

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
& ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ

ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΣΥΝΘΗΚΩΝ
ΚΑΙ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



ΕΛΛΗΝΙΚΟ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ
ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ
ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Πηγές εργασιακού στρες

- Το σύνδρομο «Mobbing»
- Το σύνδρομο «Burn-out»



Το έργο συγχρηματοδοτείται από τον κρατικό προϋπολογισμό κατά 71,42% το οποίο αντιστοιχεί σε 75% από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης και 25% από το Ελληνικό Δημόσιο και κατά 28,58% από πόρους του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. (Λ.Α.Ε.Κ.)

ISBN 978-960-7678-70-6

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



Aπό τα στοιχεία που υπάρχουν στην Ευρωπαϊκή Ένωση, το στρες που οφείλεται στην εργασία είναι το δεύτερο σε συχνότητα πρόβλημα υγείας που σχετίζεται με την εργασία μετά την οσφυαλγία και επηρεάζει το 28% των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Τα σκίτσα είναι από το περιοδικό «Travail & Sécurité» του INRS.

Πηγές εργασιακού στρες

Επιμέλεια κειμένου: Αλέξανδρος-Σταμάτιος Αντωνίου,
Διδάκτωρ Ψυχολογίας Εργασίας & Υγείας Πανεπιστημίου Manchester (UMIST),
Σύμβουλος Εργασιακής Συμπεριφοράς & Υγείας

ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΣΤΡΕΣ

Η αγγλική λέξη «stress» προέρχεται από τις λατινικές λέξεις *strictus* (σφικτός ή στενός) και *stringere* (παθητική μτχ.) που σημαίνει σφίγγω, κάνω κάτι πιο σφικτό. Κατά τα τέλη του 18^{ου} και 19^{ου} αιώνα, η λέξη χρησιμοποιούνταν για να εκφράσει ένταση, πίεση, δύναμη ή σκληρή προσπάθεια σε σχέση με τα διάφορα όργανα και τις νοητικές δυνατότητες του ανθρώπου. Στις μέρες μας, το στρες σημαίνει πολλά πράγματα για διαφορετικούς ανθρώπους και ο ακριβής ορισμός του καθορίζεται από τον επιστημονικό κλάδο στα πλαίσια του οποίου εξετάζεται κάθε φορά. Συμβαίνει συχνά όμως, επιστήμονες του ίδιου κλάδου (π.χ. ψυχολόγοι, κοινωνιολόγοι) να αντιμετωπίζουν το στρες με ποικίλους τρόπους.



Δεδομένης της ιδιαιτερότητας αυτής του συγκεκριμένου όρου, πρόσφατες προσπάθειες ορισμού του στρες θεωρούν έναν ευρύ αριθμό εξωτερικών – περιβαλλοντικών παραγόντων, όπως για παράδειγμα τα εργασιακά προβλήματα, ως στρεσογόνες καταστάσεις. Επίσης, με τον όρο στρες αποδίδονται ακόμη οι αντιδράσεις (π.χ. αισθήματα έντασης) που προκαλούνται από «δύσκολες» συνθήκες στην επαγγελματική και προσωπική ζωή.

Τέλος, η έννοια του στρες έχει ταυτιστεί με αλλαγές που συντελούνται σε βιοχημικό, σωματικό, ψυχολογικό και συμπεριφοριστικό επίπεδο του ανθρώπινου οργανισμού. Τα διεθνή εγχειρίδια οργανωτικής και εργασιακής ψυχολογίας χρησιμοποιούν πλέον τον όρο «στρες» με τρεις διαφορετικούς τρόπους, δηλαδή:

α) ως αιτία: ο χαρακτήρας της εργασίας μου είναι στρεσογόνος

β) ως συνέπεια-αποτέλεσμα: αισθάνομαι ένταση όταν βρίσκομαι στη δουλειά και

γ) ως διαδικασία: συμβαίνει όταν βρίσκομαι σε πίεση.

Ο πιο συχνά χρησιμοποιούμενος ορισμός του στρες είναι αυτός που έχει διατυπωθεί από τον Richard Lazarus και τους συνεργάτες του και αναφέρει ότι στρες δημιουργείται μέσω των διαδικασιών αλληλεπίδρασης μεταξύ των ατόμων και του περιβάλλοντός τους.

Έτσι, όταν ένα άτομο αισθάνεται ότι οι προσωπικές του δυνάμεις και ικανότητες δεν επαρκούν για να αντεπεξέλθει στις συγκεκριμένες απαιτήσεις του περιβάλλοντός του τότε αρχίζει να βιώνει έντονο στρες. Καθίσταται πλέον σαφές ότι το στρες συνιστά έναν όρο «ομπρέλα» στον οποίο υπάγεται μια μεγάλη σειρά εκδηλώσεων/αντιδράσεων με αποτέλεσμα ο

ακριβής εννοιολογικός του προσδιορισμός κατά περίπτωση- να αποτελεί διαδικασία δύσκολη και εν πολλοίς προβληματική.

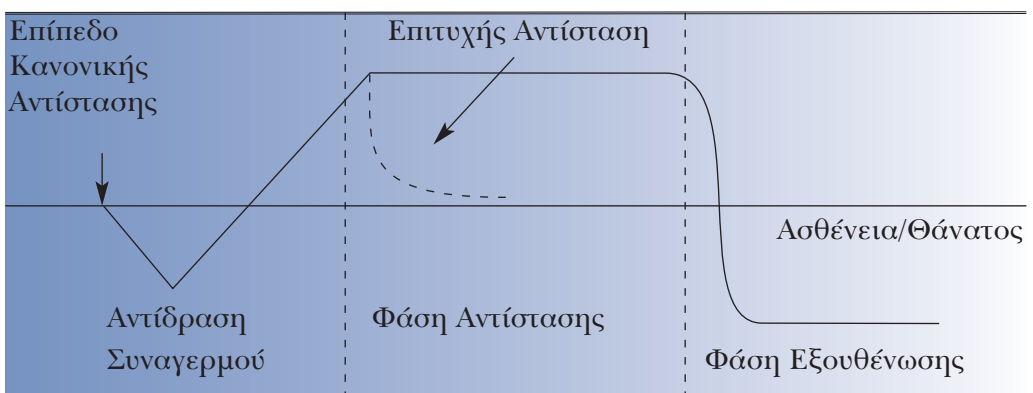
Εκτός όμως από το αρνητικό ηλεγόμενο στρες, το οποίο στη διεθνή βιβλιογραφία αποδίδεται με τον επικρατήσαντα πλέον όρο *distress*, υπάρχει επίσης και το στρες με αποδεδειγμένα θετικά αποτελέσματα για τον ανθρώπινο οργανισμό (*eustress*=δημιουργικό στρες)

Η ΜΕΛΕΤΗ ΤΟΥ ΣΤΡΕΣ

Μια από τις πρώτες θεωρίες για το στρες αναπτύχθηκε από τον Walter Cannon (1929) ο οποίος περιέγραψε την αντίδραση *fight-or-flight* («εφόρμησης ή απόδρασης») σε καταστάσεις έντονου στρες. Σύμφωνα με τον ερευνητή, όταν ο ανθρώπινος οργανισμός αξιολογήσει ένα εξωτερικό ερέθισμα ως απειλή, αυτομάτως εισέρχεται σε κατάσταση διέγερσης και άμεσης κινητοποίησης μέσω του συμπαθητικού νευρικού και ενδοκρινικού συστήματος.

Η συμπεριφορά άηλωστε των προγόνων μας έχει να επιδείξει δυο εναλλακτικές αντιδράσεις σε παρόμοιες περιστάσεις απειλής: παραμονή και επίθεση στον εχθρό από την μία πλευρά ή απομάκρυνση και αποφυγή του από την άλλη. Βέβαια, γίνεται εύκολα κατανοητό ότι τα προβλήματα που δημιουργούνται στις σύγχρονες κοινωνίες είναι κατά το πλείστον ιδιαίτερος πολύπλοκα και απαιτούν από τα άτομα πολύ πιο «εξειδικευμένες» και «πολιτισμένες» αντιδράσεις ώστε να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά και το επακόλουθο στρες. Αξίζει να αναφερθεί ότι ο επιτυχής συγχρονισμός των σωματικών λειτουργιών που διασφαλίζει μια κατάσταση δυναμικής ισορροπίας στον οργανισμό, αποδόθηκε από τον Cannon ως ομοιόστατη (*homeostasis*).

Κατά την ιστορική διαδρομή για τη μελέτη και πλήρη κατανόηση του φαινομένου του στρες, καθοριστικό ρόλο διαδραμάτισαν οι έρευνες του ενδοκρινολόγου Hans Selye, ήδη από τη δεκαετία του 1930, σκιαγραφώντας τις γενικές αρχές για την παρουσίαση του στρες μέσω του μοντέλου της ανταπόκρισης. Συγκεκριμένα, μια σειρά πειραμάτων οδήγησαν τον Selye στο συμπέρασμα ότι η αντίδραση του σώματος σε εξωτερικές «επιθέσεις» (π.χ. υπερβολική θερμοκρασία) ακολουθεί πάντα την ίδια διαδικασία.



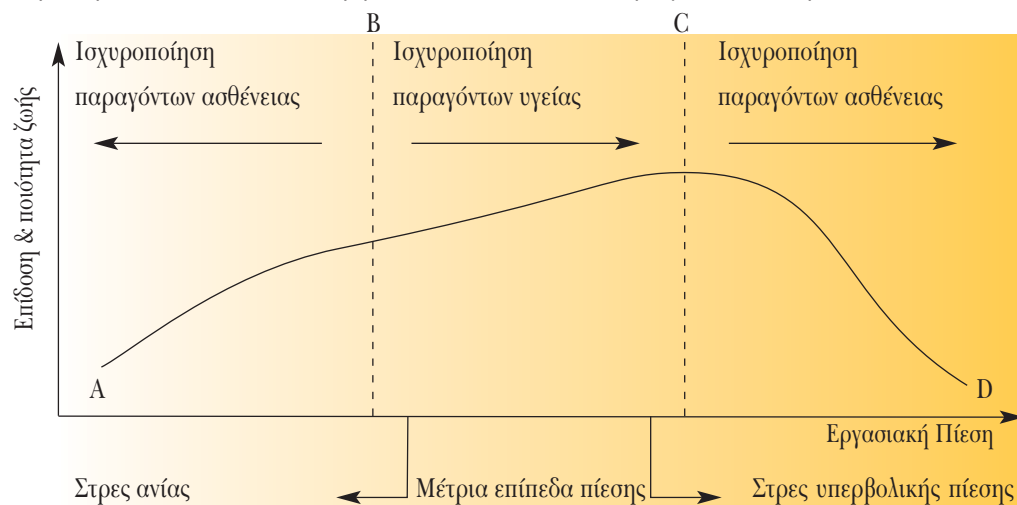
Σύνδρομο Γενικής Προσαρμογής (GAS) – Hans Selye, 1974

Παρατηρήθηκε λοιπόν σε ζώα, ότι ανεξάρτητα από τον τύπο του στρεσογόνου παράγοντα που εφαρμοζόταν σε αυτά, αντιδρούσαν πάντα με τον ίδιο τρόπο (δηλ. συρρίκνωση θύμου αδένα και ημφαδένων, μεγέθυνση επινεφριδικού φλοιού καθώς και έλκη στομάχου και δωδεκαδακτύλου). Τελικά, ο Selye κατάφερε να σχηματοποιήσει ένα μοντέλο τριών διαδοχικών φάσεων αντίδρασης σε παρατεταμένους και επαναλαμβανόμενους στρεσογόνους παράγοντες. Το μοντέλο αυτό, όπως φαίνεται και στο παραπάνω σχήμα αποτελείται από την αντίδραση συναγερμού και τις φάσεις αντίστασης και εξουθένωσης.

i) **Αντίδραση συναγερμού:** το πρώτο αυτό στάδιο του GAS (General Adaptation Syndrome) προσομοιάζει σε μεγάλο βαθμό στην αντίδραση «εφόρμησης ή απόδρασης» για έκτακτες καταστάσεις. Κατά το διάστημα αυτό κινητοποιούνται και επιστρατεύονται όλες οι διαθέσιμες δυνάμεις του ανθρώπινου οργανισμού. Συγκεκριμένα, το συμπαθητικό νευρικό σύστημα συμβάλλει στην έκκριση κορτικοστεροειδών, αδρεναλίνης και νοραδρεναλίνης στην κυκλοφορία του αίματος. Όπως όμως σε πολλές περιπτώσεις έχει αποδείξει η εμπειρία, ο ανθρώπινος οργανισμός δεν είναι σε θέση να βρίσκεται σε κατάσταση διέγερσης για ιδιαίτερα παρατεταμένο διάστημα. Έτσι, κατά καιρούς, άτομα καταρρέουν και χάνουν και τη ζωή τους ακόμη μέσα σε λίγες ώρες αδυνατώντας να ανθέξουν μια διαρκή κατάσταση συναγερμού.

ii) **Φάση αντίστασης:** στην περίπτωση όμως, που ένας στρεσογόνος παράγοντας δεν αποδειχθεί τόσο ισχυρός ώστε να επιφέρει κάποια ασθένεια ή ακόμη και το θάνατο, ο ανθρώπινος οργανισμός αγωνίζεται με κάθε δυνατή διαδικασία και διαθέσιμο μέσο να προσαρμοστεί στην νέα απειλή που παρουσιάστηκε. Τέλος, όταν η προσαρμογή ολοκληρωθεί επιτυχώς, θα οδηγήσει ενδεχομένως σε ισορροπία (ομοιόσταση) και αντικατάσταση της αντίδρασης συναγερμού (υποχώρηση συμπτωμάτων)

iii) **Φάση εξουθένωσης:** Στις περιπτώσεις εκείνες που η αντίσταση δεν αποδεχθεί αποτελεσματική, οι στρεσογόνοι παράγοντες συνεχίζουν την δράση τους για ορισμένο χρονικό διάστημα. Έτσι, ο οργανισμός οδηγείται προς το τελικό στάδιο της όλης πορείας, κατά το οποίο τα συμπτώματα κάνουν της επανεμφάνισή τους και όλες οι εφεδρείες του σώματος εξαντλούνται.



Απόδοση και ποιότητα - λατρική εφαρμογή Νόμου Yerkes-Dodson (Melhuish, 1978)

Το παραπάνω Σχεδιάγραμμα αναφέρεται στη σχέση, που ιδιαίτερα κατά την τελευταία δεκαετία, έχει επανειλημμένως απασχολήσει την επιστημονική κοινότητα που ενδιαφέρεται για τα ζητήματα του στρες. Γίνεται εύκολα κατανοητή η σχέση μεταξύ επιπέδων στρες/ πίεσης και απόδοσης/ ποιότητας ζωής τόσο για το ίδιο το άτομο όσο και για τους οργανισμούς.

Σύμφωνα με τον Melhuish, ο οποίος επεχείρησε μια ιατρική εκδοχή του γνωστού Νόμου Yerkes-Dodson, το διάστημα BC του γραφήματος αντιπροσωπεύει πιεστικές καταστάσεις, τις οποίες όμως το άτομο είναι σε θέση να ανθέξει. Υπό την προϋπόθεση αυτή, η υγεία και η ποιότητα ζωής του βαίνουν βελτιούμενες, με τη συμβολή της πίεσης, αντιλαμβανόμενη στην περίπτωση αυτή ως πρόκληση. Στο σημείο C όμως, τα αυξανόμενα επίπεδα πίεσης χάνουν τις ευεργετικές τους επιδράσεις και καθίστανται πλέον βλαπτικά. Έτσι, η πίεση προσλαμβάνει ρόλο ισχυρού στρες και στο διάστημα CD οι δείκτες υγείας και ποιότητας ζωής σημειώνουν σοβαρή ύφεση.

ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΣΤΡΕΣ



- Το 28% (1 στους 3 περίπου) των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση βιώνουν εργασιακό στρες [το δεύτερο σε συχνότητα πρόβλημα υγείας που αφορά το εργασιακό περιβάλλον: πρώτα στην κατάταξη αναφέρονται τα μυοσκελετικά προβλήματα με 33% περίπου].
- Ένας στους πέντε Ευρωπαίους εργαζόμενους νιώθει κόπωση.
- Ένας στους οκτώ Ευρωπαίους εργαζόμενους υποφέρει από συχνούς πονοκεφάλους.
- Το 9-12% των ανδρών και το 9-11% των γυναικών που διαμένουν σε κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης αισθάνονται εργασιακή πίεση το μεγαλύτερο διάστημα της ημέρας.
- 10 εκατομμύρια άτομα της Ευρωπαϊκής Ένωσης υποφέρουν κά-

θε χρόνο από ασθένειες που σχετίζονται με την εργασία τους.

- Το 16% των ανδρών και το 22% των γυναικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση που πάσχουν από καρδιαγγειακές παθήσεις έχουν βιώσει έντονες καταστάσεις εργασιακού στρες.

ΤΟ ΚΟΣΤΟΣ ΤΟΥ ΣΤΡΕΣ

I. Στοιχεία Ευρωπαϊκής Ένωσης

- Σύμφωνα με το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (ILO, 2000) το 3-4% κατά μέσο όρο του Ακαθάριστου Εθνικού Προϊόντος (ΑΕΠ) των 15 κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης υπολογίζεται ότι θα διατίθεται για ασθένειες που σχετίζονται με το εργασιακό στρες και άλλες συγγενείς ψυχικές παθήσεις. Κατά προσέγγιση, το

ποσοστό αυτό μεταφράζεται σε €265 δισεκατομμύρια ετησίως (εκτίμηση 1998)

- Ποσοστό μεταξύ 50% και 60% όλων των χαμένων ημερών εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση έχει υπολογιστεί ότι σχετίζεται κατά κάποιο τρόπο με το στρες.
- Το εργασιακό στρες υπολογίζεται ότι στοιχίζει στην Ευρωπαϊκή Ένωση τουλάχιστον €20 δισεκατομμύρια κατά έτος, για χαμένες ώρες εργασίας και δαπάνες υγείας.
- Στη Μεγάλη Βρετανία, 180 εκατομμύρια ημέρες εργασίας κατά έτος χάνονται εξαιτίας του εργασιακού στρες.
- Το 1,4% του ΑΕΠ κατά έτος στη Σουηδία διατίθεται για την κάλυψη προβλημάτων που αφορούν το στρες. Σε γενικές γραμμές, το ήμισυ του ποσού καλύπτει τη μειωμένη παραγωγικότητα και το άλλο μισό ανάγκες υγειονομικής και κοινωνικής ασφάλισης.
- Στην Νορβηγία, οι ασθένειες που σχετίζονται με την εργασία κοστίζουν το 10% του ΑΕΠ της χώρας.
- Το 5,5% περίπου του συνόλου των απουσιών από την εργασία στη Σουηδία οφείλεται στην εργασιακή πίεση.
- Γενικότερα, εκτιμάται ότι τα προβλήματα που σχετίζονται με το στρες ευθύνονται για τους μισούς περίπου από τους πρόωρους θανάτους στις ΗΠΑ.1

ΑΛΛΑΓΕΣ ΠΟΥ ΣΥΝΤΕΛΟΥΝΤΑΙ ΣΤΟΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ ΟΤΑΝ ΒΡΙΣΚΕΤΑΙ ΣΕ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΤΡΕΣ

- Ο υποθάλαμος ενεργοποιεί τα επινεφρίδια με σκοπό την απελευθέρωση αδρεναλίνης και κορτιζόλης στην κυκλοφορία του αίματος.
- Ο ρυθμός της αναπνοής αυξάνεται στους πνεύμονες και συνήθως προκαλεί «κόψιμο της ανάσας».
- Οι κόρες των ματιών διαστέλλονται και οι οφθαλμοί προσαρμόζονται ώστε να επιτυγχάνεται όραση μακρινών αντικειμένων.
- Οι ιδρωτοποιοί αδένες αυξάνουν τα επίπεδα εφίδρωσης.
- Μειωμένη έκκριση και «πήξιμο» σιέλου (ξηροστομία).
- Μειωμένη έκκριση πεπτικών υγρών.
- Αύξηση καρδιακού ρυθμού (ταχυπαλημίες)
- Αύξηση γλυκόζης στο αίμα.
- Διεύρυνση αιμοφόρων αγγείων στον καρδιακό μυ και τους μύες των άκρων και συστολή τους στους άλλους μύες.
- Μειωμένη λειτουργία εντέρου
- Αυξημένη εγρήγορση εγκεφαλικής λειτουργίας
- Διαπλάτυνση αναπνευστικών οδών
- Αυξημένα επίπεδα ηκτικότητας αίματος
- Συστολή σπληνός για μετακίνηση ερυθρών κυττάρων προς την κυκλοφορία
- Αποδέσμευση πρόσθετων ερυθρών αιμοσφαιρίων στην κυκλοφορία του αίματος για αντιμετώπιση ενδεχόμενων μολύνσεων ή φλεγμονών.

ΣΥΜΠΤΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΣΤΡΕΣ

ΣΩΜΑΤΙΚΑ

- Πόνοι στήθους
- Συχνά κρυολογήματα -γρίπη
- Πόνοι μυών (λαιμού, ώμων, πλάτης)
- Αϋπνίες-άλληλες διαταραχές ύπνου
- Μειωμένη όρεξη
- Έντονη εφίδρωση
- Ανικανότητα – ψυχρότητα - ανοργασμία
- Λιποθυμικά επεισόδια-ναυτία
- Υψηλή αρτηριακή πίεση
- Διάρροια/ δυσκοιλιότητα
- Έντονο ή διαρκές αίσθημα αδυναμίας-κόπωση
- Συχνή δυσπεψία - αίσθημα καύσου-μετεωρισμός
- Λαχάνιασμα χωρίς σωματική άσκηση
- Νευρικές συσπάσεις, τικς
- Κράμπες και μυϊκοί σπασμοί
- Πονοκέφαλοι έντασης-ημικρανίες
- Κοιλιακά άλγη
- Συχνουρία
- Διαταραχές περιόδου
- Κνησμοί
- Ταχυπαλημίες
- Τρόμος – ταραχή
- Γενική ανησυχία – αγωνία
- Χαμηλή θερμοκρασία άνω & κάτω άκρων
- Απώλεια βάρους

ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΑ

- Αδυναμία συγκέντρωσης
- Ασθενής μνήμη
- Σύγχυση
- Απώλεια αίσθησης χιούμορ
- Σύνδρομο άδειου μυαλού
- Αδυναμία λήψης αποφάσεων
- Αδυναμία ολοκλήρωσης έργου
- Μειωμένη απόδοση

ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ

- Έντονο κάπνισμα

- Υπερβολική κατανάλωση αλκοόλ
- Νευρικές συνήθειες (π.χ. ονυχοφαγία, κούνημα ποδιών, μάσημα μαλλιών)
- Σπάσιμο αντικειμένων
- Ξεπάσματα σε κλάμα - ευερεθιστικότητα με τους άλλους
- Αγοραφοβία/ κλειστοφοβία
- Υποχονδριακές εκδηλώσεις
- Προσπάθειες αυτοχειρισμού
- Επιρρέπεια σε ατυχήματα
- Εθισμός σε φαρμακευτικές ουσίες
- Προβλήματα γάμου
- Διαρκής εκνευρισμός - δυνατές φωνές & κραυγές
- Απρεπή συμπεριφορά & βρισιές
- Σωματική βία
- Μερική ή ολική απώλεια ελέγχου
- Έλλειψη ενδιαφερόντων
- Απρόβλεπτες αλλαγές διάθεσης
- Ακραία απαισιοδοξία / αισιοδοξία
- Αύξηση απουσιών στην εργασία
- Παραμέληση εξωτερικής εμφάνισης
- Υπερβολική όρεξη / ανορεξία
- Αυξημένη λήψη καφεΐνης
- Αδυναμία αντιμετώπισης καθημερινών δυσκολιών

ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΑ - ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΑ

- Ευερεθιστότητα με τους άλλους
- Θυμός (πραγματικός ή καταπιεσμένος)
- Κατάθλιψη
- Αίσθημα αβοηθίας (απελπισίας)
- Πεισιμιστικές αντιλήψεις
- Απογοήτευση - παραίτηση
- Διαρκής και/ή απροσδιόριστος φόβος
- Αίσθημα ενοχής και/ή ντροπής
- Ανικανότητα εξωτερίκευσης συναισθημάτων
- Διαταραχές προσωπικότητας
- Έλλειψη ενδιαφέροντος για τη ζωή
- Νευρώσεις / ψυχώσεις
- Τρόμος για το μέλλον - παράνοια
- Νοσοφοβία
- Συναισθήματα μοναξιάς, αποτυχίας, ασχίμιας, εχθρότητας, ανικανότητας

Λίστα Ελέγχου Ψυχολογικών Αντιδράσεων σε Καταστάσεις Στρες

Χρησιμοποιώντας την παρακάτω κλίμακα, βάλτε σε κύκλο τον αριθμό που αντιπροσωπεύει με τον καλύτερο τρόπο τη συχνότητα με την οποία έχετε βιώσει τις καταστάσεις που αναφέρονται και βγάλτε την τελική προσωπική σας βαθμολογία.

0 = Ποτέ

1 = Σπάνια (λιγότερο από μία φορά το μήνα)

2 = Όχι συχνά (μια φορά το μήνα)

3 = Περιστασιακά (περισσότερο από μία φορά το μήνα)

4 = Πολύ συχνά (περισσότερο από μία φορά την εβδομάδα)

5 = Διαρκώς

Αντιδράσεις Χαμηλού Δυναμικού

1. Αισθάνομαι κατάθλιψη στην εργασία μου ή όταν σκέφτομαι την εργασία μου.

0 1 2 3 4 5

2. Διακατέχομαι από αίσθημα απελπισίας σχετικά με την εργασία μου.

0 1 2 3 4 5

3. Βιώνω ένα αίσθημα αδυναμίας σχετικά με τις καταστάσεις στην εργασία μου.

0 1 2 3 4 5

4. Αισθάνομαι ότι έχω μικρή αξία ως άτομο στην εργασία μου.

0 1 2 3 4 5

5. Βαριέμαι στην εργασία μου.

0 1 2 3 4 5

6. Νιώθω φόβο για κάποιον ή κάτι στην εργασία μου

0 1 2 3 4 5

Αντιδράσεις Υψηλού Δυναμικού

1. Είμαι θυμωμένος/η με κάποιον στην εργασία μου ή με κάποια κατάσταση

0 1 2 3 4 5

2. Νιώθω έτοιμος/η να εκραγώ στην εργασία μου

0 1 2 3 4 5

3. Νιώθω πειραγμένος/η με κάποιον πρόσωπο ή με κάποια κατάσταση στην εργασία μου

0 1 2 3 4 5

4. Διακατέχομαι από αίσθημα εχθρότητας σχετικά με την εργασία μου

0 1 2 3 4 5

5. Νιώθω αγωνία για τις προθεσμίες και τον όγκο δουλειάς

0 1 2 3 4 5

6. Είμαι απογοητευμένος/η με κάποια κατάσταση ή σχέση στο χώρο εργασίας μου

0 1 2 3 4 5

7. Είμαι ανήσυχος/η στην εργασία μου

0 1 2 3 4 5

Συνοδική Βαθμολογία

Ερμηνεία Βαθμολογίας:

0-15	Αποτελεσματική διαχείριση στρες
16-25	Θα πρέπει να υιοθετήσουν αποτελεσματικές στρατηγικές αντιμετώπισης
26-45	Ώρα για αλλαγές
Άνω των 46	Αναλάβετε δράση τώρα.

ΑΣΘΕΝΕΙΕΣ ΠΡΟΚΑΛΟΥΜΕΝΕΣ Η ΕΠΙΔΕΙΝΟΥΜΕΝΕΣ ΑΠΟ ΤΟ ΣΤΡΕΣ

- Υψηλή αρτηριακή πίεση (υπέρταση)
- Χρόνια δυσπεψία - δυσφαγία - ναυτίες
- Δερματικές παθήσεις (π.χ. αλλεργικές δερματίτιδες-ξηρότητα δέρματος - εκζέματα)
- Σακχαρώδης διαβήτης
- Καρδιακές παθήσεις (π.χ. θρόμβωση στεφανιαίας- εμφράγματα- ισχαιμίες - αρρυθμίες-στηθάγχη)
- Ρευματοειδής αρθρίτιδα -οστεοαρθρίτιδες
- Χρόνιες ημικρανίες-πονοκέφαλοι
- Άσθμα - εμφύσημα-δύσπνοιες - αίσθημα ασφυξίας
- Πεπτικά έλκη -στομαχικά και εντερικά προβλήματα
- Κολίτιδες (ελκώδης, σπαστική) - γαστρίτιδες
- Φυματίωση - επιληψίες
- Αλλεργίες (π.χ. αλλεργικός κατάρρους - αλλ. ρινίτιδα)
- Αλωπεκία- ψωρίαση
- Νευρική ανορεξία - νευρική βουλιμία
- Κρυολογήματα - βρογχίτιδα - έντονος βήχας
- Καρκίνος (π.χ. τραχείας, βρόγχων, πνευμόνων)
- Δυσκοιλιότητα - διάρροια - μετεωρισμοί - φουσκώματα
- Κατάθλιψη - υστερία - φοβίες - σύγχυση - έλλειψη χιούμορ
- Δυσμηνόρροια- ψυχρότητα - ανικανότητα
- Νυκτερινή ενούρηση - συχνουρία
- Λιποθυμικά επεισόδια
- Ηπατίτιδες
- Υποχονδρίαση
- Αϋπνίες - εφιάλτες
- Προβλήματα θυρεοειδούς
- Σεξουαλικά προβλήματα - διαταραχές περιόδου - απώλεια λίμπιντο - πρόωρη εκσπερμάτιση - στειρότητα
- Διαταραχές μνήμης
- Σύνδρομο ευερέθιστου εντέρου
- Μυϊκή ένταση
- Εγκεφαλικά επεισόδια
- Υπερθυρεοειδισμός
- Παχυσαρκία

ΠΗΓΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΣΤΡΕΣ

1. ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΣΤΡΕΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

- Απαράδεκτες εργασιακές συνθήκες
- Εργασία σε βάρδιες
- Παρατεταμένο ωράριο εργασίας
- Πολλά ταξίδια
- Σωματικοί κίνδυνοι
- Νέα τεχνολογία
- Υπεραπασχόληση
- Υποαπασχόληση

2. ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΙ ΡΟΛΟΙ

- Αμφισβήτηση ρόλου (Role Ambiguity)
- Σύγκρουση ρόλου (Role Conflict)
- Μεταβλητές προσωπικότητας
- Ευθύνες (για προσωπικό & εξοπλισμό)

3. ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- Με προϊσταμένους
- Με υφισταμένους
- Με συναδέλφους

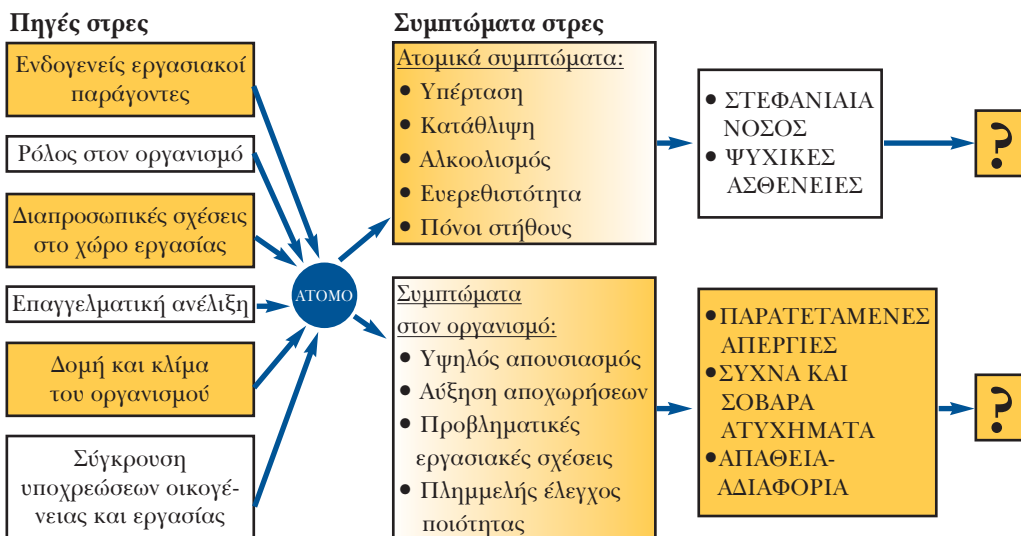
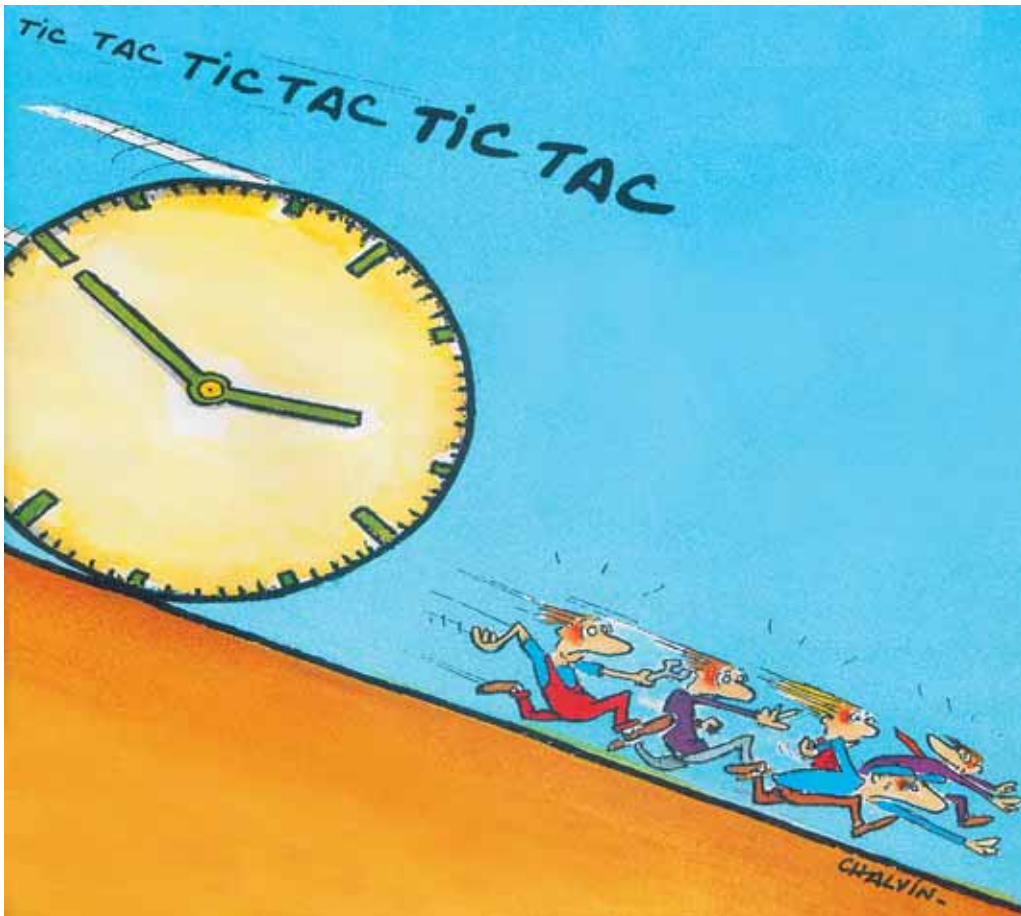
4. ΠΙΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΚΑΡΙΕΡΑΣ

- Έλλειψη επαγγελματικής ασφάλειας
- Ασυμβατότητα θέσης
- Πρόωρη συνταξιοδότηση
- Περιορισμένες προοπτικές ανέλιξης
- Υπο-προώθηση (μη προαγωγή) & Υπερ-προώθηση

5. ΔΟΜΗ ΚΑΙ ΚΛΙΜΑ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ

- Ανυπαρξία αίσθησης «ανήκειν»
- Έλλειψη συμμετοχής
- Έλλειψη καθοδήγησης και επικοινωνίας
- Περιορισμός στη συμπεριφορά

6. ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΩΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ/ΕΡΓΑΣΙΑΣ



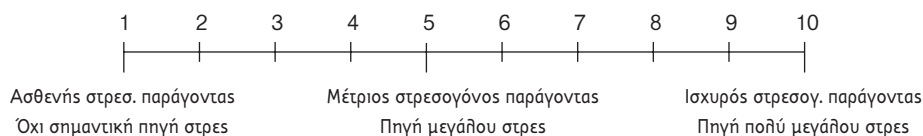
ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΣΤΡΕΣ (Cooper και συν., 1988)

Παραδείγματα Στρεσογόνων Παραγόντων στο χώρο εργασίας

- **Υπερβολικός φόρτος εργασίας:** π.χ. εργασία στον τομέα μαζικής παραγωγής προϊόντων
- **Έλλειψη εργασίας η περιορισμός της εργασίας:** π.χ. ανεργία ή εργασία σε επιχείρηση που οδεύει προς κλείσιμο.
- **Ανεπάρκεια χρόνου για εκτέλεση της εργασίας σε καλό ή αποδεκτό επίπεδο:** π.χ. κόμωση κυριών παραμονή μεγάλης γιορτής
- **Αντίφαση ή ασυμμετρία ευθύνης και δικαιωμάτων:** π.χ. χειρουργός σε εφημερεύον νοσοκομείο που δέχεται πληθώρα οδικών ατυχημάτων κατά το Σαββατοκύριακο
- **Συγκεκριμένες οδηγίες και ρόλος:** π.χ. το να ζητά ο υπεύθυνος εργοταξίου από ηλεκτροτεχνίτη να «φροντίσει» να σταματήσει η διαρροή νερού.
- **Έκθεση σε βία ή σε απειλή:** π.χ. νοσηλεύτης που έρχεται σε επαφή με ναρκομανείς σε κατάσταση στέρησης
- **Διάκριση και κακομεταχείριση:** π.χ. η περίπτωση αλλοδαπών εργαζομένων μπορεί να είναι ενεργητική ή παθητική.
- **Έκθεση σε βλαβερή εργασία:** π.χ. εργασία που συνεπάγεται έκθεση σε φθ και παράγοντες
- **Ανεπάρκεια ικανότητας:** π.χ. αποδοχή εργασίας που δεν συμβαδίζει με την ικανότητα και τις δεξιότητες του εργαζόμενου.
- **Λάθη που συνεπάγονται οικονομική ζημιά ή έκθεση της υγείας τρίτου ή διακινδύνευση της ζωής:** π.χ. έλεγχος εναέριας κυκλοφορίας.
- **Κίνδυνος απώλειας της εργασίας:** π.χ. σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή σύμβαση έργου.
- **Συγκεκριμένοι οργανωτικοί και προσωπικοί στόχοι και σημασία:** π.χ. διδασκαλία σε ανομοιογενές κοινό μαθητών
- **Έλλειψη υποστήριξης:** π.χ. λόγω έλλειψης συνεργατών μεταξύ ομοιόβαθμων ή μεταξύ ανωτέρου και κατωτέρου προσωπικών
- **Έλλειψη εκτίμησης ή επιβράβευσης:** π.χ. η απουσία επαίνου για εξαιρετική επίδοση δημιουργεί την αίσθηση ότι η προσπάθεια δεν άξιζε ή ότι δεν ήταν επαρκής.
- **Περιορισμός του εύρους των απαραίτητων:** π.χ. ο εργοδότης αναθέτει το έργο και παράλληλα περιορίζει την δυνατότητα του εργαζόμενου και αποφασίζει με ποιο τρόπο να το εκτελέσει.

Λίστα Ελέγχου Στρεσογόνων Εργασιακών Παραγόντων

Βάλτε έναν αριθμό από το 1 έως το 10 στο διάστημα που βρίσκεται μπροστά από τους επόμενους δέκα στρεσογόνους παράγοντες, σύμφωνα με το πόσο στρες σας έχουν προκαλέσει οι παράγοντες αυτοί κατά το διάστημα του τελευταίου έτους. Τα κουτάκια κάτω από κάθε παράγοντα αποτελούν διευκρινιστικές παραμέτρους για καλύτερη κατανόηση και ορθότερη αξιολόγηση. Στη βαθμολογία σας για το βαθμό επίδρασης που ασκούν οι 10 παράγοντες στρες στη συμπεριφορά και τη ζωή σας γενικότερα, χρησιμοποιείτε ως γνώμονα την κλίμακα που ακολουθεί:



Βαθμολογία

- ___ 1. Δεν διατηρώ αρμονικές εργασιακές σχέσεις, όπως
- μη συνεργάσιμος συνάδελφος και προϊστάμενος
 - επιθετικοί συνεργάτες ή πελάτες
 - προβληματική σχέση με αφεντικό
- ___ 2. Έχω ελάχιστη συμμετοχή στη διαδικασία λήψης αποφάσεων συμπεριλαμβανομένων παραδειγμάτων όπως
- ευθύνες χωρίς επαρκείς αρμοδιότητες
 - η έκφραση της γνώμης ή των αισθημάτων μου θέτει σε κίνδυνο τη θέση μου
 - δεν συμπεριλαμβάνομαι σε σημαντικές συναντήσεις/συνεδριάσεις
 - οι αποφάσεις μου συνήθως κριτικάρονται ή δεν λαμβάνονται υπόψη
- ___ 3. Η εργασία μου έρχεται σε σύγκρουση με τις οικογενειακές /κοινωνικές μου υποχρεώσεις εξαιτίας
- ασύμβατων ωρών εργασίας με τις ανάγκες της οικογένειας
 - διαρκών αλλαγών στις βάρδιες
 - αλλαγών στις ώρες εργασίας
 - μεταθέσεις σε νέα θέση/γραφείο
- ___ 4. Όχι ευχάριστο /σχετικά ανασφαλές εργασιακό περιβάλλον ή συνθήκες μετάβασης όπως
- ανεπιθύμητη αλλαγή στις εργασιακές συνθήκες όπως περιορισμός προσωπικού χώρου
 - μακρά απόσταση μετάβασης με πολλές αλλαγές συγκοινωνιακών μέσων
 - θορυβώδες ή επικίνδυνο περιβάλλον
 - μη άνετο περιβάλλον, φτωχός φωτισμός, ανακυκλούμενος αέρας, έλλειψη παραθύρων
 - σωματική καταπόνηση, πολλές ώρες ορθοστασίας ή πίσω από το γραφείο



- ___5. Όχι βοηθικές συνθήκες σχετικά με τον όγκο δουλειάς όπως
- πιεστικές προθεσμίες
 - υπερφόρτωση πληροφοριών
 - μείωση ωρών εργασίας και αποδοχών
 - υπερβολικά πολλή ή λίγη δουλειά
- ___6. Γίνεται διάκριση σε βάρος μου στο χώρο εργασίας, λόγω
- φύλου, χρώματος ή ηλικίας
 - θρησκείας, πολιτικών πεποιθήσεων ή ηθικών αξιών
 - εξωτερικής εμφάνισης ή τρόπου ζωής
- ___7. Δεν αισθάνομαι ότι εκτιμώ ιδιαίτερα τη δουλειά που κάνω επειδή λαμβάνω
- ανεπαρκή αμοιβή για τον όγκο δουλειάς που κάνω
 - άλλοι καρπώνονται τα οφέλη από τις ιδέες μου
 - ο προϊστάμενος είναι υπερβολικά επικριτικός και σπανίως λήξει «ευχαριστώ»
 - υπάρχει περιορισμένη ή καθόλου ευκαιρία για εξέλιξη
- ___8. Δεν απολαμβάνω επαγγελματική ασφάλεια εξαιτίας
- χρεωκοπιών, συγχωνεύσεων, περικοπών τμημάτων
 - ασάφειας επαγγελματικού καθηκοντολογίου
 - έλλειψης ή υπερεπάρκειας εργασιακών μου προσόντων
 - ιδιαίτερα ανταγωνιστικής και συρρικνούμενης αγοράς εργασίας
- ___9. Η δουλειά μου ή το καθηκοντολόγιό μου έχει αλλιάξει ή αλλιάζει εξαιτίας
- προαγωγής
 - υποβιβασμού
 - συνταξιοδότησης
 - αλλαγής σε άλλο τμήμα
- ___10. Δεν αισθάνομαι υπερήφανος/η και ότι κερδίζω κάτι από τη δουλειά μου επειδή
- είναι ανιαρή και αφορά μικροπράγματα και ασήμαντες υποθέσεις
 - δεν αποτελεί τον τύπο εργασίας που ήθελα περισσότερο να κάνω ή δεν εμπίπτει άμεσα στο αντικείμενο ή τα ενδιαφέροντά μου
 - δημιουργούνται συγκρούσεις με τις αξίες και τα πιστεύω μου
 - οι φίλοι μου/ οικογένειά μου δεν εκτιμούν αυτό που κάνω

Συνολική Βαθμολογία

Διαβάθμιση βαθμολογίας εργασιακού στρες

10-29 Χαμηλή

30-59 Μέτρια

60-80 Υψηλή

81-100 Ιδιαίτερα υψηλή

ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΡΙΣΙΜΩΝ ΓΕΓΟΝΟΤΩΝ ΖΩΗΣ

(ΤΑΞΙΝΟΜΙΚΗ ΚΛΙΜΑΚΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΝΑΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗΣ
ΤΩΝ Τ.Η. HOLMES & R.H. RAHE, 1967)

Οδηγίες: Παρακαλούμε τοποθετήστε ένα τικ (✓) μπροστά από κάθε γεγονός ζωής που έχετε βιώσει κατά το διάστημα του περασμένου έτους. Στη συνέχεια προσθέστε τις μονάδες αλλαγής που αντιστοιχούν σε καθένα από τα γεγονότα αυτά για να βρείτε το συνολικό στρες που σας χαρακτηρίζει.

ΓΕΓΟΝΟΤΑ ΖΩΗΣ	ΜΟΝΑΔΕΣ ΑΛΛΑΓΗΣ
1. Απώλεια συντρόφου	100
2. Διαζύγιο	73
3. Χωρισμός από σύντροφο	65
4. Φυλάκιση	63
5. Απώλεια μέλους της οικογένειας	63
6. Προσωπικός τραυματισμός ή ασθένεια	53
7. Γάμος	50
8. Απόλυση από την εργασία	47
9. Επανασύνδεση με σύντροφο	45
10. Συνταξιοδότηση	45
11. Προβλήματα υγείας μέλους της οικογένειας	44
12. Εγκυμοσύνη	40
13. Σεξουαλικά προβλήματα	39
14. Απόκτηση νέου μέλους στην οικογένεια (π.χ. με γέννηση ή υιοθεσία)	39
15. Μεγάλες αλλαγές στη δουλειά (π.χ. συγχώνευση ή χρεωκοπία)	39
16. Σημαντική αλλαγή οικονομικής κατάστασης (θετική ή αρνητική)	38
17. Απώλεια στενού φίλου	37
18. Αλλαγή θέσης εργασίας	36
19. Αύξηση συγκρούσεων με σύντροφο (π.χ. για προσωπικές συνήθειες ή ανατροφή παιδιών)	35
20. Μεγάλη υποθήκη ή δάνειο (π.χ. για οικία ή εργασία)	31
21. Κατάσχεση λόγω χρεών	30
22. Αύξηση εργασιακών ευθυνών (π.χ. προαγωγή)	29
23. Αποχώρηση παιδιών από σπίτι (π.χ. για σπουδές ή γάμο)	29
24. Προβλήματα με πεθερικά	29
25. Σημαντική προσωπική επιτυχία	28
26. Σύντροφος που ξεκινάει ή διακόπτει εργασία εκτός οικίας	26
27. Έναρξη ή ολοκλήρωση σχολείου ή πανεπιστημίου	26
28. Αλλαγές στις συνθήκες διαβίωσης (π.χ. ανέγερση νέας οικίας, αλλαγή διαρρύθμισης)	25
29. Αλλαγές στις προσωπικές συνήθειες (π.χ. ντυσίματος)	24

30. Προβλήματα με τον προϊστάμενο	23
31. Αλλαγές στις ώρες εργασίας ή εργασιακές συνθήκες	20
32. Αλλαγή κατοικίας	20
33. Αλλαγή σχολείου ή πανεπιστημίου	20
34. Σημαντική αλλαγή στον τρόπο και τη διάρκεια ψυχαγωγίας	19
35. Αλλαγή στις θρησκευτικές δραστηριότητες (περισσότερο ή λιγότερο από συνήθως)	19
36. Αλλαγή στις κοινωνικές δραστηριότητες (π.χ. κέντρα διασκέδασης, επισκέψεις, θέατρο, κιν/φο)	18
37. Μικρή υποθήκη ή δάνειο (π.χ. για αγορά αυτοκινήτου, στερεοφωνικού, computer κ.α.)	17
38. Αλλαγή στις συνήθειες ύπνου (π.χ. αρκετά λιγότερος ή περισσότερος ύπνος ή αλλαγή των ωρών)	16
39. Αλλαγή στη συχνότητα οικογενειακών συγκεντρώσεων (π.χ. σημαντικά λιγότερες ή περισσότερες από συνήθως)	15
40. Αλλαγή στις συνήθειες φαγητού (π.χ. πολύ περισσότερο ή λιγότερο, αλλαγή των ωρών και συνοδευτικών)	15
41. Διακοπές	13
42. Περίοδος Χριστουγέννων	12
43. Μικροπαραβάσεις του νόμου (π.χ. κλήσεις τροχαίας, διατάραξη κοινής ησυχίας)	11

Περισσότερες από 300 μονάδες

Τα επίπεδα του στρες σας είναι υψηλά. Χρειάζεστε άμεσα κάποιου είδους παρέμβαση όπως υιοθέτηση τεχνικών αντιμετώπισης του στρες.

150-300 μονάδες

Οριακά υψηλά επίπεδα στρες. Χρειάζεται να μειώσετε, κατά το δυνατόν, τις μεγάλες αλλαγές στη ζωή σας.

0-150 μονάδες

Τα επίπεδα του προσωπικού σας στρες σας είναι χαμηλά αυτή την περίοδο.

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΟΥ ΣΤΡΕΣ

Παρακάτω υπάρχουν ορισμένες πηγές καθημερινού στρες, οι οποίες πολλές φορές μας ενοχλούν και μας αναστατώνουν. Σκεφτείτε σε ποιο βαθμό του άτομα ή οι καταστάσεις που ακολουθούν απέτελεσαν αιτίες καθημερινού στρες για σας κατά τις τελευταίες εβδομάδες και βάλτε σε κύκλο την απάντηση που σας αντιπροσωπεύει καλύτερα σύμφωνα με την παρακάτω κλίμακα.

1.	Το παιδί/παιδιά σας	0	1	2	3
2.	Οι γονείς ή τα πεθερικά σας	0	1	2	3
3.	Άλλος συγγενής/άλλοι συγγενείς σας	0	1	2	3
4.	Ο/Η σύντροφός σας	0	1	2	3
5.	Ο χρόνος που περνάτε με την οικογένειά σας	0	1	2	3
6.	Η υγεία ή ευεξία ενός μέλους της οικογένειάς σας	0	1	2	3
7.	Οι ερωτικές σας σχέσεις – το σεξ	0	1	2	3
8.	Οι στενές σχέσεις σας με άτομα του άλλου φύλου	0	1	2	3
9.	Οι υποχρεώσεις που σχετίζονται με την οικογένειά σας	0	1	2	3
10.	Ο/Η φίλος/η σας – οι φίλοι σας	0	1	2	3
11.	Οι συνάδελφοί σας	0	1	2	3
12.	Οι πελάτες σας	0	1	2	3
13.	Ο/Η προϊστάμενος/η ή εργοδότης/τριά σας	0	1	2	3
14.	Η φύση της δουλειάς σας	0	1	2	3
15.	Ο φόρτος εργασίας σας	0	1	2	3
16.	Η ασφάλεια στην εργασία σας	0	1	2	3
17.	Οι προθεσμίες ή οι στόχοι της δουλειάς σας	0	1	2	3
18.	Η κάλυψη βασικών αναγκών (π.χ. διατροφή, ένδυση)	0	1	2	3
19.	Η επάρκεια χρημάτων για σπουδές	0	1	2	3
20.	Η επάρκεια χρημάτων για έκτακτες ανάγκες	0	1	2	3
21.	Η επάρκεια χρημάτων για ψυχαγωγία και διακοπές	0	1	2	3
22.	Η οικονομική φροντίδα για άτομο που δε ζει μαζί σας	0	1	2	3
23.	Οι επενδύσεις	0	1	2	3
24.	Το κάπνισμα	0	1	2	3
25.	Η κατανάλωση αλκοόλ	0	1	2	3
26.	Τα πρεμιστικά φάρμακα	0	1	2	3
27.	Η φυσική σας εμφάνιση	0	1	2	3
28.	Η αντισύλληψη	0	1	2	3
29.	Η σωματική άσκηση	0	1	2	3
30.	Η ιατρική σας φροντίδα	0	1	2	3
31.	Η υγεία σας	0	1	2	3
32.	Οι σωματικές σας ικανότητες	0	1	2	3
33.	Οι καιρικές συνθήκες	0	1	2	3
34.	Τα γεγονότα της επικαιρότητας	0	1	2	3
35.	Το περιβάλλον σας (π.χ. ρύπανση, θόρυβος, πράσινο)	0	1	2	3
36.	Πολιτικά ή κοινωνικά θέματα	0	1	2	3
37.	Η γειτονιά σας (π.χ. ο χώρος και οι γείτονες)	0	1	2	3

38.	Η συντήρηση οικιακών παροχών (π.χ. ηλεκτρικό, νερό)	0	1	2	3
39.	Τα κατοικίδια ζώα	0	1	2	3
40.	Το μαγείρεμα	0	1	2	3
41.	Οι δουλειές του σπιτιού	0	1	2	3
42.	Οι επισκευές του σπιτιού	0	1	2	3
43.	Οι δουλειές στην αυλή/κήπο	0	1	2	3
44.	Η συντήρηση του αυτοκινήτου	0	1	2	3
45.	Η τακτοποίηση λογαριασμών και άλλων εγγράφων	0	1	2	3
46.	Η ψυχαγωγία στο σπίτι (π.χ. τηλεόραση, μουσική, διάβασμα)	0	1	2	3
47.	Η ποσότητα του ελεύθερου χρόνου	0	1	2	3
48.	Η ψυχαγωγία εκτός σπιτιού (π.χ. κινηματογράφος, σπορ)	0	1	2	3
49.	Το φαγητό στο σπίτι	0	1	2	3
50.	Ο εκκλησιασμός ή η συμμετοχή σε συλλόγους	0	1	2	3
51.	Νομικά ζητήματα	0	1	2	3
52.	Η γενικότερη οργάνωση	0	1	2	3
53.	Οι κοινωνικές υποχρεώσεις	0	1	2	3

Λίστα ελέγχου για τρόπους αντιμετώπισης ή μείωσης του στρες

1. Τρόπος ζωής

- Παίρνω πάντα πρωινό
- Τρώ τις ώρες των γευμάτων
- Δεν παραλείπω γεύματα
- Προσέχω τι τρώω εκτός σπιτιού
- Διατηρώ μια ισορροπημένη διαίτα
- Καταναλώνω περίπου 1 λίτρο νερό την ημέρα
- Διατηρώ ένα καθημερινό πρόγραμμα σωματικής άσκησης
- Αποφεύγω το κάπνισμα
- Καταναλώνω αποδεκτές ποσότητες αλκοόλ
- Είμαι σε θέση να ζητήσω ιατρική βοήθεια όταν αισθανθώ την ανάγκη
- Δεν αναζητώ κάποιο συγκεκριμένο ποτό όταν δεν το έχω
- Αποφεύγω το παθητικό κάπνισμα
- Καταναλώνω ελάχιστα κορεσμένα λίπη
- Αποφεύγω ισχυρά ροφήματα με καφεΐνη
- Έχω κανονικό βάρος, σε σχέση με το ύψος μου
- Δεν αντιμετωπίζω προβλήματα ύπνου
- Συμπεριλαμβάνω στη διαίτά μου φρέσκα φρούτα και λαχανικά



- Αναζητώ ευκαιρίες για άσκηση (π.χ. συνήθως δεν χρησιμοποιώ ασανσέρ)
- Προτιμώ τροφές πλούσιες σε ίνες

II. Χαλάρωση

- Φροντίζω να χαλαρώνω αρκετά ιδιαίτερα μετά από απαιτητικές εργασίες
- Έχω προγραμματισμένες περιόδους χαλάρωσης μέσα στη μέρα
- Προσέχω να έχω κατάλληλη στάση κατά την οδήγηση
- Έχω ρυθμίσει το γραφείο, την καρέκλα, το computer και τον υπόλοιπο εξοπλισμό σε εργονομική διάταξη
- Ελέγχω και διορθώνω συνεχώς τη στάση του σώματος μου όταν κάθομαι

II. Συμπεριφορά

- Συζητώ με το/τη σύντροφό μου ζητήματα που αφορούν τη σεξουαλική μας ζωή
- Έχω αρκετά κοινωνικά δίκτυα συμπαράστασης που μπορώ να στηριχτώ
- Προσπαθώ σχεδόν πάντα να βλέπω και την άλλη όψη των πραγμάτων
- Διαθέτω μια καλή αίσθηση του χιούμορ
- Είμαι πρόθυμος/η να ακούω τους άλλους
- Προσπαθώ να «αποφεύγω» ένταση κι επιθετικότητα
- Νιώθω ότι είμαι αγαπητός/ή

Καλές πρακτικές κατά του εργασιακού στρες

1. Μοιραστείτε το στρες σας με κάποιο έμπιστο φίλο ή συνάδελφο
2. Εξασκηθείτε στη γρήγορη λήψη αποφάσεων.
3. Αναλογιστείτε αν η δουλειά που κάνετε είναι η καταλληλότερη για σας

4. Χαρίστε ένα δώρο σε αγαπημένο σας πρόσωπο
5. Σταματήστε ή περιορίστε κατά το δυνατόν το κάπνισμα
6. Αφιερώστε περισσότερο χρόνο στη/στο σύζυγο και τα παιδιά σας
7. Προσπαθήστε να διατηρείτε ένα ιδανικό βάρος
8. Υιοθετήστε ένα πρόγραμμα χαλάρωσης μυών
9. Κάνετε μικρούς περιπάτους στα διαλείμματα από τη δουλειά σας
10. Καταστρώνετε πλάνα μακροπρόθεσμων στόχων
11. Προγραμματίστε την επόμενη μέρα σας
12. Ενδιαφερόμαστε για τη σεξουαλική σας ζωή
13. Γίνετε μέλος σε κοινωνικούς και αθλητικούς συλλόγους
14. Δείτε την αισιόδοξη πλευρά των πραγμάτων
15. Μην διστάζετε να απευθύνεστε στους ειδικούς όταν νομίζετε ότι το έχετε ανάγκη
16. Αποδεχθείτε τα πράγματα που δεν μπορούν να αλληλάξουν
17. Αποδεχθείτε το γεγονός ότι γίνονται λάθη και προσπαθήστε να διδαχθείτε από αυτά
18. Μην παραφορτώνετε με χιλιάδες υποχρεώσεις και δεσμεύσεις
19. Κατανοήστε και μην ξεχνάτε ότι η κάθε ημέρα έχει ακριβώς 24 ώρες
20. Μην θέλητε να κάνετε συνέχεια τα πάντα μόνος/η σας
21. Θέστε ρεαλιστικούς βραχυπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους στόχους
22. Αγωνιστείτε μεθοδικά για την επίτευξη των στόχων σας
23. Συνειδητοποιήστε ότι η τελειότητα απλώς προσεγγίζεται
24. Αποκτείστε έλεγχο του εαυτού σας
25. Να θυμάστε ότι όλοι οι στόχοι δεν είναι για όλους τους ανθρώπους
26. Μην ξεχνάτε ότι η εμπιστοσύνη στον εαυτό μας είναι πολύτιμος σύμβουλος
27. Να είστε δεκτικός/ή σε αλλαγές και ενδεχόμενες προσαρμογές
28. Προετοιμαστείτε για γεγονότα που φαίνονται αναπόφευκτα
29. Περιορίστε τους περιπασμούς (π.χ. από τηλεφωνήματα) κατά την ώρα της εργασίας σας
30. Ζυγίστε τις σημερινές δυσκολίες και προβλήματα σε βάθος χρόνου (π.χ. 5 ετών ή περισσότερο)
31. Μην αφιερώνετε υπερβολικά πολύ χρόνο σε καταστάσεις στρες-ξεπεράστε τις το συντομότερο δυνατόν
32. Μην παραλείπετε να κρατάτε επικοινωνία με τους φίλους σας
33. Απαλλοτριωθείτε από το ρολόι σας όταν δεν σας είναι εντελώς απαραίτητο (π.χ. τα Σαββατοκύριακα)
34. Μην σπαταλάτε το χρόνο σας σε πράγματα που δεν σας ενδιαφέρουν πραγματικά
35. Αφιερώστε χρόνο στα ενδιαφέροντα και τα χόμπι σας
36. Καταρτίστε κατάλογο άμεσων και έμμεσων προτεραιοτήτων
37. Προσπαθήστε να είστε ευχάριστος/η στους άλλους και να χαμογελάτε συχνά
38. Δεχθείτε ότι έχετε το δικαίωμα να κάνετε και λάθος εκτιμήσεις
39. Μην διστάζετε να εμπιστευέστε και να ζητάτε βοήθεια από φίλους σας

40. Μην πανικοβάλληστε με τις νέες τεχνολογίες
41. Επενδύστε χρόνο και ενέργεια σε σταθερές διαπροσωπικές σχέσεις
42. Διατηρείτε κάποιο βαθμό ελαστικότητας – ανοχής απέναντι στη συμπεριφορά των άλλων
43. Προσπαθήστε να τρώτε με την οικογένειά σας όσο το δυνατόν συχνότερα
44. Συζητάτε όσο συχνότερα γίνεται με τα παιδιά σας
45. Εξωτερικεύετε τα παράπονά σας σε άλλους
46. Μην διστάζετε να κάνετε πρόβες πριν από σοβαρές ενέργειες
47. Αφήνετε το γραφείο σας τακτοποιημένο την προηγούμενη μέρα για να το βρίσκειται έτοιμο την επομένη
48. Μην υπερεκτιμάτε τις δυνάμεις σας
49. Κρατήστε για τον εαυτό σας τις αρνητικές σας κρίσεις για τους συναδέλφους σας
50. Κάντε 5λεπτο διάλειμμα για τον εαυτό σας κάθε 1 ή 2 ώρες στη δουλειά σας, εφόσον το έχετε ανάγκη
51. Γράψτε λίστα με τις υποχρεώσεις σας και διαγράψετε ότι έχετε κάνει
52. Παρακολουθείτε κωμωδίες και ταινίες με ευχάριστα θέματα
53. Καταρτίστε λίστα με καταστάσεις που σας δημιουργούν στρες στο χώρο εργασίας σας
54. Προσπαθήστε να επικεντρώνεστε σε ένα βασικό πράγμα την κάθε φορά
55. Μάθετε να λέτε και «ΟΧΙ» χωρίς να νιώθετε ενοχές
56. Μην φορτώνετε με περιττές πληροφορίες
57. Δείξτε ότι σέβεστε τις προσπάθειες των συναδέλφων σας
58. Διαχωρίστε οικογενειακές και επαγγελματικές υποχρεώσεις
59. Είστε προετοιμασμένος/η για αλλαγές στην καριέρα σας
60. Υιοθετήστε τις εργασιακές εκείνες πρακτικές που ταιριάζουν περισσότερο στο χαρακτήρα σας
61. Αποφεύγετε την εργασία στο σπίτι και τη δουλειά αργά το βράδυ και κατά τα Σαββατοκύριακα
62. Παραδεχθείτε και ενημερώστε τους συναδέλφους σας όταν βρίσκεστε σε κατάσταση στρες



ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Antoniou, A.-S. (1999). Mental health, occupational stress and job satisfaction of hospital doctors in Greece. Manchester: University of Manchester Institute of Science and Technology (UMIST).
2. Antoniou, A. -S (1999). Personal traits and professional burnout in health professionals. *Archives of Hellenic Medicine*, 16(1), 20-28.
3. Cooper, C.L. & Payne, R. (1988). Causes, coping and consequences of stress at work. Chichester: John Wiley & Sons.
4. Davidson, M.J. & Cooper, C.L. (1992). Shattering the glass ceiling: The woman manager. London: Paul Chapman.
5. Fleming, R., O Keefe, M.K. & Baum, A. (1991). Chronic stress and toxic waste: The role of uncertainty and helplessness. *Journal of Applied Social Psychology*, 21, 1889-1907.



6. Froggatt, H. & Stamp. P. (1991). Managing pressure at work - A practical guide to managing time and coping with stress. London: BBC Business Matters.
7. Herbert, T.B. & Cohen, S. (1993). Stress and immunity in humans. A meta-analytic review. *Psychosomatic Medicine*, 5, 364-379.
8. Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal and coping. New York: Springer.
9. Melhuish, A. (1978). Executive Health. London: Business Books.
10. McGonagle, K.A. & Kessler, R.C. (1990). Chronic stress, acute stress and depressive symptoms. *American Journal of Community Psychology*, 18, 681-706.
11. O'Hara, V. (1995). Wellness at work - Building resilience to job stress. California: New Harbinger Publications, Inc.
12. Selye, H. (1976). Stress in health and disease. Woburn, MA: Butterworth.
13. Ver Ellen, P-& van Kammen, D.P. (1990). The biological findings in post-traumatic stress disorder: A review. *Journal of Applied Social Psychology*, 20,1789-1821.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Του Σ. Δρίβα, Ειδικού Ιατρού Εργασίας,
Κέντρο Εφαρμοσμένων Έρευνας ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.

Το σύνδρομο “Mobbing”



Τα τελευταία χρόνια στους εργασιακούς χώρους αναπτύχθηκε ένα νέο φαινόμενο το οποίο αποτελεί σοβαρό πρόβλημα για την υγεία αλλά και την ασφάλεια των εργαζόμενων.

Το φαινόμενο αυτό γνωστό ως σύνδρομο *mobbing*, ορίζεται στην επιστημονική ορολογία ως «*η άσκηση, στο πλαίσιο των σχέσεων μεταξύ συναδέλφων ή μεταξύ ανωτέρου και κατωτέρου στην ιεραρχία, μιας συστηματικής και διαρκούς επίθεσης σε βάρος ενός προκαθορισμένου θύματος προκειμένου να ωθηθεί στο να εγκαταλείψει τη θέση εργασίας του*». Πρόκειται λοιπόν, για επανειλημμένες ψυχολογικές ή άλλου τύπου και βαθμού επιθέσεις που περιλαμβάνουν διαρκείς και αδικαιολόγητες επικρίσεις και συκοφαντίες, ανάθεση άχαρων και υποτιμητικών καθηκόντων, καθώς και για ενέργειες που θα μπορούσαν να θίξουν την επαγγελματική και κοινωνική εικόνα του θύματος στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων.

Πρέπει να τονιστεί ότι δε φαίνεται να υπάρχει ένας διεθνώς αναγνωρισμένος επιστημονικός ορισμός για το *mobbing*, δηλαδή της εσκεμμένης ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, με στόχο την αποπομπή του ατόμου ή μιας ομάδας ατόμων από το εργασιακό γίγνεσθαι. Ακόμη όμως κι αν δεν υφίσταται κάποιος γενικά αποδεκτός ορισμός, μπορεί να υποστηριχθεί ότι οι διαφορετικοί ορισμοί ή οι περιγραφές, συνοδικά, φέρνουν στην επιφάνεια αυτό που αποτελεί την πραγματικότητα για πολλούς ανθρώπους στους εργασιακούς χώρους. Συγκεκριμένα, «*η απασχόληση βιώνεται ως απάνθρωπη, (οι εργαζόμενοι) αισθάνονται ότι είναι αποκλεισμένοι από το κοινωνικό περιβάλλον στους χώρους εργασίας και αντιμετωπίζουν απαιτήσεις ασυμβίβαστες με την εργασία χωρίς να έχουν τις φυσιολογικές δυνατότητες για να τις αντιμετωπίσουν*».

Χαρακτηριστικός είναι ο ορισμός που χρησιμοποίησε για το σύνδρομο *mobbing* ο Βέλγος Υπουργός Εργασίας, σε ομιλία του σχετικά με τη σχεδιαζόμενη νομοθεσία κατά της ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας: «*κατ' επανάληψη υβριστική συμπεριφορά, εντός ή εκτός της επιχείρησης ή του οργανισμού που εκδηλώνεται ειδικότερα με ενέργειες, λόγια, εκφοβισμούς, πράξεις, χειρονομίες, τρόπους οργάνωσης της εργασίας και μονομερή γραπτά κείμενα που έχουν χαρακτήρα ή σκοπό να προσβάλλουν την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια ή τη σωματική ή ψυχική ακεραιότητα του εργαζομένου κατά την εκτέλεση της εργασίας του, να θέσουν σε κίνδυνο τη θέση απασχόλησής του ή να δημιουργήσουν εχθρικό, εκφοβιστικό, υποτιμητικό, ταπεινωτικό ή προσβλητικό εργασιακό περιβάλλον*».

Το *mobbing* δεν είναι μια ασθένεια, αλλά η αιτία για την εκδήλωση ψυχικών και σωματικών νοσημάτων καθώς αποτελεί μια αποτελεσματική τακτική «*ψυχολογικής τρομοκρατίας*» στους εργασιακούς χώρους και χρησιμοποιείται κατάλληλα από τους οργανισμούς, για να απαλλογούν α-



πό το *ενοχλητικό* ή και το *πλεονάζον* προσωπικό. Επίσης εκφράζει τη *δοτικότητα* που αναπτύσσεται μεταξύ συναδέλφων και αποσκοπεί στην εξάλειψη των *ανταγωνιστών*, μέσα από μια συνεχή αντισυναδέλφικη συμπεριφορά».

Ο όρος *mobbing* προέρχεται από την αγγλική λέξη *mob* που σημαίνει *επιτίθεται, περικυκλώνω, ενοχλώ* και εκφράζει σήμερα τη συστηματική ψυχολογική επίθεση και στρατηγική περιθωριοποίησης που δέχονται στο εργασιακό περιβάλλον, από τους ιεραρχικά ανωτέρους ή και τους συναδέλφους οι ανεπιθύμητοι, για διάφορους λόγους, εργαζόμενοι. Ο όρος χρησιμοποιήθηκε το 1800 από τους βρετανούς βιολόγους, στη περιγραφή της επιθετικής συμπεριφοράς κατά την πτήση, ορισμένων ειδών αποδημητικών πουλιών. Το 1900, ο ηθολόγος Konrad Lorenz το χρησιμοποιεί για να ερμηνεύσει την εχθρική συμπεριφορά της πλειοψηφίας της αγέλης, έναντι των αδύνατων ζώων της ίδιας ράτσας. Ο γερμανός ψυχολόγος Heinz Leyman, ένας ίσως από τους εγκυρότερους σύγχρονους μελετητές της ψυχολογίας της εργασίας, είναι ο πρώτος, που στη δεκαετία του '80, αποδίδει τον όρο στην ανθρώπινη κοινωνία, περιγράφοντας το σύνολο των αρνητικών επιδράσεων στην υγεία, από την ηθική παρενόχληση στους εργασιακούς χώρους, ως «*σύνδρομο mobbing*».

Οι διαστάσεις του φαινομένου δεν είναι δυνατόν να υποτιμηθούν. Οι πρώτες επιστημονικά τεκμηριωμένες μελέτες δείχνουν ότι το *mobbing* προκαλεί καταστροφικά αποτελέσματα στη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζόμενων και κατ' επέκταση, των οικογενειών τους. Η προσβλητική μεταχείριση οδηγεί πολλούς εργαζόμενους σε μακροχρόνια απουσία από την εργασία, λόγω ανικανότητας προς εργασία, ή τους αναγκάζει να παραιτηθούν.

Η διαλεκτική σχέση της εργασιακής παρενόχλησης χαρακτηρίζεται από το δράστη και το θύμα. Σύμφωνα με τη γαλλίδα ψυχίατρο Marie France Hirigoyen, ο «δράστης» είναι μια *διαταραγμένη προσωπικότητα που αυτοϊκανοποιείται «πληγώνοντας» τους συνανθρώπους του και αναπτύσσει την αυτοεκτίμησή του, μεταφέροντας στους άλλους τον «πόνο» που αδυνατεί να αισθανθεί, αλλά και τις εσωτερικές του αντιθέσεις που αρνείται να επεξεργαστεί*.

Η διαλεκτική σχέση της εργασιακής παρενόχλησης χαρακτηρίζεται από το δράστη και το θύμα. Σύμφωνα με τη γαλλίδα ψυχίατρο Marie France Hirigoyen, ο «δράστης» είναι μια *διαταραγμένη προσωπικότητα που αυτοϊκανοποιείται «πληγώνοντας» τους συνανθρώπους του και αναπτύσσει την αυτοεκτίμησή του, μεταφέροντας στους άλλους τον «πόνο» που αδυνατεί να αισθανθεί, αλλά και τις εσωτερικές του αντιθέσεις που αρνείται να επεξεργαστεί*.

Το σύνδρομο *mobbing* εκδηλώνεται κυρίως με σοβαρές επιπτώσεις που μπορεί να λάβουν τη μορφή αυξημένων δυσκολιών συνεργασίας, μειωμένης αντοχής στο άγχος, σωματικής δυσφορίας, καταχρήσεων και ψυχολογικών αντιδράσεων. Επίσης μπορεί να επιφέρει στον εργαζόμενο δυσκολίες στον ύπνο, κατάθλιψη, ανάπτυξη διαφόρων μορφών μανίας, κάποιες φορές έντονη επιθετικότητα, σωματική κόπωση ή/και τάσεις αυτοκτονίας. Αν δε σταματήσει άμεσα η παρενόχληση, δεν ερευνηθούν οι αιτίες που την προκάλεσαν στον εργασιακό χώρο και δε ληφθούν τα κατάλληλα μέτρα, υπάρχει ο κίνδυνος τα προβλήματα να γίνουν τόσο σοβαρά ώστε να χρειαστεί μακροχρόνια ιατρική και ψυχοθεραπευτική φροντίδα από ειδικούς.

Οι αρνητικές συνέπειες για τις επιχειρήσεις, σε ότι αφορά την αποδοτικότητα και τις οικονομικές επιδόσεις είναι σημαντικές, καθώς παρατηρήθηκε ότι το επίπεδο απόδοσης ενός

εργαζόμενοι που υφίσταται *mobbing*, μπορεί να σημειώσει πτώση κατά 80% όσον αφορά τις ικανότητές του, τις αντιστάσεις του στο εργασιακό άγχος και την προσοχή του, με αποτέλεσμα την εκδήλωση ψυχικής ή σωματικής ασθένειας που θα τον οδηγήσει σε απουσιασμό.

Η τρίτη ευρωπαϊκή έρευνα σχετικά με τις συνθήκες εργασίας, η οποία διενεργήθηκε από το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Ίδρυμα του Δουβλίνου), αναφέρει χαρακτηριστικά, ότι το 8% των εργαζόμενων της Ε.Ε. έχει δηλώσει ότι κατά τη διάρκεια των τελευταίων 12 μηνών έχει υποστεί ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Σύμφωνα πάντα με το Ίδρυμα του Δουβλίνου, τα άτομα που πέφτουν θύματα παρενόχλησης είναι πολύ περισσότερο εκτεθειμένα στο εργασιακό stress από ότι οι εργαζόμενοι γενικότερα. Ένα ποσοστό της τάξης του 47% των θυμάτων της παρενόχλησης, αναφέρουν στρεσογόνα εργασιακά καθήκοντα.

Οι αρνητικές για την υγεία των εργαζόμενων επιπτώσεις του *mobbing* καθώς και οι διαστάσεις του προβλήματος, έχουν προκαλέσει αυξημένο ενδιαφέρον σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Μεμονωμένες εθνικές νομοθεσίες (Ιταλία, Σουηδία, Γερμανία), αναγνωρίζουν πλέον το σύνδρομο *mobbing* ως επαγγελματική ασθένεια και ως βασική αιτία για την εκδήλωση σοβαρών εργατικών ατυχημάτων.

Στα μέσα του 2001 η Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, δημοσίευσε την τελική «Έκθεση σχετικά με την παρενόχληση στους χώρους εργασίας, σύνδρομο *mobbing*». Η έκθεση «*εφιστά την προσοχή στο γεγονός ότι ο αυξανόμενος αριθμός συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, τα ελαστικά ωράρια και ο επισφαλής χαρακτήρας της απασχόλησης, ιδιαίτερα στην περίπτωση των γυναικών, δημιουργούν ευνοϊκές προϋποθέσεις για την εκδήλωση του mobbing*». Η έκθεση υπογραμμίζει επίσης «*πόσο σημαντικό είναι να διευρυνθεί και να καταστεί σαφής η ευθύνη των εργοδοτών όσον αφορά την καταβολή συστηματικών προσπαθειών για την υγεία και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας με σκοπό την επίτευξη ενός ικανοποιητικού εργασιακού περιβάλλοντος*».

Το *mobbing*, ως επαναλαμβανόμενη, διαρκής και μεθοδική ψυχολογική καταδίωξη που στοχεύει σε απόπειρες εξοστρακισμού των εργαζόμενων από το εργασιακό περιβάλλον, αποτελεί μια πραγματικότητα και για τη χώρα μας. Οι πρώτες εμπειρικές καταγραφές αναδεικνύοντας την ύπαρξη του φαινομένου, θέτουν και τους πρώτους προβληματισμούς τόσο για την ιατρική και νομική υποστήριξη των θυμάτων, όσο και για τη διερεύνηση και καταπολέμηση των γενεσιουργών αιτιών της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.

Η πρόληψη της εργασιακής παρενόχλησης συνιστά σημαντικό στοιχείο για τη βελτίωση του επαγγελματικού βίου και την αποτροπή του κοινωνικού αποκλεισμού. Η ενίσχυση της στρατηγικής υπέρ της υγείας και ασφάλειας στην εργασία και στη χώρα μας, μπορεί να εγγυηθεί μια μακροπρόθεσμη και συστηματική προληπτική δράση στον τομέα του εργασιακού περιβάλλοντος. Αυτή η προληπτική δράση θα αποβλέπει μεταξύ άλλων και στην καταπολέμηση της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, λαμβάνοντας υπ' όψη τόσο την ηθική όσο και τη νομική διάσταση του θέματος.

Το σύνδρομο Burn-out.

Στα μέσα της δεκαετίας του '70 χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά στις ΗΠΑ ο όρος *Burn-out*, για να περιγράψει μια επαγγελματική παθολογία που εκδηλώνεται με μεγάλη συχνότητα σε όσους ασκούν κοινωνικό λειτούργημα (ιατρούς, νοσοκόμους, κοινωνικούς λειτουργούς, δασκάλους κλη).

Η επαγγελματική αυτή παθολογία χαρακτηρίζεται από γρήγορη κατανάλωση των ενεργειακών ψυχοσωματικών αποθεμάτων και μείωση των επαγγελματικών επιδόσεων. Οφείλεται κυρίως στις αρνητικές συνέπειες του χρόνιου εργασιακού Stress στην υγεία, αλλά και σε ψυχοκοινωνικούς παράγοντες.

Ο όρος προέρχεται από την αθλητική αργκό της δεκαετίας του '30 στις ΗΠΑ. Περιέγραφε εκείνους τους αθλητές που μετά από μεγάλες επιδόσεις δεν μπορούσαν πλέον, «καμένοι» στην κυριολεξία, να προσφέρουν τα αναμενόμενα σε αγωνιστικό επίπεδο. Αναλογικά, όσοι ασκούν κοινωνικό λειτούργημα και εκδηλώνουν το σύνδρομο *Burn-out* ή *σύνδρομο της ολοκληρωτικής εξάντλησης*, αδυνατούν να εξασκήσουν τα επαγγελματικά τους καθήκοντα και να συνδράμουν εκείνους που έχουν ανάγκη τις υπηρεσίες τους.

Το σύνδρομο *Burn-out*, σύμφωνα με τους ειδικούς, αποτελεί μια από τις συνέπειες του εργασιακού Stress. Θεωρείται όμως μια κατάσταση πολύ πιο σύνθετη, γιατί δε χαρακτηρίζεται μόνο από τους αντικειμενικούς και υποκειμενικούς παράγοντες που συνθέτουν το Stress, αλλά εξαρτάται και από ποικίλες κοινωνικές και μορφωτικές μεταβλητές, οι οποίες δρώντας ως καταλύτες, συντελούν στο πέρασμα από το Stress στο *Burn-out*.

Από τη μια, οι αυξανόμενες κοινωνικές ανισότητες και οι συνθήκες αποκλεισμού διαφόρων κοινωνικών ομάδων εντείνουν όλο και περισσότερο την ανάγκη για παρεμβάσεις κοινωνικής και υγειονομικής υποστήριξης και περίθαλψης. Από την άλλη, η οικονομική ύφεση συντελεί στον περιορισμό των αναγκαίων πόρων για τον προγραμματισμό και την υλοποίηση κατάλληλων κοινωνικών και υγειονομικών προγραμμάτων. Η αντίθεση αυτή, ενισχυμένη από τους στρεσογόνους εργασιακούς παράγοντες και πλαισιωμένη από μια διάχυτη αίσθηση αδιέξοδου και -κατά συνέπεια- υποτίμησης του εργασιακού καθήκοντος των κοινωνικών λειτουργών, γεννά τις κοινωνικό-μορφωτικές αιτίες που συμβάλλουν καθοριστικά στην εκδήλωση του συνδρόμου *Burn-out*.

Τρία είναι τα χαρακτηριστικά συμπτώματα: η εξάντληση, ο κυνισμός και η αναποτελεσματικότητα. Η εξάντληση προέρχεται από την επίδραση του εργασιακού stress στην ψυχική και σωματική υγεία. Ο κυνισμός αποτελεί έκφραση της αρνητικής στάσης του πάσχοντος προς τους άλλους αλλά και προς την εργασία του, ενώ η αναποτελεσματικότητα είναι το προϊόν μιας αρνητικής αυτοεκτίμησης. Η φυγή από το εργασιακό γίγνεσθαι, η μειωμένη ικανότητα αυτοελέγχου, η εμμονή στην χρήση ουσιών, καθώς και η εκδήλωση διάφορων ψυχοσωματικών α-

σθενειών (αλλεργικό άσθμα, αλλεργικές δερματίτιδες κλπ), συνοδεύουν επί το πλείστον το τρίπτυχο των βασικών συμπτωμάτων.

Ο σχεδιασμός των επεμβάσεων για την πρόληψη και την προστασία των εργαζόμενων από τους βλαπτικούς παράγοντες που οδηγούν σε καταστάσεις *Burn-out*, πρέπει να στοχεύει σε μία δυναμική ισορροπία μεταξύ του ανθρώπου και της κοινωνίας μέσα στην οποία εντάσσεται το εργασιακό περιβάλλον, με βασική συντεταγμένη την προσαρμογή της εργασίας στις ανθρώπινες ικανότητες και δυνατότητες.



ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ

1. Giovanni Pittella: Γραπτή ερώτηση προς την επιτροπή, Επίσημη Εφημερίδα C 330 E 21/11/2000
2. Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Έκθεση σχετικά με την παρενόχληση στους χώρους εργασίας (2001/2339 INI)
3. www.mobbingonline.it/st1.asp
4. Introduzione al Mobbing Culturale, Herald Ege, Pitagora Editrice, Bologna 1997

ΤΟ ΒΙΒΛΙΟ

ΠΗΓΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΣΤΡΕΣ

- > Το σύνδρομο «Mobbing»
- > Το σύνδρομο «Burn-out»

Σεληδοποιήθηκε και τυπώθηκε από τον
ΕΚΔΟΤΙΚΟ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ ΛΙΒΑΝΗ ΑΒΕ
Σόλωνος 98 – 106 80 Αθήνα
Τηλ.: 210 3661200, Φαξ: 210 3617791
Internet: <http://www.livanis.gr>