



ΣΤΡΕΣΟΓΟΝΑ ΣΥΜΒΑΝΤΑ ΖΩΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΣΤΡΕΣ ΣΕ ΔΕΙΓΜΑ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΤΟΥ ΣΤΡΑΤΟΥ ΞΗΡΑΣ

Δρ. Τριανταφύλλου Θ.-Φ., Κλινικός Ψυχολόγος, Μπατής Ι., Αναλυτής Συστημάτων, Χαρμπίλας Δ., Συμβουλευτικός Ψυχολόγος, Μαντζαρίδης Μ., Ανθρώπινο Δυναμικό, Μπουρσινός Δ., Ψυχολόγος, Κατσικογιάννης Γ., Πολιτική Επικοινωνία, Θεοδωροπούλου Μ., Ψυχίατρος, Δρ. Γιωτάκος Ο., Ψυχίατρος.

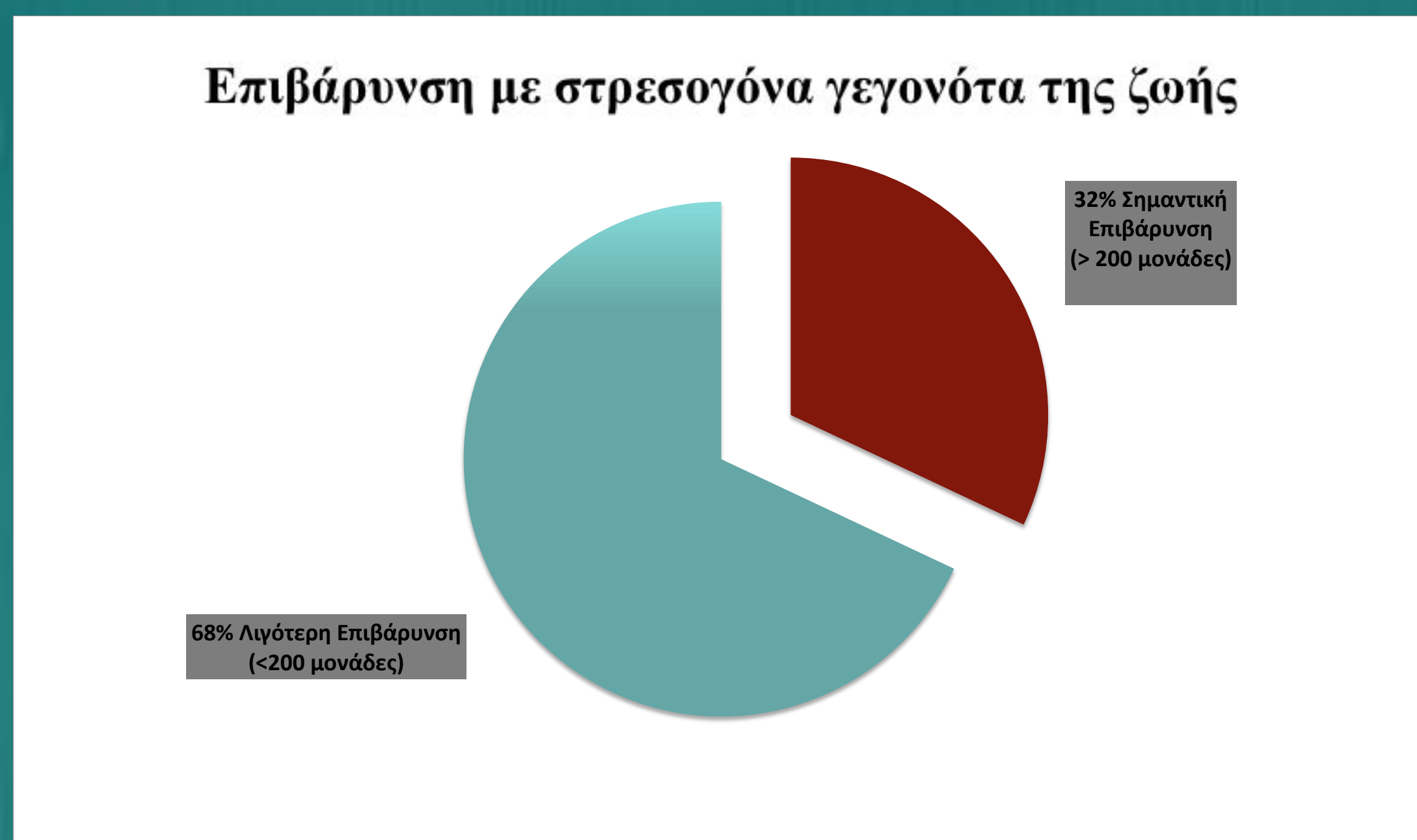
Ψυχιατρική Κλινική 414 Στρατιωτικού Νοσοκομείου Ειδικών Νοσημάτων, Αθήνα

Σύμφωνα με τον R. S. Lazarus, το στρες αποτελεί μια συνθήκη κατά την οποία το άτομο «...αντιλαμβάνεται ότι οι απαιτήσεις που του τίθενται ξεπερνούν τα μέσα που διαθέτει ώστε να ανταποκριθεί σε αυτές». Κάθε «Συμβάν ζωής» (Life Change Unit), έχει διαφορετικό βαθμό επιβάρυνσης («weight» of stress). Όσα περισσότερα συμβάντα ζωής συσσωρεύονται σε κάποια δεδομένη περίοδο της ζωής ενός ατόμου, τόσο επιβαρύνεται ο δείκτης στρες που βιώνει. Το επαγγελματικό στρες εμφανίζεται όταν υπάρχει ασυμβατότητα μεταξύ εργασιακών απαιτήσεων και δυνατοτήτων του εργαζομένου να τις ικανοποιήσει, με βάση τα προσωπικά του εφόδια, αλλά και με βάση τα εφόδια που το ίδιο το εργασιακό περιβάλλον του προσφέρει. Το παρατεταμένο και χωρίς αντισταθμιστική παρέμβαση εργασιακό στρες οδηγεί στην επαγγελματική εξουθένωση. Σύμφωνα με το Διαδραστικό Μοντέλο (Cherniss, 1980), η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί περισσότερο μία «διαδικασία» παρά ένα μεμονωμένο «συμβάν», και ακολουθεί τρία στάδια. Οι φάσεις εξέλιξής του είναι: Α. Διατάραξη ανάμεσα στους απαιτούμενους και τους διαθέσιμους πόρους. Β. Συγκινησιακή ανταπόκριση στην διατάραξη της ισορροπίας, η οποία εκδηλώνεται με τη μορφή συναισθηματικής εξάντλησης, κόπωσης και έλλειψη ενδιαφέροντος. Γ. Ως αμυντική κατάληξη, ο εργαζόμενος απο-επενδύει συναισθηματικά την εργασία του και εκδηλώνει κυνισμό και απάθεια.

Στόχος: Στα πλαίσια μελέτης στρατηγικών πρόληψης του επαγγελματικού στρες και της επαγγελματικής εξουθένωσης, επιχειρήσαμε να μελετήσουμε το δείκτη επιβάρυνσης από συμβάντα ζωής σε συνδυασμό με το επαγγελματικό στρες, σε δείγμα στελεχών του Στρατού Ξηράς.

Μέθοδος και Ερευνητικά Εργαλεία: Χορηγήθηκε ερωτηματολόγιο που περιελάμβανε εκδοχή της Social Readjustment Rating Scale και μια συνοπτική εκδοχή ερωτηματολογίου για το Επαγγελματικό στρες. Το ερωτηματολόγιο περιελάμβανε και κάποιες βασικές δημογραφικές ερωτήσεις. Το δείγμα αποτέλεσαν 214 στελέχη που υπηρετούν στο Στρατό Ξηράς. Η συμπλήρωση ήταν προαιρετική και τηρήθηκαν καθ' όλη τη διαδικασία οι συνθήκες της ανωνυμίας των συμμετεχόντων. Τα αποτελέσματα που καταγράφηκαν, αναλύθηκαν βάσει Περιγραφικής Στατιστικής.

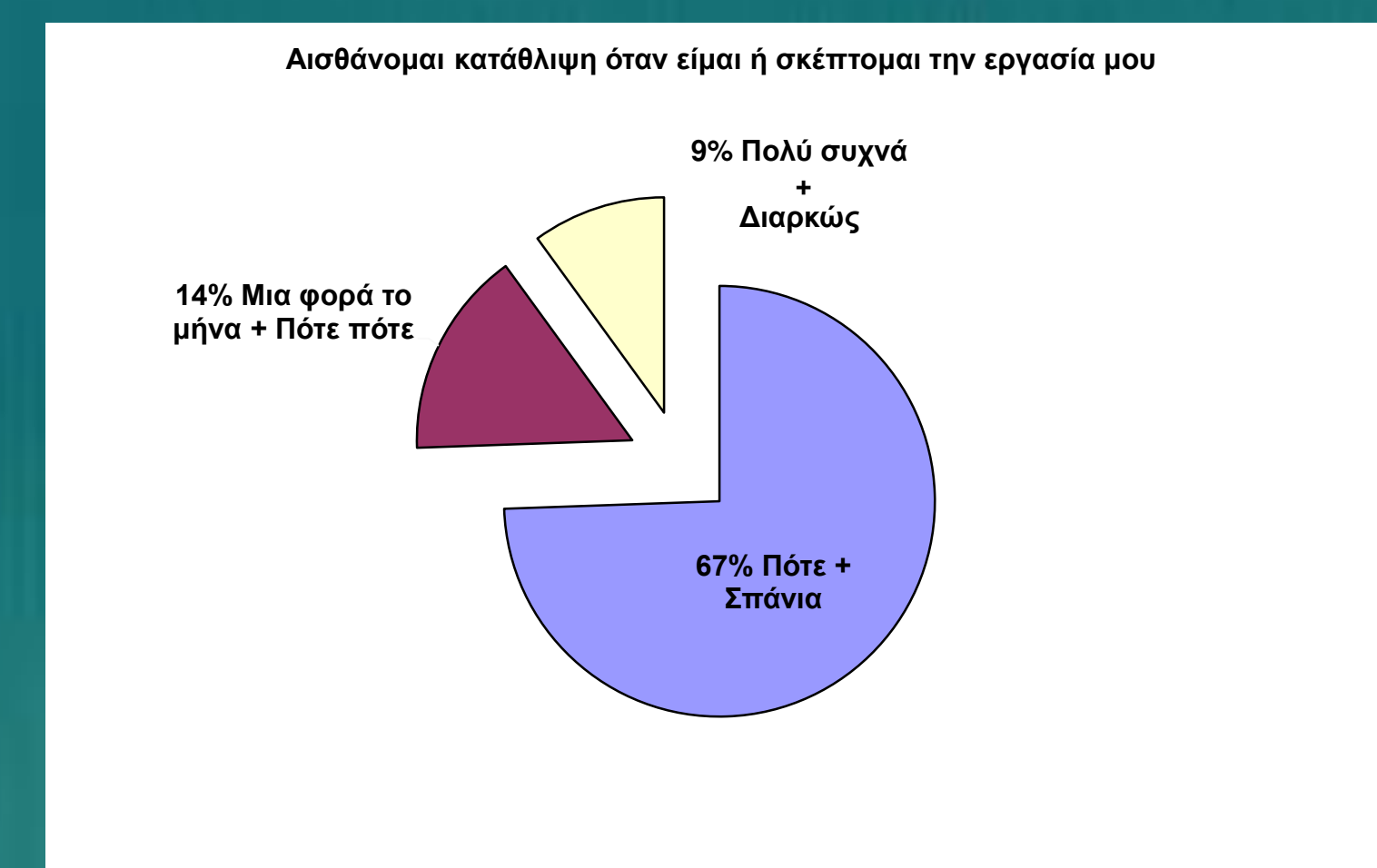
Αποτελέσματα: Με βάση την βαθμολογική αξιολόγηση της κλίμακας στρεσογόνων συμβάντων ζωής, σημαντική επιβάρυνση (δηλαδή, βαθμολογία άνω των 200 βαθμών) παρουσιάζει το 32% του δείγματος (Σχήμα 1).



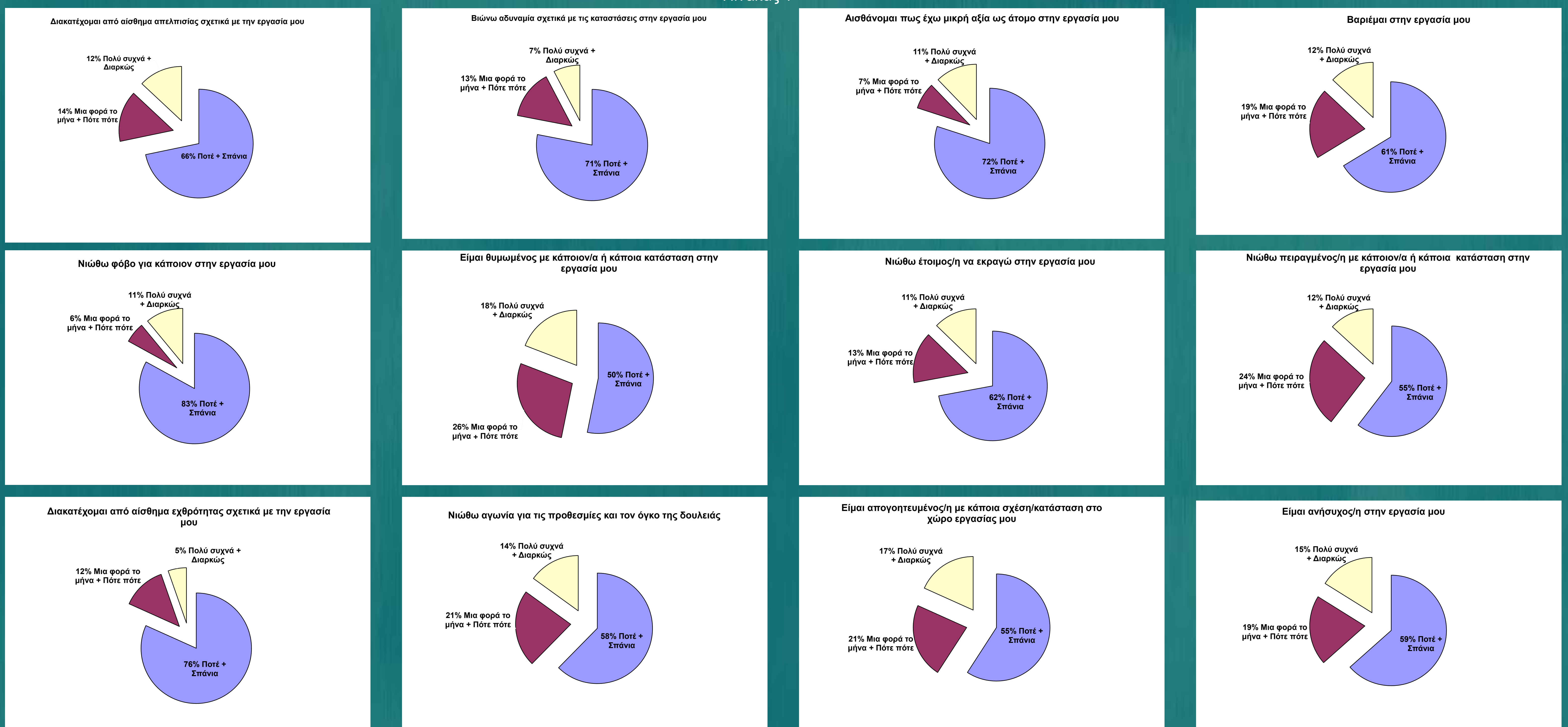
Σχήμα 1.

Στον Πίνακα 1 παρουσιάζονται οι εκατοστιαίες αναλογίες που αφορούν το εργασιακό στρες. Στα Σχήματα 2-14 οι αναλογίες αυτές παρουσιάζονται και σχηματικά.

Α/Α		Ποτέ + Σπάνια	Μια φορά το μήνα + Πότε πότε	Πολύ συχνά + Διαρκώς
1	Αισθάνομαι κατάθλιψη όταν είμαι ή σκέπτομαι την εργασία μου	67%	14%	9%
2	Διακατέχομαι από αίσθημα απελπισίας σχετικά με την εργασία μου	66%	14%	12%
3	Βιώνω αδυναμία σχετικά με τις καταστάσεις στην εργασία μου	71%	13%	7%
4	Αισθάνομαι πως έχω μικρή αξία ως άτομο στην εργασία μου	72%	7%	11%
5	Βαρύεμαι στην εργασία μου	61%	19%	12%
6	Νιώθω φόβο για κάποιον στην εργασία μου	83%	6%	11%
7	Είμαι θυμωμένος με κάποιον/α ή κάποια κατάσταση στην εργασία μου	50%	26%	18%
8	Νιώθω έτοιμος/η να εκραγώ στην εργασία μου	62%	13%	11%
9	Νιώθω πειραγμένος/η με κάποιον/α ή κάποια κατάσταση στην εργασία μου	55%	24%	12%
10	Διακατέχομαι από αίσθημα εχθρότητας σχετικά με την εργασία μου	76%	12%	5%
11	Νιώθω αγωνία για τις προθεσμίες και τον όγκο της δουλειάς	58%	21%	14%
12	Είμαι απογοητευμένος/η με κάποια σχέση/κατάσταση στο χώρο εργασίας μου	55%	21%	17%
13	Είμαι ανήσυχος/η στην εργασία μου	59%	19%	15%



Πίνακας 1



Σχήματα 2-14

Επιλέξαμε τρεις από τις δηλώσεις για το εργασιακό στρες που εκφράζουν ιδιαίτερη συναισθηματική φόρτιση. Στους Πίνακες 2 και 3 παρουσιάζεται η εκατοστιαία αναλογία της συχνότητας για τις δηλώσεις αυτές τόσο για το ποσοστό των συμμετεχόντων που παρουσιάζουν σημαντική επιβάρυνση στην κλίμακα στρεσογόνων συμβάντων ζωής (32%), όσο και των υπολοίπων (68%) που δεν παρουσιάζουν σημαντική επιβάρυνση.

69 στους 214 είχαν σημαντική επιβάρυνση με στρεσογόνα γεγονότα ζωής							
Α/Α		Ποτέ	Σπάνια	Μια φορά το μήνα	Πότε - πότε	Πολύ συχνά	Διαρκώς
2	Διακατέχομαι από αίσθημα απελπισίας σχετικά με την εργασία μου	16%	4%	3%	3%	4%	2%
6	Νιώθω φόβο για κάποιον στην εργασία μου	21%	8%	0%	2%	0%	1%
8	Νιώθω έτοιμος/η να εκραγώ στην εργασία μου	8%	8%	2%	6%	3%	3%

Πίνακας 3

145 στους 214 δεν είχαν σημαντική επιβάρυνση με στρεσογόνα γεγονότα ζωής							
Α/Α		Ποτέ	Σπάνια	Μια φορά το μήνα	Πότε - πότε	Πολύ συχνά	Διαρκώς
2	Διακατέχομαι από αίσθημα απελπισίας σχετικά με την εργασία μου	34%	12%	2%	6%	4%	2%
6	Νιώθω φόβο για κάποιον στην εργασία μου	43%	12%	0%	4%	0%	0%
8	Νιώθω έτοιμος/η να εκραγώ στην εργασία μου	24%	21%	2%	7%	2%	3%

Πίνακας 4

Συμπεράσματα: Σε ό,τι αφορά το συγκεκριμένο δείγμα συμμετεχόντων, περίπου το 1/3 παρουσιάζει σημαντική επιβάρυνση στην κλίμακα αξιολόγησης στρεσογόνων συμβάντων ζωής (στην παρούσα φάση) και σαφώς παρουσιάζει και περισσότερο επιβαρυνμένες δηλώσεις σε ό,τι αφορά και το εργασιακό στρες. Αξίζει να σημειώσουμε ότι το εργασιακό πλαίσιο του Στρατού Ξηράς, αποτελεί ένα πλαίσιο ιδιαίτερα απαιτητικής εργασίας και χαρακτηρίζεται από πίεση χρόνου, μεγάλες ευθύνες και υποχρεώσεις, συχνά από υπερβολικές απαιτήσεις από τον εαυτό και από τους άλλους γύρω, όπως επίσης και συχνά από έλλειψη υποστήριξης. Μη αναμενόμενο ήταν ότι (συνολικά) το δείγμα δεν παρουσιάζει υψηλά επίπεδα εργασιακού στρες.

Το παρατεταμένο και χωρίς αποφόρτιση εργασιακό στρες καταλήγει στην επαγγελματική εξουθένωση (burn-out). Η επαγγελματική εξουθένωση καταστρέφει όχι μόνο το άτομο αλλά και τον εργασιακό οργανισμό. Πλέον κρίνεται απαραίτητο οι οργανισμοί (και πολύ περισσότερο αυτοί που κρίνονται απαιτητικοί και δύσκολοι) να ακολουθούν σχέδιο πρόληψης.

Σε επίπεδο οργάνωσης, μια στρατηγική πρόληψης πρέπει να στοχεύει τόσο στο **άτομο** και τον **οργανισμό** όσο και στην **αλληλεπίδραση** ατόμου-οργανισμού.

Προτείνουμε τρία επίπεδα παρέμβασης :

- (1) το πρωτοβάθμιο επίπεδο, που αποβλέπει στη **μείωση των πηγών** έντασης και εξουθένωσης στον οργανισμό,
- (2) το δευτεροβάθμιο επίπεδο, που αφορά στην **εκπαίδευση** για τη διαχείριση της επαγγελματικής εξουθένωσης, και
- (3) το τριτοβάθμιο επίπεδο παρέμβασης, που αναφέρεται στην προώθηση της υγείας και της **συμβουλευτικής** στον εργασιακό χώρο.

Προϋπόθεση για την κατάστροψη ενός τέτοιου σχεδίου πρόληψης είναι:

1. Η αξιολόγηση του επαγγελματικού στρες των στελεχών και 2. Η χαρτογράφηση των επιβαρυντικών παραγόντων στην εργασία τους.