

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών

Διοίκηση, Τεχνολογία και Ποιότητα

Μεταπτυχιακή Διατριβή



Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στο εργασιακό στρες και στην ποιότητα ζωής (εργασιακής και προσωπικής/οικογενειακής) των εργαζομένων

Ασημάκης Θεόδωρος

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια

Νίκη Γλαβέλη

Μάιος 2020

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου
Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών
Διοίκηση Τεχνολογία και Ποιότητα

Μεταπτυχιακή Διατριβή

**Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στο εργασιακό στρες και
στην ποιότητα ζωής (εργασιακής και
προσωπικής/οικογενειακής) των εργαζομένων**

Ασημάκης Θεόδωρος

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια
Νίκη Γλαβέλη

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή υποβλήθηκε προς μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων για απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στη Διοίκηση, Τεχνολογία και Ποιότητα από τη Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου

Μάιος 2020

Περίληψη

Η οικονομική κρίση που χτύπησε το 2008 όλο τον κόσμο, και σε μεγάλο βαθμό την Ελλάδα, οδήγησε –όπως δείχνουν τα πορίσματα σχετικών ερευνών- σε αύξηση του εργασιακού στρες/άγχους. Ως αποτέλεσμα επηρέασε αρνητικά την ποιότητα ζωής των πολιτών τόσο σε εργασιακό όσο και σε προσωπικό/οικογενειακό επίπεδο. Στόχος της παρούσας έρευνας είναι να διερευνηθεί η σχέση μεταξύ εργασιακού στρες και ποιότητας εργασιακής και προσωπικής/οικογενειακής ζωής κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα. Μέσα από την κριτική προσέγγιση της σχετικής βιβλιογραφίας διαμορφώθηκε το θεωρητικό πλαίσιο της έρευνας το οποίο αποτυπώνει την επίδραση τριών κατηγοριών στρεσογόνων παραγόντων (επαγγελματικοί, οργανωσιακοί και διαπροσωπικοί) στην ποιότητα εργασιακής και προσωπικής/οικογενειακής ζωής.

Για τον έλεγχο του θεωρητικού υποδείγματος πραγματοποιήθηκε ποσοτική έρευνα (με τη χρήση ερωτηματολογίου) σε δείγμα ευκολίας. Συγκεντρώθηκαν συνολικά 165 ερωτηματολόγια. Τα δεδομένα αναλύθηκαν αρχικά με τη χρήση εργαλείων της περιγραφικής στατιστικής και ο έλεγχος των υποθέσεων έγινε με την ανάλυση συσχέτισης Pearson. Με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας, διαπιστώνεται ότι οι εργαζόμενοι θεωρούν πως οι εργασιακές συνθήκες έχουν επηρεαστεί αρνητικά από την οικονομική κρίση και οι υπομελέτη στρεσογόνοι παράγοντες έχουν ενταθεί. Πρόσθετα, και οι τρεις κατηγορίες στρεσογόνων παραγόντων που μελετήθηκαν επηρεάζουν αρνητικά κυρίως την ποιότητα εργασιακής ζωής, και σε μικρότερο βαθμό την ποιότητα της οικογενειακής/προσωπικής ζωής. Μεγαλύτερη φαίνεται να είναι η επίδραση των επαγγελματικών στρεσογόνων παραγόντων. Επίσης, η ποιότητα εργασιακής και η ποιότητας οικογενειακής/προσωπικής ζωής σχετίζονται θετικά. Η εργασία ολοκληρώνεται με συζήτηση της συμβολής της παρούσας εργασίας σε θεωρητικό και πρακτικό επίπεδο, ενώ παρουσιάζονται οι περιορισμοί της έρευνας και προτάσεις για μελλοντική έρευνα.

Λέξεις-κλειδιά: Οικονομική κρίση, εργασιακό στρες, στρεσογόνοι παράγοντες, ποιότητα ζωής, ποιότητα εργασιακής ζωής, ποιότητας οικογενειακής/προσωπικής ζωής, Ελλάδα

Abstract

As research evidence suggests, the world economic crisis that had a severe and long term effect on the Greek economy, has also affected negatively the level of work stress and consequently the quality of work and personal/family life. The purpose of this study was to investigate the relationship between occupational stress and quality of work and personal/family life during the financial crisis in Greece. Based on a critical review of the relevant literature, a theoretical framework was proposed which depicts the relationship amongst three work stressor categories (occupational, organizational and interpersonal/social) and the quality of work and personal/family life.

To test the proposed framework and the relevant hypotheses, a quantitative research was conducted. In total, 165 valid questionnaires were gathered. Means and standard deviations were calculated and Pearson correlation analysis was applied. Based on the research findings it could be supported that the working conditions in Greece have deteriorated during the economic crisis years. Moreover, the under-study work stressors have been intensified affecting negatively both spheres of life and mainly the quality of work life. Occupational stressors were found to have the strongest negative correlation with the quality of work life. It is interesting to note that the quality of work life and the quality of family/personal life, are too variables that seem to be inter-correlated. Lastly, implications for theory and practice are put forward, and the research limitations, as well as future research avenues are discussed.

Keywords: Financial crisis, job stress, work stressors, quality of life, quality of family life, quality of work life, Greece

Ευχαριστίες

Για την εκπόνηση της παρούσας διατριβής θα ήθελα να ευχαριστήσω από καρδιάς την επιβλέπουσα καθηγήτρια κ. Νίκη Γλαβέλη για την υποστήριξη και την καθοδήγησή της καθ' όλη τη διάρκεια εκπόνησης της διατριβής αυτής, χωρίς αυτήν θα ήταν αδύνατη η ολοκλήρωση της. Επιπρόσθετα, θα ήθελα να ευχαριστήσω τους γονείς μου, τον αδερφό μου και την κοπέλα μου Εύα για την αμέριστη συμπαράστασή τους σε όλη τη διάρκεια σπουδών μου και που με στηρίζουν σε κάθε βήμα που κάνω.

Πίνακας περιεχομένων

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
ΜΕΡΟΣ Α: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ	4
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΤΡΕΣ/ΑΓΧΟΣ	Error! Bookmark not defined.
1.1 Εισαγωγή	5
1.2 Ορισμός, προσεγγίσεις και μορφές εργασιακού στρες άγχους	5
1.2.1 Ορισμός εργασιακού στρες/άγχους (occupational or job or work stress).....	5
1.2.2 Προσεγγίσεις εργασιακού στρες/άγχους	7
1.2.3 Μορφές εργασιακού στρες/άγχους.....	8
1.3 Εργασιακοί παράγοντες που εντείνουν το εργασιακό άγχος.....	9
1.3.1 Παράγοντες σχετικοί με την εργασία (επαγγελματικοί) (Job factors)	10
1.3.2 Οργανωσιακοί παράγοντες (Organizational factors)	11
1.3.3 Κοινωνικοί/διαπροσωπικοί παράγοντες (Interpersonal relations factors)	11
1.3.4 Περιβαλλοντικοί παράγοντες (περιβάλλον εργασίας/environmental factors)	12
1.4 Συνέπειες εργασιακού άγχους	13
1.4.1 Συνέπειες του θετικού άγχους στο άτομο	14
1.4.2 Συνέπειες αρνητικού άγχους στο άτομο/εργαζόμενο.....	14
1.4.3 Συνέπειες για τον οργανισμό	16
1.5 Συμπεράσματα	17
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ:ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ, ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΤΡΕΣ/ΑΓΧΟΣ ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΗΤΑ (ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ) ΖΩΗΣ	18
2.1 Εισαγωγή	18
2.2 Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα.....	19
2.2.1 Ιστορική αναδρομή	19
2.2.2 Τα αποτελέσματα της κρίσης στον τομέα της ψυχικής υγείας των πολιτών....	20
2.3 Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στους εργαζόμενους	22
2.3.1 Οικονομικές επιπτώσεις – επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις	22
2.3.2 Επιπτώσεις στην ποιότητα εργασιακής και προσωπικής/οικογενειακής ζωής	24
2.3.2.1 Επιπτώσεις στην ποιότητα εργασιακής ζωής.....	25
2.3.2.2 Επιπτώσεις στην ποιότητα προσωπικής/οικογενειακής ζωής	31
2.3.3 Επιπτώσεις στο εργασιακό άγχος.....	32
2.4 Συμπεράσματα	37
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΘΕΩΡΗΤΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΕΡΕΥΝΑΣ	39
3.1 Εισαγωγή	39
3.2 Επισκόπηση ερευνών που μελετούν την επίδραση των παραγόντων στην εργασία	

που συνδέονται με το εργασιακό άγχος στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων: έμφαση στην περίοδο της οικονομικής κρίσης.....	39
3.3 Διαμόρφωση θεωρητικού πλαισίου για τη μελέτη της επίδρασης των παραγόντων στην εργασία που συνδέονται με το εργασιακό άγχος στην ποιότητα ζωής.....	46
3.4 Συμπεράσματα	48
ΜΕΡΟΣ Β: ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ, ΕΛΕΓΧΟΣ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΟΥ ΘΕΩΡΗΤΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ	49
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	50
4.1 Εισαγωγή	50
4.2 Στρατηγική έρευνας.....	50
4.3 Διαδικασία συλλογής δεδομένων	51
4.4 Περιγραφή ερευνητικού εργαλείου.....	51
4.5 Μέτρηση των υπό μελέτη μεταβλητών.....	52
4.6 Στατιστική ανάλυση.....	54
4.6.1 Έλεγχος εγκυρότητας και αξιοπιστίας.....	54
4.6.2 Περιγραφική στατιστική ανάλυση	55
4.6.3 Έλεγχος ερευνητικών υποθέσεων.....	55
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ – ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ	56
5.1 Εισαγωγή	56
5.2 Περιγραφή δείγματος	56
5.3. Επίδραση της οικονομικής κρίσης: πορεία επιχείρησης και επιπτώσεις στις εργασιακές συνθήκες και την οικογενειακή ζωή	61
5.4 Περιγραφική στατιστική	65
5.4.1 Στρεσογόνοι παράγοντες	65
5.4.2 Ποιότητα εργασιακής ζωής.....	68
5.4.3 Ποιότητα προσωπικής/οικογενειακής ζωής.....	68
5.5 Έλεγχος εγκυρότητας μεταβλητών έρευνας.....	70
5.6 Έλεγχος υποθέσεων.....	70
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΣΥΜΒΟΛΗ – ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ	73
6.1 Εισαγωγή	73
6.2 Συμπεράσματα	74
6.3 Συμβολή της έρευνας σε θεωρητικό και πρακτικό επίπεδο	76
6.4 Περιορισμοί έρευνας.....	76
6.5 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα.....	77
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ	Error! Bookmark not defined.
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α	86

Εισαγωγή

Το εργασιακό στρες έχει αποδοθεί με πολλούς διαφορετικούς τρόπους κατά τη διάρκεια των χρόνων έρευνας. Σε αυτό που καταλήγουν οι επιστήμονες σήμερα είναι ότι προκύπτει από την αλληλεπίδραση μεταξύ των συνθηκών και του ατόμου και σχετίζεται με την πίεση που δέχεται το άτομο από το εργασιακό του περιβάλλον. Αυτό βιώνεται από το άτομο όταν οι απαιτήσεις από την εργασία είναι υψηλότερες από αυτές που το άτομο νιώθει ότι μπορεί να διαχειριστεί (Varca, 1999). Το εργασιακό στρες σχετίζεται με πολλούς διαφορετικούς κλάδους της επιστήμης όπως για παράδειγμα ιατρική, η συμβουλευτική ψυχολογία, ακόμα και η διοίκηση επιχειρήσεων προκειμένου να αποσαφηνιστεί η επίδραση του στρες στην αποδοτικότητα και την ευζωία των εργαζομένων.

Το εργασιακό στρες συνδέεται είτε με θετικές είτε με αρνητικές αντιδράσεις στο άτομο και στην εργασία. Ως θετικό στρες περιγράφεται το στρες το οποίο λειτουργεί ως κίνητρο για ανάπτυξη του εργαζόμενου, ενώ το αρνητικό είναι αυτό που βιώνεται από τον εργαζόμενο με δυσάρεστο τρόπο και υπάρχει μεγάλη πιθανότητα να επηρεάσει ακόμα και την υγεία του (Kung & Chan, 2014). Οι παράγοντες που συνδέονται με το εργασιακό στρες και ονομάζονται στρεσογόνοι παράγοντες αναφέρονται σε μία κατηγορία ψυχολογικών και κοινωνικών γεγονότων και καταστάσεων που έχουν ως αποτέλεσμα την πρόκληση έντασης και αλλαγής στη φυσική και πνευματική κατάσταση του ατόμου. Αυτοί οι στρεσογόνοι παράγοντες διαχωρίζονται σε επαγγελματικούς, που σχετίζονται με τη φύση της εργασίας, οργανωσιακούς, που σχετίζονται με πρακτικές που ακολουθούνται από τον οργανισμό στον οποίο εργάζεται το άτομο, περιβαλλοντικούς που σχετίζονται με τις συνθήκες εργασίας και

κοινωνικούς που σχετίζονται με το κοινωνικό περιβάλλον του ατόμου καθώς και άλλοι διαπροσωπικοί παράγοντες. Όλοι οι παράγοντες αυτοί συνεισφέρουν σε μικρό ή μεγάλο βαθμό στην εργασιακή ικανοποίηση, στην οργανωσιακή δέσμευση και τελικά την ποιότητα ζωής του ατόμου τόσο στην εργασία αλλά και στην οικογενειακή/προσωπική ζωή (Mosagherad et al., 2011).

Τα αποτελέσματα του εργασιακού στρες που εκδηλώνεται με αρνητική μορφή μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε συμπεριφορικά ψυχολογικά και φυσικά. Συμπεριφορικά μπορεί να σχετίζεται με υιοθέτηση επιβλαβών συνηθειών όπως το κάπνισμα και το αλκοόλ ή η εκδήλωση βίαιης συμπεριφοράς. Οι ψυχολογικές συνέπειες μπορούν να προκαλέσουν εξάντληση του εργαζόμενου και ανάπτυξη προβλημάτων ψυχοπαθολογίας όπως αγχώδεις διαταραχές και κατάθλιψη. Τέλος, οι φυσικές επιπτώσεις μπορεί να είναι προβλήματα υγείας όπως καρδιαγγειακά νοσήματα. Επιβλαβείς είναι οι συνέπειες και για τον οργανισμό στο σύνολο του, καθώς η αποδοτικότητα των εργαζομένων μειώνεται σε καταστάσεις έντονου στρες και υπάρχει μεγαλύτερη τάση των εργαζομένων να εγκαταλείπουν τις θέσεις εργασίας τους.

Η παρούσα εργασία σχετίζει την εκδήλωση εργασιακού στρες με την οικονομική κρίση που έπληξε τον κόσμο το 2008, με πολλαπλές επιπτώσεις σε όλα τα επίπεδα της ανθρώπινης ζωής, πόσο μάλλον και του εργασιακού βίου. Η Ελλάδα ήταν μία από τις χώρες οι οποίες αναγκάστηκε να υιοθετήσει αυστηρά μέτρα λιτότητας την περίοδο της κρίσης, με μέτρα που έπληξαν την οικονομία της χώρας, επέδρασαν με κυρίως αρνητικό τρόπο στη λειτουργία πολλών επιχειρήσεων, ενώ η ανεργία εκτινάχθηκε στα ύψη. Φαίνεται ότι έχουν διεξαχθεί πολλαπλές έρευνες που δείχνουν την επίδραση της οικονομικής κρίσης στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων.

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να αναδείξει αυτή τη σχέση μεταξύ του εργασιακού στρες και της ποιότητας ζωής (εργασιακής και οικογενειακής/προσωπικής) στην περίοδο της οικονομικής κρίσης. Συγκεκριμένα, θα επιδιωχθεί να δοθεί απάντησης στα εξής ερευνητικά ερωτήματα:

1. Πως έχει επηρεάσει η οικονομική κρίση στην Ελλάδα τους παράγοντες στην εργασία που συνδέονται με το εργασιακό άγχος (work stressors);
2. Ποιες οι επιπτώσεις των αλλαγών που έφερε στους εργασιακούς χώρους η οικονομική κρίση στην Ελλάδα στο εργασιακό άγχος;
3. Πως το εργασιακό άγχος έχει επηρεάσει την ποιότητα ζωής (εργασιακής και της προσωπικής/οικογενειακής) των εργαζομένων;

Η εργασία δομείται σε 2 μέρη: Μέρος Α (Βιβλιογραφική επισκόπηση) που αποτελείται από 3 κεφάλαια (κεφ. 1-3) και Μέρος Β (Εμπειρική έρευνα: Έλεγχος του προτεινόμενου θεωρητικού πλαισίου) που αποτελείται επίσης από 3 κεφάλαια (κεφ. 4,5 και 6). Αναλυτικότερα: Στο 1^ο κεφάλαιο του Α μέρους με τίτλο “Το εργασιακό άγχος/στρες” καταγράφονται οι βασικοί ορισμοί του εργασιακού στρες και των στρεσογόνων παραγόντων που σχετίζονται με την εργασία, καθώς και οι επιπτώσεις τους στη ζωή του ατόμου. Στο 2^ο κεφάλαιο με τίτλο “Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στους εργαζόμενους: εργασιακές σχέσεις, εργασιακό στρες/άγχος και ποιότητα (εργασιακής και προσωπικής/οικογενειακής) ζωής” γίνεται ανάλυση των βασικών γεγονότων της κρίσης και η επίπτωση της οικονομικής κρίσης στη ζωή των ατόμων που τη βίωσαν, ενώ γίνεται στην έννοια της οικογενειακής, προσωπικής και της εργασιακής ποιότητας ζωής. Στο 3^ο κεφάλαιο με τίτλο “Διαμόρφωση θεωρητικού πλαισίου έρευνας” παρουσιάζονται προγενέστερες έρευνες που έχουν διεξαχθεί σε σχέση με το θέμα της παρούσας εργασίας και διαμορφώνεται το θεωρητικό πλαίσιο της έρευνας. Στο Β μέρος της εργασίας αναλύεται η μεθοδολογία (κεφάλαιο 4 με τίτλο “Μεθοδολογία έρευνας”) και παρουσιάζονται κριτικά τα αποτελέσματα της έρευνας (κεφ. 5 με τίτλο “Παρουσίαση αποτελεσμάτων-Σχολιασμός”). Τέλος, στο 6^ο κεφάλαιο αποτυπώνονται τα συμπεράσματα της έρευνας, καθώς και η συμβολή της παρούσας εργασίας σε θεωρητικό και πρακτικό επίπεδο. Τέλος, παρουσιάζονται οι περιορισμοί της έρευνας και γίνονται προτάσεις για μελλοντική έρευνα.

ΜΕΡΟΣ Α: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

Κεφάλαιο 1 Το εργασιακό στρες/άγχος

1.1 Εισαγωγή

Στο κεφάλαιο αυτό ορίζεται το εργασιακό άγχος και οι παράμετροί που το διέπουν μέσα από μια βιβλιογραφική ανασκόπηση. Θα παρατεθούν διάφοροι ορισμοί που έχουν δοθεί στο παρελθόν σε σχέση με το τι είναι εργασιακό άγχος και την εξέλιξη του ορισμού μέσα στο χρόνο. Στη συνέχεια, θα οριστούν οι διαφορετικές μορφές του εργασιακού άγχους, και θα διασαφηνιστούν οι μορφές του. Έπειτα, θα παρατεθούν οι παράγοντες που προκαλούν στρες στην εργασία, και τέλος οι συνέπειες του εργασιακού στρες τόσο για το ίδιο το άτομο όσο και για τον οργανισμό.

1.2 Ορισμός, προσεγγίσεις και μορφές εργασιακού στρες/άγχους

Στη παρούσα ενότητα θα αποδοθεί μια συνολική εικόνα για το εργασιακό στρες/άγχος (ορισμοί, προσεγγίσεις και μορφές).

1.2.1 Ορισμός εργασιακού στρες/άγχους (occupational or job or work stress)

Η έννοια του εργασιακού στρες έχει οριστεί με πολλούς διαφορετικούς τρόπους. Αρχικά, γινόταν αντιληπτή σαν πίεση από το περιβάλλον και έπειτα ως πίεση μέσα στο ίδιο το άτομο. Ο γενικά αποδεκτός ορισμός σήμερα είναι αυτός που δίνει έμφαση στην *αλληλεπίδραση μεταξύ των συνθηκών και του ατόμου*. Είναι η ψυχολογική και φυσική κατάσταση που

προκύπτει όταν οι πόροι του υποκειμένου δεν είναι επαρκείς για να καλύψουν τις απαιτήσεις και πιέσεις της κατάστασης. Γι' αυτό, το στρες είναι πιο πιθανό να εμφανιστεί σε κάποιες καταστάσεις, ενώ σε άλλες όχι, αλλά και επίσης εξαρτάται και από το ίδιο το υποκείμενο/άτομο. Ο παράγοντας αυτός θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψιν σοβαρά τόσο από οργανισμούς όσο και από τα ίδια τα άτομα. Καθώς μπορεί να υπονομεύσει τους στόχους τους (Michie, 2002).

Προκειμένου να γίνει αντιληπτή η μεταβολή του όρου του εργασιακού στρες στη διάρκεια των χρόνων έρευνας πάνω στον τομέα παρατίθενται κάποιοι γενικώς αποδεκτοί ορισμοί που δόθηκαν από γνωστούς στο χώρο μελετητές. Το 1966 ο Lazarus αναφέρει ότι το στρες είναι μια κατάσταση ή ένα συναίσθημα που βιώνει κάποιος όταν αντιλαμβάνεται ότι οι απαιτήσεις υπερβαίνουν τους προσωπικούς και κοινωνικούς πόρους που διαθέτει και μπορεί να κινητοποιήσει το άτομο. Εν ολίγοις, είναι ότι νιώθει κάποιος όταν έχει χάσει τον έλεγχο των γεγονότων (Narban et al., 2016).

Ο Weiman (1977) διέτεινε ότι: “Το εργασιακό άγχος είναι το συνολικό αποτέλεσμα των παραγόντων που βιώνει κάποιος σε σχέση με την εργασία και το οποίο επιδρά στην ψυχοκοινωνική και φυσιολογική ομοιόσταση του εργαζομένου. Ο ατομικός παράγοντας ορίζεται ως ένας στρεσογόνος παράγοντας και το στρες αποτελεί την ατομική αντίδραση του εργαζομένου προς τους παράγοντες αυτούς” (Narban et al., 2016:48).

Οι Beehr & Newman (1978) όρισαν το εργασιακό άγχος ως μια κατάσταση που προκύπτει από την αλληλεπίδραση ανθρώπων και των εργασιών τους και χαρακτηρίζεται από μεταβολές μέσα στους ανθρώπους που τους πιέζουν να αποκλίνουν από τη φυσιολογική λειτουργία τους (Narban et al., 2016). Η Varca (1999) συσχετίζει το στρες με το περιβάλλον. Αυτή ήταν που έδωσε τον ορισμό ενός στρεσογόνου περιβάλλοντος σαν το χάσμα μεταξύ των περιβαλλοντικών απαιτήσεων και των προσωπικών πόρων για να καλυφθούν αυτές οι απαιτήσεις (Ongori & Agolla, 2008).

Ο ορισμός του εργασιακού άγχους από τον Health and Safety Executive, την κυβερνητική οργάνωση της Μεγάλης Βρετανίας που είναι υπεύθυνη για τη ρύθμιση του εργασιακού περιβάλλοντος και την επιβολή των αντίστοιχων νομοθεσιών που το διέπει, είναι: «οι ανεπιθύμητες αντιδράσεις που έχουν οι εργαζόμενοι όταν υποβάλλονται σε υπερβολική

πίεση ή σε άλλους τύπους απαιτήσεων στην εργασία τους» (Health & Safety Executive, 2004). Σύμφωνα με την Health & Safety Authority, το εργασιακό στρες είναι το στρες το οποίο προκαλείται ή επιδεινώνεται από την εργασία και αναφέρεται στο όταν ένα άτομο αντιλαμβάνεται το εργασιακό περιβάλλον με τέτοιο τρόπο που οι αντιδράσεις του εμπεριέχουν συναισθήματα ανικανότητας να συνεργαστεί. Αυτό μπορεί να προκαλείται από πραγματικές ή μη πιέσεις/προθεσμίες/απειλές/ άγχη μέσα στο εργασιακό περιβάλλον. Το στρες λαμβάνει χώρα όταν ένα άτομο αντιλαμβάνεται μια ανισορροπία ανάμεσα στις απαιτήσεις που έχουν άλλοι από εκείνο και από την άλλη την ικανότητα ή όχι να συμπορευθεί με αυτές. Συμβαίνει συχνά σε καταστάσεις όπου τα επίπεδα υποστήριξης από το περιβάλλον και η ικανότητα ελέγχουν των καταστάσεων είναι χαμηλά. Το εργασιακό στρες μπορεί να είναι περιστασιακό ή χρόνιο, αν και στις περισσότερες περιπτώσεις υπόκειται στη δεύτερη κατηγορία (Cavanaugh et al, 2000).

Άλλος ορισμός που έχει δοθεί είναι ότι το εργασιακό στρες είναι η ανικανότητα συμβάδισης με τις απαιτήσεις της εργασίας, λόγω φτωχής σύνδεσης ανάμεσα στις ικανότητες του ατόμου και τις απαιτήσεις και συνθήκες στην εργασία του (Holmlund-Rytkonen&Strandvik, 2005).

Το εργασιακό στρες επίσης έχει οριστεί ως η αντίληψη μιας διαφοράς μεταξύ των περιβαλλοντικών απαιτήσεων (στρεσογόνοι παράγοντες) και των ατομικών ικανοτήτων να εκπληρωθούν αυτές οι απαιτήσεις (Torpper, 2007).

Όπως μπορεί να παρατηρηθεί από τους παραπάνω ορισμούς, δίνεται έμφαση στη σχέση ατόμου και περιβάλλοντος και κατά πόσο υπάρχει ή αντιλαμβάνεται το άτομο διαφορά μεταξύ των υποχρεώσεων του στο περιβάλλον και στο τι μπορεί ο ίδιος να κάνει. Η αλληλεπίδραση εξωτερικών και εσωτερικών παραγόντων που επιδρούν στον ψυχισμό του ίδιου του ατόμου φέρνουν ως απάντηση το στρες.

1.2.2 Προσεγγίσεις εργασιακού στρες/άγχους

Υπάρχουν πολλές διαφορετικές προσεγγίσεις όσον αφορά την έννοια του εργασιακού στρες. Αυτές εμπεριέχουν πολλούς διαφορετικούς τύπους μεταβλητών που συντελούν στην εμφάνισή του και χρησιμοποιούνται πολλοί διαφορετικοί ορισμοί γι' αυτούς. Οι ερευνητές Beehr & Franz (1987) κατηγοριοποίησαν τις προσεγγίσεις όσον αφορά στην κατανόηση και

αντιμετώπιση του εργασιακού στρες σε τέσσερις κατηγορίες, δίνοντάς τους ονομασίες ανάλογα με το επάγγελμα που θεωρούσαν ότι ταίριαζε καλύτερα η κάθε προσέγγιση: ιατρική (medical), κλινική/συμβουλευτική ψυχολογία (clinical/counseling psychology), μηχανική ψυχολογία (engineering psychology), οργανωσιακή ψυχολογία (organizational psychology). Η πρώτη προσέγγιση, η ιατρική, είναι αυτή που θα αναζητήσει τους στρεσογόνους παράγοντες σε φυσικά αίτια (φυσιολογικά ή βιοχημικά) στο φυσικό περιβάλλον και θα στοχεύσει άμεσα στη θεραπεία του υποκειμένου. Η δεύτερη προσέγγιση, της κλινικής/ συμβουλευτικής ψυχολογίας, εστιάζει περισσότερο στους ψυχολογικούς παράγοντες του εργασιακού περιβάλλοντος και στις ψυχολογικές αποκρίσεις του ατόμου (πχ κατάθλιψη ή άγχος), όμως και αυτή η προσέγγιση στοχεύει άμεσα στη θεραπεία του υποκειμένου. Στην τρίτη κατηγορία, αυτή της μηχανικής ψυχολογίας, αναζητούνται οι στρεσογόνοι παράγοντες στο φυσικό περιβάλλον εργασίας, εξετάζονται αλλαγές στην απόδοση σαν αποτέλεσμα και προτιμάται εδώ η αλλαγή του οργανωσιακού περιβάλλοντος σαν τρόπος αντιμετώπισης. Στην προσέγγιση της τέταρτης κατηγορίας, της οργανωσιακής ψυχολογίας ερευνώνται οι στρεσογόνοι παράγοντες στο ψυχολογικό περιβάλλον, γίνεται εστίαση στις ψυχολογικές αντιδράσεις του ατόμου και συχνά προτείνονται θεραπείες που εμπεριέχουν και αλλαγή στο οργανωσιακό περιβάλλον του ατόμου.

Κάποιες από τις θεωρίες/προσεγγίσεις του εργασιακού στρες εκτείνονται από τη συμβάδιση ατόμου και περιβάλλοντος, τα χαρακτηριστικά της εργασίας, τις απαιτήσεις και τον έλεγχο της εργασίας, την ανισορροπία μεταξύ προσπάθειας από το άτομο και της ανταμοιβής που λαμβάνει και τη συναλλακτική θεωρία του ψυχολογικού στρες και της αντιμετώπισης αυτού (Akanji, 2013).

1.2.3 Μορφές εργασιακού στρες/άγχους

Η πίεση στον εργασιακό χώρο είναι αναπόφευκτη λόγω των απαιτήσεων του εκάστοτε περιβάλλοντος και μπορεί να είναι αποδεκτή από ένα άτομο, πολλές φορές λειτουργεί και σαν κίνητρο επαγρύπνησης, αναπτύσσει την ικανότητα των υπαλλήλων να μαθαίνουν, ανάλογα με τους διαθέσιμους πόρους αλλά και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του κάθε υποκειμένου. Από την άλλη, όταν αυτή η πίεση γίνεται υπερβολική και ξεφεύγει από τα όρια της διαχείρισης οδηγεί σε κατάσταση στρες. Το στρες μπορεί να καταστρέψει την υγεία ενός εργαζόμενου και να επηρεάσει αρνητικά την απόδοσή του στην εργασία (W.H.O., 2007).

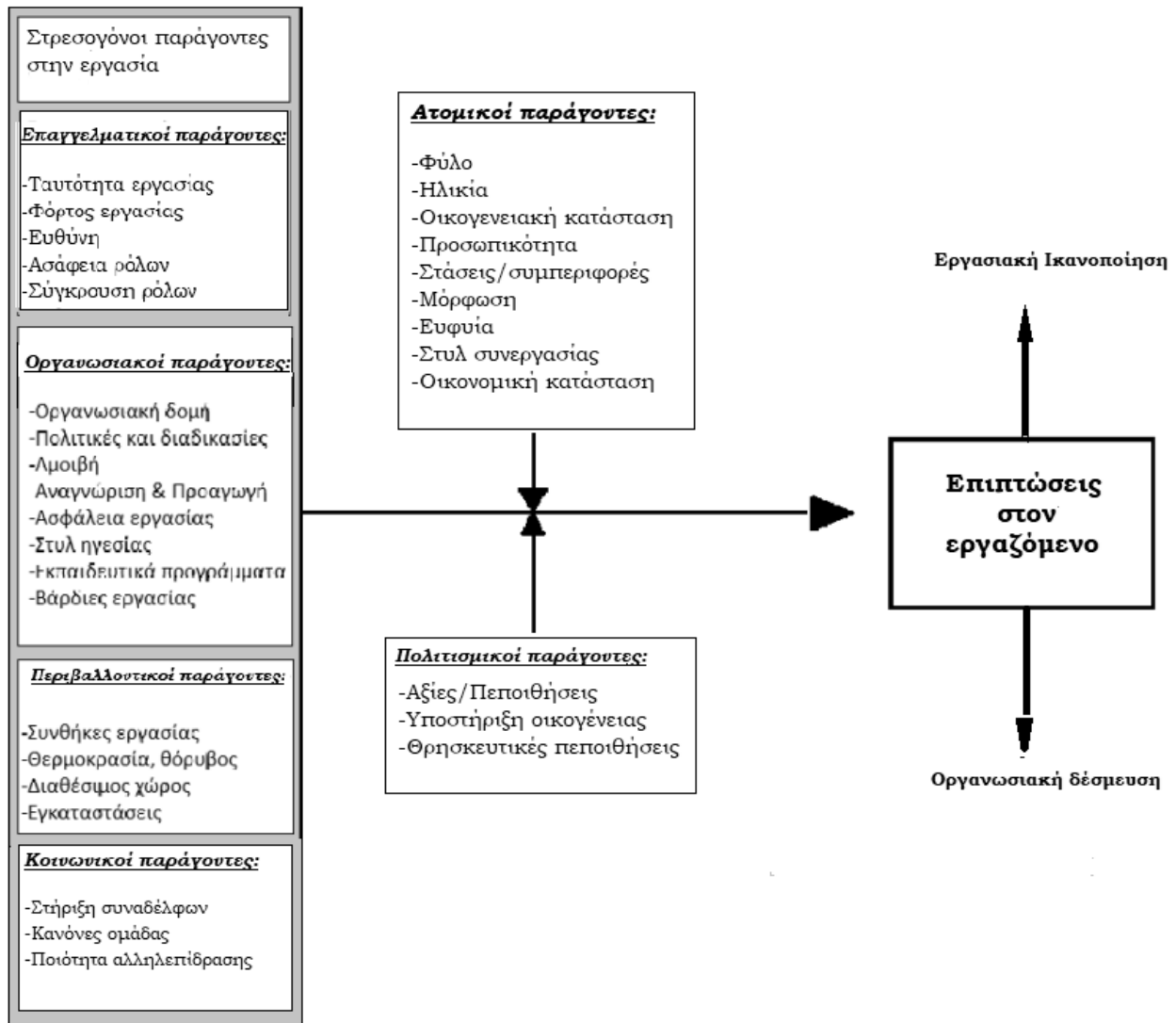
Σύμφωνα με τους Kung & Chan (2014) το εργασιακό στρες μπορεί να είναι είτε *θετικό* είτε *αρνητικό*. Στο θετικό στρες εννοείται η απόκριση που έχει το άτομο που προσαρμόζεται στις στρεσογόνες συνθήκες και οι συνέπειες της απόκρισης αυτής δεν επηρεάζει το σύνολο της υγείας του υποκειμένου, ενώ η διάρκεια συμπίπτει με τη διάρκεια του ερεθίσματος, πχ το άγχος λόγω του ότι το άτομο εργάζεται σε νέα εργασία για πρώτη φορά είναι άγχος που βοηθά στην προσαρμογή του ατόμου στο νέο περιβάλλον καθώς θα συμβάλλει στην επαγρύπνηση του σε νέα ερεθίσματα (νέες αρμοδιότητες, προϊστάμενοι, συνάδελφοι, διαδικασίες κλπ). Από την άλλη, το εργασιακό στρες γίνεται αρνητικό όταν πλέον δε βοηθά στην προσαρμογή του ατόμου και είναι χρόνιο, ενώ επηρεάζει την υγεία του ατόμου.

1.3 Εργασιακοί παράγοντες που εντείνουν το εργασιακό άγχος

Οι στρεσογόνοι παράγοντες (stressors) αναφέρονται σε μια κατηγορία ψυχο-κοινωνικών γεγονότων και καταστάσεων που φαίνεται να ενοχοποιούνται για την πρόκληση έντασης και τελικά αλλαγών στη φυσική και πνευματική ευημερία του ατόμου. Οι στρεσογόνοι παράγοντες μπορεί να αποτελούν διακριτά γεγονότα, όπως ένα τραυματικό γεγονός που συνέβη κατά τη διάρκεια της εργασίας, όμως μπορεί να είναι και κάτι μη διακριτό, κάποια συνεχόμενη συνθήκη, όπως μεγάλος φόρτος εργασίας, διακοπές, ασαφής ρόλος ή αντικρουόμενες απαιτήσεις στην εργασία, χαμηλό επίπεδο ελέγχου, ή αρνητικές διαπροσωπικές σχέσεις (Ganster, 2008). Αυτοί οι παράγοντες είναι κλειδιά στην έρευνα σχετικά με το στρες, καθώς περιγράφουν συγκεκριμένες καταστάσεις που μπορούν να αποτελέσουν απειλή στην ευζωία του ατόμου και δίνονται με αυτόν τον τρόπο οι στόχοι στους οποίους θα πρέπει να γίνει η παρέμβαση για αυτούς που θέλουν να κάνουν το εργασιακό περιβάλλον πιο υγιές. Εν ολίγοις, αποτελούν τις αιτίες της εμφάνισης βραχυπρόθεσμης έντασης και των μακροπρόθεσμων αλλαγών στην ευζωία των εργαζομένων, και η ανακάλυψη αυτών των αιτιών είναι το βασικό βήμα στην έρευνα που σχετίζεται με το εργασιακό στρες (Ganster, 2008).

Οι στρεσογόνοι παράγοντες μπορούν να εμφανιστούν από μια πληθώρα διαφορετικών πηγών μέσα σε οργανισμούς. Μελετώντας τη σχετική βιβλιογραφία μπορούμε να

υποστηρίζουμε ότι οι στρεσογόνοι παράγοντες δύναται να κατηγοριοποιηθούν σε 4 κατηγορίες που αποτυπώνονται στο Σχήμα 1 και αναλύονται στις επόμενες ενότητες (Quick & Quick, 1979; Quick et al., 2000; Quick et al, 1997; Michie, 2002; Cocchiara & Quick, 2004; Αντωνίου & Cooper, 2006; Dijkstra et al, 2009; Hargrove et al, 2011; Mosadeghrad et al., 2011):



Σχήμα 1: Προσδιοριστικοί και διαμεσολαβητικοί παράγοντες (moderators) του εργασιακού άγχους/στρες (Προσαρμογή από: Mosadeghrad et al., 2011 :214)

1.3.1 Παράγοντες σχετικοί με την εργασία (επαγγελματικοί) (Job factors)

Εδώ ανήκουν οι παράγοντες που σχετίζονται με τις προσδοκίες που υπάρχουν από το ρόλο

του ατόμου μέσα σε έναν οργανισμό. Σε γενικές γραμμές, τα επίπεδα στρες αυξάνονται όταν οι προσδοκίες από έναν συγκεκριμένο ρόλο είναι ασαφείς, η και αντικρουόμενοι. Το στρες που δημιουργείται λόγω της σύγκρουσης αυτής μπορεί να είναι είτε γνωστικοί είτε αντικειμενικοί. Δηλαδή, ένα άτομο μπορεί να βιώσει στρες επειδή δεν έχει κατανοήσει το ρόλο του μέσα στον οργανισμό, ενώ κάποιος άλλος μπορεί να βιώνει στρες λόγω του ότι ο ρόλος που του έχει ανατεθεί αντικειμενικά και λειτουργικά δεν είναι ξεκάθαρος. Οι παράγοντες ρόλου που σχετίζονται με τη σύγκρουση αυτή μπορεί να οφείλονται σε διάφορες αιτίες. Επειδή οι προσδοκίες από την εργασία πολλές φορές αντικρούονται με τις προσδοκίες που υπάρχουν από το σπίτι, είναι συχνό να δημιουργείται στρες στον εργαζόμενο εξαιτίας αυτής της διαμάχης. Όπως μπορεί να επιβεβαιώσει και ένας εργαζόμενος γονέας, οι απαιτήσεις που υπάρχουν από το εργασιακό περιβάλλον και ο ρόλος του γονέα μπορούν πολύ συχνά να έρθουν σε σύγκρουση και τις περισσότερες φορές αυτό είναι αναπόφευκτο. Οποιαδήποτε από αυτές τις συγκρούσεις μπορεί να αποτελέσει πηγή πρόκλησης στρες λόγω παράγοντα ρόλου. Μια άλλη πηγή σύγκρουσης είναι η ασυμβατότητα ρόλου και προσωπικότητας. Δηλαδή, μπορεί να προκληθεί στρες όταν η θέση εργασίας δε συμβαδίζει με την προσωπικότητα του ατόμου. Για παράδειγμα, ένα άτομο εξωστρεφές με ελεύθερη σκέψη, δημιουργικό υπάρχει μεγάλη πιθανότητα να βιώσει συγκρουσιακή κατάσταση λόγω ρόλου αν για κάποιο λόγο τοποθετούνταν σε μια θέση στην οποία θα αναγκαζόταν να επαναλαμβάνεται και να δεσμεύσει την προσωπικότητά του σε μη δημιουργικές διαδικασίες που εκτυλίσσονται σε απομονωμένο περιβάλλον, όπως πχ ο υπολογισμός φορολογίας (Quick et al, 2001).

1.3.2 Οργανωσιακοί παράγοντες (Organizational factors)

Αυτή η κατηγορία εμπεριέχει τους παράγοντες που συνδέονται άμεσα με τη δομή, τις πολιτικές και τις διαδικασίες (π.χ. εξυπηρέτησης) της εταιρείας, τις πολιτικές διοίκησης ανθρωπίνων πόρων (π.χ. αμοιβή/ανταμοιβή, ανατροφοδότηση, εκπαίδευση), το στυλ ηγεσία κ.α. Για παράδειγμα, επαγγελματίες υγείας συχνά έρχονται αντιμέτωποι με διλήμματα στα οποία πρέπει να δώσουν απάντηση ή σε παράπονα ασθενών.

1.3.3 Κοινωνικοί/διαπροσωπικοί παράγοντες (Interpersonal relations factors)

Αυτοί προέρχονται από τις απαιτήσεις που υπάρχουν στις διαπροσωπικές σχέσεις. Οι

απαιτήσεις στις σχέσεις υπάρχουν τόσο στην επαγγελματική όσο και στην προσωπική ζωή. Στον εργασιακό χώρο, αυτές οι απαιτήσεις μπορεί να έρχονται από πελάτες, προμηθευτές, συναδέλφους, προϊσταμένους κλπ. Οι ευθύνες που αναλαμβάνει ένας νέος εργαζόμενος μπορούν να του προκαλέσουν στρες καθώς ο εργαζόμενος αυτός κοινωνικοποιείται. Οι διαπροσωπικοί στρεσογόνοι παράγοντες μπορούν να προκύψουν και από την αντιπαράθεση προσωπικοτήτων, από τα είδη ηγεσίας και την ποικιλότητα. Εμπειρικά δεδομένα δείχνουν ότι οι διαπροσωπικές διαμάχες μπορούν να φέρουν ως αποτέλεσμα ψυχολογική ένταση και εξάντληση, ιδίως αν η απόκριση στο ερέθισμα είναι παθητικότητα ή αποφυγή (Dijkstra et al, 2009). Ένας άλλος στρεσογόνος παράγοντας στις διαπροσωπικές σχέσεις είναι τα στερεότυπα. Οι έρευνες δείχνουν ότι ακόμα και τα θετικά στερεότυπα μπορούν να πυροδοτήσουν μια απόκριση στρες (Cocchiara & Quick, 2004). Επίσης, έρευνες έχουν καταδείξει ότι οι γυναίκες υπόκεινται σε ιδιαίτερους διαπροσωπικούς στρεσογόνους παράγοντες (Nelson & Burke, 2000). Γενικά, η καλή ποιότητα ζωής εκτός δουλειάς μπορεί να δράσει σαν αντισταθμιστικός παράγοντας στο στρες που προκαλείται από την εργασία, όμως αυτή μπορεί να υπονομευθεί από τις υπέρογκες απαιτήσεις, επιπρόσθετα, οι οικογενειακές υποχρεώσεις, η ανατροφή των παιδιών, η ανησυχία για την κάλυψη των οικονομικών υποχρεώσεων, ένα ενδεχόμενο πένθος κλπ μπορεί να επηρεάσει και την απόδοση στην εργασία. Οι γυναίκες όπως ειπώθηκε είναι επιπλέον επιβαρυνμένες με το μεγαλύτερο βάρος της ανατροφής των παιδιών και τις υποχρεώσεις μέσα στο σπίτι σε σχέση με τους άντρες, και γενικά οι γυναίκες στην εργασία αμείβονται με χαμηλότερο μισθό, κατέχουν χαμηλότερες θέσεις στην ιεραρχία ενός οργανισμού, πολλές φορές δουλεύουν σε μερική απασχόληση ή βράδια για να καλύψουν την οικιακές ανάγκες και μπορεί να αποτελέσουν στόχο διακρίσεων και παρενόχλησης (Michie, 2002). Τέλος, η κοινωνική απομόνωση επίσης μπορεί να προκαλέσει στρες (Quick et al., 2000)

1.3.4 Περιβαλλοντικοί παράγοντες (περιβάλλον εργασίας/environmental factors)

Σε αυτήν ανήκουν όλοι οι παράγοντες που εντείνουν το στρες και σχετίζονται με το περιβάλλον εργασίας όπως ο φωτισμός, ο θόρυβος, οι οσμές, η θερμοκρασία κλπ. (Quick et al, 1997)

Οι στρεσογόνοι παράγοντες στην εργασία δεν είναι απαραίτητο να προέρχονται από το εργασιακό περιβάλλον. Για παράδειγμα, η απώλεια ενός πολύ αγαπημένου προσώπου ενός

συναδέλφου μπορεί να επηρεάσει και τους υπόλοιπους συναδέλφους που συνεργάζονται μαζί του. Γενικά, είναι αρκετά συχνό φαινόμενο κάποια έντονα προσωπικά συμβάντα να επηρεάσουν το άτομο τόσο που να μεταφέρει αυτή την ψυχοσύνθεση και στο εργασιακό περιβάλλον (Hargrove et al, 2011).

1.4 Συνέπειες εργασιακού άγχους

Όπως ήδη αναφέρθηκε, το εργασιακό στρες μπορεί να έχει θετικά αποτελέσματα (eustress) ή αρνητικά (distress), όπου στην πρώτη περίπτωση το άγχος επιδρά θετικά δίνοντας κίνητρο και αντιμετωπίζεται ως πρόκληση από τον εργαζόμενο. Έρευνες έχουν καταδείξει ότι το θετικό στρες επιδρά θετικά στη λειτουργία του ανοσοποιητικού συστήματος (Dhabar, 2011) Ένα βασικό χαρακτηριστικό της θετικής επίδρασης που έχει το θετικό στρες είναι η άμεση απόκριση και η άμεση ανάκαμψη. Αυτό έρχεται σε αντίθεση με την έκθεση του ατόμου σε χρόνια κατάσταση στρες.

Από την άλλη, όταν η απόκριση στο στρες ή η απουσία απόκρισης οδηγεί σε μειωμένη αποδοτικότητα, προκύπτει το αρνητικό στρες (distress). Αυτό ορίζεται ως *“η φυσιολογική, συμπεριφορική ή/και ψυχολογική απόκλιση από τις υγιείς λειτουργίες και έρχεται ως αποτέλεσμα της απόκρισης στρες”* (Quick et al., 2006:217). Το αρνητικό στρες προκύπτει σε καταστάσεις χαμηλής ή υψηλής έντασης στρες. Όταν τα άτομα δεν απαντούν επαρκώς στο στρεσογόνο ερέθισμα, δε διαθέτουν τους πόρους για να πυροδοτηθεί μια υγιής κατάσταση στρες. Το αρνητικό στρες που προκύπτει από τέτοιες καταστάσεις υπο-ερεθιστικότητας συνδέονται με *χαμηλή φυσική, ψυχολογική και γνωστική ικανότητα*. Το αρνητικό στρες που προκύπτει από υπερ-ερεθιστικότητα προκύπτει λόγω του ότι η αντίδραση έχει μεγάλη ένταση, αυξημένη συχνότητα ή είναι μεγάλης διάρκειας. Αυτός ο τύπος στρες οδηγεί σε *μειωμένη αποδοτικότητα*, λόγω του ότι πυροδοτεί αρνητικές συμπεριφορικές, ψυχολογικές και σωματικές αντιδράσεις (Quick et al., 1997).

Είτε το στρες έχει θετικές είτε αρνητικές επιδράσεις, αυτές ρυθμίζονται από συγκεκριμένους παράγοντες. Μια ευρεία κατηγοριοποίηση μπορεί να γίνει είναι ανάμεσα στους λεγόμενους παράγοντες ευαισθησίας (vulnerability factors) όπως η γενετική προδιάθεση, και από την άλλη οι προστατευτικοί μηχανισμοί (protective mechanisms), όπως η υποστήριξη από τον

κοινωνικό περίγυρο (Quick et al., 1998).

1.4.1 Συνέπειες του θετικού άγχους στο άτομο

Η απόκριση στρες, όταν λειτουργεί κανονικά, προμηθεύει το άτομο επιπλέον πόρους για να αποκριθεί σε ένα στρεσογόνο παράγοντα. Το άγχος πριν από την επιτέλεση μιας πράξης, όπως το συναίσθημα που περιγράφεται από πολλούς ως πεταλούδες στο στομάχι, είναι πολύ συχνό σε άτομα όπως ηθοποιοί, αθλητές, ομιλητές μπροστά σε κοινό. Αυτή η νευρική κατάσταση είναι η φυσιολογική και εποικοδομητική αντίδραση που δίνει ενέργεια στο άτομο να διεκπεραιώσει αυτό που έχει αναλάβει. Οι εργαζόμενοι σε πιο τυπικά επαγγέλματα επίσης μπορούν να βιώσουν αυτό το θετικό στρες. Όταν οι προθεσμίες κοντεύουν, οι εργαζόμενοι βιώνουν περισσότερο άγχος, το οποίο δρα σαν παράγοντας κινητοποίησης και αυξάνεται έτσι η αποδοτικότητά τους (Hargrove et al., 2011).

1.4.2 Συνέπειες αρνητικού άγχους στο άτομο/εργαζόμενο

Οι αρνητικές συνέπειες που μπορεί να προκύψουν από το αρνητικό στρες μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε 3 διακριτές κατηγορίες: συμπεριφορικές, ψυχολογικές και φυσικές συνέπειες (Quick et al., 1997).

Όσον αφορά τις συμπεριφορικές συνέπειες, αυτές εμπεριέχουν προβλήματα όπως είναι το κάπνισμα, η κατανάλωση αλκοόλ και η χρήση ουσιών. Τα άτομα που υποφέρουν από αρνητικό άγχος πολλές φορές καταφεύγουν σε τέτοιου είδους συμπεριφορές για να ανταπεξέλθουν στο φορτίο του άγχους αυτού. Η κατάχρηση αλκοόλ και γενικά ουσιών είναι κάποιες από τις πιο καταστροφικές συνήθειες μέσα σε μια οικογένεια. Οι άνθρωποι αυτοί βλάπτουν τους εαυτούς τους, τους σημαντικούς ανθρώπους τους και τα παιδιά τους (Quick et al., 2004). Μια άλλη περίπτωση συμπεριφορικών συνεπειών του αρνητικού άγχους είναι οι διατροφικές διαταραχές. Τα άτομα τα οποία εκδηλώνουν τέτοιες δυσλειτουργίες για να διαχειριστούν το αρνητικό άγχος μπορούν να αναπτύξουν κλινικές καταστάσεις, όπως νευρική ανορεξία, βουλιμία, ή και παχυσαρκία (Quick et al., 1997).

Άλλες σοβαρές περιπτώσεις συμπεριφορικών συνεπειών είναι η εκδήλωση βίας και άσκησης bullying. Το *bullying* στους χώρους εργασίας έχει συνδεθεί με υψηλά επίπεδα αρνητικού

άγχους που προκύπτει από διαπροσωπικούς παράγοντες (Pandey et al., 2010). Οι συμπεριφορές αυτού του τύπου μπορούν να δημιουργήσουν αρνητικό στρες και σε άλλα άτομα που γίνονται μάρτυρες τέτοιων περιστατικών ή αποτελούν τα θύματά των ατόμων που ασκούν τέτοιες συμπεριφορές. Οι βίαιες συμπεριφορές μπορεί να είναι ενδοοικογενειακή βία έναντι της συζύγου ή των παιδιών, σεξουαλική παρενόχληση ή/και κακοποίηση, ακόμα και φόνος. Δυστυχώς, η βία είναι αλληλένδετη συνέπεια του αρνητικού άγχους (Quick et al., 1997).

Οι *ψυχολογικές συνέπειες* μπορούν να προκύψουν ως αποτέλεσμα αρνητικού στρες άμεσα ή και έμμεσα, λόγω εκδήλωσης άλλων συμπεριφορών που σχετίζονται με το αρνητικό στρες και καταλήγουν σε τέτοιου είδους προβλήματα. Ένα από αυτά είναι και η εξάντληση του εργαζομένου (*worker burn-out*). Η εξάντληση αποτελεί μεγαλύτερο κίνδυνο στους ανθρώπους που εργάζονται σε επαγγέλματα που βοηθούν άλλους και ιδιαίτερα σε αυτούς που είναι αφοσιωμένοι στην εργασία τους. Τέτοιοι εργαζόμενοι μπορεί να αγνοήσουν την υποστήριξη των ατόμων εκτός εργασίας από την οικογένεια ή τους φίλους (Quick et al., 1997). Εμπειρικά δεδομένα δείχνουν ότι υπάρχει μια ισχυρή αρνητική σχέση μεταξύ της κοινωνικής υποστήριξης και της εξάντλησης (Bodensteiner et al., 1989). Άλλες ψυχολογικές συνέπειες επίσης μπορούν να περάσουν το φραγμό που υπάρχει μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής. Για παράδειγμα, οι διαταραχές ύπνου όπως η αϋπνία επηρεάζει όχι μόνο τα άτομα στη δουλειά, αλλά και τους γύρω του στην οικογένεια (Quick et al., 2004).

Άλλες *ψυχολογικές επιπτώσεις* του αρνητικού στρες είναι και οι αγχώδεις διαταραχές και η κατάθλιψη (Quick et al., 1997). Οι αγχώδεις διαταραχές εμπεριέχουν ένα ευρύ πεδίο διαγνώσεων που σχετίζονται με το αρνητικό στρες όπως οξεία αγχώδης διαταραχή, μετατραυματικό στρες ή κρίσεις πανικού. Καθεμία από αυτές τις διαταραχές μπορεί να αποτελεί επακόλουθο μιας άλλης διαταραχής, είτε ψυχολογικής είτε σωματικής. Η κατάθλιψη αποτελεί επίσης μια ενδεχομένως σοβαρή διαταραχή. Οι στρεσογόνοι παράγοντες μπορούν να δράσουν σαν εκκινητές ενός καταθλιπτικού επεισοδίου. Σε κάποιες περιπτώσεις κατάθλιψης που οφείλονται σε αρνητικό στρες, μπορεί το άτομο να οδηγηθεί ακόμα και σε αυτοκτονία (Cooper & Quick, 2003).

Οι ιατρικές εκδηλώσεις του αρνητικού στρες προέρχονται πολλές φορές από τις συμπεριφορικές ή ψυχολογικές συνέπειες που αναλύθηκαν παραπάνω. Τα καρδιαγγειακά

νοσήματα και τα εγκεφαλικά επεισόδια εμπεριέχονται στις πιο σοβαρές απειλές για την υγεία που αποτελούν κίνδυνο για τα άτομα στο σύγχρονο κόσμο (WHO, 2004; Xu et al., 2010) και το αρνητικό στρες αποτελεί έναν από τους πιο σημαντικούς παράγοντες στην προσβολή από αυτά. Αυτό είναι πολύ συνηθισμένο σε εργαζόμενους που εκτίθενται σε πληθώρα διαφορετικών στρεσογόνων παραγόντων, αλλά προκύπτουν και από συμπεριφορές όπως το αλκοόλ και το κάπνισμά. Άλλες ιατρικές συνέπειες μπορεί να είναι ο καρκίνος, γαστρεντερικές διαταραχές, πόνος στην πλάτη, πονοκέφαλοι κλπ (Quick et al., 1997).

1.4.3 Συνέπειες για τον οργανισμό

Η οργανωσιακή υγεία είναι απαραίτητος, αν και όχι επαρκής παράγοντας για την επίτευξη υψηλών στόχων από τον οργανισμό (Quick, 1999). Τα αποτελέσματα τόσο σε ατομικό όσο και σε οργανωσιακό επίπεδο που σχετίζονται με το αρνητικό στρες είναι αλληλένδετα. Οι οργανωσιακοί στρεσογόνοι παράγοντες μπορούν να προκαλέσουν ατομικό στρες και το ατομικό μπορεί να προκαλέσει οργανωσιακή δυσλειτουργία (Quick et al., 1997). Ένας από τους πρωταρχικούς στόχους για μια εταιρεία προκειμένου να επιτύχει του στόχους της σε σχέση με την οργανωσιακή ψυχολογία είναι η δημιουργία υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος, δηλαδή περιβάλλοντος που τα άτομα έχουν αξία και νιώθουν ότι χαίρουν εκτίμησης, καθώς παράγουν, εξυπηρετούν και αναπτύσσονται. Σε τέτοιου είδους οργανισμούς, τα άτομα αξιοποιούν τις δυνατότητες και τα ταλέντα τους για να επιτύχουν υψηλή αποδοτικότητα (Quick et al., 1997). Μη υγιείς οργανισμοί αποτυγχάνουν στο να δημιουργήσουν αυτό το κλίμα, γεγονός το οποίο οδηγεί στη χαμηλή αποδοτικότητα του ίδιου του οργανισμού.

Είναι καθήκον των ηγετών της επιχείρησης να στήσουν ένα υγιές οργανωσιακό περιβάλλον, όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να παράγουν και να αναπτυχθούν (Quick & Quick, 2004; Quick et al., 1997). Προκειμένου να δημιουργηθούν τέτοια περιβάλλοντα, οι ηγέτες πρέπει οι ίδιοι να είναι υγιείς και φαίνεται να αποτελούν τον πυρήνα μιας υγιούς επιχείρησης (Macik-Frey, 2009).

Οι αρνητικές συνέπειες στον οργανισμό που σχετίζονται με το αρνητικό άγχος μπορούν να ενταχθούν σε δύο κατηγορίες: *άμεσα κόστη και έμμεσα κόστη* (Quick et al., 1997). Τα άμεσα κόστη προκύπτουν στον οργανισμό σαν συνέπεια της μειωμένης εργασιακής ικανοποίησης, μειωμένη εργασιακή αποδοτικότητα, υψηλότερη συχνότητα ατυχημάτων, αυξημένες ιατρο-

φαρμακευτικές δαπάνες, και αυξημένα δικαστικά έξοδα (Quick et al., 1997). Η μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση συνδέεται με επιπλέον οργανωσιακά έξοδα λόγω υψηλών ποσοστών απουσίας και αλλαγών. Τα έξοδα που σχετίζονται με χαμηλή αποδοτικότητα και παραγωγικότητα μπορεί να υπερβούν τα άμεσα ιατρικά έξοδα (Macik-Frey et al., 2007). Τα εργασιακά ατυχήματα μπορούν να δημιουργήσουν έξοδα τόσο για την ιατροφαρμακευτική περίθαλψη των εργαζομένων, όσο και για τις δικαστικές δαπάνες.

Τα έμμεσα κόστη, αν και είναι πιο δύσκολο να αποτιμηθούν, αποτελούν επίσης προβλήματα ενός οργανισμού που σχετίζονται με το αρνητικό στρες. Παραδείγματα έμμεσων δαπανών είναι μείωση της ζωτικότητας και της επικοινωνίας, μειωμένη ποιότητα σχέσεων, βία, bullying, και ευκαιριακά έξοδα (Quick et al., 1997). Το αρνητικό άγχος δημιουργεί ευκαιριακά έξοδα λόγω του ότι τα άτομα μέσα σε έναν οργανισμό μπορεί να είναι πολύ απασχολημένα σε διαπροσωπικές διαμάχες για να αναγνωρίσουν και να αξιοποιήσουν μια ενδεχόμενη ευκαιρία που μπορεί να ανοιχτεί για τον οργανισμό. Επίσης, οι πόροι που θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν για την ανάπτυξη των οργανισμών καταναλώνονται σε μη υγιή άτομα και στις εργασιακές συνθήκες (Hargrover et al., 2011)

1.5 Συμπεράσματα

Σύμφωνα με τα παραπάνω, αντιλαμβάνεται κανείς τη σημασία της παραμέτρου του εργασιακού άγχους, τόσο για το ίδιο το άτομο όσο και για τον οργανισμό στον οποίο ανήκει. Το άτομο και ο οργανισμός είναι δύο μέρη τα οποία αλληλοεπηρεάζονται και η καλή ή κακή υγεία του ενός επηρεάζει άμεσα και το άλλο. Το εργασιακό στρες, αν και ως ένα βαθμό μπορεί να αποτελέσει κίνητρο στο άτομο για παραγωγικότητα και ανάπτυξη, θα πρέπει να καλλιεργηθούν και οι απαραίτητες συνθήκες για να επιτευχθεί αυτό. Επειδή, λοιπόν, οι αρνητικές επιπτώσεις στον οργανισμό είναι πολλές και άμεσες ή έμμεσες, θα πρέπει να ληφθεί υπόψιν από την ηγεσία τόσο για επιχειρηματικούς όσο και για ηθικού λόγους, καθώς η υγεία των εργαζομένων είτε ψυχολογική είτε σωματική, εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την ίδια την οργάνωση και την ηγεσία της επιχείρησης. Ο παράγοντας λοιπόν του εργασιακού στρες είναι καίριος για την υγεία και των ατόμων και των επιχειρήσεων και πρέπει να λαμβάνεται σοβαρά υπόψιν από τα διοικητικά στελέχη.

Κεφάλαιο 2 Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στους εργαζόμενους: Εργασιακές σχέσεις, εργασιακό στρες/άγχος και ποιότητα (εργασιακής και προσωπικής/οικογενειακής) ζωής

2.1 Εισαγωγή

Στο κεφάλαιο αυτό πρόκειται να γίνει μια ανασκόπηση των δεδομένων που έχουν συγκεντρωθεί μέχρι τώρα για την οικονομική κρίση που έπληξε την Ελλάδα και συνεχίζει να επιφέρει μεγάλες δυσκολίες σε αυτήν από το 2008, όπου ξεκίνησε. Η οικονομική κρίση δεν ήταν πραγματικότητα μόνο της Ελλάδας αλλά και όλου του κόσμου, με τη διαφορά ότι άλλες χώρες βίωσαν τις συνέπειες σχετικά ανώδυνα και άλλες, όπως η Ελλάδα πολύ έντονα. Αφού γίνει μια αναφορά στα γεγονότα της κρίσης, τα αίτια και τις επιπτώσεις της, εστίαση θα γίνει στις επιπτώσεις στον εργασιακό χώρο αλλά και στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων, τόσο σε επίπεδο εργασίας, όσο και σε επίπεδο προσωπικής/οικογενειακής ζωής, αλλά και της ποιότητας ζωής ως σύνολο.

Στόχος του παρόντος κεφαλαίου είναι να συνδέσει την οικονομική κρίση με την επίπτωση στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων, τόσο στον εργασιακό χώρο, όσο και στην ευρύτερη

έννοια της ποιότητας ζωής, όπως στη σωματική και ψυχική υγεία, την οικογενειακή ποιότητα ζωής κλπ. Θα παρατεθούν δεδομένα που συσχετίζουν παραμέτρους της ποιότητας ζωής με την κρίση και πώς βιώνεται αυτή στην καθημερινότητα του Έλληνα εργαζόμενου και πολίτη.

2.2 Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα

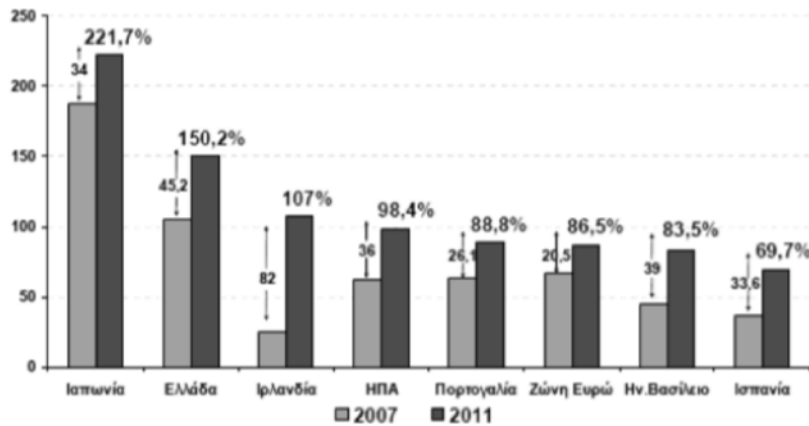
Στην παρούσα ενότητα θα γίνει ανασκόπηση της κρίσης όπως τη βίωσαν κάτοικοι της χώρας και τις επιπτώσεις που είχε σε αυτούς στην ψυχική υγεία.

2.2.1 Ιστορική αναδρομή

Η οικονομική κρίση που έπληξε την Ελλάδα από το 2008 και διαρκεί μέχρι και σήμερα, δεν ήταν ένα ελληνικό φαινόμενο. Ήρθε ως αποτέλεσμα γεγονότων που συνέβησαν σε παγκόσμιο επίπεδο, ενώ σχεδόν καμία χώρα δεν έμεινε αλώβητη από αυτά, είτε άμεσα είτε έμμεσα. Η Ελλάδα ήταν ανάμεσα στις χώρες που πλήγηκε σοβαρά από την κρίση με αποτελέσματα οδυνηρά για τους συμπολίτες μας.

Η κρίση του 2008 ταυτίζεται γενικά με την κατάρρευση του οίκου αξιολόγησης Lehman Brothers, μια τράπεζα με μακράιωνη ιστορία 150 χρόνων στο χώρο του τραπεζικού συστήματος. Η είδηση για την κατάρρευση έφτασε με τρόπο στα αυτιά όλων των κυβερνώντων και τραπεζικών αξιωματούχων, φοβούμενοι πως ο κόσμος οδεύει στην εποχή που το καπιταλιστικό σύστημα πνέει τα λοίσθια και η ιστορία θα τον αφήσει πίσω (Βαρουφάκης κ.α. 2011).

Η ελληνική κρίση ήρθε ως αποτέλεσμα της αδυναμίας της Ελλάδας να ελέγξει το δημόσιο χρέος της και, έπειτα από την οικονομική ύφεση σε παγκόσμιο επίπεδο, την αδυναμία αποπληρωμής των υποχρεώσεών της. Αυτό έφερε μια γενικευμένη ευρωπαϊκή κρίση όπου τάραξε συθέμελα τη συνοχή της Ευρωζώνης. Αφήνοντας πίσω όμως την κρίση, οι συνέπειες και οι απώλειες είναι μεγάλες, καθώς άφησε στις χώρες υψηλό δημόσιο χρέος σε σχέση με τον Α.Ε.Π. κάθε χώρας. Στο παρακάτω διάγραμμα απεικονίζονται οι διαφορές στο χρέος χωρών της Ε.Ε. το 2007 (προ κρίσης) και το 2011 (εν μέσω κρίσης). Τα ποσοστά συμβολίζουν το μέγεθος του δημόσιου χρέους σε σχέση με τον ΑΕΠ κάθε χώρας.



Διάγραμμα 1: Μεταβολή του δημοσίου χρέους συναρτήσει του ΑΕΠ κάθε χώρας (Πηγή: European Commission, από Σερετίδου, 2012 :70)

Όπως φαίνεται και από το παραπάνω διάγραμμα, η μεταβολή του ποσοστού του χρέους σε σχέση με τον ΑΕΠ της χώρας είναι τεράστιο, από 45,2 % έφτασε στο 150,2%. Αυτό επέδρασε δραματικά στην πραγματική ζωή των πολιτών, οι οποίοι μαστίζονται έως και σήμερα από τις συνέπειες των συμβάντων εκείνης της εποχής.

2.2.2 Τα αποτελέσματα της κρίσης στον τομέα της ψυχικής υγείας των πολιτών

Το 2010, η Ελλάδα βρίσκεται σε πρόγραμμα αυστηρής λιτότητας, εν μέσω βαθιάς κρίσης η οποία διαφαίνεται πλέον σε όλους τους τομείς. Το μοντέλο αποπληρωμής που έχει επιβληθεί έχει εφαρμοστεί και σε άλλα κράτη στον κόσμο πριν από την Ελλάδα από το ΔΝΤ και κύριο χαρακτηριστικό είναι ότι εφαρμόζεται χωρίς να αξιολογηθούν τα εκάστοτε ιδιαίτερα κοινωνικά, οικονομικά και πολιτικά χαρακτηριστικά της χώρας. Οι δομές πρόνοιας που χτίστηκαν μετά την περίοδο των Παγκοσμίων Πολέμων και τη Μεταπολίτευση άρχισαν να καταρρέουν με γρήγορους ρυθμούς, όπως και η δυνατότητα υποστήριξης άτυπων

κοινωνικών δικτύων. Κάποιες ομάδες που ήταν ήδη ευάλωτες έμειναν ακόμα πιο εκτεθειμένες, όπως οι μετανάστες, ενώ από την άλλη εντάθηκαν τα κρούσματα ρατσισμού και ξενοφοβίας (Παπαγεωργίου & Τσιρώνης, 2013).

Οι επιπτώσεις της κρίσης ήταν ιδιαίτερα εμφανείς σε κάποιους τομείς, όπως ήταν η *ψυχική υγεία*. Παράδειγμα, στην έρευνα των Γιωτάκου και συνεργατών μελετήθηκε η σχέση της ανεργίας και του μέσου εισοδήματος των τελευταίων 20 ετών με τις εξής παραμέτρους: εισαγωγή σε ψυχιατρική κλινική, επισκέψεις σε εξωτερικά ιατρεία και επείγοντα ψυχιατρικών κλινικών, αυτοκτονίες, ανθρωποκτονίες, θνησιμότητα και διαζύγια της τελευταίας δεκαετίας από τέσσερα μεγάλα νοσοκομεία: Αιγινήτειο, Ψυχιατρικό Νοσοκομείο Αττικής, Γενικό Κρατικό Αθηνών και Ευαγγελισμό. *Τα αποτελέσματα έδειξαν άμεση συσχέτιση της ανεργίας και του μέσου εισοδήματος με τις επισκέψεις σε τακτά εξωτερικά ιατρεία και επείγοντα, με τις αυτοκτονίες και τις ανθρωποκτονίες όπως και τα διαζύγια.* Σε έρευνα που διεξήχθη από το Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων σε 5 χιλιάδες άτομα βρέθηκε ότι υπήρξε θετική συσχέτιση μεταξύ των οικονομικών δυσκολιών και της εμφάνισης σοβαρής ψυχοπαθολογίας (Παπαγεωργίου & Τσιρώνης, 2013).

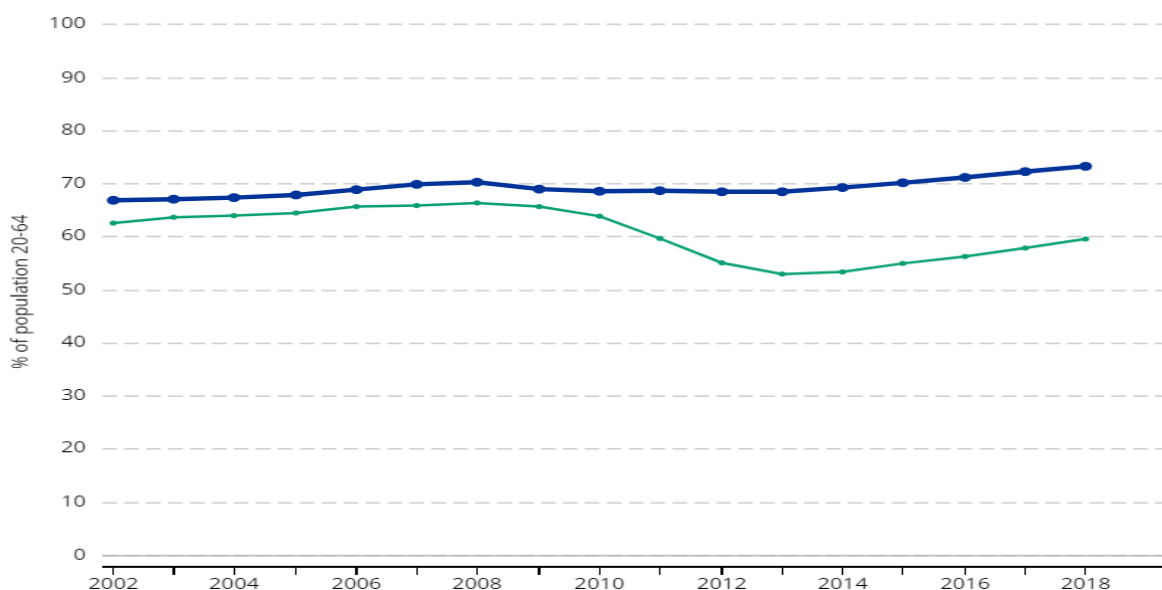
Το Εθνικό Σύστημα Υγείας υπέφερε ήδη από συσσωρευμένα προβλήματα για μια δεκαετία και αυτή η κατάσταση επιδεινώθηκε ιδιαίτερα όταν επήλθε η κρίση. Το σύστημα ήταν ήδη αρκετά κεντροποιημένο, παρόλα αυτά όμως υπήρχε ήδη μεγάλο κενό στην οργάνωση και την κατανομή των πόρων που προορίζονταν για αυτό. Από την αρχή της κρίσης, το Υπουργείο Υγείας έλαβε κάποια μέτρα για την αναμόρφωση του συστήματος υγείας, ως απόκριση σε κάποια από τα σημεία συμφωνίας με το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, τα οποία σε κάποια σημεία επιδείνωσαν την ήδη υπάρχουσα κατάσταση. Οι δαπάνες στην ψυχική υγεία μειώθηκαν κατά 45%, παρόλο που υπήρχε πολύ μεγαλύτερη απαίτηση από το γενικό πληθυσμό για τη χρήση τέτοιων υπηρεσιών, οι πόροι μειώθηκαν στο σύστημα υγείας ενώ το 2009-2010 οι επισκέψεις στα νοσοκομεία και οι νοσηλείες αυξήθηκαν κατά 24%, γεγονός που κατέδειξε τα μεγάλα προβλήματα στην υγεία που ήρθαν μαζί με την κρίση (Kentikelenis & Papanicolas, 2012).

2.3 Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στους εργαζόμενους

Στην συγκεκριμένη ενότητα, η εστίαση γίνεται στις συνέπειες της κρίσης στο χώρο εργασίας, καθώς και στην ποιότητα εργασιακής αλλά και διαπροσωπικής και οικογενειακής ζωής.

2.3.1 Οικονομικές επιπτώσεις – επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις

Μια από τις βασικές και πολύ σημαντικές για τη ζωή των πολιτών επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης είναι αυτή της αύξησης του ποσοστού ανεργίας. Τα ποσοστά ανεργίας εν μέσω οικονομικής κρίσης αυξήθηκαν σε όλη την Ευρώπη, όμως η Ελλάδα ήταν μια από τις χώρες που επλήγησε βαρύτερα. Παρακάτω δίνεται η διακύμανση της απασχόλησης στην Ελλάδα (πράσινη γραμμή) και στο σύνολο των 28 χωρών της Ε.Ε. από το 2002 μέχρι και το 2018.



Διάγραμμα 2: Ποσοστό απασχόλησης εργαζομένων(Σύνολο % του πληθυσμού ηλικίας 20-64 ετών) από το 2002 μέχρι το 2018 (πράσινο: Ελλάδα, μπλε: ΕΕ) (Πηγή: Eurostat)

Όπως παρατηρείται στο παραπάνω διάγραμμα, τα ποσοστά απασχόλησης στην Ελλάδα από το 2008 άρχισαν μια καθοδική πορεία η οποία έφτασε στο χαμηλότερο επίπεδο το 2013-14 και από εκεί και έπειτα η απασχόληση άρχισε να ανεβαίνει σταδιακά, αλλά ακόμα παραμένει χαμηλό.

Όμως σε γενικές γραμμές, οι αλλαγές στην αγορά εργασίας ήταν δραματικές. Βέβαια, εδώ πρέπει να τονιστεί ότι δεν ήταν μια κατάσταση που εμφανίστηκε από το πουθενά και οι αλλαγές αυτές εκτελούνταν ήδη σε χαμηλή ένταση και εύρος τουλάχιστον 20 χρόνια πριν και επίσης τα μέτρα που υιοθετήθηκαν μέσω των μνημονίων δεν ήταν κάτι πρωτόγνωρο στην Ε.Ε. , αλλά για πρώτη φορά πάρθηκαν τόσα πολλά μέτρα σε τόσο μικρό χρονικό διάστημα σε μια χώρα.

Τα βασικά μέτρα αυτά που αφορούν την εργασία στην Ελλάδα σχετίζονται κυρίως με τη συρρίκνωση του δημόσιου τομέα, αλλά και επιμέρους αλλαγές προκειμένου αυτός να εξισωθεί με τον ιδιωτικό τομέα, πράγμα που σήμαινε ουσιαστικά υποβάθμιση των εργασιακών συνθηκών. Πιο αναλυτικά:

1. Μείωση της απασχόλησης στο δημόσιο τομέα, με σχέση 5:10 δηλαδή 5 να προσλαμβάνονται για κάθε 10 άτομα που αποχωρούν λόγω συνταξιοδότησης, με άλλα μέτρα όπως το να καταργούνται θέσεις και να τίθενται υπάλληλοι σε διαθεσιμότητα, εισαγωγή του θεσμού της αξιολόγησης κλπ. Έτσι, ο δημόσιος τομέας μειώνεται και φτάνει από 22% σε 16% μέσα σε λίγα χρόνια, γεγονός που συμπιέζει τους εργαζόμενους προς τον ιδιωτικό τομέα, που δέχεται μεγαλύτερη προσφορά εργαζομένων από ό,τι είναι η ζήτηση. Ταυτόχρονα, υπάρχει μεγάλη συρρίκνωση των μισθών που κυμαίνεται από 20-55% και αύξηση των συνολικών ωρών εργασίας από τις 37,5 ώρες στις 40 ώρες, όπως συμβαίνει και στον ιδιωτικό τομέα (Κουζής, 2016).
2. Επίσης, ένα άλλο μέτρο το οποίο έχει να κάνει με τον εργασιακό τομέα στην Ελλάδα επί μνημονίων είναι η διευκόλυνση των απολύσεων, γεγονός που έρχεται να εντείνει ακόμα περισσότερο το φαινόμενο της ανεργίας αλλά και της εργασιακής ανασφάλειας. Ταυτόχρονα, η αποζημίωση απόλυσης έπεσε στο 50% και ο χρόνος για καταγγελία πέφτει στους 4 μήνες. Όλα αυτά και άλλα πολλά μέτρα παρεμφερή εντείνουν την ανασφάλεια των εργαζομένων παρόλο που οι ίδιοι μπορεί να έχουν μία σχετικά σταθερή δουλειά, σε περιβάλλον κρίσης οι συνθήκες μπορούν να

μεταβληθούν ανά πάσα στιγμή (Κουζής, 2016).

3. Επιπρόσθετα ενισχύονται οι ευέλικτες και επισφαλείς μορφές απασχόλησης. Αυτό γίνεται μέσω τις καταργήσεις περιορισμού που υπήρχαν στην ενοικίαση εργαζομένων από εταιρεία, όπως και η μη υποχρεωτική πληρωμή υπερωριών στη μερική απασχόληση, και πολλά άλλα μέτρα παρεμφερή προς αυτά. Οι συλλογικές συμβάσεις επίσης διαρθρώνονται και με το δεύτερο μνημόνιο επέρχεται και άλλη μείωση του κατώτατου μισθού και ειδικά στους νέους κάτω των 25 η μείωση αυτή ανέρχεται στο 32% του προηγούμενου μισθού (Κουζής, 2016).

Τα αποτελέσματα των μέτρων που αναφέρθηκαν συνοπτικά παραπάνω είναι καταρχάς η διόγκωση της ανεργίας που φτάνει ακόμα και το 28% το έτος 2014 και να παραμένει σε υψηλά επίπεδα μέχρι τώρα όπως έχει ήδη αναφερθεί. Αυτό το νούμερο στην πραγματικότητα είναι πολύ μεγαλύτερο καθώς δεν συνυπολογίζονται οι άνεργοι οι οποίοι δεν είναι καταγεγραμμένοι, όπως και άνθρωποι οι οποίοι έχουν μεταναστεύσει στο εξωτερικό για να βρουν μία καλύτερη τύχη, και οι οποίοι υπολογίζονται περισσότεροι από 150.000, ενώ υπάρχουν άλλοι 300.000 που προσανατολίζονται προς τα εκεί. Σύμφωνα με επίσημα δεδομένα έχουν σταλεί στο εξωτερικό πάνω από 350.000 βιογραφικά, και ανάμεσά τους κυρίως άνθρωποι με υψηλό εκπαιδευτικό υπόβαθρο, υλικό που θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί από τη χώρα για την ανοικοδόμηση της. Ανάμεσα στους άνεργους, αυτοί οι οποίοι είναι καταγεγραμμένοι άνεργοι πάνω από ένα χρόνο αποτελούν την πλειοψηφία. Δεύτερη μεγάλη συνέπεια η συρρίκνωση των μισθών λόγω των μέτρων λιτότητας, η οποία μείωση μπορεί να κυμανθεί με έως και 60% σε κάποιες περιπτώσεις. Τρίτη μεγάλη συνέπεια είναι η επικράτηση της ελαστικής εργασίας και όχι της πλήρους απασχόλησης (Κουζής, 2016).

Από τα παραπάνω μπορεί κάποιος να αντιληφθεί *το μέγεθος της εργασιακής ανασφάλειας και τις ψυχολογικές και οικονομικές επιπτώσεις που μπορεί να έρχονται ως απόρροια των μέτρων λιτότητας στην Ελλάδα.*

2.3.2 Επιπτώσεις στην ποιότητα εργασιακής και προσωπικής/οικογενειακής ζωής

Η ποιότητα ζωής (Quality of Life) είναι μια έννοια που χρησιμοποιείται για να αναφερθούμε

στη συνολική ποιότητα ζωής ενός ατόμου. Αυτός ο όρος εμπεριέχει όλες τις *συναισθηματικές, κοινωνικές, και φυσικές πτυχές της ζωής* του. Αντικατοπτρίζει τη διαφορά, το χάσμα, μεταξύ των ελπίδων και των προσδοκιών από τη μία και των πραγματικών εμπειριών του από την άλλη. Είναι ο βαθμός στον οποίο ένα άτομο απολαμβάνει τις σημαντικές πιθανότητες της ζωής του. Αυτές οι πιθανότητες έρχονται ως αποτέλεσμα των ευκαιριών και των περιορισμών που βιώνει το άτομο μέσα στην καθημερινή του ζωή και δείχνει την αλληλεπίδραση προσωπικών και περιβαλλοντικών παραγόντων. Η κάλυψη των πρωταρχικών, κοινωνικών και ψυχολογικών αναγκών είναι αυτές που συνθέτουν την ποιότητα ζωής του ατόμου (Nigade & Bholia, 2014).

Όσον αφορά τη συνολική ποιότητα ζωής, στην Ελλάδα της κρίσης δεν εξαρτάται μόνο από την ποιότητα εργασίας και από άλλες παραμέτρους οι οποίες επλήγησαν από την οικονομική κρίση. Όπως αναφέρθηκε ήδη παραπάνω ένας από τους τομείς οι οποίοι επλήγησαν με μανία τα χρόνια της κρίσης ήταν ο τομέας της υγείας. Η οικονομική κρίση στερεί το κοινωνικό κράτος από σημαντικούς πόρους και την δυνατότητα αναβάθμισης του. Αυτό σημαίνει ότι η επίδοση του και η ποιότητα υποβαθμίζονται ενώ η καθολικότητα η οποία θα έπρεπε να διέπει το σύστημα παύει να ισχύει σε πολλές περιπτώσεις (Ρομπόλης, 2013).

Όπως έχει ήδη αναφερθεί παραπάνω, η εργασία στην Ελλάδα δέχθηκε απανωτά χτυπήματα από το 2008 και ύστερα μέσω της εφαρμογής των μέτρων λιτότητας. Αυτά είχαν ως αποτέλεσμα τη μείωση της ποιότητας ζωής των ανθρώπων αλλά και τη μείωση της ποιότητας της εργασίας, καθώς αυξήθηκε κατά πολύ η ανασφάλεια στο χώρο. Πολλοί εργαζόμενοι ήταν αυτοί που βρέθηκαν ξαφνικά στο δρόμο, ενώ όσοι εργαζόμενοι παρέμεναν στις δουλειές τους, σε πολλές περιπτώσεις ήταν υπό το συνεχές φόβο μιας απόλυσης λόγω περικοπών. Σε πολλές περιπτώσεις εργαζόμενοι είδαν να μειώνονται οι αμοιβές τους και να αυξάνονται οι ώρες εργασίας τους. Αυτές είναι κάποιες από τις παραμέτρους οι οποίες μπορούν να επιτείνουν το εργασιακό στρες, και να υποβαθμίσουν την ποιότητα εργασιακής ζωής (Μεχίλι κ.α., 2017).

2.3.2.1 Επιπτώσεις στην ποιότητα εργασιακής ζωής

Σύμφωνα με τον Jenkins (1981) η ποιότητα εργασιακής ζωής αποτελεί μια ευρεία έκφραση που εμπεριέχει διάφορα είδη προγραμμάτων, τεχνικών, θεωριών και στυλ διοίκησης μέσα

από τα οποία οι οργανισμοί και οι εργασίες σχεδιάζονται προκειμένου να εξασφαλίσουν στον εργαζόμενο περισσότερη αυτονομία, υπευθυνότητα και κυριαρχία σε σχέση με το σύνθημα. Στόχος αυτού του συνόλου διαχειριστικών πρακτικών είναι η επίτευξη μέγιστης αποδοτικότητας και αξιοποίησης των ικανοτήτων των εργαζομένων, με τελική επιδίωξη τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος τόσο ικανοποιητικού όσο και προκλητικού και έτσι να βελτιωθεί η αποτελεσματικότητα του οργανισμού (Bhola & Nigade, 2014).

Εστιάζοντας στην *εργασιακή ζωή*, η ποιότητά της έχει κυρίως συνδεθεί με οκτώ διαφορετικές συνθήκες εργασίας οι οποίες περιέχουν τις εξής παραμέτρους (Walton, 1973):

1) Επαρκής και δίκαιη αποζημίωση: Ο βασικός λόγος για τον οποίο κάποιος επιλέγει να εργαστεί είναι να κερδίζει τα προς το ζην. Το κατά πόσο αυτός ο στόχος επιτυγχάνεται, είναι πρωταρχικής σημασίας για τον καθορισμό της ποιότητας εργασιακής ζωής. Περισσότερο από όλα τα υπόλοιπα κριτήρια, η επάρκεια της αμοιβής είναι ένας πολύ σχετικός παράγοντας, καθώς δεν υπάρχουν αυστηρά καθορισμένα κριτήρια προκειμένου να κρίνει κάποιος την επάρκεια μιας αμοιβής. Η δικαιοσύνη που διέπει μια αμοιβή, από την άλλη, μπορεί να έχει και διαφορετικές διαστάσεις. Η εκτίμηση της εργασίας, η υπευθυνότητα της εργασίας και οι πιθανώς βλαβερές συνθήκες εργασίας. Άλλες προσεγγίσεις, η ζήτηση και η προσφορά συγκεκριμένων δεξιοτήτων ή η μέση αμοιβή στην κοινότητα μπορεί να καθορίζουν το κατά πόσο μια αμοιβή είναι δίκαιη. Μια διαφορετική οπτική είναι ότι η αμοιβή είναι ανάλογη του κέρδους του οργανισμού και ότι ένας οργανισμός με μεγάλα κέρδη θα πρέπει να πληρώνει περισσότερα. Από τα παραπάνω παρατηρείται ότι υπάρχει αρκετά μεγάλη υποκειμενικότητα στα κριτήρια εκτίμησης μιας αμοιβής, που μπορεί να είναι και αντικρουόμενα σε πολλές περιπτώσεις.

2) Ασφαλείς και υγιείς συνθήκες εργασίας: Είναι ευρέως αποδεκτό στη σύγχρονη κοινωνία ότι οι εργαζόμενοι δε θα πρέπει να εκτίθενται σε συνθήκες οι οποίες είναι επιζήμιες και απειλητικές για την υγεία τους. Η νομοθεσία, η δράση των σωματείων, και η μέριμνα των εργοδοτών έφεραν ως αποτέλεσμα την ολοένα και αυξανόμενη φροντίδα για αναβάθμιση των κριτηρίων για ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας. Μερικές από τις πτυχές αυτού του κριτηρίου είναι και οι εξής: λογικά ωράρια εργασίας, όπου η επέκταση αυτών ισοδυναμεί με μεγαλύτερη αμοιβή, εργασία σε συνθήκες που δε συμβάλλουν ή προκαλούν ασθένειες ή τραυματισμούς, εφαρμογή ορίου ηλικίας είτε προς τα πάνω είτε προς τα κάτω

όταν υπάρχει πιθανότητα η εργασία σε αυτά τα άτομα να έχει βλαβερές συνέπειες. Είναι πιθανό στο μέλλον να θεσμοθετηθούν ακόμα πιο αυστηρά και καθορισμένα κριτήρια, όπου η άνεση θα έχει επίσης μεγάλη σημασία και όχι μόνο η υγεία. Ο στόχος θα είναι να ελαχιστοποιηθούν παράγοντες που φέρνουν ενόχληση στους εργαζόμενους όπως οσμές, θορύβους και οπτικά ερεθίσματα. Από την άλλη, η γενική βελτίωση στην ποιότητα των συνθηκών εργασίας και η πρωιμότερη ωρίμανση των νέων μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα τη χαλάρωση των ορίων ηλικίας που επιτρέπεται κάποιος να εργάζεται, τουλάχιστον σε κάποια πεδία.

3) Ευκαιρία χρήσης και ανάπτυξης ανθρώπινων ικανοτήτων: Η Βιομηχανική Επανάσταση έφερε μεγάλες αλλαγές στο χώρο εργασίας. Η εργασία σε πολλές περιπτώσεις απογυμνώνεται από την ανάγκη ανάπτυξης δεξιοτήτων και αξιοποίησης ταλέντων, ενώ τείνει να είναι πλήρως ελεγχόμενη. Η μεταβολή προς την κατεύθυνση όπου ο εργαζόμενος είναι σε θέση να αξιοποιήσει τις ικανότητές του προϋποθέτουν: αυτονομία, επαρκή πληροφόρηση και προοπτική, ολοκλήρωση μιας συγκεκριμένης εργασίας (και όχι απλά ένα μέρος από αυτήν), σχεδιασμός. Αυτές οι πτυχές στην εργασία επιδρούν στην ανάπτυξη αυτοπεποίθησης και της θέλησης να ανταποκριθούν στις προκλήσεις της εργασίας αυτής.

4) Ευκαιρία για συνεχιζόμενη ανάπτυξη και ασφάλεια: Εδώ η εστίαση περνά από την εργασία στις ευκαιρίες για καριέρα. Αν και η ευκαιρία για αυτο-βελτίωση μέσω εκπαίδευσης και εντατικής εργασίας φαίνεται να είναι δεδομένο, η τυπική βιομηχανική εργασία μπορεί να μαθευτεί από τον εργαζόμενο μέσα σε λίγες εβδομάδες ή λίγα χρόνια, όπου μετά από αυτό φτάνει στο απόγειό του και πλέον περιμένει μόνο μικρά περιθώρια προαγωγής. Η προαγωγή των εργατών σε στελέχη συνήθως είναι πολύ δύσκολη. Οι μηχανικοί και άλλοι ειδικοί τείνουν να φτάνουν σε αυτό το σημείο πιο αργά όμως εμφανίζονται άλλες αιτίες που αποθαρρύνουν τον εργαζόμενο όπως ότι οι ικανότητες και οι γνώσεις τους γίνονται παρωχημένες. Όταν αυτού του είδους οι εργαζόμενοι έχουν φτάσει περίπου στο μέσο της 4ης δεκαετίας της ζωής τους, αρχίζουν να μειώνονται οι προοπτικές για μεγαλύτερες αμοιβές και σε αυτό το σημείο οι γνώσεις που έχουν, ήδη έχουν χρησιμοποιηθεί και δεν υπάρχει πολλές φορές πλάνο για περαιτέρω ανάπτυξη και εκπαίδευση ή οι ευκαιρίες είναι ελάχιστες. Σε αυτό το σημείο, πολλοί εργαζόμενοι αρχίζουν να επαναπροσδιορίζουν τις προτεραιότητές τους στη ζωή τους όσον αφορά στην αφοσίωσή τους στην καριέρα ή στην οικογενειακή ζωή. Το αποτέλεσμα αυτής της επαναξιολόγησης είναι ότι πολλοί εργαζόμενοι χάνουν το ενδιαφέρον τους όσον

αφορά στην επαγγελματική τους ζωή, δεν επενδύουν πλέον στην εξέλιξη της καριέρας τους, και έτσι αυξάνεται η ανία και η στειρότητα στην εργασιακή ζωή. Γι' αυτό θα πρέπει να δοθεί μεγαλύτερη σημασία στις εξής παραμέτρους της εργασιακής ζωής:

- Ανάπτυξη: το εύρος στο οποίο κάποιος μπορεί να αναπτύξει τις δεξιότητές του
- Εφαρμογή προοπτικής: η προσδοκία επέκτασης μέσω κατάκτησης καινούργιας γνώσης και δεξιοτήτων σε μελλοντικές δραστηριότητες στην εργασία
- Ευκαιρίες προαγωγής: η διαθεσιμότητα ευκαιριών για ανάπτυξη μέσα σε έναν οργανισμό που γίνονται αναγνωρίσιμες από το οικογενειακό περιβάλλον, τους συναδέλφους και τον κοινωνικό περίγυρο.
- Ασφάλεια: σε σχέση με το εισόδημα και την σταθερότητα στην εργασία

5) Κοινωνική ένταξη στο χώρο εργασίας: Οι προαναφερθείσες κατηγορίες σχετίζονται με τις άμεσες ή μακροπρόθεσμες ευκαιρίες του εργαζόμενου στην έκφραση και ανάπτυξη των ατομικών του δεξιοτήτων. Όμως, από τη στιγμή που η εργασία και η καριέρα τυπικά πλαισιώνονται από ένα οργανωσιακό περιβάλλον, η φύση των διαπροσωπικών σχέσεων αποτελεί επίσης μια σημαντική παράμετρο στην ποιότητα της εργασιακής ζωής. Το αν ο εργαζόμενος βιώνει ικανοποίηση και αυτοπεποίθηση εξαρτάται και από τις παρακάτω παραμέτρους που σχετίζονται με το κλίμα που επικρατεί στο χώρο εργασίας:

- απαλλαγή από προκαταλήψεις
- κοινωνική ισότητα (egalitarianism)
- κινητικότητα
- ομάδες υποστήριξης
- αίσθηση κοινότητας
- ανάπτυξη καλών διαπροσωπικών σχέσεων

6) Συνταγματισμός στην οργάνωση της εργασίας: Ένα μέλος ενός οργανισμού επηρεάζεται από πολλές αποφάσεις που λαμβάνονται γι' αυτόν. Εδώ τίθεται το ζήτημα του τι δικαιώματα έχει και πώς μπορεί να προστατεύσει αυτά τα δικαιώματά του. Τα συνδικάτα έχουν φέρει συνταγματισμό στην εργασιακό χώρο προκειμένου να προστατεύσει τους εργαζόμενους από την εκμετάλλευση και τις υπερβολικές απαιτήσεις ορισμένων εργοδοτών. Σε μερικά σωματεία οι εργαζόμενοι απολαμβάνουν αυτά τα δικαιώματα που έχουν

κατακτηθεί, καθώς το σωματείο αναλαμβάνει δράση στο να τον υπερασπιστεί σε περίπτωση που θίγονται τα δικαιώματά του. Τα σημεία στα οποία ο συνταγματισμός συμβάλλει στην ποιότητα εργασιακής ζωής είναι:

- ιδιωτικότητα
- ελευθερία λόγου
- ισότητα
- νομική διαδικασία

7) Ισορροπημένος ρόλος της εργασίας στο συνολικό χώρο της προσωπικής ζωής: Η εργασιακή εμπειρία του ατόμου μπορεί να έχει θετική ή αρνητική επίδραση σε άλλες πτυχές της ζωής του, όπως στις διαπροσωπικές του σχέσεις με την οικογένειά του. Παρατεταμένες περίοδοι όπου το άτομο δουλεύει πιο πολλές ώρες μπορεί να έχουν σοβαρές επιπτώσεις στην οικογενειακή του ζωή. Αν απαιτούνται συχνές μετακινήσεις, υπάρχουν τόσο ψυχολογικό όσο και κοινωνικό κόστος, αφού η οικογένεια αναγκάζεται να ξεριζώνεται από ένα εδραιωμένο περιβάλλον και να αποκοπεί από το κοινωνικό περιβάλλον και τους φίλους της. Η σχέση της εργασίας με τη συνολική ζωή του ατόμου περιγράφεται καλύτερα με τη λέξη ισορροπία. Ο ισορροπημένος ρόλος της εργασίας στη συνολική ζωή σχετίζεται με τα ωράρια, τις απαιτήσεις σε καριέρα και ταξίδια, και αυτά δεν υπερκαλύπτουν την ώρα που θα έπρεπε να προορίζεται για την οικογένεια, τουλάχιστον σε μεγάλη συχνότητα. Επίσης, η ισορροπία θα μπορούσε να συσχετιστεί τη δυνατότητα ανάπτυξης και προαγωγής στην εργασία χωρίς να είναι προϋπόθεση η συχνή μετακίνηση. Όμως, εδώ θα πρέπει να διασαφηνιστεί ότι πολλές φορές δεν είναι ξεκάθαρο το αν οι βαριές απαιτήσεις στην εργασιακή ζωή είναι η αιτία για την ύπαρξη μιας προβληματικής κατάστασης στην οικογένεια ή ένα από τα συμπτώματα που εκδηλώνονται λόγω αυτής. Πολλές φορές ο οργανισμός ζητάει από ένα άτομο να επενδύσει πολύ χρόνο και ενέργεια στην εργασία του, γεγονός που μπορεί να δράσει καταστροφικά στην προσωπική/οικογενειακή του ζωή, όμως σε άλλες περιπτώσεις ο εργαζόμενος μπορεί να συναινεί σε αυτές τις απαιτήσεις ή να επιλέγει να τις επωμίζεται ο ίδιος για να αποφύγει τις ευθύνες και τις δεσμεύσεις που φέρει η οικογενειακή ζωή. Αν η εργασία δεν απορροφά αυτό το χρόνο και την ενέργεια, το άτομο μπορεί να διοχετεύσει αυτό το χρόνο σε άλλες δραστηριότητες, χόμπι, κλπ

8) Κοινωνική σημασία της εργασίας: Τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα που μπορεί να φέρει η εργασία σε σχέση με την κοινωνική διάσταση είναι θέματα που απασχολούν τους εργαζόμενους. Το ερώτημα εδώ είναι αν ο εργαζόμενος θεωρεί τον οργανισμό υπεύθυνο για τα προϊόντα που διοχετεύει στην αγορά και τις πρακτικές που ακολουθεί σε σχέση με την προστασία του περιβάλλοντος, τη διαχείριση αποβλήτων, τις εργασιακές συμβάσεις κτλ. Οργανισμοί που φαίνεται να δρουν ανεύθυνα έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να έχουν εργαζόμενους που νιώθουν απαξίωση για την εργασία τους και αυτό φέρνει χαμηλή αυτοεκτίμηση. (Walton, 1973)

Η ποιότητα εργασιακής ζωής γίνεται ολοένα και πιο σημαντική με την πάροδο του χρόνου όπου τα βιομηχανικά κράτη ολοένα και περισσότερο αναρωτιούνται για το ρόλο και την υπόσταση των ανθρώπων μέσα στο μοντέρνο τεχνολογικό περιβάλλον. Τα τελευταία χρόνια έχει αρχίσει να δίνεται μεγαλύτερη έμφαση στη φύση της εργασίας, στην επίδραση της επάνω στους ανθρώπους, και τη στάση τους απέναντι σε αυτήν. Ο αυξημένος ανταγωνισμός από την παγκοσμιοποίηση καταστρέφει την ποιότητα ζωής του εργαζόμενου και την ισορροπία εργασίας και προσωπικής ζωής έχει τραβήξει το ενδιαφέρον των ερευνητών ως μέρος μιας ευρύτερης εστίασης στην ποιότητα της ιδιωτικής ζωής του ατόμου. Η ισορροπία ανάμεσα στους δύο παράγοντες αυτούς είναι πολύ σημαντικός για τους εργαζόμενους και την ευζωία τους προκειμένου να διατηρηθεί ένας παραγωγικός ρυθμός ο οποίος θα είναι ικανοποιητικός και για τους ίδιους. Αυτή η αναλογία είναι κάτι περισσότερο από δαπάνη χρόνου, έχει να κάνει επίσης και με την ικανοποίηση στο ρόλο της εργασίας και την προσωπική ζωή. Η ισορροπία δεν διατηρείται σε κάποιο από τις σημαντικές πτυχές της ζωής του εργαζόμενου τότε υπάρχει σύγκρουση διάφορες προσωπικές σχέσεις του ατόμου, και έτσι το άτομο βιώνει μια δυσαρμονία, και αυτό έχει ως αποτέλεσμα τη σταδιακή απώλεια αποτελεσματικότητας τόσο στην εργασία όσο και σε όλες τις πτυχές της ζωής του.

Η ψυχολογική ευζωία των εργαζομένων εξαρτάται από το εργασιακό περιβάλλον. Ο φόρτος εργασίας η διαδικασία λήψης αποφάσεων και οι διαπροσωπικές σχέσεις εντός του εργασιακού χώρου με τους άλλους ανθρώπους είναι πολύ σημαντικοί παράγοντες σε αυτό. Υπάρχουν πολλοί οργανωσιακοί παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά την ποιότητας εργασιακής ζωής, όπως η ανασφάλεια στην εργασία, η δουλειά σε βάρδιες, η εργασία για πολλές ώρες την ημέρα, η σύγκρουση ρολών, η έκθεση σε ζημιογόνους παράγοντες, οι διαπροσωπικές διαμάχες με συναδέλφους ή προϊσταμένους κλπ. (Nigade & Bhola, 2014).

2.3.2.2 Επιπτώσεις στην ποιότητα προσωπικής/οικογενειακής ζωής

Το κάθε άτομο αποτελεί μέρος ενός μεγαλύτερου συστήματος-την οικογένεια. Αυτό σημαίνει πως όταν ένα μέρος της βιώνει στρες λόγω ασθένειας, εργασίας κλπ, η οικογένεια στο σύνολο βιώνει αυτή την ανισορροπία (Jassak & Knafi, 1990). Η ποιότητα οικογενειακής ζωής αναφέρεται στο βαθμό στον οποίο κάθε άτομο βιώνει τη δική του ποιότητα ζωής μέσα στο οικογενειακό περιβάλλον, όσο και με το κατά πόσο η οικογένεια σαν σύνολο έχει ευκαιρίες για επίτευξη των δικών της στόχων μέσα στην κοινότητα και την κοινωνία στην οποία είναι μέρος (Brown & Brown, 2014). Στη σημερινή εποχή η ποιότητα οικογενειακής ζωής έχει κινηθεί κατά πολύ το ενδιαφέρον των ερευνητών. Η οικογένεια τείνει να δέχεται ολοένα και μεγαλύτερες πιέσεις, τόσο εξωτερικές όσο και εσωτερικές, γεγονός που αποδεικνύεται από τα ποσοστά διαζυγίων, τις οικογένειες που ανασυστήνονται, καθώς και το εργατικό δυναμικό των μητέρων. Η θεωρία της οικογένειας υποστηρίζει ότι η ποιότητα οικογενειακής ζωής και το επίπεδο κοινωνικής υποστήριξης είναι πολύ σημαντικά στο πώς η οικογένεια θα διαχειριστεί τις καθημερινές πιέσεις. Οι στρεσογόνοι παράγοντες από την άλλη, τείνουν να επηρεάζουν αρνητικά την ευζωία της οικογένειας και τη συνοχή της με την κοινωνία (Pittman & Lloyd, 1988).

Σε σχέση με όσους έχουν αναφερθεί και παραπάνω, η οικονομική κρίση επηρεάζει τη συνολική ποιότητα ζωής. Αυτό έχει σχέση με την οικογενειακή ζωή και τις σχέσεις οι οποίες επηρεάζονται από αυτή. Ενδιαφέρον ρεπορτάζ που έγινε από την εφημερίδα Καθημερινή έδειξε ότι μέσα στην οικονομική κρίση έχουν αυξηθεί σημαντικά τα διαζύγια ενώ μειώνονται οι γάμοι. Στα πρώτα χρόνια της κρίσης ειδικά τα διαζύγια σημείωσαν μεγάλους αριθμούς (13.607 το 2009, και έπειτα από μία μικρή μείωση το 2012 εκτινάχθηκαν στα 14.880). Όπως αναφέρει και η κυρία Λάουρα Μαράτου-Αλιπράντη, καθηγήτρια Κοινωνιολογίας στο ΕΚΠΑ, *"προοδευτικά τα οικονομικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι πολίτες εισβάλλουν στην οικογένεια καθιστώντας την πιο εύθραυστη ανοιχτή στη ρήξη και στο χωρισμό. η οικονομική πίεση και το στρες μετατρέπονται σε ενδοοικογενειακή βία, και ψυχολογική και σωματική. Την ίδια ώρα η οικογένεια παραμένει η υπερασπιστική ασπίδα και αυτή είναι η αντίφαση"* (Ελαφρός, 2017)

2.3.3 Επιπτώσεις στο εργασιακό άγχος

Όπως αναφέρθηκε ήδη, η ποιότητα εργασιακής ζωής έχει υποβαθμιστεί σε μεγάλο βαθμό εν μέσω κρίσης στην Ελλάδα, επιδεινώνοντας ένα ήδη υπάρχον πρόβλημα. Η εργασιακή αβεβαιότητα αυξήθηκε δραματικά και πολλοί εργαζόμενοι ένιωθαν ότι η ανεργία είναι προ των πυλών. Ακόμα, όμως και να μην απολυόταν κάποιος εργαζόμενος, είχε να αντιμετωπίσει τον τεράστιο φόρτο εργασίας και τις αυξημένες απαιτήσεις στη θέση εργασίας του, λόγω περικοπών προσωπικού σε πληθώρα εταιρειών. Αυτά τα γεγονότα αναμένεται να εντείνουν το εργασιακό στρες. Το φαινόμενο αυτό ήταν ιδιαίτερα έντονο τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα.

Ένα από τα παραδείγματα που εμφανίστηκε αυτό το φαινόμενο είναι ο χώρος υγείας. Τα νοσοκομεία είναι από τα πλέον πιο επιβαρυνμένα, καθώς οι εργαζόμενοι σε αυτά εκτίθενται συνεχώς σε πληθώρα κινδύνων και άρα είναι ιδιαίτερα ευάλωτοι προς την αύξηση του εργασιακού στρες. Οι παράγοντες που συμβάλλουν σε αυτό είναι το ασταθές ωράριο, οι τραυματικές εμπειρίες στις οποίες μπορεί να εκτεθούν, η ασάφεια και η σύγκρουση ρόλων, οι υψηλές πνευματικές απαιτήσεις και οι σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ αυτών και των ασθενών και συγγενών τους. Ο συνδυασμός όλων αυτών των στρεσογόνων παραγόντων με την οικονομική κρίση εντείνει ακόμα περισσότερο το φαινόμενο, καθώς οι επαγγελματίες υγείας καλούνται να εργαστούν για περισσότερες ώρες, για λιγότερα χρήματα, ενώ παράλληλα οφείλουν να κρατήσουν σε υψηλό επίπεδο τις παροχές υγείας (Σαρίδη, κ.α., 2016).

Σε έρευνα που διεξήχθη από τους Σαρίδη κ.α. (2016) έγινε προσπάθεια αποτίμησης του εργασιακού στρες στους εργαζόμενους στον τομέα υγείας στο Νομό Κορινθίας, εν μέσω οικονομικής κρίσης. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι κυριότεροι *στρεσογόνοι παράγοντες* που περιγράφηκαν από τους εργαζόμενους ήταν ο μεγάλος φόρτος εργασίας, οι αντίξοες συνθήκες και το ασταθές ωράριο εργασίας. Οι μισοί εργαζόμενοι θεωρούν ότι η οικονομική κρίση επηρεάζει την αποδοτικότητά τους, γεγονός που καθίσταται στρεσογόνος παράγοντας από μόνο του. Οι εργαζόμενοι που βίωσαν εντονότερα τους στρεσογόνους παράγοντες ήταν αυτοί με το υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο.

Σε άλλη έρευνα που πραγματοποιήθηκε στον τομέα της υγείας, βρέθηκε ότι οι πιο βασικοί στρεσογόνοι παράγοντες είναι οι εξής:

Μεταβλητές	MO	SD	Valid percent				
			Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ουδέτερος	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Οι υπερβολικές απαιτήσεις των ασθενών	3,05	1,056	9,8	17,9	34,8	32,1	5,4
Οι προβληματικοί ασθενείς	3,28	1,020	5,4	18,0	27,0	42,3	7,2
Η αίσθηση ευθύνης για τη ζωή των ασθενών	3,97	0,990	3,6	4,5	14,5	45,5	31,8
Η αίσθηση ότι τελειώνει ο χρόνος που έχω στη διάθεσή μου	3,32	1,172	8,9	15,2	25,9	34,8	15,2
Η αντίληψη ότι αν δεν κάνω κάτι καλά, θα έχω επιπτώσεις	3,48	1,099	8,0	8,0	26,8	42,0	15,2
Δεν εκτιμάται η εργασία μου από τους ασθενείς	2,80	1,192	16,1	25,0	30,4	19,6	8,9
Αισθάνομαι πολύ μεγάλη πίεση από την εργασία μου	3,25	1,035	6,3	15,2	35,7	33,0	9,8
Αρκετές φορές μεταφέρω το άγχος της εργασίας στο σπίτι	3,41	1,147	6,2	15,0	30,1	29,2	19,5
Η λεπτομερής καταγραφή των καθηκόντων της εργασίας μου	2,98	1,018	7,1	22,1	45,1	16,8	8,8
Συχνά επιστρέφω στο σπίτι μου νιώθοντας πολύ κουρασμένος(η)	3,91	0,840	0	6,2	21,2	47,8	24,8
Υπάρχει αρκετή ένταση και αυτό είναι η αιτία για πολλές καθυστερήσεις και λάθη	3,16	1,090	6,2	23,9	27,4	32,7	9,7
Κατά το τέλος της εργασίας μου νιώθω εξαντλημένος(η)	3,56	1,026	0,9	18,6	23,0	38,9	18,6
Αισθάνομαι ανασφάλεια για τη διατήρηση της μονιμότητας στην εργασία μου	3,61	1,250	7,1	14,2	19,5	29,2	30,1
Η αλληλεπίδραση με τους ασθενείς και τους συγγενείς τους	3,04	1,026	8,9	17,9	38,4	29,5	5,4

MO: Μέσος όρος, SD: Τυπική απόκλιση (standard deviation)

Πίνακας 1: Διαμόρφωση τιμών στρεσογόνων παραγόντων των εργαζομένων (Χάρος κ.α., 2017 :469)

Όπως μπορεί κάποιος να παρατηρήσει από τα παραπάνω, ένας από τους κύριους στρεσογόνους παράγοντες είναι η ανασφάλεια για το αν ο εργαζόμενος θα είναι ικανός να διατηρήσει τη μονιμότητα της εργασίας του. Αυτός αποτελεί το δεύτερο στρεσογόνο παράγοντα με μικρή διαφορά από τον πρώτο που οι συμμετέχοντες συμφώνησαν απόλυτα. Γενικά το 85,8% των ερωτηθέντων απάντησε ότι η οικονομική κρίση διόγκωσε το εργασιακό άγχος και το φόβο πιθανότητας απώλειας της εργασίας τους (Χάρος, κ.α. 2017)

Σε άλλη έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τους Στάγια & Ιορδανίδη (2014) ερωτήθηκαν 93 εκπαιδευτικοί προς διερεύνηση των πηγών που προκαλούν επαγγελματικού στρες, επαγγελματική εξουθένωση και οικονομική δυσκολία. Αυτό που βρέθηκε είναι ότι υπάρχουν κάποια στοιχεία έντονων οικονομικών δυσκολιών, όπως για παράδειγμα ότι μπορεί να μην

υπάρχουν χρήματα τέλος του μήνα. Επίσης, τα επίπεδα άγχους βρίσκονταν σε μέτρια επίπεδο και ως βασικές πηγές καταγράφονται:

1. η ανεπαρκής αμοιβή
2. οι αλλαγές στην εκπαιδευτική πολιτική
3. η εργασιακή ανασφάλεια.

Μία συνολική αποτίμηση των επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης στη ζωή των εργαζομένων όπως έχει επισημανθεί από πληθώρα μελετών μπορεί να συνοψιστεί στον παρακάτω πίνακα:

Συγγραφείς	Έτος	Περιοδικό	Αποτελέσματα
Loerbroks et al.	2014	J Epidemiol Community Health	Η εργασιακή ανασφάλεια μπορεί να σχετίζεται με την εμφάνιση άσθματος χωρίς προϋπάρχον ιστορικό. Σύνδεση άσθματος και οικονομικής κρίσης.
Chang et al.	2013	BMJ	Αύξηση αυτοκτονιών το 2009 σε σχέση με 2000-2007, κυρίως σε άντρες 15-24 και 45-64 ετών. Συσχέτιση με ανεργία και οικονομική κρίση
Gili et al.	2012	Eur J Public Health	Αύξηση κρουσμάτων συναισθηματικών διαταραχών, δυσθυμίας, αγχώδων διαταραχών, κρίσεων πανικού, εξαρτήσεων, περιστασιακών καταχρήσεων αλκοόλ, όχι σύνδεση με διατροφικές διαταραχές. Σύνδεση ψυχιατρικών νόσων με οικονομική κρίση
Avcin et al.	2011	Psychiatr Danub	Κατάθλιψη και άγχος αυξήθηκε στους εργαζόμενους που έχουν πληγεί με την οικονομική κρίση. Περισσότερο επλήγησε ο ιδιωτικός τομέας. Σύνδεση κατάθλιψης και άγχους με εργασιακή ανασφάλεια, με χαμηλό εισόδημα, με δάνεια, με χαμηλότερα κέρδη στις εταιρείες που εργάζονται. Αύξηση ψυχιατρικών διαταραχών με οικονομική κρίση.
Mattei et al.	2014	Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol	Θάνατοι από καρδιαγγειακά νοσήματα αυξάνονται με την αύξηση της ανεργίας το 2010, αύξηση κατανάλωσης αλκοόλ με ανεργία 2009, σύνδεση αυτοκτονιών και απόπειρων με ανεργία. Σύνδεση καρδιαγγειακών, κατανάλωσης αλκοόλ και αυτοκτονιών με οικονομική κρίση
Astell-Bart&Feng	2013	PloS One	Αύξηση χαμηλού στάτους υγείας (καρδιαγγειακά και αναπνευστικά νοσήματα) σχετίστηκε με την αύξηση της ανεργίας. Ψυχικές νόσοι και κατάθλιψη δε συνδέθηκαν με ανεργία. Σύνδεση καρδιαγγειακών και αναπνευστικών προβλημάτων με οικονομική κρίση.
Modrek &Cullen	2013	Soc Sci Med	Μείωση αποδοχών και αναγκαστικές άδειες συνδέονται με αυξημένη πιθανότητα εμφάνισης υπέρτασης και διαβήτη. Υπέρταση συνδέεται άμεσα με οικονομική ύφεση.
Wang et al.	2010	Can Child Adolesc	Αύξηση μείζονος καταθλιπτικής διαταραχής και δυσθυμίας με την έναρξη της οικονομικής κρίσης, κυρίως σε αρσενικά άτομα σε σχέση ή παντρεμένα. Δεν κατέστη σαφές αν προϋπήρχε προδιάθεση πριν την κρίση.
Sargent-Cox et al.	2011	Soc Sci Med	Οικονομική ύφεση συνδέθηκε με αύξηση κατάθλιψης και άγχους σε μεγαλύτερους ενήλικες. Η άυξηση στα ψυχολογικά προβλήματα ήταν σε χαμηλότερο ρυθμό εν μέσω βαθιάς κρίσης. Σύνδεση ψυχιατρικών νόσων με οικονομική κρίση

Lee et al.	2010	J Affect Disord	Αύξηση πιθανότητας εμφάνισης μείζονος καταθλιπτικής διαταραχής σε άντρες και γυναίκες. Υψηλότερη πιθανότητα σε άτομα 55-65 ετών, σε άτομα με υψηλό μορφωτικό επίπεδο, σε παντρεμένους, σε σχέση, διαζευγμένους, χήρους, εργαζόμενους με χαμηλά ή μεσαία εισοδήματα και σε αυτούς με μεγάλες απώλειες σε επενδύσεις,. Υψηλή εμφάνιση ψυχιατρικών διαταραχών λόγω οικονομικής κρίσης
Evans-Lacko et al.	2013	PloS One	Αύξηση ανεργίας σε άτομα με ψυχολογικές διαταραχές σε σχέση με αυτούς που δεν έχουν τέτοιου είδους προβλήματα
Rachiotis	2014	Int J Med Scie	Ελλείψεις διαθέσιμων ιατρικών προμηθειών σχετίζεται με συναισθηματική εξουθένωση και αποπροσωποποίηση, ανάλογα τον τύπο του νοσοκομείου, και με τη μη ικανοποιητική ξεκούραση μετά τις νυχτερινές βάρδιες. οι νοσηλευτές ήταν άμεσα επηρεαζόμενοι.
Sigursteinsdottir & Rafnsdottir	2015	Soc Sci Med	Μείωση ποσοστού υπαλλήλων που δεν έχουν λείψει ποτέ λόγω ασθενείας. Αύξηση στις μέρες που οι εργαζόμενοι λείπουν από την εργασία τους λόγω ασθενείας. Αύξηση ασθενειών λόγω οικονομικής κρίσης.
Snorradottir et al.	2013	Am J Ind Med	Άμεση εμπλοκή σε οργανωσιακή και δομική αλλαγή της εταιρείας σχετίστηκε άμεσα με την ανάπτυξη ψυχολογικού στρες. Οι αρνητικές επιδράσεις μπορούσαν να μειωθούν με τη διαχείριση της ηγεσίας. Αύξηση ψυχολογικών διαταραχών με την οικονομική κρίση.
Drydakis	2015	Soc Sci Med	Αύξηση ανεργίας συνδέθηκε με προβλήματα στη γενική υγεία και ψυχική υγεία στον πληθυσμό της Ελλάδας, κυρίως σε γυναίκες. Αύξηση ψυχιατρικών προβλημάτων λόγω οικονομικής κρίσης.
Giorgi et al.	2015	Work	Διαμεσολάβηση άγχους και κοινωνικής υποστήριξης στη σχέση μεταξύ φόβου της κρίσης και της ψυχικής υγείας.
Chan et al.	2014	BMJ	Η σχέση ανεργίας και περιστατικών αυτοκτονίας ήταν θετική, ειδικά σε παραγωγικές ηλικίες. 43% αύξηση αυτοκτονιών σε σχέση με πριν την κρίση, τριπλάσια πιθανότητα σε διευθυντικά στελέχη. Οι μισές από τις αυξήσεις ήταν σε εργαζομένους στις πωλήσεις και τις υπηρεσίες.

Πίνακας 2: Μελέτες επιπτώσεων οικονομικής κρίσης στη ζωή των εργαζομένων

Όπως διαφαίνεται και από τις παραπάνω μελέτες, υπάρχει άμεση συσχέτιση της εμφάνισης της οικονομικής κρίσης με την υποβάθμιση της ποιότητας ζωής του εργαζομένου (και μη). Οι εργαζόμενοι που έμειναν άνεργοι ή οι εργαζόμενοι που συνέχισαν τις εργασίες τους επλήγησαν τόσο στη σωματική όσο και στην ψυχική τους υγεία με αύξηση καρδιαγγειακών νοσημάτων, αναπνευστικών προβλημάτων, υπέρτασης κλπ, αλλά και ψυχικών διαταραχών, όπως αγχώδεις διαταραχές, κατάθλιψη, δυσθυμία κλπ.

2.4 Συμπεράσματα

Από τις παραπάνω πληροφορίες μπορεί κάποιος να αντιληφθεί το δραματικό αντίκτυπο που είχε η οικονομική κρίση στην Ελλάδα στον εργασιακό τομέα. Τα μέτρα λιτότητας που επιβλήθηκαν λόγω της αδυναμίας αποπληρωμής των υποχρεώσεων του κράτους προς τρίτους έφερε μεγάλες ανακατατάξεις τόσο το δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, εις βάρος του εργαζομένου, με την ανεργία και στους δύο τομείς να είναι ένας υπαρκτός κίνδυνος για αυτούς. Το εργασιακό άγχος συνδέεται τόσο με το φόβο απώλειας της εργασίας, αλλά και με τις χαμηλές αποδοχές, τις αυξημένες ώρες εργασίας, την ανισορροπία μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής, και τη σύγκρουση ρόλων κλπ. Όλοι αυτοί οι παράγοντες φαίνεται να διαδραματίζουν πολύ βασικό ρόλο στην αύξηση του στρες στους εργαζόμενους στην Ελλάδα, καθώς το βιοποριστικό ζήτημα και η ανεργία ήταν από τα κύρια προβλήματα που έφεραν τον κόσμο σε αδιέξοδο.

Επίσης, μπορεί κάποιος να παρατηρήσει τις περικοπές στις παροχές υγείας και τους εργαζόμενους στον τομέα αυτό. Η ψυχική υγεία, που θα μπορούσε να δώσει στήριξη στον πληγέντα λαό, πέφτει στα βάραθρα με περικοπές περίπου των μισών δαπανών σε αυτήν. Αυτό αναμένεται να αποτελεί λόγο ακόμα μεγαλύτερου στρες, καθώς δεν υπάρχει μερίμνα για την αντιμετώπιση αυτών των περιστατικών. Όσον αφορά και στο τομέα της υγείας γενικά, οι επαγγελματίες υγείας έρχονται αντιμέτωποι με αύξηση του φόρτου εργασίας λόγω περικοπών και μείωση του διαθέσιμου ανθρώπινου δυναμικού, γεγονός που εντείνει και το πρόβλημα της αντιμετώπισης των σωματικών επιπτώσεων του στρες που διαφαίνονται πιο έντονες χωρίς την κατάλληλη φροντίδα.

Εν κατακλείδι, η οικονομική κρίση ήρθε σαν χείμαρρος στον εργασιακό τομέα αποδομώντας

την πρόνοια που μπορεί να υπήρχε μέχρι τώρα, με τους εργαζόμενος σε πλήρη αβεβαιότητα και ανησυχία, να μη γνωρίζουν τι τους ξημερώνει.

Κεφάλαιο 3 Διαμόρφωση θεωρητικού πλαισίου έρευνας

3.1 Εισαγωγή

Στο παρόν κεφάλαιο διαμορφώνεται το θεωρητικό πλαίσιο της έρευνας. Αυτό σχετίζεται με το εργασιακό στρες και την ποιότητα ζωής των εργαζομένων και πώς αυτό σχετίζεται με την έλευση της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα. Υπάρχει περιορισμένος αριθμός μελετών που έχουν συσχετίσει την οικονομική κρίση με την ποιότητα εργασιακής και προσωπικής ζωής σε διάφορες χώρες. Σε αυτό το κεφάλαιο θα γίνει αναφορά σε ήδη υπάρχοντα δεδομένα σε σχέση με το εργασιακό στρες και την ποιότητα ζωής αναφορικά με την οικονομική κρίση, ενώ θα οριοθετηθεί το θεωρητικό πλαίσιο στο οποίο αναμένεται να κυμανθεί και η πρωτογενής έρευνα που διεξάγεται στα πλαίσια της παρούσας εργασίας.

3.2 Επισκόπηση ερευνών που μελετούν την επίδραση των παραγόντων στην εργασία που συνδέονται με το εργασιακό άγχος στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων: έμφαση στην περίοδο της οικονομικής κρίσης.

Παρακάτω παρατίθεται ο πίνακας 3 με τις μελέτες που έχουν διεξαχθεί και συσχετίζουν το εργασιακό στρες με την ποιότητα εργασιακής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων σε περιόδους οικονομικής κρίσης. Από τη μελέτη των εργασιών του πίνακα διαπιστώνεται ότι στην περίοδο της οικονομικής κρίσης οι συνθήκες εργασιακής ζωής έχουν υποβαθμιστεί σε

μεγάλο βαθμό λόγω της οικονομικής κρίσης.

Σε σχέση με την ποιότητα εργασιακής ζωής ενδεικτική είναι η έρευνα των Diaz-chao et al. (2014) σύμφωνα με την οποία οι αλληλεπιδράσεις μεταξύ συναδέλφων, η ένταση εργασίας, οι συνθήκες εργασίας και η ανισορροπία μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων είναι από τις εντονότερες επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης που φαίνεται να επηρεάζουν αρνητικά το εργασιακό στρες αλλά και την ποιότητα ζωής των εργαζομένων. Παράγοντες που συνδέονται τόσο με την ίδια τη φύση της εργασίας (επαγγελματικοί) όπως π.χ. αυτονομία, συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, μονοτονία-ρουτίνα, αλλά και οργανωσιακοί π.χ. σύστημα αμοιβών, εκπαίδευση, σχέση με προϊσταμένους και συναδέλφους και διαπροσωπικοί π.χ. προσωπική ζωή, χρόνος που αφιερώνεται στα παιδιά, εμπλοκή συντρόφου στις οικιακές εργασίες, διαθέσιμος χρόνος για κοινωνική ζωή, φαίνεται να σχετίζονται θετικά με το εργασιακό στρες και να έχουν αρνητικές επιδράσεις στην ποιότητα εργασιακής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής.

<i>Άρθρο</i>	<i>Μεθοδολογία</i>	<i>Ερευνητικά ερωτήματα/Υποθέσεις</i>	<i>Εργαλεία</i>	<i>Αποτελέσματα</i>
Chraif & Anitei (2011) The impact of economic crisis on occupational stress and counterproductive behavior in a food and beverage restaurant chain from Romania	Διαμοιρασμός ερωτηματολογίου σε 158 εργαζόμενους σε εστιατόρια στη Ρουμανία, ηλικίας 18-58 ετών, με διάφορα επίπεδα εκπαίδευσης	<ol style="list-style-type: none"> 1) ποια είναι η σχέση μεταξύ εργασιακού στρες, της υγείας των εργαζομένων όπως την αντιλαμβάνονται οι ίδιοι και της αντιπαραγωγικής συμπεριφοράς σε εργαζόμενους σε αλυσίδες εστίασης στη Ρουμανία 2) ποια η επίδραση της οικονομικής κρίσης σε ατομικό επίπεδο και στο εργασιακό στρες 3) ποιος είναι ο ρόλος των στρεσογόνων παραγόντων στην αντιπαραγωγική συμπεριφορά και στον οργανισμό, στους ανθρώπους που αλληλεπιδρούν με τον οργανισμό. 	Ερωτηματολόγιο COMPLEX, μετρώντας τα επίπεδα στρες, την ηθική διάσταση, εργασιακή ικανοποίηση, εκφοβισμός, ένταση εργαζομένων με εργοδότες.	<ul style="list-style-type: none"> - Υπάρχει ισχυρή συσχέτιση μεταξύ της αντίληψης της οικονομικής κρίσης, της υπερφόρτωσης εργασίας, της αντίληψης για τη σωματική και ψυχική υγεία, η αντίληψη για το στρες και της εργασιακής ικανοποίησης με την απουσία από την εργασία (αντιπαραγωγική συμπεριφορά) - Η οικονομική κρίση έχει θετική επίδραση στη μείωση των ωρών απουσίας αλλά αρνητική επίδραση στη σωματική και ψυχική υγεία λόγω της σωματικής υγείας, ψυχικής υγείας και του στρες. - Οι ερευνητές προτείνουν εστίαση του οργανισμού στη στρατηγική ανθρωπίνου δυναμικού σε σχέση με τη στήριξη των υπαλλήλων. - Οι υπάλληλοι θα πρέπει να υποστηρίζονται και να επιβραβεύονται από τους οργανισμούς για να μειωθεί η διαρροή, και για τη βελτίωση σωματικής/ψυχικής υγείας

				τους.
Ayac & Rankin (2009) Economic crisis and marital problems in Turkey: Testing the Family Stress Model	Ποιοτική έρευνα. Συνεντεύξεις σε δείγμα 1201 νοικοκυριών. Άτομα ηλικίας 21-58 στην Τουρκία	<ol style="list-style-type: none"> 1) η επίδραση της οικονομικής δυσχέρειας στον έγγαμο βίο θα είναι έμμεση, λόγω πρόκλησης συναισθηματικών διαταραχών 2) η επίδραση της οικονομικής κρίσης είναι και άμεση στον έγγαμο βίο; 3) υπάρχει διαφορά στην επίδραση ανάμεσα στα δύο φύλα; 	<p>Μέτρηση τριών παραγόντων για την εκτίμηση της οικονομικής δυσχέρειας:</p> <ol style="list-style-type: none"> α) δυσκολία στην τακτοποίηση λογαριασμών β) οικονομική κατάσταση στο τέλος του μήνα γ) συμβιβαστικές πρακτικές για την οικονομικής διαχείρισης <p>Μέτρηση της συναισθηματικής αρνητικότητας του τελευταίου έτους:</p> <ol style="list-style-type: none"> α) αίσθημα κούρασης στη διάρκεια της ημέρας β) νευρικότητα, ένταση γ) μελαγχολία, δυσαρέσκεια, κατάθλιψη 	<ul style="list-style-type: none"> - μεγαλύτερη οικονομική δυσχέρεια συνδέεται με μεγαλύτερα προβλήματα στον έγγαμο βίο - άμεση επίδραση της οικονομικής δυσχέρειας με προβλήματα στο γάμο - μεγαλύτερο αντίκτυπο συναισθηματικής αρνητικότητας στις γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες

			Τα προβλήματα στον έγγαμο βίο: α) σοβαρές διαφωνίες γενικά με το σύζυγο β) διαφωνίες σε σχέση με τη διαχείριση του σπιτιού	
Giorgi et al. (2015) Economic stress in the workplace: The impact of fear of the crisis on mental health	Διαμοιρασμός ερωτηματολογίων σε υπαλλήλους διαφόρων οργανισμών Δείγμα από ιδιωτικούς οργανισμούς σε σύνολο 1236 υπαλλήλων, δεδομένα από τα έτη 2010-2011 στην Ιταλία.	1) ο φόβος της κρίσης σχετίζεται θετικά με χαμηλή κοινωνική υποστήριξη 2) χαμηλή κοινωνική υποστήριξη σχετίζεται θετικά με το εργασιακό στρες 3) το εργασιακό άγχος σχετίζεται θετικά με την κακή κατάσταση υγείας 4) το στρες αποτελεί διαμεσολαβητικό παράγοντα στη χαμηλή κοινωνική υποστήριξη σε σχέση με την υγεία 5) η χαμηλή κοινωνική υποστήριξη διαμεσολαβεί μεταξύ της επίδρασης του φόβου της κρίσης στο εργασιακό στρες	Εργαλεία μέτρησης μεταβλητών: 1) General Health Questionnaire (GHQ-12) 2) Stress Questionnaire (SQ)	- η κοινωνική υποστήριξη και το εργασιακό άγχος συμβάλλουν στη σχέση μεταξύ φόβου για την οικονομική κρίση και την υγεία -ο φόβος της κρίσης είναι καθοριστικός για την ευζωία των οργανισμών
Giorgi et al. (2015) Going beyond workplace stressors: Economic crisis and perceived	Διαμερισμός ερωτηματολογίων σε 679 υπάλληλοι από τρεις εταιρείες στην Τοσκάνη της	1) διερεύνηση σχέσης μεταξύ εκτιμώμενης απασχόλησης, φόβου για την οικονομική κρίση με εργασιακή ικανοποίηση και ψυχολογική δυσαρέσκεια-	Εργαλεία μέτρησης μεταβλητών: 1) General Health Questionnaire (GHQ-12)	-χαμηλή εκτιμώμενη απασχόληση και φόβος για οικονομική κρίση εμφανίζουν θετική συσχέτιση με ψυχολογική δυσαρέσκεια και

employability in relation to psychological distress and job dissatisfaction	Ιταλίας	<p>συσχέτιση με δημογραφικούς παράγοντες</p> <p>2) συσχέτιση με απαίτηση εργασίας, έλλειψη ελέγχου στην εργασία, και εργασιακό εκφοβισμό (bullying)</p>	<p>2) Stress Questionnaire (SQ)</p> <p>3) Negative acts questionnaire-revised (NAQ-R)</p> <p>4) Hartline & Ferrell για την εργασιακή ικανοποίηση</p>	αρνητική συσχέτιση με εργασιακή ικανοποίηση
Tsai & Can (2011) the impact of the 2008 financial crisis on psychological work stress among financial workers and lawyers	<p>Διαμερισμός ερωτηματολογίων σε 38 εργαζόμενους στον χρηματοοικονομικό τομέα και 97 δικηγόρους πριν και μετά την έλευση της κρίσης στην Τάι-Πέι</p>	<p>1) Διερεύνηση της επίδρασης της οικονομικής κρίσης στο ψυχολογικό εργασιακό στρες σε εργαζόμενους στον χρηματοοικονομικό και δικηγορικό τομέα</p>	<p>Εργαλεία μέτρησης μεταβλητών:</p> <p>1) κινέζικη εκδοχή του Karasek's job content questionnaire (C-JCQ)</p> <p>2) Siegrist's ERI questionnaire (C-ERI)</p> <p>3) Copenhagen Burnout Inventory (C-CBI) questionnaire</p>	<p>- χρηματοοικονομικός τομέας: μετά την κρίση αξιοσημείωτη αύξηση στο στρες από φόβο μείωσης αποδοχών, αυξημένες εμπειρίες από αρνητικές αλλαγές, περισσότερος φόβος για τυχόν λάθη στη δουλειάς</p> <p>- δικηγόροι: καλύτερες ανταμοιβές, λιγότερες ψυχολογικές απαιτήσεις, λιγότερη εξάντληση</p>
Diaz-chao et al. (2014) Economic crisis and job quality in Spain: A multi-dimensional and micro-data empirical approach	<p>9100 και 8755 εργαζόμενοι από το 2008 και 2010 αντίστοιχα στην Ισπανία από διάφορους τομείς</p> <p>Τηλεφωνικές και δια ζώσης</p>	<p>1) Καθορισμός παραγόντων ποιότητας εργασιακής ζωής</p>	<p>Κοινωνικοί-δημογραφικοί παράγοντες, συνθήκες εργασίας και ποιότητα εργασιακής ζωής</p>	<p>- παρά την οικονομική κρίση, η ποιότητα εργασίας αυξήθηκε</p> <p>- αλλαγή στην εξήγηση της ποιότητας εργασίας σε σχέση με τις αλληλεπιδράσεις μεταξύ συναδέλφων, ένταση εργασίας, συνθήκες εργασίας και ισορροπία μεταξύ εργασιακής</p>

	συνεντεύξεις			και προσωπικής ζωής - μεγάλη σημασία του εργασιακού περιβάλλοντος και των κοινωνικών σχέσεων πέρα από την ποιότητα στον εργασιακό χώρο σαν εργαλείο στο να ανταπεξέλθει ο οργανισμός στην οικονομική κρίση.
Ayudhya et al. (2017) The impact of global economic crisis and austerity on quality of working life and work-life balance: A capabilities perspective	Ποιοτική έρευνα. 20 συνεντεύξεις σε εργαζομένους σε 4 διαφορετικούς τομείς, γιατροί και εκπαιδευτικοί από το δημόσιο τομέα και δικηγόροι και διευθυντές από τον ιδιωτικό τομέα στην Ελλάδα	1) πώς τα μέτρα λιτότητας που έχουν παρθεί στην οικονομική κρίση έχουν διαβρώσει τις εργασιακές συνθήκες και τελικά το αίσθημα συμμετοχής, οδηγώντας στην αποδυνάμωση των εργαζομένων και τη μείωση της ικανότητας να επιτευχθεί καλή ποιότητα εργασιακής ζωής και ισορροπία εργασιακής και προσωπικής ζωής. -Αποδόμηση εργασιακών συνθηκών -μικρότερες προσδοκίες από την ποιότητα εργασιακής ζωής -μικρότερες προσδοκίες σε σχέση με την ισορροπία εργασιακής και προσωπικής ζωής	Εξετάστηκαν δημογραφικά στοιχεία, στοιχεία σε σχέση με το επάγγελμα, και έπειτα ερωτήθηκαν σχετικά με τη δική τους οπτική σε σχέση με τα χαρακτηριστικά της εργασίας και την ποιότητα ζωής και σύγκριση με τα προ κρίσης δεδομένα. Διάρκεια 60-90 λεπτά	- η κρίση έφερε μια νέα πραγματικότητα μείωσης ποιότητας εργασιακών συνθηκών -μείωση οικονομικών πόρων, ανθρώπινου δυναμικού και τεχνικής υποστήριξης - αύξηση περιβαλλοντικών στρεσογόνων παραγόντων -αίσθημα ανασφάλειας και άγχους στην εργασία -αποδόμηση του εργασιακού πλαισίου, μείωση μισθών, αύξηση κόστους -μείωση προσδοκιών και ικανοτήτων

Πίνακας 3: Επισκόπηση περιορισμένης σχετικής βιβλιογραφίας

3.3 Διαμόρφωση θεωρητικού πλαισίου για τη μελέτη της επίδρασης των παραγόντων στην εργασία που συνδέονται με το εργασιακό άγχος στην ποιότητα ζωής

Στόχος της έρευνας θα είναι η απάντηση των εξής ερευνητικών ερωτημάτων:

1. Πως έχει επηρεάσει η οικονομική κρίση στην Ελλάδα τους παράγοντες στην εργασία που συνδέονται με το εργασιακό άγχος (work stressors);
2. Ποιες οι επιπτώσεις των αλλαγών που έφερε στους εργασιακούς χώρους η οικονομική κρίση στην Ελλάδα στο εργασιακό άγχος;
3. Πως το εργασιακό άγχος έχει επηρεάσει την ποιότητα ζωής (εργασιακής και της προσωπικής/οικογενειακής) των εργαζομένων;

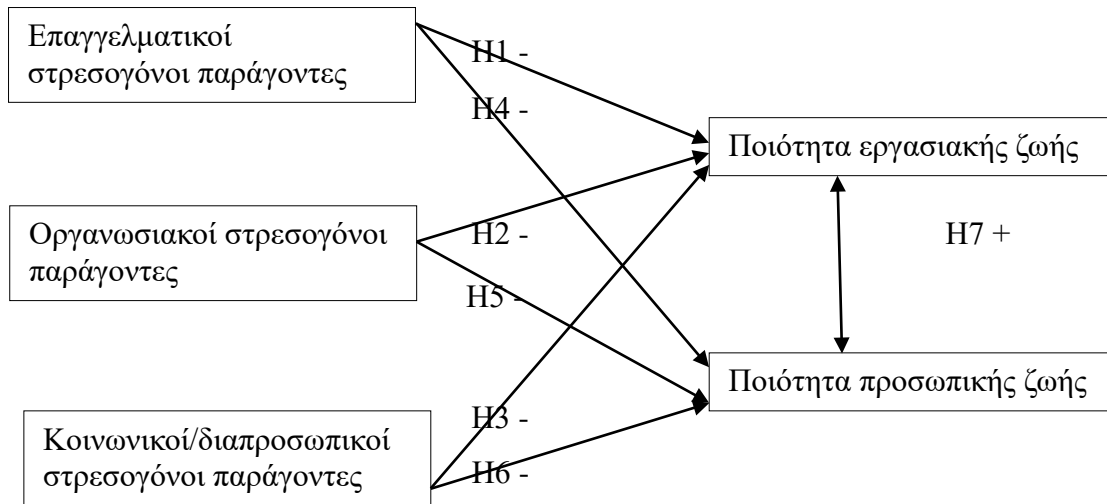
Με βάση τα ερευνητικά ερωτήματα και την ανάλυση των πιο πάνω ερευνών, καθώς και την ανάπτυξη των υπό μελέτη εννοιών στα κεφ. 1 και 2 της παρούσας εργασίας – και ιδιαίτερα στην έρευνα των *Mosadeghrad et al., 2011*- θα διερευνηθεί η επίδραση 3 κατηγοριών στρεσογόνων παραγόντων στην ποιότητα τόσο της εργασιακής όσο και της προσωπικής/οικογενειακής ζωής των εργαζομένων. Ειδικότερα θα διερευνηθεί η επίδραση των (*Mosadeghrad et al., 2011*):

- Επαγγελματικών στρεσογόνων παραγόντων που περιλαμβάνουν χαρακτηριστικά που συνδέονται με τη φύση της εργασίας, όπως: ταυτότητα, φόρτος, ευθύνη, ασάφεια και σύγκρουση ρόλων
- Οργανωσιακών στρεσογόνων παραγόντων που συνδέονται με μεταβλητές όπως: δομή, πολιτικές και διαδικασίες, στυλ ηγεσίας, εκπαίδευση, αναγνώριση και προαγωγή και ασφάλεια.

- Διαπροσωπικών/κοινωνικών παραγόντων που αφορούν τις σχέσεις με τους συναδέλφους, τη λειτουργία της ομάδας και την ποιότητα αλληλεπίδρασης

στην ποιότητα της εργασιακής και της προσωπικής/οικογενειακής ζωής των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, όσο πιο έντονη η παρουσία των στρεσογόνων παραγόντων τόσο χαμηλότερο το επίπεδο ποιότητας της εργασιακής και της προσωπικής/οικογενειακής ζωής ή αντίστροφα όσο χαμηλότερο το επίπεδο των στρεσογόνων παραγόντων τόσο υψηλότερο το επίπεδο ποιότητας της εργασιακής και της προσωπικής/οικογενειακής. Η ποιότητα εργασιακής ζωής συνδέεται με στοιχεία όπως δίκαιη και επαρκής αποζημίωση, ασφάλεια στο χώρο εργασίας, ευκαιρίες για προαγωγή και ανάπτυξη κλπ, ενώ η ποιότητα προσωπικής/οικογενειακής ζωής με διαστάσεις όπως χρόνος που περνάει ο εργαζόμενος με την οικογένεια, ποιοτικός χρόνος για δραστηριότητες εκτός σπιτιού κλπ. Πρόσθετα, αναμένεται να υπάρχει αλληλεπίδραση μεταξύ τους επιπέδου ποιότητας εργασιακής και οικογενειακής ζωής.

Οι μεταβλητές και οι υποθέσεις της έρευνας αποτυπώνονται στο σχήμα 2



Σχήμα 2: Το ερευνητικό πλαίσιο

και οι υποθέσεις

3.4 Συμπεράσματα

Στο κεφάλαιο αυτό αναπτύχθηκε το θεωρητικό πλαίσιο πάνω στο οποίο αναπτύχθηκε η παρούσα έρευνα. Από προηγούμενες μελέτες που έχουν διεξαχθεί φαίνεται ότι το εργασιακό στρες εντάθηκε μέσα στην οικονομική κρίση και η επίδραση τόσο στην ποιότητα εργασιακής ζωής όσο και στην ποιότητα οικογενειακής ζωής ήταν σημαντική και με αρνητικά αποτελέσματα. Στη συνέχεια τέθηκε το θεωρητικό υπόβαθρο στο οποίο στηρίχθηκε η έρευνα και τέθηκαν οι μεταβλητές που θα μετρηθούν με την εμπειρική έρευνα. Ως τέτοιοι ορίζονται οι διάφορες κατηγορίες στρεσογόνων παραγόντων και πώς αυτοί επηρεάζουν τις μεταβλητές της ποιότητας ζωής.

**ΜΕΡΟΣ Β: ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ,
ΕΛΕΓΧΟΣ ΤΟΥ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΟΥ
ΘΕΩΡΗΤΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ**

Κεφάλαιο 4 Μεθοδολογία έρευνας

4.1 Εισαγωγή

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο γίνεται ανάλυση της μεθοδολογίας που ακολουθήθηκε στην έρευνα με σκοπό τη διερεύνηση της σχέσης εργασιακού στρες, ποιότητας ζωής και της οικονομικής κρίσης που έχει πλήξει την Ελλάδα. Στο πρώτο μέρος δίνεται μια περίληψη της στρατηγικής που χρησιμοποιήθηκε, το δείγμα που διερευνήθηκε και ο τρόπος συλλογής των απαντήσεων που δόθηκαν. Επιπρόσθετα, θα γίνει μια ανασκόπηση των πηγών στις οποίες αναζητήθηκαν οι ερωτήσεις που συμπεριλήφθηκαν στο ερωτηματολόγιο και χρησιμοποιήθηκαν στην παρούσα έρευνα. Τέλος, δίνεται η περιγραφή της στατιστικής ανάλυσης που πραγματοποιήθηκε για την εξαγωγή των συμπερασμάτων και τον έλεγχο των ερευνητικών υποθέσεων που έγιναν εξαρχής.

4.2 Στρατηγική έρευνας

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση της σχέσης μεταξύ οικονομικής κρίσης και εργασιακού στρες, ενώ ταυτόχρονα διερευνάται η σύνδεση της κρίσης με την ποιότητα ζωής, τόσο της ολικής ποιότητας ζωής, όσο και της ποιότητας εργασιακής ζωής και της

ποιότητας οικογενειακής ζωής. Αρχικά, το θέμα προσεγγίζεται μέσω βιβλιογραφικής ανασκόπησης, όπου παρατίθενται τα υπάρχοντα δεδομένα σε σχέση με το εργασιακό στρες, κατανέμονται οι στρεσογόνοι παράγοντες στις επιμέρους κατηγορίες και διερευνάται η συσχέτισή τους με τις επιπτώσεις στη ζωή, εργασιακή και προσωπική, του εργαζομένου. Στη δεύτερη φάση της έρευνας, γίνεται η πρωτογενής έρευνα. Σε αυτή τη φάση διεξάγεται η συλλογή πρωτογενών δεδομένων με τη χρήση ερωτηματολογίου. Η έρευνα απευθύνεται σε εργαζόμενους στην Ελλάδα ανεξαρτήτως κλάδου, ηλικίας ή θέσης στην ιεραρχία.

4.3 Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Η παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε μέσω ερωτηματολογίων που διανεμήθηκαν ηλεκτρονικά στους ερωτηθέντες με τη χρήση της εφαρμογής Google forms. Αφού συντάχθηκε το ερωτηματολόγιο, διαμοιράστηκε μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης για τη συλλογή απαντήσεων. Κύριοι συμμετέχοντες ήταν συνεργάτες από τον εργασιακό χώρο, όπως και συμφοιτητές του τμήματος ΑΠΚΥ, αλλά και άλλοι γνωστοί και μη (δείγμα ευκολίας). Το δείγμα αποτελείται από 165 άτομα.

4.4 Περιγραφή ερευνητικού εργαλείου

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε αποτελείται από επιμέρους ενότητες (βλ. Παράρτημα Α). Η πρώτη ενότητα αποτελεί τα δημογραφικά στοιχεία, όπου οι ερωτηθέντες δίνουν τις εξής πληροφορίες: φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, αν έχουν παιδιά, μορφωτικό επίπεδο. Στη συνέχεια συμπληρώνονται πληροφορίες για την εργασία του συμμετέχοντα: ποια ήταν η πρώτη χρονιά που εργάστηκαν, ποιο το καθεστώς εργασίας, θέση στον οργανισμό, διεύθυνση στην οποία εργάζονται, έτη προϋπηρεσίας, τομέας στον οποίο ανήκει ο οργανισμός στον οποίο εργάζονται, καθώς και ερωτήσεις που σχετίζονται με την οικονομική κρίση και την κατάσταση εργασίας: πώς ήταν η πορεία την

εταιρείας μετά το 2008 σε σχέση με την κερδοφορία, κύκλο εργασιών και αριθμό εργαζομένων και σε σχέση με τις εργασιακές συνθήκες. Τέλος, ερωτήθηκαν πόσες ώρες κατά μέσο όρο εργάζονται οι ερωτηθέντες.

Στη συνέχεια, ακολουθούν μερικές δηλώσεις για την οικονομική κρίση σε σχέση τόσο με την προσωπική όσο και με την επαγγελματική ζωή των ερωτηθέντων και οι συμμετέχοντες καλούνται να απαντήσουν το βαθμό στον οποίο τους εκφράζουν οι συγκεκριμένες δηλώσεις από το 1 (καθόλου) έως το 5(απόλυτα). Έπειτα, στο Α' Μέρος του ειδικού μέρους του ερωτηματολογίου γίνονται ερωτήσεις σχετικά με τους στρεσογόνους παράγοντες στην εργασία. Οι στρεσογόνοι παράγοντες στην εργασία διακρίνονται στις εξής κατηγορίες: οργανωσιακοί, επαγγελματικοί, διαπροσωπικοί και η εκτίμησή τους γίνεται μέσω απάντησης στο κατά πόσο οι δηλώσεις εκφράζουν τον ερωτηθέντα σε μια κλίμακα 5 βημάτων όπου ξεκινάει από το 1 (καθόλου) και φτάνει έως το 5(απόλυτα). Στο Β' Μέρος, αποτιμάται η ποιότητα εργασιακής ζωής, όπου ερωτηθέντες καλούνται να απαντήσουν κατά πόσο συμφωνούν με τις δηλώσεις του ερωτηματολογίου δίνονται απαντήσεις από το 1 (διαφωνώ απόλυτα) μέχρι το 5 (συμφωνώ απόλυτα). Στο Γ' Μέρος αποτιμάται η ποιότητα προσωπικής ζωής, όπου και πάλι οι ερωτηθέντες απαντούν σε κλίμακα 5 βημάτων από το 1 (ποτέ) έως το 5 (πάντα).

4.5 Μέτρηση των υπό μελέτη μεταβλητών

Όσον αφορά στη μέτρηση των μεταβλητών, αντλήθηκαν ερωτήσεις από διάφορα ερωτηματολόγια τα οποία συνοψίζονται στον πίνακα 4 για τους στρεσογόνους παράγοντες και 5 για την ποιότητα εργασιακής ζωής και για την ποιότητα προσωπικής ζωής. Σε αυτόν τον πίνακα αναφέρονται οι έρευνες, οι μεταβλητές που μετρούνται, καθώς και ο αριθμός των ερωτήσεων που αντιστοιχεί σε αυτές. Στο γενικό μέρος υπάρχουν επτά ερωτήσεις που σχετίζονται με την οικονομική κρίση και οι οποίες δεν πάρθηκαν από κάποια ήδη υπάρχουσα έρευνα, αλλά είναι αυτοσχέδιες. Αυτό έγινε επειδή δε βρέθηκε σε κάποια έρευνα να γίνεται κάποια στοχευμένη μελέτη προς την κατεύθυνση της

οικονομικής κρίσης και την ποιότητα εργασιακής και προσωπικής ζωής στους εργαζόμενους και θεωρήθηκε απαραίτητο να γίνει μια αξιολόγηση προς αυτή την οδό για την εξυπηρέτηση του σκοπού στον οποίο διεξάγεται η παρούσα έρευνα. Στη συνέχεια στο Α' Μέρος γίνεται εξέταση των στρεσογόνων παραγόντων οι οποίοι σχετίζονται με την εργασία. Οι μεταβλητές είναι (βλ. Πίνακα 4 και Παράρτημα Α):

- A1: Επαγγελματικοί παράγοντες,
- A2: Οργανωσιακοί παράγοντες,
- A3: Διαπροσωπικοί/κοινωνικοί παράγοντες
- B1: Ποιότητα εργασιακής ζωής
- Γ1: Ποιότητα προσωπικής ζωής

Αριθμός ερωτήσεων στο ερωτηματολόγιο	Πηγή	Μεταβλητή/ερώτηση στο ερωτηματολόγιο
1-17	Παπαϊωάννου, 2018	<u>A1: Επαγγελματικοί παράγοντες:</u> 1,2,4,6,11,13, 16, 17, 18, 19, 20
18-23	Sveinsdottir et al., 2006	<u>A2: Οργανωσιακοί παράγοντες:</u> 3, 5, 10, 12, 14, 21, 22, 23 <u>A3: Διαπροσωπικοί/κοινωνικοί παράγοντες:</u> 7,8,9,15

Πίνακας 4: Πηγές από τις οποίες αντλήθηκαν οι ερωτήσεις που σχετίζονται με τους στρεσογόνους παράγοντες και κατάταξη ως προς τις μεταβλητές που μετρά η καθεμία.

Αριθμός ερωτήσεων	Πηγή	Μεταβλητή
Μέρος Β: 1-2	WRQoL Scale Scoring Key	<u>B1: Ποιότητα εργασιακής ζωής</u>
Μέρος Γ: 1-17	World Health Organization Quality of Life Instruments (WHOQOL-BREF) - Vahedi, 2010	<u>Γ1: Ποιότητα προσωπικής/οικογενειακής ζωής</u>

Πίνακας 5: Πηγές από τις οποίες αντλήθηκαν οι ερωτήσεις που σχετίζονται με την ποιότητα ζωής

4.6 Στατιστική ανάλυση

Εδώ θα περιγραφούν οι μέθοδοι στατιστικής ανάλυσης που χρησιμοποιήθηκαν για την πρωτογενή έρευνα της παρούσας εργασίας.

4.6.1 Έλεγχος εγκυρότητας και αξιοπιστίας

Η εγκυρότητα της έρευνας (content – face validity) έχει διασφαλιστεί μέσα από το σχεδιασμό της έρευνας και τη χρήση έγκυρων εργαλείων μέτρησης των μεταβλητών, καθώς και από τη διαδικασία συλλογής δεδομένων.

Η αξιοπιστία των κλιμάκων μέτρησης των μεταβλητών αξιολογήθηκε με τον συντελεστή Cronbach's alpha. Η κλίμακα αυτή αποτελεί δείκτη που μετρά την εσωτερική συνοχή μεταξύ των ερωτήσεων, πόσο κοντά βρίσκονται τα μέρη του συνόλου που μελετάται και με αυτόν τον τρόπο προσμετράτε και η αξιοπιστία (UCLA, n.d.)

4.6.2 Περιγραφική στατιστική ανάλυση

Η πιο συνήθης μέθοδος για την ανάλυση δεδομένων είναι ο υπολογισμός απλών, τυπικών στατιστικών μεγεθών. Σε αυτά περιλαμβάνονται οι μέσοι όροι, σταθμισμένοι μέσοι όροι, διακυμάνσεις, τυπικές αποκλίσεις κλπ. Η στατιστική ανάλυση αυτού του τύπου διεξάγεται για την εξαγωγή συμπερασμάτων από την ανάλυση τόσο ποσοτικών όσο και ποιοτικών χαρακτηριστικών πάνω στο σύστημα το οποίο μελετάται. Για να διεκπεραιωθεί αυτό ακολουθείται η περιγραφική στατιστική ανάλυση, όπου στόχος είναι η συνοπτική και ταυτόχρονα περιεκτική παρουσίαση των δεδομένων μιας έρευνας. Πιο συγκεκριμένα, τα ποσοτικά μεγέθη είναι α) μέτρα κεντρικής τάσης: μέσοι όροι, διάμεσοι και επικρατούσες τιμές, β) μέτρα διασποράς: εύρη τιμών, διακυμάνσεις και τυπικές αποκλίσεις, καθώς και γ) μέτρα σχετικής θέσης: ποσοστιαία σημεία και ενδοτεταρτημοριακές αποκλίσεις. Από την άλλη τα ποιοτικά μεγέθη είναι οι συχνότητες: απόλυτη συχνότητα, σχετική συχνότητα, αθροιστική συχνότητα και αθροιστική σχετική συχνότητα (Τυρινόπουλος & Κεπαπτσόγκλου, 2015).

4.6.3 Έλεγχος ερευνητικών υποθέσεων

Ο έλεγχος των ερευνητικών υποθέσεων θα πραγματοποιηθεί με την ανάλυση συσχέτισης Pearson. Η ανάλυση συσχέτισης αυτή είναι στατιστική ανάλυση που μετρά τη γραμμική συσχέτιση μεταξύ δύο μεταβλητών. Οι τιμές που παίρνει κυμαίνονται από +1 έως -1 όπου, το ένα σημαίνει απόλυτη συσχέτιση, 0 ότι δεν υπάρχει συσχέτιση και -1 σημαίνει απόλυτη αρνητική συσχέτιση (Kent State University, n.d.).

Πριν την ανάλυση αξιοπιστίας (Cronbach alpha) και τον έλεγχο των υποθέσεων ερωτήσεων οι ερωτήσεις με αντίστροφη κωδικοποίηση (βλ. Παράρτημα Α – ερωτήσεις με R) επανακωδικοποιήθηκαν.

Κεφάλαιο 5 Παρουσίαση αποτελεσμάτων - σχολιασμός

5.1 Εισαγωγή

Στο παρόν κεφάλαιο θα γίνει η παρουσίαση των αποτελεσμάτων της πρωτογενούς έρευνας που διεξήχθη μέσω των ερωτηματολογίων που διαμοιράστηκαν. Αφού γίνει έλεγχος της εγκυρότητας των αποτελεσμάτων, στη συνέχεια θα γίνει ανάλυση με τη μέθοδο της περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης. Σκοπός του παρόντος κεφαλαίου είναι η διερεύνηση του βαθμού στον οποίο απαντάται η ερευνητική υπόθεση όπως αποτυπώθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο, δηλαδή κατά πόσο υπάρχει συσχέτιση του εργασιακού στρες με την οικονομική κρίση και αν τελικά οι παράγοντες εργασιακού στρες στην οικονομική κρίση επηρεάζουν την ποιότητα εργασιακής ζωής και προσωπικής ζωής. Θα παρουσιαστούν τα αποτελέσματα μαζί με το σχολιασμό τους.

5.2 Περιγραφή δείγματος

Το δείγμα αποτελείται από 165 άτομα. Η παρουσίαση των δημογραφικών στοιχείων γίνεται στον παρακάτω πίνακα 6 όπως παρατηρείται η πλειοψηφία του δείγματος αποτελείται από γυναίκες (67,3%), το 74,5% κυμαίνεται σε ηλικίες 26-45 ετών. Η

οικογενειακή κατάσταση είναι είτε έγγαμος (48,5%) είτε άγαμος (45,5%) -σε μικρό ποσοστό υπάρχουν διαζευγμένοι ή χήροι- και οι περισσότεροι δεν έχουν παιδιά (53,9%).

Όσοι έχουν παιδιά, η πιο κοινή απάντηση είναι ότι έχουν 2 παιδιά (27,9%). Τέλος, όσον αφορά στο μορφωτικό επίπεδο, οι περισσότεροι αποτελούν άτομα που κατέχουν τίτλο Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (77%).

Δημογραφικά στοιχεία	Αριθμός ερωτηθέντων	Ποσοστό επί του συνόλου(%)
<u>Φύλο:</u>		
-Άνδρες	54	32,7
-Γυναίκες	111	67,3
<u>Ηλικία:</u>		
18-25	3	1,8
26-35	74	44,8
36-45	49	29,7
46-55	32	19,4
56-65	7	4,2
<u>Οικογενειακή κατάσταση:</u>		
Άγαμος	75	45,5
Διαζευγμένος	9	5,5
Έγγαμος	80	48,5
Χήρος	1	0,6
<u>Έχετε παιδιά:</u>		
Ναι	76	46,1
Όχι	89	53,9
<u>Αριθμός παιδιών:</u>		
1	22	13,3
2	46	27,9
3	5	3
4	1	0,6
5	1	0,6
<u>Επίπεδο εκπαίδευσης:</u>		
Απόφοιτος/η ΙΕΚ/Κολλέγιο κλπ	3	1,8
Απόφοιτος/η ΑΕΙ	52	31,5
Απόφοιτος/η ΤΕΙ	27	16,4
Απόφοιτος/η Δημοτικού	1	0,6
Απόφοιτος/η Γυμνασίου Λυκείου	27	16,4
Κάτοχος Διδακτορικού	4	2,4
Κάτοχος Μεταπτυχιακού	48	29,1
Φοιτητής/ρια	2	1,2

Πίνακας 6: Δημογραφικά στοιχεία δείγματος

Στον πίνακα 7 αποτυπώνονται στοιχεία που αφορούν την εργασιακή ζωή των συμμετεχόντων στην έρευνα. Διαπιστώνεται ότι η πλειοψηφία των ερωτηθέντων εργάστηκε για πρώτη φορά πριν την κρίση (1976-2007: 64%), ενώ υπάρχουν αρκετά άτομα που ξεκίνησαν πρώτη φορά τα χρόνια μέσα στην κρίση (2008 κι έπειτα: 36%). Επίσης, οι περισσότεροι ερωτηθέντες εργάζονται αρκετά χρόνια στον οργανισμό που βρίσκονται αυτή τη στιγμή (71,5% εργάζεται για 4+ χρόνια μέσα στον οργανισμό). Το 30% εργάζεται στον ίδιο οργανισμό που εργαζόταν και προ κρίσης. Έπειτα, οι περισσότεροι εργαζόμενοι βρίσκονται στην εργασία τους σε καθεστώς σύμβασης αορίστου χρόνου (50,3%) ή και μόνιμοι (26,7%). το 74,8% εξ αυτών είναι υπάλληλοι και το 52,7% εργάζεται από 31-40 ώρες την εβδομάδα και αρκετοί είναι αυτοί που εργάζονται 41-50 ώρες (26,7%). το 13,3% εργάζεται κάτω από 30 ώρες, ενώ υπάρχει και ένα μικρό ποσοστό ατόμων που εργάζονται για πάνω από 50 ώρες την εβδομάδα (10,9%)

<u>Έτος εργασίας για πρώτη φορά:</u>	Αριθμός ερωτηθέντων	Ποσοστό επί του συνόλου(%)
1976-1980	2	1,2
1981-1990	22	13,2
1991-2000	47	28,2
2001-2007	34	20,4
2008-2018	60	36
<u>Χρόνια προϋπηρεσίας στην επιχείρηση:</u>		
Λιγότερο από 1 χρόνο	11	6,7
1-3	36	21,8
4-7	31	18,8
8-10	21	12,7
11-15	22	13,3
Πάνω από 15 χρόνια	44	16,7
<u>Καθεστώς εργασίας:</u>		
Αορίστου χρόνου	83	50,3
Ελεύθερος επαγγελματίας	6	3,6
Εποχιακός	1	0,6
Μόνιμος	44	26,7

Συμβασιούχος	30	18,2
Ωρομίσθιος	1	0,6
Θέση στην επιχείρηση που εργάζεστε:		
Ελεύθερος επαγγελματίας	4	2,4
Εκπαίδευση	1	0,6
Εργάτης/ια	4	2,4
Υπάλληλος	123	74,5
Προϊστάμενος	25	15,2
Τεχνίτης/Χειριστής μηχανημάτων	7	4,2
Υπεύθυνος τμήματος	1	0,6
Ώρες εργασίας ανά εβδομάδα:		
1-10	6	3,6
11-20	0	0
21-30	15	9,7
31-40	81	52,7
41-50	44	26,7
51-60	10	6,1
Άνω των 60	8	4,8

Πίνακας 7: Στοιχεία που αφορούν την εργασία των συμμετεχόντων

Σε σχέση με τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων (Πίνακας 8) η μεγαλύτερη πλειοψηφία των εργαζομένων απασχολούνται σε επιχειρήσεις που αφορά σε τριτογενή τομέα (71,5%), και το 57,1% σε μεγάλες επιχειρήσεις, που διαθέτουν 50+ εργαζόμενους.

Τομέας στον οποίο ανήκει η επιχείρηση που εργάζεστε:		
Πρωτογενής	12	7,3%
Δευτερογενής	35	21,2%
Τριτογενής	118	71,5%
Αριθμός εργαζομένων στον οργανισμό που εργάζεστε:		
1-9	28	17%
10-49	43	26,1%
50-250	32	19,4%

Άνω των 250	62	37,6%
-------------	----	-------

Πίνακας 8: Στοιχεία επιχειρήσεων

5.3 Επίδραση της οικονομικής κρίσης: πορεία επιχείρησης και επιπτώσεις στις εργασιακές συνθήκες και την οικογενειακή ζωή

Σε γενικές ερωτήσεις τους 1^{ου} μέρους που αφορούσαν την πορεία της επιχείρησης λόγω της οικονομικής κρίσης, το 41,2% του δείγματος θεωρεί ότι η κερδοφορία της εταιρείας ήταν σταθερή, το 31,5% θετική, ενώ το 19,4% ότι ήταν αρνητική (βλ. πίνακα 9)

Διατυπώσεις	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Δεν απάντησαν	13	7,9	7,9	7,9
Αρνητική	32	19,4	19,4	27,3
Θετική	52	31,5	31,5	58,8
Σταθερή	68	41,2	41,2	100,0

Πίνακας 9: Αντιλήψεις συμμετεχόντων για την επίδραση της οικονομικής κρίσης στη κερδοφορία

Σε σχέση με την επίδραση της κρίσης στον κύκλο εργασιών της επιχείρησης που εργάζονται, το 70% του δείγματος θεωρεί ότι ήταν σταθερή, το 30,9% θετική, ενώ το 17,6% ότι ήταν αρνητική (βλ. πίνακα 10.)

Διατυπώσεις	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Δεν απάντησαν	15	9,1	9,1	9,1
Αρνητική	29	17,6	17,6	26,7
Θετική	51	30,9	30,9	57,6
Σταθερή	70	42,4	42,4	100,0

Πίνακας 10: Αντιλήψεις συμμετεχόντων για την επίδραση της οικονομικής κρίσης στο κύκλο εργασιών

Όσον αφορά την επίδραση της κρίσης στον αριθμό των εργαζομένων που απασχολούνται στην επιχείρηση το 36,4% απαντά ότι μειώθηκε, το 33,9% ότι έμεινε σταθερός και το 22,4% ότι αυξήθηκε (βλ. πίνακα 11).

Διατυπώσεις	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Δεν απάντησαν	12	7,3	7,3	7,3
Αρνητική	60	36,4	36,4	43,6
Θετική	37	22,4	22,4	66,1
Σταθερή	56	33,9	33,9	100,0

Πίνακας 11: Αντιλήψεις συμμετεχόντων για την επίδραση της οικονομικής κρίσης στην απασχόληση

Τέλος, οι εργασιακές συνθήκες στην περίοδο της κρίσης φαίνεται να χειροτέρεψαν, καθώς το 52,2% θεωρούν ότι είναι χειρότερες, το 30,3% ότι έμειναν σταθερές και μόλις το 17,6% ότι βελτιώθηκαν (βλ. πίνακα 12)

Διατυπώσεις	Συχνότητα	Ποσοστό	Εγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Βελτιώθηκαν	11	6,7	6,7	6,7
Μάλλον βελτιώθηκαν	18	10,9	10,9	17,6
Μάλλον χειροτέρεψαν	44	26,7	26,7	44,2
Παρέμειναν σταθερές	50	30,3	30,3	74,5
Χειροτέρεψαν	42	25,5	25,5	100,0

Πίνακας 12: Αντιλήψεις συμμετεχόντων για την επίδραση της οικονομικής κρίσης στις εργασιακές συνθήκες

Σε σχέση με τα οικογενειακά χαρακτηριστικά, οι περισσότεροι συμμετέχοντες δεν είχαν κάποια μεταβολή στην οικογενειακή τους κατάσταση μέσα στα χρόνια της κρίσης (63,3%), το 18,8% απέκτησε παιδί. Το 6,1 % πήρε διαζύγιο, ενώ το 11,5% προχώρησε σε γάμο (βλ. πίνακα 13).

Διατυπώσεις	Συχνότητα	Ποσοστό	Εγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Γάμος	19	11,5	11,5	11,5
Διαζύγιο	10	6,1	6,1	17,6
Έλευση παιδιού	31	18,8	18,8	36,4
Όχι, δεν είχα	104	63,0	63,0	99,4
Χηρεία	1	,6	,6	100,0

Πίνακας 13: Αλλαγές στην οικογενειακή κατάσταση κατά την περίοδο της κρίσης

Πρόσθετα, διατυπώθηκαν επιπλέον γενικές ερωτήσεις που αφορούσαν τις αντιλήψεις των εργαζομένων για την επίδραση της οικονομικής κρίσης ώστε να αποτυπωθεί καλύτερα η επίδραση αυτή στη ζωή των εργαζομένων. Οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις φαίνονται στον παρακάτω πίνακα 14.

Όπως φαίνεται από τον πίνακα 14, οι ερωτηθέντες σε γενικές γραμμές παρατηρείται ότι οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι η κρίση έχει επηρεάσει την προσωπική τους ζωή, καθώς και τον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί ο οργανισμός στον οποίο εργάζονται, όχι όμως σε πολύ μεγάλο βαθμό. Επίσης, αξιοσημείωτο είναι ότι οι ερωτηθέντες παραδέχονται ότι έχουν βιώσει καταστάσεις δυσάρεστες μέσα στην εργασία τους και αναγκάστηκαν να τις αποδεχτούν, κάτι που το συσχετίζουν με την οικονομική κρίση. Δε φαίνεται να υπάρχει μεγάλη συσχέτιση της οικονομική κρίσης και εμφάνισης ψυχικού νοσήματος, αν και δεν είναι αμελητέα σχέση. Η αμοιβή των ερωτηθέντων έχει μειωθεί σε κάποιο βαθμό, ενώ παραδέχονται ότι έχει αυξηθεί ο ανταγωνισμός. Τέλος, οι ερωτηθέντες εκφράζουν ως ένα βαθμό ανασφάλεια ότι μπορεί να χάσουν τη δουλειά τους.

Διατυπώσεις	M.O.	Τυπική απόκλιση	N
1. Η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει την προσωπική μου ζωή	3,16	1,057	162
2. Η οικονομική κρίση έχει αλλάξει τον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί ο οργανισμός στον οποίο εργάζομαι	3,08	1,131	162
3. Η αμοιβή μου έχει μειωθεί αισθητά λόγω της οικονομικής κρίσης	2,89	1,462	162
4. Στη διάρκεια των χρόνων της κρίσης έχω εμφανίσει κάποιο είδος ψυχικού νοσήματος που δεν προϋπήρχε	1,91	1,263	162
5. Το κλίμα στην εργασία έχει γίνει πιο ανταγωνιστικό λόγω της οικονομικής κρίσης	2,88	1,308	162
6. Η οικονομική κρίση μου έχει δημιουργήσει ανασφάλεια ότι μπορεί να χάσω τη δουλειά μου	2,91	1,350	162
7. Λόγω της οικονομικής κρίσης έχω δεχτεί καταστάσεις στην εργασία μου που υπό άλλες συνθήκες δε θα δεχόμουν	3,07	1,447	162

1= καθόλου, 2=σε κάποιο βαθμό, 3= σε μέτριο βαθμό, 4= σε μεγάλο βαθμό, 5= απόλυτα

Πίνακας 14: Γενικές επιδράσεις της οικονομικής κρίσης στη ζωή των εργαζομένων

5.4 Περιγραφική στατιστική

Στη συγκεκριμένη ενότητα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα που πάρθηκαν μετά από ανάλυση περιγραφικής στατιστικής και αναδεικνύονται οι σημαντικότεροι παράγοντες στις παραμέτρους που μετρήθηκαν.

5.4.1 Στρεσογόνοι παράγοντες

Στον Πίνακα 15 αποτυπώνονται οι στρεσογόνοι παράγοντες οργανωμένοι στις 3 υπο-μελέτη κατηγορίες.

Μεταβλητή/ερώτηση στο ερωτηματολόγιο

A1: Επαγγελματικοί παράγοντες: 1,2,4,6,11,13, 16, 17, 18, 19, 20

A2: Οργανωσιακοί παράγοντες:

3, 5, 10, 12, 14, 21, 22, 23

A3: Διαπροσωπικοί/κοινωνικοί παράγοντες: 7,8,9,15

Διατυπώσεις	M.O.	Τυπική απόκλιση	N
I. Επαγγελματικοί στρεσογόνοι παράγοντες	3,13		
20. Έχω πολλά πράγματα να διαχειριστώ στη δουλειά μου σε καθημερινή βάση	3,80	,993	163
2. Είναι σαφής ο ρόλος και οι ευθύνες μου στη δουλειά	3,69	1,233	165
11. Αναλαμβάνω ποικιλία καθηκόντων στην εργασία μου	3,53	1,140	165
13. Ο φόρτος εργασίας που επωμίζομαι είναι πολύ μεγάλος	3,50	1,124	165
19. Υπάρχουν ξεκάθαροι κανόνες και διαδικασίες στη δουλειά μου	3,31	1,289	160
1. Η δουλειά μου είναι μονότονη/ επαναλαμβανόμενη	2,86	1,323	163
17. Δεν μου είναι εύκολο να αφήσω τα της δουλειάς (να μη σκέφτομαι τη δουλειά μου) όταν είμαι στο σπίτι	2,83	1,330	162
4. Συμμετέχω στη λήψη σημαντικών αποφάσεων	2,79	1,309	165
6. Αξιοποιούνται οι ικανότητές μου	2,74	1,204	162

18.Έχω πολύ λίγη δουλειά ή περισσότερη από όση μπορώ να διεκπεραιώσω αποτελεσματικά	2,71	1,254	162
16.Πρέπει να επιτυγχάνω διαρκώς υψηλούς στόχους για να παραμείνω στη δουλειά μου	2,65	1,311	162
II. Οργανωσιακοί στρεσογόνοι παράγοντες	2,73		
5. Αναγνωρίζεται η προσφορά μου στη δουλειά από τους γύρω μου	3,01	1,119	163
23.Υπάρχει άδικη μεταχείριση στη δουλειά σε σχέση με τις οικονομικές και μη ανταμοιβές (π.χ. μισθός/πριμ/προαγωγές)	2,94	1,512	163
3. Μου παρέχεται επαρκής εκπαίδευση προκειμένου να εκτελέσω αποτελεσματικά τη δουλειά μου	2,88	1,368	165
12.Μου παρέχονται πληροφορίες σχετικά με την απόδοσή μου	2,72	1,283	162
10 Υπάρχουν ευκαιρίες για προαγωγή και περαιτέρω εξέλιξη	2,65	1,250	163
21.Οι διαθέσιμοι πόροι δεν μου επιτρέπουν να κάνω σωστά τη δουλειά μου	2,62	1,232	162
22.Δουλεύω πολλές ώρες υπερωρίες	2,27	1,298	161
III. Διαπροσωπικοί/κοινωνικοί στρεσογόνοι παράγοντες	3,36		
8.Επικοινωνώ/συνεργάζομαι καλά με τους συναδέλφους μου	3,67	1,008	165
9. Επικοινωνώ/συνεργάζομαι καλά με τον προϊστάμενο/η μου	3,58	1,081	161
7. Έχω υποστήριξη από τους ανωτέρους μου όποτε χρειάζεται	3,12	1,220	162
15.Υπάρχει ανταγωνισμός μεταξύ συναδέλφων στη δουλειά	3,05	1,276	163
24.Λαμβάνοντας υπόψη τις απαντήσεις σας στις πιο πάνω ερωτήσεις, σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι οι παραπάνω παράγοντες έχουν επηρεαστεί αρνητικά την τελευταία δεκαετία λόγω της κρίσης;	3,48	,908	165

1= καθόλου, 2=σε κάποιο βαθμό, 3= σε μέτριο βαθμό, 4= σε μεγάλο βαθμό, 5= απόλυτα

Πίνακας 15: Αντιλήψεις των εργαζομένων σχετικά με τους στρεσογόνους παράγοντες

Όσον αφορά στους επαγγελματικούς στρεσογόνους παράγοντες (ερ.; 1,2,4,6,11,13, 16, 17, 18, 19, 20; βλ. Πίνακα 15): Οι περισσότεροι ερωτηθέντες δε θεωρούν σε γενικές γραμμές ιδιαίτερα μονότονη τη δουλειά τους (ερ. 1: 2,86, μ.ο. 3,13), ενώ ο ρόλος και οι ευθύνες που έχουν είναι σχετικά καθορισμένες (ερ. 2: 3,69, μ.ο. 3,13), όπως και οι κανόνες με τους οποίους καλούνται οι εργαζόμενοι να λειτουργούν(ερ. 19: 3,31, μ.ο. 3,13). Όσον αφορά στη συμμετοχή λήψης αποφάσεων, συμμετέχουν λίγο έως μέτρια (ερ. 4: 2,79, μ.ο. 3,13). Τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν οι περισσότεροι συμμετέχοντες έχουν ποικιλία, και ο φόρτος εργασίας αξιολογείται ως σχετικά μεγάλος. Δεν υπάρχει ιδιαίτερη πίεση όσον αφορά στους στόχους που πρέπει να επιτευχθούν από τους ίδιους στην εργασία τους και οι περισσότεροι ως ένα βαθμό μεταφέρουν τα προβλήματα της δουλειάς στο σπίτι, όχι όμως σε μεγάλο βαθμό. Οι εργαζόμενοι αναφέρουν ότι υπάρχουν πολλά θέματα τα οποία πρέπει να διαχειριστούν στην εργασία τους.

Σε σχέση με στους οργανωσιακούς στρεσογόνους παράγοντες (ερ. 3, 5, 10, 12, 14, 21, 22, 23; βλ. Πίνακα 15): Οι περισσότεροι ερωτηθέντες θεωρούν ότι δεν είναι επαρκής η εκπαίδευση που λαμβάνουν για την αποτελεσματική διεκπεραίωση της εργασίας τους (ερ. 3: μ.ο. =2,88,), ενώ αναφέρουν ότι δεν αναγνωρίζεται σε μεγάλο βαθμό από τους γύρω τους η προσφορά τους στην εργασία (ερ. 5: μ.ο. =3,01,). Επίσης, δε θεωρούν ότι υπάρχουν ιδιαίτερες ευκαιρίες για προαγωγή και εξέλιξη στην εργασία τους (ερ. 10: μ.ο. =2,65,), ενώ η ανατροφοδότηση που λαμβάνουν δεν είναι επαρκής (ερ. 12: μ.ο. =2,72,). Επιπρόσθετα, οι πόροι που χρειάζονται οι εργαζόμενοι δεν είναι σε επάρκεια (ερ. 21: μ.ο. =2,62,). Σε γενικές γραμμές, οι εργαζόμενοι δεν αναφέρουν ότι αναγκάζονται να εργάζονται πολλές ώρες υπερωρίες (ερ. 22: μ.ο. =2,27,), ενώ δεν υπάρχει έντονα η αίσθηση ότι υπάρχει άδικη μεταχείριση σε σχέση με τις ανταμοιβές (ερ. 23: μ.ο. =2,94,).

Όσον αφορά στους διαπροσωπικούς στρεσογόνους παράγοντες (ερ. 7,8,9,15; βλ. Πίνακα 15): Οι περισσότεροι συμμετέχοντες νιώθουν ότι έχουν υποστήριξη από τους ανώτερους τους (ερ. 7: μ.ο. =3,12,) όχι όμως σε μεγάλο βαθμό, και υπάρχει καλή συνεργασία τόσο με τους προϊσταμένους (ερ. 9: μ.ο. =3,58),όσο και με τους συναδέλφους τους (ερ. 8: μ.ο.

=3,67,),όμως ο ανταγωνισμός υφίσταται αν και σε μέτριο βαθμό (ερ. 15: μ.ο. =3,05).

Συνολικά, φαίνεται ότι οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι οι παράγοντες εργασιακού στρες όπως αναφέρονται στο ερωτηματολόγιο έχουν επηρεαστεί αρνητικά στην διάρκεια της οικονομικής κρίσης (ερ. 24: μ.ο. =3,48,).

5.4.2 Ποιότητα εργασιακής ζωής

Όπως φαίνεται στον πίνακα 16, οι ερωτηθέντες αναφέρουν ότι νιώθουν σχετικά πιεσμένοι στη δουλειά τους (ερ. 1: μ.ο. =3,45,), και υπάρχει στρες (ερ. 2: μ.ο. =3,27,). Συνολικά το δείγμα θεωρεί ότι η ποιότητα εργασιακής ζωής τους λόγω της κρίσης έχει επηρεαστεί αρνητικά σε μέτριο βαθμό (μ.ο. =3,24,).

Διατυπώσεις	Μ.Ο.	Τυπική απόκλιση	N
Συνολικός Μ.Ο.	3,35		
1. Νιώθω συχνά πίεση στη δουλειά μου	3,45	,984	165
3. Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου	3,35	1,125	163
2. Νιώθω συχνά υπερβολικό στρες στη δουλειά μου	3,27	1,095	165
Λαμβάνοντας υπόψη τις απαντήσεις σας στις πιο πάνω ερωτήσεις, σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι η ποιότητα της εργασιακή σας ζωής έχει επηρεαστεί αρνητικά την τελευταία δεκαετία λόγω της κρίσης;	3,24	1,035	165

1= ποτέ 2=σπάνια 3=μερικές φορές 4=συχνά 5=απόλυτα

Πίνακας 16: Αντιλήψεις των εργαζομένων σχετικά με την ποιότητα εργασιακής ζωής

5.4.3 Ποιότητα προσωπικής/οικογενειακής ζωής

Συνολικά, οι ερωτηθέντες πιστεύουν ότι η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει σε κάποιο βαθμό την προσωπική τους ζωή (βλ. Πίνακα 17,μ.ο.=3,33).

Διατυπώσεις	Μ.Ο.	Τυπική απόκλιση	N
Συνολικός Μ.Ο.	3,33		
8. Η ζωή σας έχει νόημα	4,13	,897	164
9. Μπορείτε να συγκεντρωθείτε και να αντιμετωπίσετε την καθημερινότητα σας	3,96	,782	164
5. Η προσωπική σας ζωή σας δίνει τη δυνατότητα να ανταποκριθείτε στα εργασιακά σας καθήκοντα	3,90	,788	164
4. Είστε ικανός/ή να ανταποκριθείτε στα καθημερινά καθήκοντα/δραστηριότητές σας	3,87	,695	163
12. Είστε ικανοποιημένος/η από την προσωπική σας ζωή	3,86	1,018	163
2. Τα βγάζετε πέρα	3,85	,786	165
10. Είστε ικανοποιημένος/η από τον εαυτό σας	3,80	,925	162
13. Είστε ικανοποιημένος/η από την υποστήριξη που λαμβάνετε από το φιλικό περιβάλλον	3,77	1,023	164
14. Είστε ικανοποιημένος/η από την ερωτική σας ζωή	3,70	1,209	164
7. Απολαμβάνετε τη ζωή	3,66	,981	164
1. Έχετε την ενέργεια για να ανταποκριθείτε στα καθήκοντα/δραστηριότητές της καθημερινότητας	3,59	,855	165
3. Μπορείτε να κοιμηθείτε καλά και συνεχόμενα	3,59	,994	165
15. Αισθάνεστε ασφάλεια	3,59	1,155	164
17. Μπορείτε να ανταποκριθείτε οικονομικά στις καθημερινές σας υποχρεώσεις	3,54	,968	164
16. Έχετε την οικονομική δυνατότητα, το χρόνο και τη διάθεση για να διασκεδάσετε	3,16	1,058	164
11. Βιώνετε αρνητικά συναισθήματα π.χ. ακεφίες, κατάθλιψη	2,55	1,104	164
6. Χρειάζεστε βοηθήματα (π.χ. χάρτια) για να μπορέσετε να λειτουργήσετε	1,66	1,036	164
Λαμβάνοντας υπόψη τις απαντήσεις σας στις πιο πάνω ερωτήσεις, σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι η ποιότητα της προσωπικής σας ζωής έχει επηρεαστεί αρνητικά την τελευταία δεκαετία λόγω της κρίσης;	3,19	1,057	165

1=Ποτέ, 2=σπάνια, 3= μερικές φορές, 4= συνήθως, 5= πάντα

Πίνακας 17: Αντιλήψεις των εργαζομένων σχετικά με την ποιότητα προσωπικής/οικογενειακής ζωής

Όσον αφορά στην ποιότητα προσωπικής ζωής, οι ερωτηθέντες είναι μάλλον ικανοποιημένοι από τη ζωή τους (ερ. 12: μ.ο. =3,86), νιώθουν ότι η ζωή τους έχει νόημα (ερ. 8: μ.ο. =4,13), και μπορούν να είναι ικανοποιημένοι από την ερωτική τους ζωή (ερ. 14: μ.ο. =3,70), αλλά και από το φιλικό περιβάλλον (ερ. 13: μ.ο. =3,77). Τα αρνητικά συναισθήματα (ερ. 11: μ.ο. =2,55) και η χρήση βοηθημάτων είναι σχετικά περιορισμένη, αν και σημαντική (ερ. 6: μ.ο. =1,66).

5.5 Έλεγχος εγκυρότητας μεταβλητών έρευνας

Στον πίνακα 18 καταγράφονται οι συντελεστές αξιοπιστίας Cronbach alpha. Διαπιστώνεται ότι η τιμή του είναι πάνω από 0.7 κι επομένως πρόκειται για αξιόπιστες κλίμακες μέτρησης των μεταβλητών.

Μεταβλητή	Συντελεστής Cronbach alpha
Εργασιακοί/επαγγελματικοί στρεσογόνοι παράγοντες	0.700 (9 διατυπώσεις) *
Οργανωσιακοί στρεσογόνοι παράγοντες	0.741 (8 διατυπώσεις)
Κοινωνικοί/διαπροσωπικοί στρεσογόνοι παράγοντες	0.769 (4 διατυπώσεις)
Ποιότητα εργασιακής ζωής	0.955 (2 διατυπώσεις)
Ποιότητα οικογενειακής/προσωπικής ζωής	0.855 (17 διατυπώσεις)

* Αφαιρέθηκαν οι ερωτήσεις 11 και 20 προκειμένου να βελτιωθεί ο δείκτης αξιοπιστίας

Πίνακας 18: Έλεγχος εγκυρότητας των μεταβλητών έρευνας

5.6 Έλεγχος υποθέσεων

Τέλος, ελέγχθηκαν οι υποθέσεις της παρούσας έρευνας (βλ. κεφ. 3). Η ανάλυση που χρησιμοποιήθηκε ήταν η μέθοδος συσχέτισης Pearson (βλ. Πίνακα 18). Αρχικά,

διαμορφώθηκαν οι 5 υπό-μελέτη μεταβλητές με την εντολή compute variable. Η ανάλυση συσχέτισης παρουσιάζεται στον πίνακα 19.

	1	2	3	4	5
1. Εργασιακοί στρεσογόνοι παράγοντες	1				
2. Οργανωσιακοί στρεσογόνοι παράγοντες	,677**	1			
3. Κοινωνικοί/διαπροσωπικοί στρεσογόνοι παράγοντες	,629**	,648**	1		
4. Ποιότητα εργασιακής ζωής	-,526**	-,418**	-,470**	1	
5. Ποιότητας προσωπικής/οικογενειακής ζωής	-,558**	-,388**	-,430**	,261**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Πίνακας 19: Έλεγχος υποθέσεων

Από τον πίνακα 19, διαπιστώνεται ότι επιβεβαιώνεται το σύνολο των υποθέσεων της παρούσας έρευνας. Όπως ήταν αναμενόμενο και από το θεωρητικό πλαίσιο που αναπτύχθηκε στα κεφάλαια 1-3, οι τρεις κατηγορίες στρεσογόνων παραγόντων σχετίζονται αρνητικά με την ποιότητα εργασιακής (H1;H2;H3) και προσωπικής/οικογενειακής ζωής (H4;H5;H6). Δηλαδή, όσο πιο έντονη η παρουσία των στρεσογόνων παραγόντων στον εργασιακό χώρο τόσο χειρότερη η ποιότητα της εργασιακής και της προσωπικής/οικογενειακής ζωής των εργαζομένων. Αναλυτικότερα, πιο έντονη φαίνεται να είναι η αρνητική επίδραση των εργασιακών παραγόντων τόσο στην ποιότητα της εργασιακής (H1r= -,526**; H2; r=-,418**; H3 r= -,470**) όσο και της προσωπικής/οικογενειακής ζωής (H1r=-,558**; H2 r=-,338**; H3 r= -,430**; H4r= ,261**). Δηλαδή, όσον αφορά στην ποιότητα εργασιακής ζωής, αυτή επηρεάζεται αρνητικά κυρίως από την παρουσία και την ένταση εργασιακών στρεσογόνων παραγόντων, στη συνέχεια επηρεάζεται αρνητικά από τους κοινωνικούς/διαπροσωπικούς στρεσογόνους παράγοντες και στη συνέχεια από τους οργανωσιακούς. Έπειτα, η ποιότητα προσωπικής/οικογενειακής ζωής επηρεάζεται σε μεγαλύτερο βαθμό επίσης από τους εργασιακούς στρεσογόνους παράγοντες, έπειτα από τους κοινωνικούς/διαπροσωπικούς

παράγοντες και τέλος, από τους οργανωσιακούς στρεσογόνους. Επιπρόσθετα, όπως ήταν και αναμενόμενο η ποιότητα εργασιακής ζωής συνδέεται άμεσα με την ποιότητα προσωπικής/οικογενειακής ζωής, δηλαδή όταν εμφανίζεται χαμηλή τιμή στη μία από τις δύο μεταβλητές, το ίδιο αναμένεται να βρεθεί και στην άλλη. Η θετική συσχέτιση μεταξύ ποιότητας εργασιακής και προσωπικής/οικογενειακής ζωής ($H7; r = ,261^{**}$) καταδεικνύει ότι οι δύο σφαίρες αλληλεπιδρούν, αν και όχι έντονα (χαμηλή τιμή r).

Τα ευρήματα αυτά συμφωνούν με την έρευνα των Diaz – Chao (2014), όπου κατέδειξε ότι η οικονομική κρίση αυξάνει την ένταση των στρεσογόνων παραγόντων και την επίδραση αυτών στην ποιότητα εργασιακής και διαπροσωπικής ζωής. Όπως και η έρευνα αυτή, και η έρευνα των Diaz-Chao διεξήχθη μέσα στην κρίση. Όμως, σε σχέση με το 2020, το 2014 η οικονομική κρίση ήταν πολύ πιο έντονη. Ένα αξιοσημείωτο αποτέλεσμα στην παρούσα έρευνα είναι η χαμηλή επίδραση στην ποιότητα διαπροσωπικής/οικογενειακής ζωής, δεδομένο που έρχεται σε αντίθεση με προηγούμενες έρευνες που έχουν διεξαχθεί και αναφερθεί στο θεωρητικό μέρος όπως πχ των Ayac & Rankin (2009). Η Ελλάδα, μάλιστα, βίωσε τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης πολύ πιο έντονα. Ένας λόγος που σημειώνεται αυτή η διαφορά μπορεί να είναι όπως ειπώθηκε παραπάνω, στη χρονική απόσταση της έρευνας αυτής και της παρούσας.

Επιπρόσθετα, παρατηρείται ότι παρόλο που οι ερωτηθέντες αναφέρουν ότι η οικονομική κρίση είχε αρνητική επίδραση στην ποιότητα εργασιακής και προσωπικής ζωής, αυτή δεν είναι έντονη, όπως κι το ίδιο συμβαίνει και στους στρεσογόνους παράγοντες όπου δεν αναδεικνύεται κάποιος στρεσογόνος παράγοντας ιδιαίτερα έντονα σε σχέση με τους άλλους. Βασικό ρόλο φαίνεται να παίζει το υποστηρικτικό περιβάλλον, που έχει αναδειχθεί τόσο από την παρούσα έρευνα στη μέτρηση ποιότητας προσωπικής ζωής, όσο και από προγενέστερες έρευνες, όπως αυτή των Giorgi et al. (2015), που έδειξε ότι η κοινωνική υποστήριξη και το εργασιακό άγχος συμβάλλουν στη σχέση μεταξύ φόβου για την οικονομική κρίση και την υγεία.

Κεφάλαιο 6 Συμπεράσματα – Συμβολή – Περιορισμοί της Έρευνας – Προτάσεις για μελλοντική έρευνα

6.1 Εισαγωγή

Στο κεφάλαιο αυτό σχολιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας σε σχέση με το θεωρητικό υπόβαθρο και τα υπάρχοντα δεδομένα που υπήρχαν ήδη διαθέσιμα από τη διεθνή βιβλιογραφία. Στη συνέχεια, θα σχολιαστεί η συμβολή της παρούσας εργασίας σε θεωρητικό και πρακτικό επίπεδο, πώς δηλαδή συνεισφέρει η έρευνα αυτή σε μελλοντικές έρευνες που μπορεί να διεξαχθούν, αλλά και στην αξιοποίησή τους μέσα στα εργασιακά περιβάλλοντα, ενώ θα αναλυθούν και οι πιθανοί περιορισμοί που υπήρξαν στην έρευνα και κατά πόσο αυτοί αποτέλεσαν εμπόδιο στην απόκτηση μιας ευρύτερης εικόνας στον εργασιακό χώρο την περίοδο της κρίσης. Τέλος, θα γίνουν προτάσεις για μελλοντική έρευνα σε σχέση με το αντικείμενο της παρούσας έρευνας.

6.2 Συμπεράσματα

Όπως παρατηρείται από τις προηγούμενες ενότητες, τα αποτελέσματα της πρωτογενούς έρευνας επιβεβαίωσαν τα αποτελέσματα της διεθνούς βιβλιογραφίας που σχετίζονται με το θέμα της παρούσας εργασίας.

1. Πως έχει επηρεάσει η οικονομική κρίση στην Ελλάδα τους παράγοντες στην εργασία που συνδέονται με το εργασιακό άγχος (work stressors);

Εδώ ενδιαφέρον έχει να παρατηρήσουμε μερικά από τα αποτελέσματα. Πρώτον, οι ερωτηθέντες που δήλωσαν ότι είναι διαζευγμένοι όλοι έχουν πάρει διαζύγιο μέσα στα χρόνια της κρίσης. Η διάρρηξη του οικογενειακού ιστού συνδέεται άμεσα με την ποιότητα ζωής και με τους στρεσογόνους παράγοντες πάσης φύσεως, όπως το οικονομικό στάτους των γονέων, οι εργασιακές απαιτήσεις κλπ. Αυτό επίσης επιβεβαιώνεται και από τις απαντήσεις που δόθηκαν στο σε ποιο βαθμό έχει επηρεάσει η οικονομική κρίση τις εργασιακές συνθήκες, όπου πάνω από τους μισούς ερωτηθέντες δηλώνουν ότι οι συνθήκες χειροτέρεψαν.

Επιπρόσθετα, οι ερωτηθέντες σε σύνολο φαίνεται να δηλώνουν ότι νιώθουν αρκετά πιεσμένοι και ο φόρτος εργασίας είναι μεγάλος, παρόλα αυτά νιώθουν ευχαριστημένοι από την εργασία τους, αλλά και από την ποιότητα προσωπικής ζωής. Οι ερωτηθέντες δηλώνουν ότι σε γενικές γραμμές νιώθουν καλά στη ζωή τους και με τις πιο θετικές απαντήσεις να έχουν δοθεί στις ερωτήσεις που αφορούν τη νοηματοδότηση στη ζωή τους και ότι γενικά απολαμβάνουν τη ζωή. Αυτό πιθανώς να σχετίζεται με το ότι οι ίδιοι οι συμμετέχοντες προσπαθούν να μην επηρεάσει το στρες της δουλειάς την καθημερινότητα. Αυτό επιβεβαιώνεται και από τις απαντήσεις που δόθηκαν στην ερώτηση 17 του μέρους Α όπου η ερώτηση είναι αν είναι σε θέση οι εργαζόμενοι να αφήσουν τα θέματα της δουλειάς στο σπίτι όπου οι απαντήσεις κυμαίνονται μεταξύ μικρού και μέτριου βαθμού, ενώ εκεί

σημειώνεται ένα από τα μικρότερα σκορ σε σχέση με τις υπόλοιπες ερωτήσεις. Πάντως, σε γενικές γραμμές, οι εργαζόμενοι δηλώνουν ότι υπάρχει έντονο εργασιακό στρες.

2. Ποιες οι επιπτώσεις των αλλαγών που έφερε στους εργασιακούς χώρους η οικονομική κρίση στην Ελλάδα στο εργασιακό άγχος;

Σε σχέση με το κατά πόσο η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει την ποιότητα ζωής των εργαζομένων, οι ίδιοι οι ερωτηθέντες απαντούν ότι έχουν επηρεαστεί σημαντικά, τόσο στην εργασιακή ζωή τους όσο και στην προσωπική. Το στρες μέσα στην εργασία δηλώνεται ότι είναι αυξημένο, υπόθεση που συνάδει με τις αρχικές υποθέσεις της έρευνας. Παρατηρείται ότι η μεγαλύτερη πλειοψηφία των εργαζομένων ξεκίνησαν να εργάζονται πριν ξεκινήσει η κρίση. Αυτό σημαίνει ότι θα ήταν και σε θέση να συγκρίνουν τα εργασιακά γι' αυτούς δεδομένα πριν την έλευση της οικονομικής κρίσης του 2008. Το γεγονός ότι απαντούν θετικά στις ερωτήσεις στο τέλος κάθε ενότητας, δείχνει ότι όντως η οικονομική κρίση επηρέασε πολυεπίπεδα τη ζωή των εργαζομένων.

3. Πως το εργασιακό άγχος έχει επηρεάσει την ποιότητα ζωής (εργασιακής και της προσωπικής/οικογενειακής) των εργαζομένων;

Παρατηρείται από την ανάλυση συσχετίσεων των επιμέρους παραγόντων, οι στρεσογόνοι παράγοντες επιδρούν αρνητικά στην ποιότητα ζωής, ανεξάρτητα από την κατηγορία των στρεσογόνων παραγόντων και της ποιότητας ζωής. Δηλαδή, οι εργασιακοί και οργανωσιακοί στρεσογόνοι παράγοντες επιδρούν αρνητικά τόσο στην ποιότητα εργασιακής ζωής, όσο και στην ποιότητα διαπροσωπικής/οικογενειακής ζωής, και αντίστροφα, οι διαπροσωπικοί παράγοντες επιδρούν στην εργασιακή ζωή. Επιπρόσθετα, οι στρεσογόνοι παράγοντες εμφανίζουν θετική συσχέτιση, πράγμα που σημαίνει ότι σε πολλές περιπτώσεις εμφανίζονται συνδυασμένοι στη ζωή του ατόμου.

6.3 Συμβολή της έρευνας σε θεωρητικό και πρακτικό επίπεδο

Η παρούσα έρευνα αποτελεί χρήσιμο εργαλείο τόσο σε θεωρητικό όσο και σε πρακτικό υπόβαθρο. Όσον αφορά στο θεωρητικό επίπεδο, είναι η πρώτη έρευνα που διεξάγεται στην Ελλάδα και συσχετίζει τους εργασιακούς, οργανωσιακούς και διαπροσωπικούς παράγοντες με την ποιότητα ζωής, είτε εργασιακή είτε προσωπική, και αποτελεί γενική έρευνα και όχι σε ένα μεμονωμένο κλάδο. Το δείγμα αποτελείται από έναν ικανοποιητικό αριθμό ατόμων και μπορεί να απεικονίσει μια σημαντική αφετηρία για την έρευνα του εργασιακού στρες με την οικονομική κρίση του 2008. Όπως ήδη αποτυπώθηκε και παραπάνω, οι περισσότεροι εργαζόμενοι έχουν ξεκινήσει να εργάζονται προ κρίσης και άρα οι απαντήσεις που έδωσαν και που αφορούν τη μεταβολή των εργασιακών συνθηκών των στρεσογόνων παραγόντων και της ποιότητας ζωής προ και μετά την έλευση της κρίσης.

Όσον αφορά στο πρακτικό επίπεδο, η έρευνα αυτή μπορεί να αποτελέσει βάση για την εφαρμογή συγκεκριμένων μέτρων μέσα σε μια επιχείρηση ούτως ώστε να διερευνήσει για τους δικούς της εργαζόμενους την επίδραση των στρεσογόνων παραγόντων μέσα στο εργασιακό περιβάλλον στο οποίο δραστηριοποιούνται και τα αποτελέσματα να αξιοποιηθούν από την ηγεσία και το τμήμα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού.

6.4 Περιορισμοί έρευνας

Οι βασικοί περιορισμοί της παρούσας έρευνας είναι οι εξής:

- Μη δυνατότητα γενίκευσης των αποτελεσμάτων, καθώς το δείγμα είναι ευκολίας. Πρόσθετα αποτελείται από άτομα υψηλού μορφωτικού επιπέδου και η συντριπτική πλειοψηφία απασχολείται στον τριτογενή τομέα (αντιπροσωπευτικότητα).

- Η έρευνα διεξάγεται το έτος 2020 και υπάρχει μια σχετικά μεγάλη χρονική απόσταση από τα χρόνια της βαθιάς κρίσης. Τα αποτελέσματα αναμένεται να ήταν διαφορετικά αν η ίδια έρευνα διεξαγόταν πχ το 2015 που άρχισε η οικονομία στην Ελλάδα να καλυτέρευε και οι μνήμες της ύφεσης ήταν πιο έντονες, όπως και οι εμπειρίες σε σχέση με τις προ κρίσης συνθήκες.

6.5 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Η παρούσα έρευνα μπορεί να γίνει αφορμή για τη διεξαγωγή περαιτέρω ερευνών. Με εφόρμηση τους περιορισμούς της υφισταμένης έρευνας, μπορεί να γίνει μια συγκριτική μελέτη μεταξύ της επίπτωσης στο εργασιακό στρες σε σχέση με το μορφωτικό επίπεδο, ανάμεσα σε εργαζομένους διαφορετικών επιπέδων μόρφωσης, που θα μπορούσε να δώσει διαφορετικά αποτελέσματα. Επιπρόσθετα, θα έχει ενδιαφέρον η έρευνα αυτή να περικλείει εργαζομένους διαφορετικών τομέων παραγωγής για να διερευνηθεί κατά πόσο το εργασιακό στρες σε σχέση με την κρίση στην Ελλάδα σχετίζεται με τομείς εξόρυξης/παραγωγής πρώτων υλών, με επεξεργασία/συσκευασία προϊόντων ή προσφορά υπηρεσιών και αν θα έδιναν διαφορετικά αποτελέσματα σε κάθε τομέα.

Επιπρόσθετα, θα μπορούσε να γίνει περαιτέρω έρευνα στο κατά πόσο υπάρχει διαφορά στο εργασιακό στρες την εποχή της κρίσης ανάμεσα σε εργαζόμενους Έλληνες πολίτες και υπηκόους ξένων χωρών. Ακόμα, η συγκριτική αυτή μελέτη θα μπορούσε να επεκταθεί και να συμπεριλαμβάνει και πρόσφατα ανέργους.

Σε κάθε περίπτωση, η έρευνα αυτή προσφέρει αποτελέσματα που μπορούν να αξιοποιηθούν σε περαιτέρω μελλοντικές έρευνες.

Βιβλιογραφικές Αναφορές

Ξένη Βιβλιογραφία

- Akanji, B.O. (2013). 'Occupational Stress: A Review on Conceptualisations, Causes and Cure', *Economic insights-Trends and challenges, II(LXV)*, pp. 73-80
- Astell-Burt T, Feng X. (2013). 'Health and the 2008 economic recession: evidence from the United Kingdom' *PLoS One*, 8(2) pp. e56674.
- Avcin BA, Kucina AU, Sarotar BN, Radovanovic M, Plesnicar K. (2011) 'The present global financial and economic crisis poses an additional risk factor for mental health problems on the employees' *Psychiatr Danub*. 23(1), pp. S142-S148.
- Aytaç, I. A., & Rankin, B. H. (2009). 'Economic Crisis and Marital Problems in Turkey: Testing the Family Stress Model', *Journal of Marriage and Family*, 71(3), pp. 756-767. doi:10.1111/j.1741-3737.2009.00631.x
- Beehr, T. A., & Franz, T. M. (1987). 'The Current Debate About the Meaning of Job Stress', *Journal of Organizational Behavior Management*, 8(2), pp. 5-18. doi:10.1300/j075v08n02_02
- Bodensteiner, W.D., Gerloff, E.A., & Quick, J.C. (1989). 'Uncertainty and stress in an R & D project environment', *R & D Management*, 19(4), pp. 309-323
- Brown, R.I. & Brown, I. (2014) Family Quality of Life. In: Michalos, A.C. (eds) *Encyclopedia of Quality of life and well-being research*. Springer, Dordrecht
- Brun, J.P. (2007). *Work-related stress: scientific evidence-base of risk factors, prevention and costs*, [online]. Available at: <http://cgsst.fsa.ulaval.ca>,
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). 'An empirical examination of self-reported work stress among US managers', *Journal of applied psychology*, 85(1), pp. 65.
- Chang SS, Stuckler D, Yip P, Gunnell D. (2013). 'Impact of the 2008 global economic

crisis on suicide: time trend study in 54 countries', *BMJ*, 347, pp. f5239.

- Cocchiara, F.K., & Quick, J. (2004). 'The negative effects of positive stereotypes: Ethnicity-related stressors and implications on organizational health', *Journal of Organizational Behavior*, 25(6), pp. 781–785
- Cooper, C.L., & Quick, J. (2003). 'The stress and loneliness of success' *Counselling Psychology Quarterly*, 16(1), pp. 1–7
- Dhabar, F.S. (2011). 'Effects of stress on immune function: Implications for immunoprotection and immunopathology' In Contrada, R.J., & A. Baum (Eds.), *The handbook of stress science* (pp. 47–64). New York: Springer
- Dijkstra, M.M., De Dreu, C.W., Evers, A., & van Dierendonck, D. (2009). 'Passive responses to interpersonal conflict at work amplify employee strain' *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 18(4), pp. 405–423
- Drydakis N. (2015). 'The effect of unemployment on self-reported health and mental health in Greece from 2008 to 2013: a longitudinal study before and during the financial crisis', *Soc Sci Med*, 128, pp. 43– 51
- Evans-Lacko S., Knapp M., McCrone P, Thornicroft G, Mojtabai R. (2013). 'The mental health consequences of the recession: economic hardship and employment of people with mental health problems in 27 European countries' *PLoS One*, 8(7), pp. e69792.
- Ganster, D.C. (2008) 'Measurement challenges for studying work-related stressors and strains', *Human Resources Management Review*, 18, pp. 259-270
- Gili M, Roca M, Basu S, McKee M, Stuckler D. (2012). 'The mental health risks of economic crisis in Spain: evidence from primary care centres, 2006 and 2010' *Eur J Public Health*, 23(1), pp. 103–108.
- Giorgi, G., Giulio, A., Mucci, N., Cupelli, V. (2015). 'Economic stress in the work place: the impact of fear of the crisis on mental health', *Work*, 51, pp. 135-142
- Giorgi, G., Shoss, M. K., & Leon-Perez, J. M. (2015). 'Going beyond workplace stressors: Economic crisis and perceived employability in relation to psychological distress and job dissatisfaction', *International Journal of Stress Management*, 22(2), pp. 137–158.

- Goodman CJ, Mance SM. (2011). 'Employment loss and the 2007–09 recession: an overview', *Mon Labor Rev.* 134(4), pp. 3–12
- Hargrove, M.B., Quick, J.C., Nelson, D.L., Quick, J.D. (2011). 'The theory of preventive stress management: A 33-year review and evaluation', *Stress and Health*, 27, pp. 182-193
- Havlovic S.J. (1991). 'Quality of work life and human resource outcomes', *Industrial Relations*, 30, pp. 469– 79
- Health and Safety Executive (2001). *Tackling Work-related Stress*, HSE Books, London
- Health and Safety Executive (2004), 'Work related stress', [online]. Available at: www.hse.gov.uk/stress/index.htm (accessed on 15 November 2019)
- Hian C.C., Einstein W.O., (1990). 'Quality of work life: what can unions do', *Adv Manag J*, 55, pp. 17– 22
- <https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/jret/article/viewFile/855/873>
- Jassak, P.F. & Knafi, K.A. (1990). 'Quality of family life: exploration of a concept', *Seminars in oncology nursing*, 6(4), pp. 298-302
- Jex, S.M., Beehr, T.A., Roberts, C.K. (1992). 'The meaning of occupational stress items to survey respondents', *Journal of Applied Psychology*, 77(5), pp. 623-628
- Kent State University (n.d.) *SPSS Tutorials: Pearson correlation*. [online] Available at: https://libguides.library.kent.edu/SPSS/PearsonCorr_ (Accessed on: 21/2/2020)
- Kentikelenis A, Papanicolas I. (2012). 'Economic crisis, austerity and the Greek public health system', *Eur J Pub Health*, 22(1), pp. 4–5
- Kung, C. S. & Chan, C. K. (2014). 'Differential roles of positive and negative perfectionism in predicting occupational eustress and distress', *Personality and Individual Differences*, 58, pp. 76-81.
- Loerbroks A, Bosch JA, Douwes J, Angerer P, Li J. (2014). 'Job insecurity is associated with adult asthma in Germany during Europe's recent economic crisis: a prospective cohort study', *J Epidemiol Community Health*. 68, pp. 1196–1199.
- Macik-Frey, M., Quick, J., & Cooper, C.L. (2009). 'Authentic leadership as a pathway to

positive health' *Journal of Organizational Behavior*, 30(3), pp. 453–458

- Macik-Frey, M., Quick, J.C., & Nelson, D.L. (2007). 'Advances in occupational health: From a stressful beginning to a positive future', *Journal of Management*, 33(6), pp. 809–840.
- Mack, D.A., Nelson, D.L., & Quick, J.C. (1998). 'The stress of organizational change: A dynamic process model', *Applied Psychology: An International Review*, 47(2), pp. 219–232.
- Mattei G, Ferrari S, Pingani L, Rigatelli M. (2014) Short-term effects of the 2008 Great Recession on the health of the Italian population: an ecological study. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol*. 49:851–858.
- Michie S. Causes and management of stress at work. *Occup Environ Med* 2002;59:67–72
- Modrek S, Cullen MR. (2013). 'Health consequences of the 'Great Recession' on the employed: evidence from an industrial cohort in aluminum manufacturing', *Soc Sci Med*, 92, pp. 105–113.
- Mosadeghrad, A.M., Ferlie, E., Rosenberg, D. (2011). 'A study of relationship between job stress, quality of working life and turnover intention among hospital employees' *Health Services Management Research*, 24(4), pp. 170-181
- Narban, J.S., Narban, B.P.S., Singh, J. (2016). 'A conceptual study on Occupational Stress (Job Stress/Work Stress) and its Impacts' *Ijariie.*, 2 (1), pp. 47-56
- Nigade, J.J. & Bhola, S.S. (2014). 'Impact of quality of work life (QWL) on quality of life (QOL) of working women', *Indian Streams Research Journal*, 4(1), pp. 1-6
- Nelson, D.L., & Burke, R.J. (2000). 'Women executives: Health, stress, and success', *Academy of Management Executive*, 14(2), pp. 107–121
- Pandey, A., Quick, J.C., Rossi, A.M., Nelson, D.L., & Martin, W. (2010). 'Stress and the workplace: 10 years of science, 1997–2007' In: R.C. Cantrada, A. Baum, & R. Cantrada (Eds.), *Handbook of stress science: Biology, psychology, and health*. New York: Springer
- Pittman, J.F., & Lloyd, S.A. (1988). 'Quality of family life, social support and stress'

Journal of marriage and the family, 50, pp. 53-67

- Quick, J.C. (1999). 'Occupational health psychology: Historical roots and future directions' *Health Psychology*, 18(1), pp. 82–88
- Quick, J.C., & Quick, J.D. (1979). 'Reducing stress through preventive management' *Human Resource Management*, 18(3), pp. 15–22
- Quick, J.C., Gavin, J.H., Cooper, C.L., & Quick, J.D. (2000). 'Executive health: Building strength, man -aging risks', *Academy of Management Executive*, 14(2), pp. 34–44.
- Quick, J.C., Nelson, D.L., Quick, J.D., & Orman, D.K. (2001). 'An isomorphic theory of stress: The dynamics of person-environment fit', *Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 17(3), pp. 147–157
- Quick, J.C., Quick, J.D., Nelson, D.L., & Hurrell, J.J. (1997). *Preventive stress management in organizations*. Washington, DC: American Psychological Association
- Quick, J.C., Saleh, K.J., Sime, W.E., Martin, W., Cooper, G.L., Quick, J.D., Mont M.A. (2006). 'Stress management skills for strong leadership: Is it worth dying for?' *Journal of Bone & Joint Surgery American Volume*, 88(1), pp. 217–225.
- Quick, J.D., Henley, A.B., & Quick, J.C. (2004). 'The balancing act—At work and at home' *Organizational Dynamics*, 33(4), pp. 426–438.
- Quick, J.D., Quick, J.C., & Nelson, D.L. (1998). 'The theory of preventive stress management in organizations', In C.L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress* (pp. 246–268). Oxford, UK: Oxford University Press
- Rachiotis G, Kourousis C, Kamilaraki M, Symvoulakis EK, Dounias G, Hadjichristodoulou C. (2014) ,Medical supplies shortages and burnout among Greek health care workers during economic crisis: a pilot study', *Int J Med Sci*, 11, pp. 442–447.
- Sargent-Cox K, Butterworth P, Anstey KJ. (2011). 'The global financial crisis and psychological health in a sample of Australian older adults: a longitudinal study' *Soc Sci Med*, 73, pp. 1105–1112.
- Sigursteinsdóttir H, Rafnsdóttir GL. 'Sickness and sickness absence of remaining employees in a time of economic crisis: a study among employees of municipalities in

Iceland', *Soc Sci Med*, 132, pp. 95–102

- Snorraddottir A, Vilhjálmsdóttir R, Rafnsdóttir GL, Tomasson K. (2013). 'Financial crisis and collapsed banks: psychological distress and work related factors among surviving employees – a nation-wide study', *Am J Ind Med*, 56, pp. 1095–1106.
- Topper, E. F. (2007). 'Stress in the Library' *Journal of New Library*, 108 (11/12), pp. 561-564
- UCLA (n.d.). 'What does Cronbach's alpha mean? SPSS FAQ.' [online] Accessed on: 23/2/2020, <https://stats.idre.ucla.edu/spss/faq/what-does-cronbachs-alpha-mean/>
- Walton, R.E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Sloan Management Review*, 15(1), pp. 11-21
- Wang JL, Smailes E, Sareen J, Fick GH, Schmitz N, Patten SB. (2010) The prevalence of mental disorders in the working population over the period of global economic crisis. *Can Child Adolesc Psychiatr Rev*.55(9), pp.598–605
- World Health Organization (2004). *Annex Table 2: Deaths by cause, sex and mortality stratum in WHO regions, estimates for 2002.* ανακτήθηκε από http://www.who.int/whr/2004/annex/topic/en/annex_2_en.pdf
- Xu, J., Kochanek, K.D., Murphy, S.L., & Tejada-Vera, B. (2010). 'Deaths: Final Data for 2007', *National Vital Statistics Reports*, 58(19), pp. 1–136.

Ελληνική Βιβλιογραφία

- Βαρουφάκης, Γ., Πατώκος, Τ., Τσερκεζής, Λ., Κουτσοπέτρος, Χ. (2011) Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα και την Ευρώπη το 2011. Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ, Παρατηρητήριο οικονομικών και κοινωνικών εξελίξεων.
- Ελαφρός, Ι. (2017) Μεγάλη αύξηση των διαζυγίων λόγω της κρίσης. Εφημερίδα Καθημερινή. Ανακτήθηκε από: <https://www.kathimerini.gr/895955/article/epikairothta/ellada/megalh-ay3hsh->

twm-diazygiwn-logw-ths-krishs στις 23/12/2019

- Κουζής, Ι. (2016). 'Η κρίση και τα μνημόνια ισοπεδώνουν την εργασία', *Κοινωνική Πολιτική*, 6.
- Λατσού, Δ. (2019). *Ανεργία και υγεία σε περίοδο οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα- Διερεύνηση σχέσεων και καταγραφή των επιπτώσεων*. Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής.
- Μεχίλι, Ε.Α., Καλοκαιρινού, Α., Καϊτελίδου, Δ., Γαλάνης, Π., Διομήδους, Μ. (2017) 'Η σχετιζόμενη με την υγεία ποιότητα ζωής των ανέργων σε περίοδο οικονομικής κρίσης' *Αρχεία ελληνικής ιατρικής*, 34(1) σελ. 65-74
- Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας, Ορισμός υγείας, 1986 ανακτημένο από https://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/
- Παπαγεωργίου, Ν., Τσιρώνης, Χ. (2013). Φύλο, μετανάστευση και οικονομική κρίση στην Ελλάδα: Η τρέχουσα συζήτηση. *Culture & Research*, σελ. 101-120 Ανακτήθηκε από: ejournals.lib.auth.gr
- Ρομπόλης, Σ.Γ. (2013). 'Οικονομική κρίση και Κοινωνικό Κράτος' *Κοινωνική Πολιτική*, 1
- Σαρίδη, Μ., Καρρά, Α., Σουλιώτης, Κ. (2016). 'Εργασιακό στρες και επαγγελματίες υγείας σε περίοδο οικονομικής κρίσης' *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 33(1), σελ. 73-83
- Σερετίδου, Δ. (2012). Οικονομική κρίση στην Ελλάδα: Πώς φτάσαμε και πού πάμε;. Διπλωματική εργασία του Διατμηματικού προγράμματος μεταπτυχιακών σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Μακεδονίας, Επιβλ. Νούλας Α.
- Στάγια, Δ., Ιορδανίδης, Γ. (2014) Το επαγγελματικό άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών στην εποχή της οικονομικής κρίσης. Επιστημονική Επετηρίδα. Ανακτήθηκε από: <https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/jret/article/viewFile/855/873>
- Στατιστικές απασχόλησης Eurostat, Statistics Explained. Ανακτήθηκε από: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/el

- Τυρινόπουλος, Γ., & Κεπαπτσόγλου, Κ. (2015) *Αξιολόγηση και έλεγχος ποιότητας συγκοινωνιακών συστημάτων και υπηρεσιών*. [ηλεκτρονικό βιβλίο] Αθήνα: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών. Διαθέσιμο στο: <http://hdl.handle.net/11419/3561>
- Χάρος, Δ., Κολυπέρα, Β., Λαζαρίδου, Ε., Ανδριοπούλου, Μ., Βιβιλάκη, Β., Λιβάνης, Ε. (2017). 'Ο αντίκτυπος του εργασιακού άγχους στους επαγγελματίες υγείας κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης', *Αρχεία ελληνικής ιατρικής*, 34(4), σελ. 467-475.

Παράρτημα Α

Ερωτηματολόγιο

Η συγκεκριμένη έρευνα πραγματοποιείται στο πλαίσιο του μεταπτυχιακού προγράμματος «Διοίκηση, Τεχνολογία και Ποιότητα» του Ανοιχτού Πανεπιστημίου Κύπρου και αποσκοπεί στη **Διερεύνηση της σχέσης μεταξύ εργασιακού στρες και ποιότητας ζωής στην περίοδο της οικονομικής κρίσης.**

Η παρούσα έρευνα γίνεται για πρώτη φορά και η γνώμη σας έχει καθοριστική σημασία. Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου δεν απαιτεί πάνω από 10 λεπτά. Οι απαντήσεις σας είναι **αυστηρά εμπιστευτικές** και δεν πρόκειται να χρησιμοποιηθούν για άλλους σκοπούς πέρα από αυτούς της έρευνας. Το ερωτηματολόγιο είναι **ανώνυμο** και έτσι δε μπορούν να συνδεθούν οι απαντήσεις με συγκεκριμένα πρόσωπα.

Σας ευχαριστούμε πολύ για τη συνεργασία σας!

Με εκτίμηση,
Θεόδωρος Ασημάκης
Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών
«Διοίκηση, Τεχνολογία και Ποιότητα»
Σχολή Οικονομικών και Διοίκησης
Ανοιχτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Παρακαλώ συμπληρώστε τα στοιχεία σας επιλέγοντας την αντίστοιχη επιλογή.

ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο

Ανδρας

Γυναίκα

2. Ηλικία

18-25

26-35

36-45

46-55

56-65

65+

3. Οικογενειακή κατάσταση

Άγαμος/η

Έγγαμος/η

Διαζευγμένος/η

Χήρος/α

4. Έχετε παιδιά; Ναι

Όχι

Εάν ναι, γράψτε τον αριθμό των παιδιών σας

___ Παιδί(α)

5. Επίπεδο εκπαίδευσης:

Απόφοιτος/η Γυμνασίου/Λυκείου

Κάτοχος Μεταπτυχιακού

Απόφοιτος /η Α.Ε.Ι.

Κάτοχος Διδακτορικού

Απόφοιτος /η Τ.Ε.Ι.

Άλλο (τι;): _____

ΕΡΓΑΣΙΑ

6. Πότε (ποιο έτος) εργαστήκατε για πρώτη φορά;

7. Το καθεστώς εργασίας σας σήμερα:

Μόνιμος/η

Αορίστου χρόνου

Συμβασιούχος/α

Άλλο (ποιο;) _____

8. Θέση στην επιχείρηση που εργάζεστε:

Υπάλληλος

Προϊστάμενος/ η - Διευθυντής/τρια

Τεχνίτης

Άλλη (ποια;) _____

9. Διεύθυνση στην οποία εργάζεστε:

Παραγωγή

Οικονομική

Εμπορική -πωλήσεις

Άλλη (ποια;) _____

10. Χρόνια προϋπηρεσίας συνολικά στην εταιρεία που εργάζεστε σήμερα:

Λιγότερο από 1 χρόνο

7+- 10 χρόνια

- 1 - 3 χρόνια 10+ - 15 χρόνια
 3+ - 7 χρόνια Πάνω από 15 χρόνια

11. Σε ποιον τομέα ανήκει η εταιρεία που εργάζεστε σήμερα;

- Πρωτογενή
 Δευτερογενή (βιομηχανία)
 Τριτογενή (εμπόριο-υπηρεσίες)

12. Αριθμός εργαζομένων στην εταιρεία που εργάζεστε σήμερα:

- 1-9 50 -250
 10-49 Πάνω από 250

13. Μετά το 2008, η πορεία της εταιρείας (λόγω της κρίσης) σε σχέση με τους παρακάτω παράγοντες ήταν:

Παράγοντες	Αρνητική	Σταθερή	Θετική
Κερδοφορία	1	2	3
Κύκλος εργασιών	1	2	3
Αριθμός εργαζομένων	1	2	3

14. Θεωρείτε ότι οι εργασιακές συνθήκες στην παρούσα εταιρεία στην περίοδο της κρίσης:

Χειροτέρεψαν	Μάλλον χειροτέρεψαν	Παρέμειναν σταθερές	Μάλλον βελτιώθηκαν	Βελτιώθηκαν
--------------	---------------------	---------------------	--------------------	-------------

15. Είχατε κάποια μεταβολή στην οικογενειακή σας κατάσταση τα χρόνια της κρίσης (από το 2008 και έπειτα); Αν ναι σημειώστε ποια από τις παρακάτω:

- Όχι, δεν είχα Έλευση παιδιού
 Διαζύγιο Χηρεία
 Γάμος

16. Πόσες ώρες εργάζεστε (κατά μέσο όρο) την εβδομάδα το τελευταίο

6μηνο -----

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ	Παρακαλώ κυκλώστε το τετραγωνάκι που εκφράζει περισσότερο την άποψή σας.
------------------	---

1	2	3	4	5
Καθόλου	Σε κάποιο βαθμό	Σε μέτριο βαθμό	Σε μεγάλο βαθμό	Απόλυτα

	Διατυπώσεις	Καθόλου					Απόλυτα				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1.	Η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει σε μεγάλο βαθμό την προσωπική μου ζωή	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2.	Η οικονομική κρίση έχει αλλάξει τον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί ο οργανισμός στον οποίο εργάζομαι	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3.	Η αμοιβή μου έχει μειωθεί αισθητά λόγω της οικονομικής κρίσης	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4.	Στη διάρκεια των χρόνων της κρίσης έχω εμφανίσει κάποιο είδος ψυχικού νοσήματος που δεν προϋπήρχε	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5.	Το κλίμα στην εργασία έχει γίνει πιο ανταγωνιστικό λόγω της οικονομικής κρίσης	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6.	Η οικονομική κρίση μου έχει δημιουργήσει ανασφάλεια ότι μπορεί να χάσω τη δουλειά μου	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7.	Λόγω της οικονομικής κρίσης έχω δεχτεί καταστάσεις στην εργασία μου που υπό άλλες συνθήκες δε θα δεχόμουν	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ	Παρακαλώ κυκλώστε το τετραγωνάκι που εκφράζει περισσότερο την άποψή σας.
------------------	---

1	2	3	4	5
Καθόλου	Σε κάποιο βαθμό	Σε μέτριο βαθμό	Σε μεγάλο βαθμό	Απόλυτα

ΜΕΡΟΣ Α: Στρεσογόνοι παράγοντες στην εργασία

Σε ποιο βαθμό τα παρακάτω στοιχεία χαρακτηρίζουν το περιβάλλον εργασίας σας. Παρακαλώ κυκλώστε.

	Διατυπώσεις	Καθόλου					Απόλυτα				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1.	Η δουλειά μου είναι μονότονη/επαναλαμβανόμενη	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

2.	Είναι σαφής ο ρόλος και οι ευθύνες μου στη δουλειά (R)	1	2	3	4	5
3.	Μου παρέχεται επαρκής εκπαίδευση προκειμένου να εκτελέσω αποτελεσματικά τη δουλειά μου (R)	1	2	3	4	5
4.	Συμμετέχω στη λήψη σημαντικών αποφάσεων (R)	1	2	3	4	5
5.	Αναγνωρίζεται η προσφορά μου στη δουλειά από τους γύρω μου (R)	1	2	3	4	5
6.	Αξιοποιούνται οι ικανότητές μου (R)	1	2	3	4	5
7.	Έχω υποστήριξη από τους ανωτέρους μου όποτε χρειάζεται (R)	1	2	3	4	5
8.	Επικοινωνώ/συνεργάζομαι καλά με τους συναδέλφους μου (R)	1	2	3	4	5
9.	Επικοινωνώ/συνεργάζομαι καλά με τον προϊστάμενο/η μου (R)	1	2	3	4	5
10.	Υπάρχουν ευκαιρίες για προαγωγή και περαιτέρω εξέλιξη (R)	1	2	3	4	5
11.	Αναλαμβάνω ποικιλία καθηκόντων στην εργασία μου (R)	1	2	3	4	5
12.	Μου παρέχονται πληροφορίες σχετικά με την απόδοσή μου (R)	1	2	3	4	5
13.	Ο φόρτος εργασίας που επωμίζομαι είναι πολύ μεγάλος	1	2	3	4	5
14.	Αισθάνομαι ασφάλεια στη δουλειά μου (δε φοβάμαι ότι θα απολυθώ) (R)	1	2	3	4	5
15.	Υπάρχει ανταγωνισμός μεταξύ συναδέλφων στη δουλειά	1	2	3	4	5
16.	Πρέπει να επιτυγχάνω διαρκώς υψηλούς στόχους για να παραμείνω στη δουλειά μου	1	2	3	4	5
17.	Δεν μου είναι εύκολο να αφήσω τα της δουλειάς (να μη σκέφτομαι τη δουλειά μου) όταν είμαι στο σπίτι	1	2	3	4	5
18.	Έχω πολύ λίγη δουλειά ή περισσότερη από όση μπορώ να διεκπεραιώσω αποτελεσματικά	1	2	3	4	5
19.	Υπάρχουν ξεκάθαροι κανόνες και διαδικασίες στη δουλειά μου(R)	1	2	3	4	5
20.	Έχω πολλά πράγματα να διαχειριστώ στη δουλειά μου σε καθημερινή βάση (R)	1	2	3	4	5
21.	Οι διαθέσιμοι πόροι δεν μου επιτρέπουν να κάνω σωστά τη δουλειά μου	1	2	3	4	5
22.	Δουλεύω πολλές ώρες υπερωρίες	1	2	3	4	5
23.	Υπάρχει άδικη μεταχείριση στη δουλειά σε σχέση με τις οικονομικές και μη ανταμοιβές (π.χ. μισθός/πριμ/προαγωγές)	1	2	3	4	5

Λαμβάνοντας υπόψη τις απαντήσεις σας στις πιο πάνω ερωτήσεις, σε ποιο

βαθμό Θεωρείτε ότι **οι παραπάνω παράγοντες έχουν** επηρεαστεί **αρνητικά** την τελευταία δεκαετία **λόγω της κρίσης;**

Καθόλου	Σε μικρό βαθμό	Σε μέτριο βαθμό	Σε μεγάλο βαθμό	Απόλυτα
---------	----------------	-----------------	-----------------	---------

ΜΕΡΟΣ Β: Ποιότητα εργασιακής ζωής

Παρακαλώ κυκλώστε το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας σας με τις παρακάτω διατυπώσεις:

1	2	3	4	5
Ποτέ	Σπάνια	Μερικές φορές	Συνήθως	Πάντα

	Διατυπώσεις	Ποτέ Πάντα				
		1	2	3	4	5
1.	Νιώθω συχνά πίεση στη δουλειά μου (R)	1	2	3	4	5
2.	Νιώθω συχνά υπερβολικό στρες στη δουλειά μου (R)	1	2	3	4	5

Λαμβάνοντας υπόψη τις απαντήσεις σας στις πιο πάνω ερωτήσεις, σε ποιο βαθμό Θεωρείτε ότι η **ποιότητα** της **εργασιακή σας ζωής** έχει επηρεαστεί **αρνητικά** την τελευταία δεκαετία **λόγω της κρίσης;**

Καθόλου	Σε μικρό βαθμό	Σε μέτριο βαθμό	Σε μεγάλο βαθμό	Απόλυτα
---------	----------------	-----------------	-----------------	---------

ΜΕΡΟΣ Γ: Ποιότητα προσωπικής ζωής

Αξιολογώντας την προσωπική σας ζωή, θεωρείτε ότι:

	Διατυπώσεις	Ποτέ Σπάνια Μερικές Συνήθως Πάντα φορές				
		1	2	3	4	5
1.	Έχετε την ενέργεια για να ανταποκριθείτε στα καθήκοντα/δραστηριότητές της καθημερινότητας	1	2	3	4	5
2.	Τα βγάζετε πέρα	1	2	3	4	5
3.	Μπορείτε να κοιμηθείτε καλά και συνεχόμενα	1	2	3	4	5
4.	Είστε ικανός/ή να ανταποκριθείτε στα καθημερινά καθήκοντα/δραστηριότητές σας	1	2	3	4	5

5.	Η προσωπική σας ζωή σας δίνει τη δυνατότητα να ανταποκριθείτε στα εργασιακά σας καθήκοντα	1	2	3	4	5
6.	Χρειάζεστε βοηθήματα (π.χ. χάπια) για να μπορέσετε να λειτουργήσετε (R)	1	2	3	4	5
7.	Απολαμβάνετε τη ζωή	1	2	3	4	5
8.	Η ζωή σας έχει νόημα	1	2	3	4	5
9.	Μπορείτε να συγκεντρωθείτε και να αντιμετωπίσετε την καθημερινότητα σας	1	2	3	4	5
10.	Είστε ικανοποιημένος/η από τον εαυτό σας	1	2	3	4	5
11.	Βιώνετε αρνητικά συναισθήματα π.χ. ακεφιάς, κατάθλιψη (R)	1	2	3	4	5
12.	Είστε ικανοποιημένος/η από την προσωπική σας ζωή	1	2	3	4	5
13.	Είστε ικανοποιημένος/η από την υποστήριξη που λαμβάνετε από το φιλικό περιβάλλον	1	2	3	4	5
14.	Είστε ικανοποιημένος/η από την ερωτική σας ζωή	1	2	3	4	5
15.	Αισθάνεστε ασφάλεια	1	2	3	4	5
16.	Έχετε την οικονομική δυνατότητα, το χρόνο και τη διάθεση για να διασκεδάσετε	1	2	3	4	5
17.	Μπορείτε να ανταποκριθείτε οικονομικά στις καθημερινές σας υποχρεώσεις	1	2	3	4	5

Λαμβάνοντας υπόψη τις απαντήσεις σας στις πιο πάνω ερωτήσεις, σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι η ποιότητα της **προσωπικής σας ζωής** έχει επηρεαστεί **αρνητικά** την τελευταία δεκαετία **λόγω της κρίσης;**

Καθόλου	Σε μικρό βαθμό	Σε μέτριο βαθμό	Σε μεγάλο βαθμό	Απόλυτα
---------	----------------	-----------------	-----------------	---------

ΣΑΣ ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ