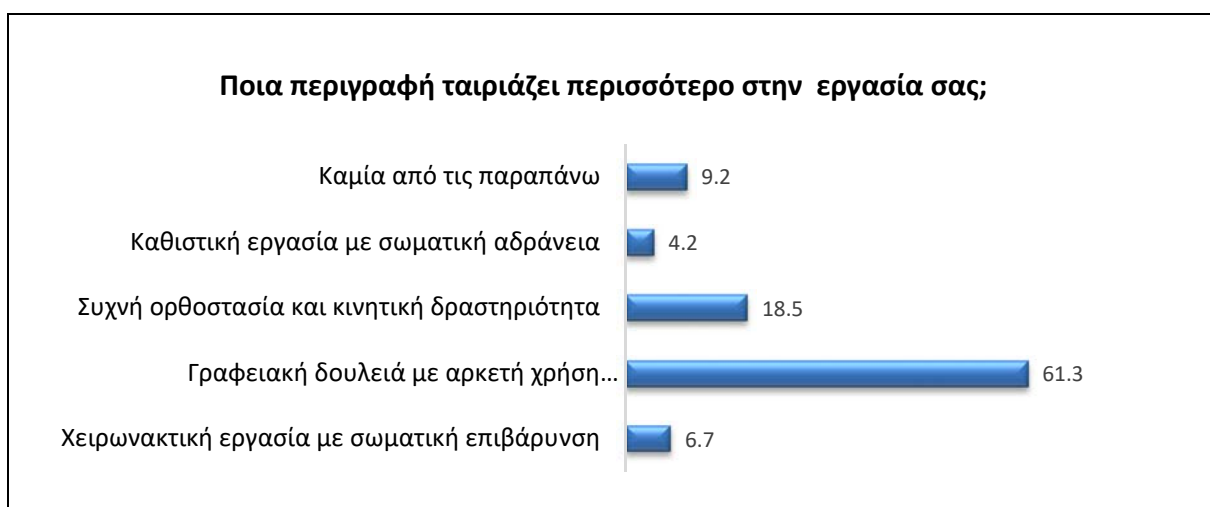
Η κατηγορία ερωτήσεων «Παράμετροι Επαγγέλματος και Εμπειρίας » περιελάμβανε συνολικά τέσσερις ερωτήσεις, κάποιες από αυτές με υποερωτήματα, που στόχο είχαν να διερευνήσουν τις συνθήκες εργασίας του συμμετέχοντα, την εργασιακή του εμπειρία, αλλά και την προσωπική του εμπειρία, όσον αφορά σε βιωματικά και δυσάρεστα περιστατικά ατυχημάτων. Με τον έλεγχο των βασικών παραμέτρων εργασίας, που αποτελούν ενδείξεις επικινδυνότητας, μπορεί να σκιαγραφηθεί ο βαθμός δυσκολίας του επαγγέλματος του συμμετέχοντα, ενώ μέσω της εμπειρίας και των βιωμάτων μπορεί να αποδειχθεί κάποια σχέση μεταξύ κουλτούρας Ασφάλειας και βιωματικών παραγόντων.

Στον Πίνακα 3 που ακολουθεί, παρουσιάζονται οι συχνότητες και τα ποσοστά των απαντήσεων που λήφθηκαν και αφορούσαν τις ερωτήσεις αυτής της κατηγορίας. Με

πορτοκαλί σκίαση, σημειώνονται οι απαντήσεις που έλαβαν τα υψηλότερα ποσοστά σε κάθε ερώτηση.

Πίνακας 3: Παράμετροι επαγγέλματος και εμπειρίας						
H1	Ποια περιγραφή ταιριάζει περισσότερο στην εργασία σας;	Χειρωνακτική εργασία με σωματική επιβάρυνση	8	6.72%		
		Γραφειακή δουλειά με αρκετή χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή	73	61.34%		
		Συχνή ορθοστάσια και κινητική δραστηριότητα	22	18.49%		
		Καθιστική εργασία με σωματική αδράνεια	5	4.20%		
		Καμία από τις παραπάνω	11	9.24%		
H2	Στην εργασία σας χρησιμοποιείτε τη μητρική σας γλώσσα;	Ναι	111	93.28%		
		Όχι	8	6.72%		
H3	Περίπου πόσα χρόνια εμπειρίας έχετε στο αντικείμενο εργασίας σας;	0-6μήνες	3	2.52%		
		6μήνες-1έτος	4	3.36%		
		1έτος-2έτη	5	4.20%		
		2έτη-6έτη	20	16.81%		
		6έτη-10έτη	27	22.69%		
		10έτη+	60	50.42%		
H4	Πόσο συχνά συμβαίνει κάτι από τα πιο κάτω, στην εργασία σας;					
	ΠΟΤΕ	ΣΠΑΝΙΑ	ΚΑΠΟΤΕ	ΣΥΧΝΑ	ΣΥΝΕΧΕΙΑ	
(A1) Χρησιμοποιώ μηχανήματα και εργαλεία για την εκτέλεση της εργασίας μου.						
	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	35	35	18	15	16
	ΠΟΣΟΣΤΟ	29.41%	29.41%	15.13%	12.61%	13.45%
(A2) Λόγω της εργασίας μου, περνάω πολύ χρόνο της ημέρας μου οδηγώντας (πχ μεταφορείς).						
	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	44	37	16	16	6
	ΠΟΣΟΣΤΟ	36.97%	31.09%	13.45%	13.45%	5.04%
(A3) Έχω πιεστικά χρονοδιαγράμματα στην εργασία μου.						
	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	1	5	21	57	35
	ΠΟΣΟΣΤΟ	0.84%	4.20%	17.65%	47.90%	29.41%
(A4) Χρησιμοποιώ χημικές ουσίες για την εκτέλεση της εργασίας μου.						
	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	71	27	10	5	6
	ΠΟΣΟΣΤΟ	59.66%	22.69%	8.40%	4.20%	5.04%
(A5) Η εργασία μου απαιτεί να εργάζομαι σε διαφορετικά μέρη (πχ εγκαταστάσεις πελάτη, κλπ)						
	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	36	25	27	17	14
	ΠΟΣΟΣΤΟ	30.25%	21.01%	22.69%	14.29%	11.76%
(A6) Το προσωπικό στη δουλειά μου αλλάζει, λόγω παραιτήσεων ή απολύσεων.						
	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	16	54	29	16	4
	ΠΟΣΟΣΤΟ	13.45%	45.38%	24.37%	13.45%	3.36%
(A7) Δε λαμβάνω αρκετές πληροφορίες/οδηγίες από τον προϊστάμενο, για τη δουλειά που πρέπει να εκτελέσω.						
	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	30	43	25	16	5
	ΠΟΣΟΣΤΟ	25.21%	36.13%	21.01%	13.45%	4.20%
H5(SQ1)	Βιώσατε ποτέ περιστατικό πυρκαγιάς στην επαγγελματική ή προσωπική σας ζωή;	NAI	37	31.09%		
		OXI	82	68.91%		
H5(SQ2)	Συνέβη ποτέ σοβαρό εργατικό ατύχημα σε εσάς ή σε συγγενικό/φιλικό σας πρόσωπο;	NAI	48	40.34%		
		OXI	71	59.66%		
H5(SQ3)	Υπήρξατε ποτέ μάρτυρας σοβαρού εργατικού ατυχήματος;	NAI	22	18.49%		
		OXI	97	81.51%		

Όπως φαίνεται, στην έρευνα τα περισσότερα άτομα που συμμετείχαν, κάνουν γραφειακή δουλειά με αρκετή χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή (61,34%). Αυτό ίσως να οφείλεται εν μέρει, στον τρόπο διεξαγωγής της έρευνας. Οι άνθρωποι που εργάζονται εκτός γραφείου, σε χειρωνακτικά επαγγέλματα, συνήθως έχουν πιο περιορισμένη πρόσβαση σε ηλεκτρονικές πηγές και μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Επομένως ήταν πιο δύσκολο να υποβάλλουν συμπληρωμένο ερωτηματολόγιο ή και απλά να προσκληθούν για να το κάνουν.



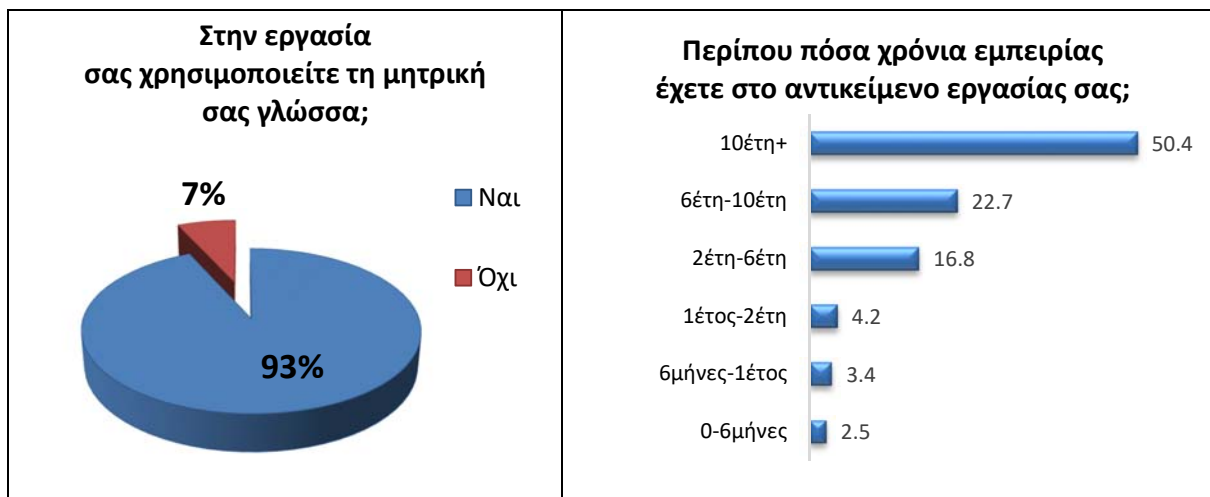
Διάγραμμα 7: Περιγραφή Εργασίας

Η ερώτηση για τη μητρική γλώσσα, υποβλήθηκε γιατί η ορθή επικοινωνία στο χώρο εργασίας είναι βασική παράμετρος για τα θέματα ΑΥΕ. Μια παράμετρος που μειώνει το επίπεδο επικοινωνίας είναι η γλώσσα. Όπως ήταν αναμενόμενο και από τα δημογραφικά στοιχεία που λάβαμε, το ποσοστό των ατόμων που απάντησαν αρνητικά ήταν πολύ χαμηλό, όπως χαμηλά ήταν και τα ποσοστά ξένων υπηκοοτήτων.

Σχετικά με την εμπειρία που διερευνάτε στην επόμενη ερώτηση, όσο περισσότερη είναι, τόσο καλύτερα γνωρίζει το άτομο τα θέματα ασφάλειας και τόσο περισσότερες εμπειρίες ατυχημάτων ή παρ' ολίγο ατυχημάτων μπορεί να διαθέτει. Από την άλλη όμως, η αίσθηση της καλής γνώσης και της μεγάλης εμπειρίας, μπορεί να μας κάνει να παραμελήσουμε ευκολότερα κάποια θέματα ασφάλειας. Η συχνή εφαρμογή λάθος τακτικής, που έτυχε να μην έχει επιπτώσεις στην υγεία και ασφάλειά μας (όχι άμεσες ή εμφανείς τουλάχιστον), μας παραπλανά υποσυνείδητα ότι δεν υπάρχει κίνδυνος. Αν για παράδειγμα, κάποιος εκτελέσει εργασία σε ύψος και δεν του συμβεί τίποτα κακό, μπορεί να πιστέψει ότι η λήψη μέτρων

είναι περιττή και αχρείαστη. Αν όμως την πρώτη φορά που θα το προσπαθήσει, κινδυνέψει να τραυματιστεί, σίγουρα θα πειστεί για τον κίνδυνο και θα μάθει να προσέχει.

Επιπλέον, για τη μικρή εμπειρία, μπορούμε να υποθέσουμε ότι σε ένα νέο και άγνωστο πεδίο ή περιβάλλον, τείνουμε να είμαστε πιο επιφυλακτικοί, ή αντίθετα ότι κινδυνεύουμε περισσότερο γιατί δεν συνειδητοποιήσαμε τους κινδύνους ακόμα.



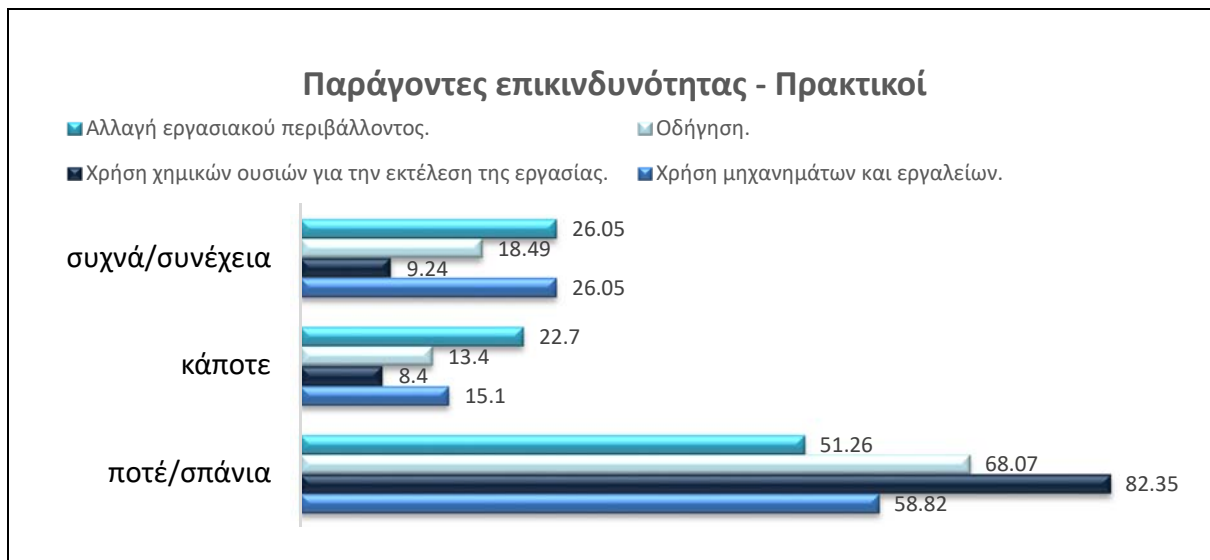
Διάγραμμα 8: Χρήση μητρικής γλώσσας και Εργασιακή εμπειρία συμμετέχοντα

Στο ερωτηματολόγιο, ακολουθούν επτά ερωτήσεις διάταξης (ordinal variables) που αναφέρονται σε εργασιακούς παράγοντες οι οποίοι συμβάλουν στον καθορισμό του βαθμού επικινδυνότητας. Τέτοιοι παράγοντες είναι η χρήση μηχανημάτων ή χημικών ουσιών για την εκτέλεση της εργασίας, η πολύωρη οδήγηση για σκοπούς εργασίας, η συχνή αλλαγή του εργασιακού περιβάλλοντος, αλλά και παράγοντες ψυχικής επιβάρυνσης του εργαζομένου, όπως τα πιεστικά χρονοδιαγράμματα, η κακή επικοινωνία και η εργασιακή ανασφάλεια. Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων, σημείωσε παντελή απουσία ή σπάνια εμφάνιση των παραγόντων αυτών, με μόνη εξαίρεση τα πιεστικά χρονοδιαγράμματα στην εκτέλεση εργασίας, όπου η απάντηση συχνής εμφάνισης, ανήλθε σε ποσοστό 47,90%. Τα αποτελέσματα αυτά, εκτιμώνται ως αναμενόμενα, εφόσον στην περιγραφή της εργασίας, όπως είδαμε υπερείχε ξεκάθαρα η κατηγορία γραφειακής δουλειάς με αρκετή χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή.

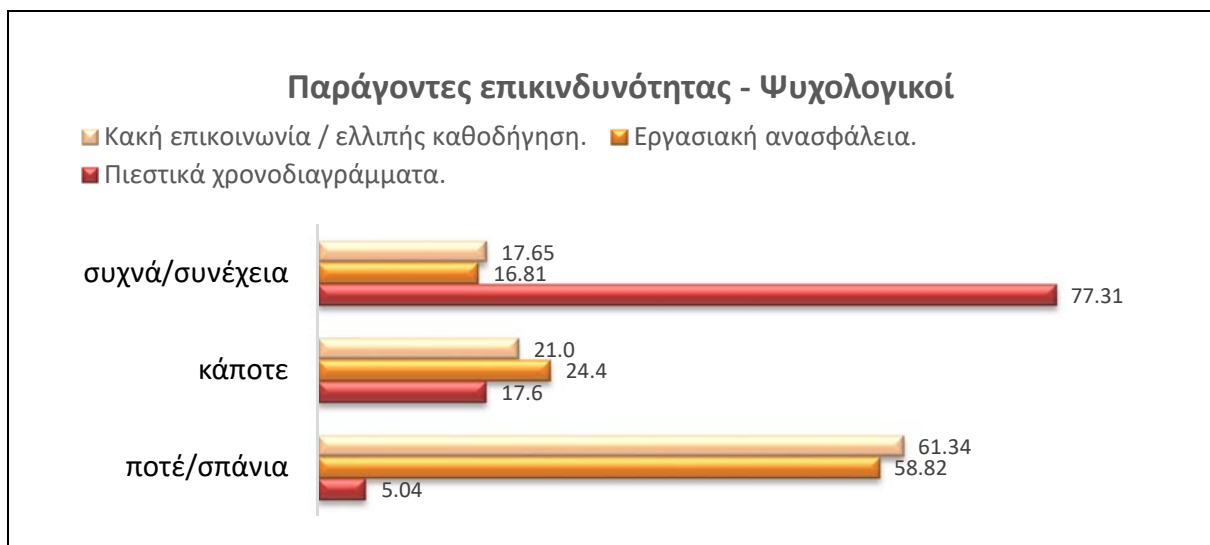
Οι ερωτήσεις αυτές, αφορούν παραμέτρους που δεν είναι όλες απόλυτα μετρήσιμες. Όπως για παράδειγμα, «Δε λαμβάνω αρκετές πληροφορίες...» ή «έχω πειστικά χρονοδιαγράμματα...». Οι λέξεις «αρκετές» και «πειστικά» που περιλαμβάνονται στα ερωτήματα, περικλείουν την αποτύπωση της υποκειμενικότητας του συμμετέχοντα. Το τι είναι αρκετό και το τι είναι πειστικό για τον καθένα, διαφέρει από άνθρωπο σε άνθρωπο. Άλλωστε και η αντίστοιχη κλίμακα απαντήσεων που δόθηκε στο ερωτηματολόγιο αποτελείται από υποκειμενικές θέσεις. Αντί δηλαδή να μπορεί ο συμμετέχοντας να απαντήσει στο ερώτημα «πόσο συχνά» με αριθμητική κλίμακα (για παράδειγμα X_0 έως X_N φορές το μήνα, X_{N+1} έως X_K φορές το μήνα, κ.τ.λ.), προτιμήθηκε η κλίμακα ποτέ/σπάνια/κάποτε/συχνά/συνέχεια.

Παρ' όλα αυτά, όλα τα πιο πάνω, περιλήφθηκαν στο ερωτηματολόγιο στοχευμένα, διότι σημασία έχει να αποτυπωθεί ο τρόπος που ο συμμετέχοντας βιώνει και αντιλαμβάνεται αυτούς τους παράγοντες και όχι να γίνει η καταγραφή τους με αριθμητικά δεδομένα.

Ακολουθούν τα σχετικά διαγράμματα, αλλά όχι με την ανάλυση που υποβλήθηκαν στο ερωτηματολόγιο. Θεωρείται ότι, το «σπάνια» και το «ποτέ», αντικατοπτρίζουν το ίδιο επίπεδο σημασίας στην εργασιακή καθημερινότητα του συμμετέχοντα και αντίστοιχα το «συχνά» με το «συνέχεια». Για το λόγο αυτό, αθροίζονται τα ποσοστά των απαντήσεων «σπάνια» με των απαντήσεων «ποτέ» και τα ποσοστά των απαντήσεων «συχνά» με των απαντήσεων «συνέχεια», καταλήγοντας σε 3 κατηγορίες (ποτέ/σπάνια – κάποτε – συχνά/συνέχεια). Επίσης, χωρίζονται σε πρακτικούς και ψυχολογικούς παράγοντες.



Διάγραμμα 9: Παράγοντες επικινδυνότητας – Πρακτικοί



Διάγραμμα 10: Παράγοντες επικινδυνότητας - Ψυχολογικοί

Στο τέλος της συγκεκριμένης κατηγορίας ερωτήσεων, υποβάλλονται τρεις ερωτήσεις διχοτομικού τύπου, που διερευνούν τα προσωπικά βιώματα του συμμετέχοντα, όσον αφορά

Η βιωματική εμπειρία θεωρείται γενικά ισχυρό μέσον εκπαίδευσης και διαμόρφωσης κουλτούρας από τα πρώτα στάδια ζωής του ανθρώπου. Έτσι και στην περίπτωση της παρούσας έρευνας, θα αποτελούσε παράληψη ή μη συμπερίληψη αυτών των ερωτήσεων.

Η απάντηση που συγκέντρωσε τα υψηλότερα ποσοστά, ήταν και στις τρεις ερωτήσεις η άρνηση, όμως και τα ποσοστά κατάφασης είναι αρκετά υψηλά για να μπορέσουμε να προχωρήσουμε σε περαιτέρω διερεύνηση με διασταύρωση δύο μεταβλητών.



Διάγραμμα 11: Βιωματικοί παράγοντες

6.1.4 Περιγραφική Ανάλυση της κατηγορίας «Αναζήτηση Παραγόντων»

Η κατηγορία ερωτήσεων «Αναζήτηση Παραγόντων» περιελάμβανε συνολικά έξι ερωτήσεις, που στόχο είχαν να διερευνήσουν την υποσυνείδητη ροπή του συμμετέχοντα προς ορισμένους παράγοντες, που δυνητικά επηρεάζουν τη διαμόρφωση κουλτούρας Ασφάλειας.

Οι ερωτήσεις της κατηγορίας είναι σύμφωνες με τις παραδοχές που αναφέρθηκαν στην παράγραφο 4.3 και στον «Πίνακας 4 : Αναζήτηση Παραγόντων» που ακολουθεί, παρουσιάζονται οι συχνότητες και τα ποσοστά των απαντήσεων που λήφθηκαν, ενώ δίπλα σε κάθε απάντηση σημειώνεται και ο κωδικός βάσει των παραδοχών της παραγράφου 4.3. Με πορτοκαλί σκίαση, σημειώνονται οι απαντήσεις που έλαβαν τα υψηλότερα ποσοστά σε κάθε ερώτηση.

Πίνακας 4 : Αναζήτηση Παράγοντων					
F1	Πιστεύετε ότι η ενασχόληση των εργαζομένων, με θέματα ΑΥΕ πρέπει να ανταμείβεται;	Ναι , αλλά όχι απαραίτητα με χρήματα (αναγνώριση, επιβράβευση, προαγωγή κλπ)	R	65	52.10%
		Όχι, αφού είναι για το καλό μας	S	23	19.33%
		Αν είναι υποχρεωτική, πρέπει να ανταμείβεται.	F	8	6.72%
		Ανάλογα με το βαθμό ενασχόλησης	T	26	21.85%
F2	Θα αναλαμβάνατε τη διαχείριση θεμάτων Ασφάλειας και Υγείας στην εργασία σας;	Ναι, γιατί το θεωρώ σημαντικό.	S	59	49.58%
		Ναι, αν μου παρέχόταν η κατάλληλη εκπαίδευση.	T	51	42.86%
		Ναι, αν ανταμειβόμουν για αυτό.	R	3	2.52%
		Μόνο αν υποχρεωνόμουν, από τον εργοδότη μου.	F	3	2.52%
F3	Ένα χρόνο μετά από το διορισμό Υπεύθυνου που ασχολείται με τη διαχείριση της ΑΥΕ (ΥΔΥΑΕ), στην εταιρεία μας μειώθηκαν τα εργατικά ατυχήματα. Γιατί πιστεύετε ότι έγινε αυτό;	Όχι, σε καμία περίπτωση, είναι μεγάλη ευθύνη.	X	3	2.52%
		Γιατί ενημερωθήκαμε όλοι για τους πιθανούς κινδύνους, που πριν δε γνωρίζαμε.	T	47	39.50%
		Γιατί επιβλήθηκαν κανόνες ασφάλειας, που όλοι οι εργαζόμενοι υποχρεώθηκαν να ακολουθούν. Όσοι δε συμμορφώνονται, τιμωρούνται.	F	21	17.65%
		Γιατί αναγνωρίζεται και επιβραβεύεται πλέον, η σωστή και ασφαλής συμπεριφορά.	R	9	7.56%
F4	Για ποιο λόγο από τους πιο κάτω, θα παρατούσατε σίγουρα τη δουλειά σας;	Γιατί καταλάβαμε ότι τα μέτρα που λήφθηκαν από τον Υπεύθυνο είναι για το καλό μας και το περιβάλλον μας έγινε πιο ασφαλές.	S	42	35.29%
		Αν ο μισθός μου ήταν χαμηλός	X1	17	14.29%
		Αν δε μου άρεσε το αντικείμενο της εργασίας μου	X2	42	35.29%
		Αν ήταν μια επικίνδυνη δουλειά	S	36	30.25%
F5	Πιστεύετε ότι γνωρίζετε τους κινδύνους που αντιμετωπίζετε στην εργασίας σας;	Αν η δουλειά μου δεν είχε προοπτική εξέλιξης	X3	24	20.17%
		Ναι, τους έμαθα, για να εργάζομαι με ασφάλεια.	S	66	55.46%
		Δεν είναι στις αρμοδιότητές μου να ασχολούμαι με τους κινδύνους.	F	0	0.00%
		Δεν ξέρω με σιγουριά. Μάλλον είναι αυτοί που υποθέτω.	T	23	19.33%
F6	Ποιος από τους παρακάτω λόγους, θεωρείτε ότι πείθει έναν εργαζόμενο να λαμβάνει μέτρα ασφάλειας κατά την εκτέλεση της εργασίας του;	Φυσικά, η γνώση των κινδύνων μετρά ως πλεονέκτημα για τη δουλειά μου.	R	30	25.21%
		Ο φόβος του κινδύνου.	S	24	20.17%
		Η επιβράβευση από τον εργοδότη του.	R	6	5.04%
		Ο φόβος της τιμωρίας από το νόμο ή τον εργοδότη, αν δε λάβει τα μέτρα που προνοούνται	F	24	20.17%
		Η εκπαίδευση που έχει λάβει.	T	65	54.62%

Στις δυο από τις έξι απαντήσεις, υπερίσχυσε η Ασφάλεια ως βασικότερος παράγοντας, ενώ σε άλλες δύο η Εκπαίδευση. Σε μια ερώτηση μόνο επικράτησε η Ανταμοιβή, ενώ υπήρξε και μια ερώτηση, η τέταρτη της κατηγορίας, που υπήρχε μόνο ο παράγοντας της ασφάλειας από τους τέσσερις κωδικοποιημένους παράγοντες, αλλά σημείωσε το δεύτερο υψηλότερο ποσοστό, με σχετικά μικρή διαφορά από το υψηλότερο. Οι υπόλοιπες απαντήσεις της

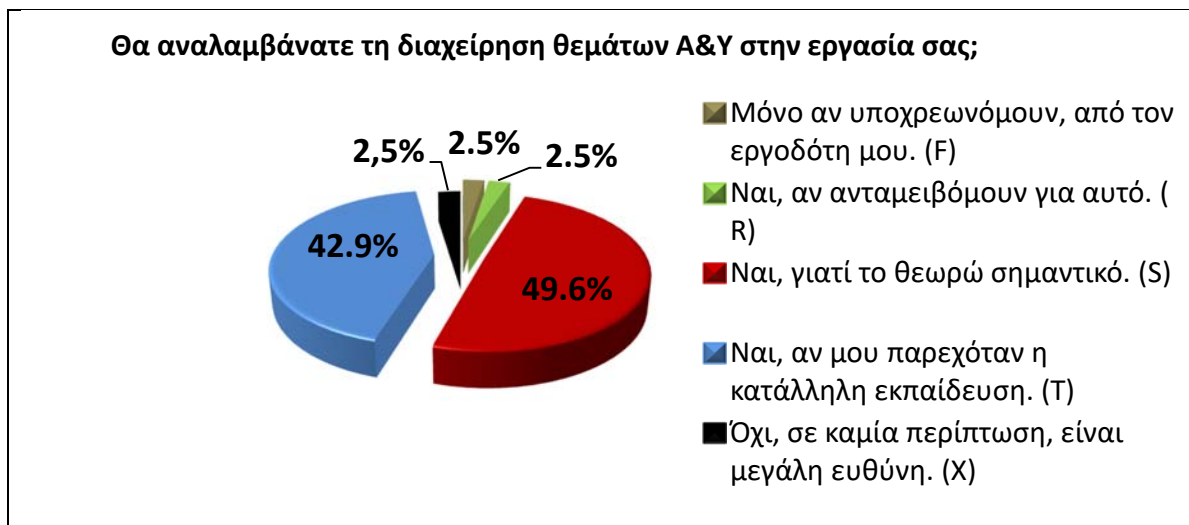
συγκεκριμένης ερώτησης, είχαν διαφορετικά κίνητρα από τα τέσσερα κωδικοποιημένα (R,S,T,F), γιατί αναφερόταν σε κριτήρια επιλογής του επαγγέλματος.

Σε αυτή την κατηγορία ερωτήσεων, δε θα υποβληθούν διαγράμματα κάθε ερώτησης χωριστά, γιατί κάτι τέτοιο δε βοηθά στην κατανόηση της διάταξης προτίμησης των παραγόντων. Για να αποκτήσουμε μια εποπτική εικόνα σχετικά με τις αναλογίες προτίμησης των τεσσάρων παραγόντων, στο διάγραμμα που ακολουθεί, αθροίστηκαν τα ποσοστά των απαντήσεων ανάλογα με την κατηγορία που ανήκουν (R,S,T,F), χωρίς όμως να ληφθεί υπόψη η ερώτηση που δεν περιείχε και τους τέσσερις παράγοντες (ερώτηση F4) και η ερώτηση που περιλαμβάνει πέμπτη πιθανή απάντηση με κωδικό X (ερώτηση F2). Όπως θα δούμε, το υψηλότερο ποσοστό συγκεντρώνει η Εκπαίδευση (34%), με πολύ μικρή ποσοστιαία διαφορά από την Ασφάλεια (33%). Ακολουθεί η Ανταμοιβή (22%) και τέλος, ο Φόβος της τιμωρίας με μόλις 11%.



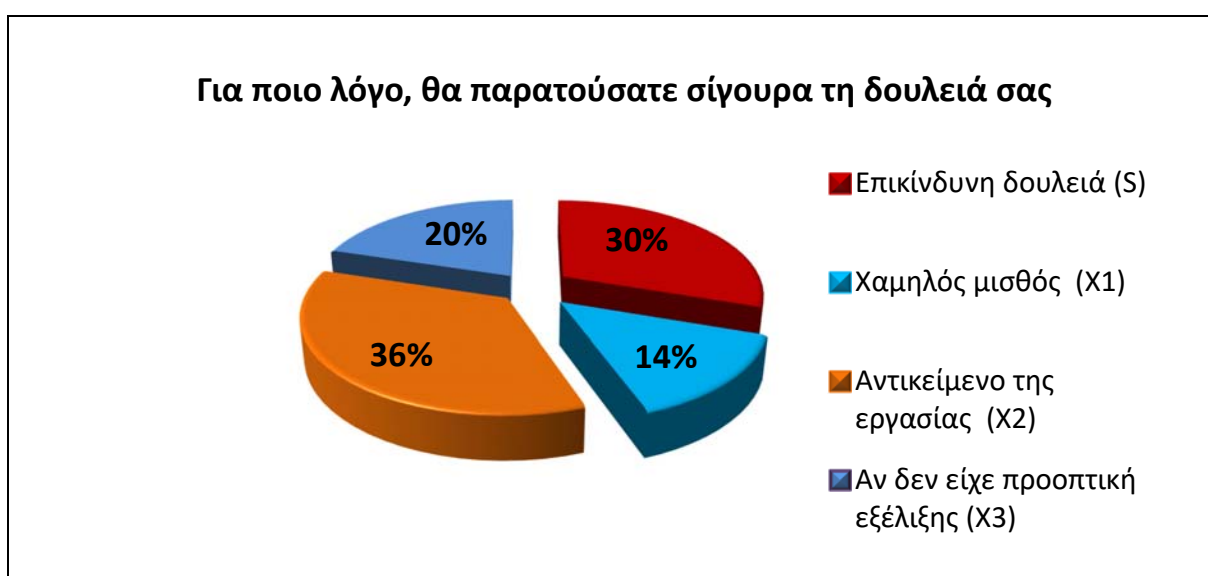
Διάγραμμα 12: Άθροισμα ποσοστών των τεσσάρων παραγόντων R / S / F / T

Αναφορικά με τις άλλες δύο ερωτήσεις, που δε συνυπολογίστηκαν στο πιο πάνω άθροισμα, παρατηρούμε ότι στην ερώτηση F2 επικράτησε και πάλι ο παράγοντας της Ασφάλειας με ποσοστό 49,58%, ενώ η απάντηση με κωδικό X της ίδιας ερώτησης, έλαβε πολύ χαμηλό ποσοστό 2,52% (πρόκειται για την αρνητική απάντηση, χωρίς αντιστοιχία σε κάποιον από τους τέσσερις προκαθορισμένους παράγοντες).



Διάγραμμα 13 : Θα αναλαμβάνετε τη διαχείριση θεμάτων A&Y στην εργασία σας

Η ερώτηση F4, περιελάμβανε τρεις απαντήσεις που δεν αντιστοιχούσαν σε δεδομένο παράγοντα (και είχαν κωδικό Xx) και μόνο μια με κωδικό S, που αντιπροσώπευε τον παράγοντα της Ασφάλειας. Επικρατέστερη απάντηση ήταν το αντικείμενο της εργασίας (X₂) με ποσοστό 35,29% και αμέσως μετά, ακολουθούσε η Ασφάλεια, με κοντινό ποσοστό 30,25%. Ίσως, τα υψηλά ποσοστά της απάντησης X₂, να ερμηνεύονται από τα υψηλά επίπεδα μόρφωσης, που σημειώθηκαν στην ερώτηση για το Μορφωτικό επίπεδο (D3), και υποδηλώνουν καθορισμένο επαγγελματικό προσανατολισμό των συμμετεχόντων.



Διάγραμμα 14 : Για ποιο λόγο, θα παρατούσατε σίγουρα τη δουλειά σας

6.2 Αιτιολογική Ανάλυση των Δεδομένων της έρευνας

Στο δεύτερο μέρος του παρόντος κεφαλαίου, διερευνώνται τα αποτελέσματα της έρευνας, μέσω των συσχετισμών που μπορεί να υφίστανται μεταξύ δύο ή περισσότερων μεταβλητών. Φυσικά, οι συνδυασμοί των μεταβλητών στο σύνολο των επιπέδων τους ή εν μέρει και οι υποθέσεις που μπορεί να εξεταστούν είναι πάρα πολλές, αλλά στην παρούσα ανάλυση θα προσπαθήσουμε να μελετήσουμε τις σημαντικότερες.

Το κυριότερο εργαλείο μας σε αυτή την προσπάθεια, είναι η μέθοδος συσχέτισης δυο μεταβλητών μέσω της διασταύρωσης των πινάκων των συχνοτήτων τους (cross tabulation). Ο βασικός άξονας σύγκρισης είναι τα δεδομένα στον τομέα «Αναζήτηση Παραγόντων» (που θα αναφέρεται ως Βασική Κατηγορία Ερωτήσεων - BKE^{vii}) σε σχέση με τις λοιπές κατηγορίες ερωτήσεων. Στη γενική θεώρηση λαμβάνεται η BKE ως εξαρτημένη μεταβλητή, ενώ οι μεταβλητές των λοιπών κατηγοριών θα θεωρούνται ως ανεξάρτητες (π.χ. δημογραφικά στοιχεία, παράγοντες επαγγέλματος, εκπαίδευση κλπ). Αυτό αποφασίστηκε, επειδή όλες οι κατηγορίες εκτός της BKE, περιλαμβάνουν ερωτήσεις που απαντώνται με βάση αντικειμενικά κριτήρια (π.χ. φύλο, ηλικία, εκπαίδευση κλπ), ενώ η BKE, περιλαμβάνει ερωτήσεις που απαντώνται με βάση την προσωπική άποψη και θέση. Θέλουμε να εξετάσουμε δηλαδή, αν δημογραφικά χαρακτηριστικά, επαγγελματικοί παράμετροι ή προσωπικές εμπειρίες, μπορούν να επιδράσουν στον τρόπο διαμόρφωσης της κουλτούρας ασφάλειας. Με αυτό τον τρόπο, ενδέχεται να καταφέρουμε να αποκτήσουμε μια ενδεικτική εικόνα για το Ερώτημα 2 που αναφέρεται στην παράγραφο 4.1.

Μέσω της μεθόδου διασταύρωσης πινάκων (cross tabulation) και τη χρήση του στατιστικού κριτηρίου χ^2 (chi-square analysis), θα εντοπίσουμε πιθανές περιπτώσεις συσχέτισης δύο μεταβλητών. Το συγκεκριμένο στατιστικό κριτήριο επιλέχθηκε, διότι το σύνολο των μεταβλητών μας είναι ποιοτικά στοιχεία (nominal), ή μετρούνται σε τακτική κλίμακα (ordinal). Σε κάποιες από τις πιθανές περιπτώσεις συσχέτισης, θα εφαρμοστεί επιπλέον κριτήριο ελέγχου (Phi, Cramer's V, Lambda κλπ), για να καθοριστεί η ένταση, ίσως και η φορά, της πιθανής συσχέτισης μεταξύ τους.

Για όλες τις αναλύσεις μας λαμβάνεται ως επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας το $\alpha=5\%$. Ως μηδενική υπόθεση (Null Hypothesis - H_0), λαμβάνεται η απουσία συσχέτισης μεταξύ των

μεταβλητών και ως εναλλακτική υπόθεση (Hypothesis - H₁) λαμβάνεται η παρουσία συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών.

Στις περιπτώσεις που προκύπτει $p\text{-value} > \alpha$ ισχύει η μηδενική υπόθεση και καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι οι δυο μεταβλητές δε συνδέονται μεταξύ τους με σχέση στατιστικής σημαντικότητας του επιπέδου που θέσαμε.

Στις περιπτώσεις όμως που προκύπτει $p\text{-value} < \alpha$ απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση και καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι υπάρχει συσχέτιση των εξεταζόμενων μεταβλητών. Πρακτικά, αυτό σημαίνει ότι τα στοιχεία που λήφθηκαν, δεν είναι τυχαία. Η ανεξάρτητη μεταβλητή, επηρέασε τα αποτελέσματα που συλλέχθηκαν στην εξαρτημένη.

6.2.1 Διερεύνηση σχέσεων μεταξύ Δημογραφικών Παραγόντων και Κουλτούρας.

Όπως είδαμε στο 6.1.1, οι περισσότεροι συμμετέχοντες είναι μέσης ηλικίας (26-45χρόνων), με υψηλό επίπεδο μόρφωσης, μέσο εισόδημα, ελληνόφωνοι, παντρεμένοι με παιδιά και χωρίς σοβαρό πρόβλημα υγείας. Επιπλέον, δε σημειώθηκαν χαμηλά ποσοστά συμμετοχής σε κανένα από τα δυο φύλα, ώστε να θεωρηθεί το δείγμα μη αντιπροσωπευτικό.

Με τη βοήθεια του στατιστικού πακέτου SPSS, έγινε διασταύρωση όλων των δημογραφικών παραγόντων (συνολικά 8 ερωτήσεις, D1-D8) με όλες τις ερωτήσεις της BKE(συνολικά 6 ερωτήσεις, F1-F6) και έλεγχοι με τη βοήθεια του κριτηρίου χ^2 (chi-sq).

Από τα αποτελέσματα, παρατηρήθηκε συσχέτιση μεταξύ κάποιων μεταβλητών, όπου η τιμή του $p\text{-value}$ ήταν μικρότερη του α . Όμως, σε όλες αυτές τις περιπτώσεις παρατηρήσαμε ότι οι αναμενόμενες συχνότητες (expected counts) κάτω του 5 υπερέβαιναν το 25%, γεγονός που θεωρείται παραβίαση των προϋποθέσεων εφαρμογής του κριτηρίου χ^2 (A. ΕΜΒΑΛΩΤΗΣ, 2006). Μοναδική εξαίρεση, η διασταύρωση πινάκων της ερώτησης F6 «Ποιος από τους παρακάτω λόγους, θεωρείτε ότι πείθει έναν εργαζόμενο να λαμβάνει μέτρα ασφάλειας κατά την εκτέλεση της εργασίας του;» με την ερώτηση D7 «Είστε γονέας ή κηδεμόνας;» των δημογραφικών. Όπως και στα προηγούμενα τεστ, ως εξαρτημένη μεταβλητή λήφθηκε η ερώτηση F6 και ως ανεξάρτητη η D7. Οι υποθέσεις μας σε αυτή την περίπτωση, προσαρμόζονται ως εξής:

H_0 : Η αντίληψη κάποιου για την αιτία που πείθει έναν εργαζόμενο να λαμβάνει μέτρα A&Y ΔΕΝ επηρεάζεται από την γονική του ιδιότητα

H_1 : Η αντίληψη κάποιου για την αιτία που πείθει έναν εργαζόμενο να λαμβάνει μέτρα A&Y επηρεάζεται από την γονική του ιδιότητα

Το αποτέλεσμα της διασταύρωσης στο SPSS, στον πίνακα που ακολουθεί:

Crosstabulation

Ποιος από τους παρακάτω λόγους, θεωρείτε ότι πείθει έναν εργαζόμενο να λαμβάνει μέτρα ασφάλειας κατά την εκτέλεση της εργασίας του; * Είστε γονέας ή κηδεμόνας;

		Είστε γονέας ή κηδεμόνας;		Total
		Ναι	Όχι	
Ποιος από τους παρακάτω λόγους, θεωρείτε ότι πείθει έναν εργαζόμενο να λαμβάνει μέτρα ασφάλειας κατά την εκτέλεση της εργασίας του;	Ο φόβος της τιμωρίας από το νόμο ή τον εργοδότη, αν δε λάβει τα μέτρα που προνοούνται	Count 16	8	24
		Expected Count 15.7	8.3	24.0
Η επιβράβευση από τον εργοδότη του.		Count 6	0	6
		Expected Count 3.9	2.1	6.0
Ο φόβος του κινδύνου.		Count 10	14	24
		Expected Count 15.7	8.3	24.0
Η εκπαίδευση που έχει λάβει.		Count 46	19	65
		Expected Count 42.6	22.4	65.0
Total		Count 78	41	119
		Expected Count 78.0	41.0	119.0

Ενώ, από τον έλεγχο του χ^2 , λάβαμε τον πιο κάτω πίνακα:

Chi-Square Tests	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	10.012 ^a	3	.018
Likelihood Ratio	11.571	3	.009
Linear-by-Linear Association	.017	1	.898
N of Valid Cases	119		

a. 2 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.07.

Όπως παρατηρούμε, $0.018 < 0.05 \Rightarrow p < \alpha \Rightarrow$ απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση και καταλήγουμε στην εναλλακτική:

Συμπέρασμα 1

H₁ : Η αντίληψη κάποιου για την αιτία που πείθει έναν εργαζόμενο να λαμβάνει μέτρα A&Y επηρεάζεται από την γονική του ιδιότητα.

Σύμφωνα με τα πρότυπα της APA⁷ τα πιο πάνω αποτελέσματα παρουσιάζονται ως εξής:
 $\chi^2 (3, N=119) = 10.012, p=0.018 < \alpha=0.05$

Για τον προσδιορισμό του βαθμού συσχέτισης των δύο μεταβλητών, μπορούμε να εφαρμόσουμε το κριτήριο Lambda ή το Cramer's V, καθώς πρόκειται για κατηγορικές μεταβλητές (nominal) που δημιουργούν πίνακα μεγαλύτερο του 2X2. Με τη βοήθεια του SPSS, εντοπίστηκε μέτριος προς χαμηλός βαθμός συσχέτισης (Cramer's V value=0.290), ο οποίος όμως θεωρείται σημαντικός για περαιτέρω διερεύνηση. Άλλωστε, στο πεδίο των κοινωνικών επιστημών, οι παράγοντες που επηρεάζουν τη συμπεριφορά των ανθρώπων είναι τόσοι πολλοί, που δύσκολα θα εντοπίζαμε πολύ υψηλό βαθμό συσχέτισης σε κατηγορικές μεταβλητές.

Στη συνέχεια της παρούσας έρευνας, για τις περιπτώσεις που θα εντοπίσουμε συσχετισμό μεταβλητών, δε θα αναζητούμε το βαθμό της πιθανής συσχέτισης. Θα αρκεστούμε μόνο στον εντοπισμό πιθανών παραγόντων, πέραν των αρχικών τεσσάρων που θέσαμε στην BKE και αναλύονται στην παράγραφο 4.3, καθώς, εις βάθος ανάλυση της κάθε περίπτωσης μας απομακρύνει από το αρχικό ερευνητικό μας ερώτημα. Επιπλέον, τα αποτελέσματα των ελέγχων που γίνονται στο SPSS, δε θα υποβληθούν στη μορφή πινάκων του προγράμματος, αλλά θα παρουσιαστούν συνοπτικά σε πίνακες σύμφωνα με τα πρότυπα της APA.

7 American Psychological Association. (2001). Publication manual of the American Psychological Association (5th ed.). Washington, DC: American Psychological Association, p.113

6.2.2 Διερεύνηση σχέσεων μεταξύ Εκπαίδευσης-Εμπλοκής-Ευθύνης και Κουλτούρας.

Με τη βοήθεια του στατιστικού πακέτου SPSS, έγινε διασταύρωση όλων των ερωτήσεων που σχετίζονται με την εκπαίδευση, την εμπλοκή και την ευθύνη (συνολικά 7 ερωτήσεις, T1(A-B) και T2(MSQ1- MSQ5)) με όλες τις ερωτήσεις της ΒΚΕ(συνολικά 6 ερωτήσεις, F1-F6) και έλεγχοι με τη βοήθεια του κριτηρίου χ^2 (chi-sq).

Στον «Πίνακας 5: Συσχέτιση μεταβλητών Εκπαίδευσης-Εμπλοκής-Ευθύνης» που ακολουθεί παρουσιάζονται συνοπτικά οι περιπτώσεις που εντοπίστηκε συσχετισμός μεταβλητών, με τα αποτελέσματα που προέκυψαν στο SPSS, σύμφωνα με τα πρότυπα της APA:

Πίνακας 5: Συσχέτιση μεταβλητών Εκπαίδευσης-Εμπλοκής-Ευθύνης			
A/A	ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗ ⁸	ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗ ⁹	Αποτελέσματα SPSS
1	T2M(SQ1) Συμμετοχή σε Επιτροπή Ασφάλειας	F3 Αντίληψη για τις ΥΔΥΑΕ	χ^2 (3, N=119) = 9.880 , p=0.020 < a=0.05
		F5 Γνώση των κινδύνων στην εργασία	χ^2 (2, N=119) = 16.088 , p=0.000 < a=0.05
		F6 Αντίληψη για τους λόγους λήψης μέτρων Α&Υ στην εργασία	χ^2 (3, N=119) = 15.470 , p=0.001 < a=0.05
2	T2M(SQ2) Συμμετοχή σε Ομάδα Πυρασφάλειας	F4 Αιτία παραίτησης από την εργασία	χ^2 (3, N=119) = 15.428 , p=0.001 < a=0.05
		F5 Γνώση των κινδύνων στην εργασία	χ^2 (2, N=119) = 20.486 , p=0.000 < a=0.05
		F6 Αντίληψη για τους λόγους λήψης μέτρων Α&Υ στην εργασία	χ^2 (3, N=119) = 11.328 , p=0.010 < a=0.05
3	T2M(SQ3) Εκπαίδευση Α&Υ διάρκειας > 8 ωρών	F5 Γνώση των κινδύνων στην εργασία	χ^2 (2, N=119) = 12.083 , p=0.002 < a=0.05
4	T2M(SQ4) Ενημέρωση Α&Υ στην επαγγελματική εκπαίδευση.	F4 Αιτία παραίτησης από την εργασία	χ^2 (3, N=119) = 14.336 , p=0.002 < a=0.05
5	T2M(SQ5) Ενημέρωση Α&Υ κατά την πρόσληψη.	F1 Αντίληψη για την ανταμοιβή της ενασχόλησης με την ΑΥΕ	χ^2 (3, N=119) = 9.785 , p=0.020 < a=0.05

⁸ Οι ακριβείς ερωτήσεις των κωδικών που αναφέρονται σε αυτή τη στήλη, φαίνονται στον Πίνακα 2: Εκπαίδευση - Εμπλοκή - Ευθύνη, παράγραφος 6.1.2

⁹ Οι ακριβείς ερωτήσεις των κωδικών που αναφέρονται σε αυτή τη στήλη, φαίνονται στον Πίνακα 4 : Αναζήτηση Παραγόντων , παράγραφος 6.1.436.16.1.4

Από τον «Πίνακας 5: Συσχέτιση μεταβλητών Εκπαίδευσης-Εμπλοκής-Ευθύνης » παρατηρούμε τα εξής:

Συμπέρασμα 2	
1	Δε σημειώνεται οποιαδήποτε συσχέτιση του εργοδοτικού ρόλου με την κουλτούρα A&Y
2	Παρουσιάζεται επανειλημμένα συσχέτιση της κουλτούρας A&Y με την εμπλοκή (συμμετοχή) σε ομάδες οργάνωσης της Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία.
3	Παρουσιάζεται συσχέτιση της κουλτούρας A&Y με την εκπαίδευση σε θέματα Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία.

6.2.3 Διερεύνηση σχέσεων μεταξύ Επαγγέλματος - Εμπειρίας και Κουλτούρας.

Με τη βοήθεια του στατιστικού πακέτου SPSS, έγινε διασταύρωση όλων των ερωτήσεων που σχετίζονται με τις παραμέτρους του επαγγέλματος και της εμπειρίας (συνολικά 13 ερωτήσεις, H1- H3, H4(A1-A7) και H5(SQ1- SQ3)) με όλες τις ερωτήσεις της BKE(συνολικά 6 ερωτήσεις, F1-F6) και έλεγχοι με τη βοήθεια του κριτηρίου χ^2 (chi-sq).

Στον «Πίνακας 5: Συσχέτιση μεταβλητών Εκπαίδευσης-Εμπλοκής-Ευθύνης» που ακολουθεί παρουσιάζονται συνοπτικά οι περιπτώσεις που εντοπίστηκε συσχετισμός μεταβλητών, με τα αποτελέσματα που προέκυψαν στο SPSS, σύμφωνα με τα πρότυπα της APA:

Πίνακας 6: Συσχέτιση μεταβλητών Επαγγέλματος και Εμπειρίας			
A/A	ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗ ¹⁰	ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗ ¹¹	Αποτελέσματα SPSS
1	H5(SQ1) Βίωμα περιστατικού πυρκαγιάς	F3 Αντίληψη για τις ΥΔΥΑΕ	$\chi^2 (3, N=119) = 8.321$, $p=0.040 < \alpha=0.05$
2	H5(SQ3) Μαρτυρία σοβαρού εργατικού ατυχήματος	F5 Γνώση των κινδύνων στην εργασία	$\chi^2 (2, N=119) = 6.873$, $p=0.032 < \alpha=0.05$

¹⁰ Οι ακριβείς ερωτήσεις των κωδικών που αναφέρονται σε αυτή τη στήλη, φαίνονται στον Πίνακα 3:Παράμετροι επαγγέλματος και εμπειρίας, παράγραφος 6.1.3

¹¹ Οι ακριβείς ερωτήσεις των κωδικών που αναφέρονται σε αυτή τη στήλη, φαίνονται στον Πίνακα 4 : Αναζήτηση Παραγόντων , παράγραφος 6.1.436.16.1.4

Από τον «Πίνακας 6: Συσχέτιση μεταβλητών Επαγγέλματος και Εμπειρίας» παρατηρούμε τα εξής:

Συμπέρασμα 3	
1	Δε σημειώνεται οποιαδήποτε συσχέτιση των παραγόντων του επαγγέλματος με την κουλτούρα Α&Υ
2	Σημειώνεται κάποια συσχέτιση της κουλτούρας Α&Υ με τα προσωπικά βιώματα πυρκαγιάς και ατυχήματος.

6.2.4 Διερεύνηση σχέσεων μεταξύ Εμπλοκής και Βιωμάτων.

Από τα συμπεράσματα που προηγήθηκαν προέκυψε ο προβληματισμός, αν υπάρχει συσχέτιση και μεταξύ των μεταβλητών που συνδέονται με την εμπλοκή των συμμετεχόντων σε θέματα οργάνωσης της ΑΥΕ (συνολικά 2 ερωτήσεις, T2(MSQ1-MSQ2)), που λήφθηκαν ως εξαρτημένες μεταβλητές, με τις μεταβλητές που συνδέονται με τα βιώματα των συμμετεχόντων (συνολικά 3 ερωτήσεις, H5(SQ1- SQ3) οι οποίες λήφθηκαν ως ανεξάρτητες.

Με τη βοήθεια του στατιστικού πακέτου SPSS, έγινε διασταύρωση όλων αυτών των ερωτήσεων ανάμεσα στις δυο κατηγορίες, και έλεγχοι με τη βοήθεια του κριτηρίου χ^2 (chi-sq).

Στον «Πίνακας 7: Συσχέτιση μεταβλητών Εμπλοκής και Βιωμάτων» που ακολουθεί παρουσιάζονται συνοπτικά οι περιπτώσεις που εντοπίστηκε συσχετισμός μεταβλητών, με τα αποτελέσματα που προέκυψαν στο SPSS, σύμφωνα με τα πρότυπα της APA:

Πίνακας 7: Συσχέτιση μεταβλητών Εμπλοκής και Βιωμάτων			
A/A	ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗ¹²	ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗ¹³	Αποτελέσματα SPSS
1	H5(SQ3) Μαρτυρία σοβαρού εργατικού ατυχήματος	T2M(SQ1) Συμμετοχή σε Επιτροπή Ασφάλειας	$X^2 (1, N=119) = 4.824$, $p=0.028 < \alpha=0.05$
2	H5(SQ3) Μαρτυρία σοβαρού εργατικού ατυχήματος	T2M(SQ2) Συμμετοχή σε Ομάδα Πυρασφάλειας	$X^2 (1, N=119) = 5.196$, $p=0.023 < \alpha=0.05$

¹² Οι ακριβείς ερωτήσεις των κωδικών που αναφέρονται σε αυτή τη στήλη, φαίνονται στον Πίνακα 3: Παράμετροι επαγγέλματος και εμπειρίας, παράγραφος 6.1.3

¹³ Οι ακριβείς ερωτήσεις των κωδικών που αναφέρονται σε αυτή τη στήλη, φαίνονται στον Πίνακα 4 : Αναζήτηση Παραγόντων , παράγραφος 6.1.436.16.1.4

Από τον «Πίνακας 7: Συσχέτιση μεταβλητών Εμπλοκής και Βιωμάτων» παρατηρούμε τα εξής:

Συμπέρασμα 4	
1	Παρατηρείται συσχέτιση της εμπλοκής (συμμετοχής) σε ομάδες οργάνωσης της Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία με τα προσωπικά βιώματα ατυχήματος.
2	Δεν παρατηρείται συσχέτιση της εμπλοκής (συμμετοχής) σε ομάδες οργάνωσης της Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία με τα προσωπικά βιώματα πυρκαγιάς.

6.2.5 Διερεύνηση σχέσεων μεταξύ Εμπλοκής και Δημογραφικών παραγόντων.

Λόγω του εμφανούς ρόλου της Εμπλοκής, κατά την ανάλυση των αποτελεσμάτων, διερευνήθηκαν και πιθανές συσχετίσεις μεταξύ της εμπλοκής των συμμετεχόντων σε θέματα οργάνωσης της ΑΥΕ (συνολικά 2 ερωτήσεις, T2(MSQ1-MSQ2)), που λήφθηκαν ως εξαρτημένες μεταβλητές, με όλες τις μεταβλητές των δημογραφικών παραγόντων (συνολικά 8 ερωτήσεις, D1-D8), οι οποίες λήφθηκαν ως ανεξάρτητες.

Με τη βοήθεια του στατιστικού πακέτου SPSS^{viii}, έγινε διασταύρωση όλων αυτών των ερωτήσεων ανάμεσα στις δυο κατηγορίες, και έλεγχοι με τη βοήθεια του κριτηρίου χ^2 (chi-sq).

Στον «Πίνακας 8: Συσχέτιση μεταβλητών Εμπλοκής και Δημογραφικών» που ακολουθεί παρουσιάζονται συνοπτικά οι περιπτώσεις που εντοπίστηκε συσχετισμός μεταβλητών, με τα αποτελέσματα που προέκυψαν στο SPSS, σύμφωνα με τα πρότυπα της APA:

Πίνακας 8: Συσχέτιση μεταβλητών Εμπλοκής και Δημογραφικών			
A/A	ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗ ¹⁴	ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗ ¹⁵	Αποτελέσματα SPSS
1	D1 Φύλο	T2M(SQ1) Συμμετοχή σε Επιτροπή Ασφάλειας	$X^2 (1, N=119) = 5.152, p=0.023 < \alpha=0.05$
	D3 Μορφωτικό Επίπεδο		$X^2 (2, N=119) = 14.669, p=0.001 < \alpha=0.05$
	D6 Οικογενειακή κατάσταση		$X^2 (2, N=119) = 8.556, p=0.014 < \alpha=0.05$
2	D1 Φύλο	T2M(SQ2) Συμμετοχή σε Ομάδα Πυρασφάλειας	$X^2 (1, N=119) = 13.087, p=0.000 < \alpha=0.05$
	D7 Γονικός Ρόλος		$X^2 (1, N=119) = 6.842, p=0.009 < \alpha=0.05$

Λόγω της πιθανότητας συσχέτισης της μεταβλητής F1 «Φύλο συμμετέχοντα» και με τις δύο μεταβλητές Εμπλοκής (συμμετοχή σε Επιτροπή Ασφάλειας και Ομάδα Πυρασφάλειας) κρίθηκε σκόπιμο να γίνει περαιτέρω αξιολόγηση του βαθμού και του είδους συσχέτισης. Επιλέχθηκε το κριτήριο ϕ ως καταλληλότερο, καθώς πρόκειται για κατηγορικές μεταβλητές και πίνακα διασταύρωσης 2X2.

Τα αποτελέσματα της διασταύρωσης και του μέτρου συσχέτισης στο SPSS, παρατίθενται στους πίνακες που ακολουθούν:

Πίνακας 9 : F1 * T2MSQ1						
Συμμετείχατε ποτέ σε Επιτροπή Ασφάλειας; * Φύλο συμμετέχοντα:						
Crosstab			Φύλο συμμετέχοντα:			
			Γυναίκα	Άνδρας	Total	
[Συμμετείχατε ποτέ σε Επιτροπή Ασφάλειας;]	NAI	Count	21	46	67	
		Expected Count	27.0	40.0	67.0	
Παρακαλώ σημειώστε τι ισχύει από τα πιο κάτω:	OXI	Count	27	25	52	
		Expected Count	21.0	31.0	52.0	
Total		Count	48	71	119	
		Expected Count	48.0	71.0	119.0	
Chi-Square Tests		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)

¹⁴ Οι ακριβείς ερωτήσεις των κωδικών που αναφέρονται σε αυτή τη στήλη, φαίνονται στον Πίνακα 3: Παράμετροι επαγγέλματος και εμπειρίας, παράγραφος 6.1.3

¹⁵ Οι ακριβείς ερωτήσεις των κωδικών που αναφέρονται σε αυτή τη στήλη, φαίνονται στον Πίνακα 4 : Αναζήτηση Παραγόντων , παράγραφος 6.1.436.16.1.4

Pearson Chi-Square	5.152 ^a	1	.023		
Continuity Correction ^b	4.333	1	.037		
Likelihood Ratio	5.161	1	.023		
Fisher's Exact Test				.026	.019
Linear-by-Linear Association	5.109	1	.024		
N of Valid Cases	119				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 20.97.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	-.208	.023
	Cramer's V	.208	.023
N of Valid Cases		119	

Πίνακας 10: F1 * T2MSQ2

Συμμετείχατε ποτέ σε Ομάδα Πυρασφάλειας; * Φύλο συμμετέχοντα

			Φύλο συμμετέχοντα:		
			Γυναίκα	Ανδρας	Total
[Συμμετείχατε ποτέ σε Ομάδα Πυρασφάλειας;] Παρακαλώ σημειώστε τι ισχύει από τα πιο κάτω:	NAI	Count	17	49	66
		Expected Count	26.6	39.4	66.0
	OXI	Count	31	22	53
		Expected Count	21.4	31.6	53.0
Total		Count	48	71	119
		Expected Count	48.0	71.0	119.0

	Value	df	Asymptotic	Exact Sig.	Exact Sig. (1-
			Significance (2-sided)	(2-sided)	sided)
Pearson Chi-Square	13.087 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	11.762	1	.001		
Likelihood Ratio	13.251	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	12.977	1	.000		
N of Valid Cases	119				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 21.38.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
--	--	-------	--------------------------

Nominal by Nominal	Phi	-.332	.000
	Cramer's V	.332	.000
N of Valid Cases		119	

Παρατηρείται μέτρια αρνητική συσχέτιση και στους δυο πίνακες. Στην περίπτωση της Ομάδας Πυρασφάλειας, η συσχέτιση είναι πιο έντονη. Το αρνητικό πρόσημο, αντιπροσωπεύει την αντίστροφη σχέση μεταξύ των μεταβλητών. Αν παρατηρήσουμε τους πίνακες, θα δούμε ότι η αναμενόμενη συχνότητα (expected count) των γυναικών που είπαν ΟΧΙ είναι μικρότερη από την παρατηρούμενη συχνότητα (count), ενώ η αναμενόμενη συχνότητα των γυναικών που είπαν ΝΑΙ είναι μεγαλύτερη από την αντίστοιχη παρατηρούμενη. Το ακριβώς αντίστροφο ισχύει για τους άντρες, δηλαδή η αναμενόμενη συχνότητα των αντρών που είπαν ΟΧΙ είναι μεγαλύτερη από την παρατηρούμενη συχνότητα, ενώ η αναμενόμενη συχνότητα των αντρών που είπαν ΝΑΙ είναι μικρότερη από την αντίστοιχη παρατηρούμενη.

Από τον «Πίνακας 8: Συσχέτιση μεταβλητών Εμπλοκής και Δημογραφικών» και τους «Πίνακας 9 : F1 * T2MSQ1» / «Πίνακας 10: F1 * T2MSQ2» παρατηρούμε τα εξής:

Συμπέρασμα 5	
1	Παρατηρείται αρνητική μέτρια συσχέτιση του φύλου με την εμπλοκή (συμμετοχή) σε ομάδες οργάνωσης της Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία.
2	Παρατηρείται συσχέτιση του μορφωτικού επιπέδου με την εμπλοκή (συμμετοχή) σε ομάδες οργάνωσης της Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία.
3	Παρατηρείται συσχέτιση της οικογενειακής κατάστασης με την εμπλοκή (συμμετοχή) σε ομάδες οργάνωσης της Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία.
4	Παρατηρείται συσχέτιση του γονικού ρόλου με την εμπλοκή (συμμετοχή) σε ομάδες οργάνωσης της Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία.

6.3 Απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων, βάσει των συμπερασμάτων της ανάλυσης.

Σύμφωνα με τα όσα διατυπώθηκαν στην υποενότητα 4.1 «Ορισμός των αντικειμενικών στόχων της έρευνας. (Ανάλυση του ερευνητικού ερωτήματος)», η έρευνά μας αποσκοπεί στην απάντηση δυο διαδοχικών και αλληλένδετων ερωτημάτων:

- Ερώτημα 1: Για ποιο λόγο επιλέγει κάποιος την Ασφάλεια και
- Ερώτημα 2: Ποιοι παράγοντες τον επηρέασαν, για να επιλέγει την Ασφάλεια για αυτό το λόγο.

6.3.1. Ερευνητικό Ερώτημα 1

Για την απάντηση του πρώτου ερωτήματος, θα στραφούμε στα στοιχεία που αναλύθηκαν στο πρώτο μέρος του κεφαλαίου 6, στην υποενότητα 6.1 «Περιγραφική Ανάλυση των Δεδομένων της Έρευνας».

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα, κλήθηκαν να απαντήσουν στην ενότητα Β του ερωτηματολογίου «Αναζήτηση Παραγόντων», έξι (6) ερωτήσεις κλειστού τύπου στις οποίες οι απαντήσεις είχαν κωδικοποιημένη αντιστοιχία, στους τέσσερις βασικούς παράγοντες που ωθούν κάποιον να νοιαστεί για την Ασφάλεια και Υγεία. Οι παράγοντες αυτοί, σύμφωνα με την έρευνα, είναι :

- **Η Εκπαίδευση**
- **Ο Φόβος της τιμωρίας**
- **Η Επιβράβευση και**
- **Η αναζήτηση της σωματικής και ψυχικής Ασφάλειας και Υγείας**

Σύμφωνα με τα στοιχεία που συλλέχθηκαν¹⁶, το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων, ενσωματώνει στη συμπεριφορά και τις επιλογές του, τη μέριμνα της Ασφάλειας και Υγείας, παρακινούμενο από την **Εκπαίδευση** που έχει λάβει. Αναγνωρίζει ως κύριο λόγο

¹⁶ Βλ. Διάγραμμα 12: Άθροισμα ποσοστών των τεσσάρων παραγόντων R / S / F / T

ενεργοποίησης και υιοθέτησης αυτού του τρόπου σκέψης και δράσης, την εκπαίδευση και συνδυάζει κάθε πρόοδο προς την κατεύθυνση της Ασφάλειας με την εκπαιδευτική διαδικασία. Κατανοεί ότι υπάρχει μεγάλο πεδίο γνώσης σε αυτό τον τομέα και αναζητά την ύπαρξη εκπαιδευτικών ευκαιριών ως προϋπόθεση για να εργάζεται σωστά.

Με πολύ μικρή διαφορά, μόλις 1%, ακολουθεί ο παράγοντας **Ασφάλεια**. Η ενστικτώδης δηλαδή ανάγκη του ανθρώπου για προστασία της σωματικής και ψυχικής του ακεραιότητας. Οι συμμετέχοντες στους οποίους επικράτησε αυτή η επιλογή, αντιμετωπίζουν τα θέματα της Α&Υ ως ουσιώδη, επειδή θέλουν πρωταρχικά να προστατέψουν τον εαυτό τους και τους γύρω τους. Φυσικά, και η προηγούμενη ομάδα έχει απώτερο στόχο την προστασία αυτή. Απλά, στην έρευνα αναζητείται το ισχυρότερο κίνητρο παρακίνησης των ατόμων στα θέματα Α&Υ. Στην πρώτη περίπτωση λοιπόν, το άτομο αποζητά εξίσου την ασφάλεια, απλά επικρατούν, ως εντονότερη συνειρμική σύνδεση, τα ερεθίσματα που έχει λάβει από την εκπαίδευσή του σε θέματα Α&Υ.

Αρκετά υψηλό ποσοστό, συγκέντρωσε και ο παράγοντας **Ανταμιοιβή**. Σε αυτές τις περιπτώσεις, το άτομο αντιμετωπίζει τα θέματα Α&Υ, περισσότερο σαν ένα πεδίο επαγγελματικής επίδοσης. Σαν ένα προσόν που πρέπει να αναγνωρίζεται και να ανταμείβεται. Σε αυτή την περίπτωση, είναι λιγότερο ισχυρή η συνειδητοποίηση της ουσίας του θέματος.

Τέλος, ο **Φόβος** της τιμωρίας, εντοπίστηκε σε αρκετά χαμηλό ποσοστό, αλλά όχι αμελητέο. Η αντίληψη σε αυτή την περίπτωση, δεν εδραιώνει αυτό που λέμε κουλτούρα ασφάλειας, καθώς δεν αποδεικνύει καθόλου συνειδητοποίηση της ουσίας του θέματος και προάγει περισσότερο την αρνητική αντιμετώπιση των θεμάτων ασφάλειας. Το άτομο δείχνει ότι ασχολείται με το πεδίο Ασφάλεια και Υγεία, μόνο αν φοβάται ότι θα έχει νομικές, επαγγελματικές και κοινωνικές επιπτώσεις. Δυστυχώς όμως, δεν προβληματίζεται για τις φυσικές επιπτώσεις αυτής της αδιαφορίας, που είναι οι συνέπειες μη πρόληψης και αντιμετώπισης των κινδύνων. Αξίζει βέβαια να παρατηρήσουμε ότι τα υψηλότερα ποσοστά αυτού του παράγοντα, σημειώθηκαν στις ερωτήσεις που δεν αφορούσαν τον τρόπο δράσης του ίδιου του συμμετέχοντα, αλλά το τι πιστεύει ότι θα έπρατταν άλλοι άνθρωποι, στα περιστατικά που αναφέρονται. Είναι συγκεκριμένα οι ερωτήσεις F3 (17,65%) «Ένα χρόνο

μετά από το διορισμό Υπεύθυνου που ασχολείται με τη διαχείριση της ΑΥΕ (ΥΔΥΑΕ), στην εταιρεία μας μειώθηκαν τα εργατικά ατυχήματα. Γιατί πιστεύετε ότι έγινε αυτό;» και F6 (20,17%) «Ποιος από τους παρακάτω λόγους, θεωρείτε ότι πείθει έναν εργαζόμενο να λαμβάνει μέτρα ασφάλειας κατά την εκτέλεση της εργασίας του;». Συνεπώς, τα ποσοστά που συγκέντρωσε ο παράγοντας Φόβος, μπορεί να οφείλονται σε μια απαισιόδοξη αντίληψη που επικρατεί γενικά, για το βαθμό ενημερότητας των συνανθρώπων μας σε θέματα Α&Υ.

6.3.2. Ερευνητικό Ερώτημα 2

Στην υποενότητα 6.2 «Αιτιολογική Ανάλυση των Δεδομένων της έρευνας», κατά τη διαδικασία ελέγχου συσχετίσεων των διαφόρων μεταβλητών, εξήχθησαν ενδιαφέροντα συμπεράσματα, σχετικά με την πιθανότητα συσχέτισης κάποιων εξ αυτών.

Στο «Συμπέρασμα 1» της υποπαραγράφου 6.2.1, εντοπίστηκε πιθανή συσχέτιση μεταξύ της κουλτούρας ασφάλειας και του γονικού ρόλου. Μια τέτοια συσχέτιση, απαντά στο δεύτερο ερευνητικό μας ερώτημα. Μπορεί δηλαδή, κάποιος να εκφράζει μέσω των πράξεων και των απόψεών του, κουλτούρα Ασφάλειας και Υγείας και ως βασικό κίνητρο να αναφέρει την Ασφάλεια αυτού και των γύρω του. Όμως, είναι ενδιαφέρον ότι ενδέχεται ο γονικός του ρόλος να ξυπνά κατά βάθος την ανησυχία και το ενδιαφέρον του. Η αίσθηση της ευθύνης για τα εξαρτώμενα από αυτόν άτομα.

Μια τέτοια συσχέτιση βέβαια, δε θα μπορούσε εύκολα να αξιοποιηθεί για την προώθηση των θεμάτων Ασφάλειας και Υγείας. Δε μπορείς να κάνεις κάποιον γονιό, για να αναπτύξει κουλτούρα Α&Υ. Μπορείς όμως να απευθυνθείς στα συναισθήματα ευθύνης που γεννά ο γονικός ρόλος, για να ευαισθητοποιήσεις το συγκεκριμένο κοινό.

Στο «Συμπέρασμα 2» της υποπαραγράφου 6.2.2, καταλήγουμε σε 3 πολύ σημαντικές πληροφορίες.

1. Ο **εργοδοτικός ρόλος** δε σημειώνει συσχέτιση με την κουλτούρα Α&Υ. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι, οι διαφορετικές ευθύνες απέναντι στο νόμο σε θέματα Α&Υ, που χαρακτηρίζουν Εργοδότες και Εργοδοτούμενους, δεν επηρεάζουν την ανάπτυξη ή μη κουλτούρας ασφάλειας. Με απλά λόγια, ακόμα κι αν οι εργοδότες βρίσκονται αντιμέτωποι με τις συνέπειες του Νόμου σε περιπτώσεις μη συμμόρφωσης σε

θέματα ΑΥΕ^{ix}, δεν αναπτύσσουν περισσότερο ή λιγότερο το ενδιαφέρον τους σε αυτά τα θέματα.

2. Η **εμπλοκή** (συμμετοχή) σε ομάδες οργάνωσης της Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία, επηρεάζει την ανάπτυξη κουλτούρας ασφάλειας. Θεωρητικά αναμενόμενο, εφόσον το άτομο, μέσα σε αυτές τις Ομάδες, μαθαίνει βιωματικά την ουσία της προστασίας και πρόληψης και αισθάνεται άμεσα τον θετικό αντίκτυπο της προσφοράς του. Ίσως να ήταν χρήσιμο, να μελετηθεί περαιτέρω αυτή η σχέση, προκειμένου να τεκμηριωθεί η θεωρητική υπόθεση ότι αύξηση της εμπλοκής, συνεπάγεται αύξηση της συνειδητοποίησης και κατά συνέπεια ανάπτυξη κουλτούρας ασφάλειας. Ίσως έτσι, να είναι χρήσιμη η εναλλαγή των ατόμων που ανήκουν σε αυτές τις Ομάδες και παράλληλα η εμπλοκή όσο το δυνατό περισσότερων ατόμων.
3. Η **Εκπαίδευση**, επίσης αναμενόμενο θεωρητικά, επηρεάζει την ανάπτυξη κουλτούρας ασφάλειας. Αυτό, είναι πολύ ουσιαστικό, κυρίως για την προώθηση και επιβολή των νομοθεσιών Α&Υ. Ίσως να ήταν πολύ αποτελεσματικό, παράλληλα με την υιοθέτηση νέων μέτρων Α&Υ, να προνοείται και σχετική υποχρεωτική εκπαίδευση στους αρμόδιους να τα εφαρμόσουν.

Στο «Συμπέρασμα 3» της υποπαραγράφου 6.2.3, καταλήγουμε σε 2 πληροφορίες.

1. Η κατηγορία του επαγγέλματος, ο βαθμός επικινδυνότητας και η εμπειρία, δεν επηρεάζουν την ανάπτυξη της κουλτούρας ασφάλειας. Βέβαια, υπενθυμίζεται, ότι ο δειγματικός χώρος της έρευνας δεν περιελάμβανε περιπτώσεις υψηλής επικινδυνότητας, λόγω του περιορισμού του γεωγραφικού χώρου και του μεγέθους της εταιρείας. Ενδεχόμενα, με αλλαγή του δειγματικού χώρου, να λαμβάνονταν πολύ διαφορετικά αποτελέσματα για αυτή τη συσχέτιση.
2. Σημειώθηκε πιθανή συσχέτιση της κουλτούρας Α&Υ με τα **προσωπικά βιώματα** πυρκαγιάς και ατυχήματος. Αυτό το συμπέρασμα, ερμηνεύεται βάση της ανθρώπινης φύσης. Ποτέ δεν ανησυχούμε ότι μπορεί να συμβεί κάτι κακό σε εμάς, μέχρι να συμβεί.

Στο «Συμπέρασμα 4» της υποπαραγράφου 6.2.4, παρατηρείται συσχέτιση μεταξύ 2 παραγόντων που είδαμε προηγούμενα να συνδέονται ο καθένας, με την κουλτούρα Α&Υ. Είναι λογικό, όταν συμβαίνει κάτι κακό σε κάποιο άτομο, να επιδιώκει έπειτα πιο συνειδητοποιημένα την προστασία του από αυτό. Η εμπλοκή σε Ομάδες Α&Υ, παρέχουν πληροφόρηση και ασφάλεια στους συμμετέχοντες, καθώς μέσω αυτών εκπαιδεύονται τα άτομα, στα κατά περίπτωση ενδεικνυόμενα μέτρα προστασίας και πρόληψης. Υπάρχει βέβαια και το ενδεχόμενο αρνητικής συσχέτισης, όταν τα βιώματα δημιούργησαν κάποια φοβία και αρνητικά συναισθήματα στο άτομο που τα βίωσε.

Τέλος, λόγω των προηγούμενων συμπερασμάτων, κρίθηκε σκόπιμο να διερευνηθεί περαιτέρω πιθανή συσχέτιση της εμπλοκής με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά. Στο «Συμπέρασμα 5» της υποπαραγράφου 6.2.5, εντοπίστηκε πιθανή συσχέτιση μεταξύ της εμπλοκής με το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο, την οικογενειακή κατάσταση και το γονικό ρόλο. Τα δύο τελευταία, ερμηνεύονται βάση της πρώτης αναφοράς και των σχολίων για το «Συμπέρασμα 1». Κατ' αντιστοιχία με το γονικό ρόλο, λειτουργεί και η οικογενειακή κατάσταση του συμμετέχοντα.

Το μορφωτικό επίπεδο, μπορεί να ερμηνευτεί, αν αναλογιστούμε ότι η κουλτούρα Ασφάλειας συσχετίζεται όπως είδαμε με την Εκπαίδευση και αυτή εν συνεχεία με την Εμπλοκή. Παράλληλα, τα άτομα με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο, έχουν θεωρητικά ευκολότερη πρόσβαση σε θέσεις ευθύνης, αλλά και δυνατότητες εκπαίδευσης. Κατά συνέπεια, είναι λογικό να εντοπιστεί αυτή η συσχέτιση.

Αναφορικά με το φύλο και την εμπλοκή, παρατηρήθηκε μέτρια αρνητική συσχέτιση και στην ερώτηση για την Ομάδα Πυρασφάλειας, αλλά και στην ερώτηση για την Επιτροπή Ασφάλειας. Στην περίπτωση της Ομάδας Πυρασφάλειας, η συσχέτιση ήταν πιο έντονη. Η παρατήρηση αυτή, ιδιαίτερα για την Ομάδα Πυρασφάλειας, μπορεί να οφείλεται σε κοινωνικές αντιλήψεις σχετικά με το ρόλο των δυο φύλων, σε συνδυασμό με την πεποίθηση ότι η συμμετοχή σε αυτές τις ομάδες, συνεπάγεται δραστηριότητες που απαιτούν μυϊκή δύναμη ή άλλα φυσικά χαρακτηριστικά που αποδίδονται στους άνδρες.

Κεφάλαιο 7

Επίλογος

Σύμφωνα με τον αρχικό στόχο της παρούσας έρευνας, η συλλογή, ανάλυση και αξιολόγηση δεδομένων, έγινε με απώτερο σκοπό τον εντοπισμό παραγόντων που επηρεάζουν την ανάπτυξη κουλτούρας Ασφάλειας και Υγείας, στο χώρο εργασίας.

Στο επίπεδο της συνειδητής αντίληψης, οι παράγοντες που κυριάρχησαν, ήταν η ανάγκη της Ασφάλειας και η Εκπαίδευση σε θέματα Ασφάλειας και Υγείας, ενώ επιπλέον παράγοντες εντοπίστηκαν βάσει των παραμέτρων της ζωής και του επαγγέλματος των συμμετεχόντων (δημογραφικά στοιχεία, εμπειρία, εκπαίδευση, βιώματα κλπ).

Οι επιπλέον αυτοί παράγοντες, είναι κυρίως η Εμπλοκή σε ομάδες οργάνωσης και διαχείρισης των θεμάτων ΑΥΕ, τα προσωπικά Βιώματα από έκτακτα περιστατικά και Δημογραφικά χαρακτηριστικά που αφορούν το φύλο, το γονικό ρόλο και το μορφωτικό επίπεδο.

Για την κατάλληλη αξιοποίηση των συμπερασμάτων της έρευνας, προτείνεται η περαιτέρω στοχευμένη διερεύνηση, του κάθε παράγοντα ξεχωριστά, υπό το πρίσμα ελέγχου των παραμέτρων που καθορίζουν την αποτελεσματικότητα του. Για παράδειγμα, στο πεδίο της Εκπαίδευσης σε θέματα ΑΥΕ, προτείνεται να διερευνηθούν οι παράμετροι βελτιστοποίησης των αποτελεσμάτων της εκπαιδευτικής θεματολογίας και μεθόδου. Στο πεδίο της ανάγκης για Ασφάλεια, θα ήταν καλό να προσδιοριστεί η υποκειμενικότητα που συνοδεύει τη λέξη Ασφάλεια για τον καθένα και καθορίζει τα επίπεδα προσδοκιών του.

Στις κοινωνικές επιστήμες, είναι πολύ δύσκολο να προσδιοριστούν συμπεριφορικές παράμετροι και να αξιολογηθεί ο βαθμός επίδρασής τους, στο χαρακτήρα και τις επιλογές των ατόμων, καθώς είναι πάρα πολλοί και δυσδιάκριτοι. Έτσι και στην περίπτωση που μελετά η παρούσα έρευνα, δόθηκαν απλά κατευθύνσεις για τις κύριες παραμέτρους, που σε επόμενο στάδιο έρευνας και ανάλυσης ενδέχεται να καταδείξουν επιπλέον παραμέτρους.

Είναι σημαντικό όμως να τονισθεί ότι το όφελος από τη βελτίωση της κουλτούρας Ασφάλειας και Υγείας, δεν περιορίζεται στον εργασιακό χώρο. Πιο συνειδητοποιημένοι εργαζόμενοι, συνεπάγεται πιο ευαισθητοποιημένοι πολίτες. Η οποιαδήποτε κουλτούρα υφίσταται στο χώρο εργασίας, επηρεάζει τον τρόπο σκέψης και δράσης των ατόμων στο σύνολο της ζωής τους και κατ' επέκταση στην κοινωνία.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α - ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ



Τμήμα Α: Εκπαίδευση - Εμπλοκή - Ευθύνη

Σε αυτή την ενότητα διερευνάται το επίπεδο εκπαίδευσης, εμπλοκής και ευθύνης του συμμετέχοντα σε θέματα Εργασιακής Ασφάλειας και Υγείας

A1. Είστε εργοδότης στην εταιρεία που εργάζεστε;

Ναι

Όχι

A2. Αν είστε εργοδότης, ως εργοδότης, γνωρίζετε τις νομικές σας ευθύνες, για την Ασφάλεια και Υγεία των ατόμων που εργοδοτείτε;

(Αν δεν είστε εργοδότης μην απαντήσετε καθόλου σε αυτή την ερώτηση)

Ναι Αβέβαιο Όχι

A3. Παρακαλώ σημειώστε τι ισχύει από τα πιο κάτω:

ΝΑΙ ΟΧΙ

Συμμετείχατε ποτέ σε Επιτροπή Ασφάλειας;

Συμμετείχατε ποτέ σε Ομάδα Πυρασφάλειας;

Λάβατε ποτέ εκπαίδευση σε θέματα Ασφάλειας και Υγείας, σε οποιοδήποτε πρόγραμμα διάρκειας μεγαλύτερης των 8 ωρών;

Κατά την επαγγελματική σας εκπαίδευση, ενημερωθήκατε για θέματα Ασφάλειας και Υγείας στην εργασία;

Κατά την πρόσληψή σας, ενημερωθήκατε από τον εργοδότη σας για θέματα Ασφάλειας και Υγείας;

Τμήμα Β: Αναζήτηση παραγόντων

Στο μέρος αυτό γίνεται αναζήτηση των παραγόντων που ευνοούν την ανάπτυξη κουλτούρας Ασφάλειας και Υγείας.

B1. Πιστεύετε ότι η ενασχόληση των εργαζομένων, με θέματα Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία πρέπει να ανταμείβεται;

Σημειώστε την απάντηση που σας αντιπροσωπεύει περισσότερο.

Ναι, αλλά όχι απαραίτητα με χρήματα (αναγνώριση, επιβράβευση, προαγωγή κλπ).

Όχι, αφού είναι για το καλό μας.

Αν είναι υποχρεωτική, πρέπει να ανταμείβεται.

Ανάλογα με το βαθμό ενασχόλησης.



B2. Θα αναλαμβάνετε τη διαχείριση θεμάτων Ασφάλειας και Υγείας στην εργασία σας;

Σημειώστε την απάντηση που σας αντιπροσωπεύει περισσότερο.

- Ναι, γιατί το θεωρώ σημαντικό.
- Ναι, αν μου παρέχόταν η κατάλληλη εκπαίδευση.
- Ναι, αν ανταμειβόμουν για αυτό.
- Μόνο αν υποχρεωνόμουν, από τον εργοδότη μου.
- Όχι, σε καμία περίπτωση, είναι μεγάλη ευθύνη.

B3. Ένα χρόνο μετά από το διορισμό Υπεύθυνου που ασχολείται με τη διαχείριση της Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία (ΥΔΥΑΕ), στην εταιρεία μας μειώθηκαν τα εργατικά ατυχήματα.

Γιατί πιστεύετε ότι έγινε αυτό;

Σημειώστε αυτό που σας φαίνεται πιο λογικό και πιθανότερο

- Γιατί ενημερωθήκαμε όλοι για τους πιθανούς κινδύνους, που πριν δε γνωρίζαμε.
- Γιατί επιβλήθηκαν κανόνες ασφάλειας, που όλοι οι εργαζόμενοι υποχρεώθηκαν να ακολουθούν. Όσοι δε συμμορφώνονται, τιμωρούνται.
- Γιατί αναγνωρίζεται και επιβραβεύεται πλέον, η σωστή και ασφαλή συμπεριφορά.
- Γιατί καταλάβαμε ότι τα μέτρα που λήφθηκαν από τον Υπεύθυνο είναι για το καλό μας και το περιβάλλον μας έγινε πιο ασφαλές.

B4. Για ποιο λόγο από τους πιο κάτω, θα παρατούσατε σίγουρα τη δουλειά σας;

Σημειώστε τον πιο σημαντικό λόγο

- Αν ο μισθός μου ήταν χαμηλός
- Αν δε μου άρεσε το αντικείμενο της εργασίας μου
- Αν ήταν μια επικίνδυνη δουλειά
- Αν η δουλειά μου δεν είχε προοπτική εξέλιξης

B5. Πιστεύετε ότι γνωρίζετε τους κινδύνους που αντιμετωπίζετε στην εργασία σας;

- Ναι, τους έμαθα, για να εργάζομαι με ασφάλεια.
- Δεν είναι στις αρμοδιότητές μου να ασχολούμαι με τους κινδύνους.
- Δεν ξέρω με σιγουριά. Μάλλον είναι αυτοί που υποθέτω.
- Φυσικά, η γνώση των κινδύνων μετρά ως πλεονέκτημα για τη δουλειά μου.



B6. Ποιος από τους παρακάτω λόγους, θεωρείτε ότι πείθει έναν εργαζόμενο να λαμβάνει μέτρα ασφάλειας κατά την εκτέλεση της εργασίας του;

- Ο φόβος του κινδύνου.
- Η επιβράβευση από τον εργοδότη του.
- Ο φόβος της τιμωρίας από το νόμο ή τον εργοδότη, αν δε λάβει τα μέτρα που προνοούνται
- Η εκπαίδευση που έχει λάβει.

Τμήμα C: Παράμετροι επαγγέλματος και εμπειρίας

Σε αυτή την ενότητα επιδιώκεται ο προσδιορισμός του προφίλ του επαγγέλματος του συμμετέχοντα και της επαγγελματικής του εμπειρίας.

C1. Ποια περιγραφή ταιριάζει περισσότερο στην εργασία σας;

- Χειρωνακτική εργασία με σωματική επιβάρυνση
- Γραφειακή δουλειά με αρκετή χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή
- Συχνή ορθοστασία και κινητική δραστηριότητα
- Καθιστική εργασία με σωματική αδράνεια
- Καμία από τις παραπάνω

C2. Στην εργασία σας χρησιμοποιείτε τη μητρική σας γλώσσα;

- Ναι
- Όχι

C3. Περίπου πόσα χρόνια εμπειρίας έχετε στο αντικείμενο εργασίας σας;

- 0-6μήνες
- 6μήνες-1έτος
- 1έτος-2έτη
- 2έτη-6έτη
- 6έτη-10έτη
- 10έτη+



C4. Πόσο συχνά συμβαίνει κάτι από τα πιο κάτω, στην εργασία σας;

	ΠΟΤΕ	ΣΠΑΝΙΑ	ΚΑΠΟΤΕ	ΣΥΧΝΑ	ΣΥΝΕΧΕΙ Α
Χρησιμοποιώ μηχανήματα και εργαλεία για την εκτέλεση της εργασίας μου.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έχω πιεστικά χρονοδιαγράμματα στην εργασία μου.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Χρησιμοποιώ χημικές ουσίες για την εκτέλεση της εργασίας μου.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Λόγω της εργασίας μου, περνάω πολύ χρόνο της ημέρας μου οδηγώντας (πχ με ταφορείς, διανομείς, επαγγελματίες οδηγοί κλπ).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Η εργασία μου απαιτεί να εργάζομαι σε διαφορετικά μέρη (πχ εγκαταστάσεις πελάτη, εργασία στη φύση κλπ).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Το προσωπικό στη δουλειά μου αλλάζει, λόγω παραιτήσεων ή απολύσεων.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Δε λαμβάνω αρκετές πληροφορίες και οδηγίες από τον προϊστάμενο, για τη δουλειά που πρέπει να εκτελέσω.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C5. Παρακαλώ σημειώστε τι ισχύει από τα πιο κάτω:

	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Βιώσατε ποτέ περιστατικό πυρκαγιάς στην επαγγελματική ή προσωπική σας ζωή;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Συνέβη ποτέ σοβαρό εργατικό ατύχημα σε εσάς ή σε συγγενικό/φιλικό σας πρόσωπο;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Υπήρξατε ποτέ μάρτυρας σοβαρού εργατικού ατυχήματος;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Τμήμα D: Δημογραφικά Στοιχεία Συμμετέχοντα

Στο μέρος αυτό στοχεύεται η δημογραφική σκιαγράφηση του συμμετέχοντα.

D1. Φύλο συμμετέχοντα:

Γυναίκα

Άνδρας

D2. Ηλικιακή βαθμίδα:

18-25

26-35

36-45

46-55

56-65

66+



D3. Μορφωτικό Επίπεδο:

Να επιλεγεί το υψηλότερο επίπεδο που κατέχετε:

- Υποχρεωτική (Δημοτικό)
- Ανώτερη Μέση (Λύκειο)
- Ανώτερη / Ανώτατη (Πτυχίο)
- Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό

D4. Υπηκοότητα:

- Κυπριακή
- Ελληνική
- Τουρκική
- Αγγλική
- Ρωσική
- Άλλη εντός Ευρώπης
- Άλλη εκτός Ευρώπης

D5. Σε ποια από τις παρακάτω κατηγορίες ανήκει το καθαρό μηνιαίο εισόδημα σας;

- έως 500€
- 501€-1.000€
- 1.001€-2.000€
- 2.001€ και άνω

D6. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;

- Ανύπαντρος-η
- Παντρεμένος-η
- Διαζευγμένος-η
- Χήρος-α

D7. Είστε γονέας ή κηδεμόνας;

- Ναι
- Όχι

D8. Αντιμετωπίζετε (ή αντιμετώπισατε στο παρελθόν) κάποιο σοβαρό πρόβλημα υγείας;

- Ναι
- Όχι

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β - ΛΙΣΤΕΣ

Πίνακες

Πίνακας 1: Δημογραφικά Στοιχεία	47
Πίνακας 2: Εκπαίδευση - Εμπλοκή - Ευθύνη	50
Πίνακας 3: Παράμετροι επαγγέλματος και εμπειρίας	54
Πίνακας 4 : Αναζήτηση Παραγόντων	60
Πίνακας 5: Συσχέτιση μεταβλητών Εκπαίδευσης-Εμπλοκής-Ευθύνης	67
Πίνακας 6: Συσχέτιση μεταβλητών Επαγγέλματος και Εμπειρίας	68
Πίνακας 7: Συσχέτιση μεταβλητών Εμπλοκής και Βιωμάτων	69
Πίνακας 8: Συσχέτιση μεταβλητών Εμπλοκής και Δημογραφικών	71
Πίνακας 9 : F1 * T2MSQ1	71
Πίνακας 10: F1 * T2MSQ2.....	72

Διαγράμματα

Διάγραμμα 1: Φύλο Συμμετέχοντα - Ηλικιακή Βαθμίδα.....	48
Διάγραμμα 2: Μορφωτικό Επίπεδο - Υψηκότητα	49
Διάγραμμα 3: Μηνιαίο Εισόδημα, Οικογενειακή Κατάσταση, Πρόβλημα Υγείας, Γονικός Ρόλος.....	49
Διάγραμμα 4: Εργοδοτικός Ρόλος και Νομικές Ευθύνες.....	51
Διάγραμμα 5: Συμμετοχή σε Ομάδες Οργάνωσης ΑΥΕ	52
Διάγραμμα 6: Εκπαίδευση από επαγγελματίες της ΑΥΕ ή από τον εργοδότη.....	53
Διάγραμμα 7: Περιγραφή Εργασίας	55
Διάγραμμα 8: Χρήση μητρικής γλώσσας και Εργασιακή εμπειρία συμμετέχοντα.....	56
Διάγραμμα 9: Παράγοντες επικινδυνότητας – Πρακτικοί.....	58
Διάγραμμα 10: Παράγοντες επικινδυνότητας - Ψυχολογικοί.....	58
Διάγραμμα 11: Βιοματικοί παράγοντες.....	59
Διάγραμμα 12: Άθροισμα ποσοστών των τεσσάρων παραγόντων R / S / F / T.....	61
Διάγραμμα 13 : Θα αναλαμβάνατε τη διαχείριση θεμάτων Α&Υ στην εργασία σας.....	62
Διάγραμμα 14 : Για ποιο λόγο, θα παρατούσατε σίγουρα τη δουλειά σας	62

Συμπεράσματα

Συμπέρασμα 1.....	66
Συμπέρασμα 2.....	68
Συμπέρασμα 3.....	69
Συμπέρασμα 4.....	70
Συμπέρασμα 5.....	73

Βιβλιογραφία

AGENCY, I. A. E., n.d. *SAFETY SERIES No.75-INSAG-4*. [Ηλεκτρονικό]

Available at: http://www-pub.iaea.org/mtcd/publications/pdf/pub882_web.pdf

Anon., n.d. *UNESCO Universal Declaration on Cultural Diversity*. [Ηλεκτρονικό]

Available at: [http://portal.unesco.org/en/ev.php-](http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=13179&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html)

[URL_ID=13179&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html](http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=13179&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html)

Anon., n.d. *Βικιπαίδεια*. [Ηλεκτρονικό]

Available at:

<https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%9A%CE%BF%CF%85%CE%BB%CF%84%CE%BF%CF%8D%CF%81%CE%B1>

B. Petridis, G. L. V. R., 2013. *Investigation of the culture of safety in the medical and surgical wards of a general hospital*. [Ηλεκτρονικό]

Available at: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=e611e420-e00e-4c45-b486-b90c921cd14b%40sessionmgr105&vid=1&hid=120>

Cheryla Haslam, J. O. A. K. R. T. R. H., 2016. *Proactive occupational safety and health management: Promoting good health and good business..* [Ηλεκτρονικό]

Available at: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925753515001526>

Kim Yangho, P. J. P. M., 2016. *Review Article: Creating a Culture of Prevention in Occupational Safety and Health Practice..* [Ηλεκτρονικό]

Available at: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791116000093>

Sara Leitão, B. A., 2016. *Psychosocial, Health Promotion and Safety Culture management – Are Health and Safety Practitioners involved?..* [Ηλεκτρονικό]

Available at: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925753516301370>

Shiney Chib, M. K., 2014. *Safety Culture: The Buzzword to Ensure Occupational Safety and Health*. [Ηλεκτρονικό]

Available at: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S221256711400183X>

A. ΕΜΒΑΛΩΤΗΣ, Α. Κ. Γ. Σ., 2006. ΚΕΦ.6 "ΤΟ ΚΡΙΤΗΡΙΟ Χ2". Στο: *ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ*. ΙΩΑΝΝΙΝΑ: s.n.

A.M., T. K. T., 2007. *Οργάνωση και Διοίκηση: το Management της Νέας Εποχής*. 4η επιμ. s.l.:Rosili.

Εργασία, Ε. Ο. γ. τ. Υ. κ. Α. σ., n.d. [Ηλεκτρονικό]

Available at: <https://osha.europa.eu/el/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>

Θεοδωράτος, 2004. *Οι Όψεις της Οργάνωσης: Εισαγωγή στη Θεωρία Οργανώσεων*. σ.λ.:Καστανιώτη.

Θεοδωράτου, 2004. *Διοίκηση και Οργανωτική Συμπεριφορά*. Αθήνα: Αθ.Σταμούλης.

Κάλφα, Σ., 2014. [Ηλεκτρονικό]

Available at: <http://www.epixeiro.gr/article/2591>

Κύπρου, Α. Π., n.d. *Ouc Lime Surveys*. [Ηλεκτρονικό]

Available at: <http://surveys.ouc.ac.cy>

Μπουραντάς, 2002. *Μάνατζμεντ*. σ.λ.:Γ. Μπένου.

Υπουργείο Εργασίας, Π. κ. Κ. Α., n.d. *Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας*. [Ηλεκτρονικό]

Available at: http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dliup.nsf/index_gr/index_gr?opendocument

Κατάλογος Ακρωνύμων

ⁱ ΥΔΥΑΕ = Υπεύθυνοι Διαχείρισης Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία

ⁱⁱ ΑΥΕ= Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία

ⁱⁱⁱ ΕΑΥ=Επαγγελματική Ασφάλεια και Υγεία

^{iv} ΔΑΠ= Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων - ΕFA= Exploratory Factor Analysis

^v INSAG= International Nuclear Safety Group

^{vi} ΕΞΥΠΠ= Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης

^{vii} ΒΚΕ= Βασική Κατηγορία Ερωτήσεων (αναφέρεται στην κατηγορία «Αναζήτηση Παραγόντων»)

^{viii} Όπου αναφέρεται ο όρος SPSS αφορά στο εγκεκριμένο λογισμικό SPSS Inc© [www.spss.com]