



ΜΠΣ ΕΛΕΓΧΟΣ ΤΟΥ ΣΤΡΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΑΓΩΓΗ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ

ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

ΙΑΤΡΙΚΗ ΣΧΟΛΗ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Της ΣΑΚΚΕΤΟΥ Β. ΑΓΓΕΛΙΚΗ

Τίτλος Διπλωματικής Εργασίας: **Μετάφραση και στάθμιση του εργαλείου μέτρησης του εργασιακού στρες «Job Stress Measure».**

ΑΘΗΝΑ, 2014

Η παρούσα διπλωματική εργασία εκπονήθηκε στο πλαίσιο των σπουδών για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στον

ΕΛΕΓΧΟ ΤΟΥ ΣΤΡΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΑΓΩΓΗ ΥΓΕΙΑΣ

που απονέμει η Ιατρική Σχολή του Εθνικού & Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.

Εγκρίθηκε την..... από την εξεταστική επιτροπή:

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ

ΒΑΘΜΙΔΑ

ΥΠΟΓΡΑΦΗ

ΧΡΟΥΣΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ

ΔΑΡΒΙΡΗ ΧΡΙΣΤΙΝΑ

ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ

ΒΑΡΒΟΓΛΗ ΛΙΖΑ

**ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ
ΣΥΝΕΡΓΑΤΗΣ**

*Η εργασία αυτή αφιερώνεται, στη μητέρα μου,
και στη μνήμη του πατέρα μου.*

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θερμές ευχαριστίες οφείλονται σε όλους όσους συμμετείχαν στην έρευνα, δεχόμενοι να συμπληρώσουν τα ερωτηματολόγια που τους διανεμήθηκαν. Θα ήθελα επίσης να ευχαριστήσω τον επιβλέποντά μου, κ. Γαλανάκη Μιχαήλ (επιστημονικό συνεργάτη), για την καθοδήγησή του και την συμβολή του στην εκπόνηση της εργασίας, όπως και την τριμελή επιτροπή. Επίσης, οφείλω ευχαριστώ στην καθηγήτριά μου, κα Δαρβίρη Χριστίνα, η οποία ασχολήθηκε ιδιαίτερα με τις διάφορες δυσκολίες που προέκυπταν στο πλαίσιο της διπλωματικής εργασίας. Ευχαριστώ, επίσης τον κ. Νικολάου Ιωάννη, επίκουρο καθηγητή Οργανωσιακής Συμπεριφοράς στο Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών, για την άδειά του, προκειμένου να χρησιμοποιηθεί το ερωτηματολόγιο ASSET.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	σελ. 8
1.1. Γενικά.....	σελ. 8
1.2. Ορισμοί στρες-άγχους.....	σελ. 8
1.3. Ορισμοί και θεωρητικό πλαίσιο εργασιακού στρες.....	σελ. 9
1.4. Συμπτώματα στρες.....	σελ. 11
1.5. Συνέπειες εργασιακού στρες.....	σελ. 14
1.6. Παράγοντες εργασιακού στρες.....	σελ. 17
1.7. Εργαλεία μέτρησης εργασιακού στρες.....	σελ. 18
1.8. Ανάδειξη κενών και στόχοι της ερευνητικής μελέτης.....	σελ. 19

2. ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

ΥΛΙΚΟ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	σελ. 21
2.1. Σχεδιασμός μελέτης	σελ. 21
2.2. Περιγραφή πληθυσμού της ερευνητικής μελέτης	σελ. 21
2.3. Τα εργαλεία της ερευνητικής μελέτης.....	σελ. 27
2.3.1. Job Stress Measure.....	σελ. 27
2.3.2. ASSET: An Organisational Stress Screening Tool.....	σελ. 28
2.3.3. Κλίμακα κοινωνικο-δημογραφικών στοιχείων.....	σελ. 29

3. ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ.....	σελ. 30
3.1. Περιγραφή απαντήσεων.....	σελ. 30
3.2. Αξιοπιστία κλίμακας.....	σελ. 33
3.3. Εγκυρότητα κλίμακας.....	σελ. 36

4. ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

ΣΥΖΗΤΗΣΗ-ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	σελ. 42
4.1. Συμπεράσματα.....	σελ. 42
4.2. Συζήτηση.....	σελ. 43
4.3. Αναγκαιότητα ερευνητικής μελέτης.....	σελ. 44
4.4. Οι αδυναμίες-περιορισμοί της ερευνητικής μελέτης.....	σελ. 45

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Ελληνικά και Αγγλικά.....	σελ. 47
---------------------------	---------

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ.....σελ.	48
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α	
Κλίμακα μέτρησης εργασιακού στρες «Job Stress Measure».....σελ.	57
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β	
Ερωτηματολόγιο «ASSET».....σελ.	58
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ	
Συμπληρωματικές πληροφορίες.....σελ.	61

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 2.1. Αριθμός συμμετεχόντων.....σελ.	21
Πίνακας 2.2. Φύλο συμμετεχόντων.....σελ.	22
Πίνακας 2.3. Περιγραφικά στοιχεία ηλικίας.....σελ.	22
Πίνακας 2.4. Περιγραφικά στοιχεία οικογενειακής κατάστασης.....σελ.	23
Πίνακας 2.5. Περιγραφικά στοιχεία θέσης εργασίας.....σελ.	24
Πίνακας 2.6. Περιγραφικά στοιχεία εκπαιδευτικού επιπέδου.....σελ.	25
Πίνακας 2.7. Περιγραφικά στοιχεία κατάστασης της υγείας του δείγματος το τελευταίο τρίμηνο.....σελ.	25
Πίνακας 2.8. Περιγραφικά στοιχεία «αισιοδοξίας»σελ.	26
Πίνακας 3.1. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις για τα ερωτήματα και το σύνολο της Job Stress Measure.....σελ.	30
Πίνακας 3.2. Ανάλυση συνάφειας των ερωτημάτων Job Stress Measure με την τελική βαθμολογία στην κλίμακα.....σελ.	31
Πίνακας 3.3. Δείκτης εσωτερικής συνέπειας.....σελ.	34
Πίνακας 3.4. Ανάλυση ερωτημάτων της κλίμακας Job Stress Measure.....σελ.	34
Πίνακας 3.5. Ανάλυση συνάφειας της κλίμακας Job Stress Measure με τις υποκλίμακες του εργαλείου ASSET.....σελ.	36
Πίνακας 3.6. Ανάλυση συνάφειας της κλίμακας Job Stress Measure με τις υποκλίμακες του εργαλείου ASSET.....σελ.	36
Πίνακας 3.7. Παραγοντική ανάλυση με ορθόγωνη περιστροφή των αξόνων των ερωτήσεων της κλίμακας Job Stress Measure.....σελ.	38
Πίνακας 3.8. Φορτίσεις ερωτημάτων ανά παράγοντα με βάση την ορθόγωνη περιστροφή των αξόνων.....σελ.	39

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα 2.1. Φύλο συμμετεχόντων του δείγματος.....σελ.	22
Διάγραμμα 2.2. Περιγραφικά στοιχεία ηλικίας του δείγματος.....σελ.	23
Διάγραμμα 2.3. Περιγραφικά στοιχεία οικογενειακής κατάστασης του δείγματος..σελ.	23
Διάγραμμα 2.4 Περιγραφικά στοιχεία θέσης εργασίας του δείγματοςσελ.	24
Διάγραμμα 2.5. Περιγραφικά στοιχεία εκπαιδευτικού επιπέδου του δείγματοςσελ.	25
Διάγραμμα 2.6. Περιγραφικά στοιχεία κατάστασης της υγείας του δείγματος το τελευταίο τρίμηνο	σελ. 26
Διάγραμμα 2.7. Περιγραφικά στοιχεία «αισιοδοξίας» των συμμετεχόντων.....σελ.	26

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1. ΓΕΝΙΚΑ

Στη σύγχρονη κοινωνία το περιβάλλον εργασίας αποτελεί μια από τις σημαντικότερες πηγές στρες. Το εργασιακό στρες και η αντιμετώπισή του έχουν αποτελέσει αντικείμενο πολλών ερευνών και αναγνωρίζεται σχεδόν από όλους σαν ένα πολύ σοβαρό θέμα, δεδομένου ότι οι άνθρωποι αφιερώνουν ένα ιδιαίτερα μεγάλο μέρος της ζωής τους στην εργασία.¹

Η παρούσα έρευνα στοχεύει στην προσφορά ενός εργαλείου εκτίμησης του εργασιακού στρες στην ελληνική επιστημονική βιβλιογραφία. Στο πρώτο κεφάλαιο θα γίνει αναφορά στο διαχωρισμό μεταξύ στρες και άγχους, που πολλές φορές αυτές οι δύο έννοιες συγχέονται. Θα γίνει εκτενής αναφορά στο εργασιακό στρες, στα συμπτώματά του, στις συνέπειές του και στους εργασιακούς παράγοντες που συμβάλλουν στην δημιουργία του. Επίσης, θα γίνει αναφορά στα κυριότερα εργαλεία μέτρησης του εργασιακού στρες στη παγκόσμια επιστημονική βιβλιογραφία. Στο δεύτερο κεφάλαιο, θα γίνει περιγραφή της ερευνητικής μελέτης, του δείγματος και των δύο εργαλείων μέτρησης εργασιακού στρες που θα χρησιμοποιηθούν. Στο τρίτο κεφάλαιο θα πραγματοποιηθεί η στατιστική ανάλυση και τελειώνοντας στο τέταρτο κεφάλαιο θα δούμε τα κυριότερα συμπεράσματα και θα πραγματοποιηθεί η συζήτηση.

1.2. ΟΡΙΣΜΟΙ ΣΤΡΕΣ ΚΑΙ ΑΓΧΟΥΣ

Κατ' αρχήν θεωρείται πολύ χρήσιμο να διαχωρίσουμε το στρες από το άγχος. Υπάρχουν αρκετοί ορισμοί του στρες και παρακάτω παραθέτουμε τους περισσότερο αποδεκτούς. Στις αρχές του 1900 ο Walter Cannon όρισε το στρες ως την την αντίδραση του ατόμου σε ένα στρεσογόνο ερέθισμα, και προσδιόρισε την αντίδραση μάχης ή φυγής, σύμφωνα με την οποία ο ανθρώπινος οργανισμός τίθεται σε κατάσταση ετοιμότητας και προετοιμάζεται έτσι ώστε να δώσει μάχη ή να τραπεί σε φυγή όταν βρίσκεται σε κίνδυνο.²

Ένας από τους περισσότερο αποδεκτούς ορισμούς του στρες, το ορίζει ως:

«Την κατάσταση απειλής ή θεωρούμενης απειλής της ομοιόστασης η οποία αποκαθίσταται μέσα από ένα σύνθετο πλέγμα συμπεριφορικών και φυσιολογικών ανταποκρίσεων προσαρμογής του οργανισμού»^{3,4}

Επίσης, σύμφωνα με άλλον ορισμό, το στρες είναι: «Το αποτέλεσμα αλληλεπίδρασης του ατόμου και του περιβάλλοντος του. Όταν το άτομο αισθάνεται αδυναμία να ανταπεξέλθει, βασιζόμενο στις προσωπικές του ικανότητες και δεξιότητες στις απαιτήσεις του περιβάλλοντός του, τότε βιώνει το λεγόμενο στρες.»⁵

Όμως το στρες συγχέεται από πολλούς με το άγχος. Παρακάτω παραθέτουμε τους περισσότερο αποδεκτούς ορισμούς του άγχους. Σύμφωνα με τον Lazarus το άγχος ορίζεται ως «απόρροια της αμφισβήτησης του ατόμου ότι έχει την ικανότητα να αντιμετωπίσει τις καταστάσεις εκείνες που του προκαλούν στρες.»⁶

Επίσης, ορίζεται ως η δυσάρεστη συναισθηματική κατάσταση που χαρακτηρίζεται από συναισθήματα επικείμενου κινδύνου, έντασης και ανησυχίας.⁷

1.3. ΟΡΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΣΤΡΕΣ

Στην παραπάνω ενότητα είδαμε πως ορίζεται το στρες. Τι σημαίνει όμως εργασιακό στρες και ποιες οι διαστάσεις που μπορεί να πάρει; Το εργασιακό στρες είναι η αντίδραση, που έχει ένα άτομο, όταν δέχεται πιέσεις στο χώρο εργασίας του για μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο και εξαρτάται από την προσωπικότητα του ατόμου και ένα συνδυασμό βιολογικών, ψυχολογικών και κοινωνικών παραμέτρων.⁸

Σύμφωνα με τον ορισμό του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (OSHA), «το εργασιακό στρες, έχει οριστεί ως το στρες που οφείλεται στην εργασία και παρουσιάζεται όταν οι απαιτήσεις που οφείλονται σε παράγοντες εργασίας ξεπερνούν την ικανότητα αντιμετώπισης ή ελέγχου της κατάστασης και έχει υποκειμενική μορφή καθώς τα ίδια δεδομένα για άλλους αποτελούν πηγή στρες ενώ για άλλους όχι.»^{9,10}

Άτομα με προσωπικότητα που χαρακτηρίζονται από εσωτερικό κέντρο ελέγχου θεωρούν ότι μπορούν να ελέγχουν όλα όσα τους συμβαίνουν, ενώ, αντίθετα, τα άτομα που έχουν εξωτερικό κέντρο ελέγχου πιστεύουν ότι δεν έχουν τη δυνατότητα ελέγχου και γι' αυτό είναι επιρρεπείς στο στρες.¹¹ Το εργασιακό στρες, είναι μια κατάσταση και όχι ασθένεια, η οποία βιώνεται από το εργαζόμενο άτομο ως αποτέλεσμα της έκθεσης σε αυξημένες εργασιακές απαιτήσεις,⁹ το οποίο μπορεί να προκαλέσει πολλές επιπτώσεις¹² στην υγεία του εργαζομένου όπως μια ασθένεια, έναν τραυματισμό, ή ακόμα ενδεχομένως να προκαλέσει διαταραχή της εργασιακής συμπεριφοράς του ατόμου και του τρόπου ζωής του γενικότερα.¹³

Το στρες αποτελεί το δεύτερο σε συχνότητα πρόβλημα υγείας που αφορά στο εργασιακό περιβάλλον και υπολογίζεται ότι το 28% (1 στους 3 περίπου) των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, βιώνει εργασιακό στρες.¹⁰

Το εργασιακό στρες μπορεί να επέλθει, όταν η εργασία προϋποθέτει υπευθυνότητα για την ασφάλεια, την ευημερία ή τη συμπεριφορά των άλλων, ή /και ακόμα όταν ο εργαζόμενος νιώθει ότι δεν του ταιριάζει αρκετά η εργασία που κάνει.

Ιδιαίτερα στρεσογόνα είναι τα επαγγέλματα εκείνα που συνεπάγονται ιδιαίτερες σχέσεις με ανθρώπους (π.χ. ανθρωπιστικά επαγγέλματα και υγείας όπως, ιατροί, ψυχολόγοι, κοινωνικοί λειτουργοί, εκπαιδευτικοί), ή επαγγέλματα που απαιτούν ταχύτητα στη λήψη αποφάσεων (π.χ. επαγγέλματα διοίκησης και εμπορίου) ή οι αποφάσεις που λαμβάνονται είναι δυνατόν να έχουν σοβαρές οικονομικές, κοινωνικές ή άλλου είδους συνέπειες.¹⁴

Στην Ελλάδα, σύμφωνα με έρευνα του ευρωπαϊκού ιδρύματος Eurofound,¹⁵ οι εργαζόμενοι απασχολούνται συνήθως περισσότερες ώρες απ' ό,τι τις υπόλοιπες χώρες της Ευρώπης, και συγκεκριμένα ο μέσος όρος είναι 45,4 ώρες εβδομαδιαίως ενώ στα υπόλοιπα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης ο μέσος όρος είναι 38,4 ώρες εβδομαδιαίως. Τα τελευταία 15 χρόνια παρατηρείται τάση μείωσης των ωρών εργασίας στην υπόλοιπη Ευρώπη, αλλά στην Ελλάδα οι ώρες εργασίας εξακολουθούν να είναι αυξημένες, παρά τον μέσο όρο των 40 ωρών εβδομαδιαίως που συνήθως συμφωνούνται.

Τις τελευταίες δύο δεκαετίες η εντατικοποίηση της εργασίας έχει επηρεάσει τις συνθήκες εργασίας όλων των εργαζομένων στην υπόλοιπη Ευρώπη, όμως στην Ελλάδα οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε πολύ υψηλούς ρυθμούς (73,3% έναντι 59,6% στα υπόλοιπα κράτη μέλη) και με μικρότερες χρονικές προθεσμίες (68,4% έναντι 61,8% στα υπόλοιπα κράτη μέλη). Επίσης, από την ίδια έρευνα φαίνεται ότι οι Έλληνες εργαζόμενοι, έχουν περιορισμένη δυνατότητα να καθορίζουν οι ίδιοι το ωράριο εργασίας τους, έστω εν μέρει, με αποτέλεσμα να μην υπάρχει εξισορρόπηση επαγγελματικού και ιδιωτικού βίου.

Σχεδόν ένας στους δύο Έλληνες εργαζόμενους αναφέρει ψυχοσωματικά προβλήματα όπως άγχος και πόνους στην πλάτη εξαιτίας της εργασίας, (ποσοστό διπλάσιο από το αντίστοιχο στην υπόλοιπη Ευρώπη), ενώ αναφέρουν αρκετές ημέρες απουσίας λόγω ασθένειας και προβλημάτων υγείας, τάση που επίσης παρατηρείται τα τελευταία 15 χρόνια.

Θα πρέπει να αναφερθεί, ότι οι εργαζόμενοι διαφέρουν γενικά ως προς στον τρόπο αντιμετώπισης των στρεσογόνων καταστάσεων.¹⁶ Ορισμένοι προσεγγίζουν αυτές τις καταστάσεις με συγκριτικά θετικά αισθήματα και εκδηλώνουν περισσότερη αισιοδοξία και ελπίδα, παρά απαισιοδοξία και απογοήτευση. Όπως φάνηκε από ευρήματα άλλης μελέτης, άτομα που εκδήλωναν υψηλό βαθμό αισιοδοξίας, ανέφεραν το μικρότερο αριθμό καθημερινών δυσκολιών ή μικροπροβλημάτων και αυτό συνέβαινε, όχι επειδή ήταν πράγματι λιγότερα αυτά τα προβλήματα, αλλά επειδή αντιλαμβάνονταν αυτά τα γεγονότα ως αναπόφευκτο μέρος της ζωής, παρά ως ψυχοπιεστικά γεγονότα.¹⁷

Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας το 75% των ατόμων που καταφεύγουν σε ψυχιατρική υποστήριξη, είναι άτομα τα οποία εμφανίζουν μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση και έντονο εργασιακό στρες. Το εργασιακό στρες μπορεί να προκαλέσει πολλές αρνητικές καταστάσεις όπως κάποιες από αυτές είναι ανησυχία, κατάθλιψη, αϋπνίες και αισθήματα ανεπάρκειας.^{18,19,20}

Αρκετές φορές προκαλείται σύγχυση μεταξύ εργασιακού στρες και επαγγελματικής εξουθένωσης. Σ' αυτό το σημείο θα πρέπει να αναφέρουμε ότι η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί μια μορφή χρονίου και παρατεταμένου εργασιακού στρες, όπου το άτομο αισθάνεται ότι τα ψυχικά αποθέματα που διαθέτει δεν επαρκούν για να αντιμετωπίσει τους έντονους πιεστικούς παράγοντες της εργασίας του και νιώθει αποδυναμωμένο να αντιμετωπίσει και να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις της εργασίας του.

Το σύνδρομο Burnout πρωτοαναφέρθηκε το 1974 από τον Freudenberger και το όρισε ως η εξάντληση του ατόμου, η οποία προέρχεται από παρατεταμένη χρήση των ενεργειακών αποθεμάτων.²¹ Από τους περισσότερο αποδεκτούς ορισμούς της επαγγελματικής εξουθένωσης, είναι αυτός που διατυπώθηκε από την Christina Maslach το 1982, και το ορίζει ως «ένα σύνδρομο σωματικής και ψυχικής εξάντλησης, στα πλαίσια του οποίου ο εργαζόμενος χαρακτηρίζεται από συναισθηματική εξάντληση, από απώλεια του ενδιαφέροντος του για τα άτομα τα οποία εργάζεται, απώλεια των θετικών συναισθημάτων που είχε προς αυτούς, παύει να είναι ικανοποιημένος από την εργασία του και την απόδοσή του και σχηματίζει αρνητική εικόνα για τον εαυτό του».²²

1.4. ΣΥΜΠΤΩΜΑΤΑ ΣΤΡΕΣ

Προκειμένου να αντιμετωπίζουμε το στρες θα πρέπει να μάθουμε να αναγνωρίζουμε τα συμπτώματα του. Παρακάτω παραθέτονται να συμπτώματα του στρες²³, τα οποία ταξινομούνται σε τρία επίπεδα ανάλογα με την βαρύτητα τους.

Συμπτώματα πρώτου επιπέδου

- Διαρκής ευερεθιστότητα, εχθρότητα, τάση για κλάματα
- Ζήλια, ανυπομονησία, επικριτική στάση
- Δυσκολία στην λήψη αποφάσεων
- Έλλειψη χιούμορ
- Καταπιεσμένος θυμός
- Αδυναμία προσοχής και συγκέντρωσης
- Μειωμένη απομνημονευτική ικανότητα
- Προσανατολισμός-παλινδρόμηση στη λεπτομέρεια

- Εξαντλημένη ή υπερβάλλουσα φαντασία
- Εξαντλημένη δημιουργικότητα
- Αδυναμία ολοκλήρωσης μίας εργασίας, μειωμένη παραγωγικότητα
- Αδυναμία ανταπόκρισης
- Έλλειψη στόχων και ενδιαφέροντος, αίσθημα παραίτησης
- Αίσθημα κούρασης, σε μία σχετικά «εύκολη ημέρα»
- Διαρκής κούραση και ραθυμία

Συμπτώματα δευτέρου επιπέδου

- Δυσπεψία και πρηξίματα
- Δυσκοιλιότητα ή διάρροια
- Αϋπνία
- Έντονη εφίδρωση, χωρίς προφανή λόγο
- Πονοκέφαλοι
- Κράμπες και μυϊκοί σπασμοί
- Ναυτία
- Δύσπνοια δίχως προφανή λόγο
- Λιποθυμικές τάσεις
- Ακράτεια
- Έκζεμα
- Ταχυκαρδία
- Αύξηση της αρτηριακής πίεσης
- Ταχύπνοια
- Αίσθημα σφιξίματος στο στήθος
- Απώλεια της όρεξης και εμετοί, εναλλαγή στις διατροφικές συνήθειες

Συμπτώματα τρίτου επιπέδου

Κυκλοφορικό-καρδιαγγειακό σύστημα

- Πόνος στο στήθος
- Ταχυπαλμία
- Πονοκέφαλος
- Ημικρανίες
- Καρδιαγγειακές διαταραχές

Πεπτικό σύστημα

- Ναυτία
- Καούρες-κράμπες
- Απώλεια όρεξης
- Δυσκοιλιότητα/ διάρροια
- Δυσπεψία
- Μετεωρισμός

Νευρικό σύστημα

- Λιποθυμικά επεισόδια
- Νευρικά τικ
- Ονυχοφαγία
- Διαταραχές του ύπνου
- Γενική ανησυχία
- Τρόμος

Δέρμα

- Έκζεμα και ψωρίαση
- Υπερέκκριση ιδρώτα υπό ομαλές θερμοκρασίας
- Επιδείνωση αλωπεκίας
- Κρύα δάκτυλα
- Κνησμός

Μυικό σύστημα

- Μυϊκές κράμπες
- Σπασμοί
- Πονοκέφαλοι έντασης
- Πόνο στην πλάτη
- Πόνος στον αυχένα
- Πόνος στην μέση
- Ρευματοειδής αρθρίτιδα

1.5. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΣΤΡΕΣ

Οι συνέπειες του εργασιακού στρες που οφείλονται στην άσχημη κατάσταση της υγείας (λόγω του στρες) λειτουργούν σε τέσσερα επίπεδα:²⁴

Σε επίπεδο φυσιολογίας: Νευρικήτητα , ενδοκρινολογικές και ανοσολογικές αντιδράσεις στον οργανισμό ενδεχομένως να οδηγήσουν σωματικές και ψυχικές ασθένειες.

Σε γνωστικό επίπεδο : Οι συνθήκες εργασίας και οι καταστάσεις ερμηνεύονται από το άτομο ως « στρεσογόνες » και ως εκ τούτου παθογόνες.

Σε συναισθηματικό επίπεδο: Ασήμαντα περιστατικά βιώνονται ως εξουθενωτικά, επικίνδυνα, ή ακόμη και απειλητικά για τη ζωή .

Σε συμπεριφορικό επίπεδο: Η υπερβολική πίεση στην εργασία ενθαρρύνει δυνητικά επιζήμιες συμπεριφορές , όπως το κάπνισμα , αλκοολισμό , διατροφικές διαταραχές και αυτοτραυματισμούς.

Ας δούμε όμως αναλυτικότερα τις συνέπειες του εργασιακού στρες

Συνέπειες στο καρδιαγγειακό σύστημα

Καρδιαγγειακά προβλήματα και υπέρταση. Στις καρδιαγγειακές διαταραχές εντάσσονται οι παθήσεις της καρδιάς και των αιμοφόρων αγγείων. Το στρες ενοχοποιείται ως άμεση ¹ αλλά και σαν έμμεση²⁵ αιτία τους.

Ιδιαίτερης προσοχής σε σχέση με τα καρδιαγγειακά νοσήματα, έχει λάβει το γνωστό μοντέλο στρες αναντιστοιχίας προσπάθειας-ανταμοιβής.²⁶ Έχει φανεί ότι η σχέση μεταξύ της αναντιστοιχίας, μεταξύ των προσπαθειών που καταβάλουν οι εργαζόμενοι και της ανταμοιβής από την εργασία τους, έχει συναισθηματικές και σωματικές επιπτώσεις στην υγεία του και εκδηλώνεται ιδιαίτερα με συμπτώματα του καρδιαγγειακού συστήματος. ²⁷ Επίσης, στα πλαίσια του εργασιακού στρες, η αίσθηση έλλειψης ελέγχου της εργασίας, συνδέεται με χρόνια υψηλά επίπεδα αρτηριακής πίεσης και με μεγαλύτερη συχνότητα εμφάνισης καρδιαγγειακών νοσημάτων¹. Σε προοπτική έρευνα που έγινε σε δημόσιους υπαλλήλους στη Βρετανία, φάνηκε ότι εργαζόμενοι με χαμηλή ελευθερία στη λήψη αποφάσεων και υψηλές απαιτήσεις στην εργασία τους, παρουσιάζουν υψηλότερο σχετικό κίνδυνο για καρδιαγγειακές παθήσεις, με αποτέλεσμα τα παραπάνω εργασιακά χαρακτηριστικά να αποτελούν προγνωστικό παράγοντα για εμφάνιση καρδιαγγειακών παθήσεων. ²⁸ Επίσης, έρευνες έχουν δείξει ότι το εργασιακό στρες στις επιχειρήσεις, είναι είναι υπαρκτό και έντονο, αφού όπως μας δείχνουν τα στατιστικά στοιχεία, το 16% των ανδρών και το 22% των γυναικών, στην ευρωπαϊκή ένωση, που πάσχουν από καρδιαγγειακές παθήσεις έχουν βιώσει έντονο εργασιακό στρες. ²⁹

Συνέπειες στο δέρμα (ψωρίαση, γυροειδής αλωπεκία κ.α.)

Σε μελέτη σχετική με την ψωρίαση, βρέθηκε ότι το 60% των συμμετεχόντων στη μελέτη ανέφερε ότι το στρες συνδέθηκε έντονα ως αιτιολογικός παράγοντας για την εκδήλωση της ασθένειας τους.³⁰ Το ψυχοκοινωνικό στρες που βιώνουν οι άνθρωποι έχει αναφερθεί ότι παίζει σημαντικό ρόλο στην εμφάνιση ή επιδείνωση της ψωρίασης³¹⁻⁴⁶, με ποσοστό περίπου στο 40% των περιπτώσεων.^{31,32,47,48} Μερικές μελέτες αναφέρουν ότι ακόμη και μέχρι το 80% των περιστατικών ψωρίασης εκδηλώνονται ως αντίδραση στο στρες.³⁵⁻⁴⁶

Συνέπειες στο ανοσοποιητικό σύστημα (μειωμένη ανοσοανεπάρκεια, υπερβολική αντίδραση υπερευαισθησίας (αλλεργία), αυτοανοσία).

Κατά τα τελευταία 20 χρόνια έχει αποδειχθεί τόσο σε ζωικές μελέτες όσο και σε ανθρώπινες, ότι το στρες αυξάνει τα επίπεδα των νευροενδοκρινικών ορμονών, ιδιαίτερα τα γλυκοκορτικοειδή και τις κατεχολαμίνες. Έχει φανεί ότι το στρες, μέσω της δράσης αυτών των ορμονών του στρες, έχει αρνητικές συνέπειες στη λειτουργία του ανοσοποιητικού.⁴⁹

Το στρες και δη το εργασιακό, ενοχοποιείται και για αυτοάνοσες θυρεοειδοπάθειες, όπως η χρόνια θυρεοειδίτιδα “Hashimoto”,⁵⁰ ο υπερθυρεοειδισμός “Graves”⁵¹ και η θυρεοειδίτιδα της λοχείας, οι οποίες είναι πλέον οι πιο συχνές αυτοάνοσες διαταραχές

Συνέπειες ως προς το άσθμα (ως αιτία άσθματος, ως αιτία παρόξυνσης άσθματος, ως παράγοντας που συνδράμει στην κλινική πορεία του άσθματος).

Το στρες μπορεί να σχετίζεται με το άσθμα, είτε μέσω άμεσης επίδρασης στο ανοσοποιητικό σύστημα, είτε έμμεσης. Συμπεριφορές που συνδέονται στενά με την παρουσία στρεσογόνων παραγόντων, όπως π.χ. το κάπνισμα, φαίνεται να αυξάνουν την πιθανότητα μόλυνσης ή να επάγουν παθοφυσιολογικές μεταβολές που διευκολύνουν τις παροξύνσεις του άσθματος. Το κάπνισμα προκαλεί βρογχικούς ερεθισμούς, αυξάνοντας τη βρογχική αντιδραστικότητα και την ευαισθητοποίηση των αεραγωγών. Με αυτόν τον τρόπο μπορεί να αυξηθεί η δρυσμότητα του άσθματος.⁵² Έχει αποδειχθεί ότι οι καπνιστές έχουν μεγαλύτερο κίνδυνο να αναπτύξουν κρυολογήματα από τους μη καπνιστές, διότι οι καπνιστές είναι πιο πιθανό να παρουσιάσουν λοιμώξεις και κατόπιν να αναπτυχθεί το άσθμα.. Επιπλέον, η κατάχρηση αλκοόλ, η οποία συχνά συνδέεται με στρεσογόνα γεγονότα της ζωής, μπορεί να καταστήσει το άτομο πιο επιρρεπή σε λοιμώξεις.⁵³ Σε μελέτη, που συμμετείχαν έφηβοι, τα αποτελέσματα έδειξαν ξεκάθαρα ότι οι έφηβοι με άσθμα οι οποίοι είχαν βιώσει ένα απειλητικό συμβάν για τη ζωή τους, παρουσίαζαν υψηλά επίπεδα μετατραυματικού στρες (PTS) (στα τεστ που συμπλήρωσαν), που συνδέονται με τη νοσηρότητα του άσθματος.⁵⁴

Συνέπειες στο μυοσκελετικό σύστημα

Σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, τα μυοσκελετικά προβλήματα ευθύνονται για την μείωση της παραγωγικότητας, την αύξηση απουσιών από την εργασία, αλλά και την χρόνια ανικανότητα για εργασία, στις χώρες της Ευρώπης.⁵⁵ Στην Ευρώπη, το ένα τέταρτο των εργαζομένων, δηλώνει ότι υποφέρει από πόνους στην πλάτη και την οσφυϊκή χώρα και σχεδόν το ένα τέταρτο από μυαλγίες, κάνοντας έτσι τα μυοσκελετικά προβλήματα αυτά ως τα συνηθέστερα προβλήματα υγείας που σχετίζονται με την εργασία στην Ευρώπη.⁵⁶ Επίσης, μεγάλος αριθμός εργαζομένων, αναπτύσσει μυοσκελετικές παθήσεις των άνω άκρων και του αυχένα που σχετίζονται με την εργασία, οι οποίες αποτελούν τη συνηθέστερη μορφή επαγγελματικής ασθένειας στην Ευρώπη, αντιπροσωπεύοντας έτσι πάνω από το 45% επί του συνόλου των επαγγελματικών ασθενειών.⁵⁷

Οι παράγοντες που μπορούν να συμβάλλουν στην εκδήλωση μυοσκελετικών παθήσεων μπορεί να είναι οι παρακάτω:⁵⁸

- Η απαιτητική εργασία, έλλειψη ελέγχου των εκτελούμενων καθηκόντων και χαμηλός βαθμός αυτονομίας.
- Ο χαμηλός βαθμός ικανοποίησης από την εργασία.
- Η έλλειψη υποστήριξης από συναδέλφους, προϊστάμενους και διευθυντές.
- Ο έντονος ρυθμός εργασίας και πίεση χρόνου

Συνέπειες ως προς τον καρκίνο

Επί του παρόντος, δεν υπάρχει καμία απόδειξη ότι το στρες είναι μια άμεση αιτία του καρκίνου. Αλλά συσσωρεύονται αποδείξεις ότι υπάρχει κάποια σχέση μεταξύ στρες και ανάπτυξης ορισμένων ειδών καρκίνου, καθώς και εξέλιξης της ασθένειας.⁵⁹

Νευρο-ψυχιατρικές συνέπειες

Το εργασιακό στρες φαίνεται να έχει επιπτώσεις και στην ψυχολογική κατάσταση των εργαζομένων. Στους επιβαρυντικούς παράγοντες για ψυχιατρική νόσο εμφανίζεται το είδος του επαγγέλματος^{60,61}, με πλήθος ερευνών να υποστηρίζουν ότι αυξημένα ποσοστά ψυχολογικών και ψυχιατρικών διαταραχών σε απασχολούμενους σε ανθρωπιστικά επαγγέλματα, (όπως κοινωνικοί λειτουργοί, τους εκπαιδευτικοί και επαγγελματίες υγείας) να καταλαμβάνουν ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά.^{62,63}

Κατάθλιψη: Από έρευνες έχει φανεί ότι καταθλιπτικά συμπτώματα συνδέονται με το εργασιακό στρες και με εργασιακούς παράγοντες όπως ασάφεια ρόλων, σύγκρουση ρόλων,

εργασιακή μονοτονία, εργασία με υψηλές πνευματικές απαιτήσεις, υπευθυνότητα για ανθρώπινες ζωές και επαγγελματικούς κινδύνους⁶⁴, ανισσοροπία στη σχέση μεταξύ προσπάθειας – ανταμοιβής καθώς και έλλειψη ελέγχου της εργασίας από τους εργαζόμενους⁶⁵.

Άνοια: Έχει ανακαλυφθεί ότι η αυξημένη απελευθέρωση ορμονών του στρες οδηγεί σε απώλεια μνήμης. Τα νευρικά κύτταρα πεθαίνουν, κυρίως στον ιππόκαμπο (περιοχή του εγκεφάλου που παίζει σημαντικό ρόλο στη μάθηση και τη μνήμη), καθώς και στον προμετωπιαίο φλοιό περιοχή που ρυθμίζει υψηλότερες γνωστικές λειτουργίες.⁶⁶

Κοινωνικές συνέπειες

- **Κάπνισμα:** Σε ψυχολογικό επίπεδο, υπάρχει μία σχέση μεταξύ των εργασιακών απαιτήσεων και εξάρτησης από την νικοτίνη.⁶⁷
- **Διατροφικές διαταραχές και παχυσαρκία:** Τα περισσότερα άτομα όταν έχουν στρες, αναζητούν ψυχολογική και κοινωνική διέξοδο στη ταχεία απόλαυση του φαγητού την οποία συνήθως βρίσκουν σε ταχυφαγεία, τα προϊόντα των οποίων είναι πλούσια σε λιπαρά, αλάτι και ζάχαρη.⁶⁸
- **Κατανάλωση αλκοόλ και ατυχήματα**²⁴

1.6. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΓΓΑΣΙΑΚΟΥ ΣΤΡΕΣ

*Συνθήκες εργασίας που ενδέχεται να οδηγήσουν σε εργασιακό στρες*⁶⁹

Ο σχεδιασμός των εργασιών: Μεγάλος φόρτος εργασίας, σπάνια διαλείμματα, πολλές ώρες εργασίας, εργασίες ρουτίνας που δεν χρησιμοποιούνται οι δεξιότητες των εργαζομένων, και παρέχουν μικρή αίσθηση του ελέγχου.

Τρόπος διαχείρισης: Έλλειψη συμμετοχής των εργαζομένων στη λήψη των αποφάσεων και η κακή επικοινωνία.

Διαπροσωπικές Σχέσεις: Άσχημο κλίμα στο γενικότερο κοινωνικό περιβάλλον της εργασίας και η έλλειψη υποστήριξης ή βοήθειας από τους συναδέλφους και τους επόπτες.

Ρόλοι εργασίας: Αντικρουόμενες ή αβέβαιες εργασιακές προοπτικές, πάρα πολλή μεγάλη ευθύνη, ανάθεση πολλών ρόλων σε ένα άτομο.

Ανησυχίες καριέρας: Η ανασφάλεια και η έλλειψη ευκαιριών για ανάπτυξη, για πρόοδο και προώθηση. Ακόμα, ταχείες αλλαγές για τις οποίες οι εργαζόμενοι είναι απροετοίμαστοι.

Περιβαλλοντικές Συνθήκες: Δυσάρεστες ή επικίνδυνες φυσικές συνθήκες, όπως ο συνωστισμός, ο θόρυβος, η ατμοσφαιρική ρύπανση, ή εργονομικά προβλήματα.

1.7. ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΜΕΤΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΣΤΡΕΣ

Για να υπάρχουν ερευνητικές μελέτες με έγκυρα αποτελέσματα, είναι αναγκαίο να χρησιμοποιούνται για τη διεξαγωγή τους ερευνητικά εργαλεία, τα οποία έχουν ελεγχθεί για την εγκυρότητα και την αξιοπιστία τους. Τα ερευνητικά εργαλεία μπορεί να είναι ψυχομετρικά τεστ (ερωτηματολόγια). Με τον όρο ψυχομετρικά τεστ εννοούμε μια συστηματική διαδικασία καταγραφής συμπεριφοράς σχετικά με γνωστικές ή συναισθηματικές λειτουργίες και την αξιολόγηση αυτών, βάσει συγκεκριμένων προτύπων. Συγκεκριμένα, ένας από τους πιο διαδεδομένους ορισμούς που αποδίδονται στον όρο «ψυχομετρικό τεστ», είναι : «...η συστηματική διαδικασία να παρατηρηθεί η συμπεριφορά ενός ατόμου και η περιγραφή αυτής με τη βοήθεια μιας αριθμητικής κλίμακας». ⁷⁰

Τα ψυχολογικά εργαλεία όταν χρησιμοποιούνται με κατάλληλο τρόπο είναι πολύ χρήσιμα και αναντικατάστατα. Ωστόσο, όταν χρησιμοποιηθούν με μη κατάλληλο τρόπο είναι πολύ πιθανό ότι θα περιοριστεί ή θα ανατραπεί η χρησιμότητά τους, και το αποτέλεσμά τους θα έχει επιβλαβείς συνέπειες. π.χ. οι εξεταζόμενοι θα πρέπει να ανήκουν στην ίδια κοινωνική ή πολιτισμική ομάδα στην οποία βασίστηκαν οι νόρμες των δοκιμασιών. Γι' αυτό το λόγο κάθε ψυχομετρικό εργαλείο θα πρέπει να έχει σταθμιστεί προηγουμένως στον πληθυσμό της εκάστοτε χώρας που επρόκειτο να χρησιμοποιηθεί.

Υπάρχουν ορισμένες αρχές σχετικά με τις διαδικασίες χορήγησης ψυχομετρικών δοκιμασιών, όπως να ελαχιστοποιούμε τους περιβαλλοντικούς παράγοντες οι οποίοι θα μπορούσαν να παρεμβαίνουν και να εμποδίζουν την απόδοση (π.χ. τηλέφωνα), να χρονομετρούμε όποτε είναι απαραίτητο και να καταγράφουμε με ακρίβεια τον χρόνο της απάντησης, να ξαναδιαβάζουμε ανά τακτά χρονικά διαστήματα τις οδηγίες των δοκιμασιών προκειμένου να αποφεύγεται το ενδεχόμενο της σταδιακής και ακούσιας αλλαγής στο τρόπο χορήγησης. ⁷¹ Οι δοκιμασίες θα πρέπει να είναι έγκυρες και αξιόπιστες για επανειλημμένη χορήγηση.

Κατά την διαγνωστική διερεύνηση του εργασιακού στρες αλλά και για ερευνητικούς σκοπούς, η ύπαρξη αξιόπιστων και έγκυρων ψυχομετρικών εργαλείων εργασιακού στρες θεωρείται απαραίτητη και αποδεικνύεται πολύ χρήσιμη.

Τα πιο γνωστά εργαλεία μέτρησης εργασιακού στρες στην παγκόσμια βιβλιογραφία είναι τα παρακάτω:

Caplan's Job Stress Questionnaire (JSQ) ⁷²

Brief Symptom Inventory (BSI) ⁷³

Occupational Stress Indicator (OSI) ⁷⁴

Source of Occupational Stress Scale (SOSS) ⁷⁵

Job stress measure ⁷⁶

Job Stress Survey (JSS) ⁷⁷

ASSET: An Organisational Stress Screening Tool ⁷⁸

1.8. ΑΝΑΔΕΙΞΗ ΚΕΝΩΝ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Στην Ελλάδα οι μελέτες που αφορούν την κατασκευή ή στάθμιση ψυχομετρικών εργαλείων εργασιακού στρες είναι περιορισμένες. Έτσι, υπάρχει κενό στο συγκεκριμένο θέμα, το οποίο επιχειρείται να καλυφθεί με αυτή την εργασία η οποία έχει ως στόχο τη στάθμιση ενός έγκυρου και αξιόπιστου ψυχομετρικού εργαλείου μέτρησης που να εκτιμά τα επίπεδα εργασιακού στρες στον ελληνικό πληθυσμό, προκειμένου να μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε μελλοντικές ερευνητικές μελέτες στον ελλαδικό χώρο. Δευτερεύοντες στόχοι είναι να διερευνηθούν:

1. Να διερευνηθεί η αξιοπιστία της κλίμακας

Η υψηλή αξιοπιστία ενός εργαλείου μέτρησης συνδέεται άμεσα με την ελαχιστοποίηση του τυχαίου σφάλματος. Επιπρόσθετα, αναφέρεται στη συνοχή, στη συνέπεια και στη σταθερότητα που εμφανίζει ένα ερευνητικό εργαλείο, ώστε η μεταβλητότητα των αποτελεσμάτων να είναι μικρή, όταν επαναλαμβάνεται η μέτρηση στο μέλλον κάτω από όμοιες ή παρόμοιες συνθήκες^{79,80,81}.

2. Να διερευνηθεί η εγκυρότητα της κλίμακας

Επειδή ένα εργαλείο μέτρησης μπορεί να είναι αξιόπιστο αλλά όχι έγκυρο, παράλληλα με την εκτίμηση της αξιοπιστίας μιας κλίμακας θα πρέπει να ελεγχθεί και η εγκυρότητά της. Η εγκυρότητα αναφέρεται στο κατά πόσο ένα εργαλείο μέτρησης μετράει ό,τι υποστηρίζει ότι μετράει.⁸²

3. Η διερεύνηση της σχέσης μεταξύ παραγόντων στο εργασιακό πλαίσιο και εργασιακού στρες.

4. Η διερεύνηση της σχέσης μεταξύ παραγόντων εργασιακού στρες και υγείας.

Έτσι, σε επίπεδο πρόληψης η «αποφυγή του κινδύνου», και η «καταπολέμηση της πηγής του κινδύνου», θεωρείται απαραίτητη. Στην περίπτωση μας, που ο κίνδυνος είναι το

εργασιακό στρες και οι συνέπειες του, για να τον αποφύγουμε και να καταπολεμήσουμε τις πηγές του και τις συνέπειες του, θα πρέπει να γνωρίζουμε βάσει επιστημονικών δεδομένων ποιες είναι οι πηγές του, δηλαδή πιο συγκεκριμένα ποιοι είναι οι εργασιακοί παράγοντες που το προκαλούν. Χωρίς τέτοιες ερευνητικές μελέτες, η καταπολέμηση του εργασιακού στρες φαίνεται αδύνατη, αφού το εργασιακό στρες είναι κάτι γενικό και αόριστο, και διαφορετικό για κάθε εργασιακό χώρο, επαγγελματικό κλάδο και χώρα. Οι παράγοντες που σχετίζονται με το εργασιακό στρες και την επαγγελματική υγεία, διαφέρουν μεταξύ των διαφόρων επαγγελμάτων, αλλά και μεταξύ ομάδων του ίδιου επαγγέλματος, με διαφορετική κουλτούρα και κοινωνικοπολιτικό περιβάλλον.⁸³

Η περίοδος που διαγούμε στην χώρα μας είναι ιδιαίτερος δύσκολη καθώς οι εργαζόμενοι βιώνουν την εργασιακή ανασφάλεια και στο στρες που συνεπάγεται αυτή, περισσότερο ψυχοπνευστικά, ενώ οι εργοδότες μεσούσης της οικονομικής κρίσης συχνά δείχνουν στους εργαζομένους το δρόμο της εξόδου από την εργασία..⁸⁴ Αλλά και αυτοί που διατηρούν την εργασία τους καλούνται να αντιμετωπίζουν διάφορων ειδών θέματα, με αποτέλεσμα η απαίτηση για την ανάπτυξη εργαλείων διαγνωστικής εκτίμησης του εργασιακού στρες να γίνεται επιτακτική, καθώς βέβαια και η αντιμετώπισή του.

Έχει τονιστεί η ανάγκη κατασκευής και χρησιμοποίησης σύντομων ερωτηματολογίων καθώς αυτά παρουσιάζουν μεγαλύτερη πρακτικότητα στη χρήση τους, σε σχέση με τα μεγάλα ερωτηματολόγια, που θεωρούνται δύσχρηστα σε ένα ιδιαίτερα επιβαρυνμένο και πολυσύχολο περιβάλλον.⁸⁵

Συγκεκριμένα στην Ελλάδα υπάρχει πολύ μικρός αριθμός εργαλείων μέτρησης του εργασιακού στρες (είτε κατασκευασμένα από έλληνες επιστήμονες είτε μεταφρασμένα στα ελληνικά και σταθμισμένα στον ελλαδικό χώρο). Ακόμα περισσότερο υπάρχει έλλειψη σύντομων ψυχομετρικών εργαλείων τους εργασιακού στρες, γι αυτό και κρίνεται αναγκαία η παρούσα μελέτη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

ΥΛΙΚΟ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

2.1. ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Η ερευνητική μελέτη στάθμισης υλοποιήθηκε από τον Σεπτέμβριο 2013 έως τον Απρίλιο 2014. Οι συμμετέχοντες προσεγγίστηκαν από την ερευνήτρια στον χώρο εργασίας τους και προηγήθηκε ενημέρωση από την ερευνήτρια για το σκοπό της μελέτης, καθώς επίσης, και για την τήρηση των κανόνων ηθικής και δεοντολογίας της έρευνας, με τήρηση της ανωνυμίας και το δικαίωμα άρνησης συμμετοχής στην μελέτη. Αφού οι συμμετέχοντες συναίνεσαν στο σκοπό της έρευνας, διανεμήθηκαν τα ερωτηματολόγια. Τα ερωτηματολόγια κλείστηκαν μετά την συμπλήρωσή τους από τους συμμετέχοντες σε φάκελο που τους είχε διανεμηθεί μαζί με τα ερωτηματολόγια και παραδόθηκαν στην ερευνήτρια. Κατά την διαδικασία της συμπλήρωσης δεν υπήρξαν ασάφειες και ερωτήσεις σχετικά με τις ερωτήσεις. Ο μέσος χρόνος συμπλήρωσης των ερωτηματολογίων ήταν 25 λεπτά.

Διανεμήθηκαν 250 ερωτηματολόγια και τελικά επεστράφησαν 238 ερωτηματολόγια από τα οποία αποκλείστηκαν τα 8 λόγω ελλιπούς συμπλήρωσης.

Πίνακας 2.1. Αριθμός συμμετεχόντων		
	N	%
Valid	230	96,6
Exclude d ^a	8	3,4
Total	238	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.		

2.2. ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

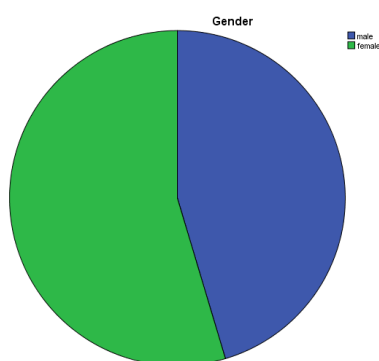
Για την στάθμιση του εργαλείου Job Stress Measure συγκροτήθηκε δείγμα αποτελούμενο από 238 άτομα εκ των οποίων 45,4% ήταν άνδρες και 54,6% ήταν γυναίκες..

Πίνακας 2.2.

Φύλο συμμετεχόντων

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Male	108	45,4	45,4	45,4
female	130	54,6	54,6	100,0
Total	238	100,0	100,0	

Διάγραμμα 2.1. Φύλο συμμετεχόντων του δείγματος



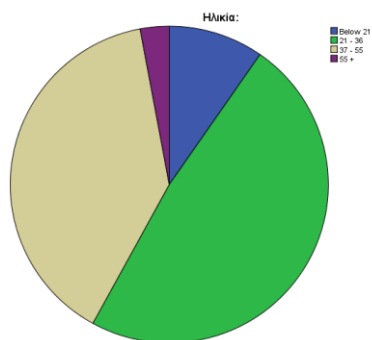
Ως προς την ηλικία, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (48,3%) ήταν από 21-36 ετών και αμέσως μετά ακολουθούσε η ηλικιακή ομάδα από 37 έως 55 ετών με ποσοστό (39,1%). Το ποσοστό 9,7% των συμμετεχόντων ήταν κάτω των 21 ετών, ενώ το ποσοστό ηλικίας από 56 ετών και άνω ανέρχονταν στο 2,9%.

Πίνακας 2.3.

Περιγραφικά στοιχεία ηλικίας

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Below 21	23	9,7	9,7	9,7
21 - 36	115	48,3	48,3	58,0
37 - 55	93	39,1	39,1	97,1
55 +	7	2,9	2,9	100,0
Total	238	100,0	100,0	

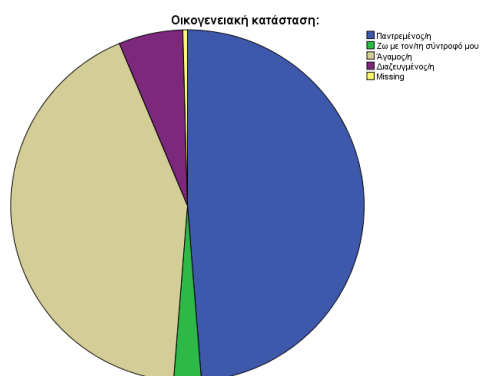
Διάγραμμα 2.2. Περιγραφικά στοιχεία ηλικίας του δείγματος



Ως προς την οικογενειακή κατάσταση η πλειοψηφία του δείγματος ήταν παντρεμένοι (48,9%). Το 42,6% των συμμετεχόντων ήταν άγαμοι, ενώ το 5,9% των συμμετεχόντων δήλωσαν διαζευγμένοι. Τέλος το 2,5% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι συμβίωναν με τον/την σύντροφο τους.

Πίνακας 2.4. Περιγραφικά στοιχεία οικογενειακής κατάστασης				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Παντρεμένος/η	116	48,7	48,9	48,9
Ζω με τον/τη σύντροφό μου	6	2,5	2,5	51,5
Άγαμος/η	101	42,4	42,6	94,1
Διαζευγμένος/η	14	5,9	5,9	100,0
Total	237	99,6	100,0	
Missing System	1	,4		
Total	238	100,0		

Διάγραμμα 2.3. Περιγραφικά στοιχεία οικογενειακής κατάστασης του δείγματος.



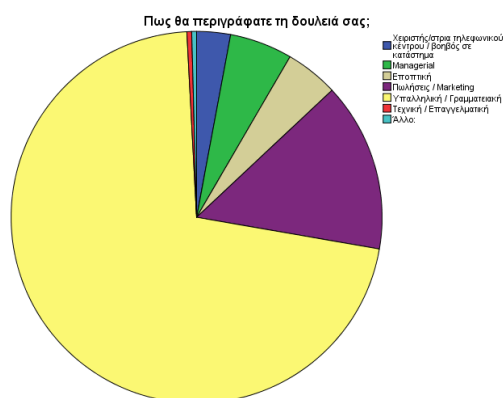
Ως προς το επάγγελμα, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων εργάζονταν ως διοικητικοί υπάλληλοι/γραμματείς (71,4%). Το 14,7% του ποσοστού των συμμετεχόντων εργάζονταν στις πωλήσεις και το μάρκετινγκ, ενώ το 10,1% των συμμετεχόντων κατείχε διευθυντική – εποπτική θέση. Τέλος το 2,9% των συμμετεχόντων εργάζονταν ως χειριστές τηλεφωνικού κέντρου ή βοηθοί σε κατάστημα και το 0,4% των συμμετεχόντων κατείχε τεχνική θέση.

Πίνακας 2.5.

Περιγραφικά στοιχεία θέσης εργασίας

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Χειριστής/στρια τηλεφωνικού κέντρου / βοηθός σε κατάστημα	7	2,9	2,9	2,9
Managerial	13	5,5	5,5	8,4
Εποπτική	11	4,6	4,6	13,0
Valid Πωλήσεις / Marketing	35	14,7	14,7	27,7
Υπαλληλική / Γραμματειακή	170	71,4	71,4	99,2
Τεχνική / Επαγγελματική	1	,4	,4	99,6
Άλλο:	1	,4	,4	100,0
Total	238	100,0	100,0	

Διάγραμμα 2.4 Περιγραφικά στοιχεία θέσης εργασίας τους δείγματος.



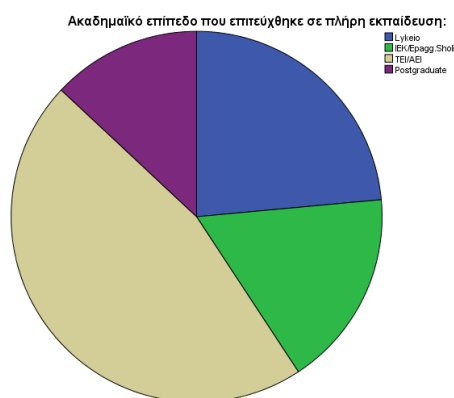
Ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων είχε αποφοιτήσει από Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι. (46,2,%). Αμέσως μετά, με ποσοστό 23,5 % ερχόντουσαν οι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Οι απόφοιτοι ΙΕΚ ή άλλης επαγγελματικής σχολής συμμετείχαν σε ποσοστό 17,2 % και τέλος οι συμμετέχοντες που είχαν στη κατοχή τους μεταπτυχιακό τίτλο με 13,0%.

Πίνακας 2.6.

Περιγραφικά στοιχεία εκπαιδευτικού επιπέδου

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Lykeio	56	23,5	23,5	23,5
IEK/Epagg.Sholi	41	17,2	17,2	40,8
Valid TEI/AEI	110	46,2	46,2	87,0
Postgraduate	31	13,0	13,0	100,0
Total	238	100,0	100,0	

Διάγραμμα 2.5. Περιγραφικά στοιχεία εκπαιδευτικού επιπέδου του δείγματος



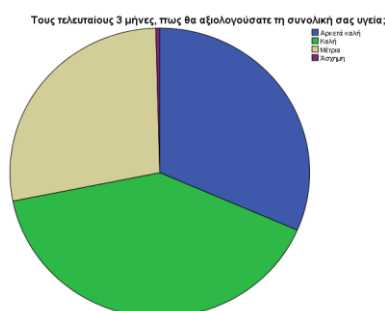
Τέλος σημαντικό στοιχείο ήταν ότι η πλειοψηφία του δείγματος δεν είχε κάποιο σοβαρό πρόβλημα υγείας κατά το τελευταίο εξάμηνο. Κατά δήλωσή τους, 31,5% του δείγματος χαρακτήρισε την υγεία του αρκετά καλή, το 40,3% των συμμετεχόντων απλά καλή, ενώ το 27,7% του δείγματος την χαρακτήρισε μέτρια και τέλος το 0,4% άσχημη.

Πίνακας 2.7.

Περιγραφικά στοιχεία κατάστασης της υγείας του δείγματος το τελευταίο τρίμηνο

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Αρκετά καλή	75	31,5	31,5	31,5
Καλή	96	40,3	40,3	71,8
Valid Μέτρια	66	27,7	27,7	99,6
Άσχημη	1	,4	,4	100,0
Total	238	100,0	100,0	

Διάγραμμα 2.6. Περιγραφικά στοιχεία κατάστασης της υγείας του δείγματος το τελευταίο τρίμηνο.



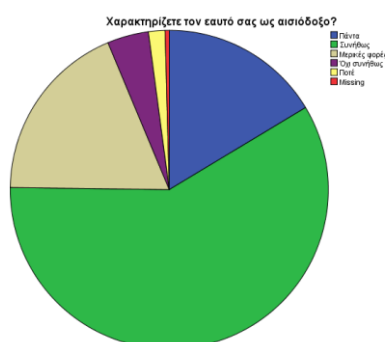
Ως προς την προσωπικότητα των συμμετεχόντων και συγκεκριμένα ως προς την αισιοδοξία των συμμετεχόντων, παρατηρούμε ότι η πλειοψηφία των συμμετεχόντων δήλωσε ότι είναι πάντα αισιόδοξοι (16,5%) και συνήθως αισιόδοξοι (59,1%).

Πίνακας 2.8.

Περιγραφικά στοιχεία «αισιοδοξίας»

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πάντα	39	16,4	16,5	16,5
	Συνήθως	140	58,8	59,1	75,5
	Μερικές φορές	44	18,5	18,6	94,1
	Όχι συνήθως	10	4,2	4,2	98,3
	Ποτέ	4	1,7	1,7	100,0
	Total	237	99,6	100,0	
Missing	System	1	,4		
Total		238	100,0		

Διάγραμμα 2.7. Περιγραφικά στοιχεία «αισιοδοξίας» των συμμετεχόντων στο δείγμα



2.3. ΤΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

2.3.1. JOB STRESS MEASURE

Η Κλίμακα Job Stress Measure κατασκευάστηκε από τους Judge, T. A., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. το έτος 1993. Η κλίμακα περιλαμβάνει, δεκαέξι (16) ερωτήσεις αυτοαναφοράς στις οποίες οι εξεταζόμενοι απαντούν μέσω μιας πενταβάθμιας Λίκερτ, από το 1 έως το 5, ανάλογα με το βαθμό που οι συγκεκριμένες δηλώσεις υποδηλώνουν στρες. Συγκριμένα, 1 = καθόλου στρες, 2 = λίγο στρες, 3 = μέτριο στρες 4 = αρκετό στρες, 5 = πολύ στρες. Η κλίμακα καταλήγει σε έναν τελικό βαθμό στρες μέσω άθροισης των επιμέρους ερωτήσεων.

Οι ερευνητές κατασκεύασαν την συγκεκριμένη κλίμακα στο πλαίσιο της μελέτης με τίτλο «Job and Life Attitudes of Male Executives», διότι α) πίστευαν ότι τα περισσότερα από τα υπάρχοντα εργαλεία μέτρησης ήταν αρκετά μεγάλα (60-117ερωτήσεις) και αυτό θα επηρέαζε το ποσοστό ανταπόκρισης του δείγματος β) οι τότε υπάρχουσες κλίμακες περιελάμβαναν ερωτήσεις οι οποίες δεν ήταν κατάλληλες για διευθυντικά στελέχη. Έτσι, οι ερευνητές επέλεξαν από τις υφιστάμενες κλίμακες στρες (Job Stress Index,⁸⁶ Michigan Diagnostic Survey,⁸⁷ Stress Diagnostic Survey,⁸⁸) 16 ερωτήσεις που φάνηκαν να είναι πιο σχετικές με το δείγμα τους.

Συγκεκριμένα, επέλεξαν 4 ερωτήσεις από Michigan Diagnostic Survey (όπως: «Ο αριθμός των εργασιών και/ή έργων που έχω να κάνω» «Ο χρόνος που διαρκούν οι επαγγελματικές συνεδριάσεις»), 8 ερωτήσεις από το Stress Diagnostic Survey (όπως: «Η αδυναμία να κατανοήσω ξεκάθαρα τι αναμένεται από μένα στην εργασία», «Ο όγκος της εργασίας που πρέπει να διεκπεραιωθεί στο καθορισμένο χρόνο.», και 4 ερωτήσεις από Job Stress Index (όπως: «Η πίεση χρόνου που βιώνω.», «Το πεδίο εφαρμογής των αρμοδιοτήτων που συνεπάγεται η θέση μου». Το εργαλείο Job Stress Measure παρουσίασε ικανοποιητική εγκυρότητα και αξιοπιστία $\alpha = 0,84$

Η κλίμακα Job Stress Measure μεταφράστηκε για τις ανάγκες της έρευνας από τα αγγλικά στα ελληνικά από την κύρια ερευνήτρια και ένα άλλο άτομο με πολύ καλή γνώση της αγγλικής γλώσσας, ενώ έγινε και το αντίστροφο (από αγγλικά σε ελληνικά) από άλλο άτομο, επίσης με πολύ καλή γνώση της αγγλικής γλώσσας και δεν παρατηρήθηκαν αξιολογες διαφορές.(παράρτημα Α)

2.3.2. ASSET: AN ORGANISATIONAL STRESS SCREENING TOOL

Το εργαλείο το οποίο χρησιμοποιήθηκε προκειμένου να ελεγχθεί η συγκλίνουσα εγκυρότητα είναι το ASSET : An Organisational Stress Screening Tool.^{89,78} Η συγκλίνουσα εγκυρότητα αναφέρεται στο βαθμό συσχέτισης μεταξύ ενός νέου ερωτηματολογίου και ενός υπάρχοντος, το οποίο έχει εμφανίσει αποδεκτή εγκυρότητα.⁹⁰⁻⁹⁸

Η κλίμακα ASSET διαιρείται σε τέσσερις υποκλίμακες, εκ των οποίων η πρώτη αναφέρεται στις αιτίες «Αντιλήψεις για την εργασία σας», οι άλλες δύο («Στάσεις απέναντι στον οργανισμό σας» και «Η υγεία σας») αναφέρονται στις επιπτώσεις του στρες απέναντι στον οργανισμό και στην υγεία των ατόμων, έτσι όπως αυτές γίνονται αντιληπτές από τους συμμετέχοντες και η τέταρτη περιλαμβάνει συμπληρωματικές πληροφορίες (κοινωνικο-δημογραφικά χαρακτηριστικά). Βάσει της σχετικής βιβλιογραφίας, το συγκεκριμένο εργαλείο μέτρησης παρουσιάζει σχετικά υψηλούς δείκτες αξιοπιστίας από $\alpha = 0.74$ μέχρι $\alpha = 0.91$, στις επιμέρους ενότητες.

Παρακάτω παραθέτονται πιο συγκεκριμένα, οι τέσσερις επιμέρους ενότητες του ASSET :

1. «Αντιλήψεις για την εργασία σας»

Αυτή η υποκλίμακα περιλαμβάνει 37 ερωτήσεις που εκτιμούν τις πιθανές πηγές εργασιακού στρες και ψυχολογικής πίεσης από την εργασία, όπως επίσης και πηγές στρες από την κοινωνική και την προσωπική ζωή, σύμφωνα με το θεωρητικό μοντέλο του ερωτηματολογίου ASSET. Η εκτίμηση πραγματοποιείται μέσω εξαβάθμιας κλίμακας λίκερτ (1 = διαφωνώ απόλυτα μέχρι το 6 = συμφωνώ απόλυτα).

2. «Στάσεις απέναντι στον οργανισμό σας»

Αυτή η υποκλίμακα περιλαμβάνει 5 ερωτήσεις που σχετίζονται με την αμοιβαία συναλλαγή που υπάρχει ανάμεσα στους εργαζόμενους και τον οργανισμό. Πιο συγκεκριμένα θα λέγαμε ότι, αναφέρεται στο βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι ο οργανισμός δεσμεύεται απέναντί τους. Η εκτίμηση πραγματοποιείται και σε αυτή την υποκλίμακα μέσω της ίδιας εξαβάθμιας κλίμακας λίκερτ (1 = διαφωνώ απόλυτα μέχρι το 6 = συμφωνώ απόλυτα).

3. «Η υγεία σας»

Σε αυτή την υποκλίμακα μετριέται η υγεία των συμμετεχόντων τους τελευταίους 3 μήνες, με 19 ερωτήσεις που αφορούν τη σωματική και την ψυχική υγεία. Σε αυτή την υποκλίμακα, χρησιμοποιήθηκε τετραβάθμια κλίμακα λίκερτ (1 = ποτέ μέχρι το 4 = συχνά. (παράρτημα Β)

2.3.3. ΚΛΙΜΑΚΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ-ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ

Για τις ανάγκες της στάθμισης κατασκευάσαμε μια κλίμακα δημογραφικών στοιχείων βάσει της οποίας συλλέξαμε στοιχεία σχετικά με τις παρακάτω μεταβλητές:

Ηλικία, φύλο, επίπεδο εκπαίδευσης, κατηγορία επαγγέλματος, τρόπος ζωής (κάπνισμα, κατανάλωση αλκοόλ, φυσική άσκηση, ενδιαφέροντα, αισιοδοξία), πληροφορίες για την τωρινή εργασία (σχέσεις με συναδέλφους, χρονική διάρκεια) κ.τ.λ (παράρτημα Γ)

.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ

3.1. ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ

Για τον υπολογισμό των στατιστικών αναλύσεων χρησιμοποιήθηκε το πρόγραμμα SPSS 21.⁹⁹ Η καταλληλότητα των στατιστικών μεθόδων είναι μια σημαντική πτυχή για κάθε ανάλυση. Αρχικά υπολογίσαμε τον μέσο όρο και την τυπική απόκλιση για το σύνολο της κλίμακας καθώς και για κάθε ερώτημα χωριστά προκειμένου να διαπιστωθεί η διασπορά και η έλλειψη πολώσεων. Τα αποτελέσματα παραθέτονται στον πίνακα 3.1.

Πίνακας 3.1.						
Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις για τα ερωτήματα και το σύνολο της Job Stress Measure						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Ο αριθμός των εργασιών και/ή έργων που έχω να κάνω	236	1	5	2,49	,873	,762
Ο χρόνος που περνάω στην εργασία.	238	1	5	2,17	,790	,624
Ο χρόνος που διαρκούν οι επαγγελματικές συνεδριάσεις.	236	1	5	1,42	,824	,679
Ο αριθμός των τηλεφωνημάτων και των επισκέψεων που δέχομαι στο χώρο εργασίας κατά τη διάρκεια της ημέρας.	238	1	5	1,86	1,048	1,099
Ο βαθμός επιρροής των πολιτικών διεργασιών και όχι της απόδοσης του εργαζομένου στις οργανωτικές αποφάσεις.	238	1	5	3,32	1,018	1,037
Η αδυναμία να κατανοήσω ξεκάθαρα τι αναμένεται από μένα στην εργασία	238	1	5	2,68	,830	,689
Ο όγκος της εργασίας που πρέπει να διεκπεραιωθεί στο καθορισμένο χρόνο	236	1	5	2,81	,964	,929
Ο βαθμός στον οποίο η θέση εργασίας μου παρουσιάζει αντικρουόμενες απαιτήσεις.	236	1	5	2,65	,787	,619
Ο βαθμός των γραφειοκρατικών διαδικασιών που απαιτούνται για να διεκπεραιωθεί η εργασία μου.	238	1	5	3,48	,894	,799
Η πίεση χρόνου που βιώνω.	238	1	5	2,77	,963	,927
Η έλλειψη εργασιακής ασφάλειας που έχω	238	1	5	3,52	1,086	1,179
Το ποσοστό ευθύνης που έχω.	237	1	5	2,84	,939	,881
Το πεδίο εφαρμογής των αρμοδιοτήτων που συνεπάγεται η θέση μου.	237	1	5	2,45	,889	,791
Ο βαθμός στον οποίο η καριέρα μου φαίνεται "στάσιμη".	238	1	5	2,31	,760	,578

Οι ευκαιρίες που είχα για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας μου.	238	1	5	2,43	1,028	1,056
Ο αριθμός των επαγγελματικών ταξιδιών που πρέπει να κάνω	238	1	5	1,23	,711	,505
JBBTotal	230	16,00	64,00	40,6522	8,40310	70,612
Valid N (listwise)	230					

Με βάση τον πίνακα φαίνεται να υπάρχει ικανοποιητική διασπορά σε όλα τα ερωτήματα, δηλαδή σε όλα τα ερωτήματα φαίνεται να επιλέγονται όλες οι απαντήσεις και να μην υπάρχουν πολώσεις. Εξαίρεση είναι η 3^η ερώτηση (Ο χρόνος που διαρκούν οι επαγγελματικές συνεδριάσεις) με μέσο όρο 1,42, η 4^η ερώτηση με μέσο όρο 1,86 (Ο αριθμός των τηλεφωνημάτων και των επισκέψεων που δέχομαι στο χώρο εργασίας κατά τη διάρκεια της ημέρας) και η 16^η ερώτηση (Ο αριθμός των επαγγελματικών ταξιδιών που πρέπει να κάνω) με μέσο όρο 1,23. Ο μικρός μέσος όρος για τα παραπάνω ερωτήματα είναι περισσότερο αποτέλεσμα της φύσης της εργασίας του δείγματος και λιγότερο ένδειξη χαμηλής λειτουργικότητας και πολώσεων (δημόσιοι υπάλληλοι, βαθμίδα υπαλλήλου, ελάχιστες συναντήσεις, μικρή υποχρέωση για επαγγελματικά ταξίδια).

Στην συνέχεια υλοποιήθηκε ανάλυση συνάφειας μεταξύ του κάθε ερωτήματος με την τελική βαθμολογία στην κλίμακα για κάθε συμμετέχοντα. Αναμέναμε σαν ένδειξη καλής λειτουργίας των ερωτημάτων, θετικές συνάφειες μέτριας έντασης. Τα αποτελέσματα της συνάφειας παραθέτονται στον πίνακα 3.2.

Πίνακας 3.2.

Ανάλυση συνάφειας των ερωτημάτων Job Stress Measure με την τελική βαθμολογία στην κλίμακα.

		JBBTotal
JBBTotal	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	230
Ο αριθμός των εργασιών και/ή έργων που έχω να κάνω	Pearson Correlation	,841**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	230

Ο χρόνος που περνάω στην εργασία.	Pearson	,680**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	230
Ο χρόνος που διαρκούν οι επαγγελματικές συνεδριάσεις.	Pearson	,560**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	230
Ο αριθμός των τηλεφωνημάτων και των επισκέψεων που δέχομαι στο χώρο εργασίας κατά τη διάρκεια της ημέρας.	Pearson	,401**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	230
Ο βαθμός επιρροής των πολιτικών διεργασιών και όχι της απόδοσης του εργαζομένου στις οργανωτικές αποφάσεις.	Pearson	,298**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	230
Η αδυναμία να κατανοήσω ξεκάθαρα τι αναμένεται από μένα στην εργασία	Pearson	,296**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	230
Ο όγκος της εργασίας που πρέπει να διεκπεραιωθεί στο καθορισμένο χρόνο	Pearson	,684**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	230
Ο βαθμός στον οποίο η θέση εργασίας μου παρουσιάζει αντικρουόμενες απαιτήσεις.	Pearson	,476**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	230
Ο βαθμός των γραφειοκρατικών διαδικασιών που απαιτούνται για να διεκπεραιωθεί η εργασία μου.	Pearson	,519**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	230
Η πίεση χρόνου που βιώνω.	Pearson	,720**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	230

Η έλλειψη εργασιακής ασφάλειας που έχω	Pearson Correlation	,571**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	230
Το ποσοστό ευθύνης που έχω.	Pearson Correlation	,725**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	230
Το πεδίο εφαρμογής των αρμοδιοτήτων που συνεπάγεται η θέση μου.	Pearson Correlation	,721**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	230
Ο βαθμός στον οποίο η καριέρα μου φαίνεται "στάσιμη".	Pearson Correlation	,610**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	230
Οι ευκαιρίες που είχα για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας μου.	Pearson Correlation	,715**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	230
Ο αριθμός των επαγγελματικών ταξιδιών που πρέπει να κάνω	Pearson Correlation	,519**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	230

Η ανάλυση συνάφειας έδειξε όντως θετικές στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις μεταξύ όλων των ερωτημάτων και του συνόλου της κλίμακας ($r = 0,296-0,84$). Η ύπαρξη των συγκεκριμένων συσχετίσεων αποτελεί ένδειξη εννιαίας κατεύθυνσης των ερωτημάτων καθώς και υπαγωγής τους σε μια κεντρική έννοια (στρες).

3.2. ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ ΚΛΙΜΑΚΑΣ

Στην συνέχεια υλοποιήθηκε ανάλυση αξιοπιστίας για το σύνολο της κλίμακας με βάση τον δείκτη εσωτερικής συνέπειας Cronbach α .¹⁰⁰

Ο δείκτης του Cronbach (α) είναι ένας συντελεστής εσωτερικής συνοχής που χρησιμοποιείται συνήθως ως εκτίμηση της αξιοπιστίας ενός ψυχομετρικού τεστ. Έτσι, έχουμε τις περιπτώσεις, όταν :

- I. $\alpha \geq 0.9$ πολύ καλή
- II. $0.7 \leq \alpha < 0.9$ καλή
- III. $0.6 \leq \alpha < 0.7$ μέτρια
- IV. $0.5 \leq \alpha < 0.6$ χαμηλή
- V. $\alpha < 0.5$ μη αποδεκτή

Πίνακας 3.3	
Δείκτης εσωτερικής συνέπειας	
Cronbach's Alpha	N of Items
,868	16

Τα αποτελέσματα, όπως φαίνεται στον πίνακα 3.3. έδειξαν ότι η κλίμακα έχει ισχυρή αξιοπιστία $\alpha = 0,868$. Επιπροσθέτως, υλοποιήθηκε ανάλυση ερωτημάτων σε σχέση με την πιθανότητα αύξησης της αξιοπιστίας του εργαλείου σε περίπτωση αφαίρεσης – διαγραφής. Τα αποτελέσματα παραθέτονται στον πίνακα που ακολουθεί.

Πίνακας 3.4.				
Ανάλυση ερωτημάτων της κλίμακας Job Stress Measure				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Ο αριθμός των εργασιών και/ή έργων που έχω να κάνω	38,15	59,012	,806	,847
Ο χρόνος που περνάω στην εργασία.	38,47	62,154	,624	,856
Ο χρόνος που διαρκούν οι επαγγελματικές συνεδριάσεις.	39,22	63,481	,486	,861

Ο αριθμός των τηλεφωνημάτων και των επισκέψεων που δέχομαι στο χώρο εργασίας κατά τη διάρκεια της ημέρας.	38,77	64,632	,288	,872
Ο βαθμός επιρροής των πολιτικών διεργασιών και όχι της απόδοσης του εργαζομένου στις οργανωτικές αποφάσεις.	37,34	66,523	,181	,877
Η αδυναμία να κατανοήσω ξεκάθαρα τι αναμένεται από μένα στην εργασία	37,96	67,173	,203	,873
Ο όγκος της εργασίας που πρέπει να διεκπεραιωθεί στο καθορισμένο χρόνο	37,82	60,549	,617	,855
Ο βαθμός στον οποίο η θέση εργασίας μου παρουσιάζει αντικρουόμενες απαιτήσεις.	37,97	65,039	,400	,865
Ο βαθμός των γραφειοκρατικών διαδικασιών που απαιτούνται για να διεκπεραιωθεί η εργασία μου.	37,16	63,705	,436	,863
Η πίεση χρόνου που βιώνω.	37,86	59,937	,658	,853
Η έλλειψη εργασιακής ασφάλειας που έχω	37,12	61,449	,474	,862
Το ποσοστό ευθύνης που έχω.	37,80	60,062	,665	,853
Το πεδίο εφαρμογής των αρμοδιοτήτων που συνεπάγεται η θέση μου.	38,20	60,525	,663	,853
Ο βαθμός στον οποίο η καριέρα μου φαίνεται "στάσιμη".	38,33	63,339	,548	,859
Οι ευκαιρίες που είχα για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας μου.	38,20	59,293	,646	,853
Ο αριθμός των επαγγελματικών ταξιδιών που πρέπει να κάνω	39,42	64,848	,452	,863

Με βάση τα αποτελέσματα του πίνακα 3.4. φαίνεται ότι δεν υπάρχει ανάγκη διαγραφής κάποιου ερωτήματος καθώς όλα συνεισφέρουν εξίσου στην υψηλή αξιοπιστία της κλίμακας.

3.3. ΕΓΚΥΡΟΤΗΤΑ ΚΛΙΜΑΚΑΣ

Τέλος στα πλαίσια της έρευνας στάθμισης ελέγξαμε την εγκυρότητα της κλίμακας (συγκλίνουσα) χρησιμοποιώντας σαν κριτήριο την κλίμακα ASSET. Τα αποτελέσματα παραθέτονται στον πίνακα 3.5 και 3.6.

Πίνακας 3.5.

Ανάλυση συνάφειας της κλίμακας Job Stress Measure με τις υποκλίμακες του εργαλείου ASSET

	JBBTotal	workrel	wbalanc	overload	jobsecur
Pearson Correlation	1	,413**	,456**	,646**	,362**
JBBTotal Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
N	230	230	230	230	230
Pearson Correlation	,413**	1	,243**	,349**	,099
Workrel Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,127
N	230	238	238	238	238
Pearson Correlation	,456**	,243**	1	,581**	,022
Wlbalanc Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,734
N	230	238	238	238	238
Pearson Correlation	,646**	,349**	,581**	1	,220**
Overload Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,001
N	230	238	238	238	238
Pearson Correlation	,362**	,099	,022	,220**	1
Jobsecur Sig. (2-tailed)	,000	,127	,734	,001	
N	230	238	238	238	238

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

Πίνακας 3.6.

Ανάλυση συνάφειας της κλίμακας Job Stress Measure με τις υποκλίμακες του εργαλείου ASSET

	JBBTotal	control	rescom	yourjob	physheal	psycheal	jobperc
Pearson Correlation	1	,347**	,261**	,329**	,306**	,141*	,697**
JBBTotal Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,033	,000
N	230	230	230	230	230	230	230

Control	Pearson Correlation	,347**	1	,307**	,103	,098	-,032	,500**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,113	,131	,626	,000
	N	230	238	238	238	238	238	238
Rescom	Pearson Correlation	,261**	,307**	1	,259**	,096	,049	,578**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,141	,456	,000
	N	230	238	238	238	238	238	238
Yourjob	Pearson Correlation	,329**	,103	,259**	1	,111	,095	,555**
	Sig. (2-tailed)	,000	,113	,000		,087	,143	,000
	N	230	238	238	238	238	238	238
Physheal	Pearson Correlation	,306**	,098	,096	,111	1	,314**	,200**
	Sig. (2-tailed)	,000	,131	,141	,087		,000	,002
	N	230	238	238	238	238	238	238
Psycheal	Pearson Correlation	,141*	-,032	,049	,095	,314**	1	,014
	Sig. (2-tailed)	,033	,626	,456	,143	,000		,826
	N	230	238	238	238	238	238	238
Jobperc	Pearson Correlation	,697**	,500**	,578**	,555**	,200**	,014	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,002	,826	
	N	230	238	238	238	238	238	238

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Με βάση τα αποτελέσματα της ανάλυσης συνάφειας παρατηρήθηκε θετική στατιστικά σημαντική συνάφεια της κλίμακας με τις παρακάτω υποκλίμακες

Workrel (εργασιακές σχέσεις $r=,413^{**}$)

wlbalanc (ισορροπία εργασίας – προσωπικής ζωής $r=,456^{**}$)

overload (φόρτος εργασίας $r=,646^{**}$)

jobsecur (εργασιακή ασφάλεια $r=,362^{*}$)

control (έλεγχος $r=,347^{**}$)

rescom (διαπροσωπική επικοινωνία $r=,261^{**}$)

yourjob (η άποψη σας για την εργασία $r=,329^{**}$)

physheal (φυσική κατάσταση $r=,306^{**}$)

psycheal (ψυχολογική κατάσταση $r=,141^{*}$)

jobperc (πεποιθήσεις για την εργασία $r=,697^{**}$)

Επίσης, θα πρέπει να αναφερθεί ότι σε όλες τις ανωτέρω υποκλίμακες η p τιμή = 0,00 < 0,05 με εξαίρεση η p τιμή = 0,033 για την υποκλίμακα psycheal που όμως και πάλι είναι < 0,05. Το εύρος που μπορεί να πάρει ο r είναι από -1 έως και +1. Όσο πιο κοντά η τιμή είναι στο 1 ή στο -1, τόσο ισχυρότερη η γραμμική συσχέτιση. Έτσι, το -1 μας δείχνει μια

τέλεια αρνητική σχέση (αντιστρόφως ανάλογη σχέση), ενώ το +1 μας δείχνει μια τέλεια θετική (ευθέως ανάλογη) σχέση μεταξύ των δύο μεταβλητών. Το μηδέν αντιπροσωπεύει μηδενική σχέση μεταξύ δύο μεταβλητών. Κατά τον Evans όταν ισχύουν οι παρακάτω περιπτώσεις έχουμε:¹⁰¹

- I. .00 - .19 πολύ χαμηλή
- II. .20 - .39 χαμηλή
- III. .40 - .59 μέτρια
- IV. .60 - .79 ισχυρή
- V. .80 - 1.0 πολύ ισχυρή

Έτσι, υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ στρες και φόρτου εργασίας, εργασιακής ανασφάλειας και δυσκολιών στις εργασιακές σχέσεις, στην φυσική και ψυχολογική κατάσταση, στην εργασία, στην επικοινωνία και στις πεποιθήσεις για την εργασία.

Επιπλέον υλοποιήσαμε διερευνητική ανάλυση παραγόντων για τον έλεγχο της παραγοντικής δομής της κλίμακας. Τα αποτελέσματα παραθέτονται στους παρακάτω πίνακες.

Πίνακας 3.7. Παραγοντική ανάλυση με ορθόγωνη περιστροφή των αξόνων των ερωτήσεων της κλίμακας Job Stress Measure									
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,930	37,063	37,063	5,930	37,063	37,063	4,712	29,447	29,447
2	1,577	9,857	46,920	1,577	9,857	46,920	2,147	13,419	42,867
3	1,293	8,081	55,001	1,293	8,081	55,001	1,942	12,134	55,001
4	,979	6,119	61,121						
5	,926	5,790	66,911						
6	,832	5,200	72,110						
7	,710	4,437	76,547						
8	,648	4,048	80,596						
9	,615	3,844	84,439						
10	,520	3,252	87,691						
11	,471	2,941	90,632						
12	,411	2,567	93,200						
13	,372	2,328	95,528						
14	,296	1,852	97,380						

15	,236	1,473	98,853						
16	,184	1,147	100,000						
Extraction Method: Principal Component Analysis.									

Πίνακας 3.8.			
Φορτίσεις ερωτημάτων ανά παράγοντα με βάση την ορθόγωνη περιστροφή των αξόνων			
	Component		
	1	2	3
Ο αριθμός των εργασιών και/ή έργων που έχω να κάνω	,813		
Ο χρόνος που περνάω στην εργασία.	,508		
Ο χρόνος που διαρκούν οι επαγγελματικές συνεδριάσεις.		,847	
Ο αριθμός των τηλεφωνημάτων και των επισκέψεων που δέχομαι στο χώρο εργασίας κατά τη διάρκεια της ημέρας.	,412		
Ο βαθμός επιρροής των πολιτικών διεργασιών και όχι της απόδοσης του εργαζομένου στις οργανωτικές αποφάσεις.			,791
Η αδυναμία να κατανοήσω ξεκάθαρα τι αναμένεται από μένα στην εργασία			,658
Ο όγκος της εργασίας που πρέπει να διεκπεραιωθεί στο καθορισμένο χρόνο	,756		
Ο βαθμός στον οποίο η θέση εργασίας μου παρουσιάζει αντικρουόμενες απαιτήσεις.			,514

Ο βαθμός των γραφειοκρατικών διαδικασιών που απαιτούνται για να διεκπεραιωθεί η εργασία μου.				
Η πίεση χρόνου που βιώνω.	,790			
Η έλλειψη εργασιακής ασφάλειας που έχω	,551			
Το ποσοστό ευθύνης που έχω.	,579			
Το πεδίο εφαρμογής των αρμοδιοτήτων που συνεπάγεται η θέση μου.	,682			
Ο βαθμός στον οποίο η καριέρα μου φαίνεται "στάσιμη".	,736			
Οι ευκαιρίες που είχα για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας μου.	,736			
Ο αριθμός των επαγγελματικών ταξιδιών που πρέπει να κάνω		,823		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

Με βάση τα αποτελέσματα της ανάλυσης φαίνεται η ύπαρξη 3 κύριων παραγόντων οι οποίοι εξηγούν το 55% της διακύμανσης του φαινομένου.

Συγκεκριμένα ο πρώτος παράγοντας περιλαμβάνει τις ερωτήσεις:

Ο αριθμός των εργασιών και/ή έργων που έχω να κάνω.

Ο χρόνος που περνάω στην εργασία.

Ο αριθμός των τηλεφωνημάτων και των επισκέψεων που δέχομαι στο χώρο εργασίας κατά τη διάρκεια της ημέρας.

Ο όγκος της εργασίας που πρέπει να διεκπεραιωθεί στο καθορισμένο χρόνο.

Η πίεση χρόνου που βιώνω.

Η έλλειψη εργασιακής ασφάλειας που έχω.

Το ποσοστό ευθύνης που έχω.

Το πεδίο εφαρμογής των αρμοδιοτήτων που συνεπάγεται η θέση μου.

Ο βαθμός στον οποίο η καριέρα μου φαίνεται "στάσιμη".

Οι ευκαιρίες που είχα για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας μου.

Ο δεύτερος παράγοντας περιλαμβάνει τις ερωτήσεις :

Ο χρόνος που διαρκούν οι επαγγελματικές συνεδριάσεις.

Ο αριθμός των επαγγελματικών ταξιδιών που πρέπει να κάνω.

Ο τρίτος παράγοντας περιλαμβάνει τις παρακάτω ερωτήσεις :

Ο βαθμός επιρροής των πολιτικών διεργασιών και όχι της απόδοσης του εργαζομένου στις οργανωτικές αποφάσεις.

Η αδυναμία να κατανοήσω ξεκάθαρα τι αναμένεται από μένα στην εργασία.

Ο βαθμός στον οποίο η θέση εργασίας μου παρουσιάζει αντικρουόμενες απαιτήσεις.

Ο βαθμός των γραφειοκρατικών διαδικασιών που απαιτούνται για να διεκπεραιωθεί η εργασία μου.

Από το περιεχόμενο των ερωτήσεων φαίνεται ότι ο πρώτος παράγοντας αναφέρεται στα χαρακτηριστικά της εργασίας και ο τρίτος παράγοντας στην σαφήνεια των στόχων. Ο δεύτερος παράγοντας ο οποίος περιλαμβάνει 2 μόνο ερωτήσεις (επαγγελματικά ταξίδια / συναντήσεις) μολονότι διαφοροποιείται σαν παράγοντας δεν φαίνεται να διαθέτει εννοιολογική αυτοτέλεια. Η διαμόρφωση του ίσως να είναι περισσότερο προϊόν διαφορετικών υποομάδων του δείγματος (δημόσιος / ιδιωτικός τομέας) καθώς τα δύο αυτά στοιχεία (ταξίδια, συναντήσεις) απαντώνται σε συγκεκριμένες βαθμίδες και εργασιακούς ρόλους. Διατηρούμε ωστόσο την ύπαρξη αυτού του δεύτερου παράγοντα καθώς για τις περιπτώσεις εργαζομένων που πραγματοποιούν επαγγελματικά ταξίδια και συμμετέχουν σε πολύωρες συνεδριάσεις, τα δύο αυτά επαγγελματικά στοιχεία επιτείνουν ακόμη περισσότερο το στρες που τους δημιουργούν τα χαρακτηριστικά της εργασίας και η ασάφεια στόχων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΣΥΖΗΤΗΣΗ-ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

4.1. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Τα αποτελέσματά μας, υποδηλώνουν ικανοποιητική αξιοπιστία της κλίμακας Job Stress Measure, που χαρακτηρίζεται, από την εσωτερική συνοχή των επιμέρους ερωτημάτων και τη σταθερότητα επαναληπτικών μετρήσεων. Ως εκ τούτου θεωρείται ότι είναι ένα αξιόπιστο και έγκυρο εργαλείο για την εκτίμηση του εργασιακού στρες.

Ο μεγάλος μέσος όρος στην ερώτηση (9) «Ο βαθμός των γραφειοκρατικών διαδικασιών που απαιτούνται για να διεκπεραιωθεί η εργασία μου.», στην ερώτηση (11) «Η έλλειψη εργασιακής ασφάλειας που έχω» και στην ερώτηση (5) «Ο βαθμός επιρροής των πολιτικών διεργασιών και όχι της απόδοσης του εργαζομένου στις οργανωτικές αποφάσεις» μας υποδηλώνει ότι η εργασιακή ανασφάλεια, οι γραφειοκρατικές διαδικασίες και η έλλειψη αξιοκρατικής αξιολόγησης της απόδοσης, αποτελούν τους περισσότερο στρεσογόνους παράγοντες στην εργασία των ατόμων. Από έρευνα έχει φανεί ότι οι πεποιθήσεις που σχετίζονται με μη ξεκάθαρα κριτήρια αξιολόγησης και προαγωγής είναι αρκετά στρεσογόνες.^{102,103} Όσον αφορά την εργασιακή ανασφάλεια υπάρχουν πολλές μελέτες που υποστηρίζουν ότι η εργασιακή ανασφάλεια έχει αρνητικές επιπτώσεις στην συμπεριφορά των εργαζομένων και τη θεωρούν ως στρεσογόνο παράγοντα που προκαλεί ανεπιθύμητες αντιδράσεις.^{104,105,106}

Η γραφειοκρατία θεωρείται στρεσογόνος παράγοντας και αρκετές φορές κάνει τους εργαζομένους να νιώθουν καταπιεσμένοι και ότι εργασιακή τους ζωή είναι εκτός ελέγχου.^{107,108}

Η ύπαρξη των συγκεκριμένων συσχετίσεων των ερωτημάτων της κλίμακας Job Stress Measure με την τελική βαθμολογία στην κλίμακα, αποτελεί ένδειξη εννιαίας κατεύθυνσης των ερωτημάτων και υπαγωγής τους στην κεντρική έννοια που είναι το στρες.

Από την ανάλυση φάνηκε ότι δεν υπάρχει ανάγκη διαγραφής κάποιου ερωτήματος καθώς όλα συνεισφέρουν εξίσου στην υψηλή αξιοπιστία της κλίμακας. Επίσης, ο χαμηλός μέσος στην 3^η ερώτηση, (Ο χρόνος που διαρκούν οι επαγγελματικές συνεδριάσεις), στη 4^η (Ο αριθμός των τηλεφωνημάτων και των επισκέψεων που δέχομαι στο χώρο εργασίας κατά τη διάρκεια της ημέρας) και στη 16^η (Ο αριθμός των επαγγελματικών ταξιδιών που πρέπει

να κάνω), (ερώτηση 3^η :1,42, ερώτηση 4^η :1,86 και ερώτηση 16^η : 1,23), εξηγείται ως αποτέλεσμα της φύσης της εργασίας του δείγματος.

4.2. ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Τα ευρήματα από την ανάλυση συνάφειας της κλίμακας Job Stress Measure με τις υποκλίμακες του εργαλείου ASSET επιβεβαιώνονται από αρκετές έρευνες. Έτσι και η θετική συσχέτιση που βρέθηκε μεταξύ του στρες και της ισορροπίας οικογενειακής ζωής - εργασίας^{102,109} επιβεβαιώνεται από μελέτες που υποστηρίζουν ότι η σύγκρουση μεταξύ οικογενειακής και εργασιακής ζωής είναι ένας αρκετά στρεσογόνος παράγοντας.¹⁰⁹

Η θετική συσχέτιση μεταξύ του στρες και δυσκολιών στην επικοινωνία και τις εργασιακές σχέσεις επιβεβαιώνεται από μελέτες που υποστηρίζουν ότι η ανάπτυξη καλών εργασιακών σχέσεων λειτουργεί με τρόπο «θεραπευτικό» ως προς το εργασιακό στρες που βιώνουν τα άτομα¹¹⁰.

Επίσης η θετική συσχέτιση μεταξύ του στρες και α) της εργασιακής ανασφάλειας, και β) των πεποιθήσεων για την εργασία, επιβεβαιώνεται από μελέτες που υποστηρίζουν ότι οι απειλές για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, συμπεριλαμβανομένης της απειλής για ενδεχόμενη απόλυση καθώς και οι προοπτικές προαγωγής με ασαφή κριτήρια θεωρείται ότι δημιουργούν στρες στους εργαζόμενους.¹⁰³ Η αυξημένη οικονομική πίεση οδηγεί τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς σε διαδικασίες αναδιάρθρωσης, συγχωνεύσεων και εξαγορών¹⁰⁴ με αποτέλεσμα την μείωση του εργατικού δυναμικού και μια πιο ευέλικτη διαχείριση της εργασίας (π.χ. μερική απασχόληση ή απασχόληση των ατόμων σε προσωρινές θέσεις εργασίας) με συνέπεια ένας αυξανόμενος αριθμός των εργαζομένων να αισθάνονται ανασφάλεια για την μελλοντική ύπαρξη τους στην εργασία τους, και όλα αυτά να συμβάλλουν στη κακή σωματική και ψυχική υγεία.¹⁰⁵ Έτσι, η στάση των ατόμων προς την εργασία αλλάζει και γίνεται αρνητική.¹⁰⁶

Τελειώνοντας, η θετική συσχέτιση μεταξύ του στρες και α) φόρτου εργασίας,¹¹¹ και β) της φυσικής και ψυχικής κατάστασης^{105,111}, επιβεβαιώνεται από έρευνες που υποστηρίζουν ότι το μεγάλο εργασιακό φορτίο αυξάνει το στρες και αυτό κατά συνέπεια οδηγεί σε άσχημη φυσική και ψυχολογική κατάσταση.

Ένα ακόμα στοιχείο το οποίο βρέθηκε από την έρευνα ήταν το χαμηλό ποσοστό ατόμων που δήλωσε ότι η υγεία του ήταν σε άσχημη κατάσταση. Αυτό μπορεί να εξηγηθεί, σε συνάρτηση με το γεγονός του ότι η πλειοψηφία των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι ήταν πάντα ή συνήθως, αισιόδοξοι. Τα αισιόδοξα άτομα, στα πλαίσια του εργασιακού

περιβάλλοντος, χρησιμοποιούν στρατηγικές αντιμετώπισης εστιασμένες στο εκάστοτε πρόβλημα, περισσότερο από ότι τα απαισιόδοξα άτομα.¹¹²

Επίσης, από έρευνες έχει βρεθεί ότι οι κακές φυσικές συνθήκες στον χώρο εργασίας (π.χ. θόρυβος) συνδέονται με το στρες.^{102,113} .Αρα, το πρώτο και σπουδαιότερο βήμα για την αντιμετώπιση και διαχείριση του εργασιακού στρες, είναι η αναγνώρισή του και η παραδοχή ότι το εργασιακό περιβάλλον είναι υπεύθυνο για το μεγαλύτερο μέρος του στρες που βιώνουν οι εργαζόμενοι και το ότι δεν είναι ένα πρόβλημα που οι εργαζόμενοι πρέπει να αντιμετωπίσουν μόνοι τους.¹¹⁴

Για να επιτευχθεί όμως αυτό, θα πρέπει να ληφθούν μέτρα τόσο σε ατομικό επίπεδο από κάθε άτομο όσο και σε διοικητικό επίπεδο.

Σε ατομικό επίπεδο, θα μπορούσαν να είναι τα ακόλουθα:

- Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ή προσωπικής ζωής με την εξεύρεση χώρου και χρόνου «αποσυμπίεσης» μεταξύ εργασίας και οικογένειας.
- Ένα δίκτυο υποστήριξης από τους αγαπημένα πρόσωπα, φίλους και συνεργάτες.
- Μια αισιόδοξη, θετική στάση και προοπτική.

Σε διοικητικό επίπεδο, θα πρέπει να εφαρμοστούν παρεμβάσεις όπως τα ακόλουθα:

- Δημοκρατική διοίκηση και συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων με ενθάρρυνση ανάληψης πρωτοβουλιών από τους εργαζόμενους .
- Λειτουργία ομάδας εποπτείας και ψυχολογικής στήριξης των εργαζομένων.
- Πολυμορφία στην εργασία για αποφυγή της εργασιακής ρουτίνας με στόχο το μεγαλύτερο ενδιαφέρον από τους εργαζόμενους.
- Συνεχής επιμόρφωση και κατάρτιση.
- Δυνατότητα «διαλειμμάτων» για την χαλάρωση των εργαζομένων και την σύσφιξη των επαγγελματικών σχέσεων τους, κ.ά.¹¹⁵
- Οι προϊστάμενοι έχουν σημαντική ευθύνη ως προς την επαγγελματική και προσωπική απόδοση των υφισταμένων τους.¹¹⁶ Η επιλογή λοιπόν των κατάλληλων διευθυντικών στελεχών και των προϊστάμενων με κατάλληλα κριτήρια, θα μπορούσε να αυξήσει την πιθανότητα καλής διοίκησης του προσωπικού και μείωσης του εργασιακού στρες που οι εργαζόμενοι βιώνουν.

4.3. ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Το εργασιακό στρες αποδεικνύεται επιζήμιο επηρεάζοντας α) την παραγωγικότητα των εργαζόμενων με οικονομικά δυσμενείς συνέπειες αφού έχει ως αποτέλεσμα μεγάλο οικονομικό κόστος στις επιχειρήσεις και β) μέσω των αποζημιώσεων λόγω τραυματισμών ή ασθενειών οφειλόμενες σε στρεσογόνες συνθήκες εργασίας.¹¹⁷

Σύμφωνα με το Διεθνή Οργανισμό Εργασίας,^{118,119} το εργασιακό στρες στοιχίζει στην αμερικανική βιομηχανία διακόσια δισεκατομμύρια δολάρια ετησίως, λόγω απουσιών από την εργασία, απώλεια παραγωγικότητας, ιατρικών ασφαλειών, ατυχημάτων, ασθενειών και πρόωρων θανάτων, ενώ στην Ευρωπαϊκή Οικονομία στοιχίζει πάνω από είκοσι δισεκατομμύρια ευρώ ετησίως.

Ένα σημαντικό ποσοστό των εργαζομένων (30–50%) αναφέρουν διαταραχές και νοσήματα συνδεδεμένα με το εργασιακό στρες. Από τις πιο συχνές ψυχικές διαταραχές που παρατηρούνται στο εργασιακό περιβάλλον ξεχωρίζουν οι αγχώδεις διαταραχές, η κατάθλιψη και κάποιες φορές ο αυτοκτονικός ιδεασμός.

Το εργασιακό στρες έχει αναδειχθεί σε μείζον αντικείμενο μελέτης τα τελευταία χρόνια, γιατί έχει συνειδητοποιηθεί ο ρόλος του στην ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων, αλλά και κατ' επέκταση στην οικονομική ανάπτυξη των επιχειρήσεων.

Προκειμένου λοιπόν να αντιμετωπίσουμε το εργασιακό στρες θα πρέπει πρώτα να το αναγνωρίζουμε.. Στην Ελλάδα, όπως έχουμε προαναφέρει, στην παρούσα φάση δεν υπάρχουν αρκετά εργαλεία μέτρησης εργασιακού στρες (είτε να έχουν κατασκευαστεί από έλληνες ερευνητές είτε να έχουν μεταφραστεί και σταθμιστεί στον ελλαδικό χώρο) προκειμένου να μπορούν να χρησιμοποιηθούν προς την κατεύθυνση της διάγνωσης του εργασιακού στρες. Κατά την διαγνωστική διερεύνηση του εργασιακού στρες αλλά και για ερευνητικούς σκοπούς, η ύπαρξη ψυχομετρικών εργαλείων εργασιακού στρες θεωρείται απαραίτητη και αποδεικνύεται πολύ χρήσιμη. Στις περιπτώσεις όπου οι ειδικοί καλούνται να διαφοροδιαγνώσουν τις διάφορες μορφές του στρες (perceived stress, εργασιακό stress, burn out), αλλά και να προσδιορίσουν την βαρύτητα των συμπτωμάτων των ατόμων στην υγεία τους, στην καθημερινή λειτουργικότητά τους, στην εργασιακή τους ζωή και αποδοτικότητά τους, είναι σημαντικό να υπάρχουν αξιόπιστα και έγκυρα εργαλεία μέτρησης.

Τα ευρήματα της παρούσας μελέτης μας οδηγούν στο συμπέρασμα ότι θα πρέπει να δοθεί έμφαση στην μείωση και στην εξάλειψη των εργασιακών στρεσογόνων παραγόντων, αν θέλουμε να υποστηρίξουμε την υγεία των εργαζομένων. Ήταν μεγάλης σημασίας να αποκτήσουμε περισσότερες γνώσεις που αφορούν τις συνθήκες εργασίας, το εργασιακό στρες και τις συνέπειες στην υγεία των εργαζομένων.

4.4. ΑΔΥΝΑΜΙΕΣ – ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Πρώτον, ο πληθυσμός της μελέτης περιορίζεται στους δημοσίους υπαλλήλους και ιδιωτικούς υπαλλήλους, στην πλειοψηφία διοικητικούς υπαλλήλους γραφείου. Δεν είναι σαφές αν μπορεί να γενικευθεί σε άλλες κοινωνικοοικονομικές ομάδες, και θέσεις εργασίας (π.χ. εργάτες).

Δεύτερον, οι συμμετέχοντες της ερευνητικής μελέτης κατοικούν σε συγκεκριμένη αστική περιοχή με νοοτροπία και ιδιοσυγκρασία ατόμων που ζουν σε μεγάλα αστικά κέντρα. Δεν είναι σαφές λοιπόν, ξανά, αν μπορεί να γενικευθεί σε άτομα που ζουν σε άλλες περιοχές π.χ. επαρχιακές κομωπόλεις.

Τρίτον, οι πλειοψηφία των συμμετεχόντων ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 21-55. Οπότε, δεν μπορούμε να προσδιορίσουμε επακριβώς εάν μπορεί να γενικευθεί σε άτομα μεγαλύτερης ηλικίας.

Μελλοντικές έρευνες, στον ελλαδικό χώρο οφείλουν να επικεντρωθούν στην εντόπιση και εκτίμηση στρεσογόνων παραγόντων κινδύνου στον εργασιακό χώρο, μέσω των καταλλήλων ψυχομετρικών εργαλείων εργασιακού στρες αλλά και συνεντεύξεων στους χώρους εργασίας.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός της παρούσης μελέτης είναι η στάθμιση της κλίμακας «Job Stress Measure» στον ελληνικό πληθυσμό. Η συγκεκριμένη κλίμακα διανεμήθηκε μαζί με την κλίμακα ASSET σε 238 άτομα, που εργάζονταν σε δημόσιους και ιδιωτικούς οργανισμούς.

Ο συντελεστής αξιοπιστίας Cronbach's βρέθηκε ότι είναι 0.868.

Οι τρεις βασικοί παράγοντες που εξηγούν το 55% του φαινομένου της διακύμανσης είναι: τα χαρακτηριστικά της εργασίας, η σαφήνεια των στόχων και η τρίτη η οποία είναι μη ειδικά προσδιοριζόμενη.

Η μελέτη έδειξε θετική συσχέτιση μεταξύ του στρες και του φόρτου εργασίας, την εργασιακή ανασφάλεια, τις δυσκολίες στην εργασιακές σχέσεις-επικοινωνία, τη σωματική και ψυχική κατάσταση, και τις πεποιθήσεις σχετικά με την εργασία.

Συμπερασματικά, η κλίμακα «Job Stress Measure» μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως ένα αξιόπιστο και έγκυρο εργαλείο για τη μέτρηση εργασιακό στρες στον ελληνικό πληθυσμό.

Λέξεις-κλειδιά: «Job Stress Measure», στάθμιση, εργασιακό στρες, ψυχομετρικά εργαλεία, εργαζόμενοι, εργασιακή πίεση.

ABSTRACT

The aim of the present study is the validation of the "Job Stress Measure scale" in the Greek population. 'Job Stress Measure scale' along with ASSET scale were finally distributed to 238 individuals, working in public and private organizations.

The Cronbach's a coefficient of the "Job Stress Measure scale" was found to be 0.868. Three main factors explain the 55% of the variance of the phenomenon: characteristics of work, clarity of objectives and nonspecific

The study showed positive correlation between stress and workload, job insecurity and difficulties in working relationships, physical and mental condition, communication and beliefs about work.

Conclusively, the "Job Stress Measure" can be used as a reliable validated tool for measuring job stress in the Greek population.

Keywords: Job Stress Measure scale, validation, job stress, psychometric tool, employees, work pressure.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

1. Robin M., Leslie RM. (2006). *Εισαγωγή στην Ψυχολογία της Υγείας*. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
2. Cannon W.B.(1932). *The wisdom of the body*. Norton, New York.
3. Chrousos G. P., Gold P. W.(1992). The concepts of stress and stress system disorders:overview of physical and behavioral homeostasis. *JAMA* **267**, 1244–1252.
4. Chrousos, G. P. (2009). Stress and disorders of the stress system. *Nat. Rev. Endocrinol.* **5**: 374–381.
5. Lazarus R.S., Folkman S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. Springer, New York.
6. Lazarus R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. Oxford University Press, London.
7. Ollendick T. H. (1998). *Handbook of Child Psychopathology, Third Edition*. Plenum Press, NY.
8. Cooper CL, Marshall J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *J Occup Psychol* **49**:11–28.
9. European Agency for Safety and Health at Work (2000). Research on work-related stress. Office for Official Publications of the European Communities. Luxembourg.
10. European Agency for Safety and Health at Work (2002). Practical Advice for Workers on Tackling Work-related Stress and its Causes. FACTS 31. Διαθέσιμο στο : <https://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/31> . Τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 21/6/2014.
11. Rotter JB. (1989). Internal versus external control of reinforcement: A case history of a variable. *Am Psychol* **45**:489–493.
12. Doherty N., Tyson, S. (1998). *Mental well-being in the workplace: a resource park for management, training and development*. HSE Books, Sudbury.
13. Wheatley R. (2000). *Taking the strain: a survey of managers and workplace stress*. Institute of Management, London.
14. Cooper C.L., Cooper R.D., Eaker, L.H. (1988). *Living with stress*. Penguin, Harmonsworth.
15. Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Eurofound (2008). *Μελέτη των συνθηκών εργασίας στην Ελλάδα*.

16. Recker G, Wong, T. (1985). Personal optimism, physical and mental health. In: J. Birren & J. Livingston (Eds.). *Cognition, stress and aging*. Prentice – Hall, 134-173, New York.
17. Nelson E.S., Karr, K.M., & Coleman, P.K. (1995). Relationships among daily hassles, optimism, and reported physical symptoms. *Journal of College Student Psychotherapy* **10**: 11- 26.
18. American Psychological Association (APA). (2005). APA help center: From the American Psychological Association. Διαθέσιμο στο <http://www.apahelpcenter.org>. Τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 29.05. 2007.
19. Benson H. (Ed.). (2000). Foreword: Twenty-fifth anniversary update. In *The relaxation response* (pp. 1-45). Harper Torch, New York.
20. Wong D., Leung S., So C., Lam, D. (2001). Mental health of Chinese nurses in Hong Kong: The roles of nursing stresses and coping strategies. *Online Journal of Issues in Nursing*, 5(2). Διαθέσιμο στο http://www.nursingworld.org/ojin/topic12/tpc12_7.htm. Τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 29.05. 2007.
21. Freudenberger HJ. (1974). Staff burnout. *J Soc Issues* **30**:159–165.
22. Maslach C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Englewood Cliffs, Prentice-Hall, NJ.
23. American Institute of Stress (AIS). 50 common signs and symptoms of stress. Διαθέσιμος στο: <http://stress.org/wp-content/uploads/2011/11/50-Common-Signs-and-Symptoms-of-Stress.pdf>. Τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 21/6/2014
24. Blaug R., Kenyon A., Lekhi R. (2007). *Stress at Work*. The Work Foundation, London.
25. Παναγιωτάκος Δ., Χρυσόχου Χ., Πίτσαβος Χ., Μαρινάκης Ν., Σκούμας Ι., Στεφανίδης Χ., Τούτουζας Π.Κ. (2001). Σχέση μεταξύ στεφανιαίας νόσου και παραγόντων κινδύνου που συνδέονται με τον τρόπο ζωής. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής* **18** (6): 580-591.
26. Siegrist J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *J Occup Health Psychol* **1**, 27-41.
27. Smith L., Roman A., Dollard M., Winefield A., Siegrist J. (2005). Effort-reward imbalance at work: the effects of work stress on anger and cardiovascular disease symptoms in a community sample. *Stress and Health* **21**(2): 113 – 128.

28. Kuper H., Marmot M. (2003). Job strain, job demands, decision latitude, and risk of coronary heart disease within the Whitehall II study. *Epidemiol Community Health*, **57** (3): 147-53.
29. Αντωνίου, Σ. (2002). *Πηγές εργασιακού στρες*. Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, Αθήνα.
30. Fortune DG, Richards HL, Main CJ, Griffiths CE. (1998). What patients with psoriasis believe about their condition. *J Am Acad Dermatol*. **39**(2 Pt 1):196-201.
31. Farber EM, Bright RD, Nall ML (1968). Psoriasis, a questionnaire survey of 2144 patients. *Arch Dermatol* **98**:248-259.
32. Wittkower E. (1959). Psychological aspects of psoriasis. *Lancet* **1**:566-569.
33. Susskind W, McQuire RJ. (1959). The emotional factor in psoriasis. *Scot Med J* **4**:503-507.
34. Seville RH (1977). Psoriasis and stress. *I. Br J Dermatol* **97**:297-302.
35. Fava GA, Perini GI, Santonastaso I', Fornasa CV. (1980). Life events and psychosocial distress in dermatologic disorders: Psoriasis, chronic urticaria and fungal infections. *Br J Med Psycho* **53**:277-282.
36. Baughman R, Sobel R. (1971): Psoriasis, stress and strain. *Arch Dermatol* **103**:599-605.
37. Shanon J.(1979). Psoriasis: Psychosomatic aspects. *Psychother Psychosom* **31**:218-222.
38. Medansky RS, Handler RM. (1981).Dermatopsychosomatits: Classifications, physiology, and therapeutic approaches. *J Am Acad Dermatol* **15**:125-136.
39. Koblenzer CS. (1983). Psychosomatic concepts in dermatology. *Arch Dermatol* **119**:501-512.
40. Epstein KN, Baughman RD.(1984). Role of psychosomatic influences in psoriasis. In Epstein E (ed), *Controversies in Dermatology*. Philadelphia, Saunders, pp 200-206.
41. Ingram JT. (1954). The significance and management of psoriasis. *Br Med J* **2**:823-828.
42. Gupta M., Gupta A. , Kirkby S., Schork N. , Gorr S., Ellis C., Voorhees J.(1989). A Psychocutaneous Profile of Psoriasis Who Are Stress Reactors. A study of 127 patients." *General Hospital Psychiatry* **11**(3): 166-173.

43. Baker H. (1986). Psoriasis. In Rook A, Wilkinson DS, Ebling EJG, Champion RH, Burton JL (eds), *Textbook of Dermatology*, 4th ed. Oxford, Blackwell, pp 1469-1532.
44. Nadelson T. (1987). Psychological understanding and management of cutaneous disease. In Fitzpatrick TB, Eisen AZ, Wolff K, Freedberg IM, Austen KF (eds), *Dermatology in General Medicine*, 3rd ed. McGraw-Hill, pp 11-19 .New York.
45. Gaston L, Lassonde M, Bernier-Buzzanga J, Hodgins S, Crombez J-G. (1987). Psoriasis and stress: A prospective study. *J Am Acad Dermatol* **17**:82-86.
46. Gilbert AR, Rodgers DA, Roenigk HH Jr.(1973). Personality evaluation in psoriasis. *Cleve Clin Q* **40**:147-152.
47. Christophers E, Krueger GG.(1987). Psoriasis. In Fitzpatrick TB, Eisen AZ, Wolff K, Freedberg IM, Austen KF (eds), *Dermatology in General Medicine*, 3rd ed., McGraw-Hill, pp 461-491 New York.
48. Farber EM, Bright RD, Nall ML.(1968). Psoriasis, a questionnaire survey of 2144 patients. *Arch Dermatol* **98**:248-259.
49. Webster Marketon JI, Glaser R. (2008). Stress hormones and immune function. *Cell Immunol* **252**(1-2):16-26.
50. Ferracci, F, Moretto, G, Candeago, RM, Cimini, N, Conte, F, & Gentile, M., Papa, N., & Carnevale, A. (2003). Antithyroid antibodies in the CSF: their role in the pathogenesis of Hashimoto's encephalopathy. *Neurology* **60**:712–714.
51. Brent GA.(2008). Clinical practice: Graves' disease. *N Engl J Med* **358**:2594–2605.
52. Jindal SK, Gupta D.(2004). The relationship between tobacco smoke & bronchial asthma. *Indian J Med Res* **120**: 443-453.
53. Happel KI, Nelson S.(2005). Alcohol, immunosuppression, and the lung. *Proc Am Thorac Soc* **2**: 428-432.
54. Kean EM, Kelsay K, Wamboldt F, Wamboldt MZ. (2006). Posttraumatic stress in adolescents with asthma and their parents. *J Am AcadChild Adolesc Psychiatry* **45**: 78-86.
55. Schneider, E., & Irastorza, X. (2010).European Agency for Safety and Health at Work.Work-related musculoskeletal disorders in the EU . Luxembourg: Publications Office of the European Union.

56. Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας. (2005): «Fourth European working conditions survey» 4η επισκόπηση των ευρωπαϊκών συνθηκών εργασίας.
57. Υπηρεσία επισήμων εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, (2004). Eurostat: «Work and health in the EU: A statistical portrait». Λουξεμβούργο.
58. Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία. (2007). Παθήσεις του αυχένα και των άνω άκρων που σχετίζονται με την εργασία). FACTS 72.
59. Kozarovich L. (2006). Stress: A Cause of Cancer?. *Psych Central*. Διαθέσιμο στο: <http://psychcentral.com/lib/stress-a-cause-of-cancer/000754>. Τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 14/6/2014.
60. Lorant V., Deliege D., Eaton W. (2003). Socioeconomic inequalities in depression: a metanalysis. *Am J Epidemiol* **157**:98-112.
61. Muntaner C., Eaton WW., Miech R. (2004). Socioeconomic position and major mental disorders. *Epidemiol Rev* **26**: 53-62.
62. Edwards D., Burnard P., Coyle D. (2000). Stress and burnout in community mental health nursing: a review of the literature. *J Psychiatr Ment Health Nurs* **7**: 7-14.
63. Tennant C. (2001). Work-related stress and depressive disorders. *J Psychosom Res*, **51**: 697- 704.
64. Yu SF., Yao SQ., Ding, H., Ma, LQ., Yang Y., Wang ZH. (2006). Relationship between depression symptoms and stress in occupational population. *Zhonghua, Lao Dong Wei Sheng Zhi Ye Bing Za Zhi*. Mar **24**(3): 129-33.
65. Tsutsumi A., Kayaba K., Theorell T., Siegrist J. (2000). Association between job stress and depression among Japanese employees threatened by job loss in a comparison between two complementary job-stress model. *Scand J Work Environ Health* **27**(2): 146-153.
66. Sotiropoulos I., Catania C., Pinto L.G., Silva R., Pollerberg G. E., Takashima A., Sousa N., Almeida O. F.X.(2011). Stress Acts Cumulatively to Precipitate Alzheimer's Disease-Like Tau Pathology and Cognitive Deficits *Journal of Neuroscience* **31**(21):7840-7847.
67. Atsuhiko Ota, Nobufumi Yasuda, Yuriko Okamoto, Yuka Kobayashi, Yuki Sugihara, Shigeki Koda, Norito Kawakami, Hiroshi Ohara. (2004). Relationship of job stress with nicotine dependence of smokers--a cross-sectional study of female nurses in a general hospital. *J Occup Health* **46**:220-224.

68. Olszewski PK, Levine AS. (2007). Central opioids and consumption of sweet tastants: When reward outweighs homeostasis. *Physiol Behav* **91**:506–512.
69. Goetzel RZ, Anderson DR, Whitmer RW, Ozminkowski RJ, Dunn RL, Wasserman J. (1998). The relationship between modifiable health risks and health care expenditures: an analysis of the multi-employer HERO health risk and cost database Health Enhancement Research Organization (HERO) Research Committee. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* **40**(10).
70. Cronbach, L. (1984). *Essentials of psychological testing*. Harper & Row, Cambridge
71. Vanderploeg, R.D. (2000). Interview and testing: The data-collection phase of neuropsychological evaluations. In R.D. Vanderploeg (Ed.), *Clinician's Guide to Neuropsychological Assessment* (2nd Ed.) (pp. 1-41). Lawrence Elbaum, Associates, Publ. Mahwah, NJ.
72. Caplan R.D., Cobb S., French J.R.P., Jr. Harrison R.V., Pinneau S.R., (1975). Job Demands and Worker Health. *HEW Publication No. (NIOSH)*, 75-160.
73. Derogatis LR, Melisaratos N. (1983). The Brief Symptom Inventory: An introductory report. *Psychological Medicine* **13**:595-605.
74. Cooper C. L., Sloan S. J., & Williams S. (1988). *Occupational Stress Indicator: Management guide.*: NFER-Nelson ,Windsor.
75. Wynne R., Clarkin N., McNieve A., (1993). *The experience of stress amongst Irish nurses – main report*. Work Research Centre, Dublin.
76. Judge T. A., Boudreau J. W., Bretz R. D. (1994). Job and life attitudes of male executives. *Journal of Applied Psychology*, **79**: 767-782.
77. Spielberger C. D., Vagg P. R. (1999). *Job stress survey: Professional manual*. FL. Psychological Assessment Resources, Odessa.
78. Cartwright S & Cooper CL. (2002). *ASSET: An Organisational Stress Screening Tool — The Management Guide*. RCL Ltd, Manchester, UK.
79. Polit DF, Hungler BP. (1999). *Nursing research: Principles and methods*. 6th ed. Lippincott Williams & Wilkins, New York.
80. Σαχίνη-Καρδάση Α. (1997). *Μεθοδολογία έρευνας. Εφαρμογές στο χώρο της υγείας*. Εκδόσεις Βήτα, Αθήνα.
81. Gilbert N. (1993). Research theory and method. In: Gilbert N (ed) *Researching social life*. Sage, London.
82. Lo Biondo-Wood G, Haber J. (1994). *Nursing research*. 3rd ed. Mosby, London.

83. Büssing A., Glasser A. (1999). Work stressors in nursing in course of redesign: implications for burnout and interactional stress. *European Journal of Work and Organizational Psychology* **8** (3): 401-426.
84. Μπούρας Γ. , Λύκουρας Λ. (2011). Η οικονομική κρίση και οι επιπτώσεις της στη ψυχική υγεία .Εγκέφαλος **48** : 54-61.
85. Staab J. P., Datto C. J., Weinrieb R. M., Gariti P., Rynn M., Evans D. L. (2001). Detection and diagnosis of psychiatric disorders in primary medical care settings. *Med Clin North Am* **85**: 579-596.
86. Sandman B. A. (1992). The measurement of job stress: Development of the Job Stress Index. In C. J. Cranny, P. C. Smith, & E. F. Stone (Eds.), *Job satisfaction: How workers feel about their jobs and how it affects their performance* (pp. 241-254). Lexington Books, New York.
87. French J. R. P., Kahn, R. L. (1962). A programmatic approach to studying the industrial environment and mental health. *Journal of Social Issues* **18** : 1-47.
88. Matteson M. T., Ivancevich J. M. (1987). Controlling work stress. Jossey-Bass, San Francisco.
89. Nikolaou I., Tsaousis I. (2002). Emotional Intelligence in the Workplace: Exploring its effects on Occupational Stress and Organisational Commitment. *The International Journal of Organizational Analysis* **10** (4) : 327-342.
90. Γαλάνης Π. (2013). Εγκυρότητα και αξιοπιστία των ερωτηματολογίων στις επιδημιολογικές μελέτες. *Αρχεία ελληνικής ιατρικής* **30**(1):97-110.
91. Saris WE, Gallhofer IN. (2007). *Design, evaluation and analysis of questionnaires for survey research*. John Wiley & Sons, New Jersey.
92. Ραφτόπουλος Β, Θεοδοσοπούλου Θ.(2002). Μεθοδολογία στάθμισης μιας κλίμακας. *Αρχ Ελλ Ιατρ* **19** : 577–589.
93. Ουζούνη Χ, Νακάκης Κ. (2011). Η αξιοπιστία και η εγκυρότητα των εργαλείων μέτρησης σε ποσοτικές μελέτες. *Νοσηλευτική* **50** : 231–239.
94. Gibbon B. (1995). Validity and reliability of assessment tools. *Nurs Res* **2**:48–55.
95. Litwin MS. (1995). *How to measure survey reliability and validity*. Sage Publications, London.
96. Suskie L. (1992). *Questionnaire survey research: What works*. Association for Institutional Research, Tallahassee.
97. Streiner DL, Norman GR. (2008). *Health measurement scales. A practical guide to their development and use*. 4th ed. Oxford University Press, Oxford.

98. Brink TL. (2004). *Questionnaires. Practical hints on how to avoid mistakes in design and interpretation*. Heuristic Books, Chesterfield.
99. IBM SPSS Statistics 21 Brief Guide: Διαθέσιμο στο http://www.sussex.ac.uk/its/pdfs/SPSS_Brief_Guide_21.pdf. Τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 10/05/2014.
100. Cronbach LJ (1951). "Coefficient alpha and the internal structure of tests". *Psychometrika* **16** (3): 297–334.
101. Evans J. D. (1996). *Straightforward statistics for the behavioral sciences*. CA Brooks/Cole Publishing, Pacific Grove.
102. Fairbrother K., Warn J.(2003). Workplace dimensions, stress and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology* Vol. 18 No. 1 pp. 8-21.
103. Nelson D.L., Burke R.J. (2000). Women executives: health, stress, and success", *Academy of Management Executive* Vol. 14 No. 2, pp. 107-21.
104. Hirsch P. M., De Soucey, M. (2006). Organizational restructuring and its consequences: Rhetorical and Structural. *Annual Review of Sociology* **32**:171-189.
105. Burchell B. (2002). The prevalence and redistribution of job insecurity and work intensification. In B. Burchell, D. Ladipo, & F. Wilkinson (Eds.), *Job insecurity and work intensification* (pp. 61-76). Routledge, London.
106. Sverke M., Hellgren J., Näswall K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology* **7** : 242-264.
107. McCarty W., Schuck A., Skogan W., Rosenbaum D. (2011). Stress, Burnout, and Health. Διαθέσιμο στο [http://www.nationalpoliceresearch.org/storage/updated-papers/Stress Burnout and Health FINAL.pdf](http://www.nationalpoliceresearch.org/storage/updated-papers/Stress_Burnout_and_Health_FINAL.pdf) . Τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 15/6/2014.
108. Ethel Williams, Surviving Bureaucratic Pressures Through Stress Management. School of Public Administration University of Nebraska at Omaha. Διαθέσιμο στο http://inrc.continuetolearn.uiowa.edu/ipa3/images/Williams_Surviving_Bureaucratic_Pressures.pdf. Τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 15/6/2014
109. Sparks K., Cooper C.L. (1999). Occupational differences in the work-strain relationship:towards the use of situation specific models. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, Vol. 72, pp. 219-29.

110. Boyas J., Wind L. (2010). Employment-based social capital, job stress, and employee burnout: *A public child welfare employee structural model*. *Children and Youth Services Review* **32** : 380–388.
111. Nishitani, N., & Sakakibara, H. (2010). Job Stress Factors, Stress Response, and Social Support in Association with Insomnia of Japanese Male Workers. *Industrial Health* **48** : 178–184.
112. Strutton, D., & Lumpkin, J.(1992). Relationship Between Optimism and Coping Strategies in the Work Environment. *Psychological Reports*, Vol. 71, No. 3: pp. 1179-1186.
113. Burke R.J. (1988). Sources of managerial and professional stress in large organisations, in Cooper, C.L. and Payne, R. (Eds), *Causes, Coping and Consequences of Stress at Work*, John Wiley & Sons, pp. 77-112, Chicester.
114. Corr M. (2000). Reducing Occupational Stress in Intensive Care. *Nursing in Critical Care*, 5(2):76-81.
115. Παπαδόπουλος Α, Οικονομάκης Ε, Φρυδάς Α, Κοντοδημόπουλος Ν, Νιάκας Δ. (2004). Είναι αναγκαία μια πολιτική ανθρώπινων πόρων για το νοσηλευτικό προσωπικό στη βάση των θεωριών υποκίνησης. *Υπηρεσίες υγείας, μάνατζμεντ και τεχνολογία*. 111–125, Εκδόσεις MediForce.
116. Q'Driscoll M.P., Beehr T.A. (1994). Supervisor behaviors, role stressors and uncertainty. *Journal Of Organizational Behavior* **15**: 141-155.
117. Tehrani N., Ayling L. (2008). Work-related stress. CIPD Stress at work.
118. American Institute of Stress (AIS). Job stress. International Labor Office, United Nations Report 1992. Διαθέσιμο στο: <http://www.stress.org/job.htm>
119. Στεφανίδου Α., Βάρβογλη Λ., Λειβαδίτης Μ., Αργυροπούλου-Πατάκα Π. (2010). Η Βιοψυχοκοινωνική Προσέγγιση του Εργασιακού Stress στους Επαγγελματίες Υγείας .*Νοσηλευτική* **49**(4): 364–376.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

ΚΛΙΜΑΚΑ ΜΕΤΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΣΤΡΕΣ

ΟΔΗΓΙΕΣ: Αναφέρετε το βαθμό στον οποίο κάθε ένα από τα παρακάτω στοιχεία, σας δημιουργεί στρες στην εργασία σας:

1 = καθόλου στρες

2 = λίγο στρες

3 = μέτριο στρες

4 = αρκετό στρες

5 = πολύ στρες

1. ____ Ο αριθμός των εργασιών και/ή έργων που έχω να κάνω.
2. ____ Ο χρόνος που περνάω στην εργασία.
3. ____ Ο χρόνος που διαρκούν οι επαγγελματικές συνεδριάσεις.
4. ____ Ο αριθμός των τηλεφωνημάτων και των επισκέψεων που δέχομαι στο χώρο εργασίας κατά τη διάρκεια της ημέρας.
5. ____ Ο βαθμός επιρροής των πολιτικών διεργασιών και όχι της απόδοσης του εργαζομένου στις οργανωτικές αποφάσεις.
6. ____ Η αδυναμία να κατανοήσω ξεκάθαρα τι αναμένεται από μένα στην εργασία.
7. ____ Ο όγκος της εργασίας που πρέπει να διεκπεραιωθεί στο καθορισμένο χρόνο.
8. ____ Ο βαθμός στον οποίο η θέση εργασίας μου παρουσιάζει αντικρουόμενες απαιτήσεις.
9. ____ Ο βαθμός των γραφειοκρατικών διαδικασιών που απαιτούνται για να διεκπεραιωθεί η εργασία μου.
10. ____ Η πίεση χρόνου που βιώνω.
11. ____ Η έλλειψη εργασιακής ασφάλειας που έχω.
12. ____ Το ποσοστό ευθύνης που έχω.
13. ____ Το πεδίο εφαρμογής των αρμοδιοτήτων που συνεπάγεται η θέση μου.
14. ____ Ο βαθμός στον οποίο η καριέρα μου φαίνεται "στάσιμη".
15. ____ Οι ευκαιρίες που είχα για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας μου.
16. ____ Ο αριθμός των επαγγελματικών ταξιδιών που πρέπει να κάνω.

Σας ευχαριστούμε

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ASSET (ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑ : «ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ» ΚΑΙ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑ «Η ΥΓΕΙΑ ΣΑΣ»)

Ερωτηματολόγιο Εργασιακού Άγχους

ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ

Παρακάτω ακολουθούν μια σειρά από προτάσεις που έχουν στόχο να αξιολογήσουν το πώς αντιλαμβάνεστε τις συνθήκες που επικρατούν στο χώρο εργασίας σας.

1	Διαφωνώ Απόλυτα	2.	Διαφωνώ	3.	Διαφωνώ Λίγο	4.	Συμφωνώ Λίγο	5.	Συμφωνώ	6.	Συμφωνώ Απόλυτα
---	--------------------	----	---------	----	-----------------	----	-----------------	----	---------	----	--------------------

Είμαι προβληματισμένος/η επειδή:

1.	Δουλεύω περισσότερες ώρες από όσες επιλέγω ή θέλω.	1	2	3	4	5	6
2.	Δουλεύω μη κοινωνικές ώρες π.χ σαββατοκύριακα, βάρδιες κλπ.	1	2	3	4	5	6
3.	Σπαταλώ πολύ χρόνο πηγαίνοντας στη δουλειά μου.	1	2	3	4	5	6
4.	Έχω λίγο έλεγχο πάνω σε πολλές πλευρές της δουλειάς μου.	1	2	3	4	5	6
5.	Η δουλειά μου παρεμβαίνει στο σπίτι και την προσωπική μου ζωή.	1	2	3	4	5	6
6.	Μπορεί να κάνω την ίδια δουλειά για τα επόμενα 5 έως 10 χρόνια.	1	2	3	4	5	6
7.	Οι φυσικές συνθήκες εργασίας μου είναι δυσάρεστες (π.χ θορυβώδεις, βρώμικες, φτωχά σχεδιασμένες).	1	2	3	4	5	6
8.	Η δουλειά μου περιλαμβάνει ρίσκο ή πραγματική φυσική βία.	1	2	3	4	5	6
9.	Ο/η προϊστάμενός/η μου, συμπεριφέρεται με έναν εκφοβιστικό και παρενοχλητικό τρόπο απέναντί μου.	1	2	3	4	5	6
10.	Η επίδοσή μου στη δουλειά παρακολουθείται στενά.	1	2	3	4	5	6
11.	Δε λαμβάνω από τους άλλους (προϊστάμενο/συναδέλφους) την υποστήριξη που θα ήθελα.	1	2	3	4	5	6
12.	Η δουλειά μου δεν μου προσφέρει επαγγελματική ασφάλεια.	1	2	3	4	5	6
13.	Η δουλειά μου δεν είναι μόνιμη.	1	2	3	4	5	6
14.	Η πληρωμή μου και τα οφέλη δεν είναι τόσο καλά, όσο άλλων ανθρώπων που κάνουν την ίδια ή παρόμοια δουλειά.	1	2	3	4	5	6
15.	Η τεχνολογία στη δουλειά μου με έχει υπερφορτώσει.	1	2	3	4	5	6
16.	Ο οργανισμός μου αλλάζει διαρκώς μόνο και μόνο για να αλλάζει.	1	2	3	4	5	6
17.	Η δουλειά μου είναι ανιαρή και επαναλαμβανόμενη.	1	2	3	4	5	6
18.	Αισθάνομαι απομονωμένος/η στη δουλειά (π.χ δουλεύω μόνος/η μου ή υπάρχει έλλειψη κοινωνικής υποστήριξης από άλλους).	1	2	3	4	5	6
19.	Δεν είμαι σίγουρος τι αναμένεται από εμένα από τον/την προϊστάμενό/η μου.	1	2	3	4	5	6
20.	Άλλοι άνθρωποι στη δουλειά δεν αναλαμβάνουν τις ευθύνες που τους αναλογούν.	1	2	3	4	5	6
21.	Μου τίθενται μη ρεαλιστικές προθεσμίες.	1	2	3	4	5	6

22.	Μου δίνεται μη διαχειρίσιμος φόρτος εργασίας.	1	2	3	4	5	6
23.	Ο/η προϊστάμενός/η μου βρίσκει πάντα λάθη σε αυτό που κάνω.	1	2	3	4	5	6
24.	Άλλοι παίρνουν την επιβράβευση γι' αυτό που έχω κατορθώσει εγώ.	1	2	3	4	5	6
25.	Έχω να αντιμετωπίσω δύσκολους πελάτες.	1	2	3	4	5	6
26.	Οι σχέσεις μου με τους συναδέλφους είναι φτωχές.	1	2	3	4	5	6
27.	Δεν αισθάνομαι ότι ενημερώνομαι σχετικά με το τι συμβαίνει σ' αυτόν τον οργανισμό.	1	2	3	4	5	6
28.	Ποτέ δε μου λένε εάν κάνω καλή δουλειά.	1	2	3	4	5	6
29.	Δεν εμπλέκομαι σε αποφάσεις που επηρεάζουν τη δουλειά μου.	1	2	3	4	5	6
30.	Δεν είμαι επαρκώς εκπαιδευμένος/η ώστε να καλύπτω πολλές πλευρές της δουλειάς μου.	1	2	3	4	5	6
31.	Δεν έχω τον κατάλληλο εξοπλισμό για να κάνω τη δουλειά μου.	1	2	3	4	5	6
32.	Δεν έχω αρκετό χρόνο για να κάνω τη δουλειά μου τόσο καλά όσο θα ήθελα.	1	2	3	4	5	6
33.	Η δουλειά μου είναι πιθανόν να αλλάξει στο μέλλον.	1	2	3	4	5	6
34.	Οι ικανότητές μου μπορεί να θεωρούνται περιττές στο κοντινό μέλλον.	1	2	3	4	5	6
35.	Οι ιδέες ή προτάσεις μου για τη δουλειά μου δεν λαμβάνονται υπόψη.	1	2	3	4	5	6
36.	Έχω ελάχιστη ή σχεδόν καθόλου επιρροή στον καθορισμό των στόχων της απόδοσής μου.	1	2	3	4	5	6
37.	Δεν μου αρέσει η δουλειά μου	1	2	3	4	5	6

Ερωτηματολόγιο Εργασιακού Άγχους

Η ΥΓΕΙΑ ΣΑΣ

Τους τελευταίους 3 μήνες, βιώσατε κάποια από τα παρακάτω συμπτώματα ή αλλαγές στη συμπεριφορά σας; Παρακαλούμε να επιλέξετε ως απάντηση μια από τις παρακάτω τέσσερις επιλογές:

1.	Ποτέ	2.	Σπάνια	3.	Μερικές Φορές	4.	Συχνά
----	------	----	--------	----	---------------	----	-------

1.	Έλλειψη όρεξης ή βουλιμία.	1	2	3	4
2.	Δυσπεψία ή καούρες.	1	2	3	4
3.	Αϋπνία – Χάσιμο ύπνου.	1	2	3	4
4.	Πονοκεφάλους.	1	2	3	4
5.	Επεισόδια άγχους ή πανικού.	1	2	3	4
6.	Μυϊκή ένταση / ενοχλήσεις ή πόνους	1	2	3	4
7.	Να αισθάνεστε ναυτία ή ότι είστε άρρωστος/η.	1	2	3	4
8.	Τάση να πίνετε περισσότερο αλκοόλ από το συνηθισμένο .	1	2	3	4
9.	Τάση να καπνίζετε περισσότερο από το συνηθισμένο.	1	2	3	4
10.	Συνεχή ευερεθιστότητα.	1	2	3	4

11.	Δυσκολία στη λήψη αποφάσεων.	1	2	3	4
12.	Χάσιμο της αίσθησης του χιούμορ.	1	2	3	4
13.	Να αισθάνεστε ή να γίνεστε θυμωμένος με τους άλλους πολύ εύκολα.	1	2	3	4
14.	Διαρκής κούραση.	1	2	3	4
15.	Να αισθάνεστε ανίκανοι να αντιμετωπίσετε πράγματα .	1	2	3	4
16.	Να αποφεύγετε την επαφή με άλλους ανθρώπους.	1	2	3	4
17.	Αλλαγές διάθεσης.	1	2	3	4
18.	Ανικανότητα να ακούσετε άλλους ανθρώπους.	1	2	3	4
19.	Να έχετε δυσκολία στο να συγκεντρωθείτε.	1	2	3	4

ΣΑΣ ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ

ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ

ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Οι απαντήσεις σας σ' αυτές τις ερωτήσεις παρέχουν σημαντικές πληροφορίες – παρακαλώ γράψτε τις απαντήσεις σας ή σημειώστε στο κουτάκι με την κατάλληλη απάντηση.

Ο τρόπος ζωής σας

Κάνετε κάποια προγραμματισμένη άσκηση; ☐ Πάντα ☐ Συνήθως ☐ Όταν είναι δυνατόν ☐ Περιστασιακά ☐ Όχι συνήθως ☐ Ποτέ

Ακολουθείτε ένα “ιδανικό” πρόγραμμα άσκησης;
(π.χ 15-30 λεπτά σκληρής άσκησης, 3 φορές την εβδομάδα)? ☐ Πάντα ☐ Συνήθως ☐ Μερικές φορές ☐ Όχι συνήθως ☐ Ποτέ

Καπνίζετε τσιγάρα; ☐ Ναι ☐ Όχι

Εάν ΝΑΙ: Πόσα καπνίζετε κατά μέσο όρο κάθε ημέρα; _____
Τους τελευταίους 3 μήνες, έχετε καπνίσει; ☐ Περισσότερο από το συνηθισμένο ☐ Το ίδιο με το συνηθισμένο ☐ Λιγότερο από το συνηθισμένο

Πίνετε αλκοόλ; ☐ Ναι ☐ Όχι

Εάν ΝΑΙ: Πόσες μονάδες αλκοόλ πίνετε κατά μέσο όρο κάθε εβδομάδα (1 μονάδα = 1 ποτήρι μπύρα, 1 ποτήρι κρασί ή 1 αλκοολούχο ποτό); _____
Τους τελευταίους 3 μήνες έχετε πει; ☐ Περισσότερο από το συνηθισμένο ☐ Το ίδιο με το συνηθισμένο ☐ Λιγότερο από το συνηθισμένο

Χαρακτηρίζετε τον εαυτό σας ως αισιόδοξο; ☐ Πάντα ☐ Συνήθως ☐ Μερικές φορές ☐ Όχι συνήθως ☐ Ποτέ

Τα ενδιαφέροντά σας

Βρίσκετε χρόνο “να χαλαρώσετε και να ηρεμήσετε”; ☐ Πάντα ☐ Συνήθως ☐ Όταν είναι δυνατόν ☐ Όχι συνήθως

Έχετε κάποιο ενδιαφέρον ή χόμπι; ☐ Ναι ☐ Όχι

Σε γενικές γραμμές, αναμιγνύεστε κοινωνικά με τους συναδέλφους σας στη δουλειά; ☐ Ναι ☐ Όχι

Η τωρινή εργασία σας

ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ (συνέχεια)

Η τωρινή εργασία σας

Χρονική διάρκεια στην εταιρεία: _____

Χρονική διάρκεια στην παρούσα θέση στην παρούσα εταιρεία: _____

Χώρος για συγκεκριμένες ομάδες εργασίας του οργανισμού

Πώς θα περιγράφατε τη δουλειά σας;

☐ Ανειδίκευτη χειρωνακτική☐ Χειριστής/στρια τηλεφωνικού κέντρου / βοηθός σε κατάσταση☐ Διευθυντική☐ Ειδικευμένη χειρωνακτική☐ Εποπτική☐ Πωλήσεις / Marketing☐ Υπαλληλική / Γραμματειακή☐ Τεχνική / Επαγγελματική

Άλλο: _____

Πότε περιμένετε την επόμενη προαγωγή σας;

☐ Μέσα σε 1 χρόνο☐ 1 - 5 χρόνια☐ Πάνω από 5 χρόνια

• Ποτέ

Κατά μέσο όρο την Πόσες ώρες έχετε κάνει συμβόλαιο να δουλεύετε; _____
εβδομάδα:

Πόσες ώρες δουλεύετε πραγματικά; _____

Θεωρείτε πως ανταμείβεστε για την προσπάθεια που καταβάλλετε στην εργασίας σας;

☐ Πάντα ☐ Συνήθως ☐ Μερικές φορές ☐ Όχι συνήθως ☐ ΠοτέΕσείς και η οικογένειά σας

Φύλο:

☐ Άνδρας☐ Γυναίκα

Ηλικία:

☐ Κάτω από 21☐ 21 - 36☐ 37 - 55☐ Πάνω από

55

Οικογενειακή κατάσταση:

☐ Παντρεμένος/η☐ Ζω με τον/τη σύντροφό μου☐ Άγαμος/η☐ Χωρισμένος/η☐ Διαζευγμένος/η☐ Χήρος/α

Εάν είστε παντρεμένος/η – ζείτε με τον/τη σύντροφό σας, δουλεύει;

☐ Ναι☐ Όχι

Εάν ΝΑΙ, είναι:

☐ Πλήρης Απασχόληση☐ Μερική Απασχόληση

Αριθμός Παιδιών: _____

Ηλικίας 18 χρόνων και κάτω: _____

Ηλικίας πάνω από 18 χρόνων _____

Η εκπαίδευσή σας

Ακαδημαϊκό επίπεδο που επιτεύχθηκε σε πλήρη εκπαίδευση:

☐ Απόφοιτος Γυμνασίου☐ Απόφοιτος ΙΕΚ/Επαγγελματική Σχολή☐ Μεταπτυχιακές Σπουδές☐ Απόφοιτος Λυκείου☐ Απόφοιτος ΤΕΙ/ΑΕΙ

Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) _____

Η υγεία σας• Είχατε κάποιες σημαντικές ασθένειες τους τελευταίους 6 μήνες; ☐ Ναι☐ Όχι• Τους τελευταίους 3 μήνες, πώς θα αξιολογούσατε τη συνολική υγεία σας; ☐ Αρκετά καλή ☐ Καλή ☐ Μέτρια ☐ Άσχημη

• Τους τελευταίους 3 μήνες, πόσες εργάσιμες ημέρες ήσασταν εκτός δουλειάς εξ' αιτίας ασθένειας ή τραυματισμού; _____

• Πόσες φορές επισκεφθήκατε το γιατρό σας, τους τελευταίους 3 μήνες; _____

• Λαμβάνετε κάποια φαρμακευτική αγωγή; ☐ Ναι☐ Όχι

Εάν ΝΑΙ, αναφέρετε τον λόγο: