



ΤΕΙ ΠΕΙΡΑΙΑ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΣΩΜΑΤΙΚΗ ΚΑΙ ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Φοιτήτρια: Νικολάου Ζωή

A.M. 6763

Επόπτης καθηγητής: Στράνης Δημήτριος

Αθήνα, 2014

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	5
1. ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	7
1.1 Έννοια και εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου	7
1.2 Ταξινόμηση επαγγελματικών κινδύνων	8
1.3 Υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας	9
1.4 Εργατικό ατύχημα	9
1.5 Επαγγελματική ασθένεια	10
1.6 Πρότυπα συνθηκών εργασίας	10
1.7 Φυσικοί παράγοντες	12
1.8 Χημικοί παράγοντες	16
2. ΠΡΟΛΗΨΗ – ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ	19
2.1 Πρόληψη ατυχημάτων	19
2.2 Υποχρεώσεις εργοδοτών	19
2.3 Υποχρεώσεις εργαζομένων	20
2.4 Τεχνικός ασφαλείας	20
2.5 Εκπαίδευση στη βιομηχανία	21
2.6 Επιτροπές υγιεινής και ασφαλείας	22
2.7 Άλλοι φορείς εμπλεκόμενοι στη ΥΑΕ	22
3. ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΕΣ ΚΑΙ ΦΥΣΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΠΟΨΕΙΣ	24
3.1 Εργάτης και ασφάλεια	24
3.2 Επαγγελματικό περιβάλλον	25
3.3 Κούραση και ανία	26
3.4 Πείρα και απειρία	26
3.5 Προδιάθεση στα ατυχήματα	27
3.6 Φυσιολογικοί όροι	28
4. ΥΑΕ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ – ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΤΗΣ ΥΑΕ	29
4.1 Ιστορική αναφορά	29
4.2 Υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας στην Ελλάδα	29
4.3 Συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα	30
4.4 Οικονομική διάσταση των συνθηκών εργασίας	31
5. ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ	33
5.1 Ικανοποίηση από την εργασία	33

5.2 Εργασιακό άγχος	34
5.3 Ανάλυση και επικινδυνότητα άγχους	35
5.4 Αιτίες εργασιακού άγχους	37
5.5 Συνέπειες εργασιακού άγχους	43
5.6 Σωματική ανταπόκριση στο άγχος	45
5.7 Αντιμετώπιση άγχους	48
5.8 Προαγωγή ψυχικής υγείας στους χώρους εργασίας	50
5.9 Καλές πρακτικές κατά του εργασιακού στρες	52
6. BURN OUT (ΣΥΝΔΡΟΜΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ) – MOBBING (ΣΥΝΔΡΟΜΟ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ)	
6.1 Burn out	54
6.2 Mobbing	58
7. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	
	63

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα μελέτη αναφέρεται στην σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων και κατά πόσο αυτή επηρεάζεται από την εργασία τους.

Ξεκινά με την αναφορά στις φυσικές συνθήκες εργασίας που επικρατούν. Κάποιες από αυτές μπορεί να ευθύνονται για ατυχήματα των εργαζομένων και για άλλες ασθένειες. Επίσης, υπάρχουν κάποιες εργασίες που αναπόφευκτα δημιουργούν βλαβερές συνέπειες στους εργαζομένους. Η επιχείρηση, σε αυτήν την περίπτωση, πρέπει να βρει τρόπους να τις μειώσει όσο το δυνατόν περισσότερο, αλλάζοντας τις συνθήκες εργασίας και εξαλείφοντας τους κινδύνους. Ακόμα, η μελέτη μας αναφέρεται στην ψυχική υγεία των εργαζομένων και πώς αυτή επηρεάζεται από το άγχος που μπορεί να νιώθουν οι εργαζόμενοι. Τα προβλήματα που δημιουργούνται στην δουλειά από το άγχος έχουν συνέπεια στην ψυχολογία του εργαζομένου, αλλά και στην επιχείρηση. Τέλος, η εργασία αυτή μελετά τη σχέση ψυχικής και σωματικής υγείας και στις συνέπειες που έχει το άγχος και στην σωματική υγεία του εργαζομένου δημιουργώντας του ψυχοσωματικά προβλήματα.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι άνθρωποι περνούν μεγάλο μέρος της καθημερινότητάς τους στη εργασία τους. Είναι δεμένοι μαζί της, άλλοι με θετικό και άλλοι με αρνητικό τρόπο. Ο εργασιακός μας χώρος αποτελεί μια μικρή κοινωνία που αναπόφευκτα επηρεάζει τη ζωή μας.

Έτσι, όταν το εργασιακό περιβάλλον δεν είναι ικανοποιητικό επηρεάζεται η ψυχολογία, η διάθεσή μας, η καθημερινότητα, οι σχέσεις μας με τους άλλους συναδέλφους, ακόμα και η υγεία μας.

Ένα άλλο στοιχείο που γεμίζει με άγχος τους εργαζόμενους είναι η επικινδυνότητά που εμπεριέχει η εργασία τους και αυτό μπορεί να τους αποσυντονίσει κατά τη διάρκειά της και να κάνουν λάθη, κάτι που μπορεί να θέσει σε κίνδυνο την υγεία τους.

Οι συνθήκες εργασίας βέβαια, έχουν πλέον βελτιωθεί σημαντικά σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια αλλά και πάλι οι κίνδυνοι είναι πολλοί.

Υπάρχουν πλέον κανόνες και νομοθεσία που πρέπει να ακολουθείται πιστά από επιχειρήσεις και εργαζομένους, αλλά ακόμα και τώρα τα εργατικά ατυχήματα και οι επαγγελματικές ασθένειες παραμένουν σε υψηλά επίπεδα οπότε δεν πρέπει να σταματήσουν ποτέ οι προσπάθειες για περαιτέρω καλυτέρευση των συνθηκών εργασίας.

Οι επιχειρήσεις πρέπει να κάνουν ό, τι μπορούν για να εξασφαλίζουν στους εργαζόμενους άνετες και ασφαλείς συνθήκες εργασίας αλλά και ευχάριστο και ικανοποιητικό περιβάλλον.

Η εργασία είναι επίσης μια μεγάλη πηγή άγχους για όλους τους εργαζομένους. Πέρα απ' τα καθημερινά προβλήματα που δημιουργούν άγχος, το άγχος της δουλειάς κάνει τα πράγματα χειρότερα δημιουργώντας ακόμα και σωματικά προβλήματα στους εργαζομένους.

Το χειρότερο είναι πως το άγχος αυτό μεταφέρεται και στην προσωπική ζωή του εργαζομένου δυσκολεύοντας και άλλες καταστάσεις πέρα από τη δουλειά του όπως, οικογενειακή ζωή, άσχημες προσωπικές σχέσεις, αρνητική διάθεση ακόμα και κατάθλιψη. Επειδή το άγχος είναι δύσκολο να θεραπευτεί, η επιχείρηση πρέπει να προσπαθεί όσο μπορεί ώστε να κάνει το άγχος θετικό και να βοηθά τους εργαζομένους να το αντιμετωπίσουν.

Στο πρώτο μέρος της εργασίας αναφέρονται οι κίνδυνοι για τη σωματική υγεία του εργαζομένου. Καθημερινά συμβαίνουν εκατοντάδες ατυχήματα σε εργαζομένους πολλά από τα οποία είναι σοβαρά. Αυτά οφείλονται περισσότερο στις κακές συνθήκες εργασίας που διατηρεί η επιχείρηση και στην έλλειψη ενημέρωσης από τους εργαζομένους για το χειρισμό μηχανών αλλά και για τους κινδύνους των χώρων εργασίας.

Αναφέρονται ποιες προδιαγραφές πρέπει να πληροί μια επιχείρηση ώστε να προσφέρει όσο το δυνατόν ασφαλέστερες συνθήκες εργασίας. Ποια πρέπει να είναι η κτιριολογική της μορφολογία και να διαμορφώνονται έτσι οι χώροι ώστε να αποφεύγονται ατυχήματα, φυσικοί παράγοντες, όπως οι θόρυβοι, φωτισμός, αερισμοί, που εγκυμονούν κινδύνους για ατυχήματα, πρέπει να ρυθμίζονται σωστά και να γίνεται ενημέρωση σχετικά άλλους έκτακτους κινδύνους, όπως πυρκαγιά. Επίσης η ύπαρξη χημικών σε διάφορες επιχειρήσεις είναι πολύ βλαβερές για την υγεία των εργαζομένων. Πρέπει να υπάρχει μέτρο στη χρήση τους.

Το δεύτερο μέρος της εργασίας αναφέρεται στο άγχος που προκαλεί η εργασία στους εργαζομένους και πόσο επικίνδυνο μπορεί να γίνει. Πως το άγχος και η άσχημη ψυχολογική κατάσταση μπορεί να οδηγήσουν σε σοβαρά προβλήματα υγείας ακόμα και σε ατυχήματα. Επίσης, αναφέρεται το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης, το οποίο εμφανίζεται κυρίως σε επαγγελματίες που ασκούν κάποιο λειτούργημα, όπως γιατροί, νοσηλευτές, εκπαιδευτικοί κλπ. Το σύνδρομο αυτό είναι σαν το αποτέλεσμα του παρατεταμένου ή μόνιμου επαγγελματικού άγχους.

Οι εργαζόμενοι εξαντλούνται τόσο πολύ ψυχολογικά από την εργασία που φτάνουν σε σημείο να γίνονται απαθείς, αναισθητοί και κακοί απέναντι στα άτομα που συναναστρέφονται, κατά τη διάρκειά της. Οι άνθρωποι αυτοί αρχίζουν μισούν τη δουλειά τους και πολλές φορές την εγκαταλείπουν.

Τέλος, αναφέρεται το σύνδρομο ηθικής παρενόχλησης στην εργασία για το οποίο μόλις τα τελευταία χρόνια γίνονται προσπάθειες κατανόησης του παρόλο που γινόταν πάντοτε και είναι πολύ συχνό φαινόμενο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο : ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. 1. Έννοια και εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου

Ως κίνδυνος μπορεί να οριστεί η ενδεχόμενη δυσάρεστη έκβαση ενός γεγονότος ή ένα κακό που μπορεί να συμβεί.

Ως επαγγελματικός κίνδυνος μπορεί να οριστεί ο κίνδυνος που αφορά την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, ο οποίος προέρχεται από το εργασιακό τους περιβάλλον ή σχετίζεται με την εργασία τους. Ο επαγγελματικός κίνδυνος σχετίζεται με τη συχνότητα έκθεσης των εργαζομένων σε επικίνδυνο περιβάλλον ή σε άλλες πηγές κινδύνου στην εργασία. Κάθε κίνδυνος έχει διαφορετική σημασία και διαφορετικό βαθμό επικινδυνότητας. Η εκτίμηση των επαγγελματικών κινδύνων βοηθά ώστε να γίνεται πρόληψη των βλαβερών πηγών που έχουν άσχημες συνέπειες πάνω στους εργαζομένους και να εξασφαλίζεται γενικά η υγεία και η ασφάλειά τους στην εργασία. Είναι μια σύνθετη, πολύπλοκη και διαχρονική διαδικασία και αποτελεί υποχρέωση κάθε εργοδότη. Πρέπει να γίνεται συνεχώς έλεγχος, αξιολόγηση και παρακολούθηση των κινδύνων καθώς και των παραγόντων που τους προκαλούν.

Η εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου αποτελείται από κάποιες κύριες ενέργειες:

- Ο εντοπισμός των πηγών των κινδύνων που χαρακτηρίζουν κάθε παραγωγική διαδικασία
- Η εξακρίβωση των κινδύνων που είναι πιθανό να πραγματοποιηθούν
- Η εκτίμηση του μεγέθους του κινδύνου και των συνεπειών που μπορεί να υπάρξουν στην υγεία των εργαζομένων
- Ο προγραμματισμός και διαχείριση των διαδικασιών πρόληψης

Τα αποτελέσματα από την εκτίμηση των επαγγελματικών κινδύνων μας οδηγούν σε τρία συμπεράσματα:

1. **Απουσία επαγγελματικών κινδύνων:** Δεν υπάρχουν κίνδυνοι που να σχετίζονται άμεσα με την παραγωγική διαδικασία
2. **Παρουσία ελεγχόμενων επαγγελματικών κινδύνων:** Οι κίνδυνοι αυτοί μπορούν να τεθούν υπό έλεγχο

3. Παρουσία μη ελεγχόμενων επαγγελματικών κινδύνων: Πρέπει να γίνονται εκ των προτέρων ενέργειες πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων αυτών

1.2 Ταξινόμηση επαγγελματικών κινδύνων

Οι επαγγελματικοί κίνδυνοι ταξινομούνται σε τρεις μεγάλες κατηγορίες:

1. Κίνδυνοι ασφάλειας ή εργατικού ατυχήματος: Υπάρχει πιθανότητα τραυματισμού των εργαζομένων από την αλληλεπίδραση η την έκθεση σε κάποια πηγή κινδύνου. Οι κίνδυνοι αυτοί ενδεχομένως να οφείλονται:

- Στην κτιριακή δομή και στην διαμόρφωση των χώρων εργασίας, όπως μη τήρηση των πολεοδομικών κανονισμών, λανθασμένες εγκαταστάσεις, έλλειψη χώρου, ολισθηρά πατώματα, ακατάλληλος φωτισμός κ.α.
- Στον εξοπλισμό εργασίας, όπως ελλιπής τήρηση των διατάξεων ασφαλείας, έλλειψη συντήρησης των μηχανημάτων, χειρισμός του εξοπλισμού από μη εκπαιδευμένους εργάτες, έλλειψη προστατευτικών μέσων κ. α.
- Στην χρήση εύφλεκτων, εκρηκτικών ή άλλων βλαβερών ουσιών, όπως έλλειψη πληροφόρησης για την επικινδυνότητα των ουσιών, μη ασφαλής χρήση και αποθήκευση των ουσιών, έλλειψη εξαερισμού κ.α.
- Σε φυσικούς παράγοντες, όπως μη προσοχή του εργαζομένου λόγω υψηλού θορύβου, απουσία προστατευτικών κ. α.

2. Κίνδυνοι για την υγεία: Υπάρχει πιθανότητα ασθένειας των εργαζομένων από την επαναλαμβανόμενη έκθεση σε χημικούς, φυσικούς και βιολογικούς παράγοντες

Οι κίνδυνοι αυτοί ενδεχομένως να οφείλονται:

- Σε χημικούς παράγοντες, όπως χημικές ουσίες, σκόνες κ.α.
- Σε φυσικούς παράγοντες, όπως ακτινοβολία, θόρυβος κ.α.
- Σε βιολογικούς παράγοντες, όπως βιολογικοί ρύποι κ.α.

3. Κίνδυνοι εγκάρσιοι: Σχετίζονται με την οργάνωση της εργασίας και την σχέση που έχει ο εργαζόμενος με αυτή. Κατά πόσο ο εργαζόμενος αναγκάζεται να προσαρμοστεί στις απαιτήσεις της εργασίας.

Οι κίνδυνοι αυτοί ενδεχομένως να οφείλονται:

- ο Στην οργάνωση της εργασίας, όπως ωράρια εργασίας, μονοτονία, βάρδιες κ.α.
- ο Σε ψυχολογικούς παράγοντες, όπως ψυχική πίεση, ηθική παρενόχληση, κλειστοφοβία κ.α. (Δρίβας - Παπαδόπουλος, 2008)

1.3. Υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας

Οι έννοιες της υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας ορίζονται ως σωματική, νοητική και κοινωνική ευεξία, καθώς και δυνατότητα προσωπικής ανάπτυξης του ατόμου.

Ειδικότερα η υγιεινή και η ασφάλεια των εργαζομένων έχει ως στόχο:

- Την διατήρηση και καλυτέρευση ενός ανωτέρου επιπέδου φυσικής, νοητικής και κοινωνικής ευεξίας των εργαζομένων σε όλα τα επαγγέλματα
- Την πρόληψη των επιδράσεων στην υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων από τις συνθήκες εργασίας
- Την προστασία των εργαζομένων από επαγγελματικούς κινδύνους
- Την προσαρμογή της εργασίας στον άνθρωπο (Ζουμπουλάκη Ειρήνη, 2003)

1.4 Εργατικό ατύχημα

Κάθε χρόνο συμβαίνουν στον κόσμο εκατομμύρια εργατικά ατυχήματα. Κάποια είναι θανατηφόρα ενώ κάποια άλλα προκαλούν στον παθών εργαζόμενο ανικανότητα ολική ή μερική. Ευτυχώς όμως τα περισσότερα από τα εργατικά ατυχήματα προξενούν πρόσκαιρη ανικανότητα ή ελάχιστα προβλήματα. Ακόμα κι έτσι όμως δεν παύουν να δημιουργούν ταλαιπωρίες στο θύμα. Επίσης όλα τα εργατικά ατυχήματα είναι απώλεια χρόνου και χρήματος.

Εργατικό ατύχημα είναι κάθε βίαιο συμβάν που προκαλείται κατά την εκτέλεση της εργασίας ή εξαιτίας αυτής και έχει σαν αποτέλεσμα βλάβη του σώματος, της υγείας ή απώλεια της ζωής του εργαζομένου.

Για να χαρακτηριστεί ένα ατύχημα ως εργατικό θα πρέπει να υπάρχουν κάποιες προϋποθέσεις:

- Το ατύχημα να οφείλεται σε βίαιο συμβάν

- Το συμβάν αυτό να συνέβη κατά την εκτέλεση της εργασίας ή εξαιτίας του εργαζομένου
- Να υπάρχει αιτιώδης σχέση μεταξύ εργασίας και αποτελέσματος που επήλθε λόγω του συμβάντος
- Να έχει προκύψει ανικανότητα του εργαζομένου για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των τεσσάρων ημερών

Σε ορισμένες περιπτώσεις εργατικά ατυχήματα θεωρούνται και τα ατυχήματα που συμβαίνουν κατά την μετάβαση στο χώρο εργασίας, κατά τη διάρκεια του μεσημβρινού διαλείμματος ή κάποιες φορές κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης των εργαζομένων.

1.5. Επαγγελματική ασθένεια

Επαγγελματική ασθένεια θεωρείται κάθε νοσηρή κατάσταση που δημιουργείται στον οργανισμό του εργαζομένου εξαιτίας μιας βλαβερής επίδρασης από την άσκηση της επαγγελματικής του δραστηριότητας.

Είναι δύσκολο στην απόφαση του ποια ασθένεια είναι επαγγελματική διότι ορισμένες ασθένειες είναι δυνατό να εμφανιστούν πολλά χρόνια μετά αφότου ο εργαζόμενος εκτέθηκε σε κάποια επιβλαβή ουσία ή κάποιον άλλο βλαβερό παράγοντα. (Ξηροτύρη Στυλιανή, 1991)

1.6. Πρότυπα συνθηκών εργασίας

1.6.1 Κτιριολογικές απαιτήσεις

- Κτιριολογική κατασκευή: Τα κτίρια που στεγάζουν χώρους εργασίας πρέπει να έχουν κατασκευαστεί σύμφωνα με τις διατάξεις του Κτηριολογικού Κανονισμού και να έχουν δομή, αντοχή και αναλογίες σύμφωνα με το είδος της χρήσης για το οποίο έχουν κατασκευαστεί.
- Δάπεδα: Τα δάπεδα των χώρων εργασίας θα πρέπει να είναι σταθερά, να μην υπάρχει κίνδυνος ολισθήματος, να είναι ομαλά, να έχουν αντοχές σε τριβές ή άλλες δυνάμεις που δέχονται, να καθαρίζονται και να συντηρούνται εύκολα, να είναι πυράντοχα, να αντέχουν φθορές από τυχόν διαβρωτικές ουσίες, να διαθέτουν

κατάλληλο σύστημα αποχέτευσης και οποιαδήποτε ζημιά θα πρέπει να αποκαθίσταται αμέσως.

- Τοίχοι: Οι τοίχοι θα πρέπει να συντηρούνται και να καθαρίζονται εύκολα και με ασφάλεια, να είναι πυράντοχοι και αδιαπότιστοι
- Παράθυρα χώρων: Τα παράθυρα και ότι άλλο σύστημα φυσικού φωτισμού υπάρχει θα πρέπει να μπορούν να ανοίγονται εύκολα από τους εργαζομένους, να μην εμποδίζουν την κυκλοφορία ή την εργασία τους, να καθαρίζονται εύκολα και να είναι ασφαλή.
- Θύρες – Πύλες: Η κατασκευή, οι διαστάσεις τους, η θέση τους καθορίζονται με βάση τους εσωτερικούς και εξωτερικούς χώρους.
- Θύρες που ανοίγουν και προς τις δύο κατευθύνσεις θα πρέπει να είναι διαφανείς και να μην εμποδίζεται η οπτική επαφή. Καθώς και τα υλικά κατασκευής τους θα πρέπει να είναι ασφαλή και να μην υπάρχει κίνδυνος τραυματισμού.
- Αποβάθρες – εξέδρες φόρτωσης: Θα πρέπει να είναι σχεδιασμένες κατάλληλα ώστε να χωράνε τα μεταφερόμενα φορτία, να υπάρχει προστασία από τη βροχή, να έχουν επαρκείς εξόδους και να είναι αρκετά ασφαλείς για τους εργαζομένους.

1.6.2. Ειδικοί χώροι

- Χώροι ανάπαυσης: Εάν το είδος ή η διάρκεια της εργασία το απαιτεί οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν έναν χώρο ανάπαυσης. Οι χώροι ανάπαυσης θα πρέπει να έχουν τραπέζια, καθίσματα με ράχη σε ανάλογο αριθμό με τον αριθμό των εργαζομένων. Να αερίζονται και να φωτίζονται επαρκώς και να υπάρχουν μέσα ψύξης και συντήρησης τροφίμων και ποτών.
- Εξοπλισμός υγιεινής: Εάν το προσωπικό υπερβαίνει τους πενήντα εργαζομένους ή αν πρέπει να φορούν ειδικά ρούχα εργασίας τότε θα πρέπει να υπάρχουν στη διάθεσή τους εφοδιασμένα και ασφαλή αποδυτήρια ξεχωριστά για άντρες και γυναίκες. Επίσης αν η εργασία το απαιτεί θα πρέπει να υπάρχουν ντους και νιπτήρες στους χώρους εργασία ή ειδικοί χώροι.
- Χώροι πρώτων βοηθειών: Σε όλους τους εργασιακούς χώρους θα πρέπει να υπάρχει τουλάχιστον ένας χώρος πρώτων βοηθειών και να είναι εξοπλισμένοι με τις κατάλληλες εγκαταστάσεις και υλικά πρώτων βοηθειών και με άτομα ειδικά εκπαιδευμένα.

1.6.3. Πυροπροστασία και έξοδοι κινδύνου

- Πυρόσβεση: Σε κάθε χώρο εργασίας και ανάλογα με τις διαστάσεις του θα πρέπει να υπάρχει επαρκής εξοπλισμός κατάσβεσης πυρκαγιάς και συστήματα συναγερμού. Ο χειροκίνητος μηχανισμός πυρόσβεσης θα πρέπει εύχρηστος και ευπρόσιτος από κάθε εργαζόμενο.
- Έξοδοι κινδύνου: Οι έξοδοι κινδύνου θα πρέπει να είναι ανοιχτές και να οδηγούν άμεσα σε ασφαλείς εξωτερικούς χώρους ή στην ύπαιθρο. Οι θύρες κινδύνου θα πρέπει να ανοίγουν προς τα έξω και να μην κλειδώνονται

1.6.4. Μετακινήσεις στους χώρους εργασίας

- Διάδρομοι κυκλοφορίας: Πρέπει να σχεδιάζονται με τέτοιο τρόπο ώστε οι άνθρωποι ή τα οχήματα να τους χρησιμοποιούν εύκολα και ασφαλή. Να μην υπάρχει κίνδυνος. Οι διαστάσεις των διαδρόμων υπολογίζεται ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων που τους χρησιμοποιούν και ανάλογα με το είδος της επιχείρησης. Οι διάδρομοι στους οποίους περνάνε οχήματα θα πρέπει να έχουν αρκετή απόσταση από πύλες και διαβάσεις πεζών.
- Κυλιόμενες σκάλες: Θα πρέπει να λειτουργούν με ασφάλεια, να είναι εξοπλισμένοι με τα απαραίτητα συστήματα ασφαλείας και να υπάρχουν συστήματα έκτακτης ακινητοποίησης τα οποία να είναι ευπρόσιτα για τον καθένα. (Βαγιόκας, 2008)

1.7. Φυσικοί παράγοντες

1.7.1 Θόρυβος

Οι ενοχλήσεις από τους θορύβους στις μέρες μας έχει καθιερωθεί ως ένα πολύ μεγάλο πρόβλημα και κυρίως η ηχορύπανση στους εργασιακούς χώρους. Θόρυβος ονομάζεται οποιοσδήποτε ενοχλητικός αλλά και δυσάρεστος ήχος ο οποίος διεγείρει την αίσθηση της ακοής και γίνεται αντιληπτός από τον άνθρωπο. Τα χαρακτηριστικά του θορύβου είναι η ένταση και η συχνότητα. Οι επιπτώσεις του θορύβου στους χώρους εργασίας είναι μη ακουστικές επιδράσεις και επιδράσεις στην ακοή. Οι μη ακουστικές επιδράσεις αφορούν το νευρικό σύστημα, τις ψυχικές λειτουργίες, το

γαστρεντερικό, το κυκλοφορικό αλλά και άλλα συστήματα. Όσοι εκτίθενται συχνά σε θόρυβο παρουσιάζουν ταχυπαλμίες, υπέρταση, ταχυκαρδίες, πονοκέφαλο, προβλήματα ύπνου, κόπωση και κυρίως επιβράδυνση των κινήσεων με αποτέλεσμα τη δημιουργία λαθών.

Οι ακουστικές επιδράσεις σχετίζονται με την ακοή και δημιουργούν βαρηκοΐα. Η βαρηκοΐα αναπτύσσεται αργά κι με ύπουλο τρόπο. Σε μερικές εργασίες οι εργαζόμενοι εκτίθενται σε πολύ δυνατούς θορύβους όπως εκρήξεις, εκπυρσοκρότηση όπλων κ.α. Οι θόρυβοι αυτοί μπορεί να δημιουργήσουν τεράστιες και ανεπανόρθωτες βλάβες. Για την πρόληψη προβλημάτων από θορύβους στους χώρους εργασίας υπάρχει :

- η τεχνική πρόληψη, η οποία στηρίζεται στην όσο το δυνατόν μεγαλύτερη μείωση των θορύβων στους χώρους εργασίας αλλά και στην μείωση των κινδύνων που προκύπτουν από τους θορύβους και
- η ιατρική πρόληψη, που βασίζεται σε τακτικές, όπως η μείωση διάρκειας έκθεσης των εργαζομένων σε χώρους με θορύβους αλλά και στην ιατρική παρακολούθηση των εργαζομένων που εκτίθενται σε θόρυβο και αποτελεί υποχρέωση κάθε εργοδότη. (Πούλιος Κωνσταντίνος, 2008)

1.7.2 Φωτισμός

Οι συνθήκες φωτισμού ενός εργασιακού χώρου δεν εξαρτώνται μόνο από την ένταση του φωτός αλλά και από την μορφή και οργάνωση της εργασίας. Το ότι ένας χώρος είναι καλά φωτισμένος δεν σημαίνει ότι έχει απαραίτητα καλές συνθήκες φωτισμού. Οι πηγές φωτισμού διαχωρίζονται σε φυσικές και σε τεχνητές. Όλοι οι χώροι εργασίας πρέπει να έχουν άμεση οπτική επαφή με εξωτερικό χώρο εκτός από κάποιες εργασίες στις οποίες δεν επιτρέπεται για διάφορους λόγους. Ο τεχνητός φωτισμός θα πρέπει να είναι ανάλογος με τη φύση της εργασίας, να μοιάζει με φυσικό φωτισμό, να μην θαμπώνει και να διαχέεται και να κατανέμεται σωστά. (Βαγιόκας, 2008). Όταν ένας χώρος εργασίας φωτίζεται υπερβολικά μπορεί να δημιουργήσει κάποια συμπτώματα.

Ένα από αυτά είναι η θάμβωση, η οποία δημιουργείται όταν ο φωτισμός είναι πολύ λαμπερός και μειώνει την οπτική ικανότητα του εργαζομένου διότι είναι δύσκολο το μάτι να συνηθίσει εύκολα έντονες συνθήκες φωτεινότητας.

Ένα άλλο σύμπτωμα είναι οπτική κόπωση, η οποία είναι κόπωση από την εξάντληση του βλεφαρικού μυός και εκδηλώνεται με υπνηλία, πονοκέφαλο, δακρύρροια, επιπεφυκίτιδα, μειωμένη οπτική οξύτητα, κλπ. (Δρίβας, 2008)

1.7.3 Αερισμός εσωτερικών χώρων

Σε κάθε κλειστό χώρο απαιτείται ορισμένη ποσότητα νωπού αέρα. Όταν ο αέρας προέρχεται από τεχνητά συστήματα τότε θα πρέπει αυτά να λειτουργούν συνεχώς, να διατηρούνται και να συντηρούνται σε πολύ καλή κατάσταση και οποιαδήποτε βλάβη τους συστήματος θα πρέπει να επισημαίνεται και να διορθώνεται άμεσα.

1.7.4 Θερμοκρασία εσωτερικών χώρων

Η θερμοκρασία στους χώρους εργασίας πρέπει να είναι ανάλογη με το είδος της εργασίας και με την σωματική προσπάθεια που καταβάλλουν οι εργαζόμενοι όπως και σύμφωνα με τις κλιματολογικές εποχικές συνθήκες που επικρατούν. Ανάλογη θερμοκρασία πρέπει να επικρατεί και στους χώρους ανάπαυσης.

1.7.5 Κλιματισμός

Με τον κλιματισμό δημιουργείται η κατάλληλη θερμοκρασία στους χώρους εργασίας για κάθε εποχή. Ο κλιματισμός δημιουργεί υγιεινό και άνετο περιβάλλον για τους ανθρώπους. Ένα σύστημα κλιματισμού ελέγχει την θερμοκρασία, την υγρασία, την κίνηση και ταχύτητα του αέρα μέσα στο χώρο, την καθαρότητα του αέρα καθώς και την στάθμη θορύβου.

Ένα ολοκληρωμένο σύστημα κλιματισμού θα πρέπει να:
αντιμετωπίζει ανάλογα τα θερμικά ή ψυκτικά φορτία του κλιματιζόμενου χώρου, να λαμβάνει υπόψη τις επικίνδυνες χημικές ουσίες που υπάρχουν στο χώρο, να δημιουργεί άνετες συνθήκες για τους εργαζομένους, να αποφεύγει τη δημιουργία επικίνδυνων ρευμάτων και να συντηρείται σε άριστη κατάσταση.

1.7.6 Θερμικό Περιβάλλον (Μικροκλίμα)

Οι θερμικές συνθήκες που επικρατούν σε ένα χώρο προσδιορίζουν τις θερμικές ανταλλαγές μεταξύ ανθρώπου και περιβάλλοντος καθορίζοντας τη θερμοκρασία του ανθρώπινου οργανισμού. Οι χώροι με υψηλή θερμοκρασία προκαλούν κόπωση των φυσιολογικών μηχανισμών του οργανισμού με αποτέλεσμα την εμφάνιση διάφορων νοσημάτων στους εργαζομένους αλλά και την μείωση αντίδρασής τους σε διάφορα ερεθίσματα.

Οι παθολογικές καταστάσεις που οφείλονται σε θερμικό περιβάλλον είναι :

α) η παθολογία από θερμό περιβάλλον η οποία προκαλεί θερμική καταπόνηση στον οργανισμό που οφείλονται συνήθως στην εξασθένιση της θερμορύθμισης. Μπορεί να προκαλέσει θερμοπληξία, υπερπυρεξία, θερμική συγκοπή, εγκαύματα ή εξανθήματα και

β) η παθολογία από ψυχρό περιβάλλον η οποία προκαλεί μείωση της θερμοκρασίας του οργανισμού με αποτέλεσμα διάφορες ανατομικές αλλοιώσεις όπως κρυοπαγήματα.

Αυτό μπορεί να προληφθεί είτε με τεχνική πρόληψη που βασίζεται στην απομάκρυνση των αιτιών που προκαλούν τους κινδύνους είτε με ιατρική και οργανωτική πρόληψη που βασίζονται στην μείωση έκθεσης των εργαζομένων σε θερμικό περιβάλλον αλλά και στην ιατρική παρακολούθηση τους.

1.7.7 Δονήσεις

Οι διάφορες δονήσεις που μπορεί να προέρχονται από μηχανές ή εργαλεία με άμεση μετάδοση στον ανθρώπινο οργανισμό έχει ως αποτέλεσμα την μετάδοση μηχανικής ενέργειας στον ίδιο τον άνθρωπο. Οι κατηγορίες εργαζομένων που εκτίθενται σε δονήσεις είναι οι γεωργοί, οι εργαζόμενοι σε επίγεια αλλά και εναέρια μέσα μεταφοράς κυρίως στα ελικόπτερα και όσοι εργαζόμενοι χρησιμοποιούν αεροτρύπανα, αερόσφυρα, αλυσοπρίονα και άλλα παρεμφερή εργαλεία χειρός.

Οι δονήσεις μπορεί να έχουν διάφορες επιδράσεις στον ανθρώπινο οργανισμό όπως βλάβες σε φυσιολογικές λειτουργίες του οργανισμού, διάφορες ανατομικές αλλοιώσεις καθώς και ψυχολογικές διαταραχές. Τα συμπτώματα από τις δονήσεις μπορεί να είναι ναυτία, υπέρταση, διαταραχές όρασης, καρδιακού ρυθμού και χώνεψης, δυσφορία, δύσπνοια, διαταραχές στην ισορροπία και στις κινήσεις κ.α. Σε

έκθεση με δονήσεις υψηλών συχνοτήτων παρατηρούνται σοβαρότερα προβλήματα όπως νευροαγγειακές παθήσεις κ.α.

Η πρόληψη μπορεί να γίνει με την μείωση των μεταφερόμενων δονήσεων χρησιμοποιώντας εργαλεία με μειωμένες δονήσεις, γάντια που απορροφούν τις δονήσεις αλλά και με την εφαρμογή κάποιων ασφαλών πρακτικών εργασίας όπως αποφυγή μεγάλης διάρκειας έκθεσης σε δονήσεις, όσο το δυνατόν μικρότερη άσκηση πίεσης πάνω στο αντικείμενο και αναζήτηση ιατρικής συμβουλής με την εμφάνιση του πρώτου συμπτώματος.

1.7.8 Ηλεκτρικό ρεύμα

Όλοι οι χώροι εργασίας πρέπει να δίνουν ιδιαίτερη προσοχή στην προστασία των εργαζομένων από κινδύνους που εγκυμονεί το ηλεκτρικό ρεύμα και κυρίως από την ηλεκτροπληξία. (Χατζηιωάννου Χρήστος, 2008)

1.7.9 Χρήση μηχανημάτων

Οι περισσότεροι κίνδυνοι από τη χρήση μηχανημάτων οφείλονται κυρίως σε επιλογή λάθος εξοπλισμού, στη χρήση του εξοπλισμού από ακατάλληλο προσωπικό, από την έλλειψη ελέγχων την κατάσταση του εξοπλισμού από ειδικούς, από την έλλειψη εκπαίδευσης και ενημέρωσης του προσωπικού, από την έλλειψη κατάλληλων διατάξεων ασφαλείας, από έλλειψη κατάλληλων οργάνων χειρισμού, από την κακή οργάνωση του χώρου εργασίας και από κακή συντήρηση του εξοπλισμού.

1.8 Χημικοί παράγοντες

Οι χημικές ουσίες είναι ταξινομημένες σε ομοειδείς κατηγορίες ώστε να δίνονται αξιόπιστες πληροφορίες στους χρήστες σχετικά με την επικινδυνότητά τους. Συνήθως ταξινομούνται σύμφωνα με την δράση που έχουν είτε στον άνθρωπο είτε στο περιβάλλον.

Σε έναν εργασιακό χώρο υπάρχουν μεγάλες ποσότητες από χημικές ουσίες σε διάφορες συσκευασίες. Κάθε συσκευασία πρέπει να φέρει ετικέτα με όλες τις βασικές

πληροφορίες για την περιεχόμενη ουσία καθώς και κάθε εργοδότης είναι υποχρεωμένος να ζητά ο ίδιος αυτές τις πληροφορίες από τους ίδιους τους κατασκευαστές.

1.8.1 Δόση – Οριακή τιμή

Οι χημικές ουσίες έρχονται αρχικά σε επαφή με έναν άνθρωπο και στη συνέχεια εισέρχονται σε αυτόν δια μέσου της εισπνοής, του δέρματος ή των οφθαλμών ή διά της κατάποσης. Μέτρο έκθεσης ενός ατόμου σ' έναν τέτοιο βλαπτικό παράγοντα είναι η δόση, δηλαδή η ποσότητα της ουσίας που προσλαμβάνεται ή που είναι συγκεντρωμένη στην ατμόσφαιρα αλλά και ο χρόνος έκθεσης σε αυτή.

Όσο μεγαλύτερη είναι η τιμή συγκέντρωσης της ουσίας στον αέρα αλλά και ο χρόνος έκθεσης τόσο μεγαλύτερες είναι και οι πιθανότητες εμφάνισης βλαβών και επαγγελματικών ασθενειών στους εργαζομένους.

Οριακή τιμή είναι η επιτρεπόμενη τιμή έκθεσης σε χημικές ουσίες ανά ημέρα στους χώρους εργασίας. Οι συγκεντρώσεις χημικών ουσιών που υπερβαίνουν την οριακή τιμή είναι βλαβερές για την υγεία. Αλλά και κατώτερες τιμές δεν σημαίνει ότι είναι ακίνδυνες. Στόχος είναι η όσο το δυνατόν λιγότερη συγκέντρωση και έκθεση σε βλαβερές ουσίες.

1.8.2 Μορφές επικίνδυνων ουσιών

Οι χημικές ενώσεις ταξινομούνται σε κάποιες κατηγορίες. Είναι όμως δυνατό να βρίσκονται σε έναν εργασιακό χώρο σε περισσότερες από μία μορφές.

Οι κατηγορίες αυτές είναι:

Σωματιδιακοί αερόφερτοι τύποι: Στην ομάδα αυτή συμπεριλαμβάνονται οι σκόνες, οι ίνες, οι καπνοί και τα νέφη. Παρουσιάζονται με τη μορφή αιωρημάτων στερεών ή υγρών σωματιδίων στον αέρα. Η εισπνεόμενη σκόνη μπορεί να προκαλέσει βλάβες στο αναπνευστικό σύστημα και μέσω αυτού σε άλλα όργανα και ιστούς. Οι συνήθεις ασθένειες από σκόνες ονομάζονται πνευμονοκονιάσεις. Οι ίνες κυρίως του αμιάντου εισέρχονται στον οργανισμό με εισπνοή και κατάποση. Η έκθεση σε ίνες αμιάντου

μπορεί να προκαλέσει αμιάντωση, μεσοθηλίωμα, καρκίνο του πνεύμονα η καρκίνο του γαστρεντερικού συστήματος.

Αερόμορφοι τύποι: Στην ομάδα αυτή συμπεριλαμβάνονται τα αέρια και οι ατμοί. Παρουσιάζονται διάχυτες στον ατμοσφαιρικό αέρα με τη μορφή αερίων ή ατμών. Για την μείωση των ουσιών αυτών χρησιμοποιούνται μέτρα απελευθέρωσης των ουσιών συνήθως μέσω εξαερισμού. Αν αυτό δεν επιφέρει δραστικά αποτελέσματα τότε καταφεύγουμε σε ατομικά μέτρα προστασίας όπως σε προστατευτικές αναπνευστικές συσκευές ή στα φίλτρα προστασίας που χρησιμοποιούνται για τον καθαρισμό του εισπνεόμενου αέρα του άμεσου περιβάλλοντος.

Υγροί ρύποι (Διαλύτες): Στην ομάδα αυτή ανήκουν οι υγρές χημικές ουσίες. Οι κίνδυνοι για την ασφάλεια και την υγεία είναι: κίνδυνοι από ανάφλεξη και έκρηξη και κίνδυνοι για την υγεία όπως νάρκωση, τοξική δράση, ερεθισμοί του δέρματος. Στις περισσότερες εργασίες προσπαθούν να μειώσουν τους κινδύνους από διαλύτες με την χρήση άλλων διαλυτών λιγότερο επικίνδυνων εφόσον αυτό είναι εφικτό, να προστατευτούν από εκρήξεις και αναφλέξεις με έντονους και συνεχείς εξαερισμούς, με τον αποκλεισμό κάθε πηγής ανάφλεξης, με την αποθήκευση των διαλυτών σε κατάλληλα δοχεία αεροστεγώς κλεισμένα και με την ύπαρξη δαπέδου κατάλληλης κλίσης σε περίπτωση διαρροής τους (Δοντάς Σπύρος, 2008)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο: ΠΡΟΛΗΨΗ – ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ

2.1 Πρόληψη ατυχημάτων

Η πρόληψη των ατυχημάτων μπορεί να γίνει με την σε βάθος εκτίμηση των κινδύνων και την εφαρμογή και τήρηση ασφαλών μεθόδων εργασίας. Αυτό μπορεί να γίνει με τους εξής τρόπους:

- Διαμόρφωση συγκεκριμένης πολιτικής
- Καθορισμός στόχων
- Παροχή αρκετών πόρων ώστε να είναι δυνατή η υλοποίηση της πολιτικής
- Παροχή συμβουλών στους εργαζομένους
- Παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας της πολιτικής
- Ενσωμάτωση των θεμάτων υγιεινής και ασφάλειας στα καθήκοντα και στις λειτουργίες της επιχείρησης

Η πρόληψη των ατυχημάτων και των εργατικών ασθενειών συμβάλλει σε λιγότερες δαπάνες και στην καλύτερη απόδοση της επιχείρησης με διάφορους τρόπους. Όταν οι εργαζόμενοι είναι υγιείς και νιώθουν ασφάλεια γίνονται παραγωγικότεροι και με πιο ποιοτική παραγωγή και επίσης όταν οι ασθένειες και τα ατυχήματα είναι λιγότερα υπάρχουν και λιγότερες αναρρωτικές άδειες με αποτέλεσμα λιγότερες δαπάνες και λιγότερη αποδιοργάνωση της εργασίας

2.2 Υποχρεώσεις εργοδοτών

Οι εργοδότες σύμφωνα με το νόμο έχουν κάποιες υποχρεώσεις:

- Απασχόληση τεχνικού ασφαλείας
- Απασχόληση γιατρού εργασίας
- Εξασφάλιση της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων στην εργασία τους
- Εφαρμογή των μέτρων πρόληψης που προβλέπονται από τις γενικές αρχές πρόληψης
- Παρακολούθηση της σωστής εφαρμογής των μέτρων αυτών

- Παροχή των απαραίτητων οδηγιών στους εργαζομένους
- Εκτίμηση των κινδύνων που δεν μπορούν να αποφευχθούν
- Επιμόρφωση, ενημέρωση και εκπαίδευση των εργαζομένων

2.3 Υποχρεώσεις εργαζομένων

Οι υποχρεώσεις των εργαζομένων είναι:

- Εφαρμογή όλων των οδηγιών και κανόνων πρόληψης
- Φροντίδα για την υγεία τους αλλά όσο είναι δυνατόν και για την ασφάλεια και υγεία των άλλων
- Χρήση όλων των προστατευτικών μέσων που υπάρχουν αλλά και σωστός χειρισμός των μηχανών
- Παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων ή άλλων σεμιναρίων σχετικά με την εργασία τους
- Αναφορά στον εργοδότη, στον τεχνικό ασφαλείας ή στο γιατρό εργασίας όταν υπάρχει σοβαρός κίνδυνος

2.4 Τεχνικός ασφαλείας

Ο τεχνικός ασφαλείας είναι ο σύμβουλος της εργασίας σχετικά με τα θέματα ασφάλειας. Χρειάζεται την υποστήριξη της διεύθυνσης και εξετάζει τα θέματα ασφάλειας μαζί με τα υπόλοιπα στελέχη της επιχείρησης και προτείνει συστάσεις.

Έργο του τεχνικού ασφαλείας είναι η εξάλειψη των κινδύνων και υποχρεούται να:

- Καταστρώνει την πολιτική των ζητημάτων πρόληψης και να την εφαρμόζει
- Να συμβουλεύει τη διεύθυνση για όλα τα προβλήματα σχετικά με την ασφάλεια της εργασίας
- Να εκτιμά τους κινδύνους από κάθε εργασία και να τους αναφέρει στους εργοδότες
- Να κατευθύνει τα στελέχη της επιχείρησης
- Να ελέγχει τις συνθήκες εργασίας και να τις βελτιώνει
- Να ερευνά κρατά στατιστικά στοιχεία των ατυχημάτων

Συγκεκριμένα ο τεχνικός ασφαλείας πρέπει να υποβάλλει εκθέσεις στον εργοδότη σχετικά:

- ✓ Με την απόκτηση νέων μηχανημάτων και την κατάσταση των ήδη υπαρχόντων
- ✓ Με τα σχέδια των νέων κτιρίων και τις μετατροπές αυτών που υπάρχουν
- ✓ Με τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται για την συντήρηση, επισκευή και την δοκιμή νέου υλικού
- ✓ Με τον εξοπλισμό και όλες τις συσκευές ασφαλείας
- ✓ Με την προστασία από πυρκαγιά

Όταν πρόκειται να εκτελεστεί μια εργασία στην οποία απαιτούνται ιδιαίτερες προφυλάξεις ο τεχνικός ασφαλείας τότε δεν είναι απλά ένας σύμβουλος αλλά αποκτά ειδική εξουσία και απαγορεύεται να ξεκινήσει η εργασία χωρίς την συγκατάθεσή του. Πρέπει να δώσει οδηγίες σχετικά με τα μέτρα προστασίας που πρέπει να ληφθούν και να ασκεί εντατικό έλεγχο καθ' όλη τη διάρκεια της εργασίας. Όταν κατά τη διάρκεια μιας εργασίας ο τεχνικός ασφαλείας υποπτευθεί κάποιον σοβαρό επικείμενο κίνδυνο μπορεί να διακόψει ακόμα και την εργασία έως ότου να ληφθούν οι απαραίτητες προφυλάξεις. (Τενεκίδου Α., 1975)

2.5 Εκπαίδευση στη βιομηχανία

Σήμερα όλο και περισσότερες επιχειρήσεις εισάγουν τον θεσμό της πρόληψης ατυχημάτων. Γίνονται διάφορα σεμινάρια ή ειδικά μαθήματα στον χώρο εργασίας. Το είδος των μαθημάτων καθορίζεται από την επιχείρηση και δεν υπάρχει έλεγχος από κάποιον άλλο φορέα.

Συνήθως κάθε χρόνο γίνονται νέοι κύκλοι μαθημάτων και απαιτείται η διατύπωση φυλλαδίων με οδηγίες ασφάλειας για κάθε είδος απασχόλησης μέσα στην επιχείρηση.

Οι εργαζόμενοι εξετάζονται στα θέματα ασφαλείας τα οποία διδάσκονται και παρακολουθούν για να διαπιστώνεται η ποιότητα των γνώσεών τους. Ο έλεγχος αυτός γίνεται για να διαπιστωθεί αν ο αριθμός των εργατικών ατυχημάτων είναι ανάλογος με το επίπεδο της γνώσης των εργαζομένων.

Ένας σημαντικός παράγοντας που θα έπρεπε να εκτιμηθεί είναι ο καθορισμός της καταλληλότητας ενός εργάτη για την εργασία που εκτελεί κάτι το οποίο πρέπει να ελέγχεται ώστε να γίνεται στο άτομο η κατάλληλη εκπαίδευση ή αλλιώς αλλαγή της θέσης του. (Δημαρόγκωνας Ανδρέας, 1987)

2.6. Επιτροπές Υγιεινής και Ασφάλειας της εργασίας (Ε.Υ.Α.Ε)

Είναι οι επιτροπές των εργαζομένων στους χώρους εργασίας οι οποίες συμμετέχουν στην διαδικασία πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων.

Οι επιτροπές αυτές είναι εκπρόσωποι των εργαζομένων για θέματα υγιεινής και ασφάλειας. Οι αρμοδιότητές τους στην επιχείρηση είναι:

- Παρακολουθούν τις συνθήκες εργασίας, ελέγχουν αν τηρούνται τα μέτρα υγιεινής και προτείνουν λύσεις για βελτιώσεις
- Συμμετέχουν στην πολιτική της επιχείρησης για την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων
- Σε περίπτωση άμεσου και επείγοντα κινδύνου καλούν τον εργοδότη να λάβει τα κατάλληλα μέτρα, πολλές φορές και την προσωρινή διακοπή της παραγωγής
- Ενημερώνονται για τα στοιχεία και τις καταστάσεις των εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών
- Προσπαθούν για την αποτροπή επανάληψης σοβαρών ατυχημάτων
- Ενημερώνονται για την εισαγωγή νέων μηχανημάτων εργαλείων, κλπ. Που μπορεί να επηρεάζουν την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων
- Έχουν το δικαίωμα να απευθυνθούν στην Επιθεώρηση εργασίας εάν ο εργοδότης δεν λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα για να εξασφαλίζεται η υγεία και η ασφάλεια στους χώρους της εργασίας

2.7. Άλλοι φορείς εμπλεκόμενοι στην ΥΑΕ

- Το σώμα **Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)** είναι μια υπηρεσία που ανήκει στο υπουργείο απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας. Το Σ.ΕΠ.Ε. ελέγχει την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, ερευνά και διώκει τυχόν παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας και ασφάλισης των εργαζομένων

και παρέχει τις απαραίτητες πληροφορίες για την ορθή εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας. Οι επιθεωρητές του Σ.ΕΠ.Ε. μπορούν να επισκέπτονται τους χώρους εργασίας οποιαδήποτε ώρα στο εικοσιτετράωρο επιθυμούν.

Αρμοδιότητές του είναι:

- ✓ Έλεγχος των επιχειρήσεων του ιδιωτικού και δημοσίου φορέα
 - ✓ Έρευνες και μετρήσεις για το κατά πόσο τηρούνται οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας
 - ✓ Εξακριβώνει τις αιτίες των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών
 - ✓ Εξετάζει τα αιτήματα των εργαζομένων και τις καταγγελίες
 - ✓ Επιβάλλει κυρώσεις στους παραβάτες
-
- Το **Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.)**, είναι μη κερδοσκοπική εταιρεία και ιδρύθηκε το 1992 από: τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ), το Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ) και από την Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου με σκοπό την προαγωγή της ΥΑΕ. Διαθέτει εξειδικευμένο προσωπικό και υψηλού επιπέδου υλικοτεχνική υποδομή και παρέχει στις επιχειρήσεις δωρεάν τεχνική υποστήριξη και πληροφόρηση σε θέματα σχετικά με την ΥΑΕ όπως επίσης οργανώνει σεμινάρια κατάρτισης εργοδοτών, εργαζομένων και τεχνικών ασφαλείας. (Ταργουτζίδης Αντώνης, 2008)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο : ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΕΣ ΚΑΙ ΦΥΣΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΠΟΨΕΙΣ

3.1 Εργάτης και ασφάλεια

Ο εργαζόμενος πολλές φορές εκθέτει τον εαυτό του σε διάφορους κινδύνους τους οποίους θα μπορούσε να αποφύγει. Αυτό το κάνει ο ίδιος για διάφορους λόγους οι οποίοι τις περισσότερες φορές γίνονται κάτω από απεισκευσία. Συνήθως το κάνει για να γλυτώσει κόπο ή να κερδίσει χρόνο ή νομίζει ότι έτσι γίνεται κάτι καλύτερα γιατί πάντοτε πιστεύει ότι ξέρει τι κάνει και πως είναι αρκετά έμπειρος ώστε να επιλέξει από μόνος του τον τρόπο της εργασίας του.

Αν ένας εργάτης πιστεύει ότι αποδίδει καλύτερα χωρίς κάποια μέτρα ασφαλείας και αν η καλύτερη απόδοση του εγγυάται μεγαλύτερο μισθό εννοείται πως θα περάσει η σκέψη από το μυαλό του να μην λάβει υπόψη τα μέτρα αυτά και να μην χρησιμοποιήσει και τον εξοπλισμό ασφαλείας. Όπως επίσης κάποιος εργάτης είναι πολύ πιθανόν να νιώθει πιο άνετα ή να μην τον βολεύουν κάποια είδη ή εξοπλισμοί ασφαλείας ή να λείπει γενικά από τους χώρους εργασίας η πειθαρχία και η υπακοή και έτσι οι εργαζόμενοι θέτουν τον εαυτό τους σε ανώφελους κινδύνους είτε από άγνοια είτε με τα δικά τους θέλω.

Στην καθημερινότητα της εργασίας είναι πολύ δύσκολο για κάθε εργαζόμενο να σκεφτεί την πιθανότητα να συμβεί κάποιο ατύχημα. Σπάνια τέτοιες σκέψεις θα περάσουν απ' το μυαλό τους. Θέλει πολύ φαντασία ώστε να σκεφτεί κάποιος την πιθανότητα απώλειας της όρασης τους ή κάποιον βαρύ τραυματισμό όπως επίσης και να μπει στη θέση κάποιου του οποίου του έχει συμβεί.

Η στάση των εργαζομένων στα θέματα ασφαλείας ποικίλλει από εργασία σε εργασία, από περιοχή σε περιοχή και από χώρα σε χώρα.

Σε χώρες οι οποίες βρίσκονται στα πρώιμα στάδια εκβιομηχάνισης τους είναι πολύ δύσκολο να προβλέψουν και να προλάβουν κάποια εργατικά ατυχήματα και τα θεωρούν αναπόφευκτα και μέρος της εργασίας δηλαδή ως αναγκαίο κακό. Σε τέτοιες περιπτώσεις χρειάζονται γνώσεις, εκπαίδευση επιμονή και ιδιαίτερη βαρύτητα στα θέματα ασφαλείας

3.2 Επαγγελματικό περιβάλλον

Το περιβάλλον της εργασίας παίζει πολύ σημαντικό ρόλο στην ψυχολογία των εργαζομένων για την ασφάλεια. Το κλίμα που επικρατεί μπορεί να επιφέρει περισσότερα ή λιγότερα εργατικά ατυχήματα.

Σημαντικός παράγοντας είναι οι σχέσεις των εργαζομένων με τους εργοδότες τους. Αν οι σχέσεις τους δεν είναι καλές υπάρχουν περισσότερες τάσεις για εργατικά ατυχήματα και το αντίθετο. Άλλοι παράγοντες που αποτρέπουν την πιθανότητα εργατικού ατυχήματος είναι οι καλές ανθρώπινες σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, λογικά ημερομίσθια, δίκαιες προαγωγές, απουσία φόβου απόλυσης, κοινωνικές υπηρεσίες και κοινωνικές εγκαταστάσεις. Όλοι αυτοί οι παράγοντες δημιουργούν στους εργαζομένους συναισθήματα ψυχικής σταθερότητας και ασφάλειας τα οποία επιδρούν στη συμπεριφορά τους πάνω στην εργασία. Η ασφάλεια της απασχόλησης αποτελεί εγγύηση στην ασφάλεια της εργασίας. Κάποιος εργάτης που μπορεί να φοβάται ότι θα απολυθεί ή είναι δυσαρεστημένος και νιώθει αδικημένος από την εργασία του έχει μεγαλύτερη προδιάθεση για ατυχήματα.

Σημαντικό αντίκτυπο στη συμπεριφορά του εργαζομένου έχει η καθαριότητα και φροντίδα που επικρατεί στους χώρους εργασίας. Διαφορετική είναι η στάση και η ψυχολογία των εργαζομένων όταν εργάζονται σε έναν χώρο καθαρό και τακτοποιημένο και διαφορετική όταν είναι σε έναν χώρο βρώμικο και ακατάστατο.

Άλλος σημαντικός επίσης ψυχολογικός παράγοντας που επιδρά στην ασφάλεια των εργαζομένων είναι ο σεβασμός των συναισθημάτων τους και η αξιοπρέπεια του από την διεύθυνση.

Αν ο εργαζόμενος νιώθει ότι του συμπεριφέρονται όπως του αξίζει θα προστατεύει και ο ίδιος όσο καλύτερα μπορεί τον εαυτό του.

Η προσωπική ζωή του κάθε εργάτη έχει τον μεγαλύτερο αντίκτυπο πάνω στην εργασία του. Αν κάποιος αντιμετωπίζει οικογενειακά ή οικονομικά προβλήματα λογικό είναι να αποσυντονίζεται και από την εργασία του κάτι το οποίο είναι πολύ επικίνδυνο. Σίγουρα η επιχείρηση δεν μπορεί να επέμβει στην ιδιωτική του ζωή αλλά θα μπορούσε να υπάρξει βοήθεια μέσω ενός κοινωνικού λειτουργού σε συνεργασία με την επιχείρηση ή από την υπηρεσία προσωπικού που υπάρχει μέσα στην επιχείρηση.

3.3 Κούραση και ανία

Κυριαρχεί η πίστη ότι η κούραση αυξάνει τις πιθανότητες ατυχημάτων. Όσο μεγαλύτερη είναι τόσο αυξάνεται και ο κίνδυνος. Όταν ο εργάτης είναι κουρασμένος γίνεται λιγότερο προσεκτικός και συνετός. Η κούραση επίσης συνδέεται με τη σχέση του κάθε εργαζόμενου με την εργασία. Ένας εργάτης που αγαπά τη δουλειά του είναι περισσότερο αφοσιωμένος σε αυτή και δίνει περισσότερη προσοχή. Ένας εργάτης όμως που δεν ενδιαφέρεται για τη δουλειά του έχει ως αποτέλεσμα να αφαιρείται πολλές φορές επειδή η κούραση επιδρά στη συμπεριφορά του.

Τα ατυχήματα που συμβαίνουν σχετίζονται περισσότερο με την ψυχική διάθεση του ατόμου και λιγότερο με τη φυσική. Όλοι οι παράγοντες που συνδέονται με την αύξηση του ενδιαφέροντος του εργαζομένου για την εργασία του και με την ικανοποίηση που αντλεί από αυτή, βοηθούν στον περιορισμό της προδιάθεσης για ατυχήματα.

Υπάρχουν κάποιοι που προσαρμόζονται εύκολα σε μια μονότονη εργασία η οποία συνήθως γίνεται αυτόματα και μηχανικά. Ατυχήματα όμως μπορεί να συμβεί και σε αυτές τις περιπτώσεις λόγω άλλων παραγόντων και όχι λόγω των ίδιων (π.χ. ο εργάτης εκτελεί τις κινήσεις που απαιτούνται με τον ίδιο ρυθμό αλλά η μηχανή στην οποία δουλεύει χάνει εκείνη το ρυθμό της).

Υπάρχουν άλλοι που εκνευρίζονται πολύ με τη μονότονη εργασία. Προσπαθούν να συμπεριλάβουν στις καθιερωμένες κινήσεις τους και άλλες ή με άλλο τρόπο για ποικιλία αλλά με αυτόν τον τρόπο προκαλούνται ατυχήματα. Συνηθίζεται να λένε ότι ο τύπος αυτός εργαζομένου παίζει με τα μηχανήματα αλλά στην πραγματικότητα δεν είναι έτσι. Μερικοί θεωρούν αυτούς τους εργάτες ιδιαίτερα πνευματικούς.

3.4. Πείρα και απειρία

Είναι πολύ δύσκολο να εξακριβώσουμε εάν τα εργατικά ατυχήματα συνδέονται με την πείρα ή απειρία των εργατών. Οι άπειροι εργάτες είναι συνήθως νέοι ή έφηβοι, ενώ οι έμπειροι είναι πιο ηλικιωμένοι.

Ένας νεοπροσλαμβανόμενος εργάτης που δεν έχει ακόμα προσαρμοστεί στο νέο περιβάλλον εργασίας του λογικό είναι να αποσπάται η προσοχή του από το περιβάλλον και να είναι κάποιες φορές αφηρημένος. Σημαντικό ρόλο επίσης παίζει η επαγγελματική κατάρτιση που έχει πάρει ο εργάτης πριν προσληφθεί στη βιομηχανία καθώς και η εκπαίδευση και η ενημέρωση που έχουν. Αντιθέτως οι έμπειροι εργάτες δεν έχουν λόγους να αποσπώνται από την εργασία τους, γνωρίζουν ήδη το περιβάλλον τους, δεν έχουν να μάθουν κάτι καινούριο από αυτό και δεν είναι γι' αυτούς σημαντικός παράγοντας πρόκλησης ατυχημάτων. Η εμπειρία όμως που έχουν σχετικά με τους κινδύνους που εγκυμονεί η εργασία τους κάνει συχνά απρόσεκτους. Η σιγουριά τους και το ότι είναι γνώστες των πάντων και κυρίως η πεποίθηση ότι εκτελούν τέλεια την εργασία τους κάνει να πιστεύουν ότι πολύ δύσκολα θα συμβεί ή θα πάθουν οι ίδιοι ένα ατύχημα.

3.5 Προδιάθεση στα ατυχήματα

Έχουν γίνει κάποιες στατιστικές έρευνες και παρατηρούμε ότι σε μια δεδομένη χρονική περίοδο κάποιοι εργάτες είχαν πολλά ατυχήματα ενώ κάποιοι άλλοι καθόλου. Συμπεραίνουμε ότι κάποιοι έχουν προδιάθεση για ατυχήματα. «Αν σε μια ομάδα εκατό εργατών συμβούν εκατό ατυχήματα κατά τη διάρκεια ορισμένης περιόδου, είναι απίθανο ότι κάθε εργάτης θα πάθει και ένα ατύχημα» Αυτό ισχύει ε μαθηματική ακρίβεια.

Επίσης, υπάρχουν περιπτώσεις που ενώ ο αριθμός των εργατών είναι μεγάλος, ο αριθμός των ατυχημάτων είναι μικρός. Ίσως υπάρχει ιδιαίτερη αιτία που ορισμένοι εργάτες παθαίνουν περισσότερα ατυχήματα από κάποιους άλλους. Η στάση του εργαζομένου έχει να κάνει με τις συνθήκες στις οποίες εκτίθεται μέσα στην εργασία αλλά και έξω από αυτή. Οι συνθήκες μεταβάλλονται. Ένας εργάτης μπορεί να έχει προδιάθεση για ατυχήματα για ένα ορισμένο χρονικό διάστημα και να μην έχει για ένα άλλο. Ρόλο παίζει επίσης η πείρα, η ηλικία και δεν μπορούμε να γνωρίζουμε με σιγουριά αν τα άτομα που εκτελούν την ίδια εργασία είναι εκτεθειμένοι στους ίδιους κινδύνους. Η προδιάθεση στα ατυχήματα είναι περίπλοκο πρόβλημα. Δεν έχει να κάνει μόνο με την αφηρημάδα, την απροσεξία, τη σιγουριά ή την αλαζονεία των εργαζομένων. Πολλοί άνθρωποι ασχολούνται με πολλά πράγματα ταυτόχρονα ενώ στην πραγματικότητα είναι συγκεντρωμένοι μόνο στο ένα χωρίς να διαμοιράζουν την

προσοχή τους το ίδιο. Επίσης, κάποιος εργάτης ο οποίος έχει υποστεί ένα ατύχημα χρησιμοποιώντας μια μηχανή έχει προδιάθεση να του ξανασυμβεί γιατί ύστερα από το ατύχημα κυριεύεται από φόβο, εκνευρισμό και πολλές φορές μίσος για τη συγκεκριμένη μηχανή. Καλό θα ήταν να γνωρίζουμε ποιοι ψυχολογικοί παράγοντες επιδρούν αρνητικά σε κάθε εργαζόμενο και τον προδιαθέτουν για ατυχήματα έτσι ώστε να του ανατίθεται και αντίστοιχη εργασία να του ταιριάζει.

3.6 Φυσιολογικοί όροι

Η φυσική κατάσταση των εργαζομένων παίζει σημαντικό ρόλο στην προδιάθεσή τους για ατυχήματα. Πολλοί είναι ασθενείς χωρίς να το γνωρίζουν μπορεί να έχουν προβλήματα όρασης, ακοής ακόμα και πιο σοβαρών ασθενειών. Οι γιατροί της εργασίας πρέπει να γνωρίζουν αυτές τις περιπτώσεις και αν δεν μπορούν να θεραπευτούν αυτοί οι εργάτες να εργάζονται σε άλλες θέσεις, ώστε το πρόβλημά τους να μην τους προδιαθέτει σε ατύχημα και το πρόβλημά τους ή η αναπηρία τους να χρησιμοποιούνται επωφελώς. (Τενεκίδου Α., 1975)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^Ο: ΥΑΕ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ – ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΤΗΣ ΥΑΕ

4.1 Ιστορική αναφορά

Από την αρχαία Ελλάδα γίνεται αναφορά στον επαγγελματικό κίνδυνο. Ο Ιπποκράτης ανέφερε πρώτους για τις επαγγελματικές ασθένειες που προκαλούνταν από την εργασία του ανθρώπου. Ανέφερε στους εργάτες ορυχείων μολύβδου τους κινδύνους και τις τοξικές ιδιότητες του μολύβδου.

Ο Ξενοφών περιέγραψε τις δυσμενείς συνέπειες της εργασίας από τις συνθήκες εργασίας των τεχνιτών. Ο Πλάτων ανέφερε για τις παραμορφώσεις από κάποιες εργασίες για κάποια επαγγελματικά στίγματα και τον μηχανισμό εμφάνισής τους.

Ο Αριστοτέλης περιέγραψε πρώτος για τα εργατικά ατυχήματα και τον κίνδυνο του μονοξειδίου του άνθρακα.

4.2 Υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας στην Ελλάδα

Η υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας στην Ελλάδα έχει περάσει από πολλά εμπόδια μέχρι να ολοκληρωθεί. Τελευταία όμως έχουν γίνει αρκετές εξελίξεις και έχουν ενεργοποιηθεί οι κρατικοί φορείς, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι οργανώσεις εργοδοτών.

Παλαιότερα η εργατική νομοθεσία δεν μπορούσε να ανταποκριθεί στις ανάγκες των εργαζομένων παρ' όλο που είχε ξεκινήσει απ' το 1911. Ιδιαίτερα στον βιομηχανικό τομέα επικρατούσαν τέτοιες συνθήκες που η οργάνωση κάποιων μικρών βιομηχανιών απαιτούσε ιδιαίτερες λύσεις και αστυνόμευση των όρων υγιεινής και ασφάλειας. Αργότερα όμως και κάτω από την πίεση των οδηγιών της ΕΟΚ οι νομοθεσίες για τους εργασιακούς χώρους άρχισαν να επιφέρουν λύσεις των προβλημάτων του εργασιακού περιβάλλοντος στην Ελλάδα.

Το μεγαλύτερο πρόβλημα στην Ελλάδα είναι η εφαρμογή των νόμων. Η Επιθεώρηση Εργασίας έχει αρχίσει να επεμβαίνει αποτελεσματικά αν και υπάρχουν ακόμη κάποια κενά.

Τα άλλα κέντρα Υγιεινής και ασφάλειας της Εργασίας έχουν ενεργοποιηθεί κι αυτά αλλά χρειάζεται αύξηση του επιστημονικού προσωπικού και ενίσχυση της τεχνολογικής υποδομής. Το ΙΚΑ κάνει προσπάθειες αναβάθμισης των υπηρεσιών πρόληψης των επαγγελματικών ασθενειών.

Μεγάλη παράλειψη στην τριτοβάθμια εκπαίδευση στην Ελλάδα είναι η μη επίδειξη σχολών και τμημάτων – εργαστηρίων που να μελετούν για την υγιεινή και ασφάλεια την εργασίας. Έτσι υπάρχουν μεγάλα κενά στη χώρα μας παρ' όλη την προσπάθεια του Υπουργείου Εργασίας με την διοργάνωση επιμορφωτικών σεμιναρίων για τεχνικούς ασφαλείας. Επίσης ορισμένοι συνδικαλιστικοί φορείς έχουν διοργανώσει ενημερωτικά συμπόσια σχετικά με το θέμα.

Σύμφωνα με τα στοιχεία ελάχιστες επιχειρήσεις έχουν επιτροπές ασφαλείας και αυτό οδήγησε το Υπουργείο εργασίας σε χρηματοδότηση σεμιναρίων από συνδικαλιστικούς φορείς για ενημέρωση των μελών του.

Οι περισσότεροι φορείς όμως υποστηρίζουν την ίδρυση ενός κεντρικού φορέα για το εργασιακό περιβάλλον για να ρυθμίζονται σε ενιαία βάση όλες οι δραστηριότητες που αφορούν την υγεία και ασφάλεια της εργασίας.

4.3 Συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα

Οι στατιστικές έρευνες που έχουν γίνει στην Ελλάδα για τις συνθήκες εργασίας είναι ελλιπείς και δεν μας δίνουν έγκυρα και ασφαλή στοιχεία.

Για τα εργατικά ατυχήματα η συχνότητα των οποίων ήταν τραγική από το 1986 υπάρχει μείωση του αριθμού τους και για τα θανατηφόρα και για άλλα σοβαρά ατυχήματα. Την ίδια περίοδο όμως παρατηρείται και ταυτόχρονη αύξηση του εργατικού δυναμικού. Ο κλάδος που παρουσιάζει τα περισσότερα εργατικά ατυχήματα χωρίς να διαδίδονται από τα ΜΜΕ είναι της εμπορικής ναυτιλίας.

Τα αίτια των εργατικών ατυχημάτων που έρχονται πρώτα είναι: πτώσεις (κυρίως σε οικοδομικές εργασίες) 28,7%, μηχανές (18,7%), πτώση αντικειμένων στους εργαζομένους (17,6%), εργαλεία (9,7%), τροχαία ατυχήματα (3,3%).

Πολλά ακόμη ατυχήματα συμβαίνουν καθημερινά σε μικρές επιχειρήσεις καθώς και σε ελεύθερους επαγγελματίες χωρίς όμως να καταγράφονται από κάποιον.

Στις επαγγελματικές ασθένειες δεν υπάρχει σωστή καταγραφή του πραγματικού αριθμού τους αλλά και το σύστημα αποζημίωσης δεν είναι ότι καλύτερο

κυρίως για τις συντάξεις αναπηρίας που δίνονται. Άλλο ένα σημαντικό πρόβλημα είναι το επίδομα των βαρέων και ανθυγιεινών. Εδώ και πολλά χρόνια δίνονται μάχες για την απόκτηση του επιδόματος χωρίς όμως κάποιος να προσπαθεί να αλλάξει τις συνθήκες εκείνες του επαγγέλματος που το κατηγοριοποίησαν στα βαρέα και ανθυγιεινά.

Στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια γίνονται μεγάλα βήματα για την καλύτερευση των συνθηκών εργασίας και τη μείωση των εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών. Σημαντικό ρόλο θα παίξει η συνεργασία των εργαζομένων, εργοδοτών και υπηρεσιών του των υπουργείων. (Βαλαβανίδης – Σαραφόπουλος, 1988)

4.4 Οικονομική διάσταση των συνθηκών εργασίας

Διάφορα κράτη μέλη της Ευρώπης χρησιμοποιούν κάποια μέτρα, δηλαδή κάποια συστήματα κοινωνικής ασφάλισης που παρέχουν οικονομικά κίνητρα για την βελτίωση της ΥΑΕ:

- Διαφοροποίηση των ασφαλιστρών ανάλογα με την επίδοση των επιχειρήσεων σε θέματα ΥΑΕ
- Δάνεια ή επιδοτήσεις για τη λήψη μέτρων πρόληψης
- Κάποια αποζημίωση των εργοδοτών για το κόστος υπηρεσιών ασφάλειας και υγείας
- Υποχρέωση καταβολής του κόστους για περιόδους απουσίας λόγω ασθένειας
- Ανάκτηση παροχών σε περίπτωση βαριάς αμέλειας του εργοδότη

Στην Ελλάδα το ασφαλιστικό σύστημα προσανατολίζεται κυρίως στην πρόληψη των ατυχημάτων και ασθενειών. Το σημαντικότερο που έχει γίνει είναι η πρόσθετη ειδική εισφορά επαγγελματικού κινδύνου για απασχολούμενους σε επιχειρήσεις και εργασίες.

Η εισφορά αυτή ορίστηκε ως 1% και αυξομειώνεται ανάλογα με τον αριθμό εργατικών ατυχημάτων και ασθενειών. Με αυτό το οικονομικό κίνητρο ενθαρρύνεται η πρόληψη από τις επιχειρήσεις αν και μέχρι σήμερα η πρακτική αυτή δεν λειτουργεί κανονικά.

4.4.1 Το οικονομικό κίνητρο

Όταν τίθεται ένα θέμα επαγγελματικού κινδύνου τον πρώτο λόγο έχουν οι ανθρώπινες διαστάσεις. Η οικονομική πλευρά του θέματος σίγουρα προκαλεί αντιδράσεις αλλά δεν γίνεται να μην ληφθεί υπόψη αφού ακόμα και η εργασία του ατόμου αυτού έχει σχέση με το οικονομικό κίνητρο. Η ανάλυση της οικονομικής διάστασης μπορεί να δώσει κάποια συμπεράσματα για καλύτερη αντιμετώπιση της κατάστασης. Το άτομο βρίσκεται στην εργασία για οικονομικούς λόγους, για τον μισθό τις αμοιβές, άρα το οικονομικό κίνητρο καθορίζει σε πολύ μεγάλο βαθμό τη συμπεριφορά του. Και κάποιες φορές αυτό να οδηγήσει σε επικίνδυνες συμπεριφορές.

Η μεγαλύτερη επίδραση όμως στον εργασιακό κίνδυνο προέρχεται από την επιχείρηση. Η επιχείρηση είναι αυτή που ελέγχει τις συνθήκες εργασίας όπου υπάρχουν οι κίνδυνοι, πολλές φορές ελέγχει τις συμπεριφορές των εργαζομένων και εκείνη είναι που αποκομίζει μέρος των οφειλών της ΥΑΕ προσπαθώντας να διατηρήσει καλές συνθήκες εργασίας. Άρα το οικονομικό κίνητρο για την επιχείρηση είναι ακόμα ισχυρότερο. (Ρομπόλης Σάββας, 2008)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο : ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ

5.1 Ικανοποίηση από την εργασία

Η ικανοποίηση από την εργασία συνδέεται με την ανταπόκριση του εργαζομένου στην εργασία του και τα θετικά ή αρνητικά συναισθήματα που λαμβάνει από αυτή. Η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί κομμάτι της οργανωτικής και βιομηχανικής ψυχολογίας αφού συνδέεται με την ψυχική υγεία του εργαζομένου και συνεπώς με τις υπόλοιπες δραστηριότητές του μέσα στην επιχείρηση. Η επαγγελματική ικανοποίηση σχετίζεται με την εκπλήρωση των εργασιακών προσδοκιών του εργαζομένου με δεδομένο όμως ότι κάθε εργαζόμενος έχει διαφορετικές εκτιμήσεις για την εργασία του. Περιλαμβάνει τα συναισθήματα και τις αντιλήψεις που αναπτύσσει ο εργαζόμενος για το εργασιακό του περιβάλλον, τους προϊσταμένους, την εργασία, τις επικοινωνίες κλπ. Αυτές οι αντιλήψεις διαμορφώνουν το πώς αισθάνεται και συμπεριφέρεται ο εργαζόμενος για την εργασία του.

Η επαγγελματική ικανοποίηση συνδέεται με:

- Τον μισθό και τις υπόλοιπες παροχές
- Την προσωπικότητα των συναδέλφων
- Το είδος της εποπτείας και ελέγχου που ασκείται στον εργαζόμενο
- Το περιβάλλον της εργασίας
- Τις προοπτικές εξέλιξης
- Τη θέση εργασίας

Η επαγγελματική ικανοποίηση επηρεάζεται από ατομικούς ή ενδογενείς παράγοντες όπως τα εσωτερικά κίνητρα του εργαζομένου και τα προσωπικά του βιώματα που συνυπάρχουν στην εργασία μαζί του και από περιβαλλοντικούς ή εξωτερικούς παράγοντες που είναι οι επιδράσεις που δέχεται ο εργαζόμενος από το περιβάλλον εργασίας του. Η ποιότητα της εργασίας επίσης έχει επιπτώσεις σε όλες τις λειτουργίες του προσωπικού. Η χαμηλή ποιότητα εργασίας αυξάνει τα παράπονα, τη δυσαρέσκεια και τις απουσίες και αποχωρήσεις εργατών.

Οι παράγοντες που βοηθούν στην επαγγελματική ικανοποίηση του εργαζομένου είναι:

- Η εργασία να αποτελεί πρόκληση για τον εργαζόμενο και να μην καταντά ανιαρή και κουραστική
- Η αμοιβή του εργαζομένου θα πρέπει να είναι ανάλογη της απόδοσής του
- Ο έπαινος στους εργαζομένους για κάθε επιτυχία τους
- Καλές συνθήκες εργασίας
- Αρμονικές σχέσεις μεταξύ των συνεργατών αλλά και με τους προϊσταμένους
- Διασφάλιση της εργασίας και αποφυγή συναισθημάτων φόβου όπως κίνδυνος απώλειας της εργασίας.
- Συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων (Δεληγάς Μιλτιάδης)

5.2 Εργασιακό άγχος

Η λέξη stress προέρχεται από το λατινικό ρήμα stringere που σημαίνει σφίγγω κάποιον πάρα πολύ δυνατά που μπορεί να προκληθεί ασφυξία ή πνιγμός. Η έννοια έχει διπλή σημασία. Σε φυσικό επίπεδο σημαίνει τον καταναγκασμό και την πίεση ενώ σε ψυχολογικό επίπεδο περιγράφει μια κατάσταση που προκαλεί στο άτομο συγκινήσεις.

Κάποιοι από τους ορισμούς του εργασιακού άγχους είναι:

«Εργασιακό stress είναι το σύνολο των επιβλαβών σωματικών και ψυχικών αντιδράσεων οι οποίες εκδηλώνονται όταν οι απαιτήσεις της εργασίας δεν είναι ανάλογες με τις ικανότητες ή τις ανάγκες του εργαζομένου» και

«Εργασιακό stress είναι μια κατάσταση που συνοδεύεται από φυσικές ή ψυχολογικές επιπτώσεις καθώς και δυσλειτουργίες και η οποία προκύπτει σε άτομα που αισθάνονται ότι δεν μπορούν να γεφυρώσουν το κενό ανάμεσα στις απαιτήσεις ή στις προσδοκίες που τίθενται επ' αυτών».

Από τη δεκαετία του '70 και μετά εμφανίζεται το εργασιακό stress που τείνει να θεωρηθεί απ' τις πιο σύγχρονες επαγγελματικές ασθένειες. Τα τελευταία χρόνια οι επιστήμονες άρχισαν να ανησυχούν για τις επιπτώσεις της εργασίας στην ψυχική υγεία των εργαζομένων. Από μελέτες που έχουν γίνει τα προβλήματα που προέρχονται από το εργασιακό άγχος συνεχώς και αυξάνονται. Ένας στους δέκα εργαζομένους υποφέρει από άγχος κατάθλιψη και άλλα είδη ψυχικών ασθενειών θέτοντας σε κίνδυνο την υγεία του και την εργασιακή του θέση. Το άγχος εμφανίζεται

όταν υπάρχει αναντιστοιχία μεταξύ της αντίληψης που έχει το άτομο για τις πιέσεις τις οποίες δέχεται από το περιβάλλον και της αντίληψής του για τα μέσα που διαθέτει ώστε να τις αντιμετωπίσει. Όταν η ύπαρξη πίεσης στη δουλειά είναι πολύ μεγάλη τότε αρχίζει να υπάρχει μια αίσθηση απειλής και τότε εμφανίζεται το άγχος και πολλά άλλα αρνητικά συναισθήματα. Το άγχος είναι μια πολύ δυσάρεστη κατάσταση και εμφανίζεται όταν το άτομο δεν μπορεί να ικανοποιήσει τις απαιτήσεις του.

Το stress είναι μια ασθένεια που εμφανίζεται σε όλους σε διαφορετικό βαθμό στον καθένα ανεξαρτήτου φύλου ή ηλικίας και εξαπλώνεται αργά αλλά σταθερά σαν μια πανδημική αρρώστια των εργαζομένων. Τα περισσότερα προβλήματα υγείας των εργαζομένων δεν οφείλονται σε παθολογικούς παράγοντες αλλά προκαλούνται από τη συνεχή αύξηση του άγχους. Γι' αυτό οι επιστήμονες έχουν ονομάσει εδώ και πολλά χρόνια κάποιες ασθένειες ψυχοσωματικές. Ακόμα και τα περισσότερα εργατικά ατυχήματα προκαλούνται λόγω άγχους. Εκτός όμως από την ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων το παρατεταμένο άγχος μπορεί να επηρεάσει την παραγωγικότητα και αποτελεσματικότητά τους στην εργασία. (Κορωναίου Αλεξάνδρα, 2010)

5.3 Ανάλυση και διαχείριση επικινδυνότητας του άγχους

5.3.1 Ανάλυση επικινδυνότητας

Λόγω της πολυπλοκότητας του εργασιακού άγχους η ανάλυση της επικινδυνότητάς του δεν μπορεί να προσεγγιστεί με μηχανιστικό τρόπο αλλά με συστημικό κυρίως με τη συνεισφορά κάποιων επιστημών όπως η βιολογία, η ψυχολογία και οι κοινωνικές επιστήμες. Τα κριτήρια αξιολόγησης της επικινδυνότητας του εργασιακού άγχους αφορούν εκείνα που προσδιορίζουν τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους.

Η ανάλυση της επικινδυνότητας και διαχείρισης του εργασιακού άγχους πρέπει να είναι διαδικασίες αλληλένδετες και να αφορούν το επίπεδο οργάνωσης της εργασίας όπως και το ατομικό η συλλογικό επίπεδο, δίνοντας ιδιαίτερη σημασία στην προσωπική αντίληψη του εργαζομένου σχετικά με τους παράγοντες που αφορούν το άγχος.

Η ικανότητα αντίστασης στο άγχος διαφέρει από άτομο σε άτομο και έτσι θα πρέπει να λαμβάνεται σοβαρά η αντίληψη των εργαζομένων για το άγχος. Αυτό θα βοηθήσει πολύ στην διαχείριση του άγχους για το ποιοι παράγοντες και κατά πόσο οφείλονται για την εμφάνιση του άγχους. Για την ανάλυση της επικινδυνότητας του άγχους πρέπει να χρησιμοποιούνται μέθοδοι που να αναδεικνύουν τους εξωγενείς αλλά και τους ενδογενείς στρεσογόνους παράγοντες. Τέτοιες μέθοδοι βασίζονται σε περιγραφικές, επαγωγικές, συγκριτικές και στατιστικές μελέτες οι οποίες χρησιμοποιούν στοιχεία

- α) υποκειμενικά που δείχνουν τις προσωπικές αντιλήψεις των εργαζομένων σχετικά με τις συνθήκες εργασίας και το άγχος και
- β) αντικειμενικά στοιχεία που χρησιμοποιούν δείκτες μέτρησης άσχετα με τις αντιλήψεις των εργαζομένων.

Από τις υποκειμενικές μεθόδους αυτά που χρησιμοποιούνται περισσότερο είναι τα ερωτηματολόγια τα οποία αξιολογούν την κατάσταση του άγχους μέσω ερωτήσεων.

Οι δείκτες που χρησιμοποιούν οι αντικειμενικές μέθοδοι αντιστοιχούν σε αριθμητικές τιμές δημιουργώντας κλίμακες επικινδυνότητας που μας δείχνουν κατά πόσο επηρεάζεται η συμπεριφορά και η υγεία των εργαζομένων από τις συνθήκες εργασίας. Καμία μέθοδος δεν πρέπει να θεωρηθεί υποδεέστερη της άλλης γιατί η κάθε μία μας δίνει διαφορετικά αλλά εξίσου σημαντικά αποτελέσματα τα οποία πρέπει να χρησιμοποιούνται συμπληρωματικά αφού το σύνολό τους θα βοηθήσει στα μέτρα για την πρόληψη ή αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους.

Ιδιαίτερη σημασία πρέπει να δοθεί εκτός από τη μεθοδολογία που θα χρησιμοποιηθεί στον τρόπο εφαρμογής της στο ανθρώπινο δυναμικό και να διαχωρίζεται η επικινδυνότητα του άγχους σε ομαδικό και σε ατομικό επίπεδο.

Οι βασικές αρχές εκτίμησης των κινδύνων είναι:

- Εργασία με συγκεκριμένες ομάδες
- Εστίαση στις οργανωτικές συνθήκες
- Εστίαση σε σημαντικά ζητήματα άγχους
- Παροχή αποδείξεων σχετικά με τις συνέπειες των εργασιακών συνθηκών
- Χρήση έγκυρων και αξιόπιστων μεθόδων και μέτρων
- Εμπιστευτικότητα των πληροφοριών

- Συμμετοχή των εργαζομένων

5.3.2 Διαχείριση επικινδυνότητας

Πριν τη διαχείριση των κινδύνων πρέπει να γίνει η εκτίμησή τους. Για την διαχείριση των κινδύνων χρησιμοποιούνται στρατηγικές οι οποίες μπορεί να αξιολογούν πολύπλοκα φαινόμενα και να διασυνδέουν προβλήματα σε προσωπικό, διαπροσωπικό και οργανωτικό επίπεδο. Ποια στρατηγική θα χρησιμοποιηθεί εξαρτάται από την ανάλυση και εκτίμηση των κινδύνων που έχει ήδη πραγματοποιηθεί. Επειδή συνήθως δεν μπορούν όλοι οι κίνδυνοι να αντιμετωπιστούν ταυτόχρονα επειδή οι παράγοντες που τον προκαλούν μπορεί να είναι πολλοί πρέπει η διαχείριση να γίνεται σε φάσεις αναλύοντας πρώτα τον κάθε παράγοντα και στη συνέχεια λήψη των κατάλληλων μέτρων. Όπως επίσης πολύ βοηθητικό θα είναι να χρησιμοποιηθούν σύνθετες, πολύπλοκες και διαφοροποιημένες στρατηγικές.

Οι στρατηγικές μπορούν να διαχωριστούν στις εξής κατηγορίες:

1. Σε οργανωτικό επίπεδο στο οποίο οι στρατηγικές στοχεύουν στη λήψη μέτρων σε επίπεδο οργάνωσης της εργασίας και αφορούν στο εργασιακό περιβάλλον, στον εξοπλισμό, στην ένταση της εργασίας, στα ωράρια κλπ. Στο επίπεδο αυτό τα μέτρα είναι προληπτικού και διορθωτικού χαρακτήρα.
2. Σε επίπεδο μικρής ομάδας στο οποίο οι στρατηγικές στοχεύουν στην ενημέρωση και εκπαίδευση εργαζομένων σε συλλογικό και ατομικό επίπεδο. Σκοπός είναι η ανάπτυξη της ικανότητας των εργαζομένων να διαχειρίζονται το άγχος μέσω επιμόρφωσης.
3. Σε ατομικό επίπεδο στο οποίο οι στρατηγικές αφορούν την λήψη μέτρων επανορθωτικού χαρακτήρα και στοχεύουν στη μείωση ή εξαφάνιση των συμπτωμάτων του άγχους. (Τούκας Δημήτρης)

5.4 Αιτίες του εργασιακού άγχους

Όσο πιο γνωστά είναι τα αίτια του εργασιακού άγχους τόσο πιο εύκολη η ανεύρεση τρόπων αντιμετώπισης του. Κάποια από τα αίτια αυτά σχετίζονται με την φύση της εργασίας και κάποια άλλα με τα χαρακτηριστικά του εργαζομένου, όπως οι

ανάγκες του, οι προτιμήσεις του, οι ικανότητές του και άλλα ψυχολογικά χαρακτηριστικά του.

5.4.1 Φυσικές αιτίες εργασιακού άγχους

- Έλλειψη εργασιακής ασφάλειας: Είναι οι ανησυχία του εργαζομένου για το αν θα παραμείνει στην εργασία του και αυτό συμβαίνει λόγω πολλών αλλαγών στον οργανισμό στον οποίο εργάζεται είτε λόγω φόβου και διαίσθησης του ίδιου του εργαζομένου. Είναι η αντίληψη ότι η παραμονή και η μονιμότητα σε αυτή την εργασία βρίσκεται σε κίνδυνο. Η έλλειψη εργασιακής ασφάλειας σχετίζεται με τη μείωση πίστης στον οργανισμό, με την μείωση του ομαδικού πνεύματος, με αμέλεια καθηκόντων καθώς και προδιάθεση για παράπονα ακόμα και για παραίτηση.
- Ακόμη, πολύ μεγάλη σχέση έχει εργασιακή ασφάλεια με τον έλεγχο της εργασίας. Όσο πιο μικρός είναι ο έλεγχος του ατόμου πάνω στην εργασία του τόσο πιο ανασφαλές είναι.
- Μη ικανοποιητική αμοιβή: Η αμοιβή του εργαζομένου από την εργασία μπορεί να είναι και η πιο σημαντική πηγή επαγγελματικής ικανοποίησης. Τα περισσότερα παράπονα στην εργασία γίνονται για το επίπεδο των μισθών καθώς αυτό έχει αρνητικό αντίκτυπο και στην ψυχική τους υγεία. Περισσότερο όμως η ανασφάλεια προέρχεται από το σύστημα των αμοιβών που χρησιμοποιούν οι επιχειρήσεις όπως μη σταθερά εισοδήματα σε μικρό χρονικό διάστημα, συχνές μειώσεις και αυξήσεις μισθών χωρίς σημαντικές αιτίες και χωρίς προειδοποίηση όπως και άδικη και άνιση παροχή μισθών μεταξύ των υπαλλήλων.
- Διαπροσωπικές σχέσεις στην εργασία: Οι σχέσεις που δημιουργούνται σ' ένα εργασιακό περιβάλλον είναι σχέσεις με προϊσταμένους, σχέσεις με υφισταμένους και σχέσεις με συναδέλφους. Πολλές έρευνες έχουν αποδείξει ότι οι καλές εργασιακές σχέσεις είναι σημαντικές για την εργασιακή και οργανωτική υγεία και ότι η έλλειψη διαπροσωπικής υποστήριξης οδηγεί σε άγχος, εξάντληση, χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση αλλά και αύξηση του κινδύνου για επαγγελματικές παθήσεις. Επίσης η διαπροσωπική και κοινωνική υποστήριξη σχετίζεται με τις υπόλοιπες αιτίες εργασιακού άγχους. Οι καλές εργασιακές σχέσεις μειώνουν την πίεση που βιώνει το άτομο και απαλύνουν τους άλλους στρεσογόνους παράγοντες. Η μεγαλύτερη μορφή πίεσης που μπορεί να ασκηθεί στους εργαζομένους είναι το είδος της επόπτευσης και η αρνητική συμπεριφορά των προϊσταμένων. Οι καλές σχέσεις και η κοινωνική

υποστήριξη προκαλούν στο άτομο θετικά συναισθήματα που ενισχύουν την αυτοπεποίθησή του και το κάνουν πιο ανθεκτικό μπροστά στους στρεσογόνους παράγοντες.

- **Οργανωτική κουλτούρα και λειτουργία:** Ένας οργανισμός πρέπει να λειτουργεί ως ένα περιβάλλον εργασίας, ως ένα περιβάλλον επίλυσης προβλημάτων και ως ένα περιβάλλον εξέλιξης. Αν δεν λειτουργεί σε κανένα από αυτά τα επίπεδα κουλτούρας είναι πολύ πιθανό να υπάρχουν αυξημένα επίπεδα άγχους. Η δομή του οργανισμού θα πρέπει να είναι οριζόντια και με λίγα επίπεδα ώστε οι εργαζόμενοι να αισθάνονται πιο κοντά στους ανωτέρους τους και να μην υπάρχει αυταρχισμός. Έτσι κι αλλιώς έχει αποδειχθεί ότι το δημοκρατικό μοντέλο ηγεσίας δεν αυξάνει το άγχος των εργαζομένων αλλά αντίθετα δημιουργεί θετικά συναισθήματα σ' αυτούς.

- **Σύγκρουση ρόλων και ανεπάρκεια ρόλου:** Το άγχος μπορεί να είναι αποτέλεσμα της σύγκρουσης ρόλων σ' έναν οργανισμό. Αυτό συμβαίνει όταν ο εργαζόμενος δεν είναι καλά πληροφορημένος για τον εργασιακό του ρόλο, όταν οι εργασίες που διεξάγονται είναι άσχετες με τον εργασιακό του ρόλο, όταν οι επιδιωκόμενοι στόχοι και οι προσδοκίες δεν είναι ξεκάθαροι και γενικά όταν υπάρχει σύγχυση σχετικά με τις ευθύνες της εργασιακής θέσης του ατόμου. Η ανεπάρκεια ρόλου είναι η έλλειψη δυνατότητας της επιχείρησης να χρησιμοποιήσει σωστά τις ικανότητες κάθε εργαζομένου της κάτι που αποδεικνύει και έλλειψη οργάνωσης. Όλα αυτά αυξάνουν την ψυχολογική ένταση, μειώνουν την επαγγελματική ικανοποίηση και οδηγούν σε μειωμένη αυτοπεποίθηση και χαμηλή δέσμευση από την πλευρά των εργαζομένων.

- **Απαιτήσεις της εργασίας:** Κάποιες θέσεις εργασίας προκαλούν περισσότερο άγχος από κάποιες άλλες. Π.χ. οι εργασίες που απαιτούν λήψη σημαντικών αποφάσεων, οι εργασίες που απαιτούν διαρκή παρακολούθηση μηχανημάτων, εργασίες που διεξάγονται σε άσχημες φυσικές συνθήκες κλπ. Επίσης όσο μεγαλύτερη δυσκολία έχει η εκτέλεση κάποιου έργου τόσο περισσότερο αυξάνεται το άγχος αν και αυτό σχετίζεται σχεδόν πάντα με τα χαρακτηριστικά, τις ικανότητες αλλά και με την αυτοπεποίθηση του εργαζομένου που έχει αναλάβει την εκτέλεση του έργου αυτού καθώς και με την υποστήριξη που ο εργαζόμενος απολαμβάνει. Όλα αυτά μπορούν ανάλογα να αυξήσουν ή να μειώσουν το άγχος του.

- **Επαναληπτική και μονότονη εργασία:** Μια τέτοιου είδους εργασία είναι πολύ πιθανό να προκαλέσει στον εργαζόμενο άγχος, ανία, κατάθλιψη και γενικά κακή

ψυχολογική υγεία. Με την επαναληπτική εργασία δεν χρησιμοποιούνται όλες οι δεξιότητες που μπορεί να έχει ένας εργαζόμενος με αποτέλεσμα έλλειψη αυτοπεποίθησης και ψυχολογικής κούρασης.

- Συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων και έλεγχος της εργασίας: Ένας εργαζόμενος θα πρέπει πάντα να έχει τη δυνατότητα να συμμετέχει ως ένα βαθμό στη λήψη αποφάσεων σχετικά με την εργασία του αλλά και στη συνέχεια να μπορεί να έχει τον έλεγχο των διαδικασιών εκτέλεσής της. Αν αυτό δε συμβαίνει έχει αποδειχθεί ότι ο εργαζόμενος συχνά υποφέρει από κατάθλιψη, άγχος και απάθεια για την εργασία. Αντίθετα όταν ο εργαζόμενος μπορεί να ελέγχει την εργασία του και να σχεδιάζει γι' αυτήν αυξάνεται η αυτοεκτίμησή του και η επαγγελματική του ικανοποίηση.
- Επαγγελματική εξέλιξη: Η απουσία της προσδοκώμενης σταδιοδρομίας και η επιβράδυνση προαγωγής είναι σημαντικές στρεσογόνες πηγές για τον εργαζόμενο που επιθυμεί να εξελίξει την καριέρα του. Ο εργαζόμενος πιθανόν να νιώσει «άχρηστος» και να του δημιουργηθούν σοβαρές ψυχικές διαταραχές. Όπως επίσης και ο φόβος της απόλυσης, πρόωρης συνταξιοδότησης, υποβιβασμού ή η μειωμένη προώθηση του. Εντονότερο είναι στους εργαζομένους που αισθάνονται ότι έφτασαν στο ανώτατο σημείο εξέλιξης αλλά αυτό δεν αναγνωρίστηκε ποτέ από τους ανωτέρους και δεν τους δόθηκε καμία ευκαιρία.
- Φόρτος εργασίας: Τόσο ο υπερβολικός όσο και ο μηδαμινός φόρτος εργασίας δημιουργούν προβλήματα στην ψυχολογική υγεία των εργαζομένων. Φόρτος εργασίας σημαίνει να υπάρχουν πολλά καθήκοντα τα οποία πρέπει να εκτελεστούν σε μικρό ή σχεδόν ανεπαρκές χρονικό διάστημα. Γίνεται διάκριση μεταξύ ποσοτικού και ποιοτικού φόρτου εργασίας. Ποσοτικός φόρτος εργασίας είναι η ποσότητα της εργασία που πρέπει να εκτελεστεί ενώ ποιοτικός φόρτος εργασίας είναι ο βαθμός δυσκολίας της κάθε εργασίας. Σχετικά όμως με τα βίωση του στρες από αυτόν τον παράγοντα ο φόρτος εργασίας δεν μπορεί να τροποποιηθεί αλλά και επίσης έχει διαπιστωθεί ότι εργαζόμενοι κάτω από τον ίδιο φόρτο εργασίας, ποσοτικό και ποιοτικό αντιμετωπίζουν διαφορετικά επίπεδα άγχους. Έτσι πάλι μελετάται η επίδραση των ανθρώπινων χαρακτηριστικών και σ' αυτόν τον παράγοντα.
- Οργανωτική αλλαγή: Όσο αυξάνεται η οργανωτική αλλαγή και περισσότερο η ταχύτητα με την οποία αυτή εξελίσσεται τόσο περισσότερο αυξάνεται και το στρες. Η οργανωτική αλλαγή οφείλεται κυρίως στην παγκοσμιοποίηση και στην ραγδαία

ανάπτυξη της τεχνολογίας που είχαν ως αποτέλεσμα την αλλαγή πολιτικής των επιχειρήσεων και την αναδιοργάνωση. Κάτι τέτοιο όμως κάνει τους εργαζομένους να αισθάνονται πίεση, αβεβαιότητα και άγχος. Ακόμα και μία μη τόσο αναγκαία αλλαγή του οργανωτικού περιβάλλοντος αυξάνει το άγχος των εργαζομένων με αποτέλεσμα μειωμένη αποδοτικότητα.

- **Ωράριο εργασίας:** Το *κυλιόμενο ωράριο εργασίας* το οποίο είναι η εναλλαγή διαστημάτων ημέρας και νύχτας έχει ψυχολογικές επιπτώσεις στον άνθρωπο κυρίως από την αλλαγή των κύκλων του ύπνου. Η αλλαγή στους βιορυθμούς προκαλεί έντονο στρες όπως και μείωση της απόδοσης και της νοητικής απόδοσης. Επίσης οι αλλαγές του ωραρίου δημιουργούν προβλήματα στην προσωπική και οικογενειακή ζωή των εργαζομένων. Το παρατεταμένο ωράριο εργασίας δηλαδή οι παραπάνω απ' το κανονικό ώρες εργασίας δημιουργούν έντονο στρες στον ανθρώπινο οργανισμό καθώς και κόπωση.
- **Διασύνδεση σπιτιού και εργασίας:** Αφορά την ευρύτερη ζωή του εργαζομένου εκτός εργασίας. Συνήθως τα προβλήματα αυτά προέρχονται από απαιτήσεις της εργασίας και της οικογένειας για χρόνο ή σχετίζονται με θέματα υποστήριξης. Όταν τα προβλήματα δεν μπορούν να επιλυθούν πιθανόν να υπάρχει έλλειψη υποστήριξης του εργαζομένου από την οικογένειά του.

5.4.2. Ατομοκεντρικές αιτίες εργασιακού άγχους

1. **Αρνητική συναισθηματική διάθεση:** Αρνητική συναισθηματική διάθεση είναι η προδιάθεση ορισμένων ανθρώπων να βιώνουν έντονο άγχος, χαμηλή αυτοεκτίμηση και γενικά αρνητικά συναισθήματα. Αυτό έχει αναγνωριστεί ως βασική αιτία εργασιακού άγχους. Οι άνθρωποι με αρνητική συναισθηματική διάθεση συχνά είναι θυμωμένοι, ευερέθιστοι, αντιμετωπίζουν νευρώσεις, αγχώνονται με αποτέλεσμα να είναι λιγότερο παραγωγικοί και ανικανοποίητοι. Επικεντρώνονται στις άσχημες πλευρές της ζωής, συνεπώς και της εργασίας. Είναι πολύ επιρρεπείς στο άγχος και δυσκολεύονται να το αντιμετωπίσουν. Παρ' όλο που και αυτό το γνωρίζουν είναι αδύναμοι να κάνουν κάτι για να το αλλάξουν.
2. **Προσωπικότητα τύπου Α:** Άνθρωποι με προσωπικότητα τύπου Α είναι αυτοί που επιβάλλουν το άγχος στον εαυτό τους. Είναι άνθρωποι βιαστικοί και φορτίζουν κάθε πράξη τους με συναίσθημα. Είναι έντονα ανταγωνιστικοί και εχθρικοί. Είναι επιθετικοί και δε θα δίσταζαν να προσβάλλουν κάποιον για να πετύχουν όσο

περισσότερα μπορούν. Οι εργαζόμενοι αυτοί αναλαμβάνουν συνεχώς εργασίες, τις στριμώνουν και προσπαθούν να τις διεκπεραιώσουν σε όσο το δυνατόν μικρότερο χρονικό διάστημα γίνεται. Επιβάλλουν στον εαυτό τους τον φόρτο εργασίας και αντιμετωπίζουν το άγχος σαν τρόπο ζωής.

3. Αισιοδοξία – Απαισιοδοξία: Οι αισιόδοξοι αντιμετωπίζουν τις απαιτήσεις του περιβάλλοντος θετικά ενώ οι απαισιόδοξοι αρνητικά. Η αισιοδοξία φυσικά είναι η μεγαλύτερη προστασία από το άγχος. Το σημαντικότερο είναι ότι οι αισιόδοξοι αντιμετωπίζουν ευκολότερα το άγχος απ' ότι οι απαισιόδοξοι. Τα θετικά συναισθήματα που βιώνουν τους κάνουν να στέκονται μπροστά στα εμπόδια και να τα αντιμετωπίζουν.
4. Ανθεκτικότητα: Η ανθεκτικότητα είναι άλλο ένα χαρακτηριστικό της προσωπικότητας που καθορίζει το άγχος που βιώνουν οι εργαζόμενοι. Άνθρωποι με ανθεκτικότητα είναι ικανοί να μένουν ανεπηρέαστοι από οποιονδήποτε στρεσογόνο παράγοντα. Τα χαρακτηριστικά τους είναι αφοσίωση σε αυτό που κάνουν, ο έλεγχος στην πορεία των γεγονότων και η πρόκληση ότι η αλλαγή στη ζωή είναι συχνότερη από τη σταθερότητα. Επίσης κάτω από χρόνιο άγχος οι εργαζόμενοι με ανθεκτικότητα αντιμετωπίζουν λιγότερα αρνητικά αποτελέσματα απ' ότι εργαζόμενοι χωρίς ανθεκτικότητα.
5. Επαγγελματική δυσαρέσκεια: Η επαγγελματική δυσαρέσκεια και επαγγελματική ικανοποίηση αποτελούν σημαντικές μεταβλητές στη μελέτη του εργασιακού άγχους. Τα υψηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης σχετίζονται με χαμηλά επίπεδα άγχους και το αντίθετο. Ακόμα και αν η εργασία είναι πειστική η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να μειώσει σημαντικά τα επίπεδα του άγχους.
6. Στάσεις, πεποιθήσεις, στόχοι και ιδέες του ατόμου για την εργασία του: Βασικός παράγοντας στρες είναι οι στάσεις του ατόμου απέναντι στην εργασία του, τα κριτήρια, οι αντοχές του, οι αντιλήψεις του, οι στόχοι και τα κριτήριά του.
7. Η μεταβλητή αυτή μας εξηγεί ότι δεν υπάρχουν αντικειμενικά πειστικές συνθήκες εργασίας αλλά αν οι συνθήκες αυτές θα εκληφθούν ως πειστικές από τους εργαζομένους σύμφωνα με τις πεποιθήσεις, τις αντοχές τους και τις στάσεις τους ως προς την εργασία τους.
8. Οι αντιλήψεις κάθε ατόμου είναι διαμορφωμένες εσωτερικά, σταθερές, πάγιες και ανεπηρέαστες από τις εξωτερικές συνθήκες και τα χαρακτηριστικά και τις ικανότητες που απαιτεί η θέση εργασίας. Οι άνθρωποι με υψηλά προσωπικά εργασιακά στάνταρ έχουν περισσότερα εσωτερικά κίνητρα επίτευξης, αποδίδουν περισσότερο και έχουν

μειωμένα επίπεδα άγχους. Οι άνθρωποι με χαμηλά εργασιακά στάνταρ έχουν συνήθως εξωτερικά κίνητρα, δηλ. αμοιβές και όχι ικανοποίηση για την επίτευξη στόχων, αισθάνονται πίεση και υψηλότερα επίπεδα άγχους. (Γαλανάκης Μιχάλης, 2009)

5.5 Συνέπειες του εργασιακού άγχους

Το άγχος όταν εκδηλώνεται έχει αρνητικές συνέπειες στην ψυχολογία, στη συμπεριφορά αλλά και στο σώμα του εργαζομένου. Αρνητικές συνέπειες έχει επίσης και για την επιχείρηση. Κάποιες από αυτές είναι περισσότερο σοβαρές και άλλες λιγότερο. Το μόνο σίγουρο όμως είναι πως επιδρούν αρνητικά.

5.5.1 Συνέπειες στον εργαζόμενο

Ψυχολογικές συνέπειες

Θυμός

Κατάθλιψη

Απογοήτευση

Αδυναμία συγκέντρωσης

Ασθενής μνήμη

Αδυναμία λήψης αποφάσεων

Διαρκής φόβος

Εσωτερίκευση συναισθημάτων

Ευερεθιστότητα με τους άλλους

Μειωμένη απόδοση

Αίσθημα ενοχής

Διαταραχή προσωπικότητας

Νευρώσεις – Ψυχώσεις

Τρόμος για το μέλλον

Αισθήματα μοναξιάς – Αποτυχίας - Ανικανότητας

Σωματικές συνέπειες

- Αϋπνίες
- Μειωμένη όρεξη
- Συχνά κρυολογήματα
- Εφίδρωση
- Διαρκής κόπωση
- Νευρικές συσπάσεις
- Πονοκέφαλοι – Ημικρανίες
- Συχνουρία
- Ταχυπαλμίες
- Κνησμοί
- Απώλεια βάρους
- Εύκολο λαχάνιασμα
- Ναυτία – Λιποθυμία
- Πόνοι μυών
- Πόνοι στήθους
- Κράμπες

Συνέπειες στη συμπεριφορά

- Κάπνισμα
- Κατανάλωση αλκοόλ
- Κλάμα
- Επιρρέπεια σε ατυχήματα
- Εθισμός σε διάφορες ουσίες
- Διαρκής εκνευρισμός
- Απρεπής συμπεριφορά
- Χρήση βίας
- Αγοραφοβία – Κλειστοφοβία
- Προβλήματα στην προσωπική ζωή
- Έλλειψη ενδιαφερόντων
- Απώλεια ελέγχου
- Σπάσιμο αντικειμένων

- Παραμέληση εξωτερικής εμφάνισης
- Απουσία από την εργασία
- Αδυναμία αντιμετώπισης καθημερινών δυσκολιών
- Υποχονδριακές εκδηλώσεις (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., 2002)

5.5.2 Συνέπειες στην επιχείρηση

- Αύξηση των απουσιών των εργαζομένων και αύξηση των αναρρωτικών αδειών
- Αλλαγή και αντικατάσταση του προσωπικού ακόμη και ανάγκη πρόσληψης νέου
- Χαμηλή απόδοση και παραγωγικότητα
- Μείωση της δέσμευσης των εργαζομένων
- Αύξηση συχνότητας ατυχημάτων
- Αρνητικό κλίμα και μειωμένο ηθικό εργαζομένων
- Αρνητική εικόνα της επιχείρησης ως ένας «κακός» εργοδότης
- Κακή ποιότητα προϊόντων /παρεχόμενων υπηρεσιών
- Αύξηση παραπόνων πελατών (Στεργίου Νεκταρία, <http://e-psychology.gr/work-psychology/>)

5.6. Σωματική ανταπόκριση στο άγχος

Το άγχος επιδρά στον οργανισμό κάθε ανθρώπου προκαλώντας κάποια ψυχοφυσιολογικά συμπτώματα:

- 1. Απελευθέρωση της κορτιζόνης από τα επινεφρίδια:** Αρχικά αυτό μπορεί να προστατεύει τον οργανισμό από διάφορες αλλεργίες αλλά η συνεχής ύπαρξη κορτιζόνης σε υψηλά επίπεδα καταστρέφει την αντίσταση του οργανισμού σε άλλες σοβαρές ασθένειες όπως επίσης η κορτιζόνη κάνει τα οστά πολύ εύθραυστα.
- 2. Αύξηση του επιπέδου θυροειδικής ορμόνης στο αίμα:** Οι θυροειδικές ορμόνες επιταχύνουν το μεταβολισμό με αποτέλεσμα το σώμα να καίει πιο γρήγορα τα καύσιμα παράγοντας συνεχώς παραπάνω ενέργεια. Συγχρόνως όμως προκαλεί έντονο εκνευρισμό, δυσανεξία στη ζέστη, αϋπνία, υπερβολική απώλεια ή αύξηση βάρους και τελικά γενική εξάντληση και εξουθένωση.

- 3. Απελευθέρωση ενδορφίνης από τον υποθάλαμο:** Η ενδορφίνη είναι η ορμόνη της καλής διάθεσης στο σώμα και αποτελεί κάτι σαν παυσίπονο. Απελευθερώνεται μόνη της σε περιπτώσεις τραυματισμών κάνοντας τον πόνο ανεκτικό και θεωρείται δώρο της σοφίας στο σώμα. Το χρόνιο όμως και ασταμάτητο άγχος μπορεί να εξαντλήσει τα επίπεδα των ενδορφινών με αποτέλεσμα να χειροτερεύουν οι ημικρανίες και να εμφανίζονται αρθριτικοί πόνοι και πόνοι στην πλάτη.
- 4. Ελάττωση των σεξουαλικών ορμονών:** Μειώνεται η γονιμότητα, η ερωτική επιθυμία με αποτέλεσμα αποτυχίας στη σεξουαλική πράξη κάτι που μπορεί να οδηγήσει σε έλλειψη ερωτικού ενδιαφέροντος, τσακωμοί, φοβίες και τελικά αναζήτηση νέων ερωτικών συντρόφων.
- 5. Διακοπή λειτουργίας του πεπτικού σωλήνα:** Όταν σταματάει η λειτουργία του πεπτικού σωλήνα, το στόμα ξεραίνεται ώστε να αποφευχθεί η προσθήκη περισσότερων υγρών στο στομάχι. Καθώς όμως στεγνώνει το στόμα ενός αγχωμένου ομιλητή του είναι δύσκολο να κινήσει την γλώσσα του και χρειάζεται αμέσως νερό. Επίσης οι άνθρωποι με έντονο άγχος που τρώνε βιαστικά κάνουν κακό στον εαυτό τους όπως φούσκωμα στο στομάχι, ναυτία, κράμπες, διάρροια κλπ.
- 6. Απελευθέρωση γλυκόζης στο αίμα και ταυτόχρονη αύξηση ινσουλίνης για το μεταβολισμό:** Σαν πλεονέκτημα είναι μια γρήγορη προμήθεια ενέργειας για γρήγορο τρέξιμο μικρών αποστάσεων. Το άσχημο όμως είναι ότι μπορεί να επιδεινωθεί ο διαβήτης εξαιτίας αύξησης των απαιτήσεων από το πάγκρεας για ινσουλίνη. Άρα κατανάλωση τροφών με πολύ ζάχαρη αυξάνοντας τα ήδη αυξημένα επίπεδα γλυκόζης στο αίμα.
- 7. Αύξηση της χοληστερόλης στο αίμα κυρίως από το συκώτι:** Βοηθάει στη μεταφορά καυσίμων μεγάλων αποστάσεων. Η χρόνια όμως αύξηση της χοληστερόλης εναποτίθεται στα αιμοφόρα αγγεία και των στεφανιαίων αρτηριών. Έτσι μπορεί να προκαλέσουν αρτηριοσκλήρυνση ή ακόμα και καρδιακή προσβολή.
- 8. Οι τρελοί χτύποι της καρδιάς:** Αρχικά καθώς αυξάνονται οι χτύποι της καρδιάς μεταφέρεται περισσότερο αίμα στους μυς και στους πνεύμονες μεταφέροντας περισσότερο οξυγόνο. Συγχρόνως όμως ανεβαίνει η πίεση, η οποία αν παραμείνει ανεβασμένη οδηγεί σε εγκεφαλικά, προβλήματα καρδιάς και σε πολλά άλλα σοβαρά προβλήματα.
- 9. Αυξημένη προμήθεια αέρα:** Το σημαντικό είναι ότι προμηθεύεται οξυγόνο. Είναι καταστροφικό όμως σε καπνιστές και έχει άσχημα αποτελέσματα η εισπνοή όταν το άγχος είναι αυξημένο.

- 10. Το αίμα πυκνώνει:** Το πλεονέκτημα είναι αυξημένη δυνατότητα μεταφοράς οξυγόνου και η καταπολέμηση των μολύνσεων και διακοπή της αιμορραγίας από τραύματα. Όταν όμως ο οργανισμός βρίσκεται υπό την επήρεια του άγχους υπάρχει κίνδυνος για εγκεφαλικά, καρδιακές προσβολές και εμβολές.
- 11. Το δέρμα χλομιάζει, ιδρώνει, ανατριχιάζει:** Σαν πλεονεκτήματα είναι ότι περιορίζεται η απώλεια αίματος σε τραυματισμούς γιατί η χλομάδα μας δείχνει διοχέτευση του αίματος στους μύς την καρδιά και τους πνεύμονες. Επίσης όταν λόγω άγχους ιδρώνουμε αυτό γίνεται για την δροσιά που χρειάζονται οι μύς οι οποίοι είναι υπερθερμαινόμενοι. Το μειονέκτημα όμως είναι ελάττωση της αντίστασης του δέρματος στον ηλεκτρισμό και μέτρηση αυτής εύκολα. Άρα εύκολη ενοχοποίηση από ανιχνευτή ψεύδους.
- 12. Όξυνση των αισθήσεων:** Οι διανοητικές ικανότητες βελτιώνονται καθώς και η ικανότητα αυτοσυγκέντρωσης. Η όραση, η ακοή, η αφή, η γεύση και η όσφρηση εντείνονται. Όταν όμως συγχρόνως υπάρχει αυξημένο άγχος στον οργανισμό οι αισθήσεις καταστρέφονται και γίνονται λιγότερο αποδοτικές. (Peter G. Hanson, 1993)

5.6.1. Ασθένειες προκαλούμενες ή επιδεινούμενες από το άγχος

- Υψηλή αρτηριακή πίεση (υπέρταση)
- Δυσπεψία – Ναυτίες
- Δερματικές παθήσεις
- Σακχαρώδης διαβήτης
- Καρδιακές παθήσεις
- Αρθρίτιδες
- Χρόνιες ημικρανίες – Πονοκέφαλοι
- Άσθμα – Δύσπνοιες – Αίσθημα ασφυξίας – Εμφύσημα
- Πεπτικά έλκη – Στομαχικά και εντερικά προβλήματα
- Κολίτιδες – Γαστρίτιδες
- Επιληψίες
- Αλλεργίες
- Νευρική ανορεξία – Νευρική βουλιμία
- Κρυολογήματα – Βήχας

- Καρκίνος
- Δυσκοιλιότητα – Διάρροια
- Κατάθλιψη – Υστερίες – Φοβίες – Έλλειψη χιούμορ
- Δυσμηνόρροια – Ψυχρότητα – Ανικανότητα
- Συχνουρία
- Λιποθυμίες
- Υποχονδρίαση
- Αϋπνίες – Εφιάλτες
- Σεξουαλικά προβλήματα – Προβλήματα θυροειδούς
- Διαταραχές μνήμης
- Εγκεφαλικά επεισόδια
- Παχυσαρκία

5.7 Πρόληψη – Αντιμετώπιση του άγχους

Πάντα και σε όλες τις επιχειρήσεις γίνονται προσπάθειες για να μειωθεί ή να προληφθεί το εργασιακό άγχος. Εμφανίζεται σε όλους τους κλάδους εργασιών και σε όλους τους εργαζομένους ασχέτως της ιεραρχίας τους ή της οικονομικής τους θέσης. Οι επιχειρήσεις προσπαθούν μέσω μεθόδων, υλικών και διαχείριση ανθρωπίνων σχέσεων να κάνουν το άγχος να μην αποβαίνει αρνητικό για την υγεία των εργαζομένων. Βασικό που πρέπει να κάνουν οι επιχειρήσεις είναι αρχικά να έχουν καλές συνθήκες εργασίας ώστε να ελατώνονται οι κίνδυνοι που ως ένα βαθμό δημιουργούν άγχος στον εργαζόμενο. Επειδή να εξαλειφθεί εντελώς το άγχος είναι αδύνατο καλό είναι να γίνονται προσπάθειες για επίτευξη eustress. Eustress είναι το θετικό άγχος που δημιουργείται από την εργασία. Είναι το άγχος που εμφανίζεται από ευχάριστα γεγονότα όπως προαγωγή κλπ.

Αρχικά θα πρέπει να έχουμε κάτι σημαντικό ως ένα σκοπό στη ζωή μας. Κάτι για το οποίο θέλουμε να προσπαθούμε. Όπως η διατήρηση καλών και στενών σχέσεων με την οικογένεια και τους φίλους μας δίνει γερές βάσεις και μια ψυχική ισορροπία. Επίσης όταν έχουμε κάτι να κάνουμε και μας κρατά σε εγρήγορση δημιουργεί ένα θετικό άγχος και μας γεμίζει οπότε το να έχουμε διάφορες θετικές ασχολίες στην καθημερινότητά μας βοηθά το μυαλό μας να αποφεύγει απαισιόδοξες σκέψεις.

Στην εργασία το σημαντικότερο είναι να υπάρχει επικοινωνία και οι εργαζόμενοι να έχουν την ευχέρεια να συζητήσουν για οποιοδήποτε επαγγελματικό πρόβλημα. Να απευθύνονται στους προϊσταμένους τους όταν η εργασία που έχουν να κάνουν δεν είναι σαφής και χρειάζονται διευκρινίσεις, όταν νιώθουν την ανάγκη για έλεγχο της εργασίας τους ή συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, όταν πέφτουν θύματα παρενόχλησης θα πρέπει να έχουν την άνεση να το συζητήσουν.

Μερικές καθημερινές τεχνικές μπορούν να μειώσουν κατά κάποιο τρόπο το άγχος. Κάποιες από αυτές είναι:

- Πριν πάτε στη δουλειά σας σκεφτείτε για λίγο τα πράγματα που έχετε να κάνετε και τον τρόπο με τον οποίο αυτά πρέπει να γίνουν. Σκεφτείτε όμως και το ενδεχόμενο να μην γίνουν όπως νομίζετε.
- Όταν φεύγετε από το σπίτι μην κρατάτε μηχανική επαφή απέναντι στην οικογένειά σας αλλά χαιρετήστε τους θερμά.
- Κατά τη διάρκεια της εργασίας σας να παίρνετε βαθιές αναπνοές, να αλλάζετε στάση και να τεντώνεστε.
- Σκεφτείτε την επικοινωνία που έχετε με τους συναδέλφους σας και αν αυτή είναι καλή ή όχι. Με ποιους τα πάτε καλά, ποιοι είναι πιο επιθετικοί μαζί σας και τι θα μπορούσατε να κάνετε για να το διορθώσετε αυτό.
- Κάντε μια λίστα για το τι έχετε να κάνετε την επόμενη μέρα και κυρίως τις προτεραιότητές σας

Η πρόληψη μπορεί να ξεκινήσει απ' τον ίδιο τον εργαζόμενο, αλλάζοντας πράγματα στον τρόπο ζωής του όπως κάποιες κακές συνήθειες κάπνισμα, αλκοόλ, άσχημη διατροφή κλπ. Να μάθει να αναγνωρίζει στον εαυτό του όχι μόνο τα θετικά του στοιχεία αλλά και τα αρνητικά ώστε να μη ρίχνει πάντα τις ευθύνες στους άλλους αλλά να αναγνωρίζει και τις δικές του. Να θέτει βραχυπρόθεσμους στόχους και να προσπαθεί να τους υλοποιήσει και να μην φορτώνει τον εαυτό του με πολλές εργασίες γιατί θα είναι δύσκολο να ανταπεξέλθει σε όλες και μπορεί να μην επιτύχει και καμία. Να μην μεταφέρει τα προβλήματα της δουλειάς στο σπίτι και το αντίθετο όπως και τον ελεύθερο χρόνο που έχει να τον αξιοποιεί σε πράγματα που τον ευχαριστούν και τον ψυχαγωγούν.

5.8 Προαγωγή ψυχικής υγείας στον χώρο εργασίας

Η ψυχική υγεία αποτελεί σημαντικό παράγοντα υγείας. Επίσης είναι καθοριστική για την επιτυχία μιας επιχείρησης κάτι που τα τελευταία χρόνια πολλές επιχειρήσεις έχουν αντιληφθεί. Το κόστος από την απώλεια της ψυχικής υγείας για μια επιχείρηση είναι πολύ μεγάλο. Οι απουσίες από την εργασία λόγω άγχους και άλλων ψυχολογικών προβλημάτων μπορεί να μειώσει υπερβολικά την απόδοση της επιχείρησης. Έτσι την συμφέρει πολύ περισσότερο να προσπαθήσει να προαγάγει την ψυχική υγεία παρά να προσπαθεί να καλύψει τις δαπάνες που προκύπτουν από την έλλειψή της. Ένα καλό εργασιακό περιβάλλον δίνει ώθηση για ομαδική συνεργασία και καλύτερη επικοινωνία.

Η επιχείρηση και οι εργοδότες είναι οι πρώτοι που θα πρέπει να κατανοήσουν και να υιοθετήσουν τις πρακτικές προαγωγής της ψυχικής υγείας και στη συνέχεια να τις περάσουν και στους εργαζομένους.

Κάποιες από αυτές είναι:

- **Αναδιοργάνωση των διαδικασιών εργασίας:** Αυτό μπορεί να γίνει μέσω διεύρυνσης καθηκόντων, αλλαγή ωραρίου, εναλλαγή καθηκόντων ακόμα και πρόσληψη επιπλέον υπαλλήλων αν αυτό χρειάζεται. Δε σημαίνει ότι η επιχείρηση θα χάσει κέρδος ή παραγωγικότητα αν γίνουν όλα αυτά. Αντίθετα σιγά σιγά οι εργαζόμενοι θα παρακινηθούν και θα έλθει ψυχική ευεξία στην εργασία.
- **Έλεγχος του εργαζομένου κατά την εκτέλεση της εργασίας του:** Αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την υγεία όταν ο ίδιος ο εργαζόμενος έχει αυτονομία και ένα βαθμό ελευθερίας στην εκτέλεση της εργασίας του. Καλό θα είναι να δίνονται στον εργαζόμενο στόχοι τους οποίους πρέπει να πραγματοποιήσει και όχι υποδείξεις και εντολές.
- **Συμμετοχή των εργαζομένων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων:** Με κάποιον τρόπο οι εργαζόμενοι καλό είναι να εμπλέκονται στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Με αυτόν τον τρόπο γνωρίζουν πράγματα, ανεβαίνει το ηθικό τους και διατηρείται η ψυχική τους υγεία.
- **Ικανοποιητική ανταμοιβή:** Όταν υπάρχει δυσαναλογία μεταξύ προσπάθειας και ανταμοιβής, υπάρχει και αρνητική ψυχολογία στον εργαζόμενο. Ένας μισθός άξιος της δουλειάς που κάνει ο εργαζόμενος τον ικανοποιεί, ανεβάζει το ηθικό του και αισθάνεται ικανός. Σε αντίθετη περίπτωση ο εργαζόμενος αισθάνεται μειονεκτικά,

άνικανος και ότι κανείς δεν υπολογίζει την προσπάθειά αλλά και τον ίδιο σαν άνθρωπο.

- **Καλύτερη επικοινωνία και δυνατότητα αντίδρασης:** Όταν σε έναν οργανισμό υπάρχει κουλτούρα, υπάρχει και καλύτερη επικοινωνία και συνεργασία. Αυτό βοηθά στην καλύτερη ψυχική υγεία των εργαζομένων. Τα ανώτερα στελέχη θα πρέπει να εκπαιδευτούν σε θέματα συμπεριφοράς μεταξύ τους αλλά και απέναντι στους εργαζομένους. Να εκπαιδεύουν κατόπιν τους υφισταμένους τους και να είναι πάντα εκεί να ακούνε τα προβλήματα και τις ανάγκες τους για καλύτερη επίτευξη των στόχων τους.
- **Ξεκαθάρισμα ρόλων και προσδοκιών:** Οι εργαζόμενοι πρέπει να γνωρίζουν ποιος ακριβώς είναι ο ρόλος τους και η εργασία που έχουν να εκτελέσουν καθώς και οι εργοδότες να έχουν προσδιορίσει τι ακριβώς περιμένουν από αυτούς.
- **Ενθάρρυνση και κοινωνική υποστήριξη:** Όταν η ίδια η επιχείρηση βοηθάει τους εργαζομένους τότε όλοι οι συνάδελφοι μεταξύ τους ενθαρρύνονται για συνεργασία κάτι το οποίο δημιουργεί και εμπιστοσύνη μεταξύ τους. Με αυτόν τον τρόπο αποφεύγεται η αρνητική διάθεση. Για κοινωνική υποστήριξη η επιχείρηση χρειάζεται οργάνωση. Η επιχείρηση μπορεί να παρέχει ευκαιρίες η δραστηριότητες μετά τη δουλειά για περαιτέρω επικοινωνία.
- **Εκπαίδευση και κατάρτιση:** Η εκπαίδευση των εργαζομένων μέσα στην επιχείρηση αποτελεί μια καλή τακτική. Αναπτύσσεται η προσωπικότητα των εργαζομένων κάτι που βοηθάει στην προαγωγή της ψυχικής υγείας.

Το καλύτερο που μπορούν να κάνουν οι εργοδότες είναι η έγκαιρη στήριξη των εργαζομένων όταν υπάρχουν προβλήματα ψυχικής υγείας. Να συνεισφέρουν όσο μπορούν στην ανάρρωση των εργαζομένων τους και για τους ανθρώπους αλλά και για την ίδια την επιχείρηση. Κυρίως όμως να υπάρχει εμπιστοσύνη και εχεμύθεια από την πλευρά της επιχείρησης σε περίπτωση που κάποιος εργαζόμενος νοσεί. Αν ο ίδιος ο εργαζόμενος δεν θέλει να γνωρίζουν η συνάδελφοι το λόγο που απουσιάζει από την εργασία ο εργοδότης πρέπει να το σεβαστεί. Το θέμα αυτό είναι αρκετά ευαίσθητο και μπορεί επηρεάσει αρνητικά την υγεία του ασθενή, να προσβληθεί και να νιώσει άσχημα. Καλό θα είναι η επιχείρηση να προνοεί όχι μόνο για τους υπάρχοντες υπαλλήλους αλλά και γι' αυτούς που πρόκειται να προσληφθούν αν αντιμετωπίζουν κάποιο ψυχολογικό πρόβλημα.

Τα πρώτα σημάδια ότι υπάρχουν προβλήματα ψυχικής υγείας στον χώρο εργασίας σε οργανωτικό επίπεδο είναι:

- ✓ Χαμηλή παραγωγικότητα, ανάγκη για αύξηση υπερωριών, μισοτελειωμένες δουλειές
- ✓ Αύξηση των λαθών και των ατυχημάτων κατά την εκτέλεση της εργασίας
- ✓ Αρνητική διάθεση και μείωση της φιλικότητας και ευγένειας απέναντι στους πελάτες
- ✓ Περισσότερη ανάγκη των εργαζομένων για αναρρωτικές άδειες
- ✓ Έλλειψη συνεργασία και κακή ομαδική εργασία (Προαγωγή ψυχικής υγείας στον εργασιακό χώρο, ENWHP)

5.9. Καλές πρακτικές κατά του εργασιακού στρες

- Σκεφτείτε αν η δουλειά που κάνετε είναι πραγματικά κατάλληλη για σας
- Μοιραστείτε το άγχος με ένα δικό σας, κοντινό σας άτομο
- Εξασκηθείτε στη λήψη γρήγορων αποφάσεων
- Περιορίστε ή σταματήστε το κάπνισμα
- Αφιερώστε περισσότερο χρόνο στην οικογένειά σας
- Κάνετε μικρά διαλείμματα από τη δουλειά σας
- Θέστε μακροπρόθεσμους στόχους
- Ενδιαφερθείτε για την κοινωνική, αθλητική και σεξουαλική σας ζωή
- Δείτε την αισιόδοξη πλευρά των πραγμάτων
- Όταν νομίζετε ότι υπάρχει ανάγκη απευθυνθείτε σε έναν ειδικό
- Αποδεχθείτε ό, τι δεν μπορεί να αλλάξει
- Προσπαθήστε να αποδεχτείτε τα λάθη σας και να μάθετε μέσα από αυτά
- Μην φορτώνεστε με πολλές υποχρεώσεις και δεσμεύσεις
- Αγωνιστείτε μεθοδικά για την επίτευξη των στόχων σας
- Προσπαθήστε να συνεργάζεστε και να μην τα κάνετε όλα μόνοι σας
- Μην κυνηγάτε την τελειότητα
- Μάθετε να ελέγχετε τον εαυτό σας
- Να θυμάστε ότι όλοι οι στόχοι δεν είναι ίδιοι για όλους τους ανθρώπους
- Να έχετε εμπιστοσύνη στον εαυτό σας
- Μάθετε να δέχεστε τις αλλαγές και να προσαρμόζεστε εύκολα
- Να μην αποσπάται η προσοχή σας κατά τη διάρκεια της εργασίας σας

- Να μην αφιερώνετε πολύ χρόνο σε καταστάσεις άγχους και να προσπαθείτε να το ξεπερνάτε εύκολα
- Να κρατάτε επικοινωνία με τους φίλους σας
- Μην κοιτάτε συχνά το ρολόι σας αν δεν είναι απαραίτητο
- Αφιερώστε χρόνο στα ενδιαφέροντά σας και στα χόμπι σας
- Μην ασχολείστε πράγματα που δεν σας ενδιαφέρουν
- Χαμογελάτε συχνά και προσπαθήστε να είστε ευχάριστος για τους άλλους
- Ζητήστε βοήθεια από φίλους σας όταν χρειάζεται
- Μην πανικοβάλλεστε με τις νέες τεχνολογίες
- Επενδύστε χρόνο σε διαπροσωπικές σχέσεις
- Να έχετε ανοχή απέναντι στη συμπεριφορά άλλων
- Εξωτερικεύστε τα παράπονά σας
- Να έχετε το γραφείο σας τακτοποιημένο από την προηγούμενη μέρα
- Μην υπερεκτιμάτε τις δυνάμεις σας
- Μην διστάζετε να κάνετε πρόβες πριν από σημαντικές ενέργειες
- Κρατήστε για τον εαυτό σας οποιαδήποτε αρνητική κρίση για συναδέλφους σας
- Συζητάτε όσο πιο πολύ μπορείτε με τα παιδιά σας
- Γράψτε μια λίστα με τις υποχρεώσεις σας και διαγράψτε όσες έχετε κάνει
- Παρακολουθήστε ταινίες με ευχάριστα θέματα ή κωμωδίες
- Μάθετε να λέτε όχι χωρίς να νιώθετε ενοχές
- Μην φορτώνεστε με περιττές πληροφορίες
- Σεβαστείτε τις προσπάθειες συναδέλφων σας
- Διαχωρίστε οικογενειακές και επαγγελματικές υποχρεώσεις
- Να είστε προετοιμασμένος για οποιαδήποτε αλλαγή στην καριέρα σας
- Αποφύγετε εργασία στο σπίτι αργά το βράδυ ή τα Σαββατοκύριακα
- Υιοθετείστε εκείνες τις εργασιακές πρακτικές που ταιριάζουν περισσότερο στο χαρακτήρα σας (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., 2002)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο: BURN OUT (ΣΥΝΔΡΟΜΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ) ΚΑΙ MOBBING (ΣΥΝΔΡΟΜΟ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ)

6.1 Burn out – Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης

Τα τελευταία χρόνια εμφανίζεται όλο και περισσότερο η έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης ή αλλιώς burn out και απασχολεί ιδιαίτερα τους ψυχολόγους αλλά και τους μάνατζερ καθώς αναγνωρίζονται οι επιπτώσεις του στον άνθρωπο, στον οργανισμό και γενικότερα στην οικονομία. Αρχικά ο όρος χρησιμοποιήθηκε για να περιγράψει τη σταδιακή εξάντληση του ατόμου. Η επαγγελματική εξουθένωση είναι μια σχετική αλλά όχι ταυτόσημη με το άγχος ψυχολογική διαδικασία. Συνήθως το παρατεταμένο άγχος οδηγεί στην επαγγελματική εξουθένωση. Ενώ το άγχος σε ορισμένες περιπτώσεις μπορεί να αποβεί και θετικό η επαγγελματική εξουθένωση είναι πάντα αρνητική. Η επαγγελματική εξουθένωση είναι μια μορφή άμυνας του ατόμου και εκδηλώνεται ως απάθεια, αλαζονεία και συναισθηματική αποστασιοποίηση.

Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελείται από τρεις διαστάσεις: συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και μειωμένο αίσθημα προσωπικής επίτευξης. Η συναισθηματική εξάντληση αναφέρεται στη μείωση των συναισθημάτων του ανθρώπου έτσι ώστε πλέον δεν μπορεί να προσφέρει συναισθηματικά στους αποδέκτες των υπηρεσιών του. Κοινό σύμπτωμα είναι ότι το άτομο βλέπει με δέος ότι την επόμενη μέρα θα πάει στη δουλειά του. Η δεύτερη διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης η αποπροσωποποίηση αναφέρεται στην αρνητική και κυνική αντιμετώπιση των αποδεκτών των υπηρεσιών του οι οποίοι πολλές φορές αντιμετωπίζονται και σαν αντικείμενα. Η τρίτη διάσταση του συνδρόμου η μειωμένη προσωπική επίτευξη αναφέρεται στην τάση του ατόμου να κάνει αρνητική αξιολόγηση του εαυτού του ιδίως όσον αφορά τη δουλειά του με τους αποδέκτες των υπηρεσιών του και γενικότερα υπάρχει ένα συναίσθημα δυσαρέσκειας για τα αποτελέσματα της εργασίας του. Έτσι λοιπόν στην επαγγελματική εξουθένωση συνυπάρχουν τρία διαφορετικά πράγματα.

Η επαγγελματική εξουθένωση θα μπορούσε να οριστεί ως μια μορφή επαγγελματικού άγχους. Ενώ και συναισθηματική εξάντληση και μειωμένη προσωπική επίτευξη εμφανίζονται συχνά στο άγχος, δεν μπορούμε να πούμε το ίδιο και για την αποπροσωποποίηση η οποία αποτελεί ιδιαίζον στοιχείο της επαγγελματικής εξουθένωσης. (Αριστοτέλης Καντάς, 1995)

6.1.1. Παράγοντες που επιδρούν στην ανάπτυξη της επαγγελματικής εξουθένωσης

Σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη της επαγγελματικής εξουθένωσης παίζουν οι συχνές και μακροχρόνιες σχέσεις και επαφές με πελάτες που συχνά αντιμετωπίζουν προβλήματα. Οι επαγγελματίες που η φύση της δουλειάς τους επιβάλλει κάτι τέτοιο έχουν επαφές με τα άτομα αυτά κάτω από συναισθηματικά φορτισμένες συνθήκες. Οι αποδέκτες των υπηρεσιών τους βρίσκονται συχνά κάτω από ιδιαίζουσες συναισθηματικές καταστάσεις και έτσι στον συγκεκριμένο επαγγελματία δημιουργείται πολλές φορές το αίσθημα ότι μόνο αυτός μπορεί να επιλύσει τα προβλήματά τους και αυτό είναι ένα πολύ μεγάλο βάρος.

Στον επαγγελματία τίθεται το ερώτημα μέχρι που μπορεί να φτάσει για την επίλυση των προβλημάτων του πελάτη. Δηλ. σε ποιο βαθμό να λέγεται η αλήθεια, σε ποιο βαθμό να προχωρήσει σε οικογενειακά προβλήματα που μπορεί να βρίσκεται η αρχή του κακού, σε ποιο βαθμό του επιτρέπεται να πάρει το ρόλο του οικογενειακού συμβούλου.

Και τα δύο φύλα αντιμετωπίζουν την επαγγελματική εξουθένωση. Εκεί που εμφανίζεται κάποια σχέση είναι είναι όσον αφορά την ηλικία και την πείρα. Οι νεότεροι και λιγότερο πεπειραμένοι εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα εξουθένωσης απ' τους μεγαλύτερους εργαζομένους, τους πιο πεπειραμένους. Το κύριο αίτιο στους νεότερους είναι η διάψευση των προσδοκιών τους. Εμφανίζονται χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης όταν υπάρχει κοινωνική στήριξη είτε απ' το εργασιακό είτε απ' το οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον.

6.1.2 Επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης

Οι επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης δεν είναι μόνο σωματικές αλλά εμφανίζονται τόσο στην συμπεριφορά του όσο και στην προσωπική του ζωή. Η άσχημη σωματική υγεία του εργαζομένου επόμενο είναι να επηρεάσει και την ψυχολογική του υγεία εμφανίζοντας αρχικά ανία και πολύ χαμηλό ηθικό. Η επαγγελματική εξουθένωση έχει επιπτώσεις:

- 1. Στην σωματική υγεία.** Τα άτομα με υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης παρουσιάζουν συχνά χρόνια κόπωση, κατάθλιψη, αϋπνίες, πονοκεφάλους, γαστρεντερικά προβλήματα, διαταραχές της όρεξης, αυξομείωση βάρους, ανία, μόνιμη αρνητική διάθεση, έλλειψη σεξουαλικής διάθεσης, διαταραχές ύπνου, αυχενικά προβλήματα κλπ.
- 2. Στην ψυχολογική υγεία** Τα άτομα με υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης παρουσιάζουν έντονο άγχος, διαπληκτισμούς με συναδέλφους, παραίτηση, αισθήματα θυμού, απογοήτευσης, απέχθειας, χαμηλή αυτοπεποίθηση, κατάθλιψη, αδιαφορία, ενοχικότητα κλπ.
- 3. Στην συμπεριφορά** Τα άτομα με υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης μπερδεύουν τα προβλήματα της δουλειάς με τα οικογενειακά και προσωπικά. Τα όποια προβλήματα υπάρχουν στη δουλειά μπορεί πολύ εύκολα ο ασθενής να τα μεταφέρει στο σπίτι του κάνοντας έτσι δύσκολη τη συναναστροφή του ακόμη και με τα μέλη της οικογένειάς του και χάνοντας την κοινωνικότητά του αποφεύγοντας συναναστροφές με ανθρώπους. Τα άτομα αυτά είναι απομονωμένα, κρατούν απόσταση από τους άλλους, χρησιμοποιούν υποτιμητικές εκφράσεις και είναι κυνικοί με τους άλλους, απουσιάζουν από την εργασία τους συχνά έχουν πολλές φορές ακόμη και τάσεις αυτοκτονίας. Συνήθως καταφεύγουν στο αλκοόλ και στα ναρκωτικά.

Τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης δεν εμφανίζονται απ' τη μια μέρα στην άλλη. Αργά αργά επιδεινώνεται η κατάσταση και αρχίζει να γίνεται εμφανή.

6.1.3. Αντιμετώπιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης

Αρχικά το πρώτο που πρέπει να γίνει για την αντιμετώπιση του συνδρόμου είναι η αναγνώριση από το ίδιο το άτομο ότι όντως υπάρχει πρόβλημα δηλαδή η έγκαιρη διάγνωση. Αμέσως θα πρέπει να μειώσει τις απαιτήσεις του απέναντι στη δουλειά και να ασχοληθεί με θέματα που τον ενδιαφέρουν. Όπως επίσης να ζητήσει βοήθεια από τους συναδέλφους του σχετικά με τη δουλειά του ώστε να διεκπεραιωθεί ευκολότερα. Αν υπάρχουν κι άλλοι εργαζόμενοι που αντιμετωπίζουν το ίδιο πρόβλημα καλό θα ήταν να δημιουργηθούν ομάδες αυτοβοηθητικές και να συμμετέχουν όλοι όσοι αντιμετωπίζουν αυτό το πρόβλημα.

Το άτομο που πάσχει από επαγγελματική εξουθένωση θα πρέπει να αποκτήσει τον έλεγχο του εαυτού του, νέους τρόπους αντίληψης και σκέψης και κυρίως να αναγνωρίσει την αξία του. Μόνο αν έχει θέληση θα απαλλαγεί από αυτό. Θα πρέπει να μάθει να ελέγχει το άγχος του, να θωρακιστεί απέναντι στην ασθένεια και να συναναστρέφεται με άτομα που μπορούν να τον βοηθήσουν σ' αυτό.

Ο εργαζόμενος θα πρέπει να κάνει όσα είναι μες στις δυνατότητες και στις υποχρεώσεις του ώστε να μην έρχεται η στιγμή να κάνει αρνητικές σκέψεις όπως για αποτυχίες και απαισιοδοξία. Καλό θα είναι να μάθει να αποστασιοποιείται από οτιδήποτε αρνητικό.

6.1.4. Επαγγελματική εξουθένωση στον χώρο της υγείας

Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης μπορεί να εμφανιστεί σε πολλούς τομείς εργασίας. Οι πιο επιρρεπείς όμως είναι οι επαγγελματίες στον χώρο της υγείας. Και αυτό γιατί είναι ένας χώρος στον οποίο οι επαγγελματίες αναπτύσσουν πολύ στενές σχέσεις με τους πελάτες τους. Οι ασθενείς έχουν πραγματικά την ανάγκη των ανθρώπων αυτών και οι επαγγελματίες υγείας έρχονται συχνά σε επαφή με τον ανθρώπινο πόνο. Ακόμη το ωράριο των επαγγελματιών αυτών είναι άστατο και πολλές φορές μπορεί να είναι υπερφορτωμένο.

Οι γιατροί, νοσηλευτές κλπ. μπορεί να έρχονται καθημερινά σε επαφή με άσχημα περιστατικά και επόμενο είναι να νιώθουν απογοητευμένοι και εξουθενωμένοι και να επηρεάζονται από αυτά. Όλα αυτά ρίχνουν την ψυχολογία τους, εξουθενώνονται και δεν μπορούν να επικοινωνήσουν εύκολα με τους ασθενείς

τους. Γνωρίζουν τι έχουν να αντιμετωπίσουν, πάντα κάτι άσχημο, θεωρούν τη δουλειά τους ως αναγκαίο κακό και έτσι προσπαθούν απ' την αρχή να κρατούν κάποια απόσταση. Το χειρότερο είναι όταν δεν μπορούν να πετύχουν το στόχο τους. Ο φόβος του ιατρικού λάθους ακόμα και ο θάνατος του ασθενή δημιουργούν υπερβολικό άγχος στον εργαζόμενο.

Καθημερινά στα νοσοκομεία εισέρχονται ασθενείς με σοβαρά προβλήματα. Οι επαγγελματίες υγείας πρέπει να τους περιθάλψουν, να έρθουν σε επαφή με τον πόνο και την οδύνη τους. Έτσι καταλήγουν να αδιαφορούν και να γίνονται μη κατανοήσιμοι απέναντι στους ασθενείς τους. Πέρα απ' όλα αυτά κατά πόσο το άτομο θα εμφανίσει συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης εξαρτάται και από κάποια ατομικά χαρακτηριστικά.

6.2 Mobbing – Σύνδρομο ηθικής παρενόχλησης στην εργασία

Η λέξη mobbing προέρχεται από την λέξη mob που σημαίνει επιτίθεμαι ή ενοχλώ και χρησιμοποιείται σήμερα για να εκφράσει την ψυχολογική επίθεση, περιθωριοποίηση, ταπείνωση, υποτίμηση αλλά και τον χλευασμό που δέχονται τα άτομα στον εργασιακό τους χώρο από συναδέλφους και κυρίως ανωτέρους. Το άτομο δέχεται την επίθεση συνήθως από παραπάνω του ενός συναδέλφου του και αυτό γίνεται συστηματικά. Δεν έχει σχέση με την περιστασιακή εκδήλωση θυμού ή αντιπαραθέσεων. Η συμπεριφορά αυτή του θύτη είναι συστηματική, προς ένα συγκεκριμένο πάντα θύμα και εκδηλώνεται με ύπουλο κι στοχευόμενο τρόπο.

Η μεγαλύτερη συνέπεια της παρατεταμένης ενόχλησης στο θύμα είναι η παραίτηση του από τη θέση εργασίας που πολλές φορές αυτός είναι και ο αρχικός σκοπός των θυτών.

Ο σημαντικότερος λόγος εμφάνισης αυτού του φαινομένου πιθανώς να είναι ο έντονος ανταγωνισμός που έχει δημιουργηθεί τα τελευταία χρόνια λόγω αύξησης της εργασιακής πίεσης και των απαιτήσεων μεταξύ των συνεργατών. Άλλες φορές μπορεί να είναι απλά μια «τακτική» της εταιρίας ώστε να ξεφορτωθεί ορισμένους ανεπιθύμητους υπαλλήλους και άλλες φορές μπορεί να γίνεται χωρίς κανένα ουσιαστικό σκοπό. (Πουρνάρας Ιωάννης)

Συνήθως ο θύτης είναι ένα άτομο με οποιαδήποτε εξουσία και θέλει να εξωτερικεύσει την επιθετικότητά του σε κάποιο άτομο που θεωρεί πιο αδύναμο. Το

θύμα σε αυτήν την περίπτωση δεν μπορεί να προστατευτεί γιατί δεν υπάρχουν τέτοιοι κανόνες στο χώρο εργασίας και έτσι ο θύτης μπορεί να εκδηλώσει την ψυχοπαθολογία του οποιαδήποτε στιγμή θέλει. Σε πολλές περιπτώσεις η επίδειξη αυτή δύναμης του θύτη προς το θύμα προκαλεί συμμάχους και μιμητές προς το ίδιο κυρίως θύμα. Όλοι αυτοί είναι αδύναμες προσωπικότητες που μέσω της εξουσίας που έχουν ή που νομίζουν ότι έχουν αισθάνονται πιο ασφαλείς συμπεριφερόμενοι με αυτό τον τρόπο κρύβοντας κυρίως τις δικές τους αδυναμίες.

Οι τύποι προσωπικότητας που σχετίζονται με την επιθετική αυτή συμπεριφορά του θύτη είναι:

- Αντικοινωνική διαταραχή της προσωπικότητας όπως συναισθηματική ψυχρότητα, αδιαφορία για τις ανάγκες των άλλων, έλλειψη αυτοκριτικής κ.α.
- Ναρκισσιστική διαταραχή της προσωπικότητας, όπως υπερβολική αξιολόγηση του εαυτού του, αδυναμία αποδοχής της κριτικής στην οποία αντιδρά με αδιαφορία ή έντονο θυμό.
- Θεατρική διαταραχή της προσωπικότητας, όπως θεατρinίστικη συμπεριφορά
- Ψυχαναγκαστική διαταραχή της προσωπικότητας, όπως υπερβολική τυπικότητα

Τα στοιχεία που χαρακτηρίζουν τη συμπεριφορά του θύτη προς το θύμα είναι:

- Η προσπάθεια για απομόνωση του θύματος στο εργασιακό του περιβάλλον, γιατί όσο πιο απομονωμένο είναι το θύμα τόσο πιο ανυπεράσπιστο είναι
- Η συστηματική υποτίμηση της απόδοσής του η οποία συχνά σχετίζεται με κάποια ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του
- Η σταδιακή αφαίρεση των αρμοδιοτήτων του με στόχο να το καταστήσει μη χρήσιμο.
- Στις όποιες εκφράσεις και χαρακτηρισμούς του θύτη προς το θύμα είναι εμφανή τα συναισθήματα του φθόνου και της επιθετικότητας
- Ο θύτης ποτέ δε μετανιώνει ή ζητάει συγγνώμη ακόμα και όταν το περιβάλλον του εφιστά την προσοχή για την απαράδεκτη συμπεριφορά του (Παπαγεωργίου Ευάγγελος)

Το mobbing μπορεί να ασκηθεί με πολλούς τρόπους:

- Συνεχής και συνειδητή ταπείνωση

- Ειρωνεία
- Συκοφαντία
- Προσβλητική Συμπεριφορά
- Απόκρυψη αναγκαίων στοιχείων για την εργασία τους
- Ανάθεση προσβλητικών εργασιών
- Άρνηση ανάθεσης εργασιών
- Απειλές
- Ανάθεση καθηκόντων άσχετων με το αντικείμενο του θύματος
- Ανάθεση επικίνδυνων καθηκόντων
- Υπερβολικός και ενοχλητικός έλεγχος
- Αποκλεισμός από διάφορα σεμινάρια ή συνεδριάσεις
- Έλλειψη αναγνώρισης και επαίνου της εργασίας του
- Απειλή απόλυσης
- Έλλειψη επικοινωνίας
- Υπερφόρτωση εργασιών (Τούντας Γιάννης, Ελευθεροτυπία, <http://www.enet.gr/?i=news.el.article&id=318381>)

Το mobbing έχει σαν αποτέλεσμα πέρα από τις δυσκολίες στην εργασία και την εμφάνιση προβλημάτων στη σωματική αλλά και ψυχική υγεία των θυμάτων και των οικογενειών τους. Εκτός από την μείωση της απόδοσης, την απουσία από την εργασία και την απώλεια συγκέντρωσης στην μπορεί να προκαλέσει διαταραχές ύπνου, κατάθλιψη, επιθετικότητα, κόπωση, μειωμένη αντοχή στο άγχος, ανάπτυξη διαφόρων μορφών μανίας ακόμα και τάσεις αυτοκτονίας. Αν τα προβλήματα αυτά δεν θεραπευτούν γρήγορα υπάρχει κίνδυνος να γίνουν πολύ σοβαρά και να χρειαστεί ψυχοθεραπευτική φροντίδα. (Δρίβας Σπύρος, <http://sciencearchives.wordpress.com/>).

Τα άτομα που δέχονται περισσότερο το mobbing είναι αυτοί που διαφέρουν λόγω φύλου, εθνικότητας, πολιτικών πεποιθήσεων, σεξουαλικών επιλογών, ύπαρξη αναπηρίας κλπ. Τα θύματα του mobbing το μόνο που δεν πρέπει να κάνουν είναι να μείνουν άπραγοι. Πάντα πρέπει να εξοικειωθούν με αυτό που συμβαίνει και είναι πάντα σε κατάσταση άμυνας. Αν δεχτούν το mobbing για αρκετό διάστημα χωρίς να αντιδράσουν εννοείται ότι αργότερα θα είναι δυσκολότερο για αυτούς να το αντιμετωπίσουν ακόμα και να εκφράσουν την παραμικρή αντίδραση. Καλό είναι το θύμα να προσπαθήσει να συζητήσει με τον θύτη για την λύση τυχόν διαφορών τους

και αν δεν υπάρχει αποτέλεσμα να απευθυνθεί σε κάποιον ανώτερο ο οποίος να μπορεί να επιβληθεί ώστε να λήξει αυτό το φαινόμενο. Ακόμα και για την επιχείρηση η λύση του προβλήματος θα έχει θετικά αποτελέσματα.

Σύμφωνα με έρευνες που έχουν γίνει ένας στους δέκα εργαζομένους έχει δεχτεί mobbing. Αν και τα ποσοστά στην πραγματικότητα είναι πολύ υψηλότερα δεν καταγράφονται όμως γιατί ο όρος είναι άγνωστος σε πολλούς. Λίγες μόνο χώρες έχουν αναγνωρίσει αυτό το φαινόμενο σε εταιρίες και έχουν λάβει μέτρα όπως κυρώσεις που αφορούν και την εταιρεία αλλά και τους mobbers που μπορεί να οδηγήσουν ακόμα και σε φυλάκιση. Επίσης έχουν οριστεί μέτρα για την υπευθυνότητα του εργοδότη σχετικά με την πρόληψη του φαινομένου αλλά και νομική και ψυχολογική υποστήριξη στα θύματα.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η σχέση του εργαζομένου με τη δουλειά του είναι πολύ στενή και επηρεάζεται από αυτή. Στο εργασιακό του περιβάλλον πρέπει να αισθάνεται ικανός και άξιος γι' αυτό που κάνει και να έχει αυτοπεποίθηση ώστε να μην πέφτει το ηθικό του. Η επιχείρηση θα πρέπει να είναι πάντα κοντά στον εργαζόμενο, να τον βοηθά, να τον ακούει και να μην τον κάνει να νιώθει μειονεκτικά. Πάνω απ' όλα να μπορεί να επιλύσει οποιοδήποτε πρόβλημα υπάρχει. Όλοι μαζί μέσα σε μια επιχείρηση καλό θα είναι να έχουν όσο μπορούν καλύτερες σχέσεις γιατί προβλήματα αντιμετωπίζουν όλοι ανεξάρτητα σε ποια θέση βρίσκονται και συζήτηση και κατανόηση μεταξύ όλων είναι η καλύτερη λύση. Επίσης, μπορεί να εκπαιδεύσει τους εργαζομένους της να μπορούν διαχειρίζονται μόνοι τους το άγχος μετατρέποντάς το σε θετικό. Ο ίδιος ο εργαζόμενος πρέπει να κρατά την ψυχραιμία του και να νιώθει ότι όλα μπορούν να λυθούν. Να προσπαθεί να χαλαρώσει και να απασχολείται στον ελεύθερο χρόνο του με δραστηριότητες δημιουργικές και που τον ευχαριστούν καθώς και να προσπαθεί πάντα για την καλύτερευση της κοινωνικής του ζωής. Αν αισθάνεται γεμάτος συναισθηματικά και προσπαθεί γι' αυτό, σπάνια το άγχος θα τον καταβάλει αρνητικά. Και η επιχείρηση με διάφορες τεχνικές πρέπει να αποτρέψει τους κινδύνους και τις αρνητικές επιδράσεις του άγχους για τον εργαζόμενο. Είναι βασικό να βελτιώνει όσο μπορεί και συνεχώς τις συνθήκες εργασίας και να υπάρχει όσο το δυνατόν μεγαλύτερη πρόληψη σε θέματα υγείας και ασφάλειας. Η επιχείρηση μπορεί να οργανώνει την εργασία των εργαζομένων της σύμφωνα με τις δυνατότητές τους, τις ικανότητές τους, τις προτιμήσεις τους, τις ανάγκες τους για να αποφεύγεται η μονότονη εργασία. Έτσι, οι εργαζόμενοι θα είναι πιο ικανοποιημένοι από την εργασία τους, θα μειώνεται ο κίνδυνος ατυχημάτων και απόδοση της εργασίας θα είναι σε πολύ υψηλότερα επίπεδα. Επίσης, καλό θα είναι να του δίνεται ένα περιθώριο διαπραγμάτευσης σχετικά με την εργασία που είναι να εκτελέσει, να ενημερώνεται σωστά για την εργασία του και κυρίως για τους στόχους που πρέπει να επιτευχθούν, να βοηθάται και να καθοδηγείται στην εκτέλεση της εργασίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- **Αγραφιώτης Δ.**, Βελτίωση συνθηκών εργασίας και προστασία εργαζομένων από ενοχλήσεις, κινδύνους και νόσους, ΥΕΕΤ, 2003
- **Αδαμάκης Γιάννης**, Θέματα υγείας και ασφάλειας της εργασίας για επιχειρήσεις β' κατηγορίας, Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, Αθήνα 2008
- **Αλεξόπουλος Ευάγγελος**, Ελληνική και Διεθνής εμπειρία εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών των εργαζομένων στα νοσοκομεία, Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, Αθήνα 2008
- **Βαλαβανίδης Α. – Σαραφόπουλος Ν.**, Εργασιακό περιβάλλον: Προβλήματα Υγιεινής και Ασφάλειας των εργαζομένων στην Ελλάδα, Εκδόσεις Σύγχρονα Θέματα, Αθήνα 1988
- **Γαλανάκης Μιχάλης**, Ο ρόλος της βίωσης θετικών συναισθημάτων στην εργασία, Διδακτορική Διατριβή, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα 2009
- **Δημαρόγκωνας Ανδρέας**, Ασφάλεια των εργαζομένων στη βιομηχανία, Κέντρο Προγραμματισμού και οικονομικών ερευνών, Αθήνα 1987
- **Δρακόπουλος Βασίλειος**, Υγεία και ασφάλεια στους χώρους εργασίας των νοσοκομείων, Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, Αθήνα 2007
- **Δρίβας Σπύρος**, , Εκτίμηση και πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων στις αστικές μεταφορές, Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, Αθήνα 2008
- Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, Συλλογή Νομολογίας για την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας, ΕΛ.ΙΝ. Υ.Α.Ε, Αθήνα 1996
- **Ζορμπά Κωνσταντίνα**, Η κατάρτιση στους τομείς της ασφάλειας και της υγείας στο χώρο εργασίας, Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, Αθήνα 1997
- **Ζουμπουλάκη Ειρήνη**, Υγιεινή και ασφάλεια εργασίας στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής κοινωνικής Πολιτικής, Διπλωματική Εργασία, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα 2003
- **Θέματα υγείας και ασφάλειας της εργασίας για επιχειρήσεις γ' κατηγορίας**, Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, Αθήνα 2008

- Κανελλόπουλος Κωνσταντίνος, Μισθοί, Συντάξεις, Συνθήκες εργασίας Δημοσίου και Ιδιωτικού, Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών, Αθήνα 2010
- Καντάς Αριστοτέλης, Οργανωτική Βιομηχανική ψυχολογία (Διεργασίες ομάδας – σύγκρουση – Ανάπτυξη και αλλαγή – κουλτούρα – επαγγελματικό άγχος), Ελληνικά Γράμματα (γ' έκδοση), Αθήνα 1995
- Κορωναίου Αλεξάνδρα, Όταν το stress γίνεται ασθένεια – Το stress των εκπαιδευτικών, Εκδόσεις Πεδίο, 2010
- Κουκουλάκη Θεώνη, Εκτίμηση και πρόληψη επαγγελματικού κινδύνου στις τηλεπικοινωνίες, Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, Αθήνα 2008
- Κουκουλάκη Θεώνη, Εκτίμηση και πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων στις διοικητικές υπηρεσίες, Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, Αθήνα 2008
- Κουφάκου Κατερίνα, Ψυχολογία της Εργασίας, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 1989
- Μαρμαράς Νίκος, Μικροοικονομική ανάλυση των συνθηκών υγείας και ασφάλειας στην εργασία, Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, Αθήνα 2007
- Ξηροτύρη – Κουφάκη Στυλιανή, Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων, Εκδόσεις Αφοί Κυριακίδη, 1991
- Παράσογλου Σοφία, Περιβάλλον και Απασχόληση, ΠΑΕΠ Α.Ε., Αθήνα 2006
- Ρομπόλης Σάββας, Πολιτικές κάλυψης επαγγελματικού κινδύνου στην Ε.Ε. και την Ελλάδα με έμφαση στα βαρέα και ανθυγιεινά, Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, Αθήνα 2008
- Ρώτας Ρένος-Παναγιώτης, Αποφεύγετε το stress, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, 1995
- Στεφανίδης Ιωάννης, Μέθοδοι καταγραφής επαγγελματικών ασθενειών, Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, Αθήνα 2008
- Ταργουτζίδης Αντώνης, Οικονομία της Υγείας και της Ασφάλειας της εργασίας, Ινστιτούτο υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, Αθήνα 2008
- Τενεκίδου Α., Η πρόληψις των ατυχημάτων, Διεθνές Γραφείο Εργασίας, Αθήνα 1975

- Φαναριώτης Παναγιώτης, Επιχειρησιακή Ψυχολογία: Προβλήματα ανθρωπίνων σχέσεων στο εργασιακό πλαίσιο, 3^η έκδοση, Εκδόσεις Παπαζήσης, Αθήνα 1983
- Nadine Fleizman, Mona Marcy, Αναπνεύστε βαθιά διώξτε το άγχος, Μελέτη περιπτώσεων εργασιακού άγχους, Εκδόσεις Κριτική 2007
- Jervis Jiovani, Εργάτης και νεύρωση – Ο μύθος της αντιψυχιατρικής, Εκδόσεις Στοχαστής, 1978
- Peter Hanson, Η χαρά του stress: Πώς να κάνετε το stress να δουλεύει για σας, Εταιρία ψυχολογικής ψυχιατρικής ενηλίκου και παιδιού, 1993
- Jeremy Rifkin, Το τέλος της εργασίας και το μέλλον της, Εκδόσεις Νέα Σύνορα, 1996
- David Fontana, Άγχος και η αντιμετώπισή του: Τεχνικές καταπολέμησης του stress, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 1996

Περιοδικά

- Τριμηνιαία έκδοση του Ινστιτούτου Υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, Υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία, τεύχος 13, σελ.11-12
- Τριμηνιαία έκδοση του Ινστιτούτου Υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, Υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία, τεύχος 43, σελ.6-12

Ηλεκτρονικές πηγές

- <http://sciencearchives.wordpress.com/>
- <http://www.enet.gr> Ελευθεροτυπία, Γιάννης Τούντας
- <http://www.eleftheria.gr> Γ. Ραχιώτης
- <http://www.nea-acropoli-athens.gr>
- <http://iatrikos.typos.com/me.ypografi>
- <http://ygeia.tanea.gr/default.asp> Ρούλα Τσουλέα

- <http://e-psychology.gr/work-psychology/> Στεργίου Νεκταρία
- <http://dialogoi.enet.gr/post> Ελευθεροτυπία, Η πανδημία του εργασιακού άγχους, Μίτση Σχοινά
- Ευρωπαϊκή εκστρατεία για την προαγωγή της ψυχικής υγείας και ευεξίας στο εργασιακό περιβάλλον, Κατερίνα Γιαννοπουλου
- Μελέτη του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης στο προσωπικό ενός πανεπιστημιακού νοσοκομείου, Α. Διλιντάς, Πανεπιστημιακό Γενικό Νοσοκομείο Ηρακλείου Κρήτης, Ερευνητική Εργασία
- **Μαριάννα Διομήδους** Σύνδρομο χρόνιας κόπωσης και επαγγελματικής εξουθένωσης στους επαγγελματίες υγείας,
- **Παρασκευή Θεοφίλου** Επαγγελματική εξουθένωση στον χώρο της υγείας: Σιωπηλό σήμα κινδύνου,
- **Παρασκευή Θεοφίλου** Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης στον χώρο της υγείας, , e-περιοδικό επιστήμης και τεχνολογίας
- Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης(Burn out) Κατανόηση και πρόωμη αναγνώριση του συνδρόμου από το νοσηλευτικό προσωπικό σε δημόσιο και ιδιωτικό νοσοκομείο, Το βήμα του Ασκληπιού, τόμος 9^{ος}, τεύχος 3^ο, Ιούλιος – Σεπτέμβριος 2010
- Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης των νοσηλευτών, **Κουτουλέας Ιωάννης, Πολυκανδριώτη Μαρία**, Το βήμα του Ασκληπιού, τεύχος 1^ο
- Οδηγός για την προαγωγή της ψυχικής υγείας στους χώρους εργασίας – Εγχειρίδιο εργοδοτών, Τμήμα επιθεώρησης Εργασίας Ε.Ε.
- Οδηγός καλής πρακτικής, Καλή εργασία – Καλή υγεία, ETNO, UNI Europa
- **Ε. Μουστάκα, Ι. Τάντζος, Θ.Κ. Κωνσταντινίδης**, Εκφάνσεις του εργασιακού άγχους στην ψυχική και σωματική υγεία του εργαζομένου (έρευνα σε νοσηλευτικό προσωπικό), Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης
- Πηγές του εργασιακού άγχους, Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της εργασίας (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.)