

# ΕΙΔΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

Νικόλαος Μανάφης, Κοινωνικός Λειτουργός  
Θεσσαλονίκη, 2023

# Εργασιακό άγχος - stress

Η λέξη «άγχος» προέρχεται από την αρχαία ελληνική λέξη «άγχω» που σημαίνει σφίγγω ή πνίγω. Το άγχος εμπεριέχει αισθήματα ανησυχίας μπροστά σε κίνδυνο μελλοντικό ενώ ο φόβος αποτελεί μια αντίδραση που δημιουργείται στον οργανισμό όταν ο κίνδυνος είναι άμεσος και ορατός. Καθώς πολλές είναι οι φορές που συγχέονται το άγχος με τον φόβο, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία προτείνεται μια βασική διάκριση μεταξύ αυτών των δυο εννοιών. Ο φόβος αποτελεί ένα συναίσθημα που δημιουργείται στη θέα ενός κινδύνου (ορατός κίνδυνος), ενώ ένα άτομο βιώνει συμπτώματα άγχους όταν υπάρχει φόβος χωρίς ορατό κίνδυνο.

Το άγχος της εργασίας ή εργασιακό άγχος μπορεί να οριστεί ως η επιβλαβής σωματική και συναισθηματική / ψυχική αντίδραση που λαμβάνει χώρα όταν οι απαιτήσεις της εργασίας δεν συμβαδίζουν με τις ανάγκες του εργαζόμενου την συγκεκριμένη χρονική περίοδο λόγω αυξημένων απαιτήσεων από το οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον. Το άγχος της εργασίας μπορεί να οδηγήσει σε σοβαρά σωματικά και ψυχικά προβλήματα υγείας

Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Υγιεινή και Ασφάλεια στην εργασία (EU-OSHA 2000) αναφέρει πως το εργασιακό στρες δημιουργείται όταν υπάρχει ανισορροπία ανάμεσα στις απαιτήσεις που πρέπει να ανταποκριθεί ο εργαζόμενος και τις δυνατότητες που έχει για να πραγματοποιηθεί αυτό. Επίσης, ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (EU/WHO,2005) υποστηρίζει πως το εργασιακό άγχος αποτελεί μια αντίδραση του εργαζόμενου όταν οι απαιτήσεις και οι υποχρεώσεις της εργασίας δεν είναι ταιριαστές με τις ικανότητες και τις γνώσεις. Η ανισορροπία αυτή βοηθά στην πρόκληση διαφόρων αντιδράσεων (γνωστικές, συμπεριφορικές και συναισθηματικές). Όλες αυτές οι αντιδράσεις δημιουργούν θετικές και αρνητικές συνέπειες στην απόδοση του ατόμου στην εργασία του.

Η έννοια του εργασιακού άγχους συχνά συγχέεται με την εργασιακή πρόκληση, αλλά αυτές οι έννοιες δεν είναι οι ίδιες. Η πρόκληση μας ενεργοποιεί ψυχολογικά και σωματικά και μας ενθαρρύνει να μάθουμε νέες δεξιότητες και να κυριαρχούμε τις δουλειές μας. Όταν συναντάμε μια πρόκληση, αισθανόμαστε χαλαροί και ικανοποιημένοι. Έτσι, η πρόκληση είναι ένα σημαντικό συστατικό για την υγιή και παραγωγική εργασία ενώ άλλες φορές η πρόκληση αποτελεί παράγοντα έναρξης του άγχους όταν δεν είμαστε ψυχολογικά έτοιμοι να υποστηρίξουμε νέες αλλαγές και ιδέες

# Πηγές πρόκλησης εργασιακού άγχους

Σύμφωνα με τον Schuler (1982), οι κυριότερες αιτίες- πηγές πρόκλησης εργασιακού στρες είναι οι εξής:

1. **Η φύση της εργασίας.** Η μη ενασχόληση με τις φυσικές και τεχνικές συνθήκες του χώρου εργασίας (θόρυβος, φωτισμός, υγρασία, καθαριότητα) είναι δυνατό να αποτελέσουν σημαντικό παράγοντα άγχους για τον εργαζόμενο
2. **Οι εργασιακές σχέσεις.** Οι αντικρουόμενες και ανταγωνιστικές σχέσεις του εργαζόμενου τόσο με τους συναδέλφους του όσο και με τους προϊσταμένους του μπορούν να αποτελέσουν παράγοντα αύξησης του εργασιακού άγχους
3. **Ο χώρος εργασίας.** Οι ακραίες συνθήκες εργασίας, όπως στις βιομηχανικές κατασκευές ή στη χαλυβουργία, αποτελούν πηγή σωματικής πίεσης. Ακόμη και τα επαγγελματικά ταξίδια αποτελούν σημαντική πηγή άγχους. Επιπλέον, έχει διαπιστωθεί αυξημένο άγχος στα ανθρωπιστικά

4. **Επαγγελματική σταδιοδρομία.** Η ματαίωση και η απόρριψη που βιώνουν οι εργαζόμενοι καθώς επί σειρά ετών προσπαθούν να ανελιχθούν και αντιλαμβάνονται την δυσκολία εκπλήρωσης των στόχων τους αλλά και η μελλοντική αβεβαιότητα της εργασίας από το άγχος της απώλειας θέσεων εργασίας δημιουργεί έντονες διαταραχές άγχους
5. **Η οργανωτική δομή.** Η έλλειψη ελέγχου και ευελιξίας στη λήψη αποφάσεων συμβάλλουν σημαντικά στην ένταση της εργασίας και ειδικά όταν οι εργασιακές απαιτήσεις είναι πολύ υψηλές
6. **Η αλλαγή θέσης εργασίας.** Οι συνεχείς αλλαγές θέσεων εργασίας προκαλούν άγχος λόγω της απαίτησης για ανάπτυξη νέων ικανοτήτων και τη μάθηση νέων δεξιοτήτων
7. **Ρόλος του εργαζόμενου.** Οι εργαζόμενοι αναγκάζονται πολλές φορές στην διάρκεια της ζωής τους να λειτουργούν υπό πολιτικές που έρχονται σε σύγκρουση μεταξύ τους με αποτέλεσμα την δημιουργία δυσαρέσκειας και έντασης. Επίσης τα άτομα που αντιμετωπίζουν ασάφεια ως προς τον ρόλο τους διαπιστώνουν ότι δεν διαθέτουν τις σχετικές πληροφορίες για την εκτέλεση των καθηκόντων τους με αποτέλεσμα να μην μπορούν να αναγνωρίσουν τις παραμέτρους με βάση τις οποίες κρίνονται οι επιδόσεις τους και με αυτό τον τρόπο αδυνατούν να γνωρίζουν ποιες από τις αποφάσεις και επιλογές τους είναι σωστές και ποιες όχι

# Συμπτώματα εντοπισμού εργασιακού άγχους

- 1. Σωματικές ενδείξεις:** Πονοκέφαλος, πίεση, δυσπεψία, δύσπνοια, εξανθήματα ή δερματικοί ερεθισμοί, συχνά κρυώματα, υποτροπή παλιών ασθενειών, κούραση, αδυναμία χαλάρωσης, ταχυκαρδία, ναυτία, ευαισθησία σε αλλεργίες, υπερβολική εφίδρωση, σφιχτές γροθιές, λιποθυμίες, μικροασθένειες, δυσκοιλιότητα ή διάρροια, ταχύτατη λήψη ή απώλεια βάρους
- 2. Πνευματικές ενδείξεις:** Αδυναμία συγκέντρωσης, ανησυχία, λάθη, μπερδεμένη σκέψη, διαρκείς αρνητικές σκέψεις, δυσκολία στη λήψη αποφάσεων, κακά όνειρα ή εφιάλτες, μικρότερη διαίσθηση, μικρότερη ευαισθησία, λανθασμένη κρίση, βραχυπρόθεσμη και όχι μακροπρόθεσμη σκέψη, βιαστικές αποφάσεις
- 3. Ενδείξεις συμπεριφοράς:** Έλλειψη κοινωνικότητας, διαρκής ανησυχία, ψέματα, απρόσεκτη οδήγηση, μεγάλη κατανάλωση αλκοόλ και τσιγάρου, κλάμα, συνεχείς συγκρούσεις κατά τις συναντήσεις, εριστικότητα, άρνηση συμβουλών και προτάσεων, χρήση λύσεων που είναι γνωστό ότι είναι ακατάλληλες, επικρίσεις άλλων, βανδαλισμοί, φωνές, αργοπορία και γρήγορη αναχώρηση, μεγάλα διαλείμματα, παθητικότητα και έλλειψη δέσμευσης
- 4. Συναισθηματικές ενδείξεις:** Εκνευρισμός, ένταση, κυκλοθυμία, αποξένωση, αίσθηση ανικανοποίητου, φόβος και κρίσεις πανικού.

# Επαγγελματική εξουθένωση

Ο όρος επαγγελματική εξουθένωση (professional burnout ή burnout) εμφανίστηκε για πρώτη φορά στη βιβλιογραφία το 1974, όταν ο Freudenberger περιέγραψε ένα σύνολο συμπτωμάτων εξουθένωσης που παρατήρησε σε εθελοντές και επαγγελματίες υγείας.

Ένας από τους ευρύτερα αποδεκτούς ορισμούς της επαγγελματικής εξουθένωσης διατυπώθηκε από την Christine Maslach (1982), η οποία περιέγραψε ένα σύνδρομο σωματικής και ψυχικής εξάντλησης, στα πλαίσια του οποίου ο εργαζόμενος χάνει το ενδιαφέρον και τα θετικά συναισθήματα που είχε για τους εξυπηρετούμενους, παύει να είναι ικανοποιημένος από τη δουλειά και την απόδοση του και αναπτύσσει μια αρνητική εικόνα για τον εαυτό του.

Σύμφωνα με τους Edelwich & Brodsky (1980), η εξουθένωση δεν εμφανίζεται ξαφνικά, αλλά είναι μια προοδευτική διεργασία από-ιδανικοποίησης της πραγματικότητας που δεν ανταποκρίνεται στους υψηλούς στόχους ή στα ιδανικά του επαγγελματία και περιγράφεται μέσα από τέσσερα διαδοχικά στάδια.

**Πρώτο στάδιο:** Το στάδιο του ενθουσιασμού. Ο πρωτοδιοριζόμενος επαγγελματίας μπαίνει στον χώρο έχοντας υπερβολικά υψηλούς στόχους και μη ρεαλιστικές προσδοκίες από τον εαυτό του, τους εξυπηρετούμενους, από τους συναδέλφους και τις συνθήκες εργασίας. Αφιερώνει ώρες και ενέργεια. Ο μικρόκοσμος της δουλειάς γίνεται ο κόσμος του και προσδοκά ότι θα αντλήσει από αυτόν κάθε δυνατή ικανοποίηση και ηθική ανταμοιβή.

**Δεύτερο στάδιο:** Το στάδιο της αμφιβολίας και αδράνειας. Ο επαγγελματίας αρχίζει να συνειδητοποιεί ότι ενώ προσφέρει πολλά, η εργασία δεν ανταποκρίνεται στις προσδοκίες του ούτε στις βαθύτερες ανάγκες του. Αρχίζει να αναρωτιέται μήπως φταίει ο ίδιος και προσπαθεί να καλύψει την απογοήτευση του δουλεύοντας σκληρότερα και αυξάνοντας τις γνώσεις και τις δεξιότητες του. Από-ιδανικοποιεί το εργασιακό του περιβάλλον. Τον απασχολούν πλέον θέματα που πριν δεν έδινε σημασία. Εκφράζει παράπονα για το χαμηλό μισθό, το εξουθενωτικό ωράριο, την έλλειψη υποστήριξης από τους συναδέλφους κλπ.



**Τρίτο στάδιο:** Το στάδιο της απογοήτευσης και ματαίωσης. Αρχίζει να αναρωτιέται αν και πόσο αξίζει να κάνει μια δουλειά που του δημιουργεί άγχος και από την οποία δεν αντλεί στην ικανοποίηση που προσδοκούσε. Αποθαρρύνεται και συχνά βιώνει κατάθλιψη. Αντιλαμβάνεται την πραγματικότητα ως αδιέξοδη και νιώθει παγιδευμένος μέσα σ' αυτή. Το στάδιο αυτό θεωρείται μεταβατικό, καθώς η απογοήτευση τον ωθεί είτε να αναθεωρήσει τους μη ρεαλιστικούς στόχους και τις προσδοκίες του και να τροποποιήσει τη συμπεριφορά του, είτε να απομακρυνθεί από τον χώρο εργασίας που του προκαλεί έντονο στρες.

**Τέταρτο στάδιο:** Το στάδιο της απάθειας. Ο επαγγελματίας επενδύει ελάχιστη ενέργεια στη δουλειά του, αγνοεί τις ανάγκες των εξυπηρετούμενων του καθώς νιώθει ανεπαρκής να ανταποκριθεί σ' αυτές, αποφεύγει κάθε υπευθυνότητα, αλλαγή ή καινοτομία στον χώρο εργασίας και διατηρεί τη θέση του για λόγους επιβίωσης.

# Συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης

Τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης γίνονται συνήθως αντιληπτά κατά τα δυο τελευταία στάδια και εκδηλώνονται σε οργανικό, ψυχικό και κοινωνικό επίπεδο.

- ❖ Οργανικά συμπτώματα: Έντονη αίσθηση κόπωσης και αδυναμίας, αυξημένη μυϊκή υπέρταση, κεφαλαλγίες, γαστρεντερικές διαταραχές, διαταραχές ύπνου ή διατροφής κλπ. Άλλοτε πάλι αφορούν σοβαρότερα προβλήματα, όπως υπέρταση, έλκος, παρατεταμένες ημικρανίες, καρδιοαγγειακές ή άλλες ψυχοσωματικές διαταραχές
- ❖ Συναισθηματικές ενδείξεις: Ψυχική εξάντληση που συνοδεύεται με άγχος και κατάθλιψη, χαμηλή αυτοεκτίμηση, αποφυγή συναισθηματικών δεσμών, απρόσωπη στάση, ειρωνεία, επιθετικότητα, ευερεθιστότητα, αδυναμία συγκέντρωσης, προβλήματα μνήμης, απροσεξίες, αργοπορεί στη δουλειά, κλπ
- ❖ Οι επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης έχουν αντίκτυπο και στην προσωπική και κοινωνική ζωή του, με αποτέλεσμα να μειώνεται το υποστηρικτικό δίκτυο, να αυξάνονται οι εντάσεις στις σχέσεις και να ελαττώνεται η σεξουαλική διάθεση του

# Μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης

Τα μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης της επαγγελματικής εξουθένωσης διακρίνονται σε δυο επίπεδα:

1. Παρεμβάσεις σε ατομικό επίπεδο
2. Παρεμβάσεις σε οργανωτικό/διοικητικό επίπεδο

## Παρεμβάσεις σε ατομικό επίπεδο

- I. Έγκαιρη αναγνώριση των συμπτωμάτων
- II. Επανεκτίμηση προσωπικών στόχων και προσδοκιών
- III. Αναγνώριση στρατηγικών αντιμετώπισης
- IV. Αναζήτηση υποστήριξης
- V. Ενασχόληση με ενδιαφέροντα και δραστηριότητες
- VI. Σωστή διατροφή και άσκηση, καθώς και επαρκής ύπνος
- VII. Προσωπική επιλογή της συγκεκριμένης θέσης εργασίας ή η αλλαγή χώρου εργασίας

## Παρεμβάσεις σε οργανωτικό/διοικητικό επίπεδο

- I. Τοποθέτηση κατάλληλου επαγγελματία στην κατάλληλη θέση
- II. Αποσαφήνιση του ρόλου και των καθηκόντων και η συμμετοχή του επαγγελματία στη λήψη αποφάσεων
- III. Δημοκρατική διοίκηση
- IV. Πολυμορφία στην εργασία
- V. Δυνατότητα διαλειμμάτων και ειδικών αδειών
- VI. Δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης
- VII. Συμβουλευτική εποπτεία
- VIII. Δυνατότητα συνεχιζόμενης επιμόρφωσης και εκπαίδευσης
- IX. Διεπιστημονική συνεργασία

Συμπερασματικά, για να μπορέσει ο επαγγελματίας να βοηθήσει, είναι βασικό πρώτα να μάθει να βοηθάει τον εαυτό του, χωρίς να θεωρεί τη φροντίδα αυτή περιττή ή «άχρηστη πολυτέλεια». Η διαδικασία αυτή συμβάλλει στην υπενθύμιση ότι κανένας δεν είναι παντοδύναμος

# Ηθική παρενόχληση (mobbing)

Ο όρος «mobbing» έχει προέλευση από το αγγλικό ρήμα “ to mob”, το οποίο στην ορθή και ακριβή του μετάφραση σημαίνει «κακολογώ, προσβάλω, κακομεταχειρίζομαι, πιέζω». Το ουσιαστικό «mob» σημαίνει το πλήθος, ο όχλος, ενώ η λέξη «Mob» με κεφαλαίο αποδίδεται στον όρο μαφία. Η έννοια του «mobbing» στον εργασιακό χώρο, περιγράφει τους εργαζόμενους, οι οποίοι εκτίθενται σε πολλές και ποικίλες εχθρικές συμπεριφορές, όπως η μόνιμη κριτική για την εργασία τους, μειωτικά σχόλια, κακόβουλα κουτσομπολιά, επιθέσεις για τις θρησκευτικές και πολιτικές τους πεποιθήσεις ή ακόμα και απειλές και πράξεις σωματικής βίας. Η συνεχής και διαρκής κακοποίηση ή ο εξευτελισμός ενός ατόμου από ένα άλλο άτομο ή από μια ομάδα με σκοπό την βλάβη της φήμης του, της τιμής του, της αξιοπρέπειας του και της ακεραιότητας του, με στόχο την παραίτηση του, αποτελεί «mobbing».

Ο ορισμός που έδωσε ο Leymann (1996) περιγράφει την ψυχολογική τρομοκρατία στον χώρο της εργασίας, ως μία κοινωνική αλληλεπίδραση στα πλαίσια της οποίας ένα ή περισσότερα άτομα στοχεύουν να φέρουν ένα άλλο άτομο σε θέση αδυναμίας, χρησιμοποιώντας πολλούς και ποικίλους τρόπους οι οποίοι έχουν εχθρικό και αντιδεοντολογικό χαρακτήρα. Για να θεωρηθεί ότι οι εχθρικές συμπεριφορές πληρούν τα χαρακτηριστικά της ηθικής παρενόχλησης πρέπει να εμφανίζονται συχνά και συστηματικά, επί μακρύ χρονικό διάστημα.

Είναι δηλαδή κάθε καταχρηστική συμπεριφορά που εκδηλώνεται με λόγια, πράξεις, γραπτά μηνύματα και μπορεί να ζημιώσει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια ή τη σωματική ή ψυχική ακεραιότητα του ατόμου, να θέσει σε κίνδυνο την εργασία του ή να διαταράξει το εργασιακό κλίμα. Πρόκειται για συστηματική, μεθοδική και συνεχή (τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα και για μεγάλο χρονικό διάστημα) άσκηση ψυχολογικής βίας, ηθικής βίας, διαμόρφωση εχθρικού και ταπεινωτικού εργασιακού περιβάλλοντος, για την επιβολή διακριτικής μεταχείρισης και τρομοκρατίας, που προσβάλλει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια, τη σωματική και ψυχική ακεραιότητα του εργαζόμενου και οδηγεί συχνά σε ολοκληρωτική εξάντληση (burnout) του εργαζόμενου, προκειμένου να εξαναγκαστεί σε παραίτηση. Η ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας παίρνει τη μορφή ταπεινωτικής συμπεριφοράς, άνισης μεταχείρισης, προσβολών, απομόνωσης, εξώθησης σε σφάλματα, απειλών, άσκησης ψυχολογικής βίας, ανάθεσης υπερβολικού όγκου εργασίας σε συνδυασμό με κακόβουλα σχόλια για την δήθεν ελλιπή απόδοση, τοποθέτησης σε θέση «ψυγείο» χωρίς καθήκοντα και αντικείμενο εργασίας κ.α

Θύμα ηθικής παρενόχλησης μπορεί να πέσει κάθε εργαζόμενος. Το mobbing προκαλείται είτε από τους εργοδότες, είτε και από εργαζόμενους σε βάρος άλλων εργαζομένων. Υπάρχουν αρκετοί τρόποι εκδήλωσης της ηθικής παρενόχλησης, μεταξύ των οποίων:

- η κάθετη από προϊστάμενο προς υφιστάμενο (που είναι η πιο συνήθης μορφή). Ο προϊστάμενος χρησιμοποιεί την εξουσία του και επιβάλλεται, οι δε εργαζόμενοι τον ανέχονται από φόβο,
- η παρενόχληση μεταξύ συναδέλφων, φαινόμενο που μπορεί να οφείλεται σε προσωπικές εμπάθειες, στον ανταγωνισμό κλπ,
- γ) η παρενόχληση, αντίστροφα, από υφιστάμενο ή ομάδα υφισταμένων προς προϊστάμενο (η οποία συναντάται σπανίως)

Ορισμένα κοινά χαρακτηριστικά που εντοπίζονται σε ηθική παρενόχληση είναι:

Η ψυχολογική βία που υφίσταται το άτομο επαναλαμβάνεται συστηματικά στη διάρκεια του χρόνου. Το άτομο που παρενοχλείτε βρίσκεται σε μειονεκτική θέση έναντι του θύτη, αδυνατώντας να υπερασπιστεί τον εαυτό του. Ψυχολογική βία ασκείται από πρόθεση, είτε προς έναν εργαζόμενο, είτε προς μια ομάδα εργαζομένων.

# Τρόποι έκφρασης ηθικής παρενόχλησης

## Συμπεριφορές που βλάπτουν την υπόληψη του εργαζομένου και διαμορφώνουν αρνητική εικόνα εις βάρος του:

- Κυκλοφορούν κακόβουλα σχόλια εις βάρος του, γύρω από θέματα που αφορούν την προσωπικότητα του, τον τρόπο που εκφράζεται και συμπεριφέρεται, τις συνήθειες, τις απόψεις του κ.λπ.. Συχνά τα σχόλια αφορούν ευαίσθητους τομείς για τον ίδιο, με αποτέλεσμα να είναι ιδιαίτερα δυσάρεστα έως και επώδυνα. Κοινοποιούν προσωπικά του στοιχεία για να τον φέρουν σε δύσκολη θέση. Διαδίδουν ψευδείς φήμες γύρω από τις επιλογές και την προσωπική του ζωή. Συνήθως, τα άτομα που υιοθετούν τέτοιες τακτικές παρενόχλησης φροντίζουν ώστε οι φήμες αυτές να διεισδύσουν στο περιβάλλον με έντεχνο τρόπο π.χ. με υπαινιγμούς και δημιουργία αμφιβολιών για το πρόσωπό του εργαζομένου ή μέσω τρίτων προσώπων, στοχεύοντας έτσι στο να συγκαλυφθούν οι πραγματικές τους προθέσεις και να μην τους αποδοθεί καμία ευθύνη για το αποτέλεσμα



- Τον αντιμετωπίζουν περιφρονητικά και τον γελοιοποιούν ενώπιον άλλων εργαζομένων
- Του επιτίθενται με φωνές και προσβλητικά σχόλια
- Χρησιμοποιούν τακτικές χειραγώγησης, όπως ξαφνικά ξεσπάσματα θυμού ή «προειδοποιήσεις» για έκρηξη
- Χρησιμοποιούν μη λεκτικά μηνύματα επικοινωνίας για να τον εκφοβίσουν, όπως εχθρικά και επίμονα βλέμματα
- Τον προκαλούν, γνωρίζοντας τις ιδιαιτερότητες του χαρακτήρα του, προκειμένου αυτός να αντιδράσει με τρόπο που θα τον εκθέσει στα μάτια των υπολοίπων
- Παραποιούν τα λόγια και τις πράξεις του με στόχο να δημιουργήσουν αρνητική εικόνα εις βάρος του. Τον συκοφαντούν για να επηρεάσουν την διαδικασία αξιολόγησης
- Ενθαρρύνουν τους άλλους να στρέφονται εναντίον του

## Συμπεριφορές που επηρεάζουν την εργασιακή του απόδοση και την επαγγελματική του ταυτότητα, όπως:

- Δεν του αναθέτουν έργο ή του αφαιρούν βασικές του αρμοδιότητες
- Του αναθέτουν καθήκοντα κατώτερα των προσόντων ή ικανοτήτων του ή δευτερεύουσας σημασίας
- Του αφαιρούν έργο στο οποίο απέδιδε και του άρεσε. Με τον τρόπο αυτό τον δυσκολεύουν να θέσει στόχους και να αποδώσει. Του αναθέτουν έργο το οποίο γνωρίζουν ότι δεν επιθυμεί για να τον δυσσαρεστήσουν
- Του αλλάζουν καθήκοντα με τέτοια συχνότητα που να μην προλαβαίνει να αποκτήσει γνώσεις και εμπειρία οι οποίες μπορεί να ενισχύσουν την εργασιακή του ταυτότητα και τον ρόλο του στην επιχείρηση
- Του αναθέτουν υπερβολικό όγκο εργασίας, προκειμένου να αποδείξουν ότι δεν είναι ικανός να ανταποκριθεί στις υποχρεώσεις του
- Δεν του παρέχουν τα κατάλληλα εργαλεία (π.χ. υπολογιστή) και του αποκρύπτουν πληροφορίες οι οποίες είναι απαραίτητες για την εκτέλεση του έργου του. Του θέτουν προθεσμίες για την εκτέλεση των καθηκόντων του που δεν είναι εφικτό να τηρηθούν. Στην συνέχεια ερμηνεύουν τη δυσκολία του να αποδώσει στις απαιτήσεις της εργασίας του, με τον καλύτερο δυνατό τρόπο, ως επιβεβαίωση της ανεπάρκειάς του

- Του αναθέτουν καθήκοντα πέραν των γνώσεων και των δεξιοτήτων του χωρίς την κατάλληλη επιμόρφωση
- Δεν τον ενημερώνουν για εξελίξεις στον εργασιακό χώρο, όχι γιατί δεν είναι πραγματικά απαραίτητο, αλλά για να μην ξέρει τι συμβαίνει
- Υποτιμούν τις ικανότητές του επισημαίνοντας συνεχώς σφάλματα και αδυναμίες και σκόπιμα δεν αναγνωρίζουν τα καλά αποτελέσματα της δουλειάς του. Τον κριτικάρουν συνεχώς με κριτήρια που είναι πολύ σκληρότερα από αυτά με τα οποία αξιολογούν τους εαυτούς τους και τους υπόλοιπους. Του αποδίδουν λάθη που δεν έχει κάνει
- Του δίνουν αυθαίρετες εντολές και σε περίπτωση που δεν τις ακολουθήσει τον κατηγορούν για ασυνέπεια

### **Δεν συνιστούν ηθική παρενόχληση ενέργειες της διοίκησης όπως:**

- ✓ Να μπαίνουν λογικά κριτήρια απόδοσης
- ✓ Να τίθενται εφικτές προθεσμίες για την ολοκλήρωση ενός έργου
- ✓ Να γίνονται εποικοδομητικές παρατηρήσεις στο αποτέλεσμα της εργασίας του εργαζομένου
- ✓ Να ενημερώνεται ο εργαζόμενος για την μη ικανοποιητική του απόδοση, εφ' όσον αυτό αποτελεί δίκαιη και πραγματική κρίση και από την στιγμή που του έχουν δοθεί τα απαραίτητα μέσα, πληροφορίες και γνώσεις για την τέλεση των καθηκόντων του
- ✓ Να δεχτεί παρατήρηση για ανάρμοστη συμπεριφορά.

Η πρόληψη του φαινομένου, με την επιμόρφωση και ενημέρωση των εργαζομένων και των εργοδοτών, για τους τρόπους αντιμετώπισής του, πρέπει να γίνει κύριο μέλημα όλων των παραγόντων του εργασιακού βίου στην Ελλάδα. Οι επιχειρήσεις, εσωτερικά, πρέπει να δημιουργήσουν διαδικασίες αντιμετώπισής του. Στην πράξη το θύμα συστηματικής ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας πρέπει καταρχήν να προσπαθήσει να αντιδράσει άμεσα και να λάβει ψυχολογική και νομική στήριξη. Το θύμα θα πρέπει, εάν τούτο είναι εφικτό, να αναφερθεί άμεσα στον εργοδότη του (π.χ. Διεύθυνση Προσωπικού), στον ιατρό εργασίας ή την συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης στην οποία ανήκει, προκειμένου να λάβει βοήθεια. Επίσης δύναται να αναφέρει το γεγονός στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας ή ακόμη και να προσφύγει στα πολιτικά δικαστήρια, ζητώντας με αγωγή αποζημίωση λόγω ηθικής βλάβης.

Περαιτέρω, η παράλειψη του εργοδότη του να λάβει μέτρα κατά της ηθικής και ψυχολογικής παρενόχλησής του ή να την εμποδίσει, μπορεί, υπό προϋποθέσεις, να αποτελέσει μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του.