



ΕΛΛΗΝΙΚΟ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ
ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ
ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Μελέτη για την επίδραση
της αναδιάρθρωσης «Καλλικράτης»
στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων
στην Τοπική Αυτοδιοίκηση

Το πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από πόρους της Ε.Ε.
μέσω του προγράμματος PROGRESS

Μελέτη για την επίδραση της αναδιάρθρωσης «Καλλικράτης» στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων στην Τοπική Αυτοδιοίκηση

ISBN: 978-960-6818-23-3

Α΄ Έκδοση: Απρίλιος 2012

Copyright © Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας

Λιοσίων 143 και Θειρσίου 6, 104 45 ΑΘΗΝΑ

Τηλ.: 210 8200100

Fax: 210 8200222 – 210 8813270

Email: info@elinyae.gr

Internet: <http://www.elinyae.gr>

Ιστότοπος για το πρόγραμμα «Hygeia in Kallikratis»: <http://hygeia.elinyae.gr>

Επιστημονική επιμέλεια έκδοσης: Θεώνη Κουκουλάκη, Τοπογράφος Μηχανικός, Εργονόμος, Υπεύθυνη Κέντρου Ασφάλειας της Εργασίας, Διαχειρίστρια του προγράμματος «Hygeia in Kallikratis»

Γλωσσική και τεχνική επιμέλεια έκδοσης: Εβίτα Καταγή, Εκδόσεις, Κέντρο Τεκμηρίωσης και Πληροφόρησης ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Δεν επιτρέπεται η αναπαραγωγή μέρους ή όλου του εντύπου, με οποιονδήποτε τρόπο, χωρίς αναφορά της πηγής.

ΔΙΑΝΕΜΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟ ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. • ΔΕΝ ΕΠΙΤΡΕΠΕΤΑΙ Η ΠΩΛΗΣΗ ΑΠΟ ΤΡΙΤΟΥΣ



ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Πρόεδρος

Θ.Κ. Κωνσταντινίδης

Αντιπρόεδροι

- Ανδρέας Κολλάς (Γ.Σ.Ε.Ε.)
- Αναστάσιος Παντελάκης (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε., Σ.Ε.Β.)

Μέλη:

- Ιωάννης Αδαμάκης (Γ.Σ.Ε.Ε.)
- Θεόδωρος Δέδες (Σ.Ε.Β.)
- Ευθύμιος Θεοχάρης (Γ.Σ.Ε.Ε.)
- Ρένα Μπαρδάνη (Σ.Ε.Β.)
- Χρήστος Παπάζογλου (Γ.Σ.Ε.Ε.)
- Ευστάθιος Πολίτης (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.)

ΣΥΓΓΡΑΦΙΚΗ ΟΜΑΔΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Από το **ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.**

- Θεώνη Κουκουλάκη, Τοπογράφος Μηχανικός, Εργονόμος, Υπεύθυνη Κέντρου Ασφάλειας της Εργασίας, Διαχειρίστρια του προγράμματος «Hygeia in Kallikratis»
- Δήμητρα Πινόση, Μαθηματικός, Στατιστικός, MSc, Κέντρο Τεκμηρίωσης και Πληροφόρησης
- Δρ. Εύη Γεωργιάδου, Χημικός Μηχανικός, Κέντρο Ασφάλειας της Εργασίας
- Αφροδίτη Δαϊκού, Χημικός, Κέντρο Τεκμηρίωσης και Πληροφόρησης
- Σπύρος Δρίβας, Ειδικός Ιατρός Εργασίας, Υπεύθυνος Κέντρου Υγείας και Υγιεινής της Εργασίας.

Από το **ΦΙΟΗ** παρείχαν επιστημονική υποστήριξη κατά τη διάρκεια της μελέτης οι:

- Krista Rahkin, Ψυχολόγος, MSc, Κέντρο Εξειδίκευσης για την Οργάνωση της Εργασίας
- Paulina Mattila-Holappa, Ψυχολόγος, Κέντρο Εξειδίκευσης για την Οργάνωση της Εργασίας
- Anneli Lerappnen, Καθηγήτρια, Ψυχολόγος, PhD, Διευθύντρια του Κέντρου Εξειδίκευσης για την Οργάνωση της Εργασίας (επιστημονική επιμέλεια).

Από το **PREVENT** παρέιχε επιστημονική υποστήριξη κατά τη διάρκεια της μελέτης η:

- Odette Wlodarski, MSc σε Κοινωνικές Επιστήμες.

Από το **ULB, METICES**, Τομέας Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, παρέιχε επιστημονική υποστήριξη κατά τη διάρκεια της μελέτης η:

- Marianne de Troyer, Εργονόμος, Επικεφαλής Ερευνήτρια (επιστημονική συμβολή και γενικότερη αξιολόγηση του προγράμματος).

Στην προετοιμασία της έκδοσης συνέβαλε η:

- Ελένη Ζαρέντη, γραμματέας, Κέντρο Ασφάλειας, Κέντρο Υγείας και Υγιεινής ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. (παρέιχε διοικητική υποστήριξη σε όλο το πρόγραμμα).

Στην ερευνητική ομάδα εργασίας για τη μελέτη πεδίου, πέραν της συγγραφικής ομάδας, από το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., συμμετείχαν επίσης (αναφέρονται αλφαβητικά) οι:

- Τάνια Ζορμπά, Μεταλλειολόγος Μηχανικός, Υπεύθυνη Παραρτήματος Ιωαννίνων
- Διαμαντής Καρύδης, Πολιτικός Μηχανικός, Παράρτημα Τρίπολης
- Ντίνα Καψάλη, Κοινωνιολόγος, Υπεύθυνη Κέντρου Τεκμηρίωσης και Πληροφόρησης
- Στέφανος Κρομούδας, Τεχνολόγος Πετρελαίων, Παράρτημα Ιωαννίνων
- Βούλα Λιούλιου, Τεχνικός Περιβάλλοντος, Παράρτημα Θεσσαλονίκης
- Ειρήνη Μουρελάτου, Τεχνολόγος Τροφίμων, Κέντρο Υγείας και Υγιεινής της Εργασίας
- Δρ. Στέργιος Νάρης, Μηχανολόγος Μηχανικός, Παράρτημα Βόλου
- Παναγιώτα Πανούση, Μηχανολόγος Μηχανικός, MSc, Υπεύθυνη Παραρτήματος Τρίπολης
- Κώστας Πούλιος, Ηλεκτρολόγος Μηχανικός, Παράρτημα Θεσσαλονίκης
- Γιάννης Σκουλατάκης, Μηχανολόγος Μηχανικός ΤΕ, Παράρτημα Ηρακλείου
- Σοφία Σιδηροπούλου, Μηχανικός Περιβάλλοντος ΤΕ, Παράρτημα Θεσσαλονίκης
- Δρ. Αντώνης Ταργουτζίδης, Μηχανολόγος Μηχανικός, Υπεύθυνος Παραρτήματος Θεσσαλονίκης
- Χρήστος Χατζηγιάννου, MSc, Ηλεκτρολόγος Μηχανικός, Παράρτημα Θεσσαλονίκης.



ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η αναδιάρθρωση των επιχειρήσεων, η εφαρμογή δηλαδή σημαντικών αλλαγών στη δομή και τη λειτουργία τους, εφαρμόζεται ευρέως τα τελευταία χρόνια –σε επιχειρήσεις τόσο στην Ε.Ε. όσο και διεθνώς– ως ανταπόκριση στο σφοδρό ανταγωνισμό που υπάρχει στο πλαίσιο μιας παγκοσμιοποιημένης οικονομίας.

Αποτελεί κοινή διαπίστωση των ερευνητών, ότι σήμερα η διάσταση της Υγείας και της Ασφάλειας στην Εργασία (Υ.Α.Ε.) κατά την αναδιάρθρωση δεν έχει μελετηθεί επαρκώς σε ευρωπαϊκό επίπεδο, πόσο μάλλον σε εθνικό. Η έλλειψη εξειδικευμένης γνώσης για τις επιδράσεις της αναδιάρθρωσης στην Υ.Α.Ε. εμποδίζει την ανάπτυξη πολιτικών πρόληψης. Οι περιορισμένες έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί ως τώρα, για το θέμα αυτό σε ευρωπαϊκό επίπεδο, εστιάζουν κυρίως στον ιδιωτικό τομέα, όπου θεωρείτο ότι κυριαρχούν τέτοιες πρακτικές.

Και ο Δημόσιος Τομέας, όμως, σε όλη την Ευρώπη αντιμετωπίζει μια εκτεταμένη αναδιάρθρωση. Στη χώρα μας η αναδιάρθρωση αυτή ξεκίνησε από την Τοπική Αυτοδιοίκηση με την εφαρμογή του «Προγράμματος Καλλικράτης» και συνεχίστηκε με μεταγενέστερα προγράμματα και σε άλλα τμήματα του Δημόσιου Τομέα. Ήταν, λοιπόν, σημαντικό να διερευνηθούν οι πιθανές επιπτώσεις των προγραμμάτων αυτών στους χώρους όπου εφαρμόστηκαν.

Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., στο πλαίσιο της ανάγκης αυτής και σε συνεργασία με το Φινλανδικό Ινστιτούτο για την Επαγγελματική Υγεία (F.I.O.H.), το Βελγικό Ινστιτούτο Ασφάλειας και Υγείας (PREVENT) και το Ελεύθερο Πανεπιστήμιο Βρυξελλών (U.L.B.), υλοποίησε το Πρόγραμμα «Υγεία στον Καλλικράτη: Εξασφάλιση της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων μετά τη μετάβαση στη νέα αρχιτεκτονική αυτοδιοίκησης και της αποκεντρωμένης διοίκησης “Πρόγραμμα Καλλικράτης” στην Ελλάδα». Το πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από πόρους της Ε.Ε. μέσω του προγράμματος PROGRESS «Αναδιάρθρωση, Υγεία και Ευεξία».

Στο πλαίσιο του προγράμματος υλοποιήθηκε έρευνα πεδίου για τον εντοπισμό πιθανών προβλημάτων Υ.Α.Ε. των εργαζομένων στην Τοπική Αυτοδιοίκηση μετά την εφαρμογή του Προγράμματος «Καλλικράτης».

Αξίζουν θερμά συγχαρητήρια στην ερευνητική ομάδα του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. –τόσο από την κεντρική δομή όσο και τα περιφερειακά του παραρτήματα– που υλοποίησε με επιτυχία την παρούσα μελέτη, η οποία είχε εντυπωσιακή ανταπόκριση από τους εργαζομένους.

Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. σκοπεύει να συνεχίσει την προσπάθεια για τη διερεύνηση των επιπτώσεων της αναδιάρθρωσης και σε άλλους τομείς του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα.

Θ.Κ. Κωνσταντινίδης
Αν. Καθηγητής Ιατρικής Δ.Π.Θ.
Πρόεδρος ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	3
1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ	7
2 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ	11
2.1 ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	11
2.1.1 ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗ	11
2.1.1.1 Τύπος της αναδιάρθρωσης.....	11
2.1.1.2 Μέγεθος/σημασία της αλλαγής.....	12
2.1.1.3 Ανασφάλεια στην εργασία.....	17
2.1.1.4 Πληροφόρηση και υποστήριξη από τη Διοίκηση.....	18
2.1.1.5 Αντιληπτή δικαιοσύνη κατά τη διάρκεια της αλλαγής.....	21
2.1.1.6 Συμμετοχή και εμπλοκή.....	22
2.1.1.7 Ατομική ικανότητα αντιμετώπισης της αλλαγής.....	24
2.1.2 ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗ	24
2.1.2.1 Ποσοτικές απαιτήσεις.....	24
2.1.2.2 Συναισθηματικές απαιτήσεις.....	26
2.1.2.3 Έλεγχος στην εργασία.....	27
2.1.2.4 Σαφήνεια καθηκόντων και αντικρουόμενοι ρόλοι.....	28
2.1.2.5 Υποστήριξη.....	28
2.1.2.6 Ανισορροπία προσπάθειας εργαζόμενου και επιβράβευσης.....	29
2.1.3 ΕΥΕΞΙΑ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	30
2.1.3.1 Ικανοποίηση από την εργασία.....	30
2.1.3.2 Δέσμευση.....	31
2.1.3.3 Στρες.....	32
2.1.3.4 Συναισθηματική εξουθένωση (burnout).....	33
2.1.3.5 Καινοτόμος συμπεριφορά.....	34



2.2 ΟΙ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΙ ΕΠΙΔΡΑΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ – ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ	35
2.2.1 ΣΤΡΕΣ.....	35
2.2.1.1 Εκτίμηση του στρες με εργασιακούς παράγοντες κατά τη διάρκεια του προγράμματος «Καλλικράτης».....	35
2.2.1.2 Επίδραση ηλικιακών παραγόντων και ετών προϋπηρεσίας (χρονικοί παράγοντες) στην εκδήλωση του στρες.....	37
2.2.1.3 Επίδραση της εργασιακής σύμβασης στην εκδήλωση του στρες.....	37
2.2.1.4 Υπηρεσίες του Δήμου και εκδηλώσεις του στρες.....	38
2.2.2 ΑΝΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ.....	40
2.2.2.1 Η εκτίμηση της ανασφάλειας στην εργασία βάσει εργασιακών και ατομικών παραγόντων.....	40
2.2.2.2 Οι επιδράσεις των διαφορετικών συμβάσεων εργασίας και Υπηρεσιών στην επαγγελματική ασφάλεια.....	41
2.2.3 ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ.....	42
2.2.3.1 Εκτίμηση της συναισθηματικής εξουθένωσης.....	42
2.2.3.2 Η συναισθηματική εξουθένωση στις διαφορετικές Υπηρεσίες.....	43
2.2.3.3 Η συναισθηματική εξουθένωση και η σύμβαση εργασίας.....	44
2.2.4 ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ.....	45
2.2.4.1 Η εκτίμηση της ικανοποίησης από την εργασία μετά την αναδιάρθρωση «Καλλικράτης».....	45
2.2.4.2 Η ικανοποίηση στην εργασία στις διαφορετικές Υπηρεσίες.....	46
2.2.5 ΟΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ.....	47
2.2.5.1 Αλλαγές στις συνθήκες Υ.Α.Ε. στις διάφορες Υπηρεσίες.....	48
3 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΜΕΛΕΤΗΣ	51



1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σκοπός της μελέτης πεδίου ήταν η αποτύπωση τυχόν επιδράσεων στην υγεία και την ασφάλεια στην εργασία (Υ.Α.Ε.) από την αναδιάρθρωση στην Τοπική Αυτοδιοίκηση λόγω του προγράμματος «Καλλικράτης». Αποτέλεσμα ήταν η διαπίστωση προβλημάτων αλλά και η διατύπωση προτάσεων και κατευθύνσεων για την πρόληψη και τη διαχείριση των κινδύνων που προέκυψαν από την αναδιάρθρωση αυτή.

Το δείγμα της μελέτης σχεδιάστηκε βάσει στοιχείων της Ελληνικής Εταιρείας Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Ε.Τ.Α.Α.) για τον αριθμό των εργαζομένων μετά την αναδιάρθρωση στους «Καλλικρατικούς Δήμους». Κριτήριο για την επιλογή του ήταν το «ποσοστό αναδιάρθρωσης» των Δήμων να είναι πάνω από 50%. Η έννοια του «ποσοστού αναδιάρθρωσης/συνένωσης» ορίστηκε για το σκοπό της μελέτης αυτής ως η κυριολεκτική (π.χ. χωροταξική μεταφορά) ή/και η οργανωτική μεταφορά/συνένωση των εργαζομένων από κάποιους Δήμους σε έναν μεγαλύτερο. Το ποσοστό αναδιάρθρωσης δεν καθορίστηκε από τον αριθμό των Δήμων που συνενώθηκαν, αλλά από τον αριθμό των εργαζομένων που «μεταφέρθηκαν», καθώς αυτό θεωρήθηκε ότι μπορεί να έχει μεγαλύτερη δυνητική επίδραση στις συνθήκες Υ.Α.Ε.

Επίσης, λόγω περιορισμένης χρονικής διάρκειας της μελέτης, επιλέχθηκαν οι Δήμοι που μετά τη συνένωση είχαν πάνω από 100 εργαζόμενους. Αυτό συνέβη καθώς έγινε η υπόθεση ότι στους μεγάλους Δήμους τυχόν επιδράσεις στην Υ.Α.Ε. από την αναδιάρθρωση είναι πιο εμφανείς ως προς τα ποιοτικά τους χαρακτηριστικά, αλλά και τη χρονική εμφάνισή τους. Τέλος, άλλο κριτήριο ήταν η κατανομή των «Καλλικρατικών Δήμων» στην Ελλάδα.

Τελικά, το δείγμα περιλάμβανε 13 Δήμους από τις περιφέρειες: Αττικής, Κεντρικής Μακεδονίας, Πελοποννήσου, Θεσσαλίας, Ηπείρου, Κρήτης και Ιονίων Νησιών. Συνολικά διανεμήθηκαν 4.542 ερωτηματολόγια διερεύνησης ψυχοκοινωνικών και άλλων παραγόντων μετά την αναδιάρθρωση (PSYRES) (Wiezer et al, 2011)¹. Συγκεντρώθηκαν σχεδόν 1.600 συμπληρωμένα ερωτηματολόγια.

Την περίοδο της μελέτης η αναδιάρθρωση «Καλλικράτης» δεν είχε ολοκληρωθεί πλήρως. Κατά συνέπεια, σε ορισμένες περιπτώσεις, οι εκτιμήσεις των εργαζομένων για τις επιδράσεις της αναδιάρθρωσης στα ψυχοκοινωνικά χαρακτηριστικά της εργασίας τους μπορεί να είναι υποτιμημένες (ποιοτικές και ποσοτικές απαιτήσεις, εργασιακές σχέσεις, ανασφάλεια κ.ά.).

¹ PSYRES: Psychosocial Health and Well-being in Restructuring: Key Effects and Mechanisms, Το πρωτότυπο διατίθεται στην ηλεκτρονική διεύθυνση : www.psyres.pl, 2011

- Wiezer, N., Nielsen, K., Pahkin, K., Widerszal-Bazyl, M., De Jong, T., Mattila-Holappa, P., Mockało Z. (2011). Exploring the link between restructuring and employee well-being. CIOP-PIB, Warsaw

Αντίστροφα, στην πορεία της μελέτης, ξεκίνησε η εφαρμογή ευρύτερων αναδιαρθρώσεων στον δημόσιο τομέα (εφαρμογή ενιαίου μισθολογίου, αλλαγές στον τρόπο λειτουργίας των Πολεοδομιών κ.ά.) που επηρέασαν και τους Δήμους και η επιρροή αυτή στους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες των εργαζομένων μπορεί να αποτυπώθηκε στις απαντήσεις τους.

Κατά τη διάρκεια της μελέτης διερευνήθηκαν όλες οι επιδράσεις στις συνθήκες Υ.Α.Ε. από τη συνολική αναδιάρθρωση, καθώς δεν μπορεί και δεν έχει νόημα, να γίνει διαχωρισμός. Ο στόχος είναι να καταγραφεί η τελική επίδραση στους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες και την ασφάλεια των εργαζομένων. Όμως για την καλύτερη ερμηνεία των αποτελεσμάτων της μελέτης, αλλά και τη διατύπωση αποτελεσματικότερων προτάσεων για τη μείωση των επιπτώσεων από την αναδιάρθρωση, εκτός του ερωτηματολογίου, έγινε συλλογή συμπληρωματικών ποιοτικών στοιχείων με συνεντεύξεις σε δείγμα εργαζομένων.

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε ως βάση ήταν το PSYRES που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του ομώνυμου ευρωπαϊκού ερευνητικού προγράμματος για τη διερεύνηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και αφορούσε σε αναδιαρθρώσεις κυρίως στον ιδιωτικό τομέα στη Δανία, τη Φινλανδία, την Ολλανδία και την Πολωνία. Το ερωτηματολόγιο μεταφράστηκε στα ελληνικά από τα αγγλικά και προσαρμόστηκε στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και την ελληνική πραγματικότητα. Επίσης, προστέθηκαν γενικές ερωτήσεις για την επίδραση στις συνθήκες Υ.Α.Ε. Το ερωτηματολόγιο, δόθηκε πιλοτικά σε δείγμα εργαζομένων στην Τοπική Αυτοδιοίκηση και έγιναν σχόλια και διορθώσεις για την καλύτερη κατανόησή του από τους μελλοντικούς αποδέκτες του και την καλύτερη απόδοση των όρων.

Δεν έγινε σύγκριση όσον αφορά στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους και άλλες συνθήκες Υ.Α.Ε., μεταξύ των αναδιαρθρωμένων και μη Δήμων, καθώς όπως αναφέρθηκε παραπάνω, άλλου τύπου αναδιαρθρώσεις, εκτός του προγράμματος Καλλικράτη, επέδρασαν στους μη «Καλλικρατικούς Δήμους» και ως εκ τούτου δεν θα μπορούσαν να αποτελέσουν ομάδα ελέγχου (ομάδα εργαζομένων που δεν έχει εκτεθεί σε συνθήκες αναδιάρθρωσης).

Η εισαγωγή των ερωτηματολογίων εξασφάλιζε την ανωνυμία των εργαζομένων, καθώς η διανομή τους γινόταν σε φάκελο που επιστρεφόταν σφραγισμένος μόνο σε στελέχη του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. ή του συνδικάτου του Δήμου. Επίσης, στην εισαγωγή τους γινόταν σαφές ότι οι εργαζόμενοι διατηρούν το δικαίωμα να μη συμπληρώσουν στοιχεία που εκείνοι έκριναν ως πολύ προσωπικά. Όποτε κατέστη δυνατό, η εισαγωγή των ερωτηματολογίων κατά την οποία περιγράφηκε ο στόχος της μελέτης, έγινε μαζί με τους εκπροσώπους των εργαζομένων των Δήμων.

Το ερωτηματολόγιο περιείχε 3 διαφορετικές ενότητες και 18 υποενότητες, πληροφορίες σχετικά με τον τύπο της αναδιάρθρωσης που πραγματοποιήθηκε, καθώς και πληροφορίες για τον εργαζόμενο (τμήμα, ηλικία, εργασιακή εμπειρία κ.ά.).

Σχετικά με την αναδιάρθρωση:

- Μέγεθος/σημασία της αλλαγής
- Ανασφάλεια στην εργασία



- Πληροφόρηση και υποστήριξη από τη Διοίκηση (μόνο διευθυντές)
- Πληροφόρηση και υποστήριξη από τους άμεσα προϊστάμενους
- Αντιληπτή δικαιοσύνη κατά τη διάρκεια της αλλαγής
- Συμμετοχή και εμπλοκή
- Ατομική ικανότητα αντιμετώπισης της αλλαγής

Χαρακτηριστικά της εργασίας μετά την αναδιάρθρωση:

- Ποσοτικές απαιτήσεις
- Συναισθηματικές απαιτήσεις
- Έλεγχος στην εργασία
- Σαφήνεια καθηκόντων και αντικρουόμενοι ρόλοι
- Υποστήριξη
- Ανισορροπία προσπάθειας εργαζόμενου και επιβράβευσης

Ευεξία και ικανοποίηση από την εργασία:

- Στρες
- Ικανοποίηση από την εργασία
- Δέσμευση
- Συναισθηματική εξουθένωση (burnout)
- Καινοτόμος συμπεριφορά.

Συμπληρωματικά, για τη συλλογή ποιοτικών στοιχείων, έγιναν δειγματοληπτικές συνεντεύξεις με εργαζόμενους και προϊστάμενους Δήμων. Οι συνεντεύξεις ήταν ημι-δομημένες, δηλαδή βασίστηκαν σε ερωτήσεις που αναπτύχθηκαν από το FIOH και το PREVENT, αλλά υπήρχε και η δυνατότητα ελεύθερης συζήτησης.



2. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

Σε μια πρώτη ανάλυση του ερωτηματολογίου οι απαντήσεις συνοψίζονται σε περιγραφικά στατιστικά αποτελέσματα, που περιλαμβάνουν πίνακες μέσων τιμών (για τις απαντήσεις σε κλίμακα Likert), πίνακες συχνοτήτων, σχετικών συχνοτήτων και γραφήματα.

Σε δεύτερη φάση, διερευνώνται οι επιδράσεις της αναδιάρθρωσης στους εργαζόμενους. Για την ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκαν:

1. Ανάλυση διακύμανσης (ANOVA), προκειμένου να εντοπιστούν συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων που επηρεάστηκαν από τις αρνητικές επιδράσεις της αναδιάρθρωσης
2. Γραμμική παλινδρόμηση (linear regression) για να διερευνηθούν οι διαφορετικοί μηχανισμοί με τους οποίους επέδρασε η αναδιάρθρωση στους εργαζόμενους.

2.1 ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Συνολικά συγκεντρώθηκαν στοιχεία από 1.592 εργαζόμενους των Δήμων. Το 52,4% από αυτούς ήταν γυναίκες και το 39,6% άνδρες. Η πλειοψηφία των εργαζομένων (37,6%) ανέφερε ότι είχε πτυχίο ΑΕΙ – ΤΕΙ ενώ το 31,3% ήταν απόφοιτοι λυκείου. Περίπου το 16% ήταν απόφοιτοι δημοτικού, γυμνασίου ή επαγγελματικής σχολής. Σχεδόν 8% ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού. Η μέση ηλικία των εργαζομένων ήταν περίπου τα 42 (± 8) έτη.

Αναφορικά με τις συμβάσεις εργασίας, το 58% ανέφερε ότι κατείχε μόνιμη θέση, το 20% σύμβαση αορίστου χρόνου και το 11% σύμβαση ορισμένου χρόνου. Η μέση εργασιακή εμπειρία των εργαζομένων (πριν τη μεταφορά) ήταν τα 11 (± 7) έτη.

Το 21,6% των εργαζομένων ανέφερε ότι εργάζεται στις Διοικητικές Υπηρεσίες, το 12,7% στις Οικονομικές, το 13,4% στις Τεχνικές, το 17,7% στις Υπηρεσίες Πρασίνου και Καθαριότητας, το 7,7% στην Πολεοδομία, το 2,9% στα ΚΕΠ, το 2,3% στις Υπηρεσίες Προγραμματισμού και το 13,9% σε λοιπές Υπηρεσίες των Δήμων.

2.1.1 ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗ

2.1.1.1 Τύπος της αναδιάρθρωσης

Η κατανομή του τύπου της αναδιάρθρωσης (συνένωση Δήμων, κατάργηση Οργανισμού κ.ά.) που εφαρμόστηκε παρουσιάζεται στον πίνακα 1. Συγκεκριμένα, το 36,6% των εργαζομένων ανέφερε ότι ο Δήμος που εργαζόταν συγχωνεύτηκε με κάποιον μεγαλύτερο, ενώ το 37,3% ότι συγχωνεύτηκε με μικρότερο.

Πίνακας 1. Συχνότητα (n) και σχετική συχνότητα του τύπου αναδιάρθρωσης για τους 1.592 εργαζόμενους λόγω του προγράμματος «Καλλικράτης»

Τύπος αναδιάρθρωσης	n	%
Συνενώθηκε με έναν μεγαλύτερο Δήμο	583	36,6
Συνενώθηκε με έναν μικρότερο Δήμο	594	37,3
Συνενώθηκε με έναν ίδιου μεγέθους Δήμο	79	5,0
Καταργήθηκε και μεταφερθήκατε σε άλλον Οργανισμό	92	5,8
Δεν έγιναν συνενώσεις, αλλά μεταφέρθηκαν στον Οργανισμό σας εργαζόμενοι από τις Νομαρχίες και τις Περιφέρειες	102	6,4
Σύνολο	1.450	91,1

Οι περισσότερες αλλαγές που αναφέρθηκαν αφορούσαν σε χωροταξικές αλλαγές (περίπου 25%), ενώ η πλειοψηφία του δείγματος παρέμεινε στον ίδιο χώρο. Συνολικά το 16,7% των εργαζομένων είχε αλλαγή αντικειμένου εργασίας μετά την εφαρμογή του «Καλλικράτη» (πίνακας 2). Το 14,4% των εργαζομένων που μετακινήθηκαν χωροταξικά είχε και αλλαγή αντικειμένου.

Πίνακας 2. Συχνότητα (n) και σχετική συχνότητα (%) ανάλογα με τις αλλαγές εργασιακού χώρου για τους 1.592 εργαζόμενους

Κατάσταση του εργαζομένου	n	%
Η εργασία σας παρέμεινε σε αυτόν τον Οργανισμό οργανωτικά μετά την εφαρμογή του προγράμματος «Καλλικράτης»	1.026	64,4
Η εργασία σας μεταφέρθηκε χωροταξικά μετά την εφαρμογή του προγράμματος «Καλλικράτης»	396	24,9
Έχετε αλλάξει αντικείμενο εργασίας μετά την εφαρμογή του προγράμματος «Καλλικράτης»	266	16,7

2.1.1.2 Μέγεθος/σημασία της αλλαγής

Οι εργαζόμενοι περιέγραψαν την έκταση/σπουδαιότητα της αλλαγής σε μία κλίμακα από 0 ως 5 (όπου, 0: Όχι, 1: Ναι, έγιναν πολύ χειρότερα, 2: Ναι, έγιναν λίγο χειρότερα, 3: Ναι, ούτε χειρότερα ούτε καλύτερα, 4: Ναι, λίγο καλύτερα, 5: Ναι, πολύ καλύτερα). Μεταξύ άλλων στατιστικών μέτρων, υπολογίστηκαν και οι μέσες τιμές των καταφατικών απαντήσεων. Αυτό έγινε για να εκτιμηθεί μια τάση βελτίωσης ή επιδείνωσης των παραγόντων που συνθέτουν το μέγεθος και τη σημασία της αλλαγής. Επιπλέον, υπολογίστηκαν οι συχνότητες, οι σχετικές συχνότητες και έγιναν τα σχετικά γραφήματα.

Η πλειοψηφία των εργαζομένων (σχεδόν 71%) ανέφερε αλλαγές στο μισθό και τα επιδόματα προς το χειρότερο. Η επιδείνωση αυτή, όμως, δεν μπορεί να αποδοθεί στο πρόγραμμα «Καλλικράτης», αλλά μάλλον στην ευρύτερη αναδιάρθρωση στο Δημόσιο Τομέα και την εφαρμογή του ενιαίου μισθολογίου. Για παράδειγμα, με την αναδιάρθρωση «Καλλικράτης», προϊστάμενοι που έχασαν τη θέση τους σε Δήμους που συνενώθηκαν, αρχικά κράτησαν τα επιδόματά τους. Με μετέπειτα αναδιορθώσεις που εφαρμόστηκαν, μόνο ο «ενεργός» προϊστάμενος είχε δικαίωμα να έχει επίδομα.



Επιπρόσθετα, οι μισοί εργαζόμενοι του δείγματος ανέφεραν ότι ο όγκος αλλά και ο ρυθμός εργασίας τους αυξήθηκε. **Διαφαίνεται μια εντατικοποίηση της εργασίας μετά την αναδιάρθρωση.**

Το εύρος των ευθυνών των εργαζομένων έχει αλλάξει προς το χειρότερο (35%). Γενικότερα, οι συνθήκες Υ.Α.Ε. (π.χ. διαθέσιμος χώρος εργασίας, εξοπλισμός, έκθεση σε βλαβερές ουσίες κ.ά.) έχουν χειροτερέψει για το ένα τρίτο των εργαζομένων (28%). Για το 25% των εργαζομένων οι προοπτικές εξέλιξης στην εργασία τους έχουν περιοριστεί μετά την αναδιάρθρωση. **Όλοι συμφωνούν ότι υπάρχει ανάγκη κατάρτισης για θέματα Υ.Α.Ε., αλλά και για θέματα που άπτονται των νέων αντικειμένων και ρόλων των εργαζομένων.**

Για το 20% των εργαζομένων ο χρόνος μετακίνησης από και προς την εργασία έχει αυξηθεί. Το 30% των εργαζομένων θεωρεί ότι η ποιότητα παροχής υπηρεσιών στην Τοπική Αυτοδιοίκηση μετά την αναδιάρθρωση έχει χειροτερέψει. Η εκτίμηση αυτή αφορά στις Διοικητικές Υπηρεσίες, τις Υπηρεσίες Περιβάλλοντος (Καθαριότητα, Πράσινο) και τις Πολεοδομίες.

Συνολικά, εκτιμώντας το μέγεθος και τη σημασία των αλλαγών, βάσει των απαντήσεων αυτών που ανέφεραν ότι υπήρχαν αλλαγές, **υπάρχει μια τάση επιδείνωσης της κατάστασης ως συνέπεια των αλλαγών**, προς το «λίγο χειρότερα», όπως φαίνεται στον πίνακα 3. Στον πίνακα 4 φαίνονται τα ποσοστά των απαντήσεων αναφορικά με το μέγεθος/σημασία των αλλαγών.

Πίνακας 3. Μέση τιμή (m) και τυπική απόκλιση (s) του μεγέθους/σημασίας της αλλαγής (1: Ναι, έγιναν πολύ χειρότερα, 2: Ναι, έγιναν λίγο χειρότερα, 3: Ναι, ούτε χειρότερα ούτε καλύτερα, 4: Ναι, λίγο καλύτερα, 5: Ναι, πολύ καλύτερα)

Μέγεθος/σημασία της αλλαγής	m	s
Άλλαξαν τα καθήκοντά σας	2,4	1,2
Άλλαξε ο προϊστάμενός σας	3,2	1,3
Άλλαξε η ομάδα των άμεσων συνεργατών σας	3,1	1,2
Άλλαξε ο φόρτος της εργασίας σας	2,1	1,1
Άλλαξε ο ρυθμός της εργασίας σας	2,1	1,1
Άλλαξε η θέση σας στην ιεραρχία που είχατε στην προηγούμενη εργασία σας	2,6	1,1
Άλλαξε το εύρος των ευθυνών που απορρέουν από το αντικείμενο της εργασίας σας	2,2	1,1
Άλλαξε η αναγνώριση που απολαμβάνετε για την εργασία σας	2,5	1,3
Άλλαξαν οι προοπτικές στη σταδιοδρομία σας	2,2	1,2
Άλλαξαν οι σχέσεις με τους συναδέλφους σας στη νέα εργασία σας	3,0	1,2
Άλλαξαν οι όροι της απασχόλησής σας	2,1	1,0
Από την άποψη της υγείας και της ασφάλειάς σας, άλλαξαν οι συνθήκες εργασίας σας	2,3	1,2
Άλλαξαν οι αποδοχές σας	1,3	0,8
Άλλαξε ο χρόνος που απαιτείται για τη μετακίνησή σας από και προς την εργασία σας	2,4	1,3
Άλλαξε η ποιότητα παροχής υπηρεσιών του Οργανισμού προς το κοινό	2,4	1,2
Μέγεθος/σημασία της αλλαγής (μέσες τιμές της υποενότητας)	2,2	0,9

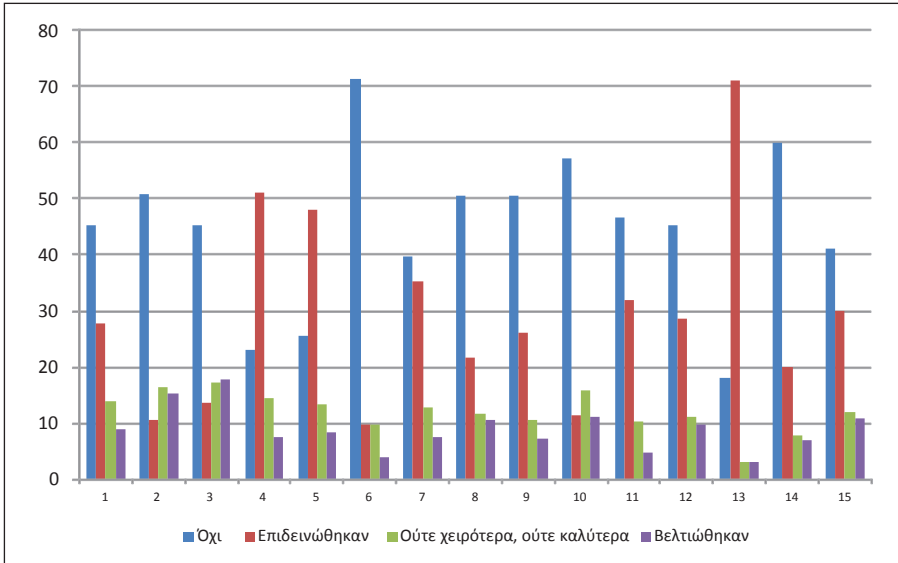
Πίνακας 4. Σχετική συχνότητα (%) των απαντήσεων αναφορικά με το μέγεθος/σημασία της αλλαγής για τους 1.592 εργαζόμενους

Μέγεθος/ σημασία της αλλαγής	Όχι	Ναι				
		Έγιναν πολύ χειρότερα	Έγιναν λίγο χειρότερα	Ούτε χειρότερα ούτε καλύτερα	Λίγο καλύτερα	Πολύ καλύτερα
Άλλαξαν τα καθήκοντά σας	45,2	13,9	13,8	13,8	5,3	3,5
Άλλαξε ο προϊστάμενός σας	50,9	6,3	4,3	16,3	7,0	8,2
Άλλαξε η ομάδα των άμεσων συνεργατών σας	45,3	6,6	7,1	17,3	10,2	7,5
Άλλαξε ο φόρτος της εργασίας σας	23,0	28,6	22,4	14,4	4,5	3,1
Άλλαξε ο ρυθμός της εργασίας σας	25,7	26,8	21,2	13,4	5,7	2,6
Άλλαξε η θέση σας στην ιεραρχία που είχατε στην προηγούμενη εργασία σας	71,4	5,0	4,8	9,7	2,4	1,4
Άλλαξε το εύρος των ευθυνών που απορρέουν από το αντικείμενο της εργασίας σας	39,6	20,0	15,3	12,8	5,0	2,4
Άλλαξε η αναγνώριση που απολαμβάνετε για την εργασία σας	50,6	13,0	8,7	11,6	6,8	3,8
Άλλαξαν οι προοπτικές στη σταδιοδρομία σας	50,6	17,7	8,5	10,6	5,2	2,1
Άλλαξαν οι σχέσεις με τους συναδέλφους σας στη νέα εργασία σας	57,2	6,0	5,3	15,8	5,7	5,4
Άλλαξαν οι όροι της απασχόλησής σας	46,7	16,8	15,1	10,2	3,6	1,1
Από την άποψη της υγείας και της ασφάλειάς σας, άλλαξαν οι συνθήκες εργασίας σας	45,4	17,7	10,8	11,1	7,0	2,7
Άλλαξαν οι αποδοχές σας	18,0	62,0	9,2	3,1	1,8	1,3
Άλλαξε ο χρόνος που απαιτείται για τη μετακίνησή σας από και προς την εργασία σας	59,9	10,8	9,2	7,7	4,1	3,0
Άλλαξε η ποιότητα παροχής υπηρεσιών του Οργανισμού προς το κοινό	41,2	16,0	14,1	12,0	7,2	3,6

Τα αποτελέσματα του πίνακα 4 παρουσιάζονται στο γράφημα 1. Η 5/βάθμια κλίμακα του «ναι» έχει συγχωνευτεί σε 3/βάθμια. Έτσι, οι απαντήσεις «ναι, πολύ χειρότερα» και «ναι, λίγο χειρότερα» έγιναν «επιδεινώθηκαν» ενώ οι απαντήσεις «ναι, λίγο καλύτερα» και «ναι, πολύ καλύτερα» έγιναν «βελτιώθηκαν».

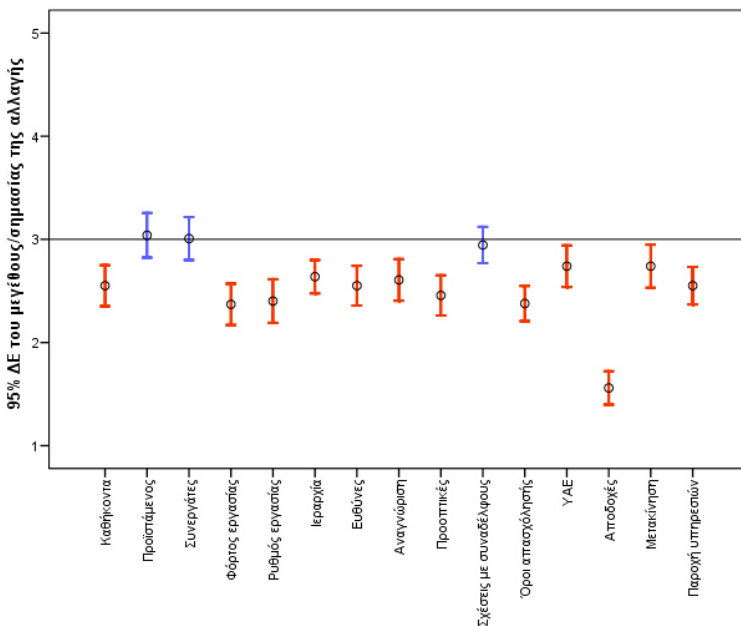


Γράφημα 1. Ραβδόγραμμα της σχετικής συχνότητας (%) της έκτασης/σημασίας των αλλαγών σε 4/βάθμια κλίμακα*



*Στον άξονα των κατηγοριών παρουσιάζεται η αρίθμηση των ερωτήσεων όπως αυτές φαίνονται στον πίνακα 4.

Γράφημα 2. Τα 95% διαστήματα εμπιστοσύνης περί τη μέση τιμή των επιμέρους παραμέτρων του μεγέθους/σημασίας της αλλαγής (1: Ναι, έγιναν πολύ χειρότερα, 2: Ναι, έγιναν λίγο χειρότερα, 3: Ναι, ούτε χειρότερα ούτε καλύτερα, 4: Ναι, λίγο καλύτερα, 5: Ναι, πολύ καλύτερα)



Στο παραπάνω γράφημα, οι κόκκινες ενδείξεις είναι οι παράμετροι του μεγέθους/σημασίας της αλλαγής που επιδεινώθηκαν, ενώ οι μπλε ενδείξεις είναι αυτές που παρέμειναν ίδιες.

Όσον αφορά στη συνολική εκτίμηση των αλλαγών που έγιναν το τελευταίο διάστημα, το 45% ανέφερε ότι «συμφωνεί» ή «συμφωνεί ως ένα βαθμό» ότι οι αλλαγές ήταν αρκετά σημαντικές, το 45% ότι «συμφωνεί» ή «συμφωνεί ως ένα βαθμό» ότι ήταν κυρίως αρνητικές και το 48% ότι «συμφωνεί» ή «συμφωνεί ως ένα βαθμό» ότι είχαν αρνητική επίπτωση στην ψυχολογική τους διάθεση και ευεξία (πίνακας 6). Στον πίνακα 5 απεικονίζονται οι μέσες τιμές της συνολικής εκτίμησης των αλλαγών από την αναδιάρθρωση.

Πίνακας 5. Μέση τιμή (m) και τυπική απόκλιση (s) του μεγέθους / σημασίας της αλλαγής (1: διαφωνώ απόλυτα, 2: διαφωνώ ως ένα βαθμό, 3: ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ, 4: συμφωνώ ως ένα βαθμό, 5: συμφωνώ απόλυτα)

Έκταση / σημασία των αλλαγών	m	s
Οι αλλαγές ήταν σημαντικές	3,2	1,4
Οι αλλαγές ήταν κυρίως αρνητικές	3,3	1,4
Οι αλλαγές έχουν αρνητική επίπτωση στην ψυχολογική σας διάθεση και ευεξία	3,4	1,5
Έκταση/σημασία των αλλαγών (μέσες τιμές της υποενότητας)	3,3	1,1

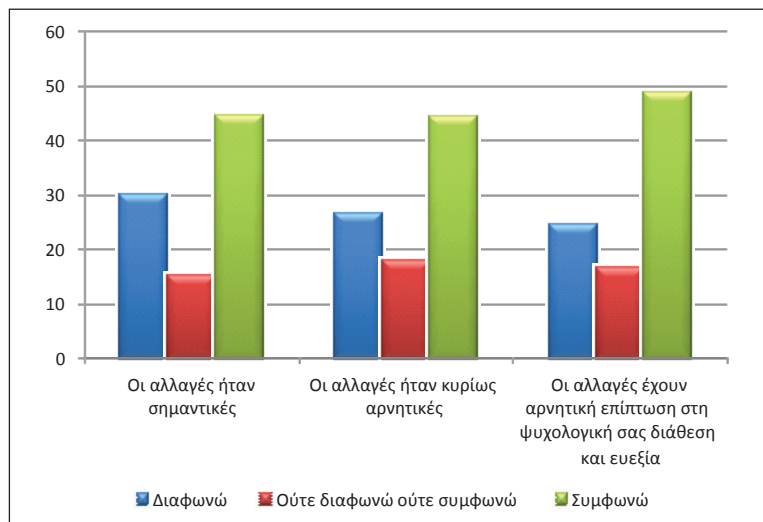
16

Πίνακας 6. Σχετική συχνότητα (%) των απαντήσεων σχετικά με την έκταση/σημασία των αλλαγών (N=1.592)

Έκταση/σημασία των αλλαγών	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ ως ένα βαθμό	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ ως ένα βαθμό	Συμφωνώ απόλυτα
Οι αλλαγές ήταν σημαντικές	16,1	13,9	15,2	22,5	22,0
Οι αλλαγές ήταν κυρίως αρνητικές	13,8	12,8	17,9	19,9	24,4
Οι αλλαγές έχουν αρνητική επίπτωση στην ψυχολογική σας διάθεση και ευεξία	16,6	7,9	16,6	18,5	30,3

Στο γράφημα 3, η 5/βάθμια κλίμακα του «διαφωνώ απόλυτα» - «συμφωνώ απόλυτα» έχει συγχωρευτεί σε 3/βάθμια. Έτσι, οι απαντήσεις «διαφωνώ ως ένα βαθμό» και «διαφωνώ απόλυτα» έγιναν «διαφωνώ» ενώ οι απαντήσεις «συμφωνώ απόλυτα» και «συμφωνώ έως ένα βαθμό» έγιναν «συμφωνώ».

Γράφημα 3. Ραβδόγραμμα της σχετικής συχνότητας (%) της έκτασης/σημασίας της αλλαγής σε 3/βαθμια κλίμακα



2.1.1.3 Ανασφάλεια στην εργασία

Στην ενότητα που αφορά στην εργασιακή ανασφάλεια γίνεται μια προσπάθεια να εκτιμηθεί ο κίνδυνος που αισθάνθηκαν οι εργαζόμενοι να χάσουν την εργασία τους κατά τη διάρκεια των αναδιαρθρώσεων λόγω του προγράμματος «Καλλικράτης». Αποτυπώνεται, επίσης, το ενδεχόμενο να είχε αλλάξει ή να αλλάξει στο μέλλον το είδος της εργασίας τους ή τα καθήκοντά τους. Προκειμένου να υπάρξει συνέπεια με την αρχική έκδοση του αγγλικού ερωτηματολογίου η ενότητα αυτή ονομάζεται «ανασφάλεια στην εργασία» παρόλο που δεν εκτιμάται η πιθανότητα να χάσει κάποιος την εργασία του στο μέλλον.

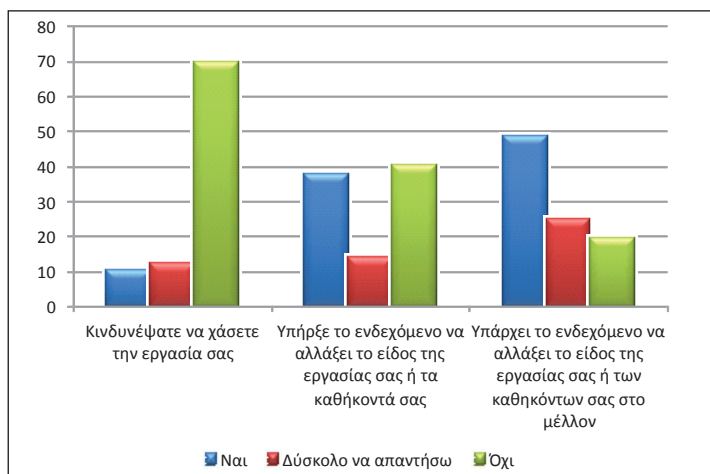
Έτσι, λαμβάνοντας υπόψη και τα παραπάνω, σχετικά με την ανασφάλεια στην εργασία, κατά μέσο όρο οι εργαζόμενοι στην πλειοψηφία τους ανέφεραν ότι δεν κινδύνεψαν να χάσουν την εργασία τους. Μόνο ένα 10% των εργαζομένων (κυρίως με σύμβαση ορισμένου χρόνου) δήλωσε ότι κινδύνεψε να τη χάσει. Παρόλα αυτά, **ένα σημαντικό ποσοστό δήλωσε ότι, είτε υπήρξε κίνδυνος να αλλάξουν τα καθήκοντά του είτε υπάρχει κίνδυνος να αλλάξουν στο μέλλον** (πίνακες 7 και 8, γράφημα 4).

Πίνακας 7. Μέση τιμή (m) και τυπική απόκλιση (s) της ανασφάλειας στην εργασία (1: απόλυτα όχι, 2: όχι, 3: δύσκολο να απαντήσω, 4: ναι, 5: απόλυτα ναι)

Ανασφάλεια στην εργασία	m	s
Κινδυνέψατε να χάσετε την εργασία σας;	2,2	1,0
Υπήρξε το ενδεχόμενο να αλλάξει το είδος της εργασίας σας ή τα καθήκοντά σας;	3,0	1,2
Υπάρχει το ενδεχόμενο να αλλάξει το είδος της εργασίας σας ή των καθηκόντων σας στο μέλλον;	3,1	1,0
Ανασφάλεια στην εργασία (μέσες τιμές της υποενότητας)	2,9	0,8

Πίνακας 8. Σχετική συχνότητα (%) της ανασφάλειας στην εργασία (N=1.592)

Ανασφάλεια στην εργασία	Απόλυτα ναι	Ναι	Δύσκολο να απαντήσω	Όχι	Απόλυτα όχι
Κινδυνέψατε να χάσετε την εργασία σας;	4,1	6,4	12,4	52,2	17,4
Υπήρξε το ενδεχόμενο να αλλάξει το είδος της εργασίας σας ή τα καθήκοντά σας;	9,1	28,4	13,8	33,5	6,9
Υπάρχει το ενδεχόμενο να αλλάξει το είδος της εργασίας σας ή των καθηκόντων σας στο μέλλον;	11,6	37,0	25,2	15,8	3,7

Γράφημα 4. Ραβδόγραμμα της σχετικής συχνότητας (%) της ανασφάλειας στην εργασία σε 3/βάθμια κλίμακα


18

Στο γράφημα 4, η 5/βάθμια κλίμακα του «απόλυτα ναι» - «απόλυτα όχι» έχει συγχωνευτεί σε 3/βάθμια. Έτσι, οι απαντήσεις «απόλυτα ναι» και «ναι» έγιναν «ναι» ενώ οι απαντήσεις «όχι» και «απόλυτα όχι» έγιναν «όχι».

2.1.1.4 Πληροφόρηση και υποστήριξη από τη Διοίκηση

Οι προϊστάμενοι (N=123) κλήθηκαν να απαντήσουν κατά πόσο έχουν πληροφόρηση και υποστήριξη από τη Δημοτική ή άλλη Αρχή. Οι ερωτώμενοι ανέφεραν κατά μέσο όρο «πολύ λίγη» πληροφόρηση αλλά και υποστήριξη, όπως παρουσιάζεται στον πίνακα 9.

Πίνακας 9. Μέση τιμή (m) και τυπική απόκλιση (s) της πληροφόρησης και υποστήριξης από τη Δημοτική ή άλλη αρμόδια Αρχή (1: ελάχιστα, 2: πολύ λίγο, 3: κάπως, 4: αρκετά, 5: πολύ)

Πληροφόρηση και υποστήριξη από τη Δημοτική ή άλλη αρμόδια Αρχή	m	s
Έχει ενημερώσει με σαφήνεια για τους στόχους της αλλαγής αυτής	2,0	1,2
Έχει ενημερώσει για την παρούσα φάση των αλλαγών	2,1	1,2
Έλαβε υπόψη την προηγούμενη θέση και τις απόψεις των υπαλλήλων κατά τη λήψη αποφάσεων	2,2	1,3
Βεβαιώθηκε ότι υπάρχουν επαρκείς υπηρεσίες στήριξης του προσωπικού κατά τη διάρκεια των αλλαγών	2,0	1,2
Έλυσε επιτυχώς προβλήματα που προέκυψαν κατά τη διάρκεια των αλλαγών	2,0	1,3
Πληροφόρηση και υποστήριξη (μέσες τιμές της υποενότητας)	2,1	1,1

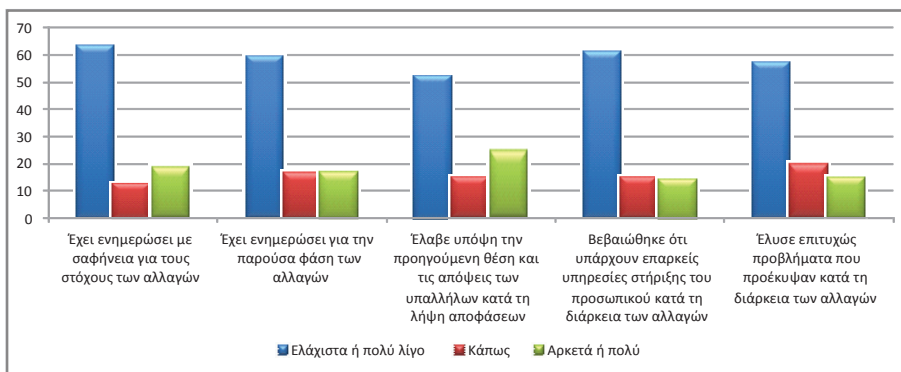
Στον πίνακα 10 παρουσιάζονται τα αντίστοιχα ποσοστά των απαντήσεων (σχετική συχνότητα) σχετικά με την πληροφόρηση και την υποστήριξη.

Πίνακας 10. Σχετική συχνότητα (%) της πληροφόρησης και υποστήριξης από τη Δημοτική ή άλλη αρμόδια Αρχή (N=123)

Πληροφόρηση και υποστήριξη από τη Δημοτική ή άλλη αρμόδια Αρχή	Ελάχιστα	Πολύ λίγο	Κάπως	Αρκετά	Πολύ
Έχει ενημερώσει με σαφήνεια για τους στόχους της αλλαγής αυτής;	50,4	13,0	12,2	17,1	1,6
Έχει ενημερώσει για την παρούσα φάση των αλλαγών;	44,7	14,6	16,3	16,3	0,8
Έλαβε υπόψη την προηγούμενη θέση και τις απόψεις των υπαλλήλων κατά τη λήψη αποφάσεων;	38,2	13,8	14,6	21,1	4,1
Βεβαιώθηκε ότι υπάρχουν επαρκείς υπηρεσίες στήριξης του προσωπικού κατά τη διάρκεια των αλλαγών;	43,1	17,9	14,6	11,4	2,4
Έλυσε επιτυχώς προβλήματα που προέκυψαν κατά τη διάρκεια των αλλαγών;	43,1	13,8	19,5	12,2	2,4

Στο γράφημα 5, η 5/βάθμια κλίμακα του «ελάχιστα» - «πολύ» έχει συγχωνευτεί σε 3/βάθμια. Έτσι, οι απαντήσεις «ελάχιστα» και «πολύ λίγο» ενοποιήθηκαν όπως και οι απαντήσεις «αρκετά» και «πολύ».

Γράφημα 5. Βαβδόγραμμα της σχετικής συχνότητας (%) της πληροφόρησης και υποστήριξης σε 3/βαθμια κλίμακα



Κατά μέσο όρο οι εργαζόμενοι ανέφεραν ότι έχουν «κάποια» πληροφόρηση και υποστήριξη από τους άμεσα προϊστάμενους τους. **Δήλωσαν ότι έλαβαν τη χαμηλότερη υποστήριξη σε θέματα αναγκαίας εκπαίδευσης για τους νέους ρόλους τους μετά την αναδιάρθρωση**, η οποία έχει διασφαλιστεί «πολύ λίγο» (πίνακας 11).

Όσον αφορά στην ενημέρωση σχετικά με την αποσαφήνιση των νέων ρόλων, ήταν σε καλύτερα επίπεδα, σε σύγκριση με την αναγκαία εκπαίδευση. Αυτό, ενδεχομένως, να οφείλεται σε συγκυριακούς παράγοντες. Η ενημέρωση, φαίνεται να εξαρτήθηκε από τους εκάστοτε προϊστάμενους στα διάφορα τμήματα (ανάλογα με τη γνώση και προσέγγισή τους), μιας και τα ποσοστά της χαμηλής αλλά και της επαρκούς ενημέρωσης ήταν σχετικά ισοκατανεμημένα (27,1% και 22,2% αντίστοιχα).

Η έλλειψη στην εκπαίδευση για τους νέους ρόλους διαφαίνεται και από την επεξεργασία των ποιοτικών στοιχείων που συγκεντρώθηκαν αναφορικά με τις ανάγκες κατάρτισης. Οι εργαζόμενοι εστιάζουν στην ανάγκη εκπαίδευσής τους σχετικά με τα νέα τους καθήκοντα, ανάλογα με τον τομέα εργασίας τους, σε συνδυασμό με θέματα που αφορούν στη δομή του νέου σχεδίου διοίκησης.

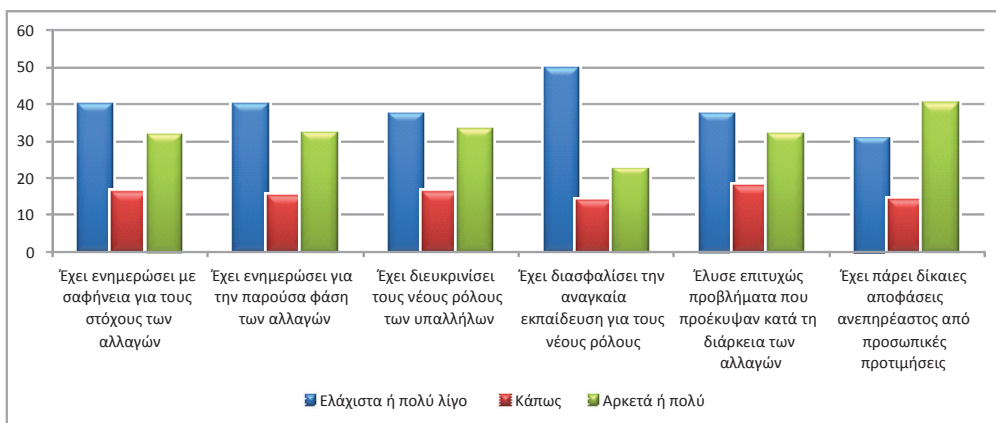
Πίνακας 11. Μέση τιμή (m) και τυπική απόκλιση (s) της πληροφόρησης και υποστήριξης από τους άμεσα προϊσταμένους (1: ελάχιστα, 2: πολύ λίγο, 3: κάπως, 4: αρκετά, 5: πολύ)

Πληροφόρηση και υποστήριξη από τους άμεσα προϊσταμένους	m	s
Έχει ενημερώσει με σαφήνεια για τους στόχους των αλλαγών;	2,7	1,4
Έχει ενημερώσει για την παρούσα φάση των αλλαγών;	2,7	1,4
Έχει διευκρινίσει τους νέους ρόλους των υπαλλήλων;	2,8	1,4
Έχει διασφαλίσει την αναγκαία εκπαίδευση για τους νέους ρόλους;	2,3	1,4
Έλυσε επιτυχώς προβλήματα που προέκυψαν κατά τη διάρκεια των αλλαγών;	2,7	1,4
Έχει πάρει δίκαιες αποφάσεις ανεπηρέαστος από προσωπικές προτιμήσεις;	3,0	1,5
Πληροφόρηση και υποστήριξη από τους άμεσα προϊσταμένους (μέσες τιμές της υποενότητας)	2,7	1,3

Πίνακας 12. Σχετική συχνότητα (%) της πληροφόρησης και υποστήριξης από τους άμεσα προϊσταμένους (N=1.592)

Πληροφόρηση και υποστήριξη από τους άμεσα προϊσταμένους	Ελάχιστα	Πολύ λίγο	Κάπως	Αρκετά	Πολύ
Έχει ενημερώσει με σαφήνεια για τους στόχους των αλλαγών;	31,0	9,0	16,3	21,5	9,9
Έχει ενημερώσει για την παρούσα φάση των αλλαγών;	28,6	11,3	15,0	22,5	9,8
Έχει διευκρινίσει τους νέους ρόλους των υπαλλήλων;	27,1	10,1	16,3	22,2	11,1
Έχει διασφαλίσει την αναγκαία εκπαίδευση για τους νέους ρόλους;	39,1	10,7	13,6	15,6	6,3
Έλυσε επιτυχώς προβλήματα που προέκυψαν κατά τη διάρκεια των αλλαγών;	27,0	9,8	17,5	21,7	10,2
Έχει πάρει δίκαιες αποφάσεις ανεπηρέαστος από προσωπικές προτιμήσεις;	22,8	7,7	14,1	25,1	15,6

Γράφημα 6. Ραβδόγραμμα της σχετικής συχνότητας (%) της πληροφόρησης και υποστήριξης από τους άμεσα προϊσταμένους σε 3/βάθμια κλίμακα απαντήσεων



Στο γράφημα 6 παρουσιάζεται η εικόνα που ανέφεραν οι εργαζόμενοι σχετικά με την πληροφόρηση και την υποστήριξη από τους άμεσα προϊσταμένους τους. Τα ποσοστά τού «ελάχιστα ή πολύ λίγο» και τού «αρκετά ή πολύ» φαίνεται γενικά να ισοκατανέμονται. Η 5/βάθμια κλίμακα του «ελάχιστα» - «πολύ» έχει συγχωνευτεί σε 3/βάθμια. Έτσι, οι απαντήσεις «ελάχιστα» και «πολύ λίγο», καθώς και «αρκετά» και «πολύ» ενοποιήθηκαν.

Βάσει της ανάλυσης των ποιοτικών στοιχείων, ο σχεδιασμός της αναδιάρθρωσης έγινε σε κεντρικό επίπεδο, κατά συνέπεια ο ρόλος εργαζομένων και σωματείων ήταν πολύ περιορισμένος. Η πληροφόρηση των εργαζομένων για τις επερχόμενες εργασιακές αλλαγές ήταν σχεδόν ανύπαρκτη. Οι περισσότεροι προσπάθησαν να ενημερωθούν μόνοι τους, κυρίως μέσω της νομοθεσίας. Δεν ανακοινώθηκαν επίσημα οι αλλαγές και κυρίως δεν δόθηκαν διευκρινίσεις για τους νέους ρόλους και τα νέα καθήκοντα. Ο ρόλος των σωματείων ήταν περιορισμένος.

2.1.1.5 Αντιληπτή δικαιοσύνη κατά τη διάρκεια της αλλαγής

Για την αντιληπτή δικαιοσύνη κατά τη διάρκεια της αλλαγής διαπιστώθηκε μια ισοκατανομή των απαντήσεων όσον αφορά στη δικαιοσύνη στον τρόπο με τον οποίο πραγματοποιήθηκαν οι αλλαγές και στο ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι θα έλεγαν ότι δεν τους φέρθηκαν δίκαια. Ωστόσο, **υπάρχει μια τάση συχνότερης αναφοράς μη δίκαιης μεταχείρισης των εργαζομένων από τον Οργανισμό**. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στους πίνακες 13 και 14 και στο γράφημα 7.

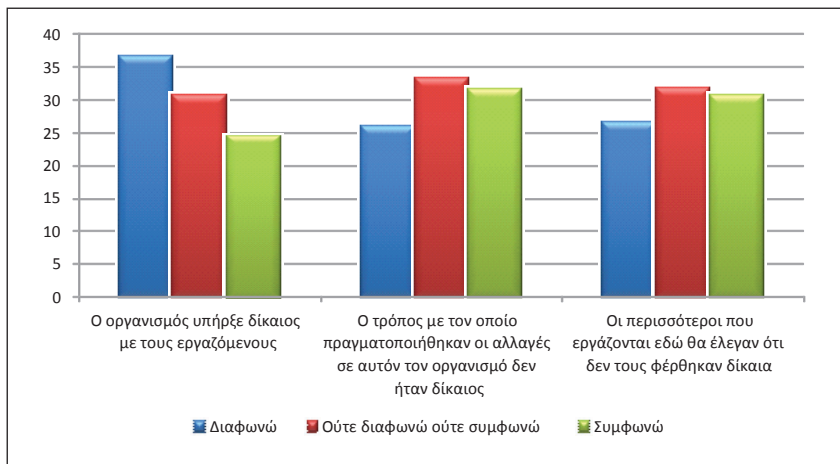
Πίνακας 13. Μέση τιμή (m) και τυπική απόκλιση (s) της αντιληπτής δικαιοσύνης κατά τη διάρκεια της αλλαγής (1: διαφωνώ απόλυτα, 2: διαφωνώ ως ένα βαθμό, 3: ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ, 4: συμφωνώ ως ένα βαθμό, 5: συμφωνώ απόλυτα)

Αντιληπτή δικαιοσύνη κατά τη διάρκεια της αλλαγής	m	s
Ο Οργανισμός υπήρξε δίκαιος με τους εργαζόμενους	2,7	1,2
Ο τρόπος με τον οποίο πραγματοποιήθηκαν οι αλλαγές σε αυτόν τον Οργανισμό δεν ήταν δίκαιος	3,1	1,2
Οι περισσότεροι που εργάζονται εδώ θα έλεγαν ότι δεν τους φέρθηκαν δίκαια	3,0	1,2
Αντιληπτή δικαιοσύνη κατά τη διάρκεια της αλλαγής (μέσες τιμές της υποενότητας)	2,9	0,7

Πίνακας 14. Σχετική συχνότητα (%) της αντιληπτής δικαιοσύνης κατά τη διάρκεια της αλλαγής (N=1.592)

Αντιληπτή δικαιοσύνη κατά τη διάρκεια της αλλαγής	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ ως ένα βαθμό	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ ως ένα βαθμό	Συμφωνώ απόλυτα
Ο Οργανισμός υπήρξε δίκαιος με τους εργαζόμενους	20,3	16,3	30,7	15,5	8,8
Ο τρόπος με τον οποίο πραγματοποιήθηκαν οι αλλαγές σε αυτόν τον Οργανισμό δεν ήταν δίκαιος	13,1	12,9	33,2	17,5	14,1
Οι περισσότεροι που εργάζονται εδώ θα έλεγαν ότι δεν τους φέρθηκαν δίκαια	13,2	13,4	31,7	19,4	11,4

Γράφημα 7. Ραβδόγραμμα της σχετικής συχνότητας (%) της αντιληπτής δικαιοσύνης κατά τη διάρκεια της αλλαγής σε 3/βάθμια κλίμακα



Στο γράφημα 7, η 5/βάθμια κλίμακα του «διαφωνώ απόλυτα» - «συμφωνώ απόλυτα» έχει συχνηστεύει σε 3/βάθμια. Έτσι, οι απαντήσεις «διαφωνώ απόλυτα» και «διαφωνώ έως ένα βαθμό» έγιναν «διαφωνώ» ενώ οι απαντήσεις «συμφωνώ ως ένα βαθμό» και «συμφωνώ απόλυτα» έγιναν «συμφωνώ».

2.1.1.6 Συμμετοχή και εμπλοκή

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι κατά μέσο όρο δηλώνουν σχετικά χαμηλή συμμετοχή και εμπλοκή στις αλλαγές (πίνακας 15 και 16, γράφημα 8).

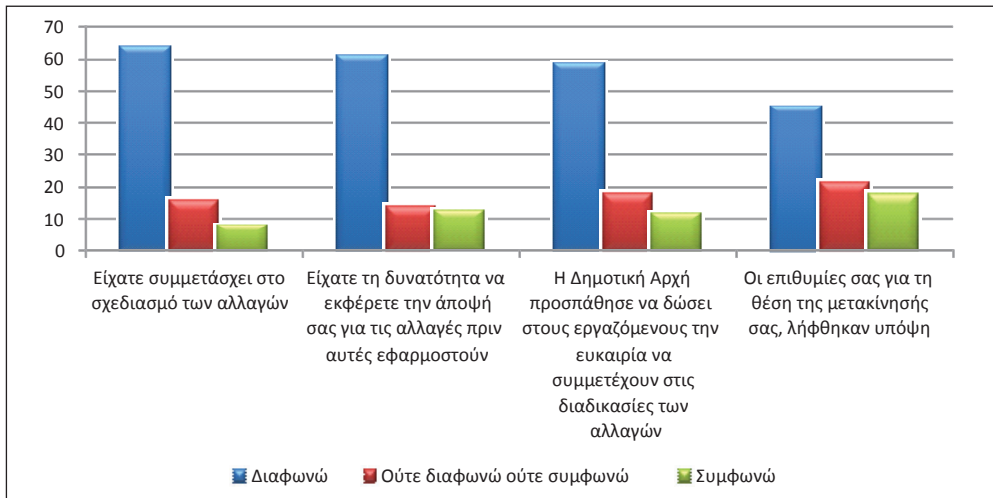
Πίνακας 15. Μέση τιμή (m) και τυπική απόκλιση (s) της συμμετοχής και εμπλοκής των εργαζομένων στην αλλαγή (1: διαφωνώ απόλυτα, 2: διαφωνώ ως ένα βαθμό, 3: ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ, 4: συμφωνώ ως ένα βαθμό, 5: συμφωνώ απόλυτα)

Συμμετοχή και εμπλοκή	m	s
Είχατε συμμετάσχει στο σχεδιασμό των αλλαγών	1,7	1,1
Είχατε τη δυνατότητα να εκφέρετε την άποψή σας για τις αλλαγές πριν αυτές εφαρμοστούν	1,9	1,2
Η Δημοτική Αρχή προσπάθησε να δώσει στους εργαζόμενους την ευκαιρία να συμμετέχουν στις διαδικασίες των αλλαγών	1,9	1,2
Οι επιθυμίες σας για τη θέση της μετακίνησής σας λήφθηκαν υπόψη	2,3	1,4
Συμμετοχή και εμπλοκή (μέσες τιμές της υποενοότητας)	2,0	1,0

Στο γράφημα 8, φαίνεται ευκρινέστερα η άποψη των εργαζομένων αναφορικά με τη συμμετοχή και εμπλοκή τους κατά την αλλαγή. Η συντριπτική πλειοψηφία «διαφωνεί απόλυτα» ή «διαφωνεί ως ένα βαθμό» στο ότι είχαν συμμετοχή και εμπλοκή στις αλλαγές.



Γράφημα 8. Ραβδόγραμμα (%) της συμμετοχής και εμπλοκής κατά τις αλλαγές σε 3/βάθμια κλίμακα



Στο γράφημα 8, η 5/βάθμια κλίμακα του «διαφωνώ απόλυτα» - «συμφωνώ απόλυτα» έχει συγχωνευτεί σε 3/βάθμια. Έτσι, οι απαντήσεις «διαφωνώ απόλυτα» και «διαφωνώ έως ένα βαθμό» έγιναν «διαφωνώ» ενώ οι απαντήσεις «συμφωνώ ως ένα βαθμό» και «συμφωνώ απόλυτα» έγιναν «συμφωνώ».

23

Πίνακας 16. Σχετική συχνότητα (%) συμμετοχής και εμπλοκής κατά τις αλλαγές (N=1.592)

Συμμετοχή και εμπλοκή	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ ως ένα βαθμό	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ ως ένα βαθμό	Συμφωνώ απόλυτα
Είχατε συμμετάσχει στο σχεδιασμό των αλλαγών	57,4	6,2	15,8	5,2	2,3
Είχατε τη δυνατότητα να εκφέρετε την άποψή σας για τις αλλαγές πριν αυτές εφαρμοστούν	52,9	7,7	13,8	8,5	3,7
Η Δημοτική Αρχή προσπάθησε να δώσει στους εργαζόμενους την ευκαιρία να συμμετέχουν στις διαδικασίες των αλλαγών	48,9	9,3	17,7	8,2	3,0
Οι επιθυμίες σας για τη θέση της μετακίνησής σας λήφθηκαν υπόψη	39,5	5,0	21,0	9,8	7,7

2.1.1.7 Ατομική ικανότητα αντιμετώπισης της αλλαγής

Η ατομική ικανότητα αντιμετώπισης των αλλαγών των εργαζομένων, είναι μια κατάσταση που θα μπορούσε να επηρεάσει την κρίση τους για την επίδραση των αλλαγών, γι' αυτό και έχει συμπεριληφθεί στο ερωτηματολόγιο.

Κάποιες από τις ερωτήσεις που αφορούν στην ατομική ικανότητα αντιμετώπισης της αλλαγής είχαν «θετική» ενώ κάποιες «αρνητική» έννοια. Ωστόσο, η κλίμακα των απαντήσεων ήταν η ίδια για όλες τις ερωτήσεις (1: διαφωνώ απόλυτα, 2: διαφωνώ ως ένα βαθμό, 3: ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ, 4: συμφωνώ ως ένα βαθμό, 5: συμφωνώ απόλυτα). Για παράδειγμα, θετική έννοια είχε η ερώτηση «Είχατε την ευκαιρία να βελτιώσετε την εργασία σας;» ενώ αρνητική έννοια η ερώτηση «Είχατε την ανησυχία ότι δεν θα μπορέσετε να αντεπεξέλθετε στη νέα κατάσταση;».

Για να εξομαλυνθεί αυτή η διαφορά μεταξύ των ερωτήσεων αυτής της υποενότητας, στην ανάλυση αντιστράφηκε η κλίμακα των απαντήσεων για κάποιες ερωτήσεις (υπογραμμισμένες ερωτήσεις στον πίνακα 17). Όσον αφορά στην ατομική ικανότητα αντιμετώπισης της αλλαγής των εργαζομένων, κατά μέσο όρο, αναφέρθηκε ότι «μάλλον διαφωνούν» ως προς τις ευκαιρίες που τους δόθηκαν να βελτιώσουν την εργασία τους ή ως προς το ότι οι αλλαγές είναι θετικές (πίνακας 17).

Πίνακας 17. Μέση τιμή (m) και τυπική απόκλιση (s) της ατομικής ικανότητας αντιμετώπισης της αλλαγής (1: διαφωνώ απόλυτα, 2: διαφωνώ ως ένα βαθμό, 3: ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ, 4: συμφωνώ ως ένα βαθμό, 5: συμφωνώ απόλυτα)

Ατομική ικανότητα αντιμετώπισης της αλλαγής	m	s
Είχατε την ευκαιρία να βελτιώσετε την εργασία σας;	2,4	1,3
Είχατε την ευκαιρία να μάθετε καινούρια πράγματα;	2,7	1,4
Είχατε την ανησυχία ότι δεν θα μπορέσετε να αντεπεξέλθετε στη νέα κατάσταση;	3,5	1,4
Είχατε αμηχανία και δεν ξέρατε τι να κάνετε;	3,6	1,4
Γενικά πιστεύετε ότι οι αλλαγές είναι θετικές;	2,6	1,3
Προτιμάτε την πρόκληση που φέρνει μια αλλαγή από τη ρουτίνα στην εργασία;	3,3	1,3
Όταν αλλάζουν προγραμματισμένες δράσεις, νοιώθετε λίγο άγχος;	2,8	1,3
Συχνά, νοιώθετε άβολα ακόμα και με αλλαγές που μπορεί να βελτιώσουν τη ζωή σας;	3,5	1,4
Ατομική ικανότητα αντιμετώπισης της αλλαγής (μέσες τιμές της υποενότητας)	3,1	0,7

Τέλος, οι εργαζόμενοι δεν φαίνεται να έχουν προβλήματα με την ατομική τους ικανότητα αντιμετώπισης των αλλαγών.

2.1.2 ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗ

2.1.2.1 Ποσοτικές απαιτήσεις

Κατά μέσο όρο οι εργαζόμενοι ανέφεραν ότι «μερικές φορές» πρέπει να εργάζονται με πολύ γρήγορους ρυθμούς και, επίσης, ότι υπάρχουν διακυμάνσεις στο φόρτο εργασίας τους τέτοιες ώστε να συσσωρεύεται δουλειά (πίνακας 18).

Πίνακας 18. Μέση τιμή (m) και τυπική απόκλιση (s) χαρακτηριστικών εργασίας: Ποσοτικές απαιτήσεις (1: ποτέ/σχεδόν ποτέ, 2: σπάνια, 3: μερικές φορές, 4: συχνά, 5: πάντα)

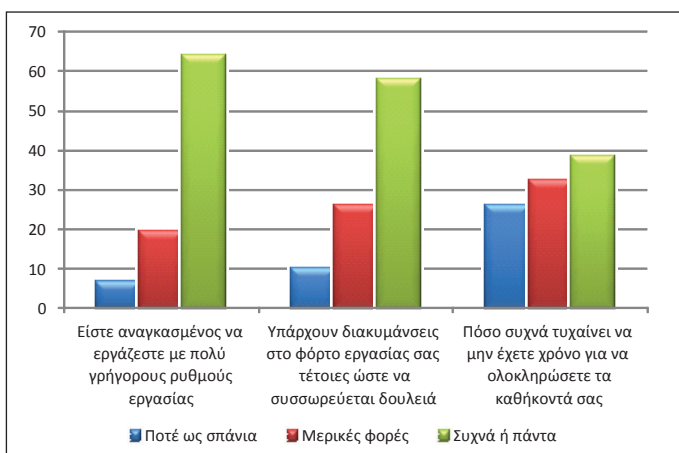
Ποσοτικές απαιτήσεις	m	s
Είστε αναγκασμένοι να εργάζεστε με πολύ γρήγορους ρυθμούς εργασίας;	3,8	1,0
Υπάρχουν διακυμάνσεις στο φόρτο εργασίας σας τέτοιες ώστε να συσσωρεύεται δουλειά;	3,7	1,0
Πόσο συχνά τυχαίνει να μην έχετε χρόνο για να ολοκληρώσετε τα καθήκοντά σας;	3,2	1,1
Ποσοτικές απαιτήσεις (μέσες τιμές της υποεπινότητας)	3,5	0,8

Πίνακας 19. Σχετική συχνότητα των ποσοτικών απαιτήσεων στην εργασία (N=1.592)

Χαρακτηριστικά της εργασίας: Ποσοτικές απαιτήσεις	Ποτέ/ σχεδόν ποτέ	Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Πάντα
Είστε αναγκασμένοι να εργάζεστε με πολύ γρήγορους ρυθμούς εργασίας;	2,6	4,0	26,3	38,4	25,6
Υπάρχουν διακυμάνσεις στο φόρτο εργασίας σας τέτοιες ώστε να συσσωρεύεται δουλειά;	3,1	7,1	28,5	38,0	19,9
Πόσο συχνά τυχαίνει να μην έχετε χρόνο για να ολοκληρώσετε τα καθήκοντά σας;	7,9	18,2	31,5	28,3	9,9

Η πλειοψηφία των εργαζομένων ανέφερε ότι «συχνά ή πάντα» είναι αναγκασμένοι να εργάζονται με πολύ γρήγορους ρυθμούς εργασίας και ότι υπάρχουν διακυμάνσεις στο φόρτο εργασίας τους τέτοιες ώστε να συσσωρεύεται δουλειά. Σχετικά ισοκατανομημένες είναι οι απαντήσεις των εργαζομένων όσον αφορά στη συχνότητα που τυχαίνει να μην έχουν χρόνο για να ολοκληρώσουν τα καθήκοντά τους (γράφημα 9).

Γράφημα 9. Ραβδόγραμμα της σχετικής συχνότητα (%) των ποσοτικών απαιτήσεων της εργασίας σε 3/βάθμια κλίμακα



Στο γράφημα 9, η 5/βάθμια κλίμακα του «ποτέ/σχεδόν ποτέ» - «πάντα» έχει συγχωνευτεί σε 3/βάθμια. Έτσι, οι απαντήσεις «ποτέ/σχεδόν ποτέ» και «σπάνια» έγιναν «ποτέ ως σπάνια» ενώ οι απαντήσεις «συχνά» και «πάντα» συγχωνεύτηκαν.

2.1.2.2 Συναισθηματικές απαιτήσεις

Κατά μέσο όρο οι εργαζόμενοι ανέφεραν ότι μερικές φορές η εργασία τους, τους δημιουργεί ψυχικά δυσάρεστες καταστάσεις, ενώ συχνά επενδύουν ψυχικά σε αυτήν (πίνακας 20 και 21, γράφημα 10).

Πίνακας 20. Μέση τιμή (m) και τυπική απόκλιση (s) συναισθηματικών απαιτήσεων (1: ποτέ/σχεδόν ποτέ, 2: σπάνια, 3: μερικές φορές, 4: συχνά, 5: πάντα)

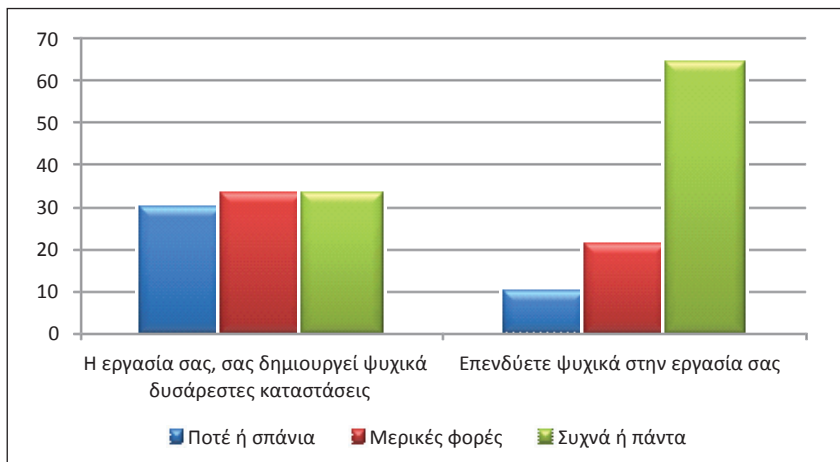
Συναισθηματικές απαιτήσεις	m	s
Η εργασία σας, σας δημιουργεί ψυχικά δυσάρεστες καταστάσεις;	3,0	1,1
Επενδύετε ψυχικά στην εργασία σας;	3,9	1,1
Συναισθηματικές απαιτήσεις (μέσες τιμές της υποενότητας)	3,4	0,9

Πίνακας 21. Σχετική συχνότητα (%) συναισθηματικών απαιτήσεων από την εργασία (N=1.592)

Συναισθηματικές απαιτήσεις	Ποτέ/ σχεδόν ποτέ	Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Πάντα
Η εργασία σας, σας δημιουργεί ψυχικά δυσάρεστες καταστάσεις;	11,1	18,8	33,4	24,2	9,0
Επενδύετε ψυχικά στην εργασία σας;	5,0	5,0	21,4	30,1	34,2

26

Γράφημα 10. Ραβδόγραμμα σχετικής συχνότητας (%) των συναισθηματικών απαιτήσεων από την εργασία σε 3/βαθμια κλίμακα



Στο γράφημα 10, η 5/βάθμια κλίμακα του «ποτέ/σχεδόν ποτέ» - «πάντα» έχει συγχωνευτεί σε 3/βάθμια. Έτσι, οι απαντήσεις «ποτέ/σχεδόν ποτέ» και «σπάνια» έγιναν «ποτέ ως σπάνια» ενώ οι απαντήσεις «συχνά» και «πάντα» συγχωνεύτηκαν.

2.1.2.3 Έλεγχος στην εργασία

Γενικά οι εργαζόμενοι ανέφεραν κατά μέσο όρο ότι έχουν «μερικές φορές» έλεγχο στην εργασία τους, όπως φαίνεται στον πίνακα 22. Από το γράφημα 11 φαίνεται μια ισοκατανομή των απαντήσεων σχετικά με τη συχνότητα που οι εργαζόμενοι απαντούν ότι ελέγχουν την εργασία τους.

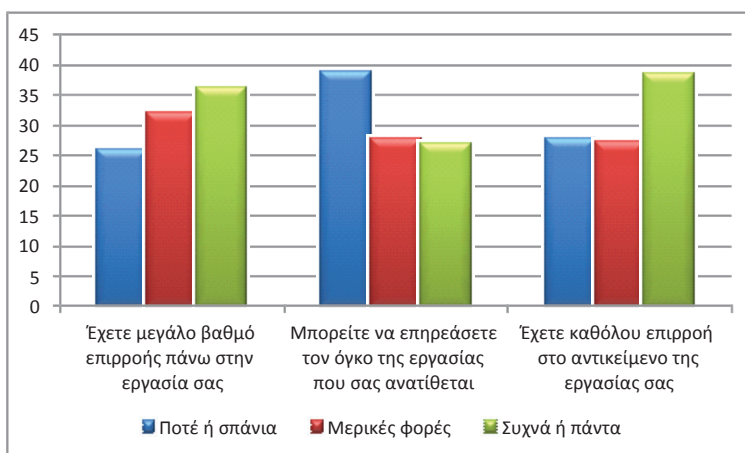
Πίνακας 22. Μέση τιμή (m) και τυπική απόκλιση (s) του ελέγχου στην εργασία (1: ποτέ/ σχεδόν ποτέ, 2: σπάνια, 3: μερικές φορές, 4: συχνά, 5: πάντα)

Έλεγχος στην εργασία	m	s
Έχετε μεγάλο βαθμό επιρροής πάνω στην εργασία σας;	3,1	1,2
Μπορείτε να επηρεάσετε τον όγκο της εργασίας που σας ανατίθεται;	2,8	1,2
Έχετε καθόλου επιρροή στο αντικείμενο της εργασίας σας;	3,1	1,2
Έλεγχος στην εργασία (μέσες τιμές της υποενότητας)	3,0	1,0

Πίνακας 23. Σχετική συχνότητα (%) του ελέγχου στην εργασία (N=1.592)

Έλεγχος στην εργασία	Ποτέ/ σχεδόν ποτέ	Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Πάντα
Έχετε μεγάλο βαθμό επιρροής πάνω στην εργασία σας;	10,4	15,6	32,1	23,7	12,6
Μπορείτε να επηρεάσετε τον όγκο της εργασίας που σας ανατίθεται;	18,3	20,4	27,7	19,2	7,7
Έχετε καθόλου επιρροή στο αντικείμενο της εργασίας σας;	13,5	14,3	27,3	25,2	13,4

Γράφημα 11. Ραβδόγραμμα της σχετικής συχνότητας (%) του ελέγχου στην εργασία σε 3/βαθμια κλίμακα



Στο γράφημα 11, η 5/βάθμια κλίμακα του «ποτέ/σχεδόν ποτέ» - «πάντα» έχει συγχωνευτεί σε 3/βάθμια. Έτσι, οι απαντήσεις «ποτέ/σχεδόν ποτέ» και «σπάνια» έγιναν «ποτέ ως σπάνια» ενώ οι απαντήσεις «συχνά» και «πάντα» συγχωνεύτηκαν.

2.1.2.4 Σαφήνεια καθηκόντων και αντικρουόμενοι ρόλοι

Κατά μέσο όρο οι εργαζόμενοι «σε ένα μεγάλο βαθμό» έχουν σαφείς στόχους στην εργασία τους και γνωρίζουν ακριβώς τα πεδία για τα οποία έχουν ευθύνη. Ωστόσο «σε κάποιο βαθμό» γίνονται αποδέκτες ασύμβατων απαιτήσεων από δύο ή περισσότερους υπηρεσιακούς παράγοντες (πίνακας 24).

Πίνακας 24. Μέση τιμή (m) και τυπική απόκλιση (s) της σαφήνειας των καθηκόντων και των αντικρουόμενων ρόλων (1: σε ένα πολύ μικρό βαθμό, 2: σε ένα μικρό βαθμό, 3: σε κάποιο βαθμό, 4: σε ένα μεγάλο βαθμό, 5: σε ένα πολύ μεγάλο βαθμό)

Σαφήνεια καθηκόντων και αντικρουόμενοι ρόλοι	m	s
Έχει η εργασία σας σαφείς στόχους;	3,7	1,2
Γνωρίζετε ακριβώς τα πεδία για τα οποία έχετε ευθύνη;	4,1	1,0
Γίνεστε αποδέκτης ασύμβατων απαιτήσεων από δύο ή περισσότερους υπηρεσιακούς παράγοντες;	3,0	1,4
Σαφήνεια καθηκόντων και αντικρουόμενοι ρόλοι (μέσες τιμές της υποενότητας)	3,6	0,8

2.1.2.5 Υποστήριξη

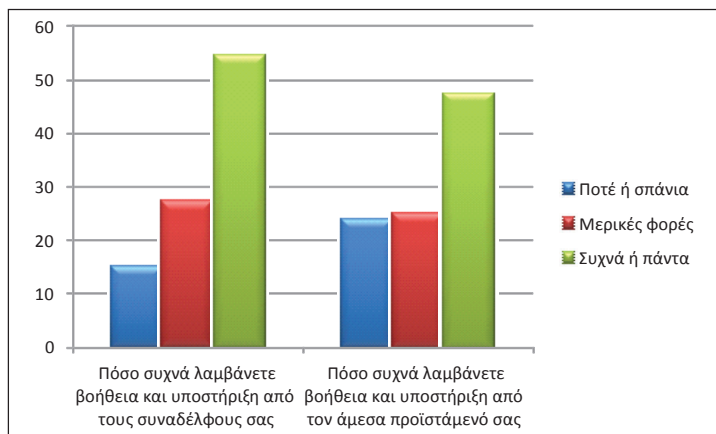
Η πλειοψηφία των εργαζομένων ανέφερε ότι συχνά λαμβάνει βοήθεια και υποστήριξη από τους συναδέλφους και τους άμεσα προϊστάμενους (πίνακες 25 και 26 και γράφημα 12).

Πίνακας 25. Μέση τιμή (m) και τυπική απόκλιση (s) της υποστήριξης (1: ποτέ/σχεδόν ποτέ, 2: σπάνια, 3: μερικές φορές, 4: συχνά, 5: πάντα)

Υποστήριξη	m	s
Πόσο συχνά λαμβάνετε βοήθεια και υποστήριξη από τους συναδέλφους σας;	3,6	1,1
Πόσο συχνά λαμβάνετε βοήθεια και υποστήριξη από τον άμεσα προϊστάμενό σας;	3,4	1,2
Υποστήριξη (μέσες τιμές της υποενότητας)	3,5	1,0

Πίνακας 26. Σχετική συχνότητα (%) υποστήριξης στην εργασία (N=1.592)

Υποστήριξη	Ποτέ/ σχεδόν ποτέ	Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Πάντα
Πόσο συχνά λαμβάνετε βοήθεια και υποστήριξη από τους συναδέλφους σας;	5,3	9,7	27,1	34,5	20,1
Πόσο συχνά λαμβάνετε βοήθεια και υποστήριξη από τον άμεσα προϊστάμενό σας;	10,2	13,6	24,9	26,1	21,1

Γράφημα 12. Ραβδόγραμμα σχετικής συχνότητας (%) της υποστήριξης σε 3/βαθμια κλίμακα

Στο γράφημα 12, η 5/βάθμια κλίμακα του «ποτέ/σχεδόν ποτέ» - «πάντα» έχει συγχωνευτεί σε 3/βάθμια. Έτσι, οι απαντήσεις «ποτέ/σχεδόν ποτέ» και «σπάνια» έγιναν «ποτέ ως σπάνια» ενώ οι απαντήσεις «συχνά» και «πάντα» συγχωνεύτηκαν.

Σύμφωνα με τα ποιοτικά στοιχεία των συνεντεύξεων, οι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι διευκόλυναν, κυρίως οι ίδιοι, τη διαδικασία της εφαρμογής των αλλαγών με την αλληλοϋποστήριξή τους, ενώ τα προβλήματα εντοπίστηκαν κυρίως στη διαφορετική νοοτροπία και τον τρόπο εργασίας που υπήρχε μεταξύ των υπαλλήλων των διαφορετικών Δήμων που συγχωνεύτηκαν. Άλλα προβλήματα που υπήρξαν ήταν η επικάλυψη αρμοδιοτήτων και η έλλειψη ενημέρωσης και λύσεων σε πρακτικά προβλήματα που προέκυψαν κατά τη συγχώνευση, πολλά από τα οποία οφείλονται στα γενικότερα οικονομικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι Δήμοι αλλά και στη σημαντική μείωση των πόρων τους μετά την αναδιάρθρωση.

2.1.2.6 Ανισορροπία προσπάθειας εργαζόμενου και επιβράβευσης

Οι εργαζόμενοι κατά μέσο όρο τείνουν να «συμφωνούν ως ένα βαθμό» ότι ανάλογα με τις προσπάθειές τους και τα επιτεύγματά τους απολαμβάνουν το σεβασμό και το κύρος που τους αξίζει στην εργασία τους από τον προϊστάμενο και τους συναδέλφους τους. Η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων, όμως, διαφωνεί ότι ο μισθός τους είναι ικανοποιητικός σε σχέση με τις προσπάθειες και τα επιτεύγματά τους (πίνακες 27, 28, γράφημα 13).

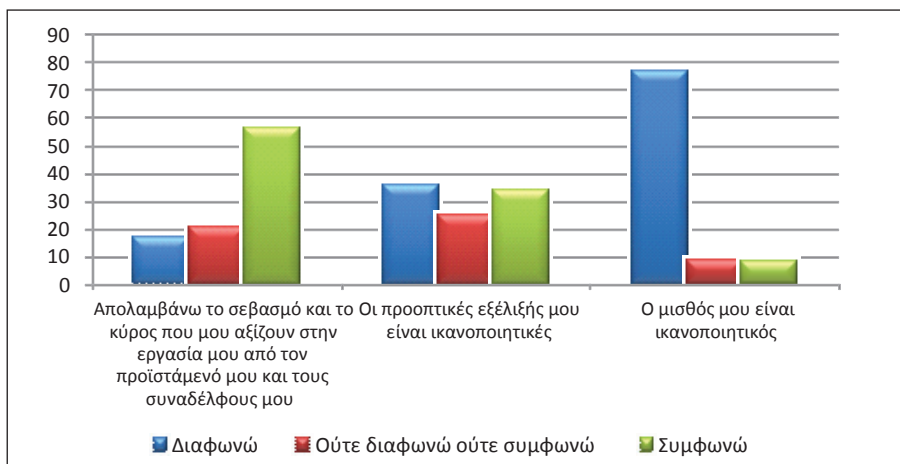
Πίνακας 27. Μέση τιμή (m) και τυπική απόκλιση (s) της ανισορροπίας της προσπάθειας των εργαζομένων και της επιβράβευσης (1: διαφωνώ απόλυτα, 2: διαφωνώ ως ένα βαθμό, 3: ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ, 4: συμφωνώ ως ένα βαθμό, 5: συμφωνώ απόλυτα)

Ανισορροπία προσπάθειας εργαζόμενου και επιβράβευσης	m	s
Αν αναλογιστώ τις προσπάθειες και τα επιτεύγματά μου, απολαμβάνω το σεβασμό και το κύρος που μου αξίζουν από τον προϊστάμενό μου και τους συναδέλφους μου	3,6	1,2
Αν αναλογιστώ τις προσπάθειες και τα επιτεύγματά μου, οι προοπτικές εξέλιξής μου είναι ικανοποιητικές	2,9	1,3
Αν αναλογιστώ τις προσπάθειες και τα επιτεύγματά μου, ο μισθός μου είναι ικανοποιητικός	1,7	1,1
Ανισορροπία προσπάθειας εργαζόμενου και επιβράβευσης (μέσες τιμές υποενοτήτας)	2,7	0,9

Πίνακας 28. Σχετική συχνότητα (%) της ανισορροπίας της προσπάθειας των εργαζομένων και της επιβράβευσης (N=1.592)

Ανισορροπία προσπάθειας εργαζομένου και επιβράβευσης (Αν αναλογιστώ τις προσπάθειες και τα επιτεύγματά μου...)	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ ως ένα βαθμό	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ ως ένα βαθμό	συμφωνώ απόλυτα
...απολαμβάνω το σεβασμό και το κύρος που μου αξίζουν στην εργασία μου από τον προϊστάμενό μου και τους συναδέλφους μου	8,5	8,3	20,5	32,7	23,6
...οι προοπτικές εξέλιξής μου είναι ικανοποιητικές	21,4	14,1	24,9	22,2	11,5
...ο μισθός μου είναι ικανοποιητικός	62,2	14,6	9,1	5,4	3,0

Γράφημα 13. Ραβδόγραμμα της σχετικής συχνότητας (%) της ανισορροπίας της προσπάθειας των εργαζομένων και της επιβράβευσης σε 3/βαθμια κλίμακα



Στο γράφημα 13, η 5/βάθμια κλίμακα του «διαφωνώ απόλυτα» - «συμφωνώ απόλυτα» έχει συγχωνευτεί σε 3/βάθμια. Έτσι, οι απαντήσεις «διαφωνώ απόλυτα» και «διαφωνώ έως ένα βαθμό» έγιναν «διαφωνώ» ενώ οι απαντήσεις «συμφωνώ ως ένα βαθμό» και «συμφωνώ απόλυτα» έγιναν «συμφωνώ».

2.1.3 ΕΥΕΞΙΑ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

2.1.3.1 Ικανοποίηση από την εργασία

Η συνολική μέση ικανοποίηση από την εργασία δείχνει ότι οι εργαζόμενοι δεν είναι ούτε ικανοποιημένοι ούτε δυσαρεστημένοι (πίνακες 29 και 30).



Πίνακας 29. Μέση τιμή (m) και τυπική απόκλιση (s) της ικανοποίησης από την εργασία (1: πολύ δυσαρεστημένος, 2: μάλλον δυσαρεστημένος, 3: ούτε ικανοποιημένος ούτε δυσαρεστημένος, 4: μάλλον ικανοποιημένος, 5: πολύ ικανοποιημένος)

Ικανοποίηση από την εργασία	m	s
Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την παρούσα εργασία σας;	3,3	1,1

Πίνακας 30. Σχετική συχνότητα (%) της ικανοποίησης από την εργασία (N=1.592)

Ικανοποίηση από την εργασία	Πολύ δυσαρεστημένος	Μάλλον δυσαρεστημένος	Ούτε ικανοποιημένος ούτε δυσαρεστημένος	Μάλλον ικανοποιημένος	Πολύ ικανοποιημένος
Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από την παρούσα εργασία σας;	7,5	13,8	28,9	30,2	14,3

2.1.3.2 Δέσμευση

Η πλειοψηφία των εργαζομένων «συχνά» νοιώθουν ότι είναι «στην εργασία δυνατοί και δραστήριοι», με «ενθουσιασμό» και «χαρά» όταν εργάζονται εντατικά (πίνακες 31 και 32, γράφημα 14).

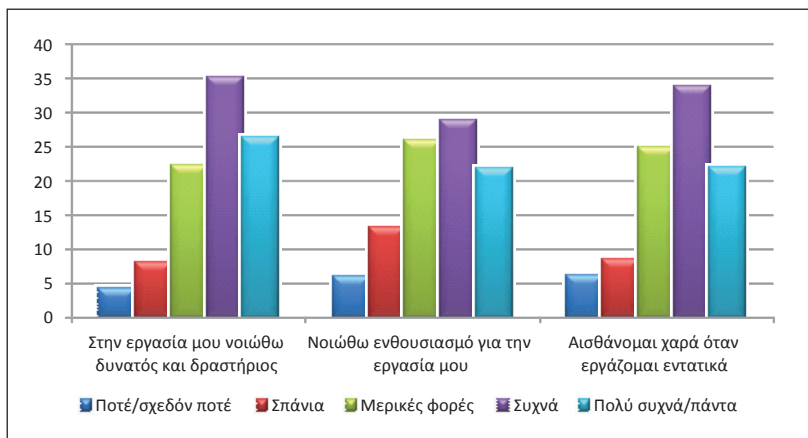
Πίνακας 31. Μέση τιμή (m) και τυπική απόκλιση (s) της δέσμευσης στην εργασία (1: ποτέ/σχεδόν ποτέ, 2: σπάνια, 3: μερικές φορές, 4: συχνά, 5: πάντα)

Δέσμευση	m	s
Στην εργασία μου νοιώθω δυνατός/η και δραστήριος/α	3,7	1,1
Νοιώθω ενθουσιασμό για την εργασία μου	3,5	1,2
Αισθάνομαι χαρά όταν εργάζομαι εντατικά	3,6	1,1
Δέσμευση (μέσες τιμές της υποενότητας)	3,6	1,0

Πίνακας 32. Σχετική συχνότητα (%) της δέσμευσης στην εργασία (N=1.592)

Δέσμευση	Ποτέ/σχεδόν ποτέ	Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Πάντα
Στην εργασία μου νοιώθω δυνατός/η και δραστήριος/α	4,2	8,0	22,3	35,2	26,4
Νοιώθω ενθουσιασμό για την εργασία μου	6,0	13,2	26,0	28,9	21,7
Αισθάνομαι χαρά όταν εργάζομαι εντατικά	6,2	8,5	25,0	34,0	21,9

Γράφημα 14. Ραβδόγραμμα της σχετικής συχνότητας (%) της δέσμευσης στην εργασία



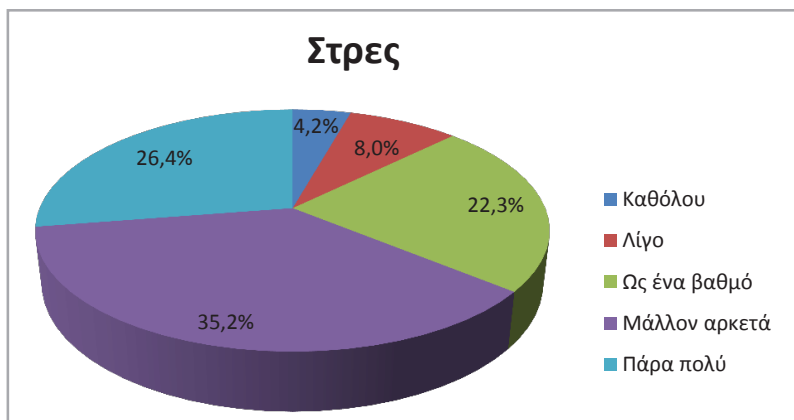
2.1.3.3 Στρες

Ως στρες χαρακτηρίζεται η κατάσταση κατά την οποία το άτομο αισθάνεται ένταση, ανησυχία, νευρικότητα, αγωνία ή έχει βραδινές αϋπνίες λόγω της αδιάλειπτης συγκέντρωσης του μυαλού του σε προβλήματα. Αυτού του είδους το στρες εκτιμήθηκε από σχετική ερώτηση του ερωτηματολογίου και δεν έγινε ιατρική διάγνωση εκδηλώσεων του στρες. Αναφορικά λοιπόν με αυτό, όπως φαίνεται και στους πίνακες 33 και 34 και στο γράφημα 15, η πλειοψηφία των εργαζομένων ανέφερε πως «αισθάνεται στρες» το τελευταίο διάστημα «μάλλον αρκετά».

Πίνακας 33. Μέση τιμή (m) και τυπική απόκλιση (s) του στρες (1: καθόλου, 2: λίγο, 3: ως ένα βαθμό, 4: μάλλον αρκετά, 5: πάρα πολύ)

Στρες	m	s
Αισθάνεστε στρες τελευταία;	3,2	1,4

Γράφημα 15. Κυκλικό διάγραμμα της κατανομής της σχετικής συχνότητας του στρες



Πίνακας 34. Σχετική συχνότητα (%) στρες (N=1.592)

Στρες	Καθόλου	Λίγο	Ως ένα βαθμό	Μάλλον αρκετά	Πάρα πολύ
Αισθάνεστε στρες τελευταία;	4,2	8,0	22,3	35,2	26,4

Στις συνεντεύξεις φάνηκε ότι οι εργαζόμενοι είναι γενικά αρνητικοί ή επιφυλακτικοί με την αναδιάρθρωση, ενώ πολύ μικρό ποσοστό είναι θετικό. Το στρες που εκφράζουν φαίνεται, όμως, να διατηρείται ακόμα και μετά την πρώτη προσαρμογή τους στην αναδιάρθρωση.

2.1.3.4 Συναισθηματική εξουθένωση (burnout)

Το σύνδρομο συναισθηματικής εξουθένωσης (Burnout) αφορά σε εξουθένωση/εξάντληση από το στρες, κυνισμό και αναποτελεσματικότητα λόγω χαμηλής αυτοεκτίμησης.

Γενικά, κατά μέσο όρο οι εργαζόμενοι ανέφεραν ότι νοιώθουν συναισθηματική εξουθένωση «μερικές φορές», όπως φαίνεται στον πίνακα 35. Από τις σχετικές συχνότητες αναφοράς φαίνεται ότι οι περισσότεροι από τους μισούς ερωτηθέντες θεωρούν ότι η καθημερινή εργασία με επαφή με το κοινό «συχνά» ή «πάντα» είναι απαιτητική (πίνακας 36, γράφημα 16).

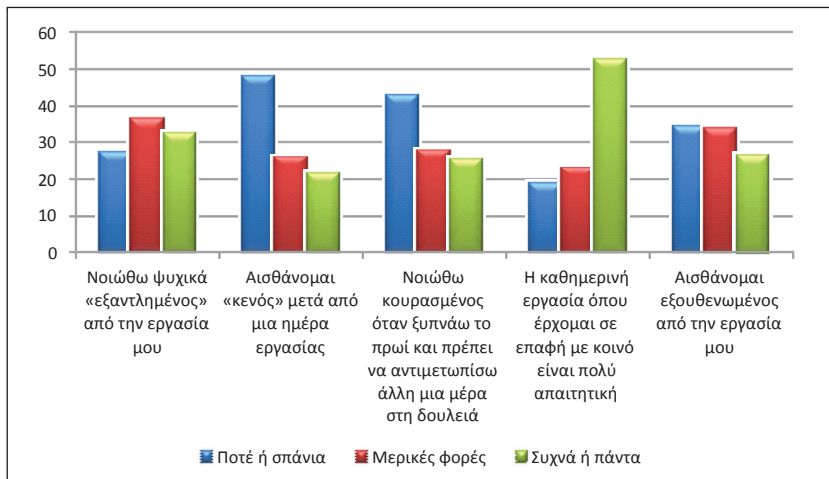
Πίνακας 35. Μέση τιμή (m) και τυπική απόκλιση (s) της συναισθηματικής εξουθένωσης (1: ποτέ/σχεδόν ποτέ, 2: σπάνια, 3: μερικές φορές, 4: συχνά, 5: πολύ συχνά/πάντα)

Συναισθηματική εξουθένωση	m	s
Νοιώθω ψυχικά «εξαντλημένος/η» από την εργασία μου	3,1	1,1
Αισθάνομαι «κενός/η» μετά από μια ημέρα εργασίας	2,6	1,3
Νοιώθω κουρασμένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και πρέπει να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα στη δουλειά	2,7	1,2
Η καθημερινή εργασία όπου έρχομαι σε επαφή με κοινό είναι πολύ απαιτητική	3,5	1,2
Αισθάνομαι εξουθενωμένος/η από την εργασία μου	2,9	1,1
Συναισθηματική εξουθένωση (μέσες τιμές της υποενότητας)	3,0	0,9

Πίνακας 36. Σχετική συχνότητα (%) της συναισθηματικής εξουθένωσης

Συναισθηματική εξουθένωση	Ποτέ/ σχεδόν ποτέ	Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Πάντα
Νοιώθω ψυχικά «εξαντλημένος/η» από την εργασία μου	9,8	17,3	36,4	20,1	12,3
Αισθάνομαι «κενός/η» μετά από μια ημέρα εργασίας	19,5	28,3	25,8	14,1	7,3
Νοιώθω κουρασμένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και πρέπει να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα στη δουλειά	17,5	25,3	27,6	16,0	9,2
Η καθημερινή εργασία όπου έρχομαι σε επαφή με κοινό είναι πολύ απαιτητική	7,2	11,4	22,7	28,4	24,2
Αισθάνομαι εξουθενωμένος/η από την εργασία μου	11,8	22,4	33,8	17,7	8,9

Γράφημα 16. Ραβδόγραμμα της σχετικής συχνότητας της συναισθηματικής εξουθένωσης σε 3/βάθμια κλίμακα



Στο γράφημα 16, η 5/βάθμια κλίμακα του «ποτέ/σχεδόν ποτέ» - «πάντα» έχει συγχωνευτεί σε 3/βάθμια. Έτσι, οι απαντήσεις «ποτέ/σχεδόν ποτέ» και «σπάνια» έγιναν «ποτέ ως σπάνια» ενώ οι απαντήσεις «συχνά» και «πάντα» συγχωνεύτηκαν.

34

2.1.3.5 Καινοτόμος συμπεριφορά

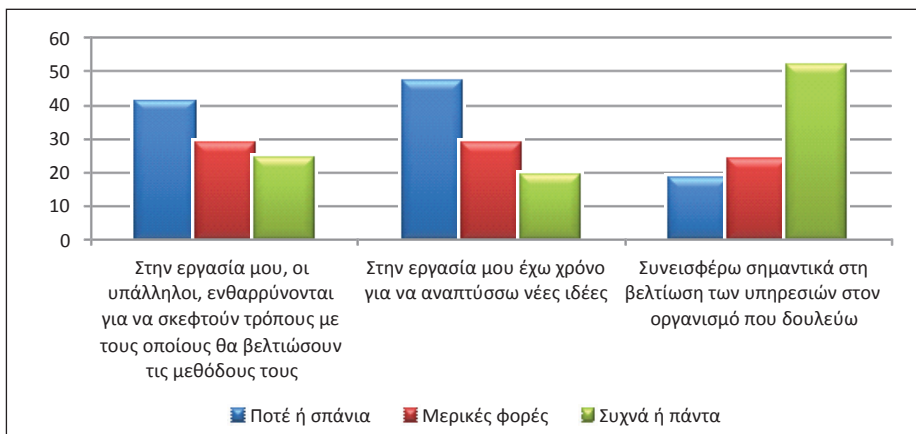
Σχετικά με την καινοτόμο συμπεριφορά οι εργαζόμενοι ανέφεραν ότι «σπάνια» ή «μερικές φορές» ενθαρρύνονται να σκεφτούν τρόπους με τους οποίους θα βελτιώσουν τις μεθόδους τους, καθώς και να αναπτύξουν νέες ιδέες. Από την άλλη «μερικές φορές» ως «συχνά», κατά μέσο όρο, συνεισφέρουν σημαντικά στη βελτίωση των υπηρεσιών στον Οργανισμό που δουλεύουν (πίνακες 37 και 38, γράφημα 17).

Πίνακας 37. Μέση τιμή (m) και τυπική απόκλιση (s) της καινοτόμου συμπεριφοράς (1: ποτέ/σχεδόν ποτέ, 2: σπάνια, 3: μερικές φορές, 4: συχνά, 5: πολύ συχνά/πάντα)

Καινοτόμος συμπεριφορά	m	s
Στην εργασία μου, οι υπάλληλοι ενθαρρύνονται να σκεφτούν τρόπους με τους οποίους θα βελτιώσουν τις μεθόδους τους	2,7	1,2
Στην εργασία μου έχω χρόνο για να αναπτύσω νέες ιδέες	2,6	1,1
Συνεισφέρω σημαντικά στη βελτίωση των υπηρεσιών στον Οργανισμό που δουλεύω	3,5	1,2
Καινοτόμος συμπεριφορά (μέσες τιμές της υποεπινότητας)	2,9	0,9

Πίνακας 38. Σχετική συχνότητα (%) της καινοτόμου συμπεριφοράς

Καινοτόμος συμπεριφορά	Ποτέ/ σχεδόν ποτέ	Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Πάντα
Στην εργασία μου, οι υπάλληλοι, ενθαρρύνονται να σκεφτούν τρόπους με τους οποίους θα βελτιώσουν τις μεθόδους τους	17,8	23,1	28,8	18,8	5,6
Στην εργασία μου έχω χρόνο να αναπτύσω νέες ιδέες	18,2	28,7	28,4	14,6	4,6
Συνεισφέρω σημαντικά στη βελτίωση των υπηρεσιών στον Οργανισμό που δουλεύω	7,5	10,6	23,7	29,7	22,3

Γράφημα 17. Ραβδόγραμμα της σχετικής συχνότητας (%) της καινοτόμου συμπεριφοράς σε 3/βαθμια κλίμακα

Στο γράφημα 17, η 5/βάθμια κλίμακα του «ποτέ/σχεδόν ποτέ» - «πάντα» έχει συγχωνευτεί σε 3/βάθμια. Έτσι, οι απαντήσεις «ποτέ/σχεδόν ποτέ» και «σπάνια» έγιναν «ποτέ ως σπάνια» ενώ οι απαντήσεις «συχνά» και «πάντα» συγχωνεύτηκαν.

2.2 ΟΙ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΙ ΕΠΙΔΡΑΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ - ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ

2.2.1 ΣΤΡΕΣ

2.2.1.1 Εκτίμηση του στρες με εργασιακούς παράγοντες κατά τη διάρκεια του προγράμματος «Καλλικράτης»

Στις ενότητες του ερωτηματολογίου περιγράφεται ο μηχανισμός και οι συνθήκες κάτω από τις οποίες έλαβε χώρα η αναδιάρθρωση. Οι επιδράσεις τους δυνητικά θα μπορούσαν να προκαλέσουν εργασιακό στρες. Σε αυτή την ενότητα εξετάζεται η επίδραση των ακόλουθων παραγόντων στο εργασιακό στρες. Η διερεύνηση γίνεται με τη χρήση γραμμικής παλινδρόμησης (linear regression).

- Μέγεθος/σημασία της αλλαγής
- Ανασφάλεια στην εργασία
- Πληροφόρηση και υποστήριξη από τη Διοίκηση (μόνο προϊστάμενοι)
- Πληροφόρηση και υποστήριξη από τους άμεσα προϊσταμένους
- Αντιληπτή δικαιοσύνη κατά τη διάρκεια της αλλαγής
- Συμμετοχή και εμπλοκή
- Ατομική ικανότητα αντιμετώπισης της αλλαγής
- Ποσοτικές απαιτήσεις
- Συναισθηματικές απαιτήσεις
- Έλεγχος στην εργασία
- Σαφήνεια καθηκόντων και αντικρουόμενοι ρόλοι
- Υποστήριξη.

Πίνακας 39. Συσχέτιση του στρες με εργασιακούς παράγοντες κατά τη διάρκεια της αναδιάρθρωσης «Καλλικράτης»

Στρες	β^a	p-value ^b
Μέγεθος/σημασία της αλλαγής		NS ^c
Ανασφάλεια στην εργασία	0,224	**
Πληροφόρηση και υποστήριξη από τη Διοίκηση (μόνο προϊστάμενοι)		NS
Πληροφόρηση και υποστήριξη από τους άμεσα προϊσταμένους		NS
Αντιληπτή δικαιοσύνη κατά τη διάρκεια της αλλαγής		NS
Συμμετοχή και εμπλοκή		NS
Ατομική ικανότητα αντιμετώπισης της αλλαγής	-0,226	***
Ποσοτικές απαιτήσεις	0,300	***
Συναισθηματικές απαιτήσεις	0,657	***
Έλεγχος στην εργασία		NS
Σαφήνεια καθηκόντων και αντικρουόμενοι ρόλοι		NS
Υποστήριξη		NS

a) $\beta=0$ συντελεστής παλινδρόμησης

b) Το p-value είναι: *** $p<0.001$, ** $p<0.01$, * $p<0.05$

c) Not significant (όχι στατιστικά σημαντικό)

Οι εργαζόμενοι ανέφεραν ότι **το στρες** (όπως αυτό έχει οριστεί στην παράγραφο 2.1.3.3) **αυξάνεται όσο:**

- αυξάνεται η ανασφάλεια στην εργασία
- αυξάνονται οι ποσοτικές απαιτήσεις στην εργασία
- αυξάνονται οι συναισθηματικές απαιτήσεις στην εργασία.

Αντίθετα, όπως είναι αναμενόμενο, το στρες ελαττώνεται όσο:

- αυξάνεται η ατομική ικανότητα αντιμετώπισης των αλλαγών.

Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον πίνακα 39.

2.2.1.2 Επίδραση ηλικιακών παραγόντων και ετών προϋπηρεσίας (χρονικοί παράγοντες) στην εκδήλωση του στρες

Το στρες στην εργασία ενδεχομένως να επηρεάζεται και από παράγοντες όπως:

- η ηλικία
- η εργασιακή εμπειρία σε χρόνια στην προηγούμενη εργασία (πριν τη μεταφορά)
- η εργασιακή εμπειρία σε χρόνια στην τωρινή εργασία (μετά τη μεταφορά)
- η εργασιακή εμπειρία σε χρόνια στην τωρινή εργασία (δεν υπήρξε μεταφορά).

Διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική επίδραση της ηλικίας και της εργασιακής εμπειρίας σε χρόνια στην τωρινή εργασία (μετά την αναδιάρθρωση). Συγκεκριμένα, φαίνεται ότι το αναφερόμενο στρες ελαττώνεται όσο μεγαλύτερη είναι η ηλικία του εργαζόμενου, ενώ αυξάνεται όσο μικρότερη είναι η εμπειρία σε χρόνια στην τωρινή εργασία (μετά τη μεταφορά λόγω αναδιάρθρωσης).

Πίνακας 40. Εκτίμηση του στρες κατά την αναδιάρθρωση «Καλλικράτης» με χρονικούς παράγοντες

Στρες	β^a	p-value ^b
Ηλικία	0,084	***
Η εργασιακή εμπειρία σε χρόνια στην προηγούμενη εργασία (πριν τη μεταφορά)		NS ^c
Η εργασιακή εμπειρία σε χρόνια στην τωρινή εργασία (μετά τη μεταφορά)	-0,088	**
Η εργασιακή εμπειρία σε χρόνια στην τωρινή εργασία (δεν υπήρξε μεταφορά)		NS

a) $\beta=0$ συντελεστής παλινδρόμησης

b) Το p-value είναι: *** $p<0.001$, ** $p<0.01$, * $p<0.05$

c) Not significant (όχι στατιστικά σημαντικό)

2.2.1.3 Επίδραση της εργασιακής σύμβασης στην εκδήλωση του στρες

Διενεργήθηκε ανάλυση διακύμανσης (ANOVA) για να διερευνηθεί η επίδραση της εργασιακής σύμβασης στο στρες. Όπως φαίνεται από τα αποτελέσματα της ανάλυσης, που παρουσιάζονται στον πίνακα 41, οι «μόνιμοι» και οι εργαζόμενοι με «σύμβαση αορίστου χρόνου» ανέφεραν στατιστικά σημαντικά υψηλότερο στρες συγκριτικά με τους εργαζόμενους με σύμβαση «ορισμένου χρόνου».

Πίνακας 41. Αποτελέσματα της ANOVA για το μέσο στρες μεταξύ των εργαζομένων με διαφορετικές συμβάσεις εργασίας

Στρες	Μέση τιμή	Πλήθος
Σύμβαση		
1. Μόνιμη	3,3	902
2. Αορίστου χρόνου	3,2	307
3. Ορισμένου χρόνου	2,7*1*2	169

Οι αριθμοί υποδηλώνουν ποιες ομάδες διαφέρουν στατιστικά σημαντικά

Το p-value είναι: *** $p<0.001$, ** $p<0.01$, * $p<0.05$

2.2.1.4 Υπηρεσίες του Δήμου και εκδηλώσεις του στρες

Μεταξύ των διαφορετικών Υπηρεσιών των Δήμων, διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στην αναφορά του στρες. Οι διαφορές παρουσιάζονται στον πίνακα 42 και στο γράφημα 18. Το χαμηλότερο αναφερόμενο μέσο εργασιακό στρες αναφέρθηκε από τους εργαζόμενους στις Υπηρεσίες «Προγραμματισμού» ενώ το υψηλότερο στην «Πολοδομία».

Πίνακας 42. Αποτελέσματα της ANOVA για το μέσο στρες στις διαφορετικές Υπηρεσίες

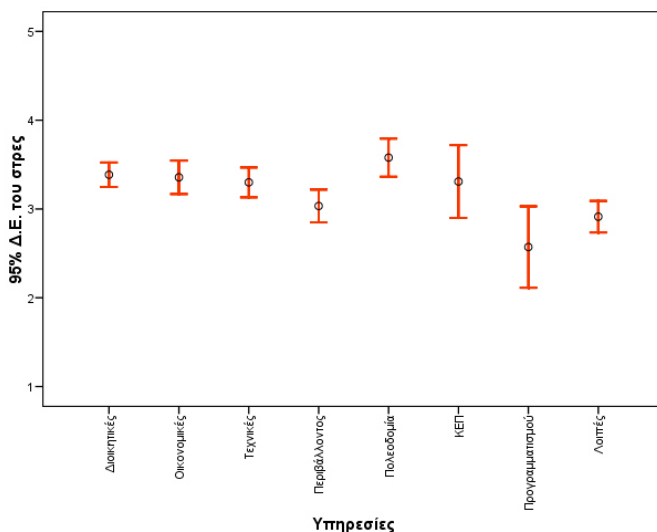
Στρες Υπηρεσίες	Μέση τιμή	Πλήθος
1. Διοικητικές	3,4 (*4, *7, *8)	334
2. Οικονομικές	3,4 (*7, *8)	196
3. Τεχνικές	3,3	210
4. Πρασίνου και Καθαριότητας	3,0 (*1, *5)	265
5. Πολοδομία	3,6 (*4, *7, *8)	121
6. ΚΕΠ	3,3	42
7. Προγραμματισμού	2,6 (*1, *2, *5)	35
8. Λοιπές	2,9 (*1, *2, *5)	220

Οι αριθμοί υποδηλώνουν ποιες ομάδες διαφέρουν στατιστικά σημαντικά

Το p-value είναι: *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

38

Γράφημα 18. 95% διάστημα εμπιστοσύνης του μέσου στρες μεταξύ των διαφορετικών Υπηρεσιών



Όπως φαίνεται στο γράφημα 18, παρουσιάζονται υψηλές διασπορές στο στρες που αναφέρθηκε από εργαζόμενους στα ΚΕΠ και τις Υπηρεσίες Προγραμματισμού.

Σε μια προσπάθεια διερεύνησης αυτών των αποκλίσεων εξετάστηκαν χωριστά οι προϊστάμενοι και οι εργαζόμενοι. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον πίνακα 43. Εκεί φαίνεται ότι γενικά οι προϊστάμενοι μεταξύ των διαφορετικών Υπηρεσιών δεν παρουσιάζουν στατι-

στικά σημαντικές διαφορές στο αναφερόμενο στρες, όπου αυτό τείνει να είναι σε συχνότητα «μάλλον αρκετό».

Πίνακας 43. Αποτελέσματα της ANOVA για το μέσο στρες στις διαφορετικές Υπηρεσίες μεταξύ εργαζομένων και προϊσταμένων

Στρες	Μέση τιμή	Πλήθος
Υπηρεσίες/Εργαζόμενοι		
1. Διοικητικές	3,4 (*7, *8)	286
2. Οικονομικές	3,3 (*8)	160
3. Τεχνικές	3,3 (*8)	178
4. Πρασίνου και Καθαριότητας	3,0	224
5. Πολεοδομία	3,5 (*8)	97
6. ΚΕΠ	3,3	34
7. Προγραμματισμού	2,5 (*1, *5)	28
8. Λοιπές	2,8 (*1, *2, *3, *5)	190
Υπηρεσίες/Προϊστάμενοι		
1. Διοικητικές	3,6	27
2. Οικονομικές	3,8	25
3. Τεχνικές	3,5	16
4. Πρασίνου και Καθαριότητας	3,0	10
5. Πολεοδομία	4,0	14
6. ΚΕΠ	3,5	6
7. Προγραμματισμού	4,0	4
8. Λοιπές	3,7	17

Οι αριθμοί υποδηλώνουν ποιες ομάδες διαφέρουν στατιστικά σημαντικά

Το p-value είναι: ***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05

Η ανάλυση των ποιοτικών στοιχείων μπορεί να συνεισφέρει στην προσπάθεια ερμηνείας των εκδηλώσεων στρες που αναφέρουν οι εργαζόμενοι, γενικά και ειδικά, στις διαφορετικές Υπηρεσίες. Με την αναδιάρθρωση έχει επέλθει αύξηση των απαιτήσεων της εργασίας (ρυθμός εργασίας, ποσοτικές και ποιοτικές απαιτήσεις, ωράριο εργασίας κ.ά.). Η αύξηση των απαιτήσεων, σε συνδυασμό με τη μείωση του προσωπικού και τον περιορισμό των προσλήψεων εποχιακών εργαζομένων όπως ίσχυε μέχρι πρότινος για ορισμένες Υπηρεσίες, επιφέρει εντατικοποίηση της εργασίας, η οποία είναι υπεύθυνη για αυξημένο στρες. Κατά την άποψη ορισμένων, η δυνατότητα προσλήψεων από επιχειρησιακά προγράμματα χρηματοδότησης, στην πράξη, ωφέλησε μόνο περιορισμένο αριθμό Δήμων.

Επιπλέον, η απουσία εκπαίδευσης των εργαζομένων στα νέα καθήκοντα αλλά και την ευρύτερη λειτουργία των Οργανισμών, καθώς και η πιθανότητα αλλαγής των καθηκόντων τους στο μέλλον, γεννά και μια νέα πηγή στρες: το φόβο για λάθη. Η εντατικοποίηση της εργασίας, σε συνδυασμό με την επιδείνωση της μισθολογικής κατάστασης των εργαζομένων, αλλά και τη μείωση της αυτοεκτίμησής τους ως δημοσίων λειτουργών, έχει αυξήσει την ανισορροπία μεταξύ της προσπάθειας και της επιβράβευσης, που έχει αναγνωριστεί ως βασικός μηχανισμός δημιουργίας στρες.

Επίσης, αναφέρθηκε αυξημένο στρες από τους εργαζόμενους στις Διοικητικές Υπηρεσίες και κυρίως τις Πολεοδομίες, σε συνδυασμό με χαμηλή ικανοποίηση. Η ασάφεια στον κα-

θορισμό των στόχων που αναμένονται από τους εργαζόμενους, σχετίζεται στατιστικά με χαμηλή ικανοποίηση. Επιπλέον, οι επικείμενες αλλαγές στον τρόπο αδειοδότησης και, κατά συνέπεια, και στον τρόπο ελέγχου των νέων κατασκευών από τους εργαζόμενους στην Πολεοδομία, εξέλιξη που δεν σχετίζεται άμεσα με το πρόγραμμα «Καλλικράτης», μπορεί να φέρει αβεβαιότητα και φόβο για λάθος. Σε αυτή την κατάσταση μπορεί να προστεθεί η υψηλή ευθύνη που νοιώθουν οι εργαζόμενοι στο να ανταποκριθούν στα νέα καθήκοντά τους μετά τη συνένωση. Εκπρόσωποι του Συλλόγου Μηχανικών σε Δήμους δηλώνουν ότι παρότι θεωρείται ότι η νέα διαδικασία αδειοδότησης μειώνει αντικειμενικά το φόρτο εργασίας των εργαζομένων, αυτό στην πράξη δεν ισχύει. Η Πολεοδομία με τη μεταφορά αρμοδιοτήτων ελέγχων, που είχε προηγούμενα η Νομαρχία, έχει αυξημένο όγκο εργασίας με αποτέλεσμα, αρκετές φορές, υπέρβαση του ωραρίου εργασίας. Επιπλέον, σε τέτοιες υπηρεσίες παροχής τεχνικού ελέγχου η δυναμική της ομάδας και η συλλογική γνώση που προσφέρεται είναι σημαντική και μπορεί να γεννηθεί ανασφάλεια όταν αυτή αποδυναμώνεται από τυχόν μεταφορά συναδέλφων σε άλλα Τμήματα. Τυχόν υποψίες για φαινόμενα αδιαφάνειας σε Διοικητικές Υπηρεσίες πρέπει να αντιμετωπίζονται με ενδυνάμωση των ελεγκτικών μηχανισμών.

2.2.2 ΑΝΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

2.2.2.1 Η εκτίμηση της ανασφάλειας στην εργασία βάσει εργασιακών και ατομικών παραγόντων

Η επαγγελματική ανασφάλεια μπορεί να απορρέει από αντικειμενικές αιτίες όπως, για παράδειγμα, ανακοινώσεις για απολύσεις. Ωστόσο μπορεί να αυξάνεται και εξαιτίας διαφόρων υποκειμενικών παραγόντων. Προκειμένου να διερευνηθούν τέτοιοι πιθανοί παράγοντες αύξησης της επαγγελματικής ανασφάλειας εφαρμόστηκε μοντέλο γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την ερώτηση «κινδυνέψατε να χάσετε την εργασία σας;» και ανεξάρτητες μεταβλητές τις εξής:

- πληροφόρηση και υποστήριξη από τη Διοίκηση (μόνο προϊστάμενοι)
- πληροφόρηση και υποστήριξη από τους άμεσα προϊσταμένους
- αντιληπτή δικαιοσύνη κατά τη διάρκεια της αλλαγής
- συμμετοχή και εμπλοκή
- ατομική ικανότητα αντιμετώπισης της αλλαγής
- δέσμευση.

Από τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται στον πίνακα 44 διαπιστώθηκε ότι **η επαγγελματική ανασφάλεια (όπως αποτυπώθηκε από την ερώτηση παραπάνω) μειώνεται όσο:**

- βελτιώνεται η αντιληπτή δικαιοσύνη κατά τη διάρκεια της αλλαγής
- βελτιώνεται η ατομική ικανότητα αντιμετώπισης της αλλαγής.

Πίνακας 44. Εκτίμηση της εργασιακής ανασφάλειας κατά τη διάρκεια του προγράμματος «Καλλικράτης»

Κινδυνέψατε να χάσετε την εργασία σας;	β^a	p-value ^b
Πληροφόρηση και υποστήριξη από τη Διοίκηση (μόνο προϊστάμενοι)		NS ^c
Πληροφόρηση και υποστήριξη από τους άμεσα προϊσταμένους		NS
Αντιληπτή δικαιοσύνη κατά τη διάρκεια της αλλαγής	0,33	***
Συμμετοχή και εμπλοκή		NS
Ατομική ικανότητα αντιμετώπισης της αλλαγής	0,38	***
Δέσμευση		NS

a) $\beta=0$ συντελεστής παλινδρόμησης

b) Το p-value είναι: *** $p<0.001$, ** $p<0.01$, * $p<0.05$

c) Not significant (όχι στατιστικά σημαντικό)

2.2.2.2 Οι επιδράσεις των διαφορετικών συμβάσεων εργασίας και Υπηρεσιών στην επαγγελματική ανασφάλεια

Για να διερευνηθεί η επίδραση του είδους των συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων στην επαγγελματική ανασφάλεια, διενεργήθηκε ANOVA. Όπως φαίνεται από τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται στον πίνακα 45, **οι μόνιμοι εργαζόμενοι ανέφεραν χαμηλότερο μέσο κίνδυνο απώλειας της εργασίας τους ενώ αντίθετα οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ανέφεραν υψηλότερο, όπως ήταν και το αναμενόμενο.** Ωστόσο πρέπει να αναφερθεί ότι οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ανέφεραν ότι είναι δύσκολο να πουν αν κινδύνεψαν να χάσουν τη δουλειά τους λόγω αυτής της αναδιάρθρωσης. Η μέση εργασιακή ανασφάλεια είναι στατιστικά σημαντικά διαφορετική μεταξύ των τριών ομάδων, όπως παρουσιάζεται στον πίνακα 45.

Πίνακας 45. Αποτελέσματα της ANOVA για το μέσο κίνδυνο απώλειας της εργασίας μεταξύ των εργαζομένων με διαφορετικού είδους συμβάσεις εργασίας

Κίνδυνος απώλειας εργασίας	Μέση τιμή	Πλήθος
Είδος σύμβασης		
1. Μόνιμη	2,06 (*2, *3)	868
2. Αορίστου χρόνου	2,38 (*1, *3)	301
3. Ορισμένου χρόνου	2,74 (*1, *2)	146

Οι αριθμοί υποδηλώνουν ποιες ομάδες διαφέρουν στατιστικά σημαντικά

Το p-value είναι: *** $p<0.001$, ** $p<0.01$, * $p<0.05$

Ενδιαφέρον παρουσιάζει και σε αυτή την περίπτωση ότι στατιστικά σημαντικές διαφορές, ως προς τη μέση εργασιακή ανασφάλεια, παρουσιάζουν οι εργαζόμενοι και όχι οι προϊστάμενοι. Η χαμηλότερη αναφορά μέσου κινδύνου απώλειας της εργασίας ήταν από τους εργαζομένους στα ΚΕΠ. Ακολουθούν οι εργαζόμενοι στις Οικονομικές και τις Διοικητικές Υπηρεσίες ενώ **υψηλότερη εργασιακή ανασφάλεια αναφέρουν οι εργαζόμενοι στις Υπηρεσίες Καθαριότητας και την Πολεοδομία.** Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον πίνακα 46.

Πίνακας 46. Αποτελέσματα της ANOVA για το μέσο κίνδυνο απώλειας εργασίας στις Υπηρεσίες μεταξύ προϊστάμενων και εργαζομένων

Κίνδυνος απώλειας εργασίας	Μέση τιμή	Πλήθος
Υπηρεσίες/Εργαζόμενοι		
1. Διοικητικές	2,12 (*4)	273
2. Οικονομικές	2,01 (*4, *8)	154
3. Τεχνικές	2,24	170
4. Πρασίνου και Καθαριότητας	2,44 (*1, *2)	219
5. Πολεοδομία	2,21	92
6. ΚΕΠ	1,88	34
7. Προγραμματισμού	2,14	28
8. Λοιπές	2,40 (*2)	175
Υπηρεσίες/Προϊστάμενοι		
1. Διοικητικές	2,08	26
2. Οικονομικές	2,04	24
3. Τεχνικές	1,60	15
4. Πρασίνου και Καθαριότητας	2,30	10
5. Πολεοδομία	2,29	14
6. ΚΕΠ	1,71	7
7. Προγραμματισμού	1,67	3
8. Λοιπές	1,65	17

Οι αριθμοί υποδηλώνουν ποιες ομάδες διαφέρουν στατιστικά σημαντικά

Το p-value είναι: *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

42

Όσον αφορά στην επίδραση της αναδιάρθρωσης στην ανασφάλεια των εργαζομένων για τη θέση εργασίας τους, αυτή εξαρτάται από συγκεκριμένους παράγοντες. Για παράδειγμα, εκφράζεται εντονότερη ανασφάλεια σε Υπηρεσίες που κινδύνεψαν ή και ακόμα κινδυνεύουν να μεταφερθούν σε ιδιώτες. Όσον αφορά στις επιπτώσεις των γενικότερων αλλαγών που πραγματοποιήθηκαν στους δημοσίους υπαλλήλους το τελευταίο διάστημα, αυτό που απασχολεί περισσότερο είναι η μισθολογική μείωση.

2.2.3 ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

2.2.3.1 Εκτίμηση της συναισθηματικής εξουθένωσης

Εφαρμόστηκε μοντέλο γραμμικής παλινδρόμησης για να προσδιοριστούν οι επιβαρυντικοί παράγοντες στη συναισθηματική εξουθένωση. Ερευνητικά αυτοί οι παράγοντες είναι:

- Μέγεθος/σημασία της αλλαγής
- Ανασφάλεια στην εργασία
- Πληροφόρηση και υποστήριξη από τη Διοίκηση (μόνο προϊστάμενοι)
- Πληροφόρηση και υποστήριξη από τους άμεσα προϊστάμενους
- Αντιληπτή δικαιοσύνη κατά τη διάρκεια της αλλαγής
- Συμμετοχή και εμπλοκή
- Ατομική ικανότητα αντιμετώπισης της αλλαγής
- Ποσοτικές απαιτήσεις



- Συναισθηματικές απαιτήσεις
- Έλεγχος στην εργασία
- Σαφήνεια καθηκόντων και αντικρουόμενοι ρόλοι
- Ανισορροπία προσπάθειας εργαζομένου και επιβράβευσης
- Ικανοποίηση από την εργασία
- Δέσμευση.

Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον πίνακα 47.

Πίνακας 47. Εκτίμηση της συναισθηματικής εξουθένωσης λόγω της αναδιάρθρωσης «Καλλικράτης»

Συναισθηματική εξουθένωση	β ^a	p-value ^b
Μέγεθος/σημασία της αλλαγής		NS ^c
Ανασφάλεια στην εργασία	0,190	***
Πληροφόρηση και υποστήριξη από τη Διοίκηση (μόνο προϊστάμενοι)		NS
Πληροφόρηση και υποστήριξη από τους άμεσα προϊσταμένους		NS
Αντιληπτή δικαιοσύνη κατά τη διάρκεια της αλλαγής	0,156	**
Συμμετοχή και εμπλοκή		NS
Ατομική ικανότητα αντιμετώπισης της αλλαγής		NS
Ποσοτικές απαιτήσεις	0,353	***
Συναισθηματικές απαιτήσεις	0,448	***
Έλεγχος στην εργασία		NS
Σαφήνεια καθηκόντων και αντικρουόμενοι ρόλοι		NS
Ανισορροπία προσπάθειας εργαζομένου και επιβράβευσης		NS
Ικανοποίηση από την εργασία		NS
Δέσμευση	-0,228	***

a) β=ο συντελεστής παλινδρόμησης

b) Το p-value είναι: ***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05

c) Not significant (όχι στατιστικά σημαντικό)

Διαπιστώθηκε ότι η συναισθηματική εξουθένωση αυξάνεται όσο:

- αυξάνεται η εργασιακή ανασφάλεια
- αυξάνονται οι ποσοτικές απαιτήσεις
- αυξάνονται οι συναισθηματικές απαιτήσεις
- ελαττώνεται η δέσμευση
- ελαττώνεται η αντιληπτή δικαιοσύνη κατά τη διάρκεια της αλλαγής (παρότι ο συντελεστής παλινδρόμησης είναι θετικός, η σχέση είναι αρνητική καθώς η κλίμακα της συγκεκριμένης απάντησης είναι αρνητική).

2.3.3.2 Η συναισθηματική εξουθένωση στις διαφορετικές Υπηρεσίες

Διαπιστώθηκε ότι οι προϊστάμενοι ανέφεραν υψηλότερη συναισθηματική εξουθένωση συγκριτικά με τους εργαζόμενους, χωρίς όμως να υπάρχουν μεταξύ των διαφόρων υπηρεσιών στατιστικά σημαντικές διαφορές. Αντίθετα, για τη συναισθηματική εξουθένωση των εργαζομένων μεταξύ των Υπηρεσιών εντοπίστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές. Πιο συγκεκριμένα:

Πίνακας 48. Αποτελέσματα της ANOVA για τη μέση συναισθηματική εξουθένωση στις Υπηρεσίες μεταξύ εργαζομένων και προϊστάμενων

Συναισθηματική εξουθένωση	Μέση τιμή	Πλήθος
Υπηρεσίες/Εργαζόμενοι		
1. Διοικητικές	3,04 (*8)	289
2. Οικονομικές	3,11 (7, *8)	162
3. Τεχνικές	2,83 (*5)	179
4. Πρασίνου και Καθαριότητας	2,90 (*5)	227
5. Πολοδομία	3,31 (*3, *4, *7, *8)	96
6. ΚΕΠ	3,35 (*7, *8)	34
7. Προγραμματισμού	2,49 (*2, *5, *6, *8)	28
8. Λοιπές	2,64 (*1, *2, *5, *6)	190
Υπηρεσίες/Προϊστάμενοι		
1. Διοικητικές	3,18	27
2. Οικονομικές	3,42	26
3. Τεχνικές	3,01	16
4. Πρασίνου και Καθαριότητας	3,20	10
5. Πολοδομία	3,89	14
6. ΚΕΠ	3,15	6
7. Προγραμματισμού	2,35	4
8. Λοιπές	3,22	17

Οι αριθμοί υποδηλώνουν ποιες ομάδες διαφέρουν στατιστικά σημαντικά.

Το p-value είναι: *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

44

2.2.3.3 Η συναισθηματική εξουθένωση και η σύμβαση εργασίας

Αναφορικά με τις διαφορές στη συναισθηματική εξουθένωση των εργαζομένων με διαφορετικού είδους συμβάσεις εργασίας, διαπιστώθηκε ότι οι εργαζόμενοι με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου παρουσιάζουν μικρότερη μέση συναισθηματική εξουθένωση συγκριτικά με τους μόνιμους και εκείνους με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον πίνακα 49.

Πίνακας 49. Αποτελέσματα της ANOVA για τη μέση συναισθηματική εξουθένωση ανάλογα με τις συμβάσεις εργασίας

Συναισθηματική εξουθένωση	Μέση τιμή	Πλήθος
Είδος σύμβασης		
1. Μόνιμη	3,06 (*2, *3)	910
2. Αορίστου χρόνου	2,89 (*1, *3)	311
3. Ορισμένου χρόνου	2,52 (*1, *2)	168

Βάσει των ποιοτικών στοιχείων της έρευνας, η αναδιάρθρωση «Καλλικράτης» έχει θετική συσχέτιση με τη συναισθηματική εξουθένωση που σχετίζεται με την αυξημένη συναισθηματική εμπλοκή των εργαζομένων, την επαγγελματική ανασφάλεια αλλά και το αίσθημα για περιορισμένη επίτευξη των στόχων, πιθανά λόγω της αίσθησης επιδείνωσης της ποιότητας των υπηρεσιών που παρέχουν.

2.2.4 ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

2.2.4.1 Η εκτίμηση της ικανοποίησης από την εργασία μετά την αναδιάρθρωση «Καλλικράτης»

Διερευνήθηκαν τα εργασιακά χαρακτηριστικά και τα αποτελέσματά τους ως αιτιώδεις παράγοντες της ικανοποίησης από την εργασία. Διενεργήθηκε γραμμική παλινδρόμηση με παράγοντες:

- ποσοτικές απαιτήσεις
- συναισθηματικές απαιτήσεις
- έλεγχος στην εργασία
- σαφήνεια καθηκόντων και αντικρουόμενοι ρόλοι
- υποστήριξη
- ανισορροπία προσπάθειας εργαζομένου και επιβράβευσης
- δέσμευση
- συναισθηματική εξουθένωση
- καινοτόμος συμπεριφορά.

Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον πίνακα 50.

Πίνακας 50. Εκτίμηση της ικανοποίησης από την εργασία λόγω της αναδιάρθρωσης «Καλλικράτης»

Ικανοποίηση από την εργασία	β^a	p-value ^b
Ποσοτικές απαιτήσεις		
Συναισθηματικές απαιτήσεις	-0,099	***
Έλεγχος στην εργασία		
Σαφήνεια καθηκόντων και αντικρουόμενοι ρόλοι	0,256	***
Υποστήριξη	0,099	***
Ανισορροπία προσπάθειας εργαζομένου και επιβράβευσης	0,280	***
Δέσμευση	0,429	***
Συναισθηματική εξουθένωση	-0,094	***
Καινοτόμος συμπεριφορά	0,114	***

a) $\beta=0$ συντελεστής παλινδρόμησης

b) Το p-value είναι: *** $p<0.001$, ** $p<0.01$, * $p<0.05$

Αρκετοί είναι οι παράγοντες που επιδρούν στην ικανοποίηση από την εργασία, όπως άλλωστε ήταν αναμενόμενο.

Η ικανοποίηση από την εργασία αυξάνεται όσο:

- ελαττώνονται οι συναισθηματικές απαιτήσεις
- αυξάνεται η σαφήνεια των καθηκόντων και ελαττώνονται οι αντικρουόμενοι ρόλοι
- αυξάνεται η υποστήριξη από τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους
- αυξάνεται η ισορροπία προσπάθειας εργαζομένου και επιβράβευσης

- αυξάνεται η δέσμευση, με την έννοια ότι ο εργαζόμενος αισθάνεται δυνατός και ενθουσιώδης με την εργασία του
- ελαττώνεται η συναισθηματική εξουθένωση
- αυξάνεται η ενθάρρυνση για καινοτόμο συμπεριφορά.

2.2.4.2 Η ικανοποίηση στην εργασία στις διαφορετικές Υπηρεσίες

Διαπιστώθηκε ότι οι προϊστάμενοι ανέφεραν υψηλότερη ικανοποίηση στην εργασία τους συγκριτικά με τους εργαζόμενους. Κάνοντας τις συγκρίσεις και μεταξύ των Υπηρεσιών, για τους εργαζόμενους διαπιστώθηκε ότι τη χαμηλότερη μέση εργασιακή ικανοποίηση την ανέφεραν οι εργαζόμενοι στις Πολυεδομίες (στατιστικά σημαντικές διαφορές από άλλες Υπηρεσίες, πίνακας 51).

Πίνακας 51. Αποτελέσματα της ANOVA για τη μέση ικανοποίηση από την εργασία μεταξύ των διαφορετικών Υπηρεσιών (δεν περιλαμβάνονται οι προϊστάμενοι)

Ικανοποίηση στην εργασία	Μέση τιμή	Πλήθος
1. Διοικητικές	3,32 (*5)	332
2. Οικονομικές	3,19 (*8)	193
3. Τεχνικές	3,17 (*8)	204
4. Καθαριότητα και Πράσινο	3,35 (*5)	258
5. Πολυεδομία	2,88 (*1, *4, *6, *7, *8)	117
6. ΚΕΠ	3,67 (*5)	43
7. Προγραμματισμού	3,64 (*5)	33
8. Λοιπές	3,54 (*2, *3, *5)	218

Οι αριθμοί υποδηλώνουν ποιες ομάδες διαφέρουν στατιστικά σημαντικά.

Το p-value είναι: *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

Για να διερευνηθούν οι αιτίες που προέκυψαν αυτές οι διαφορές ελέγχθηκε αν υπάρχουν διαφορές στην ποιότητα των υπηρεσιών που προσφέρονται στο κοινό και αν αυτό προκαλεί δυσαρέσκεια στην εργασία. Ωστόσο, δεν φάνηκε να αποδεικνύεται κάτι τέτοιο, βάσει των αποτελεσμάτων που παρουσιάζονται στον πίνακα 52.

Πίνακας 52. Αποτελέσματα της ANOVA για τη μέση «ποιότητα υπηρεσιών» που παρέχεται στο κοινό στις διαφορετικές Υπηρεσίες

Ποιότητα υπηρεσιών	Μέση τιμή	Πλήθος
1. Διοικητικές	2,39	180
2. Οικονομικές	2,37	117
3. Τεχνικές	2,44	135
4. Πράσινο και Καθαριότητα	2,17 (*7, *8)	139
5. Πολυεδομία	2,24	63
6. ΚΕΠ	2,39	18
7. Προγραμματισμού	3,19 (*4)	21
8. Λοιπές	2,70 (*4)	119

Οι αριθμοί υποδηλώνουν ποιες ομάδες διαφέρουν στατιστικά σημαντικά

Το p-value είναι: *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$



Να σημειωθεί ότι οι εργαζόμενοι στις Υπηρεσίες Πρασίνου και Καθαριότητας θεωρούν ότι οι υπηρεσίες που παρέχονται στο κοινό, όσον αφορά στην ποιότητα, έγιναν «λίγο χειρότερες». Επίσης, οι εργαζόμενοι σχεδόν σε όλες τις Υπηρεσίες θεωρούν ότι η ποιότητα των υπηρεσιών που παρέχονται έγινε λίγο χειρότερη. Εξαίρεση αποτελούν οι Υπηρεσίες Προγραμματισμού οι εργαζόμενοι των οποίων, κατά μέσο όρο, θεωρούν ότι δεν έγιναν «ούτε χειρότερες ούτε καλύτερες».

2.2.5 ΟΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Διερευνήθηκε αν άλλαξαν οι συνθήκες υγείας και ασφάλειας στην εργασία (Υ.Α.Ε.) (0: Όχι, 1: Ναι, έγιναν πολύ χειρότερα, 2: Ναι, έγιναν λίγο χειρότερα, 3: Ναι, ούτε χειρότερα ούτε καλύτερα, 4: Ναι, έγιναν λίγο καλύτερα, 5: Ναι έγιναν πολύ καλύτερα) λαμβάνοντας υπόψη τους παρακάτω εργασιακούς παράγοντες:

1. Αν η εργασία παρέμεινε στον ίδιο Οργανισμό οργανωτικά μετά την εφαρμογή του προγράμματος «Καλλικράτης»
2. Αν η εργασία μεταφέρθηκε χωροταξικά μετά την εφαρμογή του προγράμματος «Καλλικράτης»
3. Αν οι εργαζόμενοι άλλαξαν αντικείμενο εργασίας μετά την εφαρμογή του προγράμματος «Καλλικράτης».

Για προφανείς λόγους οι εργαζόμενοι χωρίστηκαν αρχικά σε δύο ομάδες:

1. Εκείνους που εργάζονται σε Υπηρεσίες σε εσωτερικούς χώρους [Διοικητικές, Οικονομικές, Τεχνικές (αφορά το προσωπικό που εργάζεται στα γραφεία), Πολεοδομία, ΚΕΠ, Προγραμματισμού και λοιπές]
2. Εκείνους που εργάζονται στις Υπηρεσίες Καθαριότητας και Πρασίνου.

Δεδομένου ότι από την ανάλυση που έγινε δεν διαπιστώθηκε διαφορά μεταξύ των εργαζομένων εκείνων που συναλλάσσονται και εκείνων που δεν συναλλάσσονται με το κοινό, η ομάδα των εργαζομένων σε εσωτερικούς χώρους θεωρήθηκε μία ομοιογενής ομάδα. Για τους εργαζόμενους που παρέμειναν στον ίδιο χώρο εργασίας μετά την αναδιάρθρωση δεν διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις συνθήκες υγείας και ασφάλειας, ανεξάρτητα αν εργαζόταν σε εσωτερικό ή εξωτερικό χώρο.

Στατιστικά σημαντικές μεταβολές διαπιστώθηκαν μόνο στους υπαλλήλους που εργάζονται σε εσωτερικούς χώρους και αφορούν στην αλλαγή του χώρου εργασίας, μετά την αναδιάρθρωση, καθώς και στην αλλαγή των καθηκόντων. Συγκεκριμένα, όπως παρουσιάζεται στον πίνακα 53, **οι εργαζόμενοι που δεν είχαν αλλαγές στο χώρο εργασίας ανέφεραν, κατά μέσο όρο, μικρότερη μεταβολή στις συνθήκες Υ.Α.Ε. συγκριτικά με αυτούς που είχαν αλλαγές.** Αυτό ουσιαστικά σημαίνει ότι όσοι δεν άλλαξαν εργασιακό χώρο δεν θεωρούν ότι χειροτέρεψαν οι συνθήκες Υ.Α.Ε., σε αντίθεση με αυτούς που άλλαξαν. Ομοίως, οι εργαζόμενοι που δεν είχαν αλλαγές στα καθήκοντά τους ανέφεραν, κατά μέσο όρο, μικρότερη μεταβολή στις συνθήκες Υ.Α.Ε. συγκριτικά με αυτούς που είχαν αλλαγές στα καθήκοντά τους.

Πίνακας 53. Αποτελέσματα του ελέγχου student (t-test) για την επίδραση στις συνθήκες Υ.Α.Ε. λόγω αλλαγής στο χώρο εργασίας ή στα καθήκοντα (εργαζόμενοι σε εσωτερικούς χώρους)

Αλλαγές στις συνθήκες Υ.Α.Ε.	Μέση τιμή	Πλήθος	p-value
Αλλαγή χώρου εργασίας			
Όχι	2,16	179	***
Ναι	2,58	267	
Αλλαγή καθηκόντων			
Όχι	2,33	265	**
Ναι	2,68	157	

Το p-value είναι: *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

2.2.5.1 Αλλαγές στις συνθήκες Υ.Α.Ε. στις διάφορες Υπηρεσίες

Εντοπίστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις αλλαγές των συνθηκών Υ.Α.Ε. μεταξύ των διαφορετικών Υπηρεσιών. Έτσι οι εργαζόμενοι στις Υπηρεσίες Πρασίνου και Καθαριότητας ανέφεραν ότι οι συνθήκες επιδεινώθηκαν σε μεγαλύτερο βαθμό (στατιστικά σημαντικό) συγκριτικά με τους εργαζόμενους στις Διοικητικές και Τεχνικές Υπηρεσίες. Γενικά, όμως, φαίνεται ότι, κατά μέσο όρο, ανά υπηρεσία υπήρξε σχετική επιδείνωση των συνθηκών Υ.Α.Ε. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον πίνακα 54 και στο γράφημα 19.

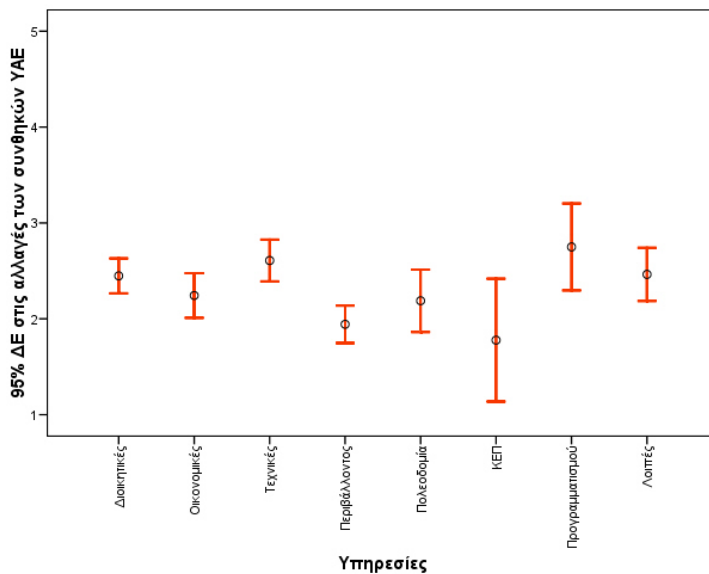
Πίνακας 54. Αποτελέσματα της ANOVA για αλλαγές στις συνθήκες Υ.Α.Ε. στις διαφορετικές Υπηρεσίες

Αλλαγές στις συνθήκες Υ.Α.Ε.	Μέση τιμή	Πλήθος
Υπηρεσίες		
1. Διοικητικές	2,45 (*4)	192
2. Οικονομικές	2,24	119
3. Τεχνικές	2,61 (*4)	120
4. Πράσινο και Καθαριότητα	1,94 (*1, *3)	123
5. Πολεοδομία	2,19	69
6. ΚΕΠ	1,78	9
7. Προγραμματισμού	2,75	24
8. Λοιπές	2,46	82

Οι αριθμοί υποδηλώνουν ποιες ομάδες διαφέρουν στατιστικά σημαντικά.

Το p-value είναι: *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

Γράφημα 19. Το 95% διάστημα εμπιστοσύνης των μέσων αλλαγών στις συνθήκες Υ.Α.Ε. στις διαφορετικές Υπηρεσίες



Οι Υπηρεσίες Καθαριότητας και Πρασίνου ήταν αυτές στις οποίες παρατηρήθηκε ότι οι συνθήκες Υ.Α.Ε. επιδεινώθηκαν περισσότερο, συγκριτικά με τις υπόλοιπες. Για μια πρώτη διερεύνηση των αιτιών που συνέβη αυτό διενεργήθηκε γραμμική παλινδρόμηση με αιτιώδεις παράγοντες:

- τις αλλαγές στο φόρτο εργασίας
- τις αλλαγές στο ρυθμό εργασίας.

Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον πίνακα 55.

Πίνακας 55. Παράγοντες που επηρεάζουν τις αλλαγές στις συνθήκες Υ.Α.Ε. στους εργαζόμενους στις Υπηρεσίες Πρασίνου και Καθαριότητας

	β^a	p-value ^b
Αλλαγές στο φόρτο εργασίας	0,928	*
Αλλαγές στο ρυθμό εργασίας		NS ^c

a) β = συντελεστής παλινδρόμησης

b) Το p-value είναι: *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

c) Not significant (όχι στατιστικά σημαντικό)

Για τις Υπηρεσίες Πρασίνου και Καθαριότητας όσο υψηλότερος φόρτος εργασίας αναφέρεται τόσο φαίνεται ότι επιδεινώνονται οι συνθήκες υγείας και ασφάλειας.

Έγινε μια προσπάθεια ερμηνείας των διαφοροποιήσεων των επιδράσεων της αναδιάρθρωσης μέσω του προγράμματος «Καλλικράτης» μεταξύ των διαφόρων Υπηρεσιών, από τα πο-



σοτικά και ποιοτικά στοιχεία της μελέτης. Οι εργαζόμενοι στην Καθαριότητα αναφέρουν επιδείνωση των συνθηκών Υ.Α.Ε. και υψηλότερη επαγγελματική ανασφάλεια. Φαίνεται ότι η μείωση των διαθέσιμων πόρων στους Δήμους είχε την εντονότερη επίδραση σε αυτή την Υπηρεσία. Υπήρξε καταρχάς η προφανής επίδραση από τη μείωση των εποχιακών προσλήψεων και την πιθανότητα εξωτερικής ανάθεσης των υπηρεσιών. Φαίνεται ότι δεν έγιναν γενικά μετακινήσεις εργαζομένων από άλλες Υπηρεσίες στην Καθαριότητα, που θα δικαιολογούσαν αναφορά επιδείνωσης των συνθηκών εργασίας, καθώς θα υπήρχε έκθεση σε νέους κινδύνους για την Υ.Α.Ε. Παρόλα αυτά, διαδικαστικά θέματα -όπως η αύξηση του αριθμού των εργαζομένων μετά τη συνένωση- έφεραν στην επιφάνεια γραφειοκρατικά ζητήματα που οδήγησαν στην καθυστέρηση προμήθειας των απαραίτητων μέσων ατομικής προστασίας (Μ.Α.Π.) (λόγω καθυστέρησης σχετικής ευρωπαϊκής προκήρυξης). Τα κατάλληλα και σε επαρκή αριθμό Μ.Α.Π., είναι απολύτως απαραίτητα για μια ασφαλή εργασία στην καθαριότητα, λαμβάνοντας υπόψη τις δυσμενείς συνθήκες και την πρόωγη φθορά τους. Σε ορισμένες περιπτώσεις η μη χρήση Μ.Α.Π. μπορεί να είναι η αιτία για ένα σοβαρό ή θανατηφόρο ατύχημα, όπως για παράδειγμα, η μη χρήση ανακλαστικού γιλέκου σε πολύ πρωινές βάρδιες ή η χρήση ακατάλληλων γαντιών. Τέλος, σύμφωνα με τα λεγόμενα εκπροσώπου εργαζομένων στην καθαριότητα, τα προβλεπόμενα εμβόλια κατά της ηπατίτιδας έχουν ανασταλεί, παρότι προβλέπεται σχετικός προϋπολογισμός στο Δήμο. Αυτό συμβαίνει, επειδή δεν κατατίθενται προσφορές από τους προμηθευτές καθώς τα ποσά είναι υψηλά και υπάρχει ο φόβος ή ακόμα και η βεβαιότητα της καθυστέρησης της πληρωμής τους από τους Δήμους.

Βεβαίως, θα πρέπει να επισημανθεί ότι τα Μ.Α.Π. αποτελούν ένα από τα μέτρα πρόληψης της Υ.Α.Ε. και μάλιστα προτεραιότητα πρέπει να δίνεται στα μέσα συλλογικής προστασίας και στην πρόληψη των κινδύνων στην πηγή τους (εγγενής ασφάλεια).

Γενικότερα, η ποιοτική αξιολόγηση στοιχείων της μελέτης ανέδειξε ότι η εφαρμογή της νομοθεσίας για την Υ.Α.Ε., η απαίτηση για εκπόνηση γραπτής εκτίμησης των επαγγελματικών κινδύνων και ελέγχου για την υλοποίηση τεχνικών και οργανωτικών μέτρων πρόληψης σύμφωνα με τους κανονισμούς, δεν έχει προχωρήσει σε σημαντικό βαθμό στην Τοπική Αυτοδιοίκηση.



3. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΜΕΛΕΤΗΣ

Συνολικά, εκτιμώντας το μέγεθος και τη σημασία των αλλαγών μετά την αναδιάρθρωση «Καλλικράτης» στην Τοπική Αυτοδιοίκηση, φαίνεται ότι υπάρχει μια τάση επιδείνωσης των ψυχοκοινωνικών παραγόντων και των συνθηκών εργασίας, γενικότερα.

Από τα πορίσματα της μελέτης διαφαίνεται μια εντατικοποίηση της εργασίας καθώς οι μισοί εργαζόμενοι του δείγματος ανέφεραν ότι ο όγκος αλλά και ο ρυθμός εργασίας τους αυξήθηκε. Αλλά και γενικότερα οι συνθήκες Υ.Α.Ε. (π.χ. διαθέσιμος χώρος εργασίας, εξοπλισμός, έκθεση σε βλαβερές ουσίες κ.ά.) έχουν χειροτερέψει για το ένα τρίτο των εργαζομένων. Ειδικότερα οι εργαζόμενοι που άλλαξαν χώρο εργασίας και καθήκοντα ανέφεραν μεγαλύτερη επιδείνωση των συνθηκών Υ.Α.Ε.

Το εύρος των ευθυνών των εργαζομένων έχει αλλάξει προς το χειρότερο ενώ οι προοπτικές εξέλιξης στην εργασία τους έχουν περιοριστεί μετά την αναδιάρθρωση. Διαπιστώθηκε ότι οι προϊστάμενοι ανέφεραν υψηλότερη συναισθηματική εξουθένωση συγκριτικά με τους εργαζόμενους, χωρίς όμως να υπάρχουν μεταξύ των διαφόρων Υπηρεσιών στατιστικά σημαντικές διαφορές.

Όλοι συμφωνούν ότι υπάρχει ανάγκη κατάρτισης για θέματα Υ.Α.Ε., αλλά και για θέματα που άπτονται των νέων αντικειμένων και ρόλων των εργαζομένων.

Σχετικά με την ανασφάλεια στην εργασία, την περίοδο διενέργειας της έρευνας (Σεπτέμβριος – Νοέμβριος 2011), οι εργαζόμενοι στην πλειοψηφία τους ανέφεραν ότι δεν κινδύνεψαν να χάσουν την εργασία τους. Μόνο ένα 10% των εργαζομένων (κυρίως με σύμβαση ορισμένου χρόνου) δήλωσε ότι κινδύνεψε να τη χάσει. Παρόλα αυτά, **ένα σημαντικό ποσοστό δήλωσε ότι είτε υπήρξε κίνδυνος να αλλάξουν τα καθήκοντά του είτε υπάρχει κίνδυνος να αλλάξουν στο μέλλον. Οι εργαζόμενοι στις Υπηρεσίες Πρασίνου και Καθαριότητας, εξέφρασαν μεγαλύτερη ανασφάλεια.**

Η αναδιάρθρωση εφαρμόστηκε με πολύ γρήγορους ρυθμούς στους Οργανισμούς, με διαφορετικό όμως επίπεδο εφαρμογής μεταξύ των Δήμων. Παράλληλα, αναφέρθηκε έλλειψη πληροφόρησης και εκπαίδευσης των εργαζομένων αλλά και των προϊσταμένων καθώς και χαμηλή «αντιληπτή δικαιοσύνη» κατά τη λήψη των αποφάσεων. Αυτοί οι παράγοντες επέτειναν τις επιδράσεις της αναδιάρθρωσης στους εργαζόμενους.

Εν κατακλείδι, η πλειοψηφία των εργαζομένων θεωρεί ότι οι αλλαγές που έφερε το πρόγραμμα «Καλλικράτης» ήταν αρκετά σημαντικές, κυρίως αρνητικές, και είχαν αρνητική επίπτωση στην ψυχολογική τους διάθεση και ευεξία. Συγκεκριμένα, **το 61% των εργαζομένων ανέφερε ότι είχε εκδηλώσεις στρες** το τελευταίο διάστημα χωρίς να υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των εργαζομένων και προϊσταμένων. Οι εργαζόμενοι που εί-



χαν την υψηλότερη αναφορά στρες αλλά και τη χαμηλότερη ικανοποίηση από την εργασία τους προέρχονταν από τις Πολεοδομίες και τις Διοικητικές Υπηρεσίες.

Από τη μελέτη διαπιστώθηκε ότι το επίπεδο εφαρμογής της νομοθεσίας για την Υ.Α.Ε. στην Τοπική Αυτοδιοίκηση ήταν ήδη χαμηλό, ενώ η κατάσταση έγινε εντονότερη μετά την αναδιάρθρωση.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Ευχαριστούμε από την ΠΟΕ-ΟΤΑ, τον Πρόεδρο της, κ. Θ. Μπαλασόπουλο και τον κ. Γ. Μακρινό, από τη Γραμματεία ΥΑΕ της ΠΟΕ-ΟΤΑ, καθώς και τους κ. Γούπιο, Διευθυντή Διεύθυνσης Ανάπτυξης και Οικονομικών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, κ. Ο. Κωνσταντινίδη και κ. Βούλα Χατζηαβραμίδου από την ΕΕΤΑΑ, για την πολύτιμη βοήθεια και τα στοιχεία που μας παρείχαν.

Επίσης, θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τους Δήμους που συμμετείχαν στη μελέτη πεδίου, τους εκπροσώπους των εργαζομένων που βοήθησαν στο έργο μας, αλλά κυρίως τους 1.600 εργαζόμενους που αφιέρωσαν χρόνο να συμπληρώσουν τα ερωτηματολόγια, καθώς και αυτούς που μας έδωσαν συνεντεύξεις.



**Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας
(ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.)**

Λισίων 143 και Θερισίου 6, 104 45 ΑΘΗΝΑ
Τηλ.: 210 8200100, Φαξ: 210 8200222 – 210 8813270
Email: info@elinyae.gr Internet: <http://www.elinyae.gr>

ΔΙΑΝΕΜΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟ ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. - ΔΕΝ ΕΠΙΤΡΕΠΕΤΑΙ Η ΠΩΛΗΣΗ ΑΠΟ ΤΡΙΤΟΥΣ

ISBN: 978-960-6818-23-3