



ΧΑΡΟΚΟΠΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

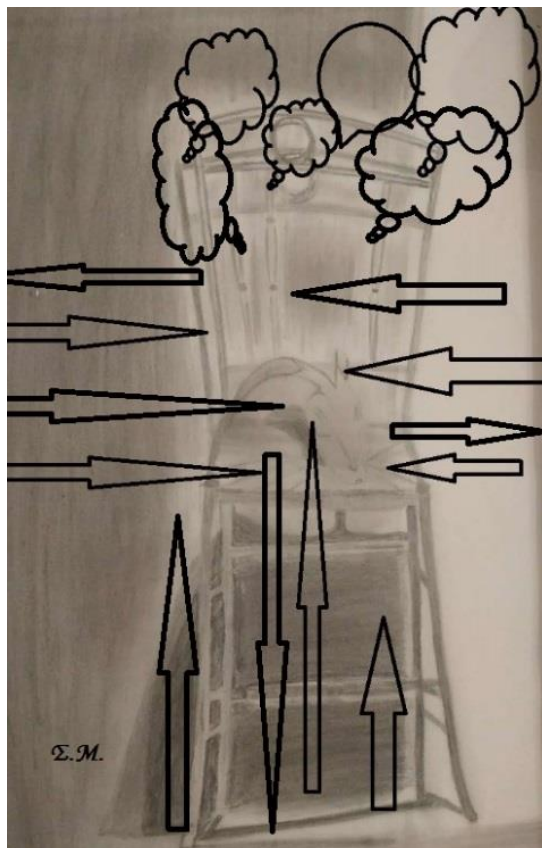
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΙΑΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΛΟΓΙΑΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ «ΒΙΩΣΙΜΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ»

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: «ΑΓΩΓΗ ΤΟΥ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΗ»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ: «Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι της εργασίας της γυναίκας, στον ιδιωτικό τομέα και βιώσιμη ανάπτυξη»



Σχήμα 1

Σταυρούλα Μπάκα
(Α.Μ.: 2166302)

Αθήνα, 2019

«Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι της εργασίας της γυναίκας, στον ιδιωτικό τομέα και βιώσιμη ανάπτυξη», Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Σταυρούλα Μπάκα

ΧΑΡΟΚΟΠΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΙΑΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΛΟΓΙΑΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ «ΒΙΩΣΙΜΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ»

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: «ΑΓΩΓΗ ΤΟΥ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΗ»

Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή

Σαίτη Άννα (Επιβλέπουσα)

Καθηγήτρια Χαροκόπειο Πανεπιστημίου

Σαρδιανού Ελένη (Μέλος)

Επίκουρος Καθηγήτρια Χαροκόπειου Πανεπιστημίου

Θεοδωροπούλου Ελένη (Μέλος)

Τμήμα Οικιακής Οικονομίας και Οικολογίας,
Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο

Η Μπάκα Σταυρούλα

δηλώνω υπεύθυνα ότι:

- 1) Είμαι ο κάτοχος των πνευματικών δικαιωμάτων της πρωτότυπης αυτής εργασίας και από όσο γνωρίζω η εργασία μου δε συκοφαντεί πρόσωπα, ούτε προσβάλλει τα πνευματικά δικαιώματα τρίτων.
- 2) Αποδέχομαι ότι η ΒΚΠ μπορεί, χωρίς να αλλάξει το περιεχόμενο της εργασίας μου, να τη διαθέσει σε ηλεκτρονική μορφή μέσα από τη ψηφιακή Βιβλιοθήκη της, να την αντιγράψει σε οποιοδήποτε μέσο ή/και σε οποιοδήποτε μορφότυπο καθώς και να κρατά περισσότερα από ένα αντίγραφα για λόγους συντήρησης και ασφάλειας.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να εκφράσω τις ευχαριστίες μου, στα πρόσωπα αυτά, που οι παρουσία τους ήταν σημαντική για την ολοκλήρωση της διπλωματικής αυτής.

Πρωτίστως, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά, την επιβλέπουσα, κα Σαίτη, για τη βοήθειά της, την υποστήριξη της και την κατανόηση στα προβλήματα που εμφανίστηκαν.

Θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες, στα μέλη της επιτροπής, κα Θεοδωροπούλου και ιδιαίτερα στην κα Σαρδιανού, για τις πολύ σημαντικές πληροφορίες που μου έδωσε.

Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω, την κα Παστραπά, τη γραμματέα του Μεταπτυχιακού, που με την βοήθειά της, έφθασα στην ολοκλήρωση και την παράδοση της διπλωματικής αυτής.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω, τους φίλους μου, που όλο αυτό το διάστημα έκαναν υπομονή μαζί μου. Ιδιαίτερα, θα ήθελα να ευχαριστήσω την φίλη μου Μαρία, για το μάθημα μαθηματικών, εξ αποστάσεως καθώς και τον Ηλία, που για την πίστη του, στις δυνατότητες μου.

Τέλος, αισθάνομαι την ανάγκη, να εκφράσω τις ευχαριστίες μου την οικογένεια μου, για την για την ψυχολογική υποστήριξη, την ανιδιοτελή τους αγάπη, την ενθάρρυνση, την συμπαράστασή τους, στην προσπάθειά μου αυτή, τους γονείς μου Βαγγέλη και Αριστούλα, την αδελφή μου Λένα, τον αδερφό Σπύρο και την νύφη μου Μάρω.

Και ένα μεγάλο ευχαριστώ στα ανίψια μου Κωνσταντίνο, Βαγγέλη και Γιάννη, που με το χαμόγελο τους, μας ομορφαίνουν τη ζωή.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	4
1. ΠΕΡΙΛΗΨΗ	7
1.1 ABSTRACT.....	8
2. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	9
2.1 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗ ΓΥΝΑΙΚΑ	14
2.2 ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ.....	16
2.3 ΈΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	17
2.4 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΩΝ ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	19
2.5 ΗΓΕΣΙΑ ΚΑΙ ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ	22
3. ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ.....	24
3.1 ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ	26
3.2 ΘΕΩΡΙΕΣ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ	27
3.2.1 Κατά τους (Cox & Hassard Juliet, 2015), παρουσιάζονται τέσσερις θεωρίες.....	27
3.2.2 Θεωρία κατά Cooper και Baglioni	31
3.3 ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ: ΑΙΤΙΕΣ ΚΑΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ	31
3.4 ΠΟΙΑ ΕΙΝΑΙ ΤΑ ΣΥΜΠΤΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ;	33
3.5 ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ	34
4. ΗΘΙΚΗ/ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ	35
4.2 ΜΟΡΦΕΣ ΠΟΥ ΠΑΙΡΝΕΙ Η ΣΧΕΣΗ ΔΙΩΚΤΗ-ΣΤΟΧΟΥ, ΣΤΗΝ ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ...	40
4.1 MOBBING ΚΑ ΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ	41
4.3 ΣΤΑΔΙΑ MOBBING ΚΑΤΑ LAYMANN	43
5.ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΣ (BULLING) ΚΑΙ ΜΟΡΦΕΣ ΑΥΤΟΥ	45
6. ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ	49
6.1 ΤΥΠΟΙ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ	52
6.2 ΜΟΡΦΕΣ ΕΚΔΗΛΩΣΗΣ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ	52
6.3 ΑΙΤΙΑ ΚΑΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ.....	53
7. ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ (BURN-OUT).....	55
7.1 ΣΥΜΠΤΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΞΑΝΤΛΗΣΗΣ.....	56
7.2 ΠΩΣ ΜΠΟΡΟΥΜΕ ΝΑ ΤΟ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΟΥΜΕ	57
7.3 ΠΟΙΑ Η ΔΙΑΦΟΡΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ;	58
8. ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥΣ ΚΙΝΔΥΝΟΥΣ.....	59

8.1 ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ, ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥΣ ΚΙΝΔΥΝΟΥΣ ...	59
8.2. ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΕΙΝΑΙ	60
9. ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	61
10. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	62
10.1 ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ	63
10.3 ΈΡΕΥΝΑ.....	71
11. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	82
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	87
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	91
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	91

1. ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στη σύγχρονη εργασιακή παλαίστρα, οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι κάνουν συχνά την εμφάνισή τους, με αρκετές συνέπειες, τόσο στην υγεία του εργαζόμενου, όσο και στην επιχείρηση και στην κοινωνία.

Ο σκοπός της εργασίας είναι να προσπαθήσει να αποτυπώσει, τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που διατρέχουν τις εργαζόμενες γυναίκες, στον ιδιωτικό τομέα.

Στην εργασία αυτή, αναπτύχθηκαν οι έννοιες των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, εργασιακού άγχους, ηθικής παρενόχλησης, εκφοβισμού, σεξουαλικής παρενόχλησης, εργασιακής εξουθένωσης. Επίσης, γίνεται αναφορά στα συμπτώματα, τις αιτίες που εμφανίζονται οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι.

Γίνεται και αναφορά, στο νομοθετικό πλαίσιο που υπάρχει στην Ελλάδα αλλά και στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Στο ερευνητικό μέρος της εργασίας, έγινε μια προσπάθεια, επιβεβαίωσης της ύπαρξης ψυχοκοινωνικών κινδύνων στον ιδιωτικό τομέα, στο δείγμα μας.

Το δείγμα ήταν 89 εργαζόμενες γυναίκες, στον ιδιωτικό τομέα.

Η έρευνα έγινε με τη βοήθεια ερωτηματολογίου, που στάλθηκε με τη χρήση windows forms.

Από τα στοιχεία που προέκυψαν, μεγάλο ποσοστό των γυναικών του δείγματος, δουλεύει παραπάνω χωρίς να αμείβεται γι' αυτό, δέχεται σεξιστικά σχόλια, εργάζονται σε αντικείμενο κάτω των δυνατοτήτων τους, η εργασία τους, μειώνει τη κοινωνικότητα τους και ένα σημαντικό ποσοστό, έχει μικρότερους μισθούς, σε σχέση με τους άνδρες.

Λέξεις κλειδιά: ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, ιδιωτικός τομέας

1.1 ABSTRACT

In our days in workplace, they are aware of the presence of psychosocial risks, with several implications for employee health and organizations.

The purpose of this paper is to write down the psychosocial risks of employees and, particular for women employees in the private sector.

This research, referred at the meaning of psychosocial risks, work stress, mobbing, bullying, sexual harassment, job burnout. Further, it is mentioning the symptoms, the causes, which appear for them, the psychosocial risks.

Reference is made to the legislative framework in Greece and in the European Union.

In the research part of the work, an attempt was made to confirm the psychosocial risks in our sample of 89 women working in the private sector. The survey was carried out with the help of a questionnaire which had been sent using windows forms.

From the data that emerged of our research, a large percentage of our women work above-the-earning, receive sexist comments, work under the object of their abilities, their work reduces their sociality, and a significant proportion have lower wages, relationship with men.

Key words: psychosocial risks, private sector

2. Εισαγωγή

«Δεν υπάρχει τίποτα καλό ή κακό, εξαρτάται από τον τρόπο που το αντιλαμβανόμαστε», Σαίξπηρ (Αμλετ, Πράξη II, Σκηνή 2)

Τα χρόνια που ζούμε, χαρακτηρίζονται, από την παγκοσμιοποίηση, την ελεύθερη αγορά και από τη ραγδαία ανάπτυξη και εξέλιξη της τεχνολογίας της πληροφορικής και της επικοινωνίας, τα οποία έχουν επηρεάσει και έχουν αλλάξει τις συνθήκες εργασία (νέες μορφές συμβάσεων, διαφορετικά ωράρια εργασίας, πιεστικά ωράρια, πολλαπλά καθήκοντα, άγχος για να διατηρήσουν τη θέση εργασίας), αλλαγές που φέρνουν νέα δεδομένα για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία. (EU-OSHA, 2007). Οι εξελίξεις αυτές, είχαν σαν αποτέλεσμα, την εμφάνιση πιο έντονα των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία.

Έχουν, διεξαχθεί διάφορες έρευνες, για τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, στην εργασία. Το 2013, η Ελληνική Στατιστική Αρχή, πραγματοποίησε, έρευνα, για τους παράγοντες που είναι εκτεθειμένοι οι εργαζόμενοι, στην εργασία τους. Η έρευνα αυτή δεν αφορούσε, τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, αλλά γενικότερα τους παράγοντες που είναι επιβλαβείς για την υγεία των εργαζομένων.

Στο παρακάτω πίνακα, δίνονται μόνο τα στοιχεία αυτών των παραγόντων, τα οποία αφορούν τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, ανά κατηγορία επαγγέλματος, ιδιότητας. Σύμφωνα, με την έρευνα αυτή, η πίεση χρόνου ή φόρτος εργασίας, είναι σε μεγάλα ποσοστά σε όλες τις κατηγορίες. Ενδεικτικά, αναφέρουμε, υπάλληλοι γραφείου 36,4%, τεχνικοί 39,3%, ανώτερα στελέχη 31,8%, χειριστές 34,5% . Ο μέσος όρος είναι 28,8%, αρκετά υψηλό και ενδεικτικό της κατάστασης που επικρατεί στον εργασιακό χώρο. Όσο αφορά τον παράγοντα βία, είναι χειριστές, εμφανίζουν το μεγαλύτερο ποσοστό με 6,9% και ακολουθούν οι πωλητές με 5,7%. Αυτά τα επαγγέλματα εμφανίζουν τα μεγαλύτερα ποσοστά παρενόχλησης, 5,7% και 5,5% αντίστοιχα.

«Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι της εργασίας της γυναίκας, στον ιδιωτικό τομέα και βιώσιμη ανάπτυξη», Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Σταυρούλα Μπάκα

Πίνακας 8. Ποσοστά εργαζόμενων που θεωρούν ότι στο χώρο εργασίας είναι εκτεθειμένοι σε παράγοντες επιβλαβείς για την υγεία, κατά επάγγελμα (ad hoc έρευνα 2013)				
Ποσοστό (%) εργαζόμενων που θεωρούν ότι:				
Επάγγελμα	Αριθμός εργαζόμενων	Αντιμετωπίζουν μεγάλη πίεση χρόνου ή φόρτου εργασίας στο χώρο εργασίας	Αντιμετωπίζουν βία ή απειλή βίας στο χώρο εργασίας	Αντιμετωπίζουν παρενοχλήσεις ή εκφοβισμούς στο χώρο εργασίας
Ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη	181.548	31,8	2,5	3,2
Επαγγελματίες	687.393	29,9	2,1	2,7
Τεχνικοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	270.581	39,3	3,0	3,2
Υπάλληλοι γραφείου	349.264	36,4	2,4	3,3
Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές	727.245	29,1	5,7	5,5
Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς	453.973	18,5	0,7	0,7
Ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	350.928	22,6	1,4	1,7
Χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού και συναρμολογητές (μονταδόροι)	223.800	34,5	6,9	5,7
Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρωνάκτες και μικροεπαγγελματίες	230.690	23,8	1,1	3,3
Δεν δήλωσαν επάγγελμα	59.582	26,8	5,4	4,8
Σύνολο	3.535.005	28,8	3,0	3,3

Πίνακας 1 Εθνική Στατιστική Αρχή 2013

Στην ίδια έρευνα του 2013, η ΕΣΥ ερευνήσε και τους επιβλαβείς παράγοντες για τους εργαζόμενους κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας. Ενδεικτικά, αναφέρουμε ότι ο κλάδος των μεταφορών έχει τα πιο υψηλά ποσοστά και στους τρεις αυτούς παράγοντες. Επίσης, ο κλάδος των χρηματοπιστωτικών, έχει το μεγαλύτερο ποσοστό σε πίεση χρόνου και φόρτου εργασίας με ποσοστό 50,2%. Παρατηρούμε, επίσης ότι ο κλάδος δημόσια διοίκηση, παρουσιάζει το ποσοστό 9,6%, στον παράγοντα άσκηση ή απειλή βίας και στον παράγοντα παρενόχληση 7%, ποσοστά αρκετά υψηλά.

«Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι της εργασίας της γυναίκας, στον ιδιωτικό τομέα και βιώσιμη ανάπτυξη», Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Σταυρούλα Μπάκα

Πίνακας 9. Ποσοστά εργαζόμενων που θεωρούν ότι στο χώρο εργασίας είναι εκτεθειμένοι σε παράγοντες επιβλαβείς για την υγεία, κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης όπου εργάζονται (ad hoc έρευνα 2013)

	Αριθμός εργαζόμενων	Ποσοστό (%) εργαζόμενων που θεωρούν ότι:		
		Αντιμετωπίζουν μεγάλη πίεση χρόνου ή φόρτου εργασίας στο χώρο εργασίας	Αντιμετωπίζουν βία ή απειλή βίας στο χώρο εργασίας	Αντιμετωπίζουν παρενοχλήσεις ή εκφοβισμούς στο χώρο εργασίας
Α Γεωργία, δασοκομία & αλιεία	481.054	18,9	0,7	0,8
Β Ορυχεία & λατομεία	10.663	31,8	0,0	2,9
Γ Μεταποίηση	326.845	33,4	1,2	2,1
Δ Παροχή ηλεκτρ. ρεύματος-φυσικού αερίου-ατμού-κλιματισμού	26.540	28,0	1,9	4,8
Ε Παροχή νερού-διαχ. λυμάτων, αποβλήτων-δραστ.εξυγίανσης	22.935	23,8	3,1	5,8
ΣΤ Κατασκευές	165.362	18,0	1,2	1,5
Ζ Χονδρικό-λιανικό εμπόριο-επισκευή οχημάτων & μοτοσυκλετών	639.040	27,5	2,4	2,4
Η Μεταφορά & αποθήκευση	172.393	39,9	9,2	6,3
Θ Υπηρεσίες παροχής καταλύματος & υπηρεσιών εστίασης	263.705	34,0	2,2	5,5
Ι Ενημέρωση & επικοινωνία	76.520	38,6	1,0	1,9
Κ Χρηματοπιστωτικές & ασφαλιστικές δραστηριότητες	110.544	50,2	3,5	4,7
Λ Διαχείριση ακίνητης περιουσίας	2.256	35,1	0,0	0,0
Μ Επαγγελματικές, επιστημονικές & τεχνικές δραστηριότητες	193.470	36,2	1,4	3,4
Ν Διοικητικές & υποστηρικτικές δραστηριότητες	59.818	32,5	8,1	6,6
Ξ Δημόσια διοίκηση & άμυνα-υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	323.006	32,2	9,6	7,0
Ο Εκπαίδευση	277.423	16,4	1,4	2,6
Π Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας & κοινωνικής μέριμνας	217.126	38,0	3,4	4,0
Ρ Τέχνες, διασκέδαση & ψυχαγωγία	40.628	17,1	5,6	6,0
Σ Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	70.860	26,0	1,2	2,4
Τ Δραστηριότητες νοικοκυριών ως εργοδοτών	53.396	11,7	0,4	2,9
Υ Δραστηριότητες ετερόδικων οργανισμών & φορέων	1.421	0,0	0,0	0,0
ΣΥΝΟΛΟ	3.535.005	28,8	3,0	3,3

Πίνακας 2 Εθνική Στατιστική Αρχή 2013

Έχουν πραγματοποιηθεί και κάποιες έρευνες, για τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, στην εργασία, οι οποίες αφορούν το δημόσιο τομέα, το τομέα υγείας.

Ενδεικτικά αναφέρουμε, την έρευνα που έλαβε χώρα, τον Απρίλιο – Μάιο του 2017, η οποία δημοσιεύτηκε στο *Health Psychology Research* και αφορούσε τους νοσηλευτές που εργάζονται σε ψυχιατρικά ιδρύματα. Σύμφωνα, μ' αυτήν την έρευνα, το 48,2% έχει άγχος 48,2% και το 57,8% των νοσηλευτών αυτών έχει κατάθλιψη 57,8, επίσης σε ποσοστό 78% έχουν προβλήματα ύπνου και σύμφωνα με αυτήν την έρευνα το 22% παρουσιάζει προβλήματα αλκοολισμού. (Εργαζόμενοι Βενιζέλιο Νοσοκομείο, 2019).

Άλλη έρευνα, που έγινε για το δημόσιο τομέα, το 2016, τα στοιχεία της μας έδειξαν ότι το 53,8% των ερωτηθέντων, έχει υποστεί ηθική παρενόχληση και μάλιστα το 61,5% αυτών, έχει υποστεί τέτοια συμπεριφορά, αρκετά συχνά. (Ζιγρικά & Πλατσίδου, 2016).

Στις έρευνες αυτές, δεν διαφαίνεται ακριβώς τι συμβαίνει με τον ιδιωτικό τομέα και ιδιαίτερα με τις γυναίκες εργαζόμενες, στο τομέα αυτό. Υπάρχουν κρούσματα από ψυχοκοινωνικούς παράγοντες; Μήπως, αυτές οι γυναίκες αυτές, εργάζονται σε ιδανικές συνθήκες;

Σκοπός αυτής της έρευνας, είναι να διερευνήσει, εάν εμφανίζονται ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, στις γυναίκες εργαζόμενες, στον ιδιωτικό τομέα καθώς επίσης αν ναι, ποιοι είναι αυτοί. Μέσα, από την έρευνα αυτή, γίνεται, μια προσπάθεια, να αποτυπωθεί, μια εικόνα, για την κατάσταση που υφίσταται, στον ιδιωτικό τομέα, οι εργαζόμενες γυναίκες.

Στην Ελλάδα, της οικονομικής κρίσης, ο ιδιωτικός τομέας εργασιακά, χαρακτηρίζεται από, τη υψηλή ανεργία, τις μειώσεις μισθών, την κατάργηση των συμβάσεων, την κατάργηση της αργίας τη Κυριακής κατά περίπτωση, τις αδήλωτες υπερωρίες, τα δώρα και επίδομα που καταβάλλονται και επιστρέφονται από τους εργαζόμενους, τους εργοδότες που θεωρούν τους υπάλληλους, σκλάβους και υπηρέτες;

Ιδιαίτερα, οι γυναίκες εργαζόμενες στον ιδιωτικό τομέα, που είναι, από τις ευάλωτες εργασιακές τάξεις, δεν παρουσιάζουν ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, στην εργασία τους;

«Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι της εργασίας της γυναίκας, στον ιδιωτικό τομέα και βιώσιμη ανάπτυξη», Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Σταυρούλα Μπάκα

Αξίζει, να αναφερθεί το γεγονός, ότι, συχνά ακούς, να αναφέρεται, αφού έχεις δουλειά και πληρώνεσαι, μην δίνεις σημασία, σε ότι συμβαίνει. Ακόμα, η εργασία για πολλές, γυναίκες, είναι σημαντική, γιατί μέσα απ' αυτήν, μπορούν να επιβιώσουν και αυτές και οι οικογένειες τους. Αυτά έχει σαν αποτέλεσμα, να βιώνουν είτε άγχος είτε ηθική και ψυχολογική παρενόχληση, να βρίσκονται σε επαγγελματική εξουθένωση, πολλές φορές να δέχονται σεξουαλική παρενόχληση και να μην αντιδρούν, ούτε να μιλάνε, ούτε να το καταγγέλλουν αλλά το πιο ανησυχητικό είναι, ότι δεν θεωρούν ότι πρέπει να αντιδράσουν.

Στο δεύτερο κεφάλαιο, θα γίνει μια σύντομη αναφορά, στις γυναίκες εργαζόμενες, στον ιδιωτικό τομέα και στο εργασιακό περιβάλλον. Επίσης, θα γίνει αναφορά, στην ερμηνεία των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

Στο τρίτο κεφάλαιο, θα γίνει αναφορά στο εργασιακό άγχος, ορισμός, θεωρίες, αιτίες εμφάνισης του φαινομένου, συνέπειες, συμπτώματα και τρόπος αντιμετώπισης.

Στο τέταρτο κεφάλαιο, αναφέρεται στην έννοια της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης, διακρίσεις, στάδια της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης.

Στο πέμπτο κεφάλαιο, γίνεται αναφορά, στον εργασιακό εκφοβισμός, και στη μορφές αυτού.

Στην σεξουαλική παρενόχληση, αναφέρεται το έκτο κεφάλαιο, στους τύπους, μορφές και στις αιτίες αυτής.

Στο επόμενο κεφάλαιο, αναλύεται η επαγγελματική εξουθένωση, τα συμπτώματα, πως αντιμετωπίζεται και ποιες οι διαφορές με το εργασιακό άγχος.

Στο όγδοο κεφάλαιο, γίνεται αναφορά στις επιπτώσεις από τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, στον εργαζόμενο και στην επιχείρηση.

Στην συνέχεια, το ένατο κεφάλαιο, καταπιάνεται με τους νόμους που διέπουν ή όχι, τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, στον εργασιακό χώρο.

«Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι της εργασίας της γυναίκας, στον ιδιωτικό τομέα και βιώσιμη ανάπτυξη», Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Σταυρούλα Μπάκα

Στο δέκατο κεφάλαιο, γίνεται αναφορά, στην μεθοδολογία, η οποία χρησιμοποιήθηκε στην εργασία, αυτή και στην έρευνα που έγινε.

Στο ένδεκα κεφάλαιο, είναι τα συμπεράσματα της έρευνας αυτής.

2.1 Εργαζόμενη γυναίκα

Η εργαζόμενη γυναίκα, στην σημερινή εποχή, βρίσκεται σε πολύ καλύτερη θέση, από παλαιότερα. Βοήθησε προς αυτήν την κατεύθυνση το καλύτερο μορφωτικό τους η δυναμική παρουσία τους στον εργασιακό χώρο, έχει βοηθήσει. (Αντωνάκη, Μ. 2018)

Πολλές φορές, παρατηρείται οι γυναίκες να εκτελούν καθήκοντα, στην εργασίας τους υποδεέστερα, τα οποία πολλές φορές είναι εις βάρος των υπόλοιπων καθηκόντων τους. Από την γυναίκα, περιμένουμε, να σηκώσει το τηλέφωνο που χτυπάει, να οργανώσει τα ραντεβού, να κάνει καφέ, να πετάξει τα σκουπίδια του γραφείου και γενικά καλύψει το οποιοι κενό, σε υποδεέστερες εργασίες, για τη εύρυθμη λειτουργία της εταιρείας. (Jenks, 2016)

Αρκετές γυναίκες, φθάνουν στα υψηλά κλιμάκια της ιεραρχίας, στην εργασία τους αλλά εξακολουθούν να είναι πολύ λιγότερες. Παρόλα που έχει αυξηθεί, ο αριθμός των γυναικών αυτών, εξακολουθούν να είναι αρκετά μικρότερος ο αριθμός που κατέχει υψηλές θέσεις σε ένα οργανισμό ή επιχείρηση. (Σωτηριάδου, 2005).

Και σε άλλη βιβλιογραφία, επισημαίνεται το γεγονός ότι οι γυναίκες, αμείβονται με λιγότερα χρήματα από άνδρες εργαζόμενους στην ίδια θέση και υπάρχουν γενικότερα διακρίσεις ανάμεσα σε μια γυναίκα και έναν άνδρα. (Jenks, 2016)

Το EIGE, το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, από έρευνα του 2017, και με βάση το Δείκτη, κατατάσσει την Ελλάδα, στις ευρωπαϊκές χώρες όπου οι γυναίκες, έχουν να κάνουν δύσκολο αγώνα, τόσο σε θέματα επαγγελματικής εξέλιξης, μισθών και θέσεων υψηλόβαθμων, όσο και στην εκπαίδευση, σε χρηματοδότηση, και αλλά και στον τομέα οικιακά που το μεγαλύτερο, αν όχι εξ ολοκλήρου, πέφτει επάνω

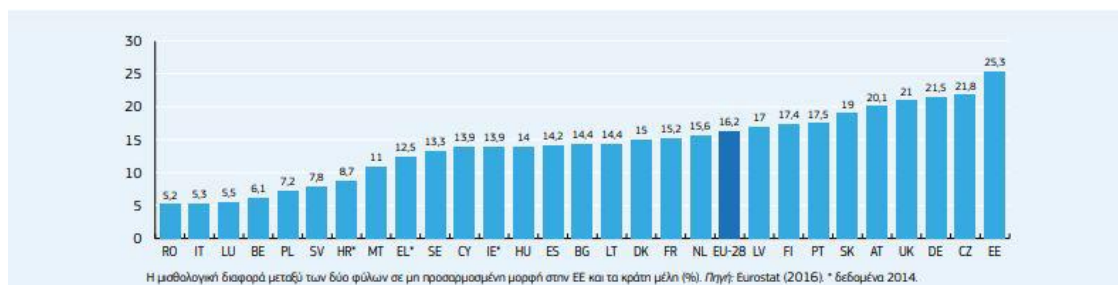
τους. Όπως αναφέρει και το EIGE, «ο βαθμός που συγκεντρώνει η ΕΕ είναι 66,2 με άριστο το 100. Η Σουηδία, με την υψηλότερη βαθμολογία 82,6 βαθμούς και η Ελλάδα 50, με άριστα το 100. Τα νούμερα από έρευνα μας δείχνουν ότι οι καταστάσεις μπορούν να γίνουν καλύτερα, για τις γυναίκες στην ΕΕ.

Σημαντικό είναι να αναφερθεί, ότι τα στοιχεία δείχνουν, ότι η εργαζόμενη γυναίκα στην Ευρώπη, έχει πέσει θύμα παρενόχλησης και βίας.

Το ποσοστό των γυναικών που έχουν δεχθεί σεξουαλική παρενόχληση, στο εργασιακό τους χώρο, είναι 75%. Και, σύμφωνα με έρευνες για την Ελλάδα, οι επιπτώσεις για τις γυναίκες που έχουν πέσει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης, στον ιδιωτικό τομέα, έχουν αρνητικό αντίκτυπο στη σταδιοδρομία τους. Αφού αναγκάζονται να αποχωρήσουν από την εργασία τους, ηθελημένα ή αθέλητα. (Μαυρομουστάκου, 2019).

Βέβαια, αξιοσημείωτο είναι εδώ, να αναφερθεί ότι, το ποσοστά βίας εναντίων των γυναικών στην Ελλάδα, είναι από τα χαμηλά στην Ευρωζώνη. Αυτό, έχει βέβαια την ερμηνεία του, ότι τα στοιχεία αναφέρουν τις περιπτώσεις που υπάρχει καταγγελία. Δύσκολο, να φθάσει να κάνει την καταγγελία, από το φόβο του στιγματισμού, της κοινωνικής απομόνωσης. (Tsomou, 2016)

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στην Ελλάδα το μισθολογικό χάσμα κυμαίνεται μεταξύ του 15% και του 16%. Αυτό το ποσοστό του 15% της μισθολογικής διαφοράς μεταξύ των δύο φύλων, για την Ελλάδα, επιβεβαιώνεται και από τη Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2015).



Πίνακας 3 (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2015, (σελ.1)).

«Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι της εργασίας της γυναίκας, στον ιδιωτικό τομέα και βιώσιμη ανάπτυξη», Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Σταυρούλα Μπάκα

«Στην Ελλάδα, οι γυναίκες πρωταγωνιστούν στην ανεργία με ποσοστό 27,5% έναντι των ανδρών με 19,4%. (Αντωνάκη, 2019)

Το ποσοστό των εργαζόμενων γυναικών, στην Ελλάδα είναι το 45,1%, το οποίο είναι αρκετά πιο κάτω, από αυτό που υπάρχει στην ΕΕ των 27, που στο (58,5%). Ακόμα, ου γυναίκες που εργάζονται σε υψηλόβαθμες θέσεις είναι μόνο το 9,2% , στις 500 επιχειρήσεις, με τη μεγαλύτερη κερδοφορία (στοιχεία από τον ICAP 2016) αλλά και στη δημόσια διοίκηση, επιμελητήρια, συνδικαλιστικούς φορείς, πολιτική, κλπ.

Οι γυναίκες εργαζόμενες δεν έχουν τις ίδιες δυνατότητες με τους άνδρες εργαζόμενους. Επίσης, ακόμα και σήμερα τα επαγγέλματα χωρίζονται σε γυναικεία και ανδρικά, κάτι που άλλοτε οφείλεται στην αντικειμενική διαφορετικότητα των φύλων και άλλοτε σε προκαταλήψεις.» (Αντωνάκη, 2019)

Σε έρευνα που είχε γίνει στην Αγγλία το 2015, βρέθηκε ότι οι γυναίκες manager, πληρώνονται 22%, λιγότερο από τους άνδρες, σε αντίστοιχη θέση. Στην έρευνα αυτή διαπιστώθηκε, ότι η μισθολογική διαφορά, γίνεται μεγαλύτερη, όταν οι γυναίκες μεγαλώνουν. Επίσης, οι γυναίκες, δουλεύουν χωρίς να πληρώνονται 1ώρα και 40λεπτά την ημέρα περίπου, αυτό μεταφράζεται ότι οι γυναίκες δουλεύουν (Diversity UK Editor, 2015)

2.2 Εργασιακό περιβάλλον

Εργασιακό περιβάλλον είναι γενικός όρος, για να προσδιορίσει, το φυσικό περιβάλλον του εργασιακού χώρου, το «υλικό» περιβάλλον του, τους ανθρώπους που το περιβάλλουν αλλά και τις ψυχολογικές δυνάμεις που αναπτύσσονται σ' αυτό.

Φυσικό περιβάλλον, είναι ο αέρας, το φως, ο θόρυβος. «Υλικό», τα έπιπλα, ο γενικότερος εξοπλισμός, η υποδομή, το κτίριο, η γενικότερη υποδομή που το περιβάλλει. Οι άνθρωποι, είναι αυτοί που εργάζονται σ' αυτό αλλά εδώ θα μπορούμε, να εντάξουμε και αυτούς που έχουν συνεργασία (προμηθευτές, πελάτες, οργανισμοί κλπ.). Ψυχολογικές δυνάμεις, είναι όλες αυτές οι δυνάμεις, θετικές ή αρνητικές που απορρέουν, από αυτό το περιβάλλον.

Ο ιδιωτικός τομέας αποτελεί, το σημαντικότερο οικονομικό παράγοντα, σε ελεύθερες αγορές, στις καπιταλιστικές κοινωνίες. Είναι προσανατολισμένος στο κέρδος και χαρακτηρίζεται από έντονα ανταγωνιστικό και μεταβαλλόμενο περιβάλλον αγοράς. Αυτά τα χαρακτηριστικά του, για να μπορέσει να προχωρήσει, επιβάλλεται να διακρίνεται για την ευελιξία του στη διαχείριση των απαιτήσεων της αγοράς. Έτσι και οι λειτουργίες του, είναι ευέλικτες και μεγάλο βαθμό προσαρμοστικότητας, στις καταστάσεις, οπότε μπορούν να λειτουργούν με λιγότερο γραφειοκρατικό τρόπο. (YEH, YEH,2, & CHEN , 2018)



Σχήμα 2

2.3 Έννοια των ψυχοκοινωνικών κινδύνων

Οι αλλαγές που έχουν γίνει στο εργασιακό, γενικότερα περιβάλλον, εξαιτίας των αλλαγών, στην τεχνολογία, στην κοινωνία, στην οικονομία, έχουν κάνει πιο έντονη, την εμφάνιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

Αυτό που κυριαρχεί, στους Ψυχοκοινωνικούς κινδύνους είναι το εργασιακό άγχος, όμως εκτός απ' αυτό, η ηθική/ ψυχολογική παρενόχληση, ο εκφοβισμός, η σεξουαλική παρενόχληση, η επαγγελματική εξουθένωση, θέτουν σε κίνδυνο την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων αλλά και την ευημερία των επιχειρήσεων και οργανισμών.

Στα πλαίσια της διαπίστωσης, της ύπαρξης, των ψυχοκοινωνικών κινδύνων σ' αυτό το βαθμό, το 2012, η Επιτροπή Ανωτέρων Επιθεωρητών Εργασίας (SLIC) της Ευρωπαϊκής Ένωση (SLIC), διοργάνωση καμπάνια ενημέρωσης. Στην καμπάνια αυτήν διεξήχθη και έρευνα μέσα από την οποία διαπιστώθηκε, η άγνοια της σημασίας που έχουν οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, για την υγεία των εργαζομένων όσο των επιχειρήσεων. (Σ.Ε.Π.Ε, 2012).

Τόσο οι μεγάλες αλλαγές που έχουν συμβεί, στο επιχειρησιακό κόσμο αλλά και η οικονομική κρίση που έχει επέλθει τα τελευταία χρόνια, αναγκάζει και τις επιχειρήσεις και τους εργαζομένους, να λειτουργούν πιο ανταγωνιστικά, προκειμένου να παραμένουν στον επιχειρηματικό στίβο και στον εργασιακό χώρο. (Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια της Υγείας, 2014)

Τι είναι ο **Ψυχοκοινωνικός κίνδυνος**;

Οι Cox & Griffiths (2005), τον ορίζουν ότι «είναι ο κίνδυνος διατάραξης της ψυχικής ή σωματικής ευεξίας ενός εργαζομένου, ως αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης μεταξύ του σχεδιασμού και της διαχείρισης της εργασίας εντός της επιχείρησης και του κοινωνικού πλαισίου» (Cox & Griffiths, 2005)).

«Ο συνηθέστερος ορισμός των ψυχοκοινωνικών παραγόντων είναι η αλληλεπίδραση μεταξύ ψυχολογικών και κοινωνικών παραγόντων. Αυτό σημαίνει αλληλεπίδραση και προς τις δύο κατευθύνσεις δηλαδή, από τους κοινωνικούς παράγοντες προς τους ψυχολογικούς και αντίστροφα. Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι είναι οι δυνάμεις εκείνες, που μέσα σ' ένα συγκεκριμένο περιβάλλον, κοινωνικοεργασιακό μπορούν να προκαλέσουν βλάβη στην υγεία του εργαζόμενου, είτε σωματική είτε ψυχολογική είτε κοινωνική.» (Σ.ΕΠ.Ε.), 2012)

Ο (EU-OSHA), δίνει τον εξής ορισμό «οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι προκύπτουν από προβληματικό σχεδιασμό, οργάνωση και διαχείριση της εργασίας, καθώς και από μη υγιές κοινωνικό πλαίσιο της εργασίας και ενδέχεται να οδηγήσουν σε αρνητικά ψυχολογικά, σωματικά και κοινωνικά αποτελέσματα, όπως εργασιακό άγχος, εργασιακή εξουθένωση ή κατάθλιψη».

Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι και το άγχος που συνδέονται με την εργασία, σε συνδυασμό με τις επακόλουθες αρνητικές συνέπειες για την υγεία και τις επιχειρήσεις, επηρεάζουν έναν αξιοσημείωτο αριθμό χώρων εργασίας στην Ευρώπη (EU-OSHA, 2014α, 2014β).

2.4 Παράγοντες των ψυχοκοινωνικών κινδύνων

Παράγοντες οι οποίοι μπορούν να ευνοήσουν την ύπαρξη ψυχοκοινωνικών κινδύνων, στην εργασία, είναι οι εξής : (EU-OSHA)

1) υπερβολικός φόρτος εργασίας:

Όταν ένας εργαζόμενος, εργάζεται πολλές ώρες, για ένα μεγάλο και συνεχόμενο χρονικό διάστημα, τότε υπάρχει αυξημένος κίνδυνος για την υγεία του, αφού δεν έχει το χρόνο να ξεκουραστεί και να ανανεώσει τις δυνάμεις του. Δεν έχει αντίκτυπο μόνο στην υγεία του, αλλά στη επίδοση του στην εργασία καθώς επίσης γίνεται και επιρρεπείς σε ατυχήματα. αντικρουόμενες απαιτήσεις και ασάφειες όσον αφορά τον ρόλο του εργαζόμενου. (Publications of the OSH Administration in Finland, 2017)

Φόρτος εργασίας, προκύπτει από τους εξής παράγοντες, (Publications of the OSH Administration in Finland, 2017):

- i) Οργάνωση της εταιρείας, δηλαδή πόσο σωστά έχει γίνει οι διανομή καθηκόντων και αρμοδιοτήτων, ο προγραμματισμός της και η υποδομή της, για τη σωστή λειτουργία της.
 - a) πίεση χρόνου
 - b) κάποιες φορές δεν υπάρχει αρκετή ‘δουλειά’ και κάποιες άλλες φορές τρέχεις.
 - c) βάρδιες εργασίας, νυχτερινές βάρδιες
 - d) δουλειά με το κινητό, και στο γραφείο και εκτός
 - e) μη ξεκάθαρο job description, καθήκοντα και αρμοδιότητες που δεν είναι σαφής. Καθήκοντα που δεν έχουν ανατεθεί σε κάποιον και υλοποιούνται από κάποιον χωρίς να είναι ο αρμόδιος.
 - f) δεν υπάρχει ο κατάλληλος εξοπλισμός, ούτε και οι συνθήκες είναι αυτές που ορίζονται

- g) επαγγελματική εξέλιξη, κατά πόσο η δουλειά ανταποκρίνεται στα προσόντα του εργαζόμενου, υπάρχει εξέλιξη, αναγνώριση των προσόντων σας. ((Σ.Ε.Π.Ε.), 2012; Σ.Ε.Π.Ε, 2012)
- h) η αμοιβή είναι σύμφωνα με τα προσόντα τις ώρες εργασίας, και τι δουλειά που παρέχει.
- i) Εισπράττει ο εργαζόμενος κοινωνική καταξίωση από τη δουλειά του;
- j) Το εργασιακό περιβάλλον κατά ποσό επηρεάζει το οικογενειακό περιβάλλον. Η κατάσταση της δουλειάς, ενός εργασιακού περιβάλλοντος, συνεχόμενης έντασης, πίεσης φυσικά και επηρεάζει τον εργαζόμενο σε προσωπικό επίπεδο και αυτόν και τους οικείους του. Οι εντάσεις, τα άγχη της δουλειάς μεταφέρονται από την δουλειά και εκτός αυτής και γίνονται αποδέκτες ενός εκνευρισμού θύμου, άτομα του οικογενειακού περιβάλλοντος. Άλλοι πάλι, εργαζόμενοι, δεν εξωτερικεύονται και οι καταστάσεις αυτές μπορεί να τους οδηγήσουν σε κατάθλιψη.
- ii) Περιεχόμενο Εργασίας : έχει να κάνει με τη φύση της εργασίας αλλά με υποχρεώσεις που απορρέουν από αυτή: __ (Publications of the OSH Administration in Finland, 2017)
 - a) εργασία που επαναλαμβάνεις συνεχώς το ίδιο
 - b) το ίδιο αντικείμενο εργασίας, έχει χωριστεί σε πεδία ευθύνης που εμπλέκονται πολλοί.
 - c) υπερβολικά μεγάλη εισροή στοιχείων και δεδομένων, με αποτέλεσμα ο υπάλληλος, να χάνεται στην τόση πληροφορία
 - d) «πολύ μεγάλη ευθύνη» (Publications of the OSH Administration in Finland, 2017)
 - e) ιδιαίτερα έντονες είναι οι πιέσεις, όταν δουλεύεις με πελάτες.
- iii) Συναναστροφές στο εργασιακό περιβάλλον και σχέσεις μεταξύ συναδέλφων.
 - a) μοναχική εργασία λόγω τη φύση της δουλειάς όπως οδηγοί φορτηγών ή αισθάνεται μοναχικότητα, λόγω της κοινωνικής απομόνωσης που υφίσταται.
 - b) άσχημες σχέσεις με τα ανώτερα διοικητικά στελέχη, προϊσταμένους,
 - c) άσχημες σχέσεις με συναδέλφους, άνδρες, γυναίκες, υφιστάμενους, ίδιας βαθμίδας, προϊστάμενους

- d) παρενοχλήσεις στον εργασιακό χώρο, ηθικές, σεξουαλικές.
- e) συμπεριφορές που μπορεί να σε εκθέτουν κοινωνικά λ.χ. σεξιστικά σχόλια ή άλλα υποτιμητικά σχόλια.

2) Έλλειψη συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων που επηρεάζουν τον εργαζόμενο και έλλειψη επιρροής στον τρόπο διεξαγωγής της εργασίας. Οι εργαζόμενοι, πρέπει να πειστούν για τους στόχους και τις απόψεις της επιχείρησης. Η διοίκηση, καταναλώνει αρκετό χρόνο για να πείσει τους εργαζομένους να ακολουθήσουν τις αποφάσεις της. Η διοίκηση λαμβάνει αποφάσεις, χωρίς να συμμετέχουν σε αυτές οι εργαζόμενοι με τις γνώσεις τους, τις εμπειρίες τους. Οι εργαζόμενοι, αποκομμένοι από τη λήψη αποφάσεων, τους χαρακτηρίζει η απροθυμία, η ανασφάλεια, η αρνητικότητα γιατί θεωρούν ότι δεν αναγνωρίζεται η προσφορά τους. Οι εργαζόμενοι που είναι μακριά από τη λήψη απόφασης, έχουν χαμηλή αποδοτικότητα, είναι αδιάφοροι.

- 3) κακή διαχείριση των οργανωτικών αλλαγών, εργασιακή ανασφάλεια
- 4) αναποτελεσματική επικοινωνία, έλλειψη υποστήριξης από τη διοίκηση ή τους συναδέλφους

Αρκετές φορές, τα καθήκοντα μας στην εργασία, απαιτούν προσήλωση, διεκπεραίωση μεγάλου όγκου εργασίας, λήψη αποφάσεων, οι έντονες αυτές καταστάσεις, μέσα σε ένα υγιές «εργασιακό περιβάλλον» που στηρίζει, δίνει εφόδια και δυνάμεις, να ανταπεξέρθουν, οι εργαζόμενοι , και τους ανταμείβει γι' αυτό. (Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια της Υγείας, 2014)

Το υγιές ψυχοκοινωνικό περιβάλλον αυξάνει την απόδοση και την προσωπική ανάπτυξη, καθώς και την ψυχική και σωματική ευεξία των εργαζομένων. Βέβαια, στις συνθήκες εκείνες που οι απαιτήσεις είναι υπερβολικές και πάνω από τις δυνάμεις μας, τότε είναι σίγουρα ότι θα στρεσαριστούμε, θα αγχωθούμε. Εάν η δομή και η οργάνωση της εταιρείας, είναι ασαφής, χαοτική, οι συνθήκες εργασίας, όχι καλές, βιώνουμε παρενόχληση, νιώθουμε κοινωνικά απομονωμένοι, τότε ενδεχομένως, να αντιμετωπίσουμε και προβλήματα υγείας, όπως καρδιαγγειακές παθήσεις, μυοσκελετικά προβλήματα, εξαιτίας των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που εκτεινόμαστε.

«Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι της εργασίας της γυναίκας, στον ιδιωτικό τομέα και βιώσιμη ανάπτυξη», Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Σταυρούλα Μπάκα

Επιπτώσεις θα υπάρξουν και στην εταιρεία και τον οργανισμό που δουλεύουμε, τέτοιες είναι: συχνές απουσίες από την εργασία, εμφανίζεσαι στην δουλειά σου, αλλά το σώμα είναι παρόν και το πνεύμα σου είναι μακριά, οπότε και η απόδοση μικρή, γίνονται οι εργαζόμενοι επιρρεπείς, στα ατυχήματα και σε τραυματισμούς.

«Το κόστος για τις επιχειρήσεις και την κοινωνία εκτιμάται ότι είναι σημαντικό και ανέρχεται σε δισεκατομμύρια ευρώ σε εθνικό επίπεδο»

(Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια της Υγείας, 2014)

2.5 Ηγεσία και ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι

Το management και η Ηγεσία δεν μπορούν να οριστούν ως παράγοντες ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Όμως, αποτελούν το σημαντικότερο κρίκο για την εμφάνιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

Σύμφωνα με στοιχεία του WHO(Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας), η παρενόχληση στο χώρο εργασίας, ευημερεί σε επιχειρήσεις, με αναποτελεσματική οργάνωση και με άσχημες συνθήκες εργασίας. (World Health Organization (WHO), 2003).

Άρα, η κακή διοίκηση, το κακό management, επιτείνουν την εμφάνιση ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

Ένας καλός ηγέτης, διαμορφώνει τους όρους συμμετοχής και συνέργειας με τους συναδέλφους του, εμπνέει και κινητοποιεί, ελέγχει την εξέλιξη και την πορεία του έργου και ειδικότερα είτε ανταμείβει είτε επιπλήττει εκεί που χρειάζεται τους συνεργάτες του.

«Η καλή διαχείριση εξαρτάται από την ηγετική συμπεριφορά σε διαφορετικές καταστάσεις. Μια βασική πτυχή της επιτυχίας της ηγεσίας μπορεί να βασιστεί σε ψυχοκοινωνικές πτυχές όπως για παράδειγμα η σχέση του αρχηγού με τους οπαδούς του. Κατά συνέπεια, οι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες καθορίζουν σε σημαντικό βαθμό την ευημερία και την υγεία στην εργασία» (Flintrop, 2014)

Ένας καλός ηγέτης, προσπαθεί, οι υφιστάμενοι του, να είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους, να εργάζονται σε ένα κλίμα ευφορίας, και να είναι υγιείς. Ο καλός ηγέτης, για τα πετύχει, δημιουργεί τις παρακάτω συνθήκες : (Nyberg, , Bernin, , & Theorell, 2005)

- δίνει σημασία στους υφισταμένους
- δημιουργεί δομές, όπου χρειάζεται, ιδιαίτερα σε καταστάσεις έντονου άγχους
- δίνει την δυνατότητα στους υφισταμένους του, να ελέγχουν το περιβάλλον εργασίας τους.
- είναι χαρισματικός
- εμπνέει τους υφιστάμενους τους
- παρέχει πρόσβαση στις αποφάσεις και τους δίνει ευκαιρίες εξέλιξης.

3. Εργασιακό Άγχος

«Οι άνθρωποι ενοχλούνται όχι από τα πράγματα, αλλά από τον τρόπο που βλέπουν τα πράγματα», Επίκτητος (Εγχειρίδιον)

Έχει διαπιστωθεί, στο δυτικό κυρίως κόσμο, ότι το άγχος που συνδέεται με την εργασία είναι ένα από τα σημαντικότερα σύγχρονα προβλήματα, αναφορικά με την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία. Σ' όλες τις ευρωπαϊκές χώρες και σ' όλους τους οργανισμούς, υπάρχει η προσπάθεια δημιουργίες ενεργειών και δράσεων για την πρόληψη του εργασιακού άγχους. (Cox & Hassard Juliet, 2015)

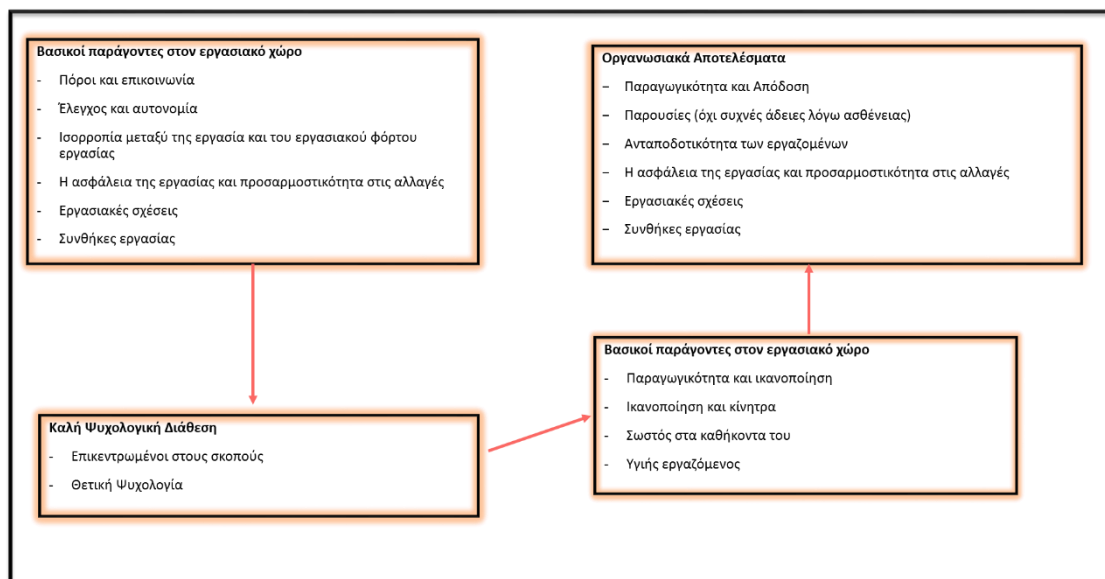
Σε έρευνα, που έγινε στην Αμερική, από τους (Cooper, C; Tinline, G; Published by Elsevier Inc, 2019), αναφορικά με το εργασιακό άγχος, διαπιστώθηκαν, τα εξής:

- 1) Το 80% των ερωτηθέντων, αισθάνεται άγχος στην εργασία του και σχεδόν οι μισοί απ' αυτούς ζήτησαν βοήθεια, για το πως μπορούν να το διαχειριστούν.
- 2) Τρία τέταρτα, των υπαλλήλων, πιστεύουν ότι η γενιά τους έχει πολύ περισσότερο άγχος, από τους εργαζόμενους μια γενιά πίσω
- 3) Ένα στους πέντε, έχει παραιτηθεί από προηγούμενη δουλειά, εξαιτίας του άγχους και ένας τους τέσσερις, έχει φύγει κλαίγοντας από τη δουλειά, λόγω άγχους
- 4) Πάνω από τις μισές εργάσιμες μέρες, χάνονται ετησίως, λόγω του άγχους.

Η ανάπτυξη θεωρητικών ψυχολογικών μοντέλων αποτελεί προσπάθεια υπέρβασης της κριτικής που είχε εκφραστεί προγενέστερα σχετικά με το άγχος. Αυτή η προσέγγιση ορίζει το εργασιακό άγχος ως τη δυναμική αλληλεπίδραση μεταξύ του ατόμου και του εργασιακού του περιβάλλοντος. Αναπτύσσεται πλέον μία συναίνεση γύρω από αυτή την προσέγγιση στον ορισμό του άγχους. Το μοντέλο άτομο-περιβάλλον-καταλληλότητα και το μοντέλο απαίτηση-έλεγχος ή απαίτηση-έλεγχος-υποστήριξη είναι δύο από τα συνηθέστερα θεωρητικά ψυχολογικά μοντέλα. ((Σ.ΕΠ.Ε.), 2012)

«Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι της εργασίας της γυναίκας, στον ιδιωτικό τομέα και βιώσιμη ανάπτυξη», Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Σταυρούλα Μπάκα

Παράγοντες, που επηρεάζουν το εργασιακό άγχος και εμποδίζουν την καλή εργασιακή ζωή. Στο παρακάτω σχήμα, οι δύο λέξεις κλειδιά είναι το εργασιακές σχέσεις και εργασιακή ασφάλεια.



Σχήμα 3 Πηγή: (Johnson S., Robertson I., Cooper C.L. (2018), σελ.5)

Όπως, μας δείχνει το παραπάνω σχήμα, κατά τους (Johnson S., Robertson I., Cooper C.L. (2018)) , τα κλειδιά των **εργασιακών παραγόντων** είναι: οι πόροι και η επικοινωνία, ο έλεγχος, η ισορροπία μεταξύ της εργασίας και του φόρτου εργασίας, η ασφάλεια της εργασίας και η ικανότητα της προσαρμοστικότητα στις αλλαγές, οι εργασιακές σχέσεις που αναπτύσσονται και οι συνθήκες εργασίας.

Η καλή **ψυχολογική διάθεση**, δημιουργεί τη θετική ψυχολογία έτσι ώστε, να επικεντρώνεσαι πιο εύκολο στο στόχους και τους σκοπούς.

Αυτό, έχει αντίκτυπο στον **εργαζόμενο**, ο οποίος θα είναι πιο παραγωγικός και θα παίρνει ικανοποίηση από την εργασία του και θα δημιουργούνται τα κίνητρα και η ικανοποίηση να καλύτερους στόχους, πιο σωστός στα καθήκοντα του, και θα έχει υγεία. Όλα αυτά θα μας δώσουν τα **οργανωσιακά αποτελέσματα**, δηλαδή αύξηση παραγωγικότητας και απόδοσης, μείωση των απουσιών λόγω ασθένειας, ανταποδοτικότητα των εργαζομένων, προσέλκυση νέων εργαζομένων, ικανοποίηση Πελατών/Χρηστών/ Ασθενών.

Σε πολλές επιχειρήσεις και οργανισμούς, μέσα από τη διαδικασία της υποκίνησης και παρακίνησης των εργαζομένων, δημιουργούν διάφορα τεχνάσματα, προκλήσεις, για

μεγαλύτερη απόδοση των εργαζομένων. Όταν, οι εργαζόμενοι δουλεύουν για μεγάλο χρονικό διάστημα, σε συνθήκες «πρόκλησης» και οι στρεσογόνοι παράγοντες είναι αυξημένοι, για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις, τότε οι εργαζόμενοι αυτοί μπορεί να οδηγηθούν σε εργασιακό άγχος. Αυτό, γιατί στη ουσία, δεν υπάρχει «υγιής πίεση» ή «καλό άγχος», αφού οι προκλήσεις, είναι καθοριστικές συνιστώσες του εργασιακού άγχους.» (Cox & Hassard Juliet, 2015).

3.1 Τι είναι εργασιακό άγχος

Είναι σημαντικό αρχικά, να αναφερθούμε στην ετυμολογία της λέξης άγχος. Η λέξη άγχος, προέρχεται από το ρήμα άγχω, που σημαίνει σφίγγω, πνίγω, αποπνίγω, κρεμώ. Όταν νιώθεις άγχος αισθάνεσαι ένα σφίξιμο και έχεις μια αίσθηση ότι πνίγεσαι. Από μόνη της η λέξη, σου δηλώνει τι προκαλεί συναισθηματικά, όταν βρίσκεσαι στην κατάσταση αυτή.

Εργασιακό άγχος, τι είναι , πως ορίζεται;

Είναι η αίσθηση ότι πνίγεσαι, ότι έχεις ένα σφίξιμο και για κάποιο συγκεκριμένο διάστημα και δεν μπορείς να το διαχειριστείς. Όμως, σε παρατεταμένες τέτοιες καταστάσεις, δεν δύνασαι, να ανταπεξέρθεις.

Τι είναι αυτό που στο προκαλεί, αυτό το συναίσθημα;

- i. Οι αντικρουόμενες απαιτήσεις στη δουλειά,
- ii. οι πιεστικές καταστάσεις αποτελέσματος,
- iii. ο έντονος ανταγωνισμός
- iv. η ανάγκη για επιβράβευση και αναγνώριση
- v. η διαφορετική ψυχοσύνθεση του κάθε εργαζόμενου (που έχει κάνει, με τα βιώματά του, την αντίληψη, τη γνώση, τη συναισθηματική ωριμότητα, τι γενικότερη συναισθηματική του κατάσταση)

Υπάρχει μια αυξανόμενη κατεύθυνση, σύμφωνα με την οποία δίνεται σαν ορισμός του εργασιακού στρες, ως μια αρνητική ψυχολογική κατάσταση με γνωστικά και συναισθηματικά συστατικά και την επίδρασή της στην υγεία τόσο του ατόμου όσο και

του οργανισμού. Υπάρχουν, προσεγγίσεις για το άγχος, που επικεντρώθηκαν κυρίως, στο ρόλο που διαδραματίζουν οι περιβαλλοντικοί παράγοντες, και ιδιαίτερα ο ρόλος των ψυχοκοινωνικών και οργανωτικών παραγόντων, στο εργασιακό άγχος. (Cox & Hassard Juliet, 2015).

3.2 Θεωρίες αναφορικά με το εργασιακό άγχος

Υπάρχουν αρκετές βασικές σύγχρονες θεωρίες στην επιστημονική βιβλιογραφία που βοήθησαν στην αποσαφήνιση των αιτιών και των μηχανισμών που δημιουργούν το εργασιακό άγχος. Πολλές από αυτές τις θεωρίες έχουν διερευνηθεί εκτενώς και έχουν χρησιμοποιηθεί για να καθοδηγήσουν προσεγγίσεις στην παρέμβαση. (Cox & Hassard Juliet, 2015).

3.2.1 Κατά τους (Cox & Hassard Juliet, 2015), παρουσιάζονται τέσσερις θεωρίες

1) Θεωρία προσαρμογής προσώπου-περιβάλλοντος (P-E Fit theory)

Μια από τις σημαντικότερες θεωρίες του άγχους, είναι η θεωρία προσώπου-περιβάλλοντος, Person Environment Fit ή θεωρία (P-E) Fit. Αυτή τη θεωρία, την ανέπτυξαν οι Γάλλοι Cobb και Rogers το 1974 καθώς και οι Caplan και van Harrison το 1982.

Η θεωρία P-E Fit μας λέει ότι το εργασιακό άγχος, εμφανίζεται όταν τα χαρακτηριστικά του εργαζομένου, οι αξίες και οι ικανότητες του, δεν συμβαδίζουν με το εργασιακό του περιβάλλον, τις απαιτήσεις και προκλήσεις της δουλειάς.

Αυτή η έλλειψη ταύτισης, δημιουργεί άσχημη ψυχολογία και διάφορα αποτελέσματα. (Edwards & Cooper, 2013)

Σύμφωνα με τη θεωρία P-E Fit υπάρχουν, δύο βασικές διαστάσεις.

Η κύρια διάσταση της θεωρίας αυτής είναι η διάκριση μεταξύ *ατόμου και περιβάλλοντος*. Σημαντικό στοιχείο, σ' αυτή τη διάκριση, είναι αιτιώδη συσχέτιση που υπάρχει μεταξύ του ατόμου και περιβάλλοντος και από τις δύο πλευρές.

Η δεύτερη διάσταση κατά τη θεωρία αυτή, είναι οι *αντικειμενικές και υποκειμενικές ιδιότητες του ατόμου και του περιβάλλοντος*. Λέγοντας αντικειμενικές ιδιότητες του ατόμου, εννοεί, τις ιδιότητες, που χαρακτηρίζουν το άτομο. Υποκειμενικές είναι η αντίληψη του ατόμου. Από την μεριά του περιβάλλοντος, αντικειμενικές ιδιότητες είναι τότες οι φυσικές και κοινωνικές καταστάσεις και τα γεγονότα που υπάρχουν ανεξάρτητα από τα αντιλαμβάνεται το άτομο. Υποκειμενικές ιδιότητες για το περιβάλλον, οι καταστάσεις και τα γεγονότα, όπως τα προσμετρά το άτομο.

Η θεωρία μας λέει, ότι οι αντικειμενικές ιδιότητες του ατόμου και οι αντικειμενικές ιδιότητες του περιβάλλοντος σχετίζονται αιτιωδώς με το υποκειμενικό τους. Αυτές οι σχέσεις είναι ατελείς λόγω των αντιληπτικών παραμορφώσεων (π.χ. καταστολή, άρνηση), γνωστικές διαδικασίες κατασκευής, περιορισμένη ανθρώπινη ικανότητες επεξεργασίας πληροφοριών και οργανωτικές δομές που περιορίζουν την πρόσβαση σε αντικειμενικές πληροφορίες. (Edwards & Cooper, 2013)

2) Θεωρία υποστήριξης ζήτησης εργασίας (Υποστήριξη)

Το μοντέλο ζήτησης εργασίας ζήτησης (JCD) και η εκτεταμένη έκδοση του μοντέλου υποστήριξης ζήτησης / ελέγχου, αποτελούν, το βασικό κορμό των ερευνών για το άγχος, τα τελευταία είκοσι χρόνια.

Το μοντέλο JCD θεωρεί ότι η φορτική κατάσταση που βιώνει κάποιος εργαζόμενος, προέρχεται από δύο παράγοντες :

- vi. από τις ψυχολογικές ικανότητες που έχει ο εργαζόμενος να ανταποκριθεί, στη φορτική αυτή κατάσταση
- vii. και από την ικανότητα του να διαχειρίζεται σωστά την εργασία του.

Ο πρώτος παράγοντας, ψυχολογικές ικανότητες του εργαζομένου, αναφέρονται κυρίως, στο φόρτο εργασίας, που λειτουργούν κυρίως από πλευράς πίεσης χρόνου και σύγκρουσης ρόλων (Karasek, 1985).

Ωστόσο, πιο πρόσφατα, οι γνωσιακές και συναισθηματικές απαιτήσεις και οι διαπροσωπικές διαστάσεις των συγκρούσεων καθορίζουν τη σύγχρονη δομή της ψυχολογικής ζήτησης.

Ο έλεγχος της απασχόλησης αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να ελέγχει τις εργασιακές του δραστηριότητες και ορίζεται από δύο βασικά στοιχεία:

- (α) αρχή απόφασης, όταν ο εργαζόμενος μπορεί να αποφασίζει και δρα άμεσα.
- (β) διακριτική ικανότητα το εύρος των δεξιοτήτων που χρησιμοποιεί ο εργαζόμενος στην εργασία.

Η θεωρία JCD, αναφέρει ότι οι εργαζόμενοι που πιθανότητα, να ζουν κάτω από τρομερό άγχος, στην εργασία τους, είναι αυτοί που έχουν μεγάλες προσδοκίες από τη μια και από την άλλη, ελέγχουν σε χαμηλό βαθμό. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα, στις περισσότερες περιπτώσεις, οι εργαζόμενοι μακροπρόθεσμα, λόγω το έντονου και συνεχόμενου άγχους, να έχουν κακή σωματική και ψυχική υγεία. Πάνω, σ' αυτή την παρατήρηση, η θεωρία αυτή επεκτάθηκε και προστέθηκε και η κοινωνική διάσταση.

3) Μοντέλο ανισορροπίας ανταμοιβής προσπάθειας (μοντέλο ERI)

Το μοντέλο ERI (Effort -Rewards Imbalance) αναπτύχθηκε από τον (Siegrist, 2008). Αυτή η θεωρία υποθέτει ότι ο αγώνας (προσπάθεια) στην εργασία που καταβάλλει ένας εργαζόμενος, ανταμείβεται μέσα από μισθό, την αναγνώριση, την επαγγελματική εξέλιξη, αναγνώρισης αξίας. σταδιοδρομίας. Όταν στην προσπάθεια του εργαζόμενου, δεν υπάρχει η αναμενόμενη ανταμοιβή, τότε ενδεχόμενος θα υπάρξει αρνητική στάση από τον εργαζόμενο, το οποίο μπορεί να τον οδηγήσει σε εργασιακό άγχος.

Ο (Siegrist, 2008) αναφέρει ό,τι το άγχος που σχετίζεται με την ανισορροπία μεταξύ προσπάθειας και ανταμοιβής μπορεί να προκύψει υπό τρεις προϋποθέσεις:

- (α) έχει μια κακώς καθορισμένη σύμβαση εργασίας
- (β) όταν ο εργαζόμενος έχει λίγες επιλογές όσον αφορά εναλλακτικές ευκαιρίες απασχόλησης

«Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι της εργασίας της γυναίκας, στον ιδιωτικό τομέα και βιώσιμη ανάπτυξη», Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Σταυρούλα Μπάκα

(γ) δέχεται την ανισορροπία για λόγους όπως η προοπτική βελτίωσης των συνθηκών εργασίας και ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της εργασίας μέσω της δέσμευσης.

4) Συναλλαγματικό μοντέλο

Τα μοντέλα συναλλαγών βασίζονται στην αλληλεπίδραση μεταξύ του εργαζόμενου και του εργασιακού περιβάλλοντος, αλλά παρέχουν μια πρόσθετη εστίαση στους υποκείμενους ψυχολογικούς και φυσιολογικούς μηχανισμούς που στηρίζουν τη συνολική διαδικασία.

Οι Cox και MacKay (1976) πρότειναν ότι το στρες είναι το προκαλείται από τις έντονες δυνάμεις μεταξύ του εργαζόμενου και του εργασιακού περιβάλλοντος. Ωστόσο, σε αντίθεση με τα προηγούμενα μοντέλα άγχους, κεντρικό σε αυτό το μοντέλο είναι η γνωστική εκτίμηση του ατόμου για τις αντιλαμβανόμενες απαιτήσεις στον εργαζόμενο και την αντιληπτή ικανότητά τους, τις δεξιότητες και τους πόρους για την αντιμετώπιση αυτών των απαιτήσεων. Δηλαδή, τα αποτελέσματα άγχους όταν οι αντιληπτές απαιτήσεις υπερβαίνουν τις αντιληπτές ικανότητες των εργαζομένων.

Αυτό που ένα άτομο βρίσκει ή αντιλαμβάνεται ότι είναι αγχωτικό μπορεί να διαφέρει τόσο μεταξύ όσο και εντός των ατόμων, και μπορεί να διαφέρει σε περιστάσεις και χρόνο (Probst, 2010). Με τον τρόπο αυτό, οποιαδήποτε πτυχή του περιβάλλοντος εργασίας μπορεί να αντιληφθεί ως παράγοντα άγχους και ως εκ τούτου, σε αντίθεση με τα προηγούμενα μοντέλα, τα μοντέλα συναλλαγών δεν περιορίζονται από τον τύπο και τον αριθμό των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που μπορούν να αντιμετωπίσουν.

Η γνωστική εκτίμηση από τον εργαζόμενο των αντιληπτών απαιτήσεων και ικανοτήτων μπορεί να επηρεαστεί από διάφορους παράγοντες:

- viii. την προσωπικότητα,
- ix. τις καταστάσεις ζήτησης,
- x. τις δεξιότητες αντιμετώπισης,
- xi. τις διαπερατές εμπειρίες και
- xii. οποιαδήποτε υπάρχουσα κατάσταση άγχους που έχει ήδη βιώσει.

Επιπλέον, αυτό το μοντέλο αναγνωρίζει ότι το άγχος μπορεί να εκδηλωθεί φυσιολογικά, ψυχολογικά, συμπεριφορικά και κοινωνικά με επιζήμιες συνέπειες για το άτομο και την οργάνωση. Σύμφωνα, με τα στοιχεία που προκύπτουν, από έρευνες δείχνουν ότι η σχέση μεταξύ των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και των αποτελεσμάτων της υγείας προκαλείται από διάφορους παράγοντες, το μοντέλο συναλλαγής αντιπροσωπεύει την πολύπλοκη σχέση αναγνωρίζοντας τις μεμονωμένες παραλλαγές και τις διαφορές στη διαδικασία του στρες.

3.2.2 Θεωρία κατά Cooper

Οι περισσότερες από τις πρόσφατες θεωρίες, είναι παρόμοιες, με τις θεωρίες του Cox. Είναι αξίωμα, στις θεωρίες αυτές ότι το άγχος, αποτελεί προϊόν της σχέσης μεταξύ ενός εργαζομένου και του εργασιακού περιβάλλοντος του και επισημαίνουν, την προσωπικότητα του καθενός, πως αντιδρά σ' αυτό.

Στο άγχος, το άτομο είναι ο κύριος και βασικός μοχλός, ο οποίος κινείται και δρα μέσα στο περιβάλλον του. Και ο Cary Cooper (2013), στις θεωρίες, ανέπτυξε το μοντέλο με τις τέσσερις παραμέτρους:

- 1) προσωπικότητα (P),
- 2) Πίεσης (S),
- 3) Συμπεριφορικές (C)
- 4) Ψυχικής υγείας (O)

3.3 Εργασιακό άγχος: αιτίες και συνέπειες

Σύμφωνα με έρευνα σε γυναίκες στην Ιαπωνία, η εμφάνιση κατάθλιψης στις γυναίκες είναι δύο φορές μεγαλύτερος, απ' ότι σε άνδρες. Το μεγαλύτερο βάρος, δίνετε, στην επιστροφή των ανδρών, με τις αποκατάσταση της υγείας τους, στους άνδρες ασθενείς, από κατάθλιψη. Η έρευνα, αυτή έγινε, για να δούνε, κατά πόσο, η κατάθλιψη στις γυναίκες τόσο τις εργαζόμενες, όσο και τις νοικοκυρές, σχετίζεται με το άγχος.

Η κατάθλιψη στην Ιαπωνία επικεντρώνεται κυρίως στους άνδρες. Οι εργαζόμενες γυναίκες, στην Ιαπωνία συνήθως έχουν τον κεντρικό ρόλο στις οικιακές εργασίες εκτός από την αμειβόμενη εργασία.

Οι παράγοντες άγχους, στην νοικοκυρά ήταν δύο, η διακύμανση του φόρτου εργασίας και η μερική ανταπόκριση στα καθήκοντα. Ενώ, στην εργαζόμενη γυναίκα ο παράγοντας άγχους ήταν η διαπροσωπική διαμάχη. (Hoshino, Shigeaki, Kunifumi, & Mami, 2016).

Οι θέσεις εργασίας, οι οποίες δεν είναι με σαφήνεια καθορισμένες και οι διαδικασίες στις θέσεις αυτές, που είναι αποτέλεσμα της μη σωστής οργάνωσης της, μπορεί να δημιουργήσουν *εργασιακό άγχος*.

Μέσα σε αυτό το περιβάλλον, συνήθως συνυπάρχουν και οι έντονες πιέσεις, οι απαιτήσεις σε απαιτήσεις πέραν από τις δυνάμεις του εργαζομένου ή μη ύπαρξη σωστού ελέγχου και βέβαια, κακές συνθήκες εργασίας.

Πολλές φορές, ο εργαζόμενος αντιμετωπίζει την κατάσταση αυτή μόνος του, χωρίς καμία υποστήριξη. (Leka, Criffiths, & Cox, 2014)

Οι (Leka, Criffiths, & Cox, 2014), μας τονίζουν για άλλη μια φορά ότι

- i. Όταν οι εργαζόμενοι εργάζονται σε ένα αντικείμενο δουλειάς που είναι σύμφωνα με τα προσόντα τους (γνωστικά, φυσικά και ψυχικά) τόσο λιγότερες είναι οι πιθανότητες να έχουν άγχος αυτοί οι εργαζόμενοι.
- ii. Όταν οι εργαζόμενοι τυγχάνουν υποστήριξης στη δουλειά τους, δεν υπάρχουν αντικρουόμενοι ρόλοι, τόσο πιο λίγες είναι αυτές οι πιθανότητες να εμφανίσουν εργασιακό άγχος.
- iii. Όταν οι εργαζόμενοι, ελέγχουν το έργο τους, στο μεγαλύτερο δυνατόν βαθμό καθώς και ο τρόπος που τον εφαρμόζει, και παράλληλα συμμετέχει στη αποφάσεις που αφορούν την εργασία του, τόσο μικρότερη είναι η πιθανότητα εργασιακού άγχους. (Leka, Criffiths, & Cox, 2014)

Είναι σημαντικό, να τονιστεί ότι οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα, έχουν να αντιμετωπίσουν καθημερινά, τον υπερβολικό φόρτο εργασίας από τη μια, και από την άλλη στο χρόνο που δεν είναι επαρκής να ανταπεξέλθουν, χωρίς να λάβουμε υπόψη τις

δυνατότητες που έχουν, την υποστήριξη, την ενημέρωση από ανωτέρους ή τη διοίκηση. Μέσα, σ' αυτό θα πρέπει να προστεθεί και η αγωνία τους, εάν στο τέλος του μήνα θα πληρωθούν. Δεν γίνεται, εδώ καθόλου λόγος, για τις ώρες εργασίας που παρέχουν πέρα, από το ωράριο, για το καλό της εταιρείας τους, για να συνεχίσουν να έχουν εργασία.

Στην οικονομική κρίση, που βρισκόμαστε και ο ιδιωτικός υπάλληλος, έχει δεχτεί πολύ περισσότερες πιέσεις και ανέχεται τις καταστάσεις, γιατί το φάσμα της ανεργίας, караδοκεί και τις περισσότερες φορές, δεν έχει άλλη επιλογή ή νομίζει πως δεν έχει άλλη επιλογή.

Οι εργαζόμενοι, εκδηλώνουν την αρνητική συμπεριφορά που εισπράττουν από την εργασία τους, είτε με φόβο είτε με θυμό. Οι εργαζόμενοι που τους κυριεύει ο φόβος, συνήθως υποχωρούν, ενώ αυτοί που αισθάνονται θυμό εκδηλώνουν επιθετική συμπεριφορά.

3.4 Ποια είναι τα συμπτώματα του εργασιακού άγχους;

Στο άρθρο της Ψυχολόγου, Στεργίου, 2009, , “Εργασιακό άγχος: Όταν η εργασιακή καθημερινότητα γίνεται δυσβάστακτη”, αναφέρεται στα συμπτώματα, που προκαλεί το άγχος, τα κατατάσσουν, στις εξής κατηγορίες: (Στεργίου, 2009)

- 1) *«Σωματικά* : αυξημένη αρτηριακή πίεση, πονοκέφαλοι, αλλαγή καρδιακού ρυθμού και ρυθμού αναπνοής, μυϊκή υπερένταση, ναυτία, αίσθημα κόπωσης, δυσπεψία, ορμονικές διαταραχές, δύσπνοια, εξανθήματα ή δερματικοί ερεθισμοί, συχνά κρυώματα, υποτροπή παλιών ασθενειών, κούραση, αδυναμία χαλάρωσης, ταχυκαρδία, ναυτία, ευαισθησία σε αλλεργίες, υπερβολική εφίδρωση, σφιχτές γροθιές, λιποθυμίες, μικροασθένειες, δυσκοιλιότητα ή διάρροια, ταχύτατη λήψη ή απώλεια βάρους κ.α.
- 2) *Ψυχολογικά*: κατάθλιψη, ευερεθιστότητα, φόβος αποτυχίας, χαμηλή αυτοπεποίθηση, δυσκολία αυτοσυγκέντρωσης και λήψης αποφάσεων,

διαταραχές ύπνου και λήψης τροφής, σύγχυση σκέψης, αρνητικές σκέψεις, βιαστικές αποφάσεις, ανησυχία, λάθη, κυκλοθυμία κ.α.

- 3) *Συμπεριφορικά*: συχνές απουσίες από την εργασία, τα συχνά λάθη ή/ και ατυχήματα στο χώρο εργασίας, η αυξημένη κατανάλωση ουσιών (αλκοόλ, κάπνισμα, ηρεμιστικά φάρμακα κ.α.), οι κακές σχέσεις με τους συναδέλφους κ.α. αντικοινωνική συμπεριφορά, ψέματα, μεγάλη κατανάλωση αλκοόλ και τσιγάρου, κλάμα, συνεχείς συγκρούσεις κατά τις συναντήσεις, άρνηση συμβουλών και προτάσεων, χρήση λύσεων, φωνές, αργοπορία και γρήγορη αναχώρηση, μεγάλα διαλείμματα, παθητικότητα και έλλειψη δέσμευσης» (Στεργίου, 2009)

Σύμφωνα, με τις επισημάνσεις από τους ψυχολόγους, το άγχος οδηγεί σε: (Στεργίου, 2009)

- Χαμηλή παραγωγικότητα
- Χαμηλή ποιότητα εργασίας
- Έλλειψη αυτοσυγκέντρωσης,
- Λάθη
- Συχνές απουσίες,
- Δυσκολία διαχείρισης χρόνου

3.5 Αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους

Η αντιμετώπιση του άγχους, είναι απόλυτα εφικτή αλλά θέλει προσπάθεια. Τη στιγμή που ο εργαζόμενος νιώθει πίεση και στρες, οι τεχνικές μυϊκής χαλάρωσης, κυρίως του αυχένα, οι ασκήσεις αναπνοής και μυαλού, μπορούν να απομακρύνουν το άγχος.

Υγιεινός τρόπος ζωής, σωστή οργάνωση, διαχείριση των κακών συνεργατών και άλλες τεχνικές που γνωρίζουν οι ειδικοί, έχουν θετικά αποτελέσματα.

Στο τέλος υπάρχει και η λύση της παραίτησης για κάτι καλύτερο.

Ακόμη και στη κρίση για κάθε πόρτα που κλείνει υπάρχει και μία που ανοίγει.

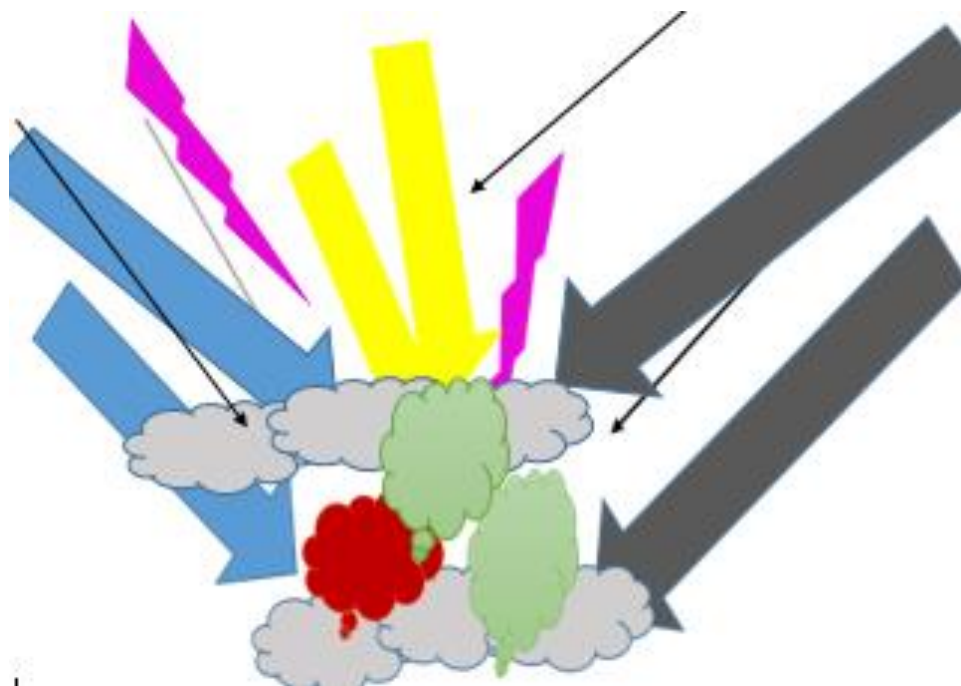
Κατά τους (Elkin & Rosch, Art Rev 1990), οι στρατηγικές προσέγγισης για να εξομαλύνεις τις καταστάσεις εργασιακού άγχους, είναι :

1. Να καταστρώνεις πορείες, της εργασίας.»
2. Να προσδιορίζει ξανά και όσες φορές χρειαστεί, το περιβάλλοντος εργασίας.
3. Ευέλικτο ωράριο εργασίας.
4. Ενθαρρύνετε τη συμμετοχική διαχείριση.
5. Συμπεριλάβετε τον εργαζόμενο στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας.
6. Αναλύστε τους ρόλους εργασίας και καθορίστε τους στόχους.
7. Παροχή κοινωνικής υποστήριξης και ανατροφοδότησης.
8. Δημιουργία συνεκτικών ομάδων.
9. Καθιέρωση θεμιτών πολιτικών απασχόλησης.
10. Μοιραστείτε τις ανταμοιβές.

4. Ηθική/ ψυχολογική παρενόχληση

Στις περίοδο της οικονομικής κρίσης που διανύουμε, υπάρχει έντονο το στοιχείο του ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων, οι οποίες προσπαθούν να παραμείνουν, στην αγορά παρόλο τις πιέσεις δέχονται, όχι μόνο απ' αυτήν αλλά και από τους καταναλωτές, οι οποίοι είναι απαιτητικοί. Η αγορά δεν ασκεί πιέσεις μόνο στις επιχειρήσεις, αλλά και στους εργαζόμενους, απαιτώντας να έχουν συγκεκριμένο προφίλ, να είναι ικανός, δημιουργικός, πρωτότυπος, προσαρμοστικός, γρήγορος, πολυτάλαντος, αυτόνομος. (Jacoby & Monteiro, 2014)

Σε ένα τέτοιο, γενικότερο περιβάλλον, ευδοκιμούν συμπεριφορές, έξω από το πρόβλεπτο. Το 1976, από το ψυχίατρο Carroll M. Brodsky στο βιβλίο του "Ο κακοποιημένος εργαζόμενος (harassment worker)", αλλά χρειάστηκαν άλλα δέκα χρόνια για να δοθεί περισσότερη προσοχή στο πρόβλημα. (Vartia, 2016).



Σχήμα 2

Για τον όρο ηθική/ψυχολογική παρενόχληση, αν και αρκετοί, τον ορίζουν, ηθική και ψυχολογική παρενόχληση, χρησιμοποιείται και η λέξη mobbing. Η λέξη “mobbing” είναι το αγγλικό ρήμα “to mob” και η οποία προέρχεται από το λατινικό “mobile vulgus”, που σημαίνει συρφετός, πλήθος, όχλος, επίσης mobile vulgus, ήταν οι πτωχοί και κάποιες φορές ομάδα ατόμων που δεν είχαν αναγνώριση.

Ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (ILO), ορίζει το mobbing, ως μια κατάσταση ψυχολογικής βίας και ανήκουν στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους της εργασίας.

Στην Ψυχολογία, ο Γερμανός ψυχολόγος Heinz Leymann ανέφερε στην εργασία του, τον όρο mobbing. Και συγκεκριμένα, με τον όρο αυτό περιγράφει συνεχόμενη, έντονη ψυχολογική πίεση, προς τους εργαζόμενους και ακόμα τη χαρακτηρίζει, ο αποδέκτης αυτής της συμπεριφοράς, μπορεί να εμφανίσει κοινωνικά ψυχολογικά και κοινωνικά προβλήματα αλλά κατά την άποψη μου και οικονομικά. (Leymann, 1996)

Η προσέλευση στο χώρο εργασίας είναι ένα είδος μαζικού εκφοβισμού, με συμπαιγνία ή ενεργό συμμετοχή της διοίκησης. Πρόκειται για μια ομαδική εκστρατεία παρενόχλησης και σκληρότητας, συνειδητού ή ασυνειδήτου, που αποσκοπεί στην

«Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι της εργασίας της γυναίκας, στον ιδιωτικό τομέα και βιώσιμη ανάπτυξη», Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Σταυρούλα Μπάκα

υπονόμηση της εμπιστοσύνης, στην παραβίαση της αρμοδιότητας και στη μείωση της αποτελεσματικότητας ορισμένων υπαλλήλων. (Segal, 2010)

Πίνακας: με διάφορους ορισμούς και όρους της ηθικής και ψυχολογικής παρενόχλησης στη δουλειά

Συγγραφέας	Όρος	Ορισμός
Brodsky ¹¹	Harassment	Επαναλαμβανόμενες και συνεχείς προσπάθειες που γίνονται από ένα άτομο προκειμένου να καταπείσει, να φθίρει ή να απογοητεύσει ένα άλλο άτομο. Πρόκειται για μια διαδικασία με διάρκεια, που προκαλεί ψυχολογική πίεση, φόβο, εκφοβισμό και άλλες ψυχικές διαταραχές και σε άλλα άτομα
Thylefors ¹²	Scapegoating	Κατάσταση κατά την οποία ένα ή περισσότερα άτομα είναι εκτεθειμένα για ένα χρονικό διάστημα σε επαναλαμβανόμενες αρνητικές ενέργειες που προέρχονται από ένα ή περισσότερα άτομα
Leymann ^{13,14}	Mobbing/ psychological terror	Εχθρική και μη ηθική επικοινωνία που εκδηλώνεται με συστηματικό τρόπο από ένα ή περισσότερα άτομα εναντίον ενός άλλου, ο οποίος χωρίς υποστήριξη και άμυνα είναι αναγκασμένος να δέχεται τις συνεχείς καταπιεστικές ενέργειες. Οι ενέργειες αυτές χαρακτηρίζονται από υψηλή συχνότητα (τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα) και για μια μακρά χρονική περίοδο (διάρκεια τουλάχιστον έξι μήνες) ¹⁵
Wilson ¹⁶	Workplace trauma	Ολοκληρωτική αποσύνθεση των ψυχικών αντιστάσεων του εργαζόμενου που προέρχονται από σκόπιμες, συνεχείς και κακόβουλες ενέργειες του εργοδότη ή κάποιου ιεραρχικά ανώτερου
Björkqvist et al ¹⁷	Work harassment	Επαναλαμβανόμενες ενέργειες που έχουν στόχο τον ψυχικό (αλλά μερικές φορές και το σωματικό) πόνο κατευθυνόμενες σε ένα ή περισσότερα άτομα τα οποία για κάποιο λόγο δεν είναι ικανά να προστατεύσουν τους εαυτούς τους
Einarsen et al ¹⁸	Bullying	Προβληματική κατάσταση που δημιουργείται σε συγκεκριμένους χώρους εργασίας και αφορά σε συγκεκριμένους εργαζόμενους. Για να χαρακτηριστεί μια ενέργεια ως bullying χρειάζεται να επαναλαμβάνεται αρκετές φορές σε μια χρονική περίοδο και τα άτομα να έχουν δυσκολίες να υπερασπιστούν τους εαυτούς τους. Δεν υπάρχει bullying όταν και τα δύο μέρη έχουν κατά προσέγγιση «ίση ισχύ»
Keashly et al, ¹⁹ Keashly ²⁰	Abusive behaviour/ emotional abuse	Εχθρική λεκτική και μη λεκτική συμπεριφορά που δεν συνδέεται με σεξουαλικό ή ρατσιστικό περιεχόμενο, η οποία κατευθύνεται από ένα ή περισσότερα άτομα προς άλλα τα οποία στοχοποιούνται ως υπονομευτές των κανόνων στους χώρους εργασίας με σκοπό τη συμμόρφωσή τους
O'Moore et al ²¹	Bullying	Συμπεριφορά που χαρακτηρίζεται από επαναλαμβανόμενη λεκτική, ψυχολογική και σωματική επιθετικότητα προερχόμενη από ένα ή περισσότερα άτομα εναντίον άλλων
Hoel et al ²²	Bullying	Κατάσταση στην οποία ένα ή διαφορετικά άτομα υφίστανται κατ' εξακολούθηση, σε ένα χρονικό διάστημα, αρνητικές ενέργειες από ένα ή περισσότερα άλλα άτομα χωρίς να μπορούν να υπερασπιστούν τον εαυτό τους. Μια μεμονωμένη αρνητική πράξη δεν αποτελεί bullying
Zapf ²³	Mobbing	Mobbing στην εργασία σημαίνει harassing, bullying, κοινωνικός αποκλεισμός, προσβολή κατά την ανάθεση ή διάρκεια της εργασίας σε άτομα που βρίσκονται σε ιεραρχικά κατώτερη θέση από άλλο ή άλλα άτομα που βρίσκονται υψηλότερα στην ιεραρχία
Salin ²⁴	Bullying	Επαναλαμβανόμενες και διαρκείς αρνητικές ενέργειες οι οποίες κατευθύνονται σε ένα ή περισσότερα άτομα, οι οποίες δημιουργούν ένα εχθρικό περιβάλλον εργασίας. Τα άτομα-στόχοι παρουσιάζουν δυσκολίες να υπερασπιστούν τον εαυτό τους. Bullying δεν είναι οι επαναλαμβανόμενες και διαρκείς αρνητικές ενέργειες που χαρακτηρίζουν μια διένεξη μεταξύ μερών ίδιας ισχύος
Ege ²⁵	Mobbing	Το mobbing είναι ένας πόλεμος στο χώρο εργασίας, στον οποίο διαμέσου της ψυχολογικής βίας, ηθικής ή/και φυσικής, ένα ή περισσότερα άτομα είναι αναγκασμένα να υπόκεινται στη θέληση ενός ή περισσότερων επιτιθεμένων. Αυτή η βία εκφράζεται μέσω συχνών και παρατεταμένων επιθέσεων που έχουν σκοπό να προκαλέσουν βλάβες στην υγεία

Σχήμα 3 Πηγή: Τούκας, Δελιάς, & Καραγεωργίου, σελ.3, 2012

Στο παραπάνω πίνακα, παρουσιάζονται οι όροι και οι τύποι της ηθικής παρενόχλησης στη δουλειά, επεκτείνοντας το μοντέλο του Dilts¹, απεικονιστήκαν τα διαφορετικά επίπεδα και τύποι εκφοβισμού σε μια εταιρεία.

Στο επίπεδο περιβάλλοντος, υπάρχει ο τύπος mobbing που σχετίζεται με τα

¹ Με την ιεραρχική πυραμίδα του Dilts, μπορούμε να δούμε τι γίνεται σ' ένα άτομο ή σε μια επιχείρηση. Χωρίζεται σε έξι επίπεδα: περιβάλλον, συμπεριφοράς, ικανότητας, πεποιθήσεων, ταυτότητας και πνευματικότητας

«Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι της εργασίας της γυναίκας, στον ιδιωτικό τομέα και βιώσιμη ανάπτυξη», Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Σταυρούλα Μπάκα

Κοινωνοκοδημογραφικά χαρακτηριστικά, συνθήκες εργασίας. Η ψυχική δομή του ατόμου, σ' αυτό το επίπεδο έχει να κάνει με τις ευκαιρίες και τα εμπόδια που θέτει το άτομο.

Στο επίπεδο της ατομικής συμπεριφοράς, υπάρχει ο τύπος mobbing που σχετίζεται με τα ηγετικά στύλ της εταιρείας, η ψυχική δομή του ατόμου, έχει να κάνει με τα ενέργειες και τις απαντήσεις του ατόμου.

Στο επίπεδο των επαγγελματικών προσόντων, η έλλειψη εμπιστοσύνης προκαλεί την κινητοποίηση.

Στο επίπεδο των αξιών και των πεποιθήσεων, η παρενόχληση είναι παρούσα στις συμπεριφορές και τις προθέσεις συμπεριφοράς.

Στο επίπεδο της ταυτότητας, μπορούμε να παρατηρήσουμε τον όχλο κατά τη σεξουαλική ταυτότητα.

Στο επίπεδο της οργανωτικής κουλτούρας, μπορούμε να αναγνωρίσουμε ένα είδος μαζικού κινήματος που ονομάζεται «εμμονή στην αφοσίωση» στην αποτελεσματικότητα της εργασίας και την οργανωτική σιωπή.

Στα αρχεία της Ιατρικής Ελληνικής, οι (Τούκας , Δελήχας , & Καραγεωργίου, 2012), αναφέρουν ότι η ηθική παρενόχληση, το mobbing, μπορεί να εκδηλωθεί, με τις παρακάτω κατηγορίες συμπτωμάτων :

- «ψυχοσωματικού τύπου : τρόμος, επιγαστραλγία, πόνος στο στήθος
- ψυχοσυναισθηματικού τύπου : άγχος, φοβίες, ανεξέλεγκτη επιθετικότητα, τάση αυτοκτονίας και
- συμπεριφορικού τύπου: ανορεξία, βουλιμία, αλκοολισμός, εξάρτηση από φάρμακα, καταχρήσεις, αυξημένες δυσκολίες συνεργασίας.

Σε σοβαρότερες περιπτώσεις, παρουσιάζονται επί πλέον διαταραχές ύπνου, κατάθλιψη, έντονη επιθετικότητα ή και τάσεις αυτοκτονίας.» (Τούκας, Δελήχας, & Καραγεωργίου, 2012)²

Ποιοι εργαζόμενοι, είναι αυτοί που γίνονται στόχος;

Παραδόξως, οι εργαζόμενοι που γίνονται στόχος, είναι αυτοί που είναι καινοτόμοι, παραγωγικοί, δημιουργικοί, καταφέρνουν να βρίσκουν λύσεις. Οι εργαζόμενοι, που είναι αφοσιωμένοι στην εταιρεία .

Άλλοι πιθανοί στόχοι, εργαζόμενοι που είναι διαφορετικοί είτε όσο αφορά τη θρησκεία τους ή την εθνικότητα τους είτε το σεξουαλικό τους προσανατολισμό

Τα άτομα που έχουν το θάρρος να σταθούν για τους άλλους που δέχονται επίθεση, μπορούν να γίνουν θύματα θύματος, ακόμη και αν δεν ταιριάζουν στις άλλες κατηγορίες. (Segal, 2010)

Πότε μια συμπεριφορά στον εργασιακό χώρο, θα χαρακτηριστεί ηθική παρενόχληση :

- να γίνεται συστηματικά για ένα χρονικό διάστημα
 - να υπάρχει επανάληψη
 - να είναι προμελετημένο
 - να έχει σκοπό να προκαλέσει ψυχική βλάβη στον εργαζόμενο, με σκοπό να φύγει από τη εργασία του ή να αλλάξει τμήμα ή γεωγραφική περιοχή.
 - εκδηλώνεται από προϊσταμένους σε υφιστάμενους αλλά και από υφιστάμενο σε προϊστάμενο, όπως επίσης και μεταξύ ίσων
 - οι συμπεριφορές αυτές μπορεί να είναι μην είναι φανερές
- (Jacoby & Monteiro, 2014)

Ποιες συμπεριφορές είναι ηθική παρενόχληση, στην εργασία :

- αρνητικούς σχολιασμούς κατ' εξακολούθηση
- κριτική,
- απομόνωση,
- κοροϊδία

² Τούκας, Δ., Δελήχας, Μ., & Καραγεωργίου, Α. (2012, 05). Εννοιολογικοί ορισμοί και αιτιολογικοί παράγοντες της ψυχολογικής βίας στην εργασία (29(2):162-173 εκδ.). Αθήνα: Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής. Ανάκτηση 07 29, 2019, από www.mednet.gr

(Τούκας , Δελήχας , & Καραγεωργίου, 2012)

Η συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης, δεν έχουν σωματική βία, κυρίως ασκούν ψυχική βία για να βάλουν το στόχο τους. (Τούκας , Δελήχας , & Καραγεωργίου, 2012)

4.2 Μορφές που παίρνει η σχέση διώκτη-στόχου, στην ηθική παρενόχληση

1.Από προϊστάμενο σε υφιστάμενο

Στις μελέτες, πολλές φορές, αναφέρονται παραδείγματα, ηθικής παρενόχλησης, του προϊσταμένου προς τον υφιστάμενό του.

Κύριοι λόγοι, που εμφανίζεται αυτή η μορφή παρενόχλησης, είναι :

- Περιπτώσεις που ο προϊστάμενος, έχει λιγότερα τυπικά προσόντα από τον υφιστάμενο και επειδή ενδεχομένως, να έχει το αίσθημα κατωτερότητας, για να μην του ξεφύγει ο έλεγχος, δρα με τέτοιους τρόπους. “ Μια τέτοια συμπεριφορά, αποτελεί κατάχρηση εξουσίας, και δεν είναι σύμφωνοι με τους κανόνες δικαίου “ (Ferrari 2004)

- Όταν διαφορετικών προσωπικοτήτων, από τη μια ο αυταρχικός προϊστάμενος που απαιτεί την απόλυτη υποταγή και υπακοή και από την άλλη ένας «ελεύθερος» εργαζόμενος που αντιδρά σ 'αυτές τις συμπεριφορές. «Η ικανότητά του να αντιστέκεται στην εξουσία, παρά τις πιέσεις, τον καθιστά στόχο» (Hirigoyen 2009). Παρατηρείται ότι, όταν ο προϊστάμενος ή άλλο άτομο με εξουσία, παρενοχλεί εργαζόμενο με έντονη προσωπικότητα τότε, ακολουθούν την συμπεριφορά της παρενόχλησης και άλλοι εργαζόμενοι από την εταιρεία και η ζωή του εργαζόμενου, που είναι ο δεκτής, γίνεται δύσκολη. (Hirigoyen 2009).

2.Μεταξύ ομοιόβαθμων συναδέλφων

Μπορεί να εμφανιστεί, εξαιτίας :

- «Προσωπικών αντιπαραθέσεων» μεταξύ συναδέλφων. Προσωπικά ζητήματα που δεν επιλύθηκαν ποτέ και με την καθημερινή τριβή, και αναγκαστική παρουσία στον ίδιο χώρο, να εκδηλώνονται συμπεριφορές παρενόχλησης.
 - Ζήλεια, «φθόνος», που μπορεί να αισθανθεί, ένα συνάδελφος για κάποιον άλλο (Hirigoyen 2009, Ferrari 2004). Αισθήματα που γεννιούνται, ίσως γιατί κάποιος αισθάνεται ποιοι αδικημένος και δεν έχει την επιβεβαίωση που επιζητεί από την εταιρεία.
 - Έντονος ανταγωνισμός που αναπτύσσεται σε εταιρείες, και για να επιβληθεί, ό ένας στον άλλον συνάδελφο ή και μια ομάδα συναδέλφων σε μια άλλη, να οδηγεί σε συμπεριφορές παρενόχλησης. Πολλές φορές, το κλίμα της ανταγωνιστικότητας, δημιουργείται επί τούτου, σε κάποιες εταιρίες, για να πιστεύουν ότι θα πετύχουν καλύτερες αποδόσεις. Αυτό όμως, μπορεί να τους φέρει αντίθετα αποτελέσματα, δηλαδή η μια ομάδα ή ο συνάδελφος, να αποκρύπτει τα στοιχεία από την άλλη ομάδα ή τον άλλο συνάδελφο, να διαχέονται ψευδή στοιχεία κ.ά.
- Όλες, αυτές οι καταστάσεις, μπορεί να δημιουργήσουν ένα γενικευμένο κλίμα, αντιπαραθέσεων, παρενόχλησης, που μπορεί να πλήξει την εταιρεία, πολύ άσχημα (χαμηλή παραγωγικότητα, αστοχία σε στόχους και τζίρους, δυσφήμιση σε πελάτες)

4.1 Mobbing και οι διακρίσεις

A) Οριζόντιο και κάθετο mobbing

«Το φαινόμενο mobbing, ανάλογα με την προέλευση και την κατεύθυνση των ενεργειών ψυχολογικής βίας, μπορεί να διαχωριστεί σε κάθετο και οριζόντιο» (Τούκας , Δελήχας , & Καραγεωργίου, 2012)

Το «οριζόντιο mobbing» (Τούκας , Δελήχας , & Καραγεωργίου, 2012), ορίζεται ως το φαινόμενο, των ενεργειών εκείνων, από μια ομάδα ατόμων ή ένα άτομο (θύτες ή θύτης) προς ένα άλλο άτομο (θύμα) στην εταιρεία ή τον οργανισμό, που βαθμολογικά,

«Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι της εργασίας της γυναίκας, στον ιδιωτικό τομέα και βιώσιμη ανάπτυξη», Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Σταυρούλα Μπάκα

βρίσκονται στην ίδια βαθμίδα, τόσο το θύμα, όσο και οι θύτες ή ο θύτης. (Τούκας , Δελήχας , & Καραγεωργίου, 2012)

Οι λόγοι που οι θύτες ή ο θύτης ασκούν τέτοιες συμπεριφορές μπορεί να είναι : είτε λόγω ανταγωνισμού, κακίας, διαφορετικών πολιτικών ή κοινωνικών απόψεων, ρατσισμού, σεξιστικοί, αντιδικίας για προσωπικούς λόγους κ.ά. (Τούκας , Δελήχας , & Καραγεωργίου, 2012).

Το «κάθετο mobbing» (Τούκας , Δελήχας , & Καραγεωργίου, 2012), εμφανίζεται όταν η ηθική/ ψυχολογική παρενόχληση, γίνεται από το ανώτερο εργαζόμενο, στη βαθμίδα προς τον κατώτερο. (Τούκας , Δελήχας , & Καραγεωργίου, 2012).

Μια υποκατηγορία του «κάθετου mobbing» αποτελεί το «bossing ή στρατηγικό mobbing» (Τούκας , Δελήχας , & Καραγεωργίου, 2012), το οποίο αφορά τις περιπτώσεις κατά της οποίας, η πολιτική της εταιρείας είναι ψυχολογικές πιέσεις, και να δρα με πρακτικές ψυχολογική/ηθικής παρενόχλησης η διοίκηση ή τα ανώτερα στελέχη, προς τους υφιστάμενους τους. (Τούκας , Δελήχας , & Καραγεωργίου, 2012)

B) Εξατομικευμένο ή ομαδικό mobbing

Ο χαρακτηρισμός αυτός αφορά τις περιπτώσεις που αποδέκτες του mobbing είναι ένας εργαζόμενος, «εξατομικευμένο ή ομάδα εργαζομένων, ομαδικό» (Τούκας , Δελήχας , & Καραγεωργίου, 2012)

Γ) Διπλό mobbing.

Ιδιαίτερα, στις χώρες της Νότιας Ευρώπης, έχουμε εμφάνιση καταστάσεων mobbing πολλές φορές, στον εργασιακό χώρο. Υπάρχουν αρκετές αναφορές, άρθρα, στην Ιταλία, οι οποίοι μας δίνουν και τον όρο *doppio mobbing* = διπλό mobbing. Το φαινόμενο αυτό εμφανίζεται όταν εκτός από το χώρο της δουλειάς του το θύμα, βρίσκεται σε καταστάσεις ψυχολογική βίας και στο οικογενειακό του περιβάλλον. (Τούκας , Δελήχας , & Καραγεωργίου, 2012)

4.3 Στάδια mobbing κατά Laymann

Ο Laymann, αναφέρει το mobbing, ότι έχει τέσσερα στάδια και αυτά είναι (Τούκας , Δελήχας , & Καραγεωργίου, 2012) :

1^ο) Καθημερινή διένεξη:

Μέσα στα γραφεία μιας επιχείρησης, είναι πολύ πιθανό να γίνει ένας τσακωμός, μια αντιπαράθεση, τυχαία και χωρίς κάποιο σχεδιασμό, τα ξαφνικά. Είναι φυσικό συμβεί αυτό, αφού έχουμε να κάνουμε με ένα περιβάλλον που υπάρχει ανταγωνισμός, η ζήλια, ο φθόνος, μέσα σε αυτό το περιβάλλον συνυπάρχουν άνθρωποι που μεταξύ τους είναι εντελώς διαφορετικοί, με άλλες πεποιθήσεις, βιώματα και διαφορετική προσωπικότητα. Αυτά όλα, δεν συνθέτουν και την ποιο ευχάριστη ατμόσφαιρα όχι μόνο γι' αυτούς που θα εμπλακούν στις άσχημες καταστάσεις αλλά και στους υπόλοιπους που θα τις δουν. Και όλες αυτές οι καταστάσεις, θα μπορούσε να είναι το ξεκίνημα, αυτού που ο Leymann όρισε ως mobbing.

2^ο) Αρχή του φαινομένου mobbing:

Το παραπάνω στάδιο, της καθημερινής διένεξης, γίνεται σύστημα και οι αντιπαραθέσεις, οι τσακωμοί είναι ένα συχνό φαινόμενο χωρίς σταματημό. Σ' αυτήν τη περίοδο, ξεκαθαρίζει ποιος είναι το θύμα και ποιος ο θύτης. Ο «επιτιθέμενος» με εκφοβισμούς, οδηγεί το θύμα, σιγά-σιγά στην απομόνωση. Στη φάση αυτή, το θύμα «βρίσκεται σε μια κατάσταση χρόνιου άγχους» (Τούκας , Δελήχας , & Καραγεωργίου, 2012)

3^ο) στάδιο: Συμμετοχή της διοίκησης:

Στη φάση αυτή το θύμα, εμφανίζεται περισσότερα θέματα με την υγεία του. Σ' αυτήν την περίοδο, απέχει περισσότερο από την εργασία του, μην μπορώντας να ανταπεξέλθει, στην αρνητικότητα που υπάρχει απέναντι του. Η αρνητικότητα αυτή, απέναντι του, έχει διοχετευτεί και στα υπόλοιπα τμήματα. Η απόδοση του είναι χαμηλή δεν είναι παραγωγικός και κάνει αρκετά λάθη και είναι απομονωμένος. Η διοίκηση, την περίοδο, ακολουθεί το «κλίμα» που έχει δημιουργήσει ο θύτης και δεν ακούει το θύμα που του λέει τα πρόβλημά που αντιμετωπίζει και γιατί δεν είναι πια ο «καλός» υπάλληλος»

4^ο) στάδιο: Αποκλεισμός από την αγορά εργασίας:

Στη, περίοδο αυτή, ο θύτης έχει κατατροπώσει το θύμα, το οποίο οδηγείται σε εκούσια ή ακούσια παραίτηση. Τις ψυχολογικές επιπτώσεις, το θύμα, συνεχίζει να τις έχει και μετά την αποχώρησή του από την εργασία αυτή. Το θύμα, συνήθως, μετά αισθάνεται, τάση φυγής απ' όλα, κατάθλιψη, μανιοκατάθλιψη, επιθετικότητα, τάση αυτοκτονίας.

5.Εκφοβισμός (Bulling) και μορφές αυτού

Ο εκφοβισμός είναι συμπεριφορά που δεν δικαιολογείται αντικειμενικά από έναν λογικό κώδικα δεοντολογίας και του οποίου το πιθανό ή πραγματικό σωρευτικό αποτέλεσμα είναι να απειλήσει, να υπονομεύσει, να περιορίσει, να ταπεινωθεί ή να βλάψει άλλο πρόσωπο ή την παρουσία του, τη φήμη, την αυτοεκτίμηση.

Ο Tim Field Foundation, είναι ένας φιλανθρωπικός οργανισμός, στην Αγγλία, που συστήθηκε το 2015, από τον Tim Field. Σκοπός του είναι να βοηθάει και να ενημερώνει, όποιος του το ζητήσει, πάνω σε θέματα εργασιακού κυρίως bulling. (Field, 2019) .

Ο Tim Field, ήταν ο ίδιος θύμα εργασιακού bulling και όταν αποδεσμεύτηκε από την κατάσταση αυτή, τότε αποφάσισε να στηρίζει και να βοηθήσει και άλλους συνανθρώπους του, που είναι αντιμέτωποι με την ίδια κατάσταση.

Στην ηλεκτρονική σελίδα του οργανισμού του, ορίζει, τις εξής μορφές bulling:

A) Pressure bulling

Το θύμα, εξαιτίας της πίεσης που δέχεται, αντιδρά έντονα με εκνευρισμό, με φωνές ή και ουρλιαχτά.

B) Organizational Bullying

Είναι ένας συνδυασμός του πιεστικού και του bulling του οργανισμού/εταιρείας, ασκούνται πιέσεις προς τον εργαζόμενο, και αυτό συμβαίνει όταν η επιχείρηση προσπαθεί να παραμείνει όρθια, με περικοπές σε μισθούς και προϋπολογισμό, κ.α.

Γ) Corporate Bulling

Αυτό συμβαίνει, όταν μια επιχείρηση, βρίσκοντας ευκαιρία από τα κενά του νόμου, να εκμεταλλεύεται τους εργαζόμενους, στις φάσεις εκείνες, που η ανεργία είναι υψηλή. Συμπεριφορές που ανάγονται σε αυτή τη μορφή, είναι:

1. Εξαναγκάζει τους εργαζόμενους, να εργάζονται 60/70/80 ώρες την εβδομάδα, κάνοντας τη ζωή του δύσκολη σε όποιον αντιδρά σ' αυτήν την κατάσταση.
2. Απολύει, όποιον καταρρέει κάτω από αυτές τις συνθήκες, με τη χαμηλότερη δυνατόν αποζημίωση.

3. Κάνοντας χρήση του «"absence management" – διαχείριση απουσίας» (Field, 2019), αρνείται να δώσει ετήσια άδεια ή λόγω ασθένειας, σε όποιον τη δικαιούται.
4. Δεν αναγράφονται οι υπερωρίες και οι εργαζόμενοι, αμείβονται με το βασικό τους μόνο μισθό.
5. Παρακολουθεί τις συνομιλίες των εργαζομένων, βάζει ανθρώπους να παρακολουθήσουν τους εργαζομένους, που λείπουν σε αναρρωτική .
6. Κρατούν, αρχείο με ιστορικό των εργαζομένων, πόσες αναρρωτικές πήραν, αν πηγαίνουν συχνά στην τουαλέτα και πόση ώρα κάθονται εκεί, αν πηγαίνουν για κάπνισμα και πόσο συχνά. Εάν κάποιους, μαζεύει αρκετές πόντους μείον, απολύεται.
7. Δημιουργούν κλίμα, ανταγωνισμό μεταξύ των εργαζομένων
8. Στήριξη των εργαζομένων, που στρέφονται εναντίων συναδέλφων τους
9. Στρέφει τους εργαζομένους της, να κάνουν μικρής διάρκειας συμβάσης, εάν αντισταθούν σ' αυτό τους κάνει τη ζωή τους κόλαση.
10. Τους εργαζόμενους, με έντονα τα σημάδια του άγχους εξαιτίας της κατάστασης που βιώνουν, ούτε ψάχνει τις αιτίες, ούτε τους στηρίζει, αλλά τους θεωρεί ως αδύναμους.

Δ) Institutional Bullying

Είναι το ίδιο σχεδόν με το corporate bullying, αλλά εδώ, έχουμε να κάνουμε με την αποδοχή της κατάστασης, ως δεδομένης και φυσιολογικής και χωρίς καμία διαπραγμάτευση.

Ε) Client Bullying

Bullying, αυτής της μορφής έχουμε, στις περιπτώσεις, των εργαζομένων, από αυτούς που εξυπηρετούν, δουλεύουν: ο δάσκαλος από τον μαθητή του, η νοσοκόμα από τον ασθενή ή τους συγγενείς του, οι πωλητές από τους πελάτες τους κλπ.

ΣΤ) Serial Bullying

Ο serial bullying, είναι αυτός που διαδοχικά ασκεί ψυχολογική βία σε συναδέλφους, μέχρι να τους εξοντώσει. Ο Tim Field, ότι αυτοί οι άνθρωποι, είναι κοινωνικά ψυχοπαθής.

Z) Secondary Bullying

Είναι όταν, υπάρχει στην επιχείρηση, ένας serial bullying και τα άτομα που βρίσκονται κάτω από αυτήν την κατάσταση, αναπτύσσουν και αυτοί, λανθάνουσες συμπεριφορές.

H) Pair Bullying

Είναι η μορφή αυτή που θα πρέπει να προσέξεις πολύ και να δεις τον έναν συνάδελφο, πως κρυφακούει, παρακολουθεί και καταγραφεί τα πάντα για κάποιον άλλον.

Θ) Gang Bullying

Εμφανίζεται μέσα από μία ομάδα εργαζομένων, στην οποία κάποιος είναι ο ηγέτης και οι υπόλοιποι ακολουθούν. Τις περισσότερες φορές, αυτοί που ακολουθούν το κάνουν είτε από ενθουσιασμό από τη δύναμη που τους δίνει αυτή η κατάσταση είτε από φόβο μήπως είναι τα επόμενα θύματα.

I) Vicarious Bullying

Είναι παρόμοιο με το mobbing, μόνο που εδώ, συνήθως αυτός που ηγείται αυτής της κατάστασης, προκαλεί τις εντάσεις και τις προστριβές, ανάμεσα σε δύο εμπλεκόμενους αλλά δεν φαίνεται.

K) Regulation Bullying

Σε αυτή την μορφή, εφαρμόζεται, κατά γράμμα ο νόμος, χωρίς να είναι απαραίτητο, ασκώντας έντονες πιέσεις στο στόχο.

A) Residual Bullying

Είναι η μορφή, όπου μπορεί το θύμα, του serial bullying, να έχει φύγει από την εργασία αυτή, το άρρωστο κλίμα εξακολουθεί να υπάρχει και ο ηγέτης της άρρωστης κατάστασης, αναπτύσσει τις άρρωστες τακτικές του, στους υπόλοιπους.

M) Cyber Bullying

«Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι της εργασίας της γυναίκας, στον ιδιωτικό τομέα και βιώσιμη ανάπτυξη», Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Σταυρούλα Μπάκα

Είναι το bullying που γίνεται με τη βοήθεια του διαδικτύου(email, sms, social networks) κ.ά.

N) Hierarchical Bullying, Peer Bullying, Upward Bullying

Αφορά τις περιπτώσεις που ο υφιστάμενος, τα κατώτερα στελέχη, ασκούν ηθική/ψυχολογική παρενόχληση προς τον ανώτερο τους .

Στο Tim Field Foundation, 2019, το 75% από αυτούς που απευθυνθήκαν σε αυτούς ήταν υφιστάμενοι, που δέχονταν bullying από τον προϊστάμενο τους, το 23% ήταν συνάδελφοι της ίδιας βαθμίδας και μόνο το 2% αφορούσε, κατώτερα στελέχη που ασκούσας bullying στους προϊστάμενους τους. (Field, 2019)

Ξ) Reactive Bullying or Revenge

Το θύμα, πολλές φορές από αντίδραση στην κατάσταση, γίνεται θύτης από αντίδραση ή από εκδίκηση.

6. Σεξουαλική Παρενόχληση

Η έννοια σεξουαλικής παρενόχλησης, αναφέρθηκε πρώτη φορά στο βιβλίο της Friedl E. «Women and Men. Ananthropologist's view», στην συνέχεια απασχόληση αρκετές φεμινιστικές οργανώσεις, ανθρωπίνων δικαιωμάτων αλλά και τους νομοθέτες, προσπαθώντας να βάλουν τους νόμους.

Όπως, αναφέρετε, στο ΝΟΜΟ 3769/2009 - ΦΕΚ 105/Α'/1.7.2009, περί Εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών και άλλες διατάξεις, ο ορισμός που δίνεται για τη «σεξουαλική παρενόχληση»: είναι όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος»

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2002) με την οδηγία «Οδηγία 2002/73/ ΕΚ» , έδωσε τον εξής ορισμό : «Η παρενόχληση αφορά σε οιαδήποτε ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Η σεξουαλική παρενόχληση αφορά σε οιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής, ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος» .

Η ILO (International Labour Organization (ILO), αναφέρει, ότι η σεξουαλική παρενόχληση, μπορεί να υπάρξει ένα μεμονωμένο συμβάν, αλλά συνήθως αναφέρετε σε επαναλαμβανόμενες, ενέργειες, με σεξουαλικό υπονοούμενο, οι οποίες δεν είναι αρεστές στο δεκτή και μπορεί, να προκαλέσει σημαντικά προβλήματα σ' αυτόν. (Milczare, 2010). Συνήθως, «περιλαμβάνουν αφαιρέσεις, παρατηρήσεις, εμφάνιση, συμπεριφορές, αστεία ή χρήση σεξουαλικών προσανατολισμών γλώσσα, παραπομπές στην ιδιωτική ζωή ενός ατόμου, αναφορές σε σεξουαλικό προσανατολισμό,

«Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι της εργασίας της γυναίκας, στον ιδιωτικό τομέα και βιώσιμη ανάπτυξη», Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Σταυρούλα Μπάκα

υπονοούμενα με σεξουαλική νόηση, παρατηρήσεις σχετικά με το φόρεμα ή την εμφάνιση ή την επίμονη προσώπου ή μέρους του σώματος του / της» (Milczare, 2010)

Ο λόγος που εμφανίζεται η σεξουαλική παρενόχληση, στην εργασία, δεν μπορεί να είναι ξεκάθαρος, στην ερώτηση : γιατί συμβαίνει; και αυτό γιατί τα όρια, τα πρέπει, της δυναμικής της γυναίκας ή της εξουσίας που κατέχει κάποιος στην εργασία του.

Σε έρευνες που έχουν γίνει, στην Ευρωπαϊκή Ένωση, για το φαινόμενο αυτό, κατά την περίοδο 1987-1997, διαφαίνεται ότι το 30% με 50% των εργαζομένων γυναικών έχουν υπάρξει τουλάχιστον μία φορά θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας τους. Στους άνδρες εργαζόμενους, το ποσοστό είναι 10%. Περίπου στο 50% των περιπτώσεις, οι γυναίκες δέχτηκαν τη σεξουαλικά παρενόχληση, από ομόβαθμους τους και ένα περίπου 30% από υψηλόβαθμο.

Στην Ελλάδα, δεν έχουν γίνει έρευνες για το θέμα, και τα στοιχεία που υπάρχουν, προέρχονται από το Παιδαγωγικό Τμήμα του Πανεπιστημίου Πατρών και σύμφωνα με τα στοιχεία αυτά, το 66.7% των εργαζομένων γυναικών έχει υπάρξει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης (Κ.Ε.Θ.Ι., 2004)

Οι γυναίκες είναι το πιο “συνηθισμένο” θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης, γιατί δεν έχει την εξουσία, εργάζεται σε χαμηλόβαθμες θέσεις, αμείβονται με λιγότερα χρήματα, και πολύ πιο εύκολα χάνουν την εργασία τους. (Κογκίδου, 2014)

«Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι της εργασίας της γυναίκας, στον ιδιωτικό τομέα και βιώσιμη ανάπτυξη», Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Σταυρούλα Μπάκα

ΘΕΜΑ ΠΑΡΑΒΑΣΗΣ	ΚΑΤΑΓΕΛΙΕΣ		ΕΡΓΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ		ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ ΤΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ
	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	
1. Απόλυση εγκύου		24		24	17 ΕΠΙΛΥΘΕΙΣΕΣ, 1 ΣΕ ΕΞΕΛΙΞΗ, 5 ΣΤΑ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΑ, 1 ΕΠΙΒΟΛΗ ΠΡΟΣΤΙΜΟΥ
2. Βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας σε προστατευόμενη μητέρα		2		2	1 ΕΠΙΛΥΘΗΚΕ, 1 ΕΠΙΒΛΗΘΗΚΕ ΠΡΟΣΤΙΜΟ 1.500 €
3. Σεξουαλική παρενόχληση		3		3	1 ΣΤΑ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΑ, 1 ΕΠΙΛΥΘΗΚΕ, 1 ΕΠΙΒΟΛΗ ΠΡΟΣΤΙΜΟΥ 500 €
4. Απόλυση κατά την προστασία της μητρότητας		15		15	5 ΕΠΙΛΥΘΕΙΣΕΣ, 3 ΣΤΑ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΑ, 4 ΣΕ ΕΞΕΛΙΞΗ, 3 ΕΠΙΒΟΛΗ ΠΡΟΣΤΙΜΟΥ
5. Άρνηση παροχής εργασίας λόγω εγκυμοσύνης		1		1	1 ΕΠΙΛΥΘΕΙΣΑ
6. Εξαναγκασμός σε παραίτηση, κατά την περίοδο προστασίας της μητρότητας		2		2	2 ΕΠΙΛΥΘΕΙΣΕΣ
7. Δυσμενής μεταχείριση σε έγκυο		3		3	3 ΕΠΙΛΥΘΕΙΣΕΣ
8. Υπερωρίες εντός 18μηνου προστασίας της μητρότητας		2		2	1 ΕΠΙΛΥΘΕΙΣΑ, 1 ΣΤΑ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΑ
9. Οφειλή δεδουλευμένων κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας		8		8	7 ΕΠΙΛΥΘΕΙΣΕΣ, 1 ΣΤΑ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΑ
10. Μη χορήγηση άδειας ανατροφής τέκνου	2	5	2	5	6 ΕΠΙΛΥΘΕΙΣΕΣ, 1 ΣΕ ΕΞΕΛΙΞΗ
11. Άνιση μεταχείριση		1		1	1 ΣΕ ΕΞΕΛΙΞΗ
12. Βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας κατά τη διάρκεια προστασίας της μητρότητας		5		5	3 ΕΠΙΛΥΘΕΙΣΕΣ, 2 ΣΤΑ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΑ
13. Ένσταση εργοδότη περί καταχρηστικής άσκησης επίσκεψης εργασίας από προστατευόμενη λεχούσα		1		1	1 ΣΤΑ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΑ
ΣΥΝΟΛΟ	2	72	2	72	ΓΙΑ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΑΡΑΠΑΝΩ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΕΝΗΜΕΡΩΘΗΚΕ Ο ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ

Πίνακας 4 Έκθεση Πεπραγμένων Σ.Ε.Π.Ε. 2017, σελ. 90, Πίνακας 28

Σύμφωνα με στατιστικά δεδομένα, που προκύπτουν από την Ευρωπαϊκή Ένωση για την Ελλάδα, οι έξι στις 10 δέκα εργαζόμενες, έχουν υποστεί σε μια δεδομένη στιγμή του εργασιακού τους βίου, παρενόχληση (Μαραγκίδου, 2019). Από τον παραπάνω πίνακα φαίνεται ότι όσο αφορά τη σεξουαλική παρενόχληση, μόνο 3 περιπτώσεις προχωρήσανε σε καταγγελία.

Τα στοιχεία που προκύπτουν, από την Ευρωπαϊκή Ένωση είναι μέσα από ερωτηματολόγια. Εδώ, πάλι προκύπτει και το θέμα, ότι δεν είναι ξεκάθαρο στην κάθε εργαζόμενη, η έννοια σεξουαλική παρενόχληση. Οπότε, πάλι και αυτά τα στοιχεία μπορεί να μην μπορούν να αποδώσουν την πραγματικότητα στον εργασιακό χώρο.

«Περίπου των 40 – 50% των γυναικών στην Ε.Ε. έχουν δεχθεί σεξουαλικές προτάσεις, σωματικά αγγίγματα και άλλες μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία τους. Το 61% των γυναικών που δουλεύουν στον τομέα των υπηρεσιών στην ΕΕ έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση τουλάχιστον μια φορά κατά τη διάρκεια της ζωής τους. Στην Ουγκάντα, το 90% των γυναικών ανέφεραν ότι έχουν δεχτεί σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία τους από τους άνδρες προϊσταμένους τους». (Μαραγκίδου, 2019)

6.1 Τύποι Σεξουαλικής παρενόχλησης

Υπάρχουν τρεις τύποι σεξουαλικής παρενόχλησης, και αυτοί είναι (Πηλαβάκη-Αχιλλέως & Διομήδους, 2007):

- 1) **Δώσε μου...για να πάρεις...** Αυτή ο τύπος, υπάρχει στις περιπτώσεις εκείνες, που ζητούν σεξουαλικά ανταλλάγματα, συνήθως διευθυντές ή προϊστάμενοι, για να βοηθήσουν το θύμα, είτε για προαγωγή είτε για αύξηση. Εμφανίζεται στις περιπτώσεις που κάποιος χρησιμοποιεί την εξουσία του και προσπαθεί με αυτήν να εκμεταλλευτεί το θύμα.
- 2) **Επίμονη και προκλητική υποκινούμενη σεξουαλική πρόθεση και συμπεριφορά**. Στον τύπο αυτό, έχουμε να κάνουμε με το θύτη βδέλλα, ο οποίος δεν αφήνει ήσυχο το θύμα, με συνεχές ενοχλήσεις λεκτικά υποβιβαστικές, δεν δέχεται το όχι ως απάντηση, παρεμβαίνει στα προσωπικά του θύματος.
- 3) **Σεξουαλική ευνοιοκρατία**. Ο τύπος αυτός, είναι όταν το θύμα έχει υποκύψει στο θύτη και του προσφέρονται τα ανταλλάγματα γι' αυτό.
(Πηλαβάκη-Αχιλλέως & Διομήδους, 2007)

6.2 Μορφές εκδήλωσης της σεξουαλικής παρενόχλησης

Σύμφωνα, με την έκθεση του Κυπριακού Εθνικού Μηχανισμού για τα δικαιώματα της γυναίκας, των κ.κ. Άννας Πηλάβακη – Αχιλλέως και Διομήδη Διομήδους, έχουμε τις εξής μορφές εκδήλωσης:

Φραστική/λεκτική συμπεριφορά :

- Μεθόδευση της συζήτησης της εργασίας σε σεξουαλικά θέματα
- Ερωτήσεις προσωπικές για τη σεξουαλική ζωή ή κοινωνική
- Ερωτήσεις προσωπικές για σεξουαλικές προτιμήσεις, φαντασιώσεις ή ιστορίες
- Σεξουαλικά υπονοούμενα είτε για το βλέμμα ή το ντύσιμο ή το σώμα

«Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι της εργασίας της γυναίκας, στον ιδιωτικό τομέα και βιώσιμη ανάπτυξη», Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Σταυρούλα Μπάκα

- Διαδώσεις φημών ψευδών για την προσωπική ζωή κάποιου ή -ά.
- Αποστολή φιλιών ή ήχοι φιλιών.
- Σχόλια για ατομικά χαρακτηριστικά
- Υποτιμητικά σχόλια για τις γυναίκες ή τους άνδρες
- Συζητήσεις σεξουαλικού περιεχομένου
- Σεξουαλικού περιεχομένου αστεία
- Προτάσεις σεξουαλικού περιεχομένου
- Αποκαλώντας τον άλλο μωρό, κομματάρα και άλλα σεξιστικά σχόλια

Μη λεκτικές μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης

- Μασάζ στο λαιμό, στους ώμους ή σ' άλλα μέρη του σώματος
- Διάφοροι υποτιμητικοί θόρυβοι, όπως σφυρίγματα
- Χειρονομίες
- Αγγίγματα, στα μαλλιά, τα ρούχα και ή σε κάποιο άλλο μέρος του σώματος
- Έκθεση μέρη του σώματος
- Υπονοούμενα μέσω κοιταγμάτων

Σεξουαλική παρενόχληση μέσω επικοινωνίας είτε έντυπης (ε-μαιλ, μηνύματα) είτε μέσω τηλεφώνου, με σεξουαλικού περιεχομένου σχόλια

- Γράμματα
- Ε-μαιλ
- Σεξουαλικού περιεχομένου γελοιογραφίες, πόστερς κά
- Τηλέφωνο
- Άσεμνα σχόλια
- Ερωτήσεις για τη σεξουαλική μας ζωή.

6.3 Αίτια και συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης

«Τα αίτια για την εμφάνιση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης, στο εργασιακό χώρο, είναι οι οργανωσιακοί παράγοντες και ειδικότερα, οι δύο παράγοντες

- Οργανωσιακό κλίμα . Κατά τον (Hulin, , Fitzgerald , & Drasgow , 1996), τρία είναι τα χαρακτηριστικά,

- a) το αντιλαμβανόμενο κόστος για το θύμα αν τολμήσει να το πει
- b) έλλειψη κυρώσεων για τους θύτες
- c) και να μιλήσει, ποιος πρόκειται να τους πάρει τα σοβαρά.» (Πηλαβάκη-Αχιλλέως & Διομήδους, 2007)

-Συνθήκες εργασίας, ευνοούνται σε εταιρίες όπου οι άνδρες είναι περισσότερες από τις γυναίκες. Οι άνδρες αναπτύσσουν, τη νοοτροπία ότι είναι καλύτεροι ή ότι υπερέχουν σε αριθμό έναντι των γυναικών. (Πηλαβάκη-Αχιλλέως & Διομήδους, 2007)

Οι συνέπειες για τις γυναίκες θύματα της σεξουαλικής παρενόχλησης, στον εργασιακό χώρο είναι:

- Απώλεια της εργασίας τους
 - Οικονομικά προβλήματα αφού βρίσκονται άνεργες.
 - Μειωμένη απόδοση στην εργασία τους
 - Αποδεκτές διαφόρων σχολίων, για τη προσωπικότητα
 - Συχνές απουσίες από την εργασία τους, για να αποφύγουν τις ενοχλητικές καταστάσεις στο γραφείο τους.
 - Όχι καλές συστατικές επιστολές.
 - Έχουν άσχημη ψυχολογία, με αντίκτυπο στην οικογενειακή τους ζωή.
 - Μπορεί να εμφανίσουν και διάφορα ψυχολογικά και σωματικά προβλήματα.
- (Ντάκου , 2019)

7. Εργασιακή Εξουθένωση (Burn-Out)

Έγινε πρώτη φορά, αναφορά στην «επαγγελματική εξουθένωση» (burnout) από τον Freudenberger το 1974. Θέλοντας, να χαρακτηρίσει τις περιπτώσεις εκείνες των εργαζομένων της ψυχικής υγείας και την εξάντλησή τους, με την εργασία αυτή.

Στο συνέδριο 20-28 το Μάιο 2019, Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας, συμπεριέλαβε, στην κατάταξη των ασθενειών και την εργασιακή εξουθένωση, με τον κωδικό QD85, για τις στατιστικές που γίνονται για την υγεία. Η κατάταξη των ασθενειών, γίνεται για να ανταλλάσσουν πληροφορίες για τους εργαζόμενους στο χώρο της υγείας, να ανταλλάσσουν πληροφορίες. (Hellas Journal, 2019)

«Περιγράφεται ως ένα σύνδρομο που προκύπτει από το χρόνιο εργασιακό στρες του οποίου η διαχείριση δεν έγινε με επιτυχία και χαρακτηρίζεται από τρία στοιχεία: ένα αίσθημα εξάντλησης, κυνισμού ή αρνητικά συναισθήματα σε σχέση με τη δουλειά και με τη “μειωμένη επαγγελματική αποδοτικότητα”. Το πρωτόκολλο του ΠΟΥ διευκρινίζει ότι το burn-out “αναφέρεται σε φαινόμενα σχετικά με τον επαγγελματικό περιβάλλον και δεν πρέπει να χρησιμοποιείται για την περιγραφή εμπειριών σε άλλους τομείς της ζωής». (Hellas Journal, 2019)³

Κατά τον Freudenberger 1974, η κατάσταση αυτή, αφορά «αδυναμία για επίδοση, ή εξουθένωση λόγω υπερβολικών απαιτήσεων που αφορούν την ενέργεια, τη δύναμη ή τις δυνατότητες». (Freudenberger, H. , 1974)⁴

Επαγγελματική εξουθένωση έχουμε όταν για μεγάλο χρονικό διάστημα, ο εργαζόμενος βρίσκεται σε εργασιακό άγχος και δεν έχει καταφέρει να το διαχειριστεί, με αποτέλεσμα να εμφανίζει συμπτώματα, σωματικής, συναισθηματικής και πνευματικής εξουθένωσης. (Μεραμβελιωτάκη-Simon, 2015)

³ Η εργασιακή εξουθένωση ή burn out εντάχθηκε στην κατάταξη με τις ασθένειες του ΠΟΥ, (05 28, 2019), Ανάκτηση 09 07 2019, από, <https://hellasjournal.com/2019/05/i-ergasiaki-exoythenosi-i-burn-out-entachthike-stin-katataxi-me-tis-astheneies-toy-poy/> . www.hellasjournal.com

⁴ Freudenberger, H. . (1974). Staff Burn-out. Journal of Social Issues, 30: 159-165. doi:10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x.

Σύμφωνα με στοιχεία από έρευνες που έχουν γίνει το ποσοστό των εργαζομένων που έχει διαπιστωθεί ότι βρίσκεται με εργασιακή εξουθένωση, είναι 15% με 50%. (Φουντουλάκης Ν.Κων/νος, 2010). Οι παράγοντες που προσδιορίζουν, το ποσοστό της επαγγελματικής εξουθένωσης, είναι το εργασιακό καθεστώς, η νομοθεσία, η χώρα, η ηλικία, το εργασιακό περιβάλλον. (Φουντουλάκης Ν.Κων/νος, 2010)

«Τα χαρακτηριστικά της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι :

- συναισθηματική εξάντληση , χαμηλή διάθεση για εργασία, ψυχρά χωρίς συναίσθημα, με διάθεση απογοήτευσης, αρνητικότητας
- ανάπτυξη απρόσωπων σχέσεων, τυπική σχέσης, για να προχωρήσουν οι εργασίες, σκληρής γλώσσας, άδικης, χωρίς συναισθηματισμό, πικρόχολα σχόλια
- έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων, με χαμηλή αυτοεκτίμηση, και χωρίς διάθεσης αυτοπροβολής, με απαισιοδοξία και ματαιότητα για την εργασία τους» (Maslach , Scaufeli, & Leiter, 2001)

Όπως, αναφέρει η Ευφροσύνη Μήτσιου, στο άρθρο της «Πάσχετε από επαγγελματική εξουθένωση;» στο Ηλεκτρονικό περιοδικό Ψυχογραφήματα, αυτοί που εμφανίζουν, « πιο συχνά επαγγελματική εξουθένωση είναι :

- οι τελειομανείς, που έχουν υψηλούς στόχους
- αυτοί που δουλεύουν, ατέλειωτες ώρες, σε συνεχομένη πίεση και αρκετές ευθύνες και θεωρούν τη δουλειά τους, προσωπική ζωή.
- αυτοί που πιστεύουν ότι αν τα καταφέρουν στη δουλειά τους, έχουν πετύχει στην προσωπικής τους ζωή.
- Αυτοί που πιστεύουν αν κάνουν δουλειά για τους άλλους, θα τύχουν εκτίμησης και επιβεβαίωση .

(Μήτσιου, 2018)

7.1 Συμπτώματα Εργασιακή Εξάντλησης

Εάν βρίσκεσαι σε επαγγελματική εξουθένωση και συνεχίζεις να εργάζεσαι, αγνοώντας το, ενδεχομένως να έχει κάποιες συνέπειες, που μπορεί να είναι :

- Υπερβολικό άγχος
- Κούραση
- Αυπνία
- Θλίψη,
- θυμός ή ευερεθιστότητα
- Κατάχρηση αλκοόλ ή ουσιών
- Καρδιακή ασθένεια
- Υψηλή πίεση του αίματος
- Διαβήτης τύπου 2
- Ευπάθεια σε ασθένειες

(Mayoclinic, 2018)

7.2 Πως μπορούμε να το αντιμετωπίσουμε

Αυτό που μας συμβουλεύουν, οι ψυχολόγοι και οι ψυχίατροι, έτσι ώστε να μπορούσαμε, πάλι να είμαστε υγιείς, είναι (Μήτσιου, 2018):

- Όσο ταχύτερα αντιληφθούμε, ότι πάσχουμε, τόσο πιο εύκολα και γρήγορα θα μπορέσουμε, να επανέλθουμε.
- Θα πρέπει να αναζητήσουμε μέσα μας, και να καταγράψουμε, τις αφορμές, τι περιμέναμε από αυτοί την δουλειά, τι εισπράξαμε από αυτήν, ποια ήταν η ρεαλιστική κατάσταση, ποιο το οικογενειακό μας περιβάλλον τη δεδομένη χρονική περίοδο, ποιες οι σχέσεις μας με τους συναδέλφους, προϊσταμένους, υπερφόρτωση απασχόλησης, ποιες οι συνθήκες εργασίας
- Να επιδιώκουμε να πετύχουμε, αυτά που πραγματικά είναι δυνατόν να γίνουν, μέσα στην εργασία μας.
- Να αποδεχτούμε τον εαυτό μας, ότι έχει ελαττώματα και μπορεί και κάποιες φορές να μην τα καταφέρνει.
- Να διαχειριζόμαστε καλύτερα το ωράριο μας, έτσι να ανταποκρινόμαστε στο ημερήσιο πλάνο εργασιών μας, και αν δεν είναι εφικτό, να μοιραζόμαστε με συναδέλφους κάποιες από τις εργασίες.

- Θα πρέπει, να έχουμε αποσυμπιεστεί όταν φεύγουμε από τη δουλειά, εκφράζοντας τις απόψεις, τις αντιδράσεις μας, στο σωστό δεκτή και να μην τα μεταφέρουμε στο σπίτι μας και στους δικούς μας ανθρώπους.

7.3 Ποια η διαφορά μεταξύ εργασιακού άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης;

Οι κατά καιρούς έρευνες, έχουν δείξει ότι μας κάνει καλό μια μικρή δόση άγχους. Ανεβάζει τα επίπεδα της Κορτιζόλης, μιας ορμόνης που σχετίζεται με το άγχος, και αυξάνεται η παραγωγικότητά μας, η αποτελεσματικότητά στην εργασία μας, στο παρόν. Αυτή η μελέτη, έγινε στο Πανεπιστήμιο της Καλιφόρνιας, Berkeley, υπό την ηγεσία της Ελισάβετ Κίρμπι, η οποία είναι πλέον βοηθός καθηγητής στο Κρατικό Πανεπιστήμιο του Οχάιο στο Κολόμπους (Cohut, 2019)

Η επαγγελματική εξουθένωση, αποτελεί στις μέρες μας μια αρκετή σοβαρή ασθένεια, με επιπτώσεις τόσο στην υγεία του ατόμου όσο και της εταιρείας που εργάζεται. Όσο, αφορά τη διαφορά τους, η μικρή δόση άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης για ένα παρατεταμένο για μεγάλο χρονικό διάστημα, μπορεί να μας οδηγήσει, σε μόνιμη αγχωτική κατάσταση, η οποία με τη βοήθεια και από άλλους παράγοντες, προσωπικούς, εργασίας κλπ. (Cohut, 2019), να μας οδηγήσει και σε πολλά προβλήματα στη δουλειά μας, αλλά και στην υγεία μας και με αρκετές επιπτώσεις στην προσωπική μας ζωή.

8. Επιπτώσεις από τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους

«Οι περισσότεροι άνθρωποι δε θέλουν στ' αλήθεια την ελευθερία, γιατί η ελευθερία συνεπάγεται υπευθυνότητα και οι περισσότεροι άνθρωποι φοβούνται τις ευθύνες» Σίγκμουντ Φροϋντ

«Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, υπό δυσμενείς συνθήκες, να έχουν επιπτώσεις για την επιχείρηση/τον οργανισμό και τους εργοδοτούμενους.» (Κυπριακή Δημοκρατία-Επιθεώρηση Εργασίας, , 2019)

8.1 Επιπτώσεις για την Επιχείρηση, από τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους

Μέσα σε μια επιχείρηση, όταν λειτουργεί, αφήνει να εξελίσσοντας καταστάσεις, που υπόκεινται στο φάσμα των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, τότε ενδεχομένως, θα παρατηρηθούν, τα παρακάτω (Κυπριακή Δημοκρατία-Επιθεώρηση Εργασίας, , 2019):

- Λάθη
- Μειωμένη παραγωγή και αντιπαραγωγικότητα
- Θέματα μεταξύ των εργαζομένων, αδυναμία να λειτουργήσουν ως ομάδα, συνεργατικά
- Συγκρούσεις μεταξύ τους
- Απολύσεις και ανάλογες προσλήψεις για τις ίδιες θέσεις εργασίας
- Ατυχήματα, κατά την εργασία
- Αντιμετώπιση δύσκολων καταστάσεων
- Απώλεια ή δυσαρέσκεια πελατών
- Ενδεχόμενη δυσφήμιση στους πελάτες

8.2. Οι επιπτώσεις για τους εργαζόμενους μπορεί να είναι:

Για τον εργαζόμενο, που βρίσκεται υπό το φάσμα ψυχοκοινωνικών κινδύνων, στην εργασία του, τότε θα παρουσιάσει κάποια από τα παρακάτω, όπως αναφέρει η « Επιθεώρηση της Εργασίας, της Κυπριακής Δημοκρατίας: (Κυπριακή Δημοκρατία-Επιθεώρηση Εργασίας, , 2019)

- Συναισθηματικές αντιδράσεις: οξυθυμία, ανησυχία, διαταραχές ύπνου, κατάθλιψη, υποχονδρία, αποξένωση, επαγγελματική εξουθένωση, προβλήματα στις οικογενειακές σχέσεις.
- Γνωστικές αντιδράσεις: δυσκολία στη συγκέντρωση, στην ανάκληση στη μνήμη, στην εκμάθηση νέων πραγμάτων, στη λήψη αποφάσεων.
- Συμπεριφορικές αντιδράσεις: κατάχρηση ναρκωτικών ουσιών, οινοπνευματωδών και καπνού, καταστροφική συμπεριφορά.
- Φυσιολογικές αντιδράσεις: προβλήματα στη σπονδυλική στήλη, εξασθενημένη ανοσία, πεπτικό έλκος, καρδιακά προβλήματα, υπέρταση.
- Τραυματισμοί κατά την εργασία.
- Απώλεια εργασίας.

9. Νομοθεσία Ψυχοκοινωνικών κινδύνων

Αναφορικά, με το νομοθετικό πλαίσιο για τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, δεν υπάρχει, συγκεκριμένος νόμος, στην Ελλάδα.

Σύμφωνα με το ελληνικό Σύνταγμα (άρθρο 2 παρ. 1 και 5 παρ.1), «ο εργοδότης έχει υποχρέωση προστασίας της προσωπικότητας του εργαζόμενου, η οποία απορρέει από συνταγματικές διατάξεις. Η προστασία αυτή είναι πλήρης, καλύπτοντας όλες τις εκφάνσεις της προσωπικότητας του εργαζόμενου, δηλαδή τόσο τις σωματικές – φυσικές όσο και τις ψυχικές και ηθικές», συμπληρώνει ο αρμόδιος επιθεωρητής.

Γενικά, υπάρχει η οδηγία της Ευρωπαϊκής Ένωσης 89/391,91/383, ΠΔ 17/1996: «Μέτρα ασφάλειας-υγείας εργαζομένων» και πιο συγκεκριμένα, στο άρθρο 5, αναφέρεται ότι θα πρέπει ο εργοδότης, να φροντίζει για την υγεία και την ασφάλεια του εργαζόμενου. Το πλαίσιο του νόμου αυτού, αφορά την τήρηση των κανονισμών για την ασφάλεια των εργαζομένων, καθορίζει τα πλαίσια για τον Τεχνικό Ασφαλείας και για τον Ιατρό της Εταιρείας. Όμως, αυτό το άρθρο, δεν αναφέρεται στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους (άγχος, ηθική/ψυχολογική παρενόχληση, εκφοβισμός στην εργασία, επαγγελματική εξουθένωση.

Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, που αφορούν βία, σωματική ή λεκτική, νομικά, διαχειρίζονται, από το γενικό πλαίσιο νόμων του Αστικού Κώδικα.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση, το 2004, ο εργοδότης, εάν διαπιστώσει την ύπαρξη άγχους, στην εργασία, θα πρέπει να το αντιμετωπίσει, κατά περίπτωση, έτσι ώστε να προστατέψει τον εργαζόμενο του. Το 2007, ορίσανε και τους όρους παρενόχλησης και ψυχολογικής αντιμετώπισης. Η ύπαρξη, θα πρέπει να διαπιστώνεται από ψυχολόγο που γνωρίζει καλά το εργασιακό περιβάλλον και τον εργαζόμενο.

Γενικά, σε περίπτωση, εμφάνισης ψυχοκοινωνικών κινδύνων, θα πρέπει να ενημερωθεί και η Επιθεώρηση Εργασίας.

Και ειδικά για την ηθική ψυχολογική παρενόχληση, ο εργαζόμενος, θα πρέπει για να βρει το δίκιο του:

- Να κάνει αναφορά στην Επιθεώρηση Εργασίας και στο Συνήγορο του Πολίτη, έτσι ώστε να επιβληθούν οι νόμιμες διοικητικές κυρώσεις σε βάρος του εργοδότη.
- Μπορεί να κάνει μήνυση με βάση τον Ποινικό Κώδικα, να αξιώσει αποζημίωση και την καταβολή της αποζημίωσής τους, σε ακύρωση της σύμβασης εργασίας.

10. Μεθοδολογία

Για να ερευνήσει, τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες, μπορεί να χρησιμοποιήσεις διαφορετικούς μεθόδους και κάποιες απ' αυτές είναι :

- Τυποποιημένα ερωτηματολόγια
- Προσωπικές συνεντεύξεις
- Μητρώα
- Κλινικές εξετάσεις
- Δευτερογενή δεδομένα

Στην παρούσα εργασία, ακολουθήθηκε, το ερωτηματολόγιο. Το ερωτηματολόγιο, αυτό στήθηκε, στη έτοιμη φόρμα των Windows και στάλθηκε, με μορφή link, με τη βοήθεια των μέσων κοινωνικής δικτύωσης.

https://forms.office.com/Pages/DesignPage.aspx#Analysis=true&FormId=OGa5wfaERk-DvpKdZDO_lwXrf-iyINNiuG3ZM5PTL2ZUQkpHQTYxSUtOV0wzQUs1Qk1LQkRDSFJXTC4u&TopView=SurveyResults

Κάνοντας χρήση, την έτοιμη φόρμα των Windows και στέλνοντας στις συμμετέχουσες μόνο το link, αυτομάτως η συμμετοχή τους σ' αυτό ήταν ανώνυμη.

New response for Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι της εργασίας της γυναίκας στον ιδιωτικό τομέα_Σ Μπάκα

Stavroula Baka

[Office Forms](#)

[View in browser](#)

Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι της εργασίας της γυναίκας στον ιδιωτικό τομέα_Σ Μπάκα

Hi, Stavroula Baka.

You received one new response from Anonymous Submitter. [View](#) the results of your form.

Οι συμμετέχουσες, στη διαδικασία της έρευνας, ήταν 89 γυναίκες, εργαζόμενες στον ιδιωτικό τομέα, σε διάφορες θέσεις εργασίας και με διαφορετικά χρόνια προϋπηρεσίας.

Το ερωτηματολόγιο της έρευνας, περιλάμβανε 30 ερωτήσεις, κλειστού τύπου.

Οι ερωτήσεις ήταν διαχωρισμένες, «νοητά» χωρίς να δηλώνετε στις συμμετέχουσες, σε δύο ενότητες.

Η πρώτη ενότητα, αποτελούνταν από οχτώ ερωτήσεις και η δεύτερη ενότητα από είκοσι δύο ερωτήσεις.

Η πρώτη ενότητα των ερωτήσεων, αφορούσε τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος, όπως ηλικία, μόρφωση, οικογενειακή κατάσταση, χρόνια εμπειρίας κλπ.

Στη δεύτερη ενότητα των ερωτήσεων, έχουμε τις ερωτήσεις, μέσα από τις οποίες θα προσπαθήσουμε, να καταγράψουμε τα ψυχοκοινωνικούς κινδύνους για τις γυναίκες του δείγματός μας.

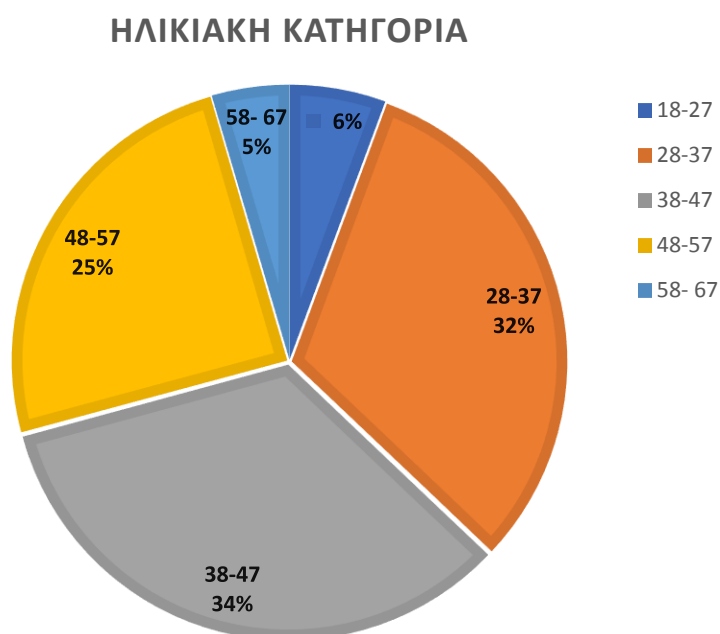
10.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά της δείγματος

Το ερωτηματολόγιο, περιλάμβανε 30 ερωτήσεις, από τις οποίες οι 9 ερωτήσεις αφορούσαν δημογραφικά χαρακτηριστικά. Το δείγμα, απάντησε, σε ερωτήσεις

«Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι της εργασίας της γυναίκας, στον ιδιωτικό τομέα και βιώσιμη ανάπτυξη», Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Σταυρούλα Μπάκα

κλειστού τύπου, κυρίως που αφορούσαν την ηλικία, τη μόρφωση, την οικογενειακή τους κατάσταση, τη νομική μορφή της εταιρείας που εργάζονται, τα χρόνια προϋπηρεσία, τον τύπο σύμβασης, το ωράριο τους, τη θέση τους στην εταιρεία.

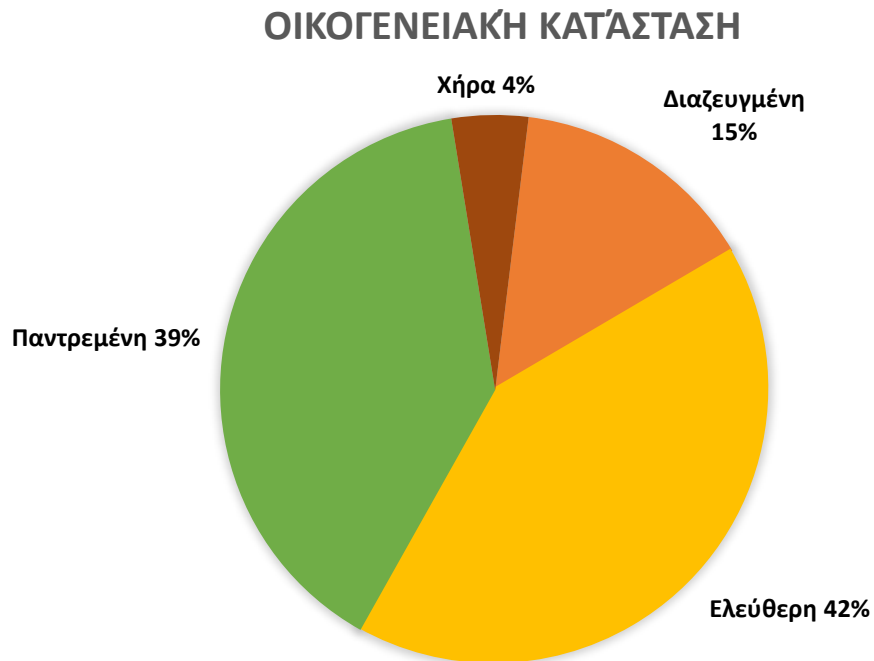
Ερώτηση 1: Σε ποια ηλικιακή κατηγορία, ανήκετε;



Πίνακας 5 ερωτηματολόγιο ερώτηση 1

Στην πρώτη ερώτηση, Πίνακας 6, οι ηλικίες, είναι ομαδοποιημένες σε πέντε ομάδες. Οι ομάδες χωρίζονται σε δεκαετίες, από τα 18 έτη μέχρι τα 67. Το 5,6% ανήκαν στην ηλικιακή ομάδα 18-27, το 31,5% στην ηλικιακή ομάδα 28-37, το 33,7% 38-47, το 24,7% στην 48-57 και τέλος το 4,5% στην ηλικιακή ομάδα 58-67.

Ερώτηση 2: Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;



Πίνακας 6 ερωτηματολόγιο ερώτηση 2

Στην ερώτηση, για την οικογενειακή κατάσταση, Πίνακας 7, το 14,6% είναι διαζευγμένες, το 41,6% ελεύθερες, το 39,3% παντρεμένες και το 4,5% χήρες.

Ερώτηση 3: Ποιο είναι το μορφωτικό σας επίπεδο;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Απόφοιτη ΑΕΙ	22	24,7	24,7	24,7
	Απόφοιτη Λυκείου	27	30,3	30,3	55,1
	Απόφοιτη ΤΕΙ	20	22,5	22,5	77,5
	Απόφοιτος Γυμνασίου	10	11,2	11,2	88,8
	Κάτοχος Διδακτορικού	2	2,2	2,2	91,0
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού ύ τίτλου	8	9,0	9,0	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Πίνακας 7 ερωτηματολόγιο ερώτηση 3

Στον πίνακα 8, ερώτηση, ποιο είναι το μορφωτικό επίπεδο, απόφοιτες ΑΕΙ, ήταν το 24,7%, απόφοιτες Λυκείου, το 30.3%, απόφοιτες ΤΕΙ, το 22,5%. Το 11,2% απόφοιτες γυμνασίου, με Διδακτορικό το 2,2% και με μεταπτυχιακό το 9% .

Ερώτηση 4: Ποια η μορφή της εταιρείας, που εργάζεστε

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΑΕ	30	33,7	33,7	33,7
	Ατομική επιχείρηση	20	22,5	22,5	56,2
	ΕΠΕ - ΙΚΕ	5	5,6	5,6	61,8
	Μον ΙΚΕ	3	3,4	3,4	65,2
	ΟΕ- ΕΕ	12	13,5	13,5	78,7
	Όμιλος εταιρειών	9	10,1	10,1	88,8
	Πολυεθνική	10	11,2	11,2	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Πίνακας 8 ερωτηματολόγιο ερώτηση 4

Η ερώτηση 4, ποια η μορφή της εταιρείας που εργάζεστε, πίνακας 4, σε ΑΕ το 33,7%, σε ατομική επιχείρηση το 22,5%, σε ΕΠΕ – ΙΚΕ το 5,6% .

Σε Μον. ΙΚΕ εργάζονται το 3,4% σε εταιρείες Ο.Ε.-Ε.Ε., το 13,5%.

Σε όμιλο εταιρειών, το 10,1% και τέλος, σε πολυεθνική, το 11,2%.

Ερώτηση 5: Η σύμβασή σας, στην εργασία σας είναι;

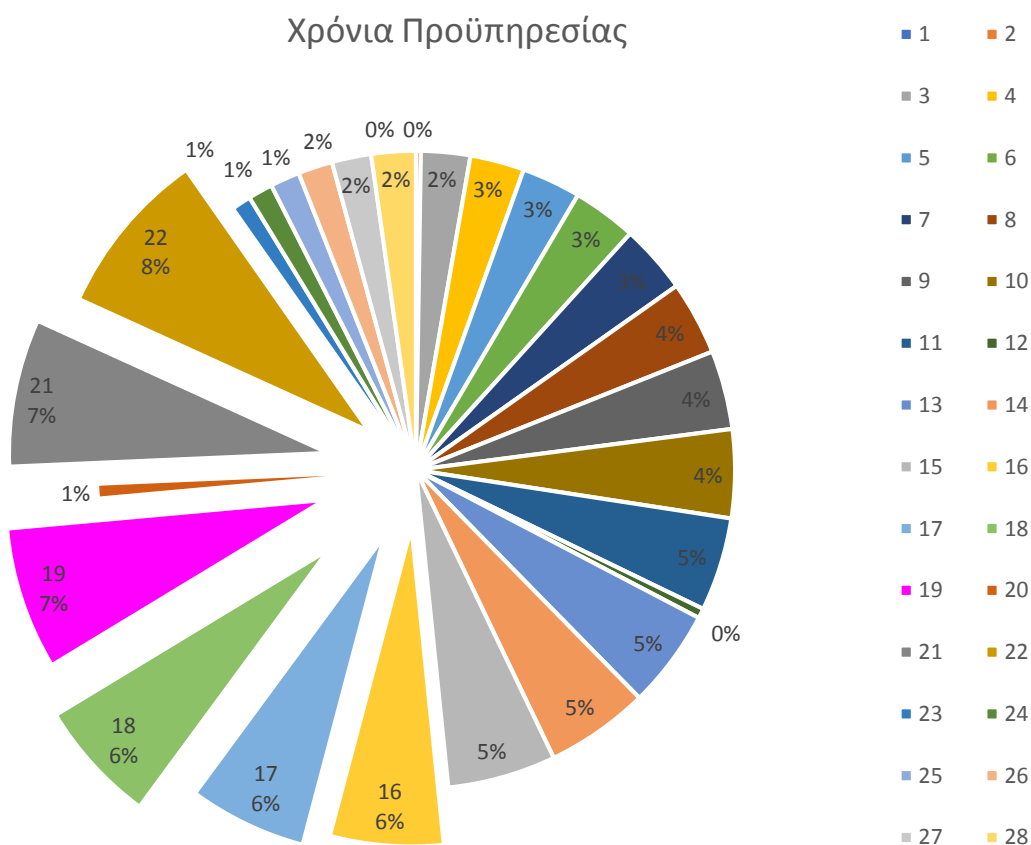
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3μήνη ή εξάμηνη	13	14,6	14,6	14,6
	Αορίστου χρόνου	65	73,0	73,0	96,6
	Σύμβαση έργου	3	3,4	3,4	100,0
	Άλλο	8	9,0	9,0	23,6
	Total	89	100,0	100,0	

Πίνακας 4 ερωτηματολόγιο ερώτηση 5

Η ερώτηση 5, ποια είναι η σύμβαση εργασίας, αυτές που είναι 3μήνη ή 6 μήνη είναι το 14,6%, αορίστου χρόνου το 73% .

Με σύμβαση έργου, το 3,4% και Άλλο, απάντησαν το 9%.

Ερώτηση 6: Πόσα χρόνια προϋπηρεσία έχετε:



Πίνακας 50 ερωτηματολόγιο ερώτηση 6

«Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι της εργασίας της γυναίκας, στον ιδιωτικό τομέα και βιώσιμη ανάπτυξη», Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Σταυρούλα Μπάκα

Στην ερώτηση για την προϋπηρεσία, το 8% απάντησε ότι εργάζονται 22 χρόνια . Μεγάλα ποσοστό, έχουν οι γυναίκες του δείγματος που εργάζονται 21 και 19 χρόνια, με ποσοστό 7%. Και γενικότερα, παρατηρούμαι ότι το 40% του δείγματος, έχει προϋπηρεσία, από 16-22 χρόνια .

Ερώτηση 7: Ποια η θέση σας στην εταιρεία ;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Missing Value	1	1,1	1,1	1,1
	Άλλο	17	19,1	19,1	20,2
	Ανειδίκευτος εργάτης	20	22,5	22,5	42,7
	Διοικητικός υπάλληλος	35	39,3	39,3	82,0
	Εξειδικευμένο τεχνικό προσωπικό	11	12,4	12,4	94,4
	Υψηλόβαθμο διοικητικό στέλεχος	5	5,6	5,6	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Πίνακας 11 ερωτηματολόγιο ερώτηση 7

Στην ερώτηση, για τη θέση τους στην εταιρεία, Πίνακας 12, το 39,3% Διοικητικός Υπάλληλος, το 22,5% ανειδίκευτος εργάτης, το 12,4% εξειδικευμένο τεχνικό προσωπικό.

Υψηλόβαθμο στέλεχος, το 5,6% και το 19,1% απάντησε Άλλο.

Ερώτηση 8: Αναφέρετε τη θέση σας στην εταιρεία, μονολεκτικά κατά βάση; Την ερώτηση αυτή την απαντούν ΜΟΝΟ αυτοί που απάντησαν άλλο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid					
	Βοηθητικό προσωπικό	1	7,14	7,14	7,14
	Γραμματέας του CFO και reception	1	7,14	7,14	14,28
	Γραμματεία	2	14,3	14,30	28,57
	Εμποροϋπάλληλος	1	7,14	7,14	35,71
	ΛΟΓΙΣΤΗΣ	1	7,14	7,14	42,85
	Πωλήτρια	2	14,3	14,30	57,14
	ταμίας	1	7,14	7,14	64,29
	Υπάλληλος γραφείου	3	21,42	21,42	85,72
	Υπεύθυνη εταιρείας	1	7,14	7,14	92,86
	Analyst	1	7,14	7,14	100,00
	Total	14	100,0	100,0	

Πίνακας 62 ερωτηματολόγιο ερώτηση 8

Οι 14 γυναίκες που απάντησαν άλλο, στην συνέχεια απάντησαν, για το ποια είναι η θέση τους, σε ανοιχτή ερώτηση.

Το 21,42%, απάντησε ότι είναι υπάλληλοι γραφείου, το 14,3% πωλήτριες σε ποσοστό το 14,3% εργάζονται στην Γραμματεία.

Τα υπόλοιπα επαγγέλματα που αναφέρθηκαν, με ποσοστό 7,14% το καθένα Λογίστρια, Ταμίας, Υπεύθυνη Εταιρείας, Analyst, Εμποροϋπάλληλος, CFO Γραμματεία.

Ερώτηση:9 Ποιο είναι το ωράριο εργασίας σας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Missing Value	1	1,1	1,1	1,1
	10ώρο	5	5,6	5,6	6,7
	4ώρο	5	5,6	5,6	12,4
	6ώρο	16	18,0	18,0	30,3
	8ώρο	51	57,3	57,3	87,6
	Άλλο	11	12,4	12,4	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Πίνακας 13 ερωτηματολόγιο ερώτηση 9

Στην ερώτηση, ποιο είναι το ωράριό τους, πίνακας 14, το 57,3% απάντησε ότι εργάζονται 8ώρο, το 5,6% 10ώρο.

Το 5,6% εργάζονται 4ώρο, το 18% 6ώρο και τέλος το 12,4% απάντησε Άλλο.

10.3 Έρευνα

Ερώτηση 10. Είστε υποχρεωμένοι να εργάζεστε παραπάνω ώρες, από το ωράριο, που αναφέρετε στη σύμβαση εργασία σας, χωρίς να αμείβεστε;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Missing Value	1	1,1	1,1	1,1
	NAI	42	47,2	47,2	48,3

OXI	46	51,7	51,7	100,0
Total	89	100,0	100,0	

Πίνακας 74 ερωτηματολόγιο ερώτηση 10

Από τις 89 γυναίκες του δείγματος, σ' αυτήν την ερώτηση, απάντησαν οι 88. Το 51,7% απάντησε ότι δεν εργάζονται πέρα από το ωράριο τους και το 47,2% ότι εργάζονται πέραν του ωραρίου τους.

Ερώτηση 11: Και οι άνδρες, εργαζόμενοι στην εταιρεία σας, είναι υποχρεωμένοι να εργάζονται παραπάνω ώρες, από το ωράριο, που αναφέρετε στη σύμβαση εργασία τους, χωρίς να αμείβονται παραπάνω.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Όχι	17	40,5	40,5	40,5
Ναι	25	59,5	59,5	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Πίνακας 8 ερωτηματολόγιο ερώτηση 11

Στην ερώτηση, αυτή βλέπουμε από τις 42 γυναίκες απάντησαν ότι εργάζονται πέραν του ωραρίου τους και από αυτές απάντησαν ότι το ίδιο συμβαίνει με τους άνδρες εργαζόμενους, σε ποσοστό 59,5%. Και το 40,5% εργάζονται πέραν του ωραρίου τους, χωρίς να συμβαίνει το ίδιο με τους άνδρες συνάδελφους τους.

Ερώτηση 12 Η θέση που έχετε στην εταιρεία, πως θα την χαρακτηρίζατε;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Missing Value	2	2,2	2,2	2,2
Άλλο	5	5,6	5,6	7,9
Είναι πιο κάτω από τις δυνατότητες σας	36	40,4	40,4	48,3
Είναι πιο πάνω από τις δυνατότητες σας	1	1,1	1,1	49,4

«Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι της εργασίας της γυναίκας, στον ιδιωτικό τομέα και βιώσιμη ανάπτυξη», Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Σταυρούλα Μπάκα

Εφάμιλλη των δυνατοτήτων σας	45	50,6	50,6	100,0
Total	89	100,0	100,0	

Πίνακας 9 ερωτηματολόγιο ερώτηση 12

Στην ερώτηση αυτή, το 50,6%, απάντησαν ότι η θέση εργασία τους, είναι εφάμιλλη των δυνατοτήτων τους. Το 40,4% απάντησε ότι απασχολούνται σε θέση εργασίας, κατώτερη των δυνατοτήτων τους.

Ερώτηση 13: Αμείβεστε το ίδιο, με άνδρες συναδέλφους, που παρέχουν την ίδια εργασία;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δεν γνωρίζω	26	29,2	29,2	29,2
	Ναι	34	38,2	38,2	67,4
	Όχι	29	32,6	32,6	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Πίνακας 10 ερωτηματολόγιο ερώτηση 13

Στην ερώτηση αυτή, το 32,6% απάντησε ότι δεν αμείβετε το ίδιο με τους άνδρες συναδέλφους. Το 29,2% απάντησαν, δεν γνωρίζουν ενώ το 38,2% απάντησαν ότι αμείβονται το ίδιο με τους άνδρες εργαζόμενους.

Ερώτηση 14: Σας έχει δοθεί, εξ αρχής, το περίγραμμα της θέσης σας(job description), με τις αρμοδιότητες σας και τα καθήκοντα;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1,1	1,1	1,1

«Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι της εργασίας της γυναίκας, στον ιδιωτικό τομέα και βιώσιμη ανάπτυξη», Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Σταυρούλα Μπάκα

Ναι	46	51,7	51,7	52,8
Όχι	42	47,2	47,2	100,0
Total	89	100,0	100,0	

Πίνακας 11 ερωτηματολόγιο ερώτηση 14

Όπως, φαίνεται στον πίνακα, το 51,7% απάντησαν ΝΑΙ, και το 47,2% απάντησαν.

Ερώτηση 15: Απασχολείστε και με καθήκοντα που δεν αφορούν τη θέση σας

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1,1	1,1	1,1
Ναι	57	64,0	64,0	65,2
Όχι	31	34,8	34,8	100,0
Total	89	100,0	100,0	

Πίνακας 19 ερωτηματολόγιο ερώτηση 15

Στη ερώτηση αυτή, αν απασχολούνται και σε καθήκοντα που δεν είναι της αρμοδιότητά τους, απάντησαν ΝΑΙ το 64% και ΟΧΙ το 34,8%.

Ερώτηση 16: Και οι άνδρες εργαζόμενοι, στην εταιρεία σας, απασχολούνται και εκείνοι, σε καθήκοντα που δεν αφορούν τη θέση σας;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Ναι	24	42,1	42,1	42,1
Όχι	33	57,9	57,9	100,0
Total	57	100	100	

Πίνακας 12 ερωτηματολόγιο ερώτηση 16

Στην παραπάνω ερώτηση, απάντησαν οι 57 γυναίκες που απασχολούνται σε καθήκοντα πέρα από τις αρμοδιότητές τους. Από αυτές το 57,9% απάντησα ότι δεν απασχολούνται οι άνδρες συνάδερφοι τους και το 42,1% απάντησαν ΝΑΙ ότι απασχολούνται και οι άνδρες συνάδερφοι.

Ερώτηση 17. «Τρέχετε» να προλάβετε το χρόνο εργασίας σας, χωρίς να προλαβαίνετε να κάνετε διάλειμμα, για να τελειώσετε με τις αρμοδιότητες που έχετε (επιλέγεται μία απάντηση)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	51	57,3	57,3
	Όχι	38	42,7	42,7
	Total	89	100,0	100,0

Πίνακας 13 ερωτηματολόγιο ερώτηση 17

Στην ερώτηση αυτή, το 57,3%, απάντησαν ότι τρέχουν να προλάβουν το χρόνο, έτσι ώστε να μπορέσουν να διευθετήσουν, ότι του έχει ανατεθεί. Και το 42,7% απάντησαν όχι, στην ερώτηση αυτή.

Ερώτηση 18. Η ψυχική διάθεσή από την εργασία σας, (κούραση, ένταση, παρατεταμένο ωράριο) έχει αντίκτυπο στις κοινωνικές σας και προσωπικές υποχρεώσεις

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NAI	70	78,7	78,7	78,7
	OXI	19	21,3	21,3	100
	Total	89	100	100	

Πίνακας 14 ερωτηματολόγιο ερώτηση 18

Στην ερώτηση αυτή, το 78,7 απάντησε NAI, έχει αντίκτυπο στην προσωπική τους ζωή. Ενώ το 21,3% απάντησε OXI.

Ερώτηση 19: Πως θα χαρακτηρίζατε τις συνθήκες εργασία σας :

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Απαράδεκτες	8	9	9	9
	Ιδανικές	3	3,4	3,4	12,4
	Κακιές	17	19,1	19,1	31,5
	Καλές	21	23,6	23,6	55,1
	Μέτριες	18	20,2	20,2	75,3
	Πολύ κακιές	8	9	9	84,3
	Πολύ καλές	14	15,7	15,7	100
	Total	89	100	100	

Πίνακας 15 ερωτηματολόγιο ερώτηση 19

Στην ερώτηση αυτή το 23,36% τις χαρακτήρισε καλές τις συνθήκες εργασίας, το 20,2% μέτριες, το 19,1% κακιές.

Ερώτηση 20: Απουσιάζετε συχνά από τη δουλειά σας, με δικαιολογία ασθένεια, χωρίς να είναι αλήθεια αυτό;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	14	15,7	15,7	15,7
	Όχι	75	84,3	84,3	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Πίνακας 16 ερωτηματολόγιο ερώτηση 20

Στην ερώτηση, αν απουσιάζουν από τη δουλειά του το 84,3% απάντησε ΟΧΙ και το 15,7% ΝΑΙ.

Ερώτηση 21: Πως θα χαρακτηρίζατε τις σχέσεις σας με τους προϊσταμένους σας, άνδρες

«Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι της εργασίας της γυναίκας, στον ιδιωτικό τομέα και βιώσιμη ανάπτυξη», Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Σταυρούλα Μπάκα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Απαράδεκτες	5	5,6	5,6	5,6
	Ιδανικές	6	6,7	6,7	12,4
	Κακιές	5	5,6	5,6	18,0
	Καλές	26	29,2	29,2	47,2
	Μέτριες	19	21,3	21,3	68,5
	Πολύ κακιές	4	4,5	4,5	73,0
	Πολύ καλές	24	27,0	27,0	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Πίνακας 17 ερωτηματολόγιο ερώτηση 21

Στην ερώτηση αυτή, το 29,2%, ανέφεραν ότι οι σχέσεις είναι καλές, το 27% πολύ καλές και το 21,3% μέτριες.

Ερώτηση 22: Πως θα χαρακτηρίζατε τις σχέσεις σας με τους προϊσταμένους σας, γυναίκες;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Απαράδεκτες	5	5,6	5,6	5,6
	Ιδανικές	4	4,5	4,5	10,1
	Κακιές	8	9	9	19,1
	Καλές	30	33,7	33,7	52,8
	Μέτριες	17	19,1	19,1	71,9
	Πολύ κακιές	7	7,9	7,9	79,8
	Πολύ καλές	18	20,2	20,2	100
	Total	89			

Πίνακας 18 ερωτηματολόγιο ερώτηση 22

Το 33,7%, απάντησαν ότι είναι καλές οι σχέσεις τους με γυναίκες προϊσταμένους. Το 20,2%, απάντησαν πολύ καλές και το 19,1%.

«Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι της εργασίας της γυναίκας, στον ιδιωτικό τομέα και βιώσιμη ανάπτυξη», Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Σταυρούλα Μπάκα

Ερώτηση 23: Πως θα χαρακτηρίζατε τις σχέσεις σας με τους συναδέλφους σας, άνδρες;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Απαράδεκτες	1	1,1	1,1	1,1
	Ιδανικές	5	5,6	5,6	6,7
	Κακιές	6	6,7	6,7	13,5
	Καλές	30	33,7	33,7	47,2
	Μέτριες	20	22,5	22,5	69,7
	Πολύ κακιές	0	0	0	69,7
	Πολύ καλές	27	30,3	30,3	100
	Total	89	100	100	

Πίνακας 19 ερωτηματολόγιο ερώτηση 23

Στην ερώτηση αυτή, το 33,7% απάντησαν καλές, το 30,3 πολύ καλές και το 22,5% μέτριες.

Ερώτηση 24: Πως θα χαρακτηρίζατε τις σχέσεις σας με τους συναδέλφους σας, γυναίκες;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Απαράδεκτες	1	1,1	1,1	1,1
	Ιδανικές	8	9,0	9,0	10,1
	Κακιές	12	13,5	13,5	23,6
	Καλές	28	31,5	31,5	55,1
	Μέτριες	17	19,1	19,1	74,2
	Πολύ κακιές	4	4,5	4,5	78,7
	Πολύ καλές	19	21,3	21,3	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Πίνακας 20 ερωτηματολόγιο ερώτηση 24

Οι 28 γυναίκες, με ποσοστό 31,5% απάντησαν καλές. Οι 19, με ποσοστό 21,3% πολύ καλές, οι 17 με ποσοστό 19,1% μέτριες.

Ερώτηση 25: Πως θα χαρακτηρίζατε τις σχέσεις σας με τους υφισταμένους σας, άνδρες

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Απαράδεκτες	2	2,2	2,2	2,2
	Ιδανικές	5	5,6	5,6	7,9
	Κακιές	7	7,9	7,9	15,7
	Καλές	37	41,6	41,6	57,3
	Μέτριες	15	16,9	16,9	74,2
	Πολύ κακιές	1	1,1	1,1	75,3
	Πολύ καλές	22	24,7	24,7	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Πίνακας 29 ερωτηματολόγιο ερώτηση 25

Στην ερώτηση το 41,6% απάντησε καλές, το 24,7% πολύ καλές και το 16,9% μέτριες.

Ερώτηση 26: Πως θα χαρακτηρίζατε τις σχέσεις σας με τους υφισταμένους σας, γυναίκες ;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Απαράδεκτες	4	4,5	4,5	4,5
	Ιδανικές	5	5,6	5,6	10,1
	Κακιές	9	10,1	10,1	20,2
	Καλές	36	40,4	40,4	60,7
	Μέτριες	14	15,7	15,7	76,4
	Πολύ κακιές	2	2,2	2,2	78,7
	Πολύ καλές	19	21,3	21,3	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Πίνακας 21 ερωτηματολόγιο ερώτηση 26

«Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι της εργασίας της γυναίκας, στον ιδιωτικό τομέα και βιώσιμη ανάπτυξη», Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Σταυρούλα Μπάκα

Στην ερώτηση αυτή, το 40,4%, απάντησαν καλές, το 21,3% πολύ καλές και το 15,7% μέτριες.

Ερώτηση 27: Έχετε δεκτή κατ' εξακολούθηση, αρνητική σχόλια, λεκτική κακοποίηση, από ένα συγκεκριμένο άτομο ή συγκεκριμένη ομάδα ατόμων, στην εργασία σας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι - από άνδρα – ισόβαθμο	4	4,5	4,5	4,5
	Ναι - από άνδρα – υψηλόβαθμο	25	28,1	28,1	32,6
	Ναι - από άνδρα – χαμηλόβαθμο	4	4,5	4,5	37,1
	Ναι - από γυναίκα - ισόβαθμο	3	3,4	3,4	40,4
	Ναι - από γυναίκα - χαμηλόβαθμο	1	1,1	1,1	41,6
	Ναι - από γυναίκα – υψηλόβαθμο	14	15,7	15,7	57,3
	Όχι	38	42,7	42,7	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Πίνακας 22 ερωτηματολόγιο ερώτηση 27

Στην ερώτηση αν έχουν δεκτή λεκτική κακοποίηση το 42,7% απάντησε ΟΧΙ.

Το 28,1% απάντησε ΝΑΙ από άνδρα – υψηλόβαθμο», το 15,7% απάντησε «Ναι - από γυναίκα – υψηλόβαθμο» το 4,5% από άνδρα – χαμηλόβαθμο» και το 4,5% από άνδρα – ισόβαθμο» .

Ερώτηση 28: Αισθάνεστε κοινωνική απομόνωση στην εργασία σας ;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	17	19,1	19,1	19,1
	Όχι	72	80,9	80,9	100,0

1/10/2019

«Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι της εργασίας της γυναίκας, στον ιδιωτικό τομέα και βιώσιμη ανάπτυξη», Χαρακόπειο Πανεπιστήμιο, Σταυρούλα Μπάκα

	Total	89	100,0	100,0	
--	-------	----	-------	-------	--

Πίνακας 23 ερωτηματολόγιο ερώτηση 28

Το 80,9% απάντησε ΟΧΙ και το 19,1% απάντησε ΝΑΙ

Ερώτηση 29: Έχετε δεχτεί, σεξουαλικής παρενόχληση στην εργασία σας;

			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι		29	32,6	32,6	32,6
	Όχι		60	67,4	67,4	100
	Total		89	100	100	

Πίνακας 24 ερωτηματολόγιο ερώτηση 29

Το 32,6% απάντησε ότι έχουν δεχτεί σεξουαλική παρενόχληση και το 67,4% απάντησε ΟΧΙ. .

Ερώτηση 30: Έχετε δεχτεί, σεξιστικά σχόλια, από άνδρες στο χώρο εργασίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	47	52,8	52,8	52,8
	Όχι	42	47,2	47,2	100
	Total	89	100	100	

Πίνακας 25 ερωτηματολόγιο ερώτηση 30

Το 52,8% απάντησε ΝΑΙ έχει δεχτεί σεξιστικά σχόλια και το 47,2% ΟΧΙ.

10.4 Περιορισμοί Έρευνας

Η παρούσα έρευνα αφορά αποκλειστικά την ομάδα των 89 γυναικών που συμμετείχαν σ' αυτήν, μέσω του ερωτηματολογίου.

Με δεδομένη την υπόθεση, ότι όσες συμμετείχαν στην έρευνα αυτή, ήταν όλες γυναίκες εργαζόμενες στον ιδιωτικό τομέα.

Βασικό στοιχείο, για την πραγματοποίηση της έρευνας ήταν το χρονικό περιθώριο, το οποίο ήταν παρά πολύ μικρό. Ο μόνος τρόπος, για γρήγορες απάντησες στο ερωτηματολόγιο, ήταν μέσω των μέσω κοινωνικής δικτύωσης. Έτσι, στάλθηκε το link με το ερωτηματολόγιο, μέσω messenger, σε συγκεκριμένη ομάδα γυναικών.

Ως εκ τούτου, οι απαντήσεις αυτών των 89 γυναικών του δείγματος, δεν μπορούν να ταυτιστούν με την κατάσταση του συνόλου των εργαζόμενων γυναικών, στην Ελλάδα.

Και τα αποτελέσματα τις έρευνας αυτής, αφορούν την ομάδα του δείγματος και δεν μπορούν να είναι αντιπροσωπευτικά όλων των εργαζόμενων γυναικών στον ιδιωτικό τομέα.

11. Συμπεράσματα

Σκοπός της εργασίας αυτής, ήταν να προσπαθήσει να καταγράψει τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, που παρατηρούνται, στο δείγμα της έρευνας.

Στην έρευνα, συμμετείχαν 89 γυναίκες, που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα.

Ηλικιακά το δείγμα μας, σε ποσοστό 34%, ανήκει στην ομάδα 38-47 ετών και το 32% 28-37 ετών. Δηλαδή, σε ποσοστό 66%, το δείγμα μας, βρίσκεται ηλικιακά, στα πιο παραγωγικά χρόνια της ζωής του.

Σε ποσοστό 42%, δεν είναι παντρεμένες και αυτός είναι ένα στοιχείο, ότι το δείγμα μας, έχει τη δυνατότητα, να είναι πιο δημιουργικό και αποδοτικό στην εργασία του.

Το δείγμα μας, παρουσιάζει τα τυπικά εφόδια γνώσης, έτσι ώστε να έχουν επαγγελματική εξέλιξη, αφού σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας, σε ποσοστό 56,2%, είναι απόφοιτες ΑΕΙ (24,7%), ΤΕΙ (22,5%) και κάτοχοι μεταπτυχιακού (9%). Στην ερώτηση, όμως, για τη θέση που κατέχουν, σε ποσοστό 39% απάντησαν διοικητικοί υπάλληλοι και μόνο το 5,6%, κατέχει υψηλόβαθμη θέση.

Για το δείγμα μας, δεν αρκούν τα τυπικά προσόντα, για να κατέχουν υψηλόβαθμη θέση. Με βάση, τις θεωρίες, που έχουμε αναπτύξει, στο θεωρητικό μέρος της εργασίας αυτής, οι γυναίκες εργαζόμενες, μπορεί να έχουν τα τυπικά προσόντα αλλά δύσκολα φθάνουν σε υψηλόβαθμες θέσεις εργασίας.

Τα στοιχεία της έρευνας, μας δείχνουν επίσης ότι, σε ποσοστό 55%, εργάζονται σε εταιρείες, που η νομική τους μορφή, μας δίνει την πληροφορία, ότι υπάρχουν τα στοιχεία εκείνα, για να παρουσιάζονται δυνάμεις θετικές ή αρνητικές, στο χώρο εργασίας τους. Δηλαδή, το μέγεθος των εταιρειών, που εργάζονται μπορεί να τους δώσει τις δυνατότητες, θετικών συναισθημάτων επαγγελματικής εξέλιξης, ανταμοιβής, επιβεβαίωσης, υποστήριξης. Μπορεί, όμως να είναι πηγή και αρνητικών συναισθημάτων, αρνητικό κλίμα στην εργασία, μια μονάδα (ένας εργαζόμενος) σε μια πληθώρα άλλων μονάδων (εργαζόμενων), χωρίς επιβεβαίωση, περιθωριοποίηση από άλλους εργαζόμενους, σύγκρουση ρόλων.

Αξιοσημείωτο είναι, από τα στοιχεία της έρευνας ότι συνολικά με ποσοστό 40%, οι γυναίκες του δείγματος, έχουν αρκετά χρόνια προϋπηρεσίας, δηλαδή από 22-16 χρόνια. Αυτό σαν στοιχείο, μας δημιουργεί, την αίσθηση ότι το δείγμα μας, έχει αποκομίσει αρκετές εμπειρίες από τον εργασιακό χώρο και ως προς αντικείμενο της εργασίας του αλλά και ως προς την έννοια εργασιακού περιβάλλοντος.

Το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος, 72% εργάζεται με σύμβαση αορίστου χρόνου, συνθήκη η οποία, τους δίνει ένα αίσθημα βεβαιότητας, όσο μπορεί να υπάρχει, για έναν εργαζόμενο στον ιδιωτικό τομέα.

Σύμφωνα με τη θεωρία που έχει αναπτυχθεί στο θεωρητικό μέρος, οι γυναίκες εργαζόμενες, πολλές φορές πρέπει να εργάζονται, πέρα του ωραρίου τους χωρίς να αμείβονται. Στην έρευνα μας, διαφαίνεται αυτό, αφού σε ποσοστό 47,3% εργάζονται πέρα του ωραρίου τους. Μπορεί το ποσοστό να μην είναι το μεγαλύτερο ποσοστό, από το δείγμα μας, αλλά θεωρώ ότι είναι, πολύ μεγάλο το ποσοστό αυτό και επιβεβαιώνει τις θεωρίες που αναπτύχθηκαν. Αξιοσημείωτο είναι όμως, να αναφερθεί, ότι σε ποσοστό του δείγματος που απάντησαν ότι εργάζονται πέρα του ωραρίου τους 40%, εργάζονται μόνο αυτές και όχι άνδρες συνάδελφοι.

Η έρευνα, μας έδωσε και το στοιχείο, ότι σε ποσοστό 40,4% πιστεύει ότι εργάζεται, σε θέση εργασίας πιο κάτω από τις δυνατότητες τους. Και αυτό, στην ουσία επιβεβαιώνει το στοιχείο, ότι έχουν τα τυπικά προσόντα αλλά μόνο το 5,6% κατέχει υψηλόβαθμες θέσεις εργασίας.

Παράγοντας ψυχοκοινωνικών κινδύνων, η απασχόληση, χωρίς να υπάρχει σαφής προσδιορισμός των αρμοδιοτήτων. Στο δείγμα μας, αυτό διαφαίνεται, αφού, το 47,2% εργάζεται σε θέση, που δεν τους έχει δοθεί, οι αρμοδιότητες του (job description) και μάλιστα σε ποσοστό 64% απασχολούνται σε αρμοδιότητες, που πιστεύουν ότι δεν ανήκουν στις δικές τους αρμοδιότητες. Μάλιστα, πολύ σημαντικό είναι ότι από το ποσοστό των 64% που απαντήσαν ότι απασχολούνται σε αρμοδιότητες που δεν είναι τις δικούς δικαιοδοσίας, το 57,9% απάντησε ότι οι άνδρες συνάδελφοι δεν απασχολούνται σε αρμοδιότητες που δεν είναι δικές τους.

Άλλος σημαντικός παράγοντας, εμφάνισης ψυχοκοινωνικών κινδύνων, είναι η πίεση χρόνου. Στο δείγμα μας, αυτό είναι αρκετά εμφανές, αφού σε ποσοστό 57,3%, χρειάζονται μεγάλη προσπάθεια να προλάβουν το χρόνο, για να ανταποκριθούν στα καθήκοντά τους.

Στην έρευνα είχαμε το πολύ σημαντικό στοιχείο, ότι το 78,7%, η εργασία τους επιβαρύνει τη ψυχολογία τους και με συνέπεια αυτό να έχει αντίκτυπο στην προσωπική ζωή. Επιβεβαιώνετε και στην έρευνα μας, ότι οι γυναίκες είναι πιο επιρρεπείς, στην άσχημη ψυχολογία λόγω δουλειάς. Πιστεύετε, ότι αυτό μπορεί να ερμηνευτεί ως η γυναίκα δεν έχει μάθει να μιλάει και να ζητάει και αυτό της δημιουργεί, τα συναισθήματα της πίεσης, της κακής ψυχολογίας, του άγχους και έχουν αντίκτυπο τόσο στην εργασία της αλλά και στη οικογένεια της και γενικότερα στο προσωπικό της περιβάλλον.

Οι συνθήκες εργασίας, αποτελούν ένα σημαντικό παράγοντα, για τη δημιουργία ψυχοκοινωνικών κινδύνων, στην εργασία. Στο δείγμα μας, σε ποσοστό 37,1%, εργάζεται σε όχι καλές συνθήκες και ένα 20,2% σε μέτριες συνθήκες.

Μάλιστα, το ποσοστό 9% που χαρακτήρισε τις συνθήκες εργασίας απαράδεκτες είναι αρκετά σημαντικό, για να οδηγήσει, στο συμπέρασμα ότι υπάρχει οι δυνάμεις ανάπτυξης, παθογένειας στο εργασιακό χώρο.

Επίσης, το δείγμα διαφαίνεται ότι σε μεγάλο ποσοστό, 57,3%, έχει δεχτεί λεκτικά σχόλια και αποτέλεσε στόχος λεκτικής κακοποίησης. Μάλιστα, το 28,1% προέρχεται από άνδρα-υψηλόβαθμο στέλεχος και το 15,7%, από γυναίκες πάλι υψηλόβαθμες. Ένα σημαντικό δείγμα, ηθικής παρενόχλησης, είναι η λεκτική κακοποίηση στη δουλειά.

Όσο αφορά τις ερωτήσεις για τη σεξουαλική κακοποίηση, τα ποσοστά είναι αρκετά υψηλά. Το 32,6% απάντησε ότι έχει δεχτεί σεξουαλική κακοποίηση, στην εργασία και το 52,8% απάντησε ότι έχει δεχτεί σεξιστικά σχόλια.

Εν κατακλείδι, από την έρευνα μας, διαφαίνεται ότι στο δείγμα μας, εμφανίζονται ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην εργασία τους. Και αυτό συνηγορούν, τα εξής στοιχεία της ερευνάς:

- Δουλεύουν, σε θέσεις υποδεέστερες των δυνατοτήτων τους,
- Εργάζονται, περισσότερες ώρες από τη σύμβασή τους, χωρίς να αμείβονται
- Ανταποκρίνονται σε καθήκοντα που δεν είναι της αρμοδιότητά τους
- Φέρουν άσχημη ψυχολογία, λόγω της εργασίας και αυτό επιβαρύνει την προσωπική τους ζωή.
- Έχουν δεχτεί λεκτική «κακοποίηση»
- Οι συνθήκες εργασίας, για αρκετές δεν είναι οι δέουσες.
- Είναι δεκτής σεξιστικών σχολίων
- Παρά πολύ υψηλό ποσοστό έχει δεχτεί σεξουαλική κακοποίηση

Συνοψίζοντας, τα στοιχεία από την έρευνα που έγινε, θεωρώ ότι είναι εμφανές ότι και το δείγμα που εξετάστηκε, εμφανίζει ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην εργασία τους. Εμφανίζει και άγχος, επαγγελματική εξουθένωση, ηθική και σεξουαλική παρενόχληση.

«Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι της εργασίας της γυναίκας, στον ιδιωτικό τομέα και βιώσιμη ανάπτυξη», Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Σταυρούλα Μπάκα



Σχήμα 6

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

- Brodsky, C. (1976). The harassed worker, Toronto, Ontario, Canada. Lexington Books, DC
- Heath'den aktaran Einarsen, S.(2000). Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach, Aggression and Violent Behavior, 5(4), 379-401.
- Cohut, M. (08 02, 2019). Burnout: Facing the damage of 'chronic workplace stress'. Medical News of Today, Healthline Media UK Ltd., Brighton, UK, Ανάκτηση 09 05, 2019, από <https://www.medicalnewstoday.com/articles/325943.php#13> .
- Cooper, C. (2013). From Stress to Wellbeing Volume 1 (Limited εκδ.). Palgrave Macmillan, UK.
- Cox, Tom and Griffiths, A. (2005) The nature and measurement of work-related stress: theory and practice. In: Wilson, J.R. and Corlett, N. (eds.) Evaluation of Human Work, 3rd Edition. Abingdon, UK: Routledge. ISBN 9780415267571.
- Johnson S., Robertson I., Cooper C.L. (2018) Measuring Well-Being and Workplace Factors. In: WELL-BEING. Palgrave Macmillan, Cham
- Diversity UK Editor. (08 25, 2015), Gender pay gap widens as women grow older <https://diversityuk.org/gender-pay-gap-widens-as-women-grow-older/> . Ανάκτηση 07 07, 2019, από www.diversityuk.org
- Edwards, J. R., & Cooper, C. L. (2013). The person-environment fit approach to stress: Recurring problems and some suggested solutions. In From Stress to Wellbeing Volume 1 (pp. 91-108). Palgrave Macmillan, London.
- Elkin, A., & Rosch, P. (Art Rev 1990). Promoting mental health at the workplace: the prevention side of stress managed (Art Rev 1990;5(4):739-754 εκδ.). N York: Occup Med State .
- EU-OSHA, (2007). Ετήσια έκθεση για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων. Ανάκτηση 08 30, 2019, από <https://osha.europa.eu/en/publications/eu-osha-annual-report-2007-bringing-safety-and-health-closer-european-workers-summary> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2007), www.osha.europa.eu/el
- EU-OSHA, (2015). Μισθολογικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλλων στην Ελλάδα. Ανάκτηση 08 30, 2019, από https://ec.europa.eu/greece/sites/greece/files/docs/body/20151030_ellada_misthologiki_diafora.pdf . Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2015), www.osha.europa.eu/el
- Field, T. (2019). www.bullingonline.org. Ανάκτηση 09 05, 29, από [hptt:\\bullingonline.org](http://www.bullingonline.org)
- Flintrop, J. (2014). The importance of good leadership in occupational safety and health. Hamburg: The Cooperation Center, Ανακτήθηκε 09 04 2019, από https://oshwiki.eu/wiki/The_importance_of_good_leadership_in_occupational_safety_and_health .
- Freudenberger, H. . (1974). Staff Burn-out. Journal of Social Issues, 30: 159-165. doi:10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x.

«Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι της εργασίας της γυναίκας, στον ιδιωτικό τομέα και βιώσιμη ανάπτυξη», Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Σταυρούλα Μπάκα

Hoshino, a., Shigeaki , A., Kunifumi, S., & Mami, S. (2016, March 16). Relationships Between Depression and Stress at Japaness Women. Hong Kong Occupational Therapy Association. , σ. 7. Ανάκτηση 08 29, 2019

Hulin, C. L., Fitzgerald, L. F., & Drasgow, F. (1996). Organizational influences on sexual harassment. Sage Publications, Inc. Jacoby, A., & Monteiro, J. (2014). Mobbing of Working Students. Paidéia (Ribeirão Preto), Vol. 24, No. 57, 39-47.

Jenks, M. (05 25, 2016). A World of Glass: Women still endure sexism in the workplace today. Highlander on Line, Ανάκτηση 09 05 2019, από <https://homesteadhighlanderonline.com/13911/opinion/a-world-of-glass-women-still-endure-sexism-in-the-workplace-today/> .

Leka, S., Criffiths, A., & Cox, T. (2014). Estrategias sistem·ticas de soluciÛn de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. Katalonia: NSTITUTO DE TRABAJO, SALUD Y ORGANIZACIONES.

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. European journal of work and organizational psychology, 5(2), 165-184.

Maslach , C., Scaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job Burnout. Annual Review of Psychology, σ. 52:397-422, Vol. 52, Ανάκτηση 09 03 2019, από https://www.annualreviews.org/doi/full/10.1146/annurev.psych.52.1.397#_i38 .

Nyberg, A., Bernin, P., & Theorell, T. (2005). The impact of leadership on the health of subordinates, Stockholm: National Institute for Working Life [Arbetslivsinstitutet].

Publications of the OSH Administration in Finland. (07 2017), Psychosocial workload. Finland: Annual Report Publications of the OSH Administration in Finland 2016.

Segal, L. (05 20, 2010), The Injury of Mobbing in the Workplace, Ανάκτηση 09 03 2019, από <https://conflictremedy.com/the-injury-of-mobbing-in-the-workplace/> Conflict Remedy

Siegrist, J. (2008). Effort-reward imbalance and health in a globalized economy. SJWEH Supplements, (6), 163-168.

Tsomou, M. (2016). Τα δικαιώματα των γυναικών πριν και κατά τη διάρκεια της κρίσης. Ανάκτηση 09 02 2019, από <https://www.goethe.de/ins/gr/el/kul/mag/21269245.html>, Goethe Institut

Yeh, W. Y., YEH, C. Y., & Chen, C. J. (2018). Exploring the public-private and company size differences in employees' work characteristics and burnout: data analysis of a nationwide survey in Taiwan. Industrial health, 56(5), 452-463.

World Health Organization (WHO). (2003). Raising Awareness of Psychological Harassment at Work. http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4e.pdf. Ανάκτηση 2019, από http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4e.pdf

Αντωνάκη Μ. (2018, 3 8). Η γυναίκα στο εργασιακό περιβάλλον, στην Ελλάδα, <https://www.nextdeal.gr/>. Ανάκτηση 07 10, 2019, από

«Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι της εργασίας της γυναίκας, στον ιδιωτικό τομέα και βιώσιμη ανάπτυξη», Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Σταυρούλα Μπάκα

<https://www.nextdeal.gr/asfalistis/gynaika-kai-asfalisi/82042/i-gynaika-sto-ergasiako-perivallon-stin-ellada-mia-synenteychi>

Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια της Υγείας, Ε.-Ο. (2014). Υπολογίζοντας το κόστος του άγχους και του ψυχοκοινωνικών κινδύνων που συνδέονται με την εργασία. Malgorzata Milczarek.

Η εργασιακή εξουθένωση ή burn out εντάχθηκε στην κατάταξη με τις ασθένειες του ΠΟΥ, (05 28, 2019), Ανάκτηση 09 07 2019, από, <https://hellasjournal.com/2019/05/i-ergasiaki-exoythenosi-i-burn-out-entachthike-stin-katataxi-me-tis-astheneies-toy-poy/> . www.hellasjournal.com

Κογκίδου, Δ. (11 25, 2014). Σεξουαλική παρενόχληση ένα καλά κρυμμένο πρόβλημα στην Ελλάδα. Ανάκτηση 09 02 2019, από <http://www.alterthess.gr/content/sexoyaliki-parenohlisi-ena-kala-krymmeno-provlima-stin-ellada-tis-dimitras-kogkidoy#.VHRMncFPQbY.facebook> . Αθήνα, alterthess.gr

Κυπριακή Δημοκρατία-Επιθεώρηση Εργασίας, . (2019). <http://www.mlsi.gov.cy/>. Ανάκτηση 2019, από [mlsi/dli/dliup.nsf/All/69FE35342D7E7E96C2257DF00036C157?OpenDocument](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dliup.nsf/All/69FE35342D7E7E96C2257DF00036C157?OpenDocument)

Μαραγκίδου, Μ. (06 13, 20019). Ας Μιλήσουμε Σοβαρά για τη Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία. Ανάκτηση 09 03, 2019 από <https://www.vice.com/gr/article/evyqwe/as-milhsoyme-sobara-gia-th-se3oyalikh-parenoxlhsh-sthn-ergasia> . www.vice.com

Μαυρομουστάκου, Ν. (09 10, 2019). «Δεν Περίμεναν πως θα τα Κατάφερνα» - Εμπειρίες Γυναικών που Εργάζονται στην Ελλάδα του Σήμερα. Ανάκτηση 09 11, 2019, από <https://www.vice.com/gr/article/evjzv4/den-perimenan-pws-8a-ta-kataferna-empeiries-gynaikwn-poy-ergazontai-sthn-ellada-toy-shmera> . www.vice.com

Μεραμβελιωτάκη-Simon, Μ. (02 02, 2015). Εργασιακή Εξουθένωση - Burn out σύνδρομο Ανάκτηση 09 06, 2019 από <https://www.psychology.gr/work-psychology/654-burn-out-meramveliotaki-simon-psychologos.html> . www.psychology.gr Αναγνώσεις άρθρου: 61740

Μήτσιου, Ε. (07 16, 2018). Μήπως πάσχετε από burn-out (Επαγγελματική Εξουθένωση); Ανάκτηση 09 07, 2019, από <https://www.psychografimata.com/mipos-paschete-apo-burn-out-epangelmatiki-exouthenosi/> . www.psychografimata.com

Ντάκου, Ε. (2019). Η σεξουαλική παρενόχληση των γυναικών στο χώρο εργασίας. Ανάκτηση 08 30, 2019 από <https://www.psychology-athens.com/%CF%83%CE%B5%CE%BE%CE%BF%CF%85%CE%B1%CE%BB%CE%B9%CE%BA%CE%B7-%CF%80%CE%B1%CF%81%CE%B5%CE%BD%CE%BF%CF%87%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B7/> . Αθήνα, psychology-athens.com.

Πηλαβάκη-Αχιλλέως, Α., & Διομήδους, Δ. (2007). Σεξουαλική Παρενόχληση ένας αθέατος εφιάλτης στο χώρο εργασίας. Λευκωσία: Εθνικός Μηχανισμός για τα δικαιώματα της γυναίκας.

Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.), ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ (2012), Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην εργασία, Γενική Επισκόπηση, σελ.1-8.

«Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι της εργασίας της γυναίκας, στον ιδιωτικό τομέα και βιώσιμη ανάπτυξη», Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Σταυρούλα Μπάκα

Σ.Ε.Π.Ε. (2017). ΥΠ. Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Έκθεση Πεπραγμένων Σ.Ε.Π.Ε του 2017, Απολογισμός 2017 – Προγραμματισμός 2018, σελ.1-223.

Στεργίου, Ν. (11 29, 2009). Εργασιακό άγχος: Όταν η εργασιακή καθημερινότητα γίνεται δυσβάστακτη. Ανάκτηση 08 30, 2019, από <https://www.psychology.gr/work-psychology/452-stress-work-occupational-psychology.html> . www.psychology.gr. Αναγνώσεις άρθρου: 30474

Σωτηριάδου, Μ. (2005). Ευκαιρίες και ανισότητες στην επιλογή επαγγέλματος κατά φύλο: η εφαρμογή της απασχόλησης των γυναικών στα Μ.Μ.Ε.-Τηλεόραση. Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.

Τούκας, Δ., Δελήχας, Μ., & Καραγεωργίου, Α. (2012, 05). Εννοιολογικοί ορισμοί και αιτιολογικοί παράγοντες της ψυχολογικής βίας στην εργασία (29(2):162-173 εκδ.). Αθήνα: Αρχαία Ελληνικής Ιατρικής. Ανάκτηση 07 29, 2019, από www.mednet.gr

Φουντουλάκης Ν.Κων/νος. (04 21, 2010). Επαγγελματική Εξουθένωση. Ανάκτηση 09 07, 2019, από http://www.psychiatry.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=15:2010-04-21-20-04-49&catid=2:admin&Itemid=16. Psychiatry on line.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Ερωτηματολόγιο

Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι της εργασίας της γυναίκας στον ιδιωτικό τομέα_Σ Μπάκα

Είμαι φοιτήτρια του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών "Βιώσιμη Ανάπτυξη" του Χαροκοπέιου Πανεπιστημίου και πραγματοποιώ τη διπλωματική μου. Το θέμα της είναι : "Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι της εργασίας της γυναίκας στον ιδιωτικό τομέα, και "επιβλέπουμε την κα Άννα Σαίτη . Στα πλαίσια της διπλωματικής αυτής, κάνω μια έρευνα και το ερωτηματολόγιο αυτό, αποτελεί το εργαλείο αυτής της έρευνας. Το ερωτηματολόγιο αυτό, θα χρησιμοποιηθεί μόνο για την έρευνα αυτή και μόνο. Επίσης, θα πρέπει να απαντηθεί από γυναίκες που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα. Θα εκτιμούσα την ειλικρινή σας, απάντηση. Σας ευχαριστώ παρά πολύ για την βοήθειά σας. Σταυρούλα Μπάκα
hp2166302@hua.gr

1. Σε ποια ηλικιακή κατηγορία ανήκετε;

- ☐ 18-27
- ☐ 28-37
- ☐ 38-47
- ☐ 48-57
- ☐ 58- 67

2. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση ;

- ☐ Ελεύθερη
- ☐ Παντρεμένη
- ☐ Διαζευγμένη
- ☐ Χήρα

3. Ποιο είναι το μορφωτικό σας επίπεδο;

- ☐ Απόφοιτος Γυμνασίου
- ☐ Απόφοιτη Λυκείου
- ☐ Απόφοιτη ΤΕΙ
- ☐ Απόφοιτη ΑΕΙ
- ☐ Κάτοχος Μεταπτυχιακού τίτλου
- ☐ Κάτοχος Διδακτορικού

4. Ποια η μορφή της εταιρείας, που εργάζεστε

- ☐ Πολυεθνική
- ☐ ΑΕ
- ☐ ΟΕ- ΕΕ
- ☐ Όμιλος εταιρειών
- ☐ Μον ΙΚΕ
- ☐ ΕΠΕ - ΙΚΕ
- ☐ Ατομική επιχείρηση

5. Η σύμβασή σας, στην εργασία σας είναι;

- ☐ Αορίστου χρόνου
- ☐ Σύμβαση έργου
- ☐ 3μήνη ή εξάμηνη
- ☐ Άλλο

6. Πόσα χρόνια προϋπηρεσία έχετε:

Εισαγάγετε την απάντησή σας

7. Ποια η θέση σας στην εταιρεία ;

- ☐ Υψηλόβαθμο διοικητικό στέλεχος
- ☐ Εξειδικευμένο τεχνικό προσωπικό
- ☒ Διοικητικός υπάλληλος
- ☐ Ανειδίκευτος εργάτης
- ☐ Άλλο

8. Αναφέρετε τη θέση σας στην εταιρεία, μονολεκτικά κατά βάση; Την ερώτηση αυτή την απαντούν ΜΟΝΟ αυτοί που απάντησαν άλλο

Εισαγάγετε την απάντησή σας

9. Ποιο είναι το ωράριο εργασίας σας;

- ☐ 4ώρο
- ☐ 6ώρο
- ☐ 8ώρο
- ☐ 10ώρο
- ☐ Άλλο

10. Είστε υποχρεωμένοι να εργάζεστε παραπάνω ώρες, από το ωράριο, που αναφέρετε στη σύμβαση εργασίας σας, χωρίς να αμείβεστε;

- ☐ Ναι
- ☐ Όχι

11. Και οι άνδρες, εργαζόμενοι στην εταιρεία σας, είναι υποχρεωμένοι να εργάζονται παραπάνω ώρες, από το ωράριο, που αναφέρετε στη σύμβαση εργασία τους, χωρίς να αμείβονται παραπάνω .

Την ερώτηση αυτή την απαντούν μόνο αυτοί που απάντησαν ΝΑΙ

☐ Ναι

☐ Όχι

12. Η θέση που έχετε στην εταιρεία, πως θα την χαρακτηρίζατε;

☐ Εφάμιλλη των δυνατοτήτων σας

☐ Είναι πιο κάτω από τις δυνατότητες σας

☐ Είναι πιο πάνω από τις δυνατότητες σας

☐ Άλλο

13. Αμείβεστε το ίδιο, με άνδρες συναδέλφους, που παρέχουν την ίδια εργασία;

☐ Ναι

☐ Όχι

☐ Δεν γνωρίζω

14. Σας έχει δοθεί, εξ αρχής, το περίγραμμα της θέσης σας (job description), με τις αρμοδιότητες σας και τα καθήκοντα ;

☐ Ναι

☐ Όχι

15. Απασχολείστε και με καθήκοντα που δεν αφορούν τη θέση σας

- ☐ Ναι
- ☐ Όχι

16. Και οι άνδρες εργαζόμενοι, στην εταιρεία σας, απασχολούνται και εκείνοι, σε καθήκοντα που δεν αφορούν τη θέση σας;

- ☐ Ναι
- ☐ Όχι

17. «Τρέχετε» να προλάβετε το χρόνο εργασίας σας, χωρίς να προλαβαίνετε να κάνετε διάλειμμα, για να τελειώσετε με τις αρμοδιότητες που έχετε;

- ☐ Ναι
- ☐ Όχι

18. Η ψυχική διάθεσή από την εργασία σας, (κούραση, ένταση, παρατεταμένο ωράριο) έχει αντίκτυπο στις κοινωνικές σας και προσωπικές υποχρεώσεις

- ☐ Ναι
- ☐ Όχι

19. Πως θα χαρακτηρίζατε τις συνθήκες εργασία σας

- ☐ Απαράδεκτες
- ☐ Πολύ κακιές
- ☐ Κακιές
- ☐ Μέτριες
- ☐ Καλές
- ☐ Πολύ καλές
- ☐ Ιδανικές

20. Απουσιάζετε συχνά από τη δουλειά σας, με δικαιολογία ασθένεια, χωρίς να είναι αλήθεια αυτό;

☐ Ναι

☐ Όχι

21. Πως θα χαρακτηρίζατε τις σχέσεις σας με τους προϊστάμενους σας, άνδρες

☐ Απαράδεκτες

☐ Πολύ κακές

☐ Κακές

☐ Μέτριες

☐ Καλές

☐ Πολύ καλές

☐ Ιδανικές

23. Πως θα χαρακτηρίζατε τις σχέσεις σας με τους συναδέλφους σας, άνδρες

☐ Απαράδεκτες

☐ Πολύ κακές

☐ Κακές

☐ Μέτριες

☐ Καλές

☐ Πολύ καλές

☐ Ιδανικές

24. Πως θα χαρακτηρίζατε τις σχέσεις σας με τους συναδέλφους σας, γυναίκες;

- ☐ Απαράδεκτες
- ☐ Πολύ κακές
- ☐ Κακές
- ☐ Μέτριες
- ☐ Καλές
- ☐ Πολύ καλές
- ☐ Ιδανικές

25. Πως θα χαρακτηρίζατε τις σχέσεις σας με τους υφισταμένους σας, άνδρες

- ☐ Απαράδεκτες
- ☐ Πολύ κακές
- ☐ Κακές
- ☐ Μέτριες
- ☐ Καλές
- ☐ Πολύ καλές
- ☐ Ιδανικές

26. Πως θα χαρακτηρίζατε τις σχέσεις σας με τους υφισταμένους σας, γυναίκες ;

- ☐ Απαράδεκτες
- ☐ Πολύ κακιές
- ☐ Κακιές
- ☐ Μέτριες
- ☐ Καλές
- ☐ Πολύ καλές
- ☐ Ιδανικές

27. Έχετε δεκτή κατ' εξακολούθηση, αρνητική σχόλια, λεκτική κακοποίηση, από ένα συγκεκριμένο άτομο ή συγκεκριμένη ομάδα ατόμων, στην εργασία σας;

- ☐ Ναι - από άνδρα – υψηλόβαθμο
- ☐ Ναι - από άνδρα – χαμηλόβαθμο
- ☐ Ναι - από άνδρα – ισόβαθμο
- ☐ Ναι - από γυναίκα – υψηλόβαθμο
- ☐ Ναι - από γυναίκα – χαμηλόβαθμο
- ☐ Ναι - από γυναίκα – ισόβαθμο
- ☐ Όχι

28. Αισθάνεστε κοινωνική απομόνωση στην εργασία σας ;

☐ Ναι

☐ Όχι

29. Έχετε δεχτεί, σεξουαλικής παρενόχληση στην εργασία σας;

☐ Ναι

☐ Όχι

30. Έχετε δεχτεί, σεξιστικά σχόλια, από άνδρες στο χώρο εργασίας

☐ Ναι

☐ Όχι

Υποβολή

ΣΧΗΜΑΤΑ

ΣΧΗΜΑ 1 ΙΔΙΩΝ ΕΡΓΟ	1
ΣΧΗΜΑ 2 ΙΔΙΩΝ ΕΡΓΟ	17
ΣΧΗΜΑ 3 (JOHNSON S., ROBERTSON I., COOPER C.L. (2018), ΣΕΛ.5)	25
ΣΧΗΜΑ 4 ΙΔΙΩΝ ΕΡΓΟ	35
ΣΧΗΜΑ 5 ΤΟΥΚΑΣ, ΔΕΛΗΧΑΣ & ΚΑΡΑΓΕΩΡΡΓΙΟΥ, (2012) ΣΕΛ.3 37	
ΣΧΗΜΑ 6 ΙΔΙΩΝ ΕΡΓΟ	86

ΠΙΝΑΚΕΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1 ΕΘΝΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΡΧΗ 2013	10
ΠΙΝΑΚΑΣ 2 ΕΘΝΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΡΧΗ 2013	11
ΠΙΝΑΚΑΣ 4 (ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ, 2015, (ΣΕΛ.1)	15
ΠΙΝΑΚΑΣ 3 (ΕΚΘΕΣΗ ΠΕΠΡΑΓΜΕΝΩΝ Σ.Ε.Π.Ε. 2017, ΣΕΛ. 90, ΠΙΝΑΚΑΣ 28.	51
ΠΙΝΑΚΑΣ 5 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΩΤΗΣΗ 1	64
ΠΙΝΑΚΑΣ 6 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΩΤΗΣΗ 2	65
ΠΙΝΑΚΑΣ 7 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΩΤΗΣΗ 3	66
ΠΙΝΑΚΑΣ 8 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΩΤΗΣΗ 4	67
ΠΙΝΑΚΑΣ 9 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΩΤΗΣΗ 5	67
ΠΙΝΑΚΑΣ 10 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΩΤΗΣΗ 6	68
ΠΙΝΑΚΑΣ 11 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΩΤΗΣΗ 7	69
ΠΙΝΑΚΑΣ 12 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΩΤΗΣΗ 8	70
ΠΙΝΑΚΑΣ 13 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΩΤΗΣΗ 9	70
ΠΙΝΑΚΑΣ 14 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΩΤΗΣΗ 10	72
ΠΙΝΑΚΑΣ 15 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΩΤΗΣΗ 11	72
ΠΙΝΑΚΑΣ 16 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΩΤΗΣΗ 12	73
ΠΙΝΑΚΑΣ 17 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΩΤΗΣΗ 13	73
ΠΙΝΑΚΑΣ 18 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΩΤΗΣΗ 14	74

ΠΙΝΑΚΑΣ 19 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΩΤΗΣΗ 15	74
ΠΙΝΑΚΑΣ 20 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΩΤΗΣΗ 16	78
ΠΙΝΑΚΑΣ 21 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΩΤΗΣΗ 17	75
ΠΙΝΑΚΑΣ 22 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΩΤΗΣΗ 18	75
ΠΙΝΑΚΑΣ 23 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΩΤΗΣΗ 19	76
ΠΙΝΑΚΑΣ 24 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΩΤΗΣΗ 20	76
ΠΙΝΑΚΑΣ 25 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΩΤΗΣΗ 21	77
ΠΙΝΑΚΑΣ 26 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΩΤΗΣΗ 22	77
ΠΙΝΑΚΑΣ 27 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΩΤΗΣΗ 23	78
ΠΙΝΑΚΑΣ 28 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΩΤΗΣΗ 24	78
ΠΙΝΑΚΑΣ 29 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΩΤΗΣΗ 25	78
ΠΙΝΑΚΑΣ 30 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΩΤΗΣΗ 26	79
ΠΙΝΑΚΑΣ 31 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΩΤΗΣΗ 27	80
ΠΙΝΑΚΑΣ 32 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΩΤΗΣΗ 28	81
ΠΙΝΑΚΑΣ 33 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΩΤΗΣΗ 29	81
ΠΙΝΑΚΑΣ 34 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΩΤΗΣΗ 30	81