

**ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΠΙΕΣΗ ΚΑΙ
ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΟΥ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ**

**Αίτια και αντιμετώπιση ενός σύγχρονου και
διογκούμενου προβλήματος**

Τχης (ΥΙ) Φουντουλάκης Κωνσταντίνος
Ψυχίατρος

Εισαγωγή

Κατά τα τελευταία χρόνια εμφανίστηκε ένας καινούριος όρος, η «Επαγγελματική εξουθένωση» ('burnout'), ο οποίος υποδηλώνει την συναισθηματική και νοητική εξουθένωση στην εργασία, η οποία αποτελεί ένα πολύ σημαντικό σύγχρονο φαινόμενο.

Σήμερα, ιδιαίτερα στις δυτικές κοινωνίες και την Ιαπωνία, οι άνθρωποι δεν είναι πρόθυμοι να αποδεχθούν τα όριά τους και τα μειωνεκτήματά τους που αφορούν το θέμα της εργασίας τους, ενώ ταυτόχρονα είναι γενική απαίτηση να συνεχίζουν να εργάζονται με ένα όλο και πιο αποδοτικό τρόπο.

Η εργασία δεν αποτελεί απλά και μόνο ένα τρόπο επιβίωσης, αλλά πολύ περισσότερο καθορίζει την κοινωνική θέση του ατόμου, και προσδίδει νόημα στη ζωή, ιδιαίτερα για τα άτομα εκείνα που έχουν απορρίψει τη θρησκευτικότητα και τη μεταφυσική ως οδηγία σημεία για τη ζωή τους. Παρότι οι οικονομικές απολαβές είναι ένας σημαντικός παράγοντας, δεν αποτελούν ούτε αυτοτελή τρόπο αντιμετώπισης ούτε προληπτικό μέτρο, με την εξαίρεση των περιπτώσεων εκείνων που αποτελούν μέτρο επιτυχίας. Σημαντικός παράγοντας αντίθετα είναι η μεγάλη αφοσίωση στην εργασία που αποτελεί ένα σχετικά σύγχρονο φαινόμενο. Πολλοί άνθρωποι, συνήθως επαγγελματίες υψηλού επιπέδου, ταυτίζονται τόσο πολύ με την εργασία τους και την υπηρεσία τους σε βαθμό που παίρνουν κάθε επιτυχία ή αποτυχία απόλυτα προσωπικά. Σ' αυτό το πλαίσιο, η αποτυχία μπορεί να βιωθεί ως τραυματισμός του βαθύτερου νοήματος της ζωής του ατόμου, και μπορεί σε ακραίες περιπτώσεις να οδηγήσει στην εμφάνιση καταθλιπτικόμορφων εκδηλώσεων.

Είναι φανερό ότι οι σύγχρονες κοινωνίες έχουν επενδύσει στην έννοια της εργασίας, ανυψώνοντάς την πέρα από σύμβολο ισχύος και κοινωνικής θέσης σε νόημα ζωής, και αυτό δεν αφορά μόνο τις δυτικές ή δυτικοτρόπες κοινωνίες που βασίζονται στην οικονομία της αγοράς. Πρόσφατο είναι το παράδειγμα των εργατών-ηρώων (Σταχανοβιτών) της ΕΣΣΔ.

Επαγγελματική πίεση (job stress)

Όμως η εργασία δεν αποτελεί μόνο πηγή ικανοποίησης και κοινωνικοοικονομικής ανέλιξης, αλλά επίσης αποτελεί πηγή ψυχικής και σωματικής πίεσης. Εκείνο που χαρακτηρίζει την πίεση αυτή είναι το γεγονός ότι αντίθετα με τα προβλήματα που προέρχονται από το περιβάλλον της προσωπικής ζωής, η αντιμετώπιση της επαγγελματικής πίεσης είναι δύσκολη για το άτομο επειδή συνήθως το ίδιο μπορεί να κάνει ελάχιστα πράγματα για να τροποποιήσει το εργασιακό περιβάλλον του. Το γεγονός αυτό συνδέεται με τη θεωρία που προτείνει ότι το κατά πόσον το κέντρο ελέγχου του περιβάλλοντος είναι εσωτερικό (το ίδιο το άτομο καθορίζει τα γεγονότα και το περιβάλλον) ή εξωτερικό (το άτομο δεν έχει κανένα έλεγχο πάνω στα όσα συμβαίνουν γύρω του) είναι ισχυρός παράγων που καθορίζει τη δυνατότητα προσαρμογής σε μια κατάσταση (internal vs. external locus of control)^{1,2}. Στην πραγματικότητα δεν είναι απαραίτητο να υπάρχουν εντυπωστικά ψυχοπιεστικά γεγονότα. Η άθροιση μικρότερων καθημερινών προβλημάτων και φθοροποιών καταστάσεων (hassles) αρκεί για να δημιουργήσει σημαντικό αίσθημα πίεσης³. Από κει και πέρα, η επαγγελματική πίεση από μόνη της δεν αρκεί για να προκαλέσει επαγγελματική εξουθένωση. Γενικά οι διάφοροι επαγγελματίες μπορεί να καταφέρνουν να διατηρούν υψηλές επιδόσεις στην εργασία τους ακόμα και κάτω από υψηλές συνθήκες πίεσης αν η εργασία τους δίδει ισχυρά προσωπικά κίνητρα και θετική ανάδραση.

Παρόλο που οι εξωτερικοί πιεστικοί παράγοντες δε μπορούν από μόνοι τους να οδηγήσουν στην εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης, η πίεση που προκαλείται από το αίσθημα κάποιου ότι έχει ανεπαρκή έλεγχο πάνω στην εργασία του και τις συνθήκες της, από τις απογοητευμένες ελπίδες και προσδοκίες καθώς και από το αίσθημα της απώλειας του νοήματος της ζωής, μπορεί να είναι αυτοτελείς αιτίες εξουθένωσης, και όλες καθορίζονται σε μεγάλο βαθμό από την προσωπικότητα του ατόμου αλλά και από την τοποθέτηση που έχει λάβει απέναντι στη συγκεκριμένη εργασία και τη θέση που της έχει δώσει στη ζωή του⁴.

Μερικές μελέτες συσχετίζουν την εργασιακή πίεση τόσο με προβλήματα της σωματικής⁵ όσο και της ψυχικής υγείας^{6,7}, αν και μερικές διαφωνούν⁸. Ενώ φαίνεται ότι η επίδραση του υπερβολικού χρόνου και ποιοτικού φόρτου εργασίας είναι μέτρια, σημαντικότερη φαίνεται να είναι η επίδραση της αίσθησης του ελέγχου, της χρήσης των ικανοτήτων και των γνώσεων και η υποστήριξη που λαμβάνεται από το εργασιακό περιβάλλον πάνω στην ψυχολογική πίεση που βιώνει το άτομο καθώς και στα προβλήματα από τη χρήση αλκοόλ που πολλές φορές τη συνοδεύουν. Αυτοί οι πιεστικοί παράγοντες φαίνεται επίσης να σχετίζονται και με την εκδήλωση ψυχικών διαταραχών, συμπεριλαμβανομένης της κατάθλιψης, και αυτό επιβεβαιώνεται ακόμα και από προοπτικές μελέτες. Επίσης η πολύωρη εργασία καθώς και η χρήση υψηλής τεχνολογίας στο χώρο της εργασίας εμφανίζουν σχέση με την εμφάνιση υψηλών επιπέδων λιπιδίων στο αίμα, εμφραγμάτων του μυοκαρδίου, υπέρτασης και σακχαρώδους διαβήτη.

Ωστόσο η μελέτη της εργασιακής πίεσης δοκιμάζεται από σημαντικά μεθοδολογικά προβλήματα. Τα πιο σημαντικά στοιχεία που διερευνώνται αλλά δεν είναι πάντοτε δυνατό αυτό να γίνει με αξιοπιστία είναι: ικανοποίηση από την εργασία, ικανοποίηση από το οργανόγραμμα, αίσθημα ασφάλειας που παρέχει η οργάνωση, λειτουργικότητα και αφοσίωση στο οργανόγραμμα, άγχος-κατάθλιψη, ανησυχία, σωματικά συμπτώματα, εξάντληση, πίεση λόγω φόρτου εργασίας, διαπροσωπικές σχέσεις, προοπτικές για σταδιοδρομία, διευθυντική υπευθυνότητα, προσωπική υπευθυνότητα, οικογενειακές υποχρεώσεις, καθημερινά μικροπροβλήματα, ανυπομονησία, έλεγχος, βραδύτητα αποφάσεων, στρατηγικές επίλυσης προβλημάτων και υποστηρικτικό κοινωνικό περιβάλλον⁹. Οι χρονικές συνιστώσες των πιεστικών παραγόντων έχουν ιδιαίτερη σημασία. Η συνεχής ύπαρξη πίεσης φαίνεται να επιφέρει σημαντικότερες συνέπειες από την επεισοδιακή εμφάνισή της¹⁰. Τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της πίεσης μπορεί να σχετίζονται με την εμφάνιση κατάθλιψης^{11,12,13,14,15,16,17,18} και κατάχρησης αλκοόλ που δε διαμεσολοβείται από την καταθλιπτική συμπτωματολογία¹⁹. Συνολικά οι παράμετροι της εργασιακής πίεσης φαίνεται να ερμηνεύουν το 41% της διασποράς της γενικής κατάστασης της υγείας του ατόμου.

Επαγγελματική εξουθένωση (Burnout)

Ο όρος «Επαγγελματική Εξουθένωση» ('burnout') προτάθηκε για πρώτη φορά από τον Freudenberger το 1974²⁰ για να υποδηλώσει και να περιγράψει μια συμπτωματολογία εξάντλησης που παρατηρείται σε επαγγελματίες της ψυχικής υγείας. Πιο συγκεκριμένα, την όρισε ως «αποτυχία, αδυναμία ή εξουθένωση που ακολουθεί την υπερβολική επιστράτευση ενέργειας, δύναμης ή δυνατοτήτων». Το άτομο γίνεται ψυχολογικά άκαμπο, πεισμώνει και δε μπορεί να ελιχθεί, αντιστέκεται στην πρόοδο και στη δημιουργική αλλαγή, και αυτό επειδή όλα αυτά απαιτούν καινούρια προσαρμογή που του είναι επώδυνο να ακολουθήσει. Γίνεται κυνικό, και φαίνεται, ενεργεί και μοιάζει καταθλιπτικό. Ο Freudenberger θεώρησε ότι περισσότερο ευάλωτοι για την ανάπτυξη ενός τέτοιου συνδρόμου είναι οι περισσότερο αφοσιωμένοι στην εργασία τους, οι οποίοι νιώθουν ταυτόχρονα μια εσωτερική πίεση να αποδίδουν όλο και περισσότερο, αλλά και μια πίεση από το περιβάλλον να δίδουν συνεχώς όλο και περισσότερα. Περιέγραψε τον «αφοσιωμένο (dedicated) εργαζόμενο» που αναλαμβάνει υπερβολικό φόρτο εργασίας, τον «υπερ(αυτο)δεσμευμένο (overcommitted)» που η ζωή του έξω από την εργασία του δεν του δίνει καμία χαρά, και τον «απολυταρχικό (authoritarian) εργαζόμενο» που πιστεύει ότι κανείς εκτός από αυτόν δε μπορεί να τα καταφέρει τόσο καλά όσο εκείνος²¹. Από θεραπευτικής άποψης, πρότεινε ότι οι τεχνικές ξεκούρασης, χαλάρωσης και ενδοσκόπησης όπως η yoga και ο διαλογισμός δεν είναι καλή ιδέα διότι οδηγούν σε περαιτέρω νοητική πτώση σε ανθρώπους που πριν ήταν ιδιαίτερα δραστήριοι. Αντίθετα πρότεινε την σωματική εξάντληση ως μέσο αντιμετώπισης της επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι Edelwich και Brodsky²² περιγράφουν την επαγγελματική εξουθένωση ως μια «προοδευτική απώλεια του ιδεαλισμού, της ενέργειας και των στόχων που βιώνεται από επαγγελματίες που εργάζονται σε επαγγέλματα που βοηθούν τον άνθρωπο και είναι αποτέλεσμα αυτής καθαυτής της εργασίας τους». Ο Cherniss περιγράφει την επαγγελματική

εξουθένωση ως «ασθένεια της υπεραφοσίωσης»²³. Οι Brezniak και Ben Ya'ir προτείνουν ότι η επαγγελματική εξουθένωση οφείλεται στην διαταραχή της ισορροπίας μεταξύ των δυνατοτήτων, των αξιών, των προσδοκιών και των απαιτήσεων του περιβάλλοντος²⁴. Η Maslach^{25,26} όμως είναι εκείνη που έδωσε τον περισσότερο πλήρη και περιεκτικό ορισμό καθώς συμπεριέλαβε τόσο τη σωματική όσο και την ψυχική κόπωση που παρατηρείται σχεδόν σε κάθε επαγγελματία του οποίου η εργασία απαιτεί τη συνεχή επαφή με άλλους ανθρώπους. Η Maslach θεωρεί ότι το σύνδρομο δεν εμφανίζεται απότομα, αλλά αποτελεί τη συνέπεια μακρόχρονης ψυχοπιεστικής εργασίας. Σύμφωνα με τους Maslach και Jackson²⁷, υπάρχουν τρεις κύριες διαστάσεις που απαιτούνται για την πλήρη περιγραφή του συνδρόμου. Αυτές είναι η Συναισθηματική Εξάντληση, η Αποπροσωποποίηση και τα Προσωπικά Επιτεύγματα. Κατά την ανάπτυξη της Επαγγελματικής Εξουθένωσης, πρώτα εμφανίζεται η Συναισθηματική εξάντληση. Αυτό σημαίνει ότι ο επαγγελματίας αισθάνεται κόπωση που προέρχεται από την εργασία του και του λείπει η ψυχική δύναμη να συνεχίσει. Αυτό ακολουθείται από μια προσπάθεια του εργαζομένου να αμυνθεί απομονωμένος συναισθηματικά (ονομάστηκε Αποπροσωποποίηση κατά τους Maslach και Jackson, αλλά είναι σαφώς αδόκιμος ως όρος). Με αυτόν τον τρόπο ο επαγγελματίας αναπτύσσει απρόσωπες σχέσεις με τους άλλους σε μια προσπάθεια να αποφύγει τη βίωση ενδοψυχικής πίεσης. Ο μηχανισμός αυτός γενικά δεν είναι αποδοτικός και μπορεί να οδηγήσει στην τελική φάση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης η οποία αφορά τη δυσλειτουργία του στον εργασιακό χώρο και την πτώση της απόδοσης (μείωση Προσωπικών Επιτευγμάτων).

Ο όρος «Επαγγελματική Εξουθένωση» (burnout) δεν είναι συνώνυμος του όρου «Εργασιακή πίεση» (job stress), «κόπωση» (fatigue), «αποξένωση» (alienation) ή «κατάθλιψη» (depression), ωστόσο ήταν τόσο δημοφιλής κατά τα τελευταία χρόνια που η άκριτη χρήση του οδήγησε σε σύγχυση μεταξύ των διαφόρων ορισμών. Η Επαγγελματική Εξουθένωση φαίνεται να προκαλείται από δυσανάλογα έντονη προσπάθεια (επένδυση σε χρόνο, συναισθηματική εμπλοκή, προσπάθεια κατανόησης) και ταυτόχρονα χαμηλή ικανοποίηση (αρνητικό αποτέλεσμα) ενώ η εργασία χαρακτηρίζεται από υψηλή πίεση (λόγω υψηλών απαιτήσεων).

Πρώτο βήμα για την πρόληψη είναι η αναγνώριση του προβλήματος. Στόχος των μέτρων που θα πρέπει να ληφθούν είναι η μείωση της πίεσης με ταυτόχρονη αύξηση της ικανοποίησης από την εργασία. Το κοινωνικό περιβάλλον καθώς και η συνοχή της επαγγελματικής ομάδας μπορεί να βοηθήσουν στο σκοπό αυτό. Τα περισσότερα μοντέλα ανάπτυξης Επαγγελματικής Εξουθένωσης προσπαθούν να το ερμηνεύσουν ως αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης μεταξύ της προσωπικότητας του εργαζομένου και του εργασιακού περιβάλλοντος^{28,29,30,31}. Μερικοί συγγραφείς τονίζουν τη σημασία της πίεσης και των προβλημάτων στις σχέσεις μεταξύ συναδέλφων^{32,33}. Ο Pines³⁴ θεωρεί ότι ο κύριος γενεσιουργός παράγων είναι το περιβάλλον της εργασίας και περιορίζει το ρόλο της προσωπικότητας του εργαζομένου και των κινήτρων που αυτός έχει στη στιγμή πυροδότησης της εξουθένωσης και στη βαρύτητα του συνδρόμου. Ωστόσο επισημαίνει το γεγονός ότι οι περισσότεροι αφοσιωμένοι επαγγελματίες φαίνεται να εξουθενώνονται και σοβαρότερα, ενώ κατά τη γνώμη του η ρίζα της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ουσιαστικά υπαρξιακή και βρίσκεται στην ανάγκη του ανθρώπου να δώσει νόημα στη ζωή του. Όταν η εργασία αδυνατεί να το προσφέρει, τότε η εξουθένωση είναι αναπόφευκτη³⁵. Αν αυτό αληθεύει, τότε η επαγγελματική εξουθένωση τείνει να επηρεάσει εκείνους που εισέρχονται στο επάγγελμα με υψηλά ιδανικά και υπό αυτήν την έννοια τη εξουθένωση αποτελεί την έκφραση της αποτυχίας της εργασίας ως ιδέα να λύσει το υπαρξιακό δίλημα του ανθρώπου.

Σημαντική κατά πολλούς είναι η εικόνα της συγκεκριμένης εργασίας καθώς και η διάθεση που έχει ο επαγγελματίας απέναντί της, και αυτό πάντα σε σχέση με την προσωπικότητά του και την «σκληρότητά» της ('hardiness' traits)^{36,37}.

Η Επαγγελματική Εξουθένωση έχει σοβαρές κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις. Αναφέρεται ότι αποτελεί σημαντικό παράγοντα πρόωρης αποχώρησης από την εργασία^{38,39,40,41,42}. Άλλοι επαγγελματίες χρησιμοποιούν πολύ συχνά τις υπηρεσίες υγείας λόγω ψυχοσωματικών συμπτωμάτων, ενώ οι ημέρες που χάνονται λόγω απουσίας και η πτώση της παραγωγικότητας είναι

σημαντικές. Έμμεσες αλλά επίσης σημαντικές συνέπειες της εξουθένωσης είναι η πτώση των παρεχόμενων υπηρεσιών και του τελικού αποτελέσματος της υπηρεσίας.

Σχέση μεταξύ Επαγγελματικής Εξουθένωσης και προσωπικότητας

Η φύση του επαγγέλματος δρα ως φίλτρο και προσελκύει μόνο άτομα με ειδικά χαρακτηριστικά προσωπικότητας. Αυτό όμως δεν είναι πάντα αληθές και εξαρτάται από τον τρόπο εισόδου στη συγκεκριμένη εργασία. Η προσωπικότητα είναι εκείνη που θα καθορίσει τον τρόπο με τον οποίο το άτομο ερμηνεύει τα γεγονότα που συμβαίνουν και αντιλαμβάνεται τη διαντίδραση μεταξύ του εαυτού του και του περιβάλλοντος⁴³. Στο ένα άκρο βρίσκονται τα άτομα εκείνα που ερμηνεύουν τα γεγονότα ως οφειλόμενα κυρίως στην τύχη ενώ οι δικές τους ενέργειες δεν έχουν επίδραση ούτε στην εμφάνιση αλλά ούτε και στο αποτέλεσμα (εξωτερικό κέντρο ελέγχου-external locus of control). Στο άλλο άκρο του συνεχούς βρίσκονται τα άτομα εκείνα που πιστεύουν ότι τα γεγονότα βρίσκονται σημαντικά κάτω από τον δικό τους έλεγχο και ότι επηρεάζουν ότι συμβαίνει γύρω τους (εσωτερικό κέντρο ελέγχου-internal locus of control). Η ενίσχυση, η ανταμοιβή και η επιβράβευση είναι σημαντικές. Όμως τον κυρίαρχο ρόλο τον παίζει η ερμηνεία για τα γεγονότα που θα κάνει το άτομο (θέση του κέντρου ελέγχου) ακόμα και για το κατά πόσον θα θεωρήσει ένα γεγονός ως επιβράβευση ή όχι⁴⁴.

Εμπειρικά δεδομένα προτείνουν ότι όσο το άτομο θεωρεί ότι έχει τον έλεγχο πάνω στα γεγονότα τόσο λιγότερη ψυχική πίεση βιώνει. Αυτό είναι βασικό χαρακτηριστικό της προσωπικότητας τύπου Α, που εμφανίζει ανταγωνιστικότητα, ταχύτητα και υψηλή ενέργεια. Αυτή η ίδια προσωπικότητα όμως, φαίνεται ταυτόχρονα ότι σχετίζεται περισσότερο με την εμφάνιση Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Πρέπει να σημειωθεί ότι τα χαρακτηριστικά της εκδηλώνονται πλήρως μόνο κάτω από συνθήκες πιεστικής εργασίας που τα απαιτεί ή ακόμα και τα ενθαρρύνει. Ένα χαρακτηριστικό της προσωπικότητας που σχετίζεται με το φάσμα της προσωπικότητας τύπου Α είναι η «σκληρότητα» (hardiness) όπως αυτή ορίστηκε από τον Kobasa. Αυτό το χαρακτηριστικό περιλαμβάνει την ενεργό συμμετοχή του εργαζομένου (σε αντίθεση με την αποξένωση), τον έλεγχο (σε αντίθεση με την απελπισία) και την αναζήτηση της πρόκλησης (σε αντίθεση με την αδιαφορία). Έτσι τα «σκληρά» άτομα μπορούν να αντιμετωπίσουν τους πιεστικούς παράγοντες αποτελεσματικότερα αλλά από την άλλη μεριά η ίδια η έμμονη ιδέα του ανταγωνισμού αποτελεί ψυχοπιεστικό παράγοντα που μερικοί άνθρωποι δε μπορούν σε καμία περίπτωση να αντιμετωπίσουν. Η φευγαλέα στιγμή της επιτυχίας δεν είναι αρκετή για τον υψηλά αφοσιωμένο «εργασιομανή» ή 'workaholic' επαγγελματία που μένει με μια πικρή γεύση και με μια αίσθηση κενού βαθιά μέσα του.

Επαγγελματική Εξουθένωση Στρατιωτικού Προσωπικού.

Υπάρχουν ελάχιστα στοιχεία που αφορούν το στρατιωτικό προσωπικό, παρότι εκτιμάται ένα σημαντικό ποσοστό των περιπτώσεων που απασχολούν τις υπηρεσίες ψυχικής υγείας των ενόπλων δυνάμεων ενδεχομένως να είναι στην πραγματικότητα περιπτώσεις Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Οι κυριότερες εργασίες που έχουν ως σήμερα δημοσιευθεί αφορούν το νοσηλευτικό προσωπικό, κάνουν όμως δυνατή την εκτίμηση της επίδρασης ενός ειδικού τύπου περιβάλλοντος όπως ο στρατός, καθώς μπορεί να γίνει άνετα η σύγκριση με τα ευρήματα από μελέτες σε νοσηλευτικό προσωπικό που δεν ανήκει στις ένοπλες δυνάμεις⁴⁵.

Οι μελέτες αυτές δείχνουν ότι η «σκληρότητα» της προσωπικότητας είναι και στην περίπτωση του στρατιωτικού προσωπικού σημαντικός παράγοντας που καθορίζει το βαθμό Επαγγελματικής Εξουθένωσης⁴⁶, όμως φαίνεται ότι το στρατιωτικό προσωπικό αντιμετωπίζει σαφώς περισσότερους πιεστικούς παράγοντες που αφορούν τον τόπο και το χώρο αλλά και τις διαπροσωπικές σχέσεις στην εργασία⁴⁷. Παρότι το στρατιωτικό νοσηλευτικό προσωπικό αναφέρει γενικά περισσότερο ικανοποιημένο όσον αφορά μισθολογικά θέματα και γενικότερα θέματα

απολαβών, οι πολίτες νοσηλευτές αναφέρουν σημαντικά μεγαλύτερη ικανοποίηση με τη δουλειά τους, συνοχή μεταξύ συναδέλφων, στήριξη από τους προϊσταμένους, καταλληλότερη λήψη αποφάσεων, αίσθηση αυτονομίας, ορατό στόχο για την εργασία τους καθώς και ύπαρξη ευκαιριών για δημιουργικές αλλαγές^{48,49}.

Η μόνη εργασία που αφορά μη νοσηλευτικό προσωπικό των Ενόπλων Δυνάμεων συμπεριέλαβε 157 μηχανικούς της Καναδικής Πολεμικής Αεροπορίας και έδειξε ότι κυρίαρχο ρόλο παίζει η αίσθηση του ατόμου για τον έλεγχο που έχει πάνω στους κινδύνους του επαγγέλματος. Η εκπαίδευση σε θέματα ασφαλείας βελτιώνει την αίσθηση του ατόμου όσον αφορά την αποδοτικότητά του και τη λήψη ικανοποίησης από την εργασία του⁵⁰.

Έρευνες που αφορούν αστυνομικούς πιθανολογούν ότι πειστικοί παράγοντες που σχετίζονται με την οργανωτική δομή της αστυνομίας προκαλούσαν μεγαλύτερα προβλήματα από τους αναμενόμενους από τη φύση του επαγγέλματος, ενώ επίσης φαινόταν ότι εκμηδένιζαν την ευνοϊκή επίδραση της οποιας ικανοποίησης έπαιρνε ο αστυνομικός από τη δουλειά του⁵¹.

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- ¹ Pearlin LI, Schooler C: The Structure of Coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 1978;19:2-21
- ² Rotter JB: Generalized Expectancies fro Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 1966;80(1):1-28
- ³ Chamberlain K, Zika S: The Minor Events Approach to Stress: Support for the Use of Daily Hassles. *Brit J Psychol*, 1990;81:469-481
- ⁴ Erickson JM, Pugh WM, Gunderson KE: Status Congruency as a Predictor of Job Satisfaction and Life Stress. *J Appl Psychol* 1972;56:523-525
- ⁵ Karasek R, Baker D, Marxer F et al: Job Decision Latitude, Job Demands and Cardiovascular Disease: A Prospective Study of Swedish Men. *Am J Public Health*, 1981;71:694-705
- ⁶ Braun S, Hollander RB: Work and Depression in the Federal Republic of Germany. *Women Health* 1988;14:3-26
- ⁷ Landbergis PA: Occupational Stress Among Health Care Workers: A Test of the Job Demands-Control Model. *J Organ Behav* 1988;9:217-239
- ⁸ Carayon P: A Longitudinal Test of Karasek's Job Strain Model Among Office Workers. *Work Stress* 1993;7:299-314
- ⁹ Williams S, Cooper CL: Measuring occupational stress: development of the pressure management indicator. *J Occup Health Psychol* 1998 Oct 3:4 306-21
- ¹⁰ Schonfeld IS: Psychological distress in a sample of teachers. *J Psychol* 1990 May 124:3 321-38
- ¹¹ Fujigaki Y, Asakura T, Haratani T: Work stress and depressive symptoms among Japanese information systems managers. *Ind Health* 1994 32:4 231-8
- ¹² Fletcher BC, Jones F, McGregor-Cheers J: The stressors and strains of health visiting: demands, supports, constraints and psychological health. *J Adv Nurs* 1991 Sep 16:9 1078-89
- ¹³ Heim E: Job stressors and coping in health professions. *Psychother Psychosom* 1991 55:2-4 90-9
- ¹⁴ Green A, Duthie HL, Young HL, Peters TJ: Stress in surgeons. *Br J Surg* 1990 Oct 77:10 1154-8
- ¹⁵ Shankar J, Famuyiwa OO: Stress among factory workers in a developing country *J Psychosom Res* 1991 35:2-3 163-71
- ¹⁶ Garrison R, Eaton WW: Secretaries, depression and absenteeism. *Women Health* 1992 18:4 53-76
- ¹⁷ Quine L: Workplace bullying in NHS community trust: staff questionnaire survey. *BMJ* 1999 Jan 23; 318: 228-32
- ¹⁸ Skipper JK JR, Jung FD, Coffey LC: Nurses and shiftwork: effects on physical health and mental depression. *J Adv Nurs* 1990 Jul 15:7 835-42
- ¹⁹ Kawakami N, Araki S, Haratani T, Hemmi T: Relations of work stress to alcohol use and drinking problems in male and female employees of a computer factory in Japan. *Environ Res* 1993 Aug 62;2: 314-24
- ²⁰Freudenberger H.J.: Staff burnout. *J of Social Issues*, 1974;30:159-165
- ²¹ Freudenberger HJ: The Staff Burnout Syndrome in Alternative Institutions. *Psychotherapy: Theory, Research ans Practice*, 1975; 12:73-82
- ²² Sturgess J, Poulsen A.: The Prevalence of Burnout in Occupational Therapists. *Occupational Therapy in Mental Health*, 1983; 3(4): 47-60
- ²³ Rogers JC, Dodson SC: Burnout in Occupational Therapists. *The American Journal of Occupational Therapy*, 1988;42(12):787-792
- ²⁴ Brezniak N, Ben Ya'lr S: Patient Burnout Behavior of Young Adults Undergoing Orthodontic Treatment. *Stress Med.* 1989;5:183-187
- ²⁵ Maslach C: Burned-Out. *Human Behavior*, 1976(Sept):16-22
- ²⁶Maslach C.: *Burnout: The cost of Caring*. New Jersey, Prentice Hall Inc.,1982

-
- ²⁷Maslach C., Jackson S.E.: Maslach Burnout Inventory (Manual) 2nd ed. Palo Alto, California, Consulting Psychologists press, 1986
- ²⁸Cox T.: Stress. London, Macmillan, 1978
- ²⁹Harrison R.V.: Person-environment fit and job stress. In C.L. Cooper and R. Payne (Eds): Stress at Work. Chichester, Wiley, 1978.
- ³⁰Cooper C.L. and Baglioni A.J: A structural model approach toward the development of a theory of the link between stress and mental health. *Brit J. of Med Psychol*, 1988;61:87-102
- ³¹O' Brien S., Page S: Self Efficacy, Perfectionism and Stress in Canadian Nurses. *Can J Nurs Res* 1994;26(3):49-61
- ³²Constable C.J. and Russel D.W.: The effects of social support and the work environment upon burnout among nurses *J of Human Stress*. 1986;Spring:22-26
- ³³Duxbury M., Armstrong G., Drew D. and Henly S.: Head nurse leadership style with staff nurse burnout and job satisfaction in neonatal intensive care units. *Nursing Research*, 1984;33:97-101
- ³⁴Pines A.M.: Who is to blame for helper's burnout? Environmental impact. In C. D. Scott and K. Hawk (Eds), *Heal Thyself: The Health of Health Care Professionals*. New York, Brunner/Mazel Inc., 1986.
- ³⁵ Pines A, Aronson E: *Career Burnout: Causes and Cures*. The Free Press, A Division of Macmillan Inc., New York, 1989 pp xii
- ³⁶Lasarus R.S., Folkman S.: *Stress, Appraisal and Coping*. New York, Springer-Verlag, 1984.
- ³⁷Kobasa S.C., Maddi S.R., Kahn S.: Hardiness and health: A prospective inquiry. *J of Personality and Social Psychol*, 1982;42:168-177.
- ³⁸ Claxton RP, Catalán J, Burgess AP: Psychological distress and burnout among buddies: demographic, situational and motivational factors. *AIDS Care* 1998 Apr 10:2 175-90
- ³⁹ Cooper CL, Rout U: Mental Health, Job Satisfaction and Job Stress Among General Practitioners. *BMJ*, 1989;298:366-370
- ⁴⁰ Molassiotis A, Haberman M: Evaluation of burnout and job satisfaction in marrow transplant nurses. *Cancer Nurs* 1996 Oct 19:5 360-7
- ⁴¹ Woodward CA, Shannon HS, Cunningham C, McIntosh J, Lendrum B, Rosenbloom D, Brown J: The impact of re-engineering and other cost reduction strategies on the staff of a large teaching hospital: a longitudinal study. *Med Care* 1999 Jun 37:6 556-69
- ⁴² Little LF, Gaffney IC, Rosen KH, Bender MM: Corporate instability is related to airline pilots' stress symptoms. *Aviat Space Environ Med* 1990 Nov 61:11 977-82
- ⁴³ Cooper CL, Baglioni AJ: A Structural Model Approach Toward the Development of a Theory of the Link Between Stress and Mental Health. *Brit J Med Psychol*, 1988;61:87-102
- ⁴⁴ Rotter JB: Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 1966;80(1):1-28
- ⁴⁵ Pflanz S: Psychiatric illness and the workplace: perspectives for occupational medicine in the military. *Mil Med* 1999 Jun;164(6):401-6
- ⁴⁶ DePew CL, Gordon M, Yoder LH, Goodwin CW: The relationship of burnout, stress, and hardiness in nurses in a military medical center: a replicated descriptive study. *J Burn Care Rehabil* 1999 Nov-Dec;20(6):515-22
- ⁴⁷ van Wijk C: Factors influencing burnout and job stress among military nurses. *Mil Med* 1997 Oct;162(10):707-10
- ⁴⁸ Robinson SE, Rodriguez ER, Sammons MT, Keim J: Does being in the military affect nurses' perceptions of work life? *J Adv Nurs* 1993 Jul;18(7):1146-51
- ⁴⁹ Constable JF, Russell DW: The effect of social support and the work environment upon burnout among nurses. *J Human Stress* 1986 Spring;12(1):20-6

-
- ⁵⁰ Leiter MP, Robichaud L: Relationships of occupational hazards with burnout: an assessment of measures and models. *J Occup Health Psychol* 1997 Jan;2(1):35-44
- ⁵¹ Violanti JM, Aron F: Sources of police stressors, job attitudes, and psychological distress. *Psychol Rep* 1993 Jun 72:3 Pt 1 899-904