

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ

Διπλωματική Εργασία

«ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΓΧΟΥΣ ΚΑΙ
ΣΤΡΕΣΟΓΟΝΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΣΕ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΜΕΣΩΝ ΜΑΖΙΚΗΣ
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΣΕ ΠΕΡΙΟΔΟ
ΠΑΡΑΤΕΤΑΜΕΝΗΣ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΥΦΕΣΗΣ»

Της Άλκηστης Ζαλοκώστα

Επιβλέπων καθηγητής : Κωνσταντόπουλος Νικόλαος

Χίος, 2018

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Με το πέρας της διπλωματικής μου εργασίας στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους ανθρώπους που αποτελούν μέρος του, και εργάζονται ακατάπαυστα για να προάγουν παιδεία και κατηρτισμένους επιστήμονες.

Ιδιαίτερως θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου Δρ . Νίκο Κωνσταντόπουλο – Διευθυντή του τμήματος Executive MBA για την αμέριστη συμβολή και καθοδήγησή του.

Έπειτα θα ήθελα να ευχαριστήσω την μητέρα μου και τον αδερφό μου για την συμπαράστασή τους σε αυτό το ταξίδι και την ψυχολογική τους υποστήριξη.

Θα ήθελα ιδιαίτερως να ευχαριστήσω τον πρόεδρο του ομίλου APT Γιώργο Καρατζαφέρη και τη σύζυγό του Βένυ Καρατζαφέρη που ως εργοδότες μου στήριξαν και αγκάλιασαν την προσπάθειά μου από την πρώτη στιγμή με αμέριστη συμπαράσταση και κατανόηση.

Η εργασία αυτή αφιερώνεται στον πατέρα μου Παύλο Ζαλοκώστα.

Περίληψη

Η σύγχρονη πραγματικότητα διακατέχεται από έντονο στρες τόσο σε εργασιακό όσο και σε προσωπικό επίπεδο. Οι απαιτήσεις είναι πολλές τις οποίες ο εργαζόμενος καλείται να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά και γρήγορα. Στην έρευνα μας θελήσαμε να μετρήσουμε το πώς διαμορφώνονται οι εργασιακές σχέσεις με γνώμονα το στρες στα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας που απαρτίζουν η τηλεόραση, ο έντυπος τύπος, το ραδιόφωνο και ο ηλεκτρονικός τύπος. Με τη χρήση της παραγοντικής ανάλυσης (factor analysis) απομονώσαμε 5 τελικούς παράγοντες που εξετάζουν τις συνέπειες του εργασιακού άγχους στα ΜΜΕ και προκειμένου να δούμε αν οι απαντήσεις αυτές είναι ενιαίες ή διαμορφώνουν ιδιαίτερες ομάδες απαντήσεων πραγματοποιήσαμε cluster analysis.

Στην έρευνα μας συμμετείχαν συνολικά 253 εργαζόμενοι στα ελληνικά ΜΜΕ. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπήρχε ένας διαμοιρασμός του δείγματος με την πρώτη ομάδα να βιώνει σχετικά ήπιες συνέπειες και την δεύτερη μέτριες προς υψηλές προφανώς επειδή το δείγμα μας περιείχε χώρους λιγότερο και περισσότερο στρεσογόνους πχ ραδιόφωνο, τηλεόραση, και διαφορετικές ιδιότητες (δημοσιογράφοι, διοικητικοί).

Ενδιαφέρον είναι ότι το 17% των ερωτηθέντων - από το σύνολο των οποίων το 17% αποτελούν δημοσιογράφοι - που βιώνει έντονες συνέπειες στο εργασιακό άγχος έχει σκληρύνει συναισθηματικά. Δεδομένου ότι ο κυνισμός και η αποπροσωποποίηση συνθέτουν το σύνδρομο burn out, φαίνεται ότι δημοσιογράφοι και burn out έχουν πολύ στενή σχέση.

Abstract

The modern reality is characterized by intense stress, both at work and at a personal level. The demands are so many and various that the man has to deal with effectively and quickly.

In our research, we tried to measure how work-based relationships are shaped by stress in the mass media that involve television, newspapers, radio and electronic press. Using factor analysis we have isolated 5 final factors that address the impact of work-related stress on mass media, and in order to see whether these responses are single or form specific response groups, which we have done cluster analysis.

The survey included a total of 253 employees in Greek media. The results showed that there was a sharing of the sample with the first group experiencing relatively mild consequences of stress and the second moderate to high apparently because the sample contained less and more stressful places such as radio, television and different job qualities (journalists, administrators).

It is interesting that 17% of respondents - of whom 17% are journalists - are experiencing intense effects on work-related stress so they have been squeezed emotionally. Since cynicism and depopulation make up the burn out syndrome, it seems that journalists and burn out have a very close relationship.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Abstract	4
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	7
ΜΕΡΟΣ 1 ^ο : ΤΟ ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΪΣΙΟ	9
1 ^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ : Οι επιχειρήσεις στον χώρο των Μέσων Μαζικής Επικοινωνίας και η Διάρθρωση των στρεσογόνων παραγόντων.....	9
1.1 Άγχος και στρες	9
1.2 Διάφοροι ορισμοί για το στρες	9
1.3 Γνωσιακά μοντέλα του στρες	10
1.4 Η βιολογική προσέγγιση στο στρες.....	10
1.5 Το σύνδρομο γενικής προσαρμογής.....	11
1.6 Η Νευροφυσιολογία του στρες.....	12
1.7 Εργασιακό άγχος	13
1.8 Στατιστικά στοιχεία για το εργασιακό άγχος στην Ελλάδα	14
1.9 Συμπτώματα του εργασιακού στρες.....	15
1.10 Στρεσογόνοι παράγοντες που σχετίζονται με τη θέση εργασίας και το εργασιακό κλίμα στα μέσα μαζικής ενημέρωσης.....	16
1.11 Στρεσογόνοι παράγοντες που σχετίζονται με τον ρόλο του ή της εργαζόμενου στην επιχείρηση.....	18
1.12 Στρεσογόνοι παράγοντες που σχετίζονται με την προσωπικότητα.....	21
1.13 Στρεσογόνοι παράγοντες αναφορικά με τις σχέσεις στην εργασία	23
1.14 Ψυχοπαθητικές εκφράσεις του στρες στο χώρο εργασίας	27
2 ^ο Κεφάλαιο : Η διάταση της παρατεταμένης κρίσης και οι Επιπτώσεις της στις Επιχειρήσεις και κυρίως στις Επιχειρήσεις των Μέσων Μαζικής Επικοινωνίας	29
2.1 Η Οικονομική Κρίση στην Ελλάδα.....	29
2.2 Επιπτώσεις της κρίσης στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις – στατιστικά στοιχεία	30
2.3 Επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις	30
2.4 Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας και ηθική κρίση	32
2.5 Μέσα μαζικής ενημέρωσης και ψηφιακή ενημέρωση παγκοσμίως	33
2.6 Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης & ψηφιακή ενημέρωση στην Ελλάδα	34
2.7 Κύκλος ζωής κλάδου Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης	37
2.8 Οικονομική Κρίση και ψυχική υγεία	39

3 ^ο Κεφάλαιο : Η διαχείριση του άγχους και των στρεσογόνων παραγόντων στις Επιχειρήσεις των Μέσων Μαζικής Επικοινωνίας την περίοδο της Κρίσης	40
3.1 Οι συνθήκες εργασίας διαρθρωτικά στα ελληνικά Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης	40
3.2 Προσωπική διαχείριση στρεσογόνων παραγόντων στην εργασία	44
3.3 Προσωπική διαχείριση στρεσογόνων παραγόντων ως τρόπος ζωής	47
3.4 Ο παράγοντας χρόνος στη διαχείριση του στρες	50
3.5 Παράγοντας χρόνος και ΜΜΕ	52
3.6 Διαχείριση παροξυσμού στα ΜΜΕ	52
3.7 Νέες προκλήσεις – μεταβαλλόμενες συνθήκες στην αγορά εργασίας των ΜΜΕ – η απουσία HR	54
3.8 Οργανωσιακές πρακτικές διαχείρισης άγχους και στρεσογόνων παραγόντων στα μέσα μαζικής ενημέρωσης την περίοδο της κρίσης	55
3.9 ΗΣωστή τήρηση των κανόνων υγιεινής & ασφάλειας των εργαζόμενων.	58
ΜΕΡΟΣ 2 ^ο : ΤΟ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	60
4. Παρουσίαση των κύριων χαρακτηριστικών του δείγματος	60
4.1 Δημογραφικά στοιχεία για το είδος επιχείρησης	60
4.2 Δημογραφικά στοιχεία για τη θέση εργασίας	60
4.3 Δημογραφικά στοιχεία για το διάστημα της εργασίας	61
4.4 Δημογραφικά στοιχεία για το φύλο ερωτώμενων	61
4.5 Δημογραφικά στοιχεία για την ηλικία των εργαζομένων του δείγματος	62
4.6 Δημογραφικά στοιχεία για την βαθμίδα εκπαίδευσης	63
5 Κεφάλαιο Παραγοντική Ανάλυση Ερωτηματολογίων	63
5.1 διαμόρφωση των 4 πρώτων παραγόντων	64
5.2 Έλεγχος της αξιοπιστίας των παραγόντων	65
6. Μεθοδολογία έρευνας. Βασικό ερώτημα και διαμόρφωση επιμέρους ερωτημάτων	68
7. Διαμόρφωση αποτελεσμάτων έρευνας	69
7.1 Διαμόρφωση 5 νέων παραγόντων	69
7.2 Έλεγχος αξιοπιστίας των 5 νέων παραγόντων	72
1 8. Κεφάλαιο ανάλυση αποτελεσμάτων της έρευνας	75
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	79
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	81

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο όρος στρες εισήχθηκε στην επιστημονική ψυχολογία τις αρχές του 20^{ου} αιώνα και χρησιμοποιήθηκε για να περιγράψει τόσο τα ερεθίσματα που ασκούν πίεση στο άτομο ή σε μία ομάδα δηλαδή τις στρεσογόνες συνθήκες ή τις αντιδράσεις των ατόμων σε επίπεδο ψυχολογικό – συμπεριφορικό και σωματικό δηλαδή το στρες ως συνέπεια όσο και τη διεργασία που περιλαμβάνει και τα δύο παραπάνω.

Παρ ότι υπάρχουν διάφοροι ορισμοί για το στρες δεν υπάρχει κάποιος που να καλύπτει απόλυτα αυτή την κατάσταση του οργανισμού. Και είναι αλήθεια ότι το στρες δεν είναι απαραίτητως κακό μιας και αποτελεί πρωταρχική αντίδραση του οργανισμού για να αντιμετωπίσει το ερέθισμα, και να προστατέψει τον άνθρωπο.

Σε αντιδιαστολή το παρατεταμένο στρες προσαρμόζει τον οργανισμό να συνηθίσει μια νέα κατάσταση με πολύ βλαπτικές συνέπειες μακροπρόθεσμα.

Η σύγχρονη κοινωνία χαρακτηρίζεται από υπερβολική ταχύτητα και υπερβολικές απαιτήσεις. Ο σύγχρονος άνθρωπος έρχεται αντιμέτωπος με πολλαπλούς στρεσογόνους παράγοντες από το εργασιακό του περιβάλλον και την ατομική του ζωή, οι οποίοι εντείνονται από μια γενικότερη εργασιακή ανασφάλεια και χαμηλή ποιότητα ζωής και υγείας, εξαιτίας της οικονομικής κρίσης που μαστίζει την ελληνική κοινωνία εδώ και 8 χρόνια.

Τα απόνερα της κρίσης πληρώνουν οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις με πολλές από αυτές να απειλούνται με κλείσιμο, ενώ οι έλληνες είναι αντιμέτωποι με περικοπές, μειώσεις, απολύσεις, και ατελειώτους φόρους. Αυτή η κατάσταση συντελεί στο να απειλεί διαρκώς την ψυχοσωματική υγεία του ανθρώπου που καθημερινά έρχεται αντιμέτωπος με πλήθος στρεσογόνων παραγόντων στην εργασία του πρωτίστως όπως οι σχέσεις ή συγκρούσεις με υφισταμένους – προϊσταμένους, το κακό οργανωσιακό κλίμα που μπορεί να υπάρχει, τον υπερβολικό φόρτο εργασίας και άλλους στρεσογόνους παράγοντες που στο σύνολό τους συνθέτουν το εργασιακό άγχος.

Το εργασιακό άγχος είναι μία από τις μεγαλύτερες προκλήσεις παγκοσμίως που με την δραματική αύξηση της τεχνολογίας, της ταχύτητας και των απαιτήσεων που διαρκώς μεταβάλλονται σε ένα εξελισσόμενο περιβάλλον, αποτελεί απειλή για την παγκόσμια υγεία αλλά και είναι η αιτία τεραστίου κόστους των επιχειρήσεων δεδομένου ότι σύμφωνα με έρευνες και μελέτες το συντριπτικό ποσοστό του 50-60% όλων των χαμένων εργάσιμων ημερών σχετίζεται με αυτό.

Η Ελλάδα καταλαμβάνει την πρώτη θέση στην Ευρώπη στο εργασιακό άγχος, με ποσοστό 55% σύμφωνα με το (European Agency for Safety and Health at Work, 2009). Η Ευρωπαϊκή Ένωση επιπροσθέτως αναγνωρίζει ότι το άγχος είναι η δεύτερη πιο συχνά αναφερόμενη αιτία που συνδέεται με προβλήματα υγείας στον εργασιακό χώρο.

Το επάγγελμα του δημοσιογράφου φιγουράρει στις πρώτες θέσεις σε λίστες με τα πιο στρεσογόνα επαγγέλματα διαχρονικά, η ίδια η φύση του είναι συνδεδεμένη με τον παράγοντα χρόνο, όλα πρέπει να γίνονται υπερβολικά γρήγορα και έγκαιρα, τις αντίξοες συνθήκες (φυσικά φαινόμενα, βία, τρομοκρατία), αλλά και τη διαρκή κριτική στην οποία είναι εκτεθειμένοι δηλαδή και της εσωτερικής διοίκησης αλλά κυρίως του κοινού δηλαδή του κόσμου που παρακολουθεί.

Αφού αναλυθούν διεξοδικά οι στρεσογόνοι παράγοντες που απαρτίζουν τα μέσα ενημέρωσης όπως ραδιόφωνο τηλεόραση εφημερίδες και ηλεκτρονικός τύπος, κατόπιν παρουσιάζονται στρατηγικές διαχείρισης του εργασιακού άγχους τόσο σε προσωπικό όσο και εταιρικό επίπεδο στα μέσα επικοινωνίας.

Αξίζει να σημειωθεί ότι τα ελληνικά μέσα μαζικής ενημέρωσης διανύουν επιπλέον κρίση διότι ο κόσμος έχει χάσει την εμπιστοσύνη του στα παραδοσιακά μέσα όπως ραδιόφωνο τηλεόραση, εφημερίδες, δεν έχει χάσει όμως το ενδιαφέρον του για ενημέρωση. Απλώς λόγω της ραγδαίας αύξησης της τεχνολογίας και της εξοικείωσης του Έλληνα με το διαδίκτυο, δείχνει να προτιμά αυτή την πηγή ενημέρωσης καθώς έχει την δυνατότητα να φιλτράρει την είδηση.

Αναφορικά με τη δομή των μέσων επικοινωνίας όπου και αναλύεται το στρες είναι εμφανής η έλλειψη διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων επομένως μια μελλοντική πρόταση θα μπορούσε να είναι να αναδιαμορφώσουν οι αντίστοιχοι οργανισμοί τα τμήματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού

ΜΕΡΟΣ 1^ο : ΤΟ ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΪΣΙΟ

1^οΚΕΦΑΛΑΙΟ : ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΤΩΝ ΜΕΣΩΝ ΜΑΖΙΚΗΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΚΑΙ Η ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΤΩΝ ΣΤΡΕΣΟΓΟΝΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ

1.1 ΆΓΧΟΣ ΚΑΙ ΣΤΡΕΣ

Η έννοια άγχος προέρχεται από την αρχαία ελληνική λέξη άγχω που σημαίνει σφίγγω το λαιμό. Ο όρος στρες προέρχεται από την αγγλική λέξη stress, η οποία έχει τις ρίζες της στις λατινικές λέξεις strictus (=σφικτός/στενός) και stringere (=σφίγγω). Παρά την ομοιότητα στην καταγωγή τους οι δύο έννοιες δεν πρέπει να συγχέονται. Το άγχος θεωρείται ένα σύνθετο συναίσθημα που συναντάται αργότερα στην ανάπτυξη του ατόμου και κάνει την εμφάνισή του χωρίς σημαντική ή σαφή για τη ζωή απειλή. Ο όρος στρες από την άλλη που εισήχθηκε στην επιστημονική ψυχολογία στις αρχές του 20^{ου} αιώνα, χρησιμοποιείται για να περιγράψει τόσο συγκεκριμένα ερεθίσματα που ασκούν πίεση σε ένα άτομο ή μια ομάδα (στρεσογόνες συνθήκες) ή τις αντιδράσεις των ατόμων σε επίπεδο ψυχολογικό σωματικό ή συμπεριφορικό (το στρες ως συνέπεια) όσο και τη διεργασία που περιλαμβάνει και τα δύο παραπάνω.

1.2 ΔΙΑΦΟΡΟΙ ΟΡΙΣΜΟΙ ΓΙΑ ΤΟ ΣΤΡΕΣ

Όταν το άτομο αισθάνεται ότι οι προσωπικές του δυνάμεις και ικανότητες δεν επαρκούν για να ανταπεξέλθει στις συγκεκριμένες απαιτήσεις του περιβάλλοντός του, αρχίζει να βιώνει έντονο στρες (Richard Lazarus). Ένα φαινόμενο της αντίληψης που εμφανίζεται τη στιγμή της σύγκρισης ανάμεσα στην απαίτηση που ασκείται πάνω στο άτομο και την ικανότητά του να ανταποκριθεί στην απαίτηση. Μια ανισορροπία αυτού του μηχανισμού οδηγεί στην εμπειρία του στρες και στην αντίδραση σε αυτό (Tom Cox). Το σύνολο των σωματικών και ψυχολογικών διαταραχών που προκαλούνται από διάφορους βλαπτικούς παράγοντες, όπως τραυματισμός, χειρουργικό σοκ, συγκίνηση, κ.λπ. (Τεγόπουλος, Φυτράκης).

1.3 ΓΝΩΣΙΑΚΑ ΜΟΝΤΕΛΑ ΤΟΥ ΣΤΡΕΣ

Οι Clark&Beck (1988) παρουσιάζουν ένα πρόγραμμα άγχους (anxietyprogram) το οποίο τίθεται σε λειτουργία αυτόματα όταν μια κατάσταση εκληφθεί ως επικίνδυνη. Το πρόγραμμα αυτό θεωρείται ως εξέλιξη του πρωτόγονου μηχανισμού του ανθρώπου που σκοπό έχει να τον προστατέψει από κινδύνους. Έτσι παρατηρούνται γνωστικές οργανικές και συμπεριφοριστικές αλλαγές α. στο αυτόνομο νευρικό σύστημα με την προετοιμασία για φυγή ή επίθεση, β. στην αναστολή της παρούσας συμπεριφοράς και της αντικατάστασής της από κάποια άλλη, γ.σε μια συνεχή εξέταση του περιβάλλοντος για άλλους κινδύνους και απειλές. Ωστόσο όταν ο κίνδυνος δεν είναι πραγματικός δηλαδή δεν απειλεί τη ζωή του ατόμου, αλλά μια λανθασμένη ερμηνεία μιας κατάστασης ή κάποιας υπερβολικής εκτίμησης ως προς το μέγεθος του κινδύνου, το πρόγραμμα για την αντιμετώπιση του άγχους είναι ακατάλληλο. Επιπλέον τα συμπτώματα του άγχους εκλαμβάνονται ως επιπλέον απειλές δημιουργώντας έτσι μια σειρά από φαύλους κύκλους που διατηρούν και ενισχύουν την ένταση του άγχους.

Σύμφωνα με τους Blackburn & Davidson (1990) ο αρνητικός τρόπος με τον οποίο αντιλαμβάνεται ένα άτομο ή σκέπτεται για τον εαυτό του, τον κόσμο, και το μέλλον, ορίζει την αγχογενή γνωστική τριάδα (anxiogenic cognitive triad) βάση της οποίας τα άτομα με άγχος θεωρούν τον εαυτό τους ευάλωτο, τον κόσμο απειλητικό και το μέλλον απρόβλεπτο. **Η θεραπεία του άγχους βάση της γνωσιακής θεωρίας επικεντρώνει την προσοχή της στην ανακάλυψη των αυτόματων αρνητικών σκέψεων, στην αναγνώριση των πιθανών συνεπειών και στην προσπάθεια αντικατάστασης αυτών των σκέψεων με άλλες περισσότερο λειτουργικές δηλαδή ρεαλιστικές και λογικές σκέψεις.** (Beck 1976).

1.4 Η ΒΙΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΣΤΟ ΣΤΡΕΣ

Κάποιοι ερευνητές καθορίζουν το στρες με όρους βιολογικούς. Για παράδειγμα, ο Levine (2000) όρισε ως στρες οτιδήποτε προκαλεί αυξημένη έκκριση γλυκοκορτικοειδών (κορτιζόλης), η οποία εντείνει την κινητοποίηση του οργανισμού. Άλλοι πάλι εστιάζουν περισσότερο στις ψυχοκοινωνικές πλευρές του στρες. Έτσι, οι Lazarus και Folkman (1984) ορίζουν το στρες ως τις εσωτερικές ή εξωτερικές απαιτήσεις που κατά την κρίση του ατόμου θέτουν σε δοκιμασία ή υπερβαίνουν τις δυνατότητες, τις οποίες εκτιμά πως διαθέτει.

Το 1929 ο φυσιολόγος Walter Cannon προσπάθησε να κατανοήσει τον τρόπο με τον οποίο αντιδρούμε σε καταστάσεις ανάγκης ή κινδύνου. Έτσι

περιέγραψε για πρώτη φορά την αντίδραση φυγής ή πάλης (fight or flight). Σύμφωνα με τον Cannon η αντίδραση αυτή προετοιμάζει τον άνθρωπο για δύο στάδια. Είτε να μείνει και να παλέψει, είτε να το βάλει στα πόδια. Αν και υπάρχει και η περίπτωση της αδράνειας, δηλαδή της μη αντίδρασης οι συχνότερες αντιδράσεις είναι η μάχη ή φυγή. Στην αντίδραση φυγής ή πάλης προκαλείται διέγερση του συμπαθητικού νευρικού και του ενδοκρινικού συστήματος, έτσι ώστε να προετοιμαστεί ο οργανισμός για αντίδραση.

Ο ενδοκρινολόγος Hans Selye – που θεωρείται από πολλούς ως πρωτοπόρος της έρευνας για το στρες - το 1936 εισήγαγε για πρώτη φορά τον όρο stress τον οποίο ερμήνευσε ως μη ειδική απόκριση του σώματος έναντι κάποιας πραγματικής ή φανταστικής απειλής και αναγνώρισε το παράδοξο ότι τα φυσιολογικά συστήματα του οργανισμού που ενεργοποιούνται στην κατάσταση στρες όχι μόνο διορθώνουν και προστατεύουν αυτόν αλλά έχουν την ικανότητα και να τον βλάπτουν. Ο Selye θεώρησε τον άξονα υποθαλάμου – υπόφυσης επινεφριδίων ως την κύρια εκτελεστική οδό του στρες. Στη βιολογική προσέγγιση του Selye το άγχος γίνεται αντιληπτό ως φυσιολογική αντίδραση του οργανισμού η ένταση της οποίας εξαρτάται εξ ολοκλήρου από την ένταση των ερεθισμάτων. Σε μια τέτοια αντίληψη του άγχους δεν υπάρχει χώρος για ατομικές διαφορές και ιδιοσυγκρασία, καθώς το άγχος ορίζεται ως καθαρά εξωτερικός παράγοντας ως κατάσταση που καθορίζεται εξ ολοκλήρου από την ένταση των εξωτερικών στρεσογόνων ερεθισμάτων ή συνθηκών και πόσο πειστικές είναι αυτές για τον οργανισμό χωρίς να έχει σημασία αν η κατάσταση είναι ευχάριστη ή δυσάρεστη.

1.5 Το σύνδρομο γενικής προσαρμογής

Ο ίδιος ανέπτυξε το μοντέλο της αντίδρασης του ατόμου στα στρεσογόνα ερεθίσματα , γνωστό ως σύνδρομο γενικής προσαρμογής (GeneralAdaptionSystem –GAS)που περιλαμβάνει τρεις φάσεις αντίδρασης : α.του συναγερμού (alarm), όπου ενεργοποιούνται όλοι οι μηχανισμοί για την αντιμετώπιση του στρες. β.της αντίστασης (resistance) όπου γίνεται προσπάθεια να πραγματοποιηθεί η καλύτερη δυνατή προσαρμογή και η επιστροφή του στην ισορροπία .Αν όμως υπάρχει συνέχεια των στρεσογόνων καταστάσεων ή το αμυντικό σύστημα μπλοκάρει τότε ακολουθεί το τρίτο στάδιο, αυτό της εξάντλησης(exhaustion) όπου η ικανότητα καταπολέμησης από τον οργανισμό εξαντλείται και γυρνά στο αρχικό στάδιο του συναγερμού χωρίς όμως να ακολουθεί το δεύτερο της αντίστασης. Κατόπιν ο Selye πρότεινε ότι τα ερεθίσματα που προκαλούν στρες οδηγούν σε δύο τύπους απάντησης. Α. μια γενική απάντηση η οποία είναι για όλα τα ερεθίσματα που συμμετέχει ηφλοιοεπινεφριδιοτρόπος ορμόνηACTH και τα επινεφρίδια και Β. εξατομικευμένες απαντήσεις οι οποίες καθορίζονται από την γενετική προδιάθεση.

Υπάρχουν διάφοροι λόγοι για τους οποίους οι άνθρωποι αντιδρούν διαφορετικά στο στρες και τους στρεσογόνους παράγοντες. Μερικοί άνθρωποι είναι απλώς πιο σκληροί και ανθεκτικοί όσον αφορά το άγχος, ενώ άλλοι είναι πιο ευαίσθητοι και λεπτεπίλεπτοι. Είναι μόνο κάποιοι τρόποι με βάση τους οποίους οι άνθρωποι διαφέρουν μεταξύ τους που προκαλούνται από διαφορές στον εγκέφαλο και το ενδοκρινικό σύστημα, που είναι ένα σύνολο αδένων που παράγουν ορμόνες. Οι ορμόνες εισέρχονται στην κυκλοφορία του αίματος και μεταφέρονται σε όργανα και ιστούς σε όλο το σώμα, ελέγχοντας λειτουργίες συμπεριλαμβανομένης της ανάπτυξης, του μεταβολισμού και της σεξουαλικής ανάπτυξης και λειτουργίας. Εάν ο εγκέφαλος ερμηνεύσει μια κατάσταση ως απειλή, στέλνει ένα σήμα στο ενδοκρινικό σύστημα και το ενδοκρινικό σύστημα προετοιμάζει το σώμα για αντίδραση μάχης ή φυγής. Εάν ο εγκέφαλος ερμηνεύσει μια κατάσταση ότι είναι ασφαλής, δεν προειδοποιεί το ενδοκρινικό σύστημα. Η γενετική και οι εμπειρίες από την αρχή της ζωής καθορίζουν τον τρόπο με τον οποίο ο εγκέφαλός θα ερμηνεύσει διαφορετικές εμπειρίες και μπορεί κάποιος να αντιληφθεί π.χ ως απειλή μια γάτα αν στην παιδική ηλικία του για παράδειγμα είχε γδαρθεί στο πρόσωπο από μια γάτα και ανέπτυξε μια φοβία για τις γάτες, επειδή ο εγκέφαλος αρχικά αντιλήφθηκε ότι ήταν απειλή και έμεινε στη μνήμη. Ακόμα λοιπόν και αν στην ενηλικίωση του γνωρίζει ότι οι γάτες δεν είναι επικίνδυνες, ο φόβος που έχει αναπτυχθεί επειδή το ερέθισμα καταγράφηκε στην κυτταρική μνήμη και το αντιλήφθηκε ως απειλή μπορεί να συνεχιστεί. Ένα άτομο του οποίου ο εγκέφαλος έχει την τάση να αντιλαμβάνεται πολλές καταστάσεις ως απειλητικές θα είναι πιο ευάλωτος στους στρεσογόνους παράγοντες από ένα άτομο του οποίου ο εγκέφαλος τείνει να εκτιμά τις καταστάσεις ως αβλαβείς. Αυτό σημαίνει ότι ένα άτομο που έχει κακοποιηθεί για παράδειγμα κατά τη διάρκεια της ανάπτυξης του πιθανότατα τείνει να αντιλαμβάνεται τον κόσμο ως πιο επικίνδυνο μέρος από κάποιον που δεν έχει βιώσει ποτέ καμιά μορφή κακοποίησης και, ως εκ τούτου, οι εμπειρίες που αντιλαμβάνονται περισσότερο τείνουν με το γεγονός ότι ο κόσμος γενικά είναι ασφαλής.

1.6 ΗΝΕΥΡΟΦΥΣΙΟΛΟΓΙΑ ΤΟΥ ΣΤΡΕΣ

Με τον όρο στρες αναφερόμαστε σε μια γενική κατάσταση απειλής που οδηγεί τον οργανισμό σε αντίδραση σε κυτταρικό, φυσιολογικό, και συμπεριφορικό επίπεδο. Οι στρεσογόνοι παράγοντες μπορεί να είναι φυσικοί εξωτερικοί, ή ψυχογενείς υπαρκτοί ή δυνητικοί. Η αντίδραση στο στρες γίνεται μέσω δύο αξόνων α. του άξονα νοραδρεναλίνης -συμπαθητικού νευρικού συστήματος (ΝΣΝΣ), που είναι άμεση ταχεία συμπαθητικογενής αντίδραση με έκκριση κατεχολαμινών και β. τον άξονα υποθαλάμου – υπόφυσης –επινεφριδίων (ΥΥΕ) καθώς και με παραγωγή διαφόρων ουσιών σε τοπικό επίπεδο, με σκοπό την αποφυγή του στρεσογόνου παράγοντα. Έτσι οδηγείται σε κατάσταση μάχης ή

φυγής (fightorflight), προάγοντας την κατανομή ενέργειας στο μυοσκελετικό και στο κυκλοφορικό σύστημα, όπως αύξηση της καρδιακής λειτουργίας και αυξημένη αιμάτωση των μυών, ταυτόχρονα μειώνοντας τη λειτουργία συστημάτων όπως το γεννητικό και το πεπτικό και αυξάνοντας την εγρήγορση, δηλαδή πιο αποτελεσματικά αντανακλαστικά. Βασικό ρόλο διαδραματίζει η παραγωγή γλυκοκορτικοειδών κυρίως μέσω του ΥΥΕ. Τα ερεθίσματα του στρεσογόνου παράγοντα διεγείρουν την παραγωγή κορτικοτροπίνης στους παρακιοιλιακούς πυρήνες του υποθαλάμου, με συνέπεια την παραγωγή φλοιοεπινεφριδιοτρόπου ορμόνης (CRHI) στην υπόφυση η οποία προάγει την παραγωγή γλυκοκορτικοειδών στον φλοιό των επινεφριδίων.

Ενώ η αντίδραση στο στρες είναι υγιής και απαραίτητη για την ομοιόσταση του οργανισμού, αν παραταθεί για μεγάλο χρονικό διάστημα μπορεί να προκαλέσει βλάβες σε διάφορα σημεία όπως ο ιππόκαμπος, ο οποίος συμμετέχει στην αναστολή της έκκρισης CRHI, και έχει άφθονους υποδοχείς κορτικοειδών με αποτέλεσμα την ευαισθησία της περιοχής αυτής ως προς το άγχος.

Μια παροδική αύξηση των γλυκοκορτικοειδών δεν ασκεί βλαπτική επίδραση, η παρατεταμένη όμως αύξηση μπορεί να καταστεί νευροτοξική για τον ιππόκαμπο με αποτέλεσμα τη συρρίκνωσή του και την ελάττωση ή απώλεια της λειτουργικότητάς του σε βάθος χρόνου.

Αν αναλογιστούμε την σπουδαιότητά του, λόγω της σύγκλισης σε αυτόν μεταξύ οργανικού υποστρώματος (σε κυτταρικό αλλά και σωματικό επίπεδο) και περιβαλλοντικής επίδρασης για φυσιολογικές λειτουργίες (μνήμη, συναίσθημα) και παθολογικές διεργασίες πχ ψυχικά νοσήματα, κατανοούμε ότι οι επιπτώσεις στην ψυχική και τη γενικότερη υγεία από την παρατεταμένη έκθεση στο άγχος είναι πολύ σημαντικές με επίδραση σε γνωσιακές, μαθησιακές και συμπεριφορικές ικανότητες αφού πλήττονται καίρια κέντρα του εγκεφάλου. Οι συνολικοί μηχανισμοί αλληλεπίδρασης είναι υπό συνεχή έρευνα με σκοπό την παθοφυσιολογική εξήγηση πολλών νοσημάτων και τη θεραπεία τους.

1.7 ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ

(Αναφορικά με βιβλίο Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά (Μαρία Βακόλα, Ιωάννης Νικολάου)

Το εργασιακό άγχος είναι μία από τις μεγαλύτερες προκλήσεις παγκοσμίως που με την δραματική αύξηση της τεχνολογίας, της ταχύτητας και των απαιτήσεων που διαρκώς μεταβάλλονται σε ένα εξελισσόμενο περιβάλλον, αποτελεί απειλή για την παγκόσμια υγεία αλλά και είναι η αιτία τεραστίου κόστους των

επιχειρήσεων δεδομένου ότι σύμφωνα με έρευνες και μελέτες το συντριπτικό ποσοστό του 50-60% όλων των χαμένων εργάσιμων ημερών σχετίζεται με αυτό.

Η εντατικοποίηση της εργασίας, οι συνεχείς αλλαγές, οι αυξανόμενες απαιτήσεις τόσο στην προσωπική όσο και την επαγγελματική ζωή είναι κάποιοι από τους παράγοντες που δημιουργούν καταστάσεις πίεσης για τους εργαζομένους. Όταν η πίεση υπερβαίνει την ικανότητα του ατόμου να το αντιμετωπίσει τότε το άτομο αισθάνεται άγχος. (Arnold, Silvester, Cooper & Robertson, 2005). Εργασιακό άγχος είναι η αντίδραση που έχουν πολλοί άνθρωποι όταν υφίστανται πιέσεις στον χώρο εργασίας τους. Το άγχος δεν είναι ασθένεια, αλλά μία κατάσταση. Μπορεί να μετατραπεί σε ασθένεια με σοβαρότατες σωματικές και ψυχολογικές συνέπειες όταν είναι παρατεταμένο και υπερβολικό (Cooper, 1984).

Από τη φύση τους ορισμένα επαγγέλματα είναι περισσότερο στρεσογόνα από άλλα όπως το επάγγελμα του δημοσιογράφου που χαρακτηρίζεται από τη μεταβλητότητα και την ρευστότητα τόσο του ωραρίου όσο και των οικονομικών πολιτικών και κοινωνικών συνθηκών που διαρκώς μεταβάλλονται. Σύμφωνα με τους Greenberg και Baron (2008) οι θέσεις εργασίας που οι κάτοχοι τους αναμένεται να βιώσουν μεγαλύτερο άγχος συνήθως χαρακτηρίζονται από ένα τουλάχιστον ή τα ακόλουθα.

1. Αυξημένη λήψη/ευθύνη αποφάσεων
2. Απασχόληση σε βαρετές ή μονότονες εργασίες
3. Επαναλαμβανόμενη ανταλλαγή πληροφοριών με άλλους
4. Απασχόληση σε δυσάρεστο από άποψη συνθηκών εργασιακό περιβάλλον
5. Εργασία σε μη οργανωμένο – αντίξοο περιβάλλον

1.8 ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Η Ελλάδα καταλαμβάνει την πρώτη θέση στην Ευρώπη στο εργασιακό άγχος, με ποσοστό 55% (European Agency for Safety and Health at Work, 2009). Η Ευρωπαϊκή Ένωση αναγνωρίζει ότι το άγχος είναι η δεύτερη πιο συχνά αναφερόμενη αιτία που συνδέεται με προβλήματα υγείας στον εργασιακό χώρο. Σύμφωνα με το ευρωπαϊκό όργανο :

- Το 28% των εργαζομένων βιώνει καταστάσεις εργασιακού στρες.
- Ένας στους 5 εργαζομένους αναφέρει κόπωση ως συνέπεια του εργασιακού στρες
- Ένας στους 8 εργαζομένους αναφέρει συχνούς πονοκεφάλους ως συνέπεια του εργασιακού στρες

- Το 20% των εργαζομένων που πάσχουν από καρδιαγγειακές παθήσεις έχουν βιώσει έντονες καταστάσεις εργασιακού στρες

1.9 ΣΥΜΠΤΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΣΤΡΕΣ

Όταν τα επίπεδα άγχους αυξάνονται εμφανίζονται αλλαγές στην συμπεριφορά του ατόμου όπως επιθετικότητα, κατάθλιψη, μόνιμη κούραση, απάθεια, διαταραχές ύπνου κτλ. Η αύξηση αυτή συνδέεται επίσης με αύξηση στην κατανάλωση αλκοόλ και καπνίσματος καθώς και με διάφορες σωματικές δυσλειτουργίες όπως υψηλή πίεση, εφίδρωση, στομαχικές και καρδιακές ενοχλήσεις κλπ. Το εργασιακό άγχος συνδέεται με έλλειψη κινήτρων, τη μείωση της εργασιακής απόδοσης, τα ατυχήματα, την μειωμένη ικανοποίηση από την εργασία την αναποτελεσματική επικοινωνία, τις συγκρούσεις, την αρνητική στάση προς τις αλλαγές στον εργασιακό χώρο κτλ. (Vakola&Nikolaou,2005).

Στον παρακάτω πίνακα φαίνονται αναλυτικά τα συμπτώματα του άγχους που καταρχήν χωρίζονται σε σωματικά, ψυχολογικά, και συμπεριφορικά,(Arnoldetal.,2005).

Σωματικά	Ψυχολογικά	Συμπεριφορικά
Αϋπνία	Κυνισμός/αρνητική διάθεση	Χαμηλή εργασιακή απόδοση/χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση
Πονοκέφαλοι	Απάθεια	Μειωμένη επικοινωνία/παραίτηση
Δυσκοιλιότητα ή διάρροια	Αίσθημα ανεπάρκειας	Αυξημένα επίπεδα απουσιών
Απώλεια όρεξης	Έλλειψη υπομονής /ευερεθιστότητα	Αυξημένη χρήση φαρμάκων
Ονυχοφαγία	Χαμηλό ηθικό / αίσθηση ματαιότητας	Κάπνισμα /αλκοόλ
Κλάμα	Απώλεια αίσθησης χιούμορ	Αυξημένες οικογενειακές συγκρούσεις
Υπερένταση	Λύπη	Αδυναμία λήψης αποφάσεων
Αναπνευστικά προβλήματα	Ανία	Αδυναμία αντιμετώπισης καταστάσεων
Διαταραχές ομιλίας	Καχυποψία	Εργασιομανία
Σεξουαλική δυσλειτουργία	Φόβος για το αύριο	Παραίτηση

Τα αίτια του εργασιακού άγχους χωρίζονται σε τρεις μεγάλες κατηγορίες.

Α. τα περιβαλλοντικά αίτια όπως είναι η οικονομική αβεβαιότητα, η πολιτική αστάθεια, η τρομοκρατία, η εγκληματικότητα κλπ

Β. εργασιακοί – οργανωσιακοί – καταστατικοί παράγοντες όπως οι απαιτήσεις της εργασίας, η υπερφόρτωση(overloading) κτλ

Γ. προσωπικοί ή παράγοντες προσωπικότητας όπως η έδρα ελέγχου, η αυτοεκτίμηση κτλ.

1.10 ΣΤΡΕΣΟΓΟΝΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗ ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ ΣΤΑ ΜΕΣΑ ΜΑΖΙΚΗΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ

Εργασιακές συνθήκες. Οι συνθήκες του εργασιακού περιβάλλοντος όπως ο θόρυβος, ο ελλιπής φωτισμός, ο αέρας, μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά την αποδοτικότητα στην εργασία μας, τη σωματική, την ψυχική μας υγεία. Κάθε επάγγελμα χαρακτηρίζεται από τις δικές του ιδιαίτερες συνθήκες, που μπορεί να αποτελούν πιθανές πηγές άγχους.

Οι βάρδιες. Οι βάρδιες αποτελούν ένα πολύ συχνό παράγοντα άγχους για τους εργαζόμενους που είναι αναγκασμένοι να ακολουθούν αυτόν τον μεταβαλλόμενο ρυθμό εργασίας. Έχει αποδειχτεί ότι οι βάρδιες επηρεάζουν τον μεταβολισμό, τις συνήθειες του ύπνου, την παρακίνηση των εργαζομένων, την αποδοτικότητα καθώς και την οικογενειακή και κοινωνική ζωή. Στα τηλεοπτικά κανάλια αλλά και τις εφημερίδες και τα ηλεκτρονικά μέσα δημοσιογραφίας, οι βάρδιες είναι απαραίτητες και στους δημοσιογράφους δεδομένου ότι ανά πάσα στιγμή μπορεί να συμβεί απρόβλεπτο – έκτακτο γεγονός και στην τεχνική κάλυψη – ροίστες, σκηνοθέτες, φροντιστές ήχου, τεχνικούς που είναι υπεύθυνοι για την άρτια εικόνα και κάλυψη 24ωρου προγράμματος.

Οι Fido&Ghali (2008) διαπίστωσαν ότι η πλειοψηφία των εργαζομένων σε μία οκτάωρη αλλά κυλιόμενη και εναλλασσόμενη βάρδια ανέφερε περισσότερα προβλήματα υγείας και ύπνου, καθώς και αυξανόμενο ρίσκο για ατυχήματα και λάθη σε σύγκριση με συναδέλφους τους που ακολουθούσαν σταθερό ημερήσιο πρόγραμμα εργασίας.

Ο φόρτος και το ωράριο εργασίας. Οι πολλές ώρες εργασίας φαίνεται ότι επηρεάζουν αρνητικά την υγεία και την αποδοτικότητα των περισσότερων εργαζομένων. Είναι πλέον ευρέως διαδεδομένο ότι η εργασία που ξεπερνά το τυπικό καθημερινό 8ωρο δηλαδή τις 40 ώρες εργασίας εβδομαδιαίως είναι αντιπαραγωγική και φθίνουσα και ικανή να προκαλέσει προβλήματα εργασίας. Το επάγγελμα του δημοσιογράφου πολλές φορές δεν έχει συγκεκριμένο ωράριο όπως ακριβώς και η επικαιρότητα δεν έχει συγκεκριμένη ροή. Άνα

πάσα στιγμή μπορεί να συμβεί έκτακτη συνθήκη και να χρειαστεί κάλυψη ακόμα και αν είναι σε διακοπές. Αυτή η συνθήκη είναι από τη φύση της ιδιαίτερος αγχωτική δυνητική για αυτό και οι άνθρωποι που κάνουν χρόνια αυτή τη δουλειά αντισταθμίζουν τις αντίξοες συνθήκες με το πάθος που τους διακατέχει για ένα επάγγελμα που θεωρητικά τουλάχιστον έχει τη μορφή λειτουργήματος.

Η υπερφόρτωση (overloading) σημαίνει ότι ένας εργαζόμενος έχει υπερβολικά πολλά πράγματα να κάνει ή και αυτά που πρέπει να κάνει έχουν αρκετά αυξημένο βαθμό δυσκολίας. Η υπερφόρτωση και αυξημένο ωράριο εργασίας συνήθως συνδέονται αφού συχνά προκειμένου να ανταπεξέλθει ο εργαζόμενος υπερβαίνει το ωράριό του. Η υπερφόρτωση είναι σύνηθες φαινόμενο ειδικά σε περιόδους ύφεσης αλλά και στον χώρο των ΜΜΕ που βρίσκεται σε κύκλο ωριμότητας προς πτώση, και δεν παρουσιάζει τάση καρποφορίας συνεπάγεται ότι οι εργαζόμενοι είναι επιβαρυνμένοι συνήθως με αρκετά καθήκοντα αφού τα ποσοστά ανεργίας στον κλάδο είναι ιδιαίτερος υψηλά λόγω του υψηλού ανταγωνισμού αφού υπάρχει υπερπληθώρα δημοσιογράφων και αντιστρόφως χαμηλή ανάπτυξη του κλάδου για να τους απορροφήσει όλους.

Ρίσκο και κίνδυνος στην εργασία. η εργασία που περιλαμβάνει ρίσκο και κινδύνους μπορεί να συνδεθεί με αυξημένα επίπεδα άγχους. Ειδικές ομάδες εργαζομένων όπως πυροσβέστες, διασώστες μέλη σωστικών συνεργείων, νοσηλευτές κτλ υποφέρουν από τα αποτελέσματα του κινδύνου στην εργασία τους με αντίκτυπο στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (Young&Cooper, 1995). Το επάγγελμα του δημοσιογράφου ιδίως με την ιδιότητα του ρεπόρτερ είναι ένα εξαιρετικά ριψοκίνδυνο επάγγελμα με την έννοια ότι προκειμένου να καλύψει το εκάστοτε έκτακτο ρεπορτάζ μπορεί να βρεθεί εκτεθειμένος σε συνθήκες υψηλής πίεσης όπως μια πυρκαγιά για παράδειγμα, και πάρα πολλές αντίξοες συνθήκες όπως διαδηλώσεις, πορείες, εμπλοκή με τα ΜΑΤ κτλ. Πρόσφατα δημοσιογράφος και τεχνικός μεγάλου καναλιού τραυματίστηκαν στο μάτι από τα χημικά που έριχναν αστυνομικοί προκειμένου να εμποδίσουν τους διαδηλωτές σε συμβολαιογραφείο όπου θα γινόταν πλειστηριασμός κατοικίας.

Οργανωσιακή κουλτούρα και κλίμα. Το οργανωσιακό κλίμα σχετίζεται με το πώς αντιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι τον τρόπο που λειτουργεί ο οργανισμός τους, ενώ η οργανωσιακή κουλτούρα αναφέρεται σε αξίες και νόρμες τα οποία μοιράζονται τα μέλη του οργανισμού και επηρεάζουν την συμπεριφορά τόσο των ατόμων όσο και των ομάδων.(Arnold, et, al 2005). Όταν η οργανωσιακή κουλτούρα δεν είναι σαφώς δομημένη μπορεί να αποτελέσει πηγή έντονου άγχους για τα μέλη μιας επιχείρησης ή οργανισμού.

Η εταιρική κουλτούρα και ταυτότητα αποτελούν μέρος στρατηγικής μιας επιχείρησης όσον αφορά το προφίλ που θέλει να επικοινωνήσει τόσο εξωτερικά (πελάτες) όσο και εσωτερικά(εργαζόμενοι). Το όραμα και η

αποστολή είναι απαραίτητο να είναι αναρτημένα με σαφήνεια και έμπνευση ώστε κάθε εργαζόμενος να γνωρίζει τι ακριβώς πρεσβεύει ο οργανισμός στον οποίο απασχολείται και που τυπικά και άτυπα οφείλει να εναρμονίζεται με την ταυτότητα αυτή. Στα ελληνικά μέσα ενημέρωσης ιδίως τα τηλεοπτικά κανάλια η ταυτότητα του μέσου συνήθως μεταλαμπαδεύεται ατύπως στο προσωπικό, αλλά κυρίως διαμορφώνεται μέσα από τις οικονομικές κοινωνικές πολιτικές σχέσεις που αναπτύσσει η εκάστοτε διοίκηση, τα συμφέροντα που θέλει να εξυπηρετήσει, αλλά και τα ιδανικά – ηθικές αξίες – δεσμεύσεις που θέλει να προβάλλει. Ο πανελλαδικός σταθμός ΣΚΑΙ για παράδειγμα έχει το πρόγραμμα – όλοι μαζί μπορούμε- με το οποίο έχει επενδύσει σε ένα προφίλ κοινωνικής εταιρικής ευθύνης. Όταν πριν δύο χρόνια περίπου έκανε ένα επενδυτικό άνοιγμα στον ψυχαγωγικό τομέα θέλησε να δείξει ένα νέο προφίλ στους τηλεθεατές ότι δεν έχει μόνο ενημερωτικό χαρακτήρα. Όσον αφορά το ειδησεογραφικό κομμάτι που είναι και το σήμα κατατεθέν του εκεί επικοινωνεί σοβαρότητα, αξιοπιστία, και αντιπολιτευτική στάση, δηλαδή στάση κριτική απέναντι στην κυβέρνηση. Το προσωπικό του σταθμού όσον αφορά τον ενημερωτικό τομέα λειτουργεί συμπαγώς και ενωμένα, και επικουρικά ο ένας με τον άλλο. Πχ ο αρχισυντάκτης ενός δελτίου, εμφανίζεται ως σχολιαστής σε μια άλλη ενημερωτική εκπομπή του σταθμού.

Τα μικρότερα τηλεοπτικά μέσα έχει φανεί ότι δεν λειτουργούν τόσο οργανωμένα. Όταν όμως δεν υπάρχει καταγεγραμμένο εταιρικό προφίλ και ταυτότητα προκειμένου να επικοινωνηθεί σε όλο το προσωπικό και ιδίως στους νεοεισερχόμενους, τότε προκύπτουν προβλήματα και ασάφειες ως προς τον γενικότερο ρόλο των εργαζομένων που οδηγούν αυτομάτως σε αγχώδεις καταστάσεις και ενίοτε διαταραχές. Το οργανωσιακό κλίμα λοιπόν παίζει σπουδαίο ρόλο σε όλες τις επιχειρήσεις και στα ΜΜΕ φυσικά, αφού αποτελεί την ομπρέλα κάτω από την οποία συμπορεύονται διαφορετικής κουλτούρας και ιδιοσυγκρασίας άνθρωποι και οφείλουν με βάση αυτήν, να συμπλέουν και να συνεργάζονται αρμονικά.

1.11 ΣΤΡΕΣΟΓΟΝΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΟΝ ΡΟΛΟ ΤΟΥ Η ΤΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ.

Ο ρόλος που έχει ένας εργαζόμενος στον οργανισμό και οι προσδοκίες που έχει η διοίκηση ενός οργανισμού πρέπει να είναι καλά ορισμένες και οριοθετημένες. Σε αντίθετη περίπτωση δημιουργούνται συνθήκες που προκαλούν μεγάλο άγχος στον εργαζόμενο (Greenberg&Baron, 2008). Τρεις είναι οι κύριοι παράγοντες που επηρεάζουν με βάση τον ρόλο, την εργασιακή απόδοση.

A. η ασάφεια του ρόλου και η σύγκρουση ρόλου. Μια σειρά γεγονότων μπορεί να δημιουργήσουν ασάφεια ρόλου, όπως ο νεοεισερχόμενος που

αντιμετωπίζει μια καινούργια πραγματικότητα, οι αλλαγές στη δομή ενός οργανισμού πχ συγχώνευση ή εξαγορά, συρρίκνωση λόγω περικοπής προσωπικού, ή στις ανώτερες διοικητικές θέσεις, παραιτήσεις, μεταγραφές ή η ανάληψη για πρώτη φορά θέσης διοικητικής ευθύνης. Η ασάφεια του ρόλου προκύπτει κυρίως όταν το άτομο δεν έχει μια σαφή και συγκεκριμένη εικόνα για τους στόχους της εργασίας του αφενός, τις προσδοκίες του οργανισμού, αλλά και τα όρια και την ευθύνη που πηγάζουν από την άσκηση καθηκόντων του. Η ασάφεια του ρόλου συχνά σχετίζεται με την καταθλιπτική διάθεση, μειωμένη αυτοεκτίμηση, μειωμένη υποκίνηση, και αύξηση πρόθεσης παραίτησης από την εργασία.

Η σύγχρονες τάσεις στο HR management καταδεικνύουν την αναγκαιότητα αλλά και μείζονα σημασία του καθηκοντολογίου (job description) στην εργασία. Όσο πιο συγκεκριμένα, σαφή, και διατυπωμένα είναι τα καθήκοντα του εργαζόμενου, τόσο λιγότερη είναι η πιθανότητα σύγχυσης, αδυναμίας, άρα και αγχώδους κατάστασης που προκύπτει όταν ο εργαζόμενος δεν ξέρει τι ακριβώς αλλά και πως και γιατί πρέπει να κάνει. Ιδίως οι νεοεισερχόμενοι σε μια επιχείρηση θα πρέπει να έχουν την δυνατότητα των ενταξιακών σεμιναρίων όπου θα τους επικοινωνηθεί αφενός η εταιρική κουλτούρα, οι στόχοι της επιχείρησης, η δική τους προσωπική συμβολή, αλλά βεβαίως και ο τρόπος μέσα από τον οποίο θα ασκήσουν συγκεκριμένα καθήκοντα, μέσα από άρθρα εκπαίδευση πρωτίστως. Όσον αφορά τους υπόλοιπους υπαλλήλους υπάρχουν περιπτώσεις πολλές φορές που κάποιος κάνει λίγο από όλα, και κάποιος που κάνει υπερβολικά πολλά και διαφορετικά πράγματα γιατί πχ ο διευθυντής εμπιστεύεται τον συγκεκριμένο υπάλληλο και τον έχει μετατρέψει σε συγκεντρωτικό με αποτέλεσμα ο υφιστάμενος του ίδιου τμήματος να υποαπασχολείται ή να έχει ασαφή γενικότερο εργασιακό ρόλο. Αυτό το γεγονός μόνο αρνητικές επιπτώσεις φέρνει με αποτέλεσμα να εντείνει την ανασφάλεια του υφισταμένου και την υποτροπιάζουσα απόδοση εργασιακής ικανοποίησης, με αποτέλεσμα να εμφανίζεται μια αγχώδης κατάσταση που κατ επέκταση μπορεί να πάρει την μορφή διαταραχής, με συνέπειες ψυχολογικές σωματικές και συμπεριφορικές.

Στα τηλεοπτικά κανάλια τα πράγματα αλλάζουν και μεταβάλλονται διαρκώς, γιατί ακριβώς τα γεγονότα τρέχουν καθημερινά σε πάρα πολλούς καιρίους τομείς που έχουν να κάνουν με γεωπολιτικές, πολιτικές, κοινωνικές εξελίξεις. Επομένως η ταχύτητα αυτή του δημοσιογράφου και λοιπών συντελεστών να ανταπεξέλθουν γρήγορα, καίρια, έγκριτα και ουσιαστικά στο γεγονός, δημιουργεί από τη φύση της μια αγχώδη κατάσταση του να είσαι διαρκώς ontime, που αν λοιπόν δεν υπάρχει η αντίστοιχη οργάνωση από τον διευθυντή πχ ειδήσεων στο τι πρέπει να κάνει και πως ο κάθε εμπλεκόμενος δηλαδή ένα συγκεκριμένο και άρτιο καθηκοντολόγιο, είναι πολύ πιθανό σε ένα έκτακτο γεγονός να τρέχουν όλοι μαζί, σε μια δυναμικά ολοένα και αυξανόμενη αγχώδη κατάσταση που αν δεν φέρει το επιθυμητό αποτέλεσμα πχ την μετάδοση έγκαιρα και έγκυρα της είδησης, να θεωρηθεί ως αποτυχία, και αυτό

με τη σειρά του να εντείνει το κακό κλίμα ανάμεσα στην ομάδα μέσα από την αψιμαχία, την αποποίηση και την μετάδοση ευθυνών. Επομένως το άγχος ανακυκλώνεται με αποτέλεσμα να δημιουργούνται κακές σχέσεις και ομιχλώδεις καταστάσεις που εντείνουν την γενικότερη εργασιακή ανασφάλεια πχ φόβος απόλυσης, αλλά και την ενίσχυση άτυπων ομάδων πχ κλίκες και πηγαδάκια που ατύπως συσπειρώνονται προκειμένου να προασπίσουν συγκεκριμένα συμφέροντα αλλά πολλές φορές παράγουν διαστρεβλωμένες καταστάσεις μεταξύ υφισταμένου και προϊσταμένου.

Οι ευθύνες του ρόλου. Η ευθύνη που πηγάζει από τον ρόλο έχει βρεθεί ότι είναι ένας άλλος παράγοντας που δημιουργεί άγχος. (Cooper,1983). Μέσα στον οργανισμό υπάρχουν κυρίως δύο τύποι ευθυνών : η ευθύνη για τους ανθρώπους και η ευθύνη για τα πράγματα όπως μισθοί, εξοπλισμός και κτίρια. Η ευθύνη για τους ανθρώπους σχετίζεται με πολύ μεγαλύτερο άγχος σε σύγκριση με το υλικό στοιχείο, γιατί στην πρώτη περίπτωση έχει να κάνει κανείς με ανθρώπινες διαφορετικές και πολυποίκιλες προσωπικότητες που απαιτούν διαφορετική αντιμετώπιση, επομένως η ευθύνη αυτή οδηγεί σε περισσότερο άγχος και καρδιακά προβλήματα. Ιδιαίτερος στο μεταβαλλόμενο και απαιτητικό περιβάλλον των ΜΜΕ η ευθύνη είναι μεγάλη τόσο σε προσωπικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο της ευθύνης ατόμων του προϊσταμένου. Για παράδειγμα η τηλεοπτική έκθεση του δημοσιογράφου δημιουργεί αυτομάτως μεγάλη ευθύνη γιατί αν δεν ακολουθηθούν ή παραβιαστούν οι κανόνες δεοντολογίας αλλά και παραβιαστεί η συμμόρφωση προς τους κανόνες του ΕΣΡ(εθνικό ραδιοτηλεοπτικό συμβούλιο), που διέπει τον κώδικα τηλεοπτικής δεοντολογίας, για παράδειγμα πει ο δημοσιογράφος κάτι που μπορεί να προσβάλλει τα χρηστά ήθη ή το δημόσιο κοινό αίσθημα, οι συνέπειες είναι κυρώσεις οικονομικές που με τη σειρά τους αυξάνουν την πιθανότητα να χάσει τη δουλειά του ή να έλθει αντιμέτωπος με δικαστικές περιπέτειες χρονοβόρες και κοστοβόρες τόσο για τον ίδιο όσο και για τον σταθμό που εργάζεται. Μια άλλη απειλή είναι η προσβολή ή ψευδής αναφορά γεγονότων που έχουν να κάνουν με ιδιωτικό πρόσωπο, και που από την πλευρά του μπορεί να κινηθεί νομικά αν διαπιστώσει προσβολή της προσωπικότητας του γεγονός που αξιώνει ηθική και χρηματική αποζημίωση. Επομένως η δημόσια έκθεση είτε προφορικώς σε τηλεόραση – ραδιόφωνο-διαδικτυακή εκπομπή, είτε γραπτώς σε έντυπο μέσο, εφημερίδα ή ηλεκτρονικό τύπο, εμπεριέχει κινδύνους που έχουν να κάνουν με την συνετή διαχείριση λόγου και γεγονότων και που αποτελεί από τη φύση της στρεσογόνο παράγοντα αναφορικά με τα όρια και το πλαίσιο που μπορεί καθείς να αναφέρεται σε πρόσωπα και καταστάσεις. Οι ευθύνες αναφορικά με την διαχείριση της δημοσιογραφικής ομάδας είναι εξίσου μεγάλες και σημαντικές γιατί ο ηγέτης της ομάδας θα αναλάβει και την ευθύνη της μη έγκαιρης μετάδοσης μιας σημαντικής είδησης για παράδειγμα, ή το λάθος περιεχόμενο σε ένα σπικαζ (θεματικό βίντεο που ντύνει τηλεοπτικές εκπομπές), αν περιέχει προσβλητικό ή αναληθές ή μη έγκυρο περιεχόμενο.

1.12 ΣΤΡΕΣΟΓΟΝΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑ

Δεδομένου ότι καμία προσωπικότητα δεν είναι ίδια, υπάρχουν άτομα που έχουν μεγαλύτερη τάση στο να βιώνουν άγχος σε σύγκριση με άλλα άτομα. Η προσωπικότητα φαίνεται ότι επιδρά αρκετά στο πως οι άνθρωποι αντιλαμβάνονται τους παράγοντες που δημιουργούν άγχος καθώς και τον τρόπο που το αντιμετωπίζουν (Arnold, et al. 2005). Οι ερευνητές έχουν επενδύσει εξαιρετικά μεγάλο χρόνο στο να ανακαλύψουν ποια στοιχεία της προσωπικότητας ευθύνονται για το άγχος και ακολούθως παρουσιάζονται οι σημαντικότερες διαστάσεις της προσωπικότητας που έχουν εξεταστεί σε σχέση με το εργασιακό άγχος.

Τύπος προσωπικότητας A και B. Οι Friedman και Rosenman (1971) σε μια προσπάθεια να μελετήσουν εάν οι ασθενείς με ιστορικό καρδιαγγειακών παθήσεων έχουν κάποια κοινά σημεία της προσωπικότητάς τους που τους χαρακτηρίζουν κατέληξαν ότι εκτός από κάποιους παράγοντες, όπως η κληρονομικότητα, η ηλικία και η αρτηριακή πίεση, ένας τύπος προσωπικότητας φαίνεται να εξηγεί αυτά τα επεισόδια. Ο τύπος αυτής της προσωπικότητας ονομάστηκε A και του αποδώθηκαν τα εξής χαρακτηριστικά.

Είναι άτομα αεικίνητα, βιάζονται να τελειώσουν ότι αρχίζουν σε μικρό χρονικό διάστημα, μιλούν με ένταση, διακόπτουν συχνά τον συνομιλητή τους, ασχολούνται με δύο ή περισσότερα πράγματα ταυτόχρονα, είναι ανυπόμονα είναι ανταγωνιστικά, είναι ακριβή στα ραντεβού τους, σιχαίνονται να περιμένουν, δεν αναθέτουν εύκολα αρμοδιότητες στους άλλους κλπ.

Αντιθέτως ο τύπος B δεν νιώθει να απειλείται από τον χρόνο, έχει την τάση να απολαμβάνει περισσότερο τη ζωή, δεν βιάζεται, δεν αισθάνεται πίεση από τον χρόνο, δεν εκνευρίζεται εύκολα, εργάζεται με σταθερό ρυθμό κτλ. (Κάντας 1993). Πάντως υπάρχουν αρκετοί ερευνητές που διατείνονται ότι πίσω από την προσωπικότητα A υπάρχει ένας ενδογενής νευρωτισμός. Άρα υπάρχει η περίπτωση να πρόκειται για μια νευρωτική προσωπικότητα και όχι μια διαφορετική διάσταση αυτής. (Κάντας 1993).

Ο χώρος της δημοσιογραφίας και τηλεπαρουσίασης σε ένα κανάλι είναι από τη φύση του γρήγορος, απαιτητικός και νευρωτικός. **Ωστόσο φαίνεται ότι αντιμετώπιση του γίνεται με βάση την αντίληψη που έχουν στα γεγονότα οι εμπλεκόμενοι. Ο αντιληπτικός μηχανισμός** είναι αυτός που διαμορφώνει την στρεσογόνα αντίδραση ή μη, δηλαδή ο τρόπος που αντιλαμβάνεται ο τεχνικός ή δημοσιογράφος το στρεσογόνο γεγονός της μετάδοσης της είδησης. Οπωσδήποτε υπάρχουν προσωπικότητες τελειομανείς που τείνουν στην πρώτη κατηγορία, και που παρουσιάζουν υστερικές αντιδράσεις λίγα λεπτά πριν βγουν στον αέρα, και υπάρχουν προσωπικότητες

που έχουν εξασφαλίσει μια εσωτερική ηρεμία και έχουν αναπτύξει διάφορες τεχνικές σε συνθήκες πίεσης.

Έδρα ελέγχου. Είναι ο βαθμός στον οποίο κάποιος πιστεύει πως ελέγχει την ίδια του τη μοίρα (Judge & Bono, 2001). Η εσωτερική έδρα ελέγχου σχετίζεται με το πιστεύω ότι το ίδιο το άτομο έχει τον έλεγχο για αυτό που του συμβαίνει, ενώ η εξωτερική έδρα ελέγχου αναφέρεται στο ότι πιστεύει ότι κάθε τι που του συμβαίνει ελέγχεται από εξωτερικές δυνάμεις όπως ο Θεός, η τύχη ή η μοίρα. Για παράδειγμα υπάρχουν μαθητές που συνδέουν την επιτυχία ή αποτυχία στις εξετάσεις τους με την δική τους ατομική προσπάθεια ενώ κάποιοι άλλοι σχετίζουν την επιτυχία ή την αποτυχία στις εξετάσεις τους με τα θέματα που έβαλε ο καθηγητής, με τον τρόπο τον οποίο διόρθωσε, με την θεά τύχη που ήταν ή δεν ήταν με το μέρος του. Τα άτομα με εσωτερική έδρα ελέγχου επειδή ακριβώς αισθάνονται ότι κρατάνε τη μοίρα στα χέρια τους και έχουν τον πλήρη έλεγχο στη ζωή τους, τείνουν να διεκδικούν αλλά και να πετυχαίνουν περισσότερο αλλά και να υποφέρουν λιγότερο από το άγχος. Ομοίως όταν συμβεί κάτι που θα τους προκαλέσει άγχος δεν θα μείνουν αδρανείς αντιθέτως θα αναλάβουν δράση και πρωτοβουλίες για να το αντιμετωπίσουν. Αντίθετα τα άτομα με εξωτερική έδρα ελέγχου πιστεύουν ότι οι πιεστικές ή αγχογόνες καταστάσεις είναι πέραν των δυνατοτήτων τους και για τον λόγο αυτό περιορίζονται απλώς στο να υπομένουν τις συνέπειες μοιρολατρικά, χωρίς να αναλαμβάνουν δράση προκειμένου να αντιμετωπίσουν αντίξοες και αγχωτικές καταστάσεις.

Κύρια αυτοαξιολόγηση. Η κύρια αυτοαξιολόγηση (coreself-evaluation) είναι ένα γενικό χαρακτηριστικό της προσωπικότητας που περιλαμβάνει την αυτοεκτίμηση, την έδρα ελέγχου, την αυτεπάρκεια και την υψηλή συναισθηματική σταθερότητα (Judge, 2001). Αν και η έννοια αυτή είναι σχετικά καινούργια φαίνεται ότι υποστηρίζεται από ερευνητικά προγράμματα που επιβεβαιώνουν ότι η κύρια αυτοαξιολόγηση προβλέπει εργασιακά αποτελέσματα καλύτερα από τα μεμονωμένα χαρακτηριστικά από τα οποία αποτελείται. (Judge, 2009). Τα άτομα με υψηλά επίπεδα κύριας αυτοαξιολόγησης αποδίδουν καλύτερα, είναι πιο επιτυχημένα, και έχουν υψηλότερη σταδιοδρομία, αλλά και ικανοποίηση από τη ζωή.

Ανθεκτικότητα. Η ανθεκτικότητα φαίνεται να είναι ένα χαρακτηριστικό της προσωπικότητας που ξεχωρίζει τους ανθρώπους οι οποίοι μπορούν να αντισταθούν και να αντιμετωπίσουν το άγχος (Kobasa, 1987), αντέχοντας υψηλότερα επίπεδα άγχους σε σχέση με άλλους ανθρώπους. Η ανθεκτικότητα στηρίζεται σε τρία χαρακτηριστικά που είναι α. η δέσμευση τόσο στην εργασία όσο και σε άλλες δραστηριότητες, β. ο έλεγχος η πεποίθηση δηλαδή ότι μπορώ να επηρεάσω τα σημαντικά γεγονότα της ζωής μου και γ. η πρόκληση η πεποίθηση δηλαδή ότι τα γεγονότα που μας δυσκολεύουν όπως μια αλλαγή στον εργασιακό χώρο είναι πρόκληση και ευκαιρία και όχι απειλή της ασφάλειας. Οι εργαζόμενοι με υψηλά ποσοστά ανθεκτικότητας αναφέρουν

υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση, βιώνουν υψηλότερη ποιότητα ζωής, λιγότερες σωματικές ενοχλήσεις και λιγότερο άγχος αλλά και κατάθλιψη.

Αισιοδοξία. τα άτομα με υψηλό ποσοστό αισιοδοξίας ως στάση ζωής και εργασίας αντιμετωπίζουν όλες τις προκλήσεις με θετικό τρόπο, προσδοκούν για το καλύτερο και ελπίζουν στην καλή έκβαση των πραγμάτων. Τα άτομα αυτά τείνουν να διαχειρίζονται το άγχος πιο αποτελεσματικά. Αντιθέτως τα μη αισιόδοξα άτομα δηλαδή τα απαισιόδοξα, τείνουν να υιοθετούν διαφορετικές και σπασμωδικές στρατηγικές όταν τελούν υπό πίεση και άγχος. Αυτό συνεπάγεται ότι καταθέτουν τα όπλα πολύ πιο εύκολα, ή αρνούνται ότι συνέβη ένα γεγονός που τους προκαλεί άγχος. Τα συμπτώματα άγχους σε αυτά τα άτομα είναι συχνότερα όπως πονοκέφαλοι ή στομαχικές ενοχλήσεις σε περιόδους πίεσης.(Furnam, 2005).

1.13 ΣΤΡΕΣΟΓΟΝΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Οι σχέσεις στον χώρο εργασίας τόσο με τους προϊσταμένους όσο και μεταξύ των υφισταμένων είναι δυνατό να αποτελέσουν πηγή άγχους και πίεσης. Αυτό συμβαίνει ιδίως όταν οι σχέσεις αυτές δεν είναι καλές χαρακτηρίζονται δηλαδή από χαμηλό βαθμό εμπιστοσύνης και στήριξης (Κάντας, 1993).

Οι σχέσεις με τους προϊσταμένους. Οι διαρκείς πιέσεις για αποτελέσματα μπορεί να οδηγήσουν τα διοικητικά στελέχη στο να συμπεριφέρονται με δυσάρεστο ή αναποτελεσματικό τρόπο στους υφισταμένους τους, με αποτέλεσμα η σχέση αυτή να προκαλεί συγκρούσεις, τριβές και άρα άγχος (Sosik&Godshalk,2000). Αντιθέτως όταν η σχέση μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων είναι καλής ποιότητας, δηλαδή οι προϊστάμενοι λειτουργούν ως μέντορες και παρέχουν υποστήριξη και καθοδήγηση, τότε αυτό οδηγεί στη μείωση της συναισθηματικής εξουθένωσης και του στρες. (Nelson, Basu, &Purdie,1998 ;Thomas&Lankaou,2009). Ιδιαίτερος στο μιντιακό περιβάλλον υπάρχει επιρροή από τα παλαιότερα και πιο αυταρχικά μοντέλα διοίκησης. Οι δε συνθήκες πίεσης της είδησης (συλλογή - μετάδοση,) έχουν διαμορφώσει ένα περισσότερο επιθετικό περιβάλλον από τον μάνατζερ παρά χαλαρό. Υπάρχει μια γνωστή ρήση στα δημοσιογραφικά δρώμενα. Ο δημοσιογράφος ρωτά τον διευθυντή πότε πρέπει να είναι έτοιμο το θέμα και εκείνος του απαντά χθες. Όταν λοιπόν υπάρχουν συντελεστές όπως πίεση χρόνου, έκθεση στο κοινό, αλλά και υψηλός ανταγωνισμός για την ποιότητα του προγράμματος είδησης κτλ είναι φυσικό επακόλουθο ότι ο ηγέτης ομάδας (αρχισυντάκτης) για παράδειγμα είναι επιφορτισμένος με αυστηρότητα και πίεση προκειμένου να μην αφήνει περιθώρια λάθους ή καθυστέρησης στην ομάδα. Στα αχαρτογράφητα νερά της δημοσιογραφίας και παρουσίασης όμως

μπαίνουν και άλλοι συντελεστές. Η προσωπική φιλοδοξία εκάστου και ιδίως αυτού που προβάλλεται καθορίζει πολλές φορές και τον τρόπο με τον οποίο ασκεί διοίκηση. Είναι γνωστό ότι στους χώρους της τηλεόρασης υπάρχουν άνθρωποι που έχουν πατήσει επί πτωμάτων για να ανέβουν σκάλα επαγγελματική, και υπάρχουν και άνθρωποι που έχουν αναγκαστεί να γίνουν καχύποπτοι και συγκεντρωτικοί, γιατί ακριβώς η ανταγωνιστικότητα του χώρου έχει προσελκύσει άτομα με πολλή υψηλή φιλοδοξία που τις περισσότερες φορές η αυτοπροβολή γίνεται αυτοσκοπός με κάθε κόστος. Υπό αυτή την έννοια λοιπόν ο παρουσιαστής μπορεί να είναι και ο διευθυντής της ομάδας του δελτίου και να μην αφήνει εύκολα πρωτοβουλίες και ιδέες ή νεοεμφανιζόμενους γιατί νιώθει ότι απειλείται, και κατά τον ίδιο τρόπο δεν μπορεί να είναι υποκειμενικός όσον αφορά την αξιολόγηση των υφισταμένων ως προς το λεγόμενο πακέτο που πρέπει να έχει κάποιος (λέγειν, ευπαρουσίαστος, καλή πέννα). Αντιθέτως υπάρχουν ομάδες πχ ψυχαγωγικές εκπομπές που λειτουργούν με το μότο η ισχύς εν τη ενώσει, διότι για να βγει μια εκπομπή από τον σχεδιασμό μέχρι το τελευταίο στάδιο που είναι η οθόνη του τηλεθεατή, προϋποθέτει μια πολλή καλή χημεία συντελεστών που θα προσδώσει περισσότερο στο στόχο που είναι η ψυχαγωγία του τηλεθεατή αν η ομάδα είναι δεμένη μεταξύ της διότι αυτό το συστατικό περνά ενδόμυχα στον ακροατή.

Οι σχέσεις με τους υφισταμένους και τους συναδέλφους. Το να έχεις ένα υποστηρικτικό δίκτυο ανθρώπων στην εργασία συμβάλλει στο να αντιμετωπίζει κανείς δύσκολες καταστάσεις με λιγότερο άγχος και ένταση (Furnam, 2005). Το άγχος που συνδέεται με σχέσεις μεταξύ συναδέλφων μπορεί να προκύψει από ανταγωνισμούς και προσωπικές συγκρούσεις ή από αναποτελεσματικότητα της διοίκησης όπως επικάλυψη αρμοδιοτήτων, αδικίες, εύνοιες, μεροληψία κτλ. Η υποστήριξη από συναδέλφους και υφισταμένους βοηθά πολύ στην καλή εργασιακή ζωή και μειώνει το άγχος (Bernin&Theorell, 2001). Στα μέσα μαζικής επικοινωνίας η λέξη κλειδί είναι ο ανταγωνισμός δεδομένου ότι βασική πηγή εσόδων του σταθμού είναι οι διαφημίσεις που προέρχονται από την ακροαματικότητα των εκπομπών που παράγει. Επομένως μια εκπομπή για να είναι παραγωγική πρέπει να φέρνει έσοδα στον σταθμό. Και για να φέρνει έσοδα πρέπει να την παρακολουθεί κόσμος. Αυτή η μεταβλητή κατάσταση προκαλεί άγχος διότι αφενός πρέπει ο εμπλεκόμενος (παραρσιαστής, αρχισυντάκτης, πολιτικός συντάκτης πχ) να είναι αφενός αρκετά ενημερωμένος, αξιόπιστος, αλλά και να βρίσκει θεματολογία που να είναι αρεστή στο κοινό και αυτό σημαίνει να αφουγκράζεται τις ανάγκες του τηλεθεατή που διαρκώς αυξάνονται αλλά κυρίως μεταβάλλονται. Αυτό σημαίνει ότι μπορεί μια εκπομπή που πήγε καλά την προηγούμενη σεζόν, την φετινή να μην έχει το ίδιο αντίκρισμα γιατί άλλαξαν οι ανάγκες του κοινού ή γιατί το κοινό δεν βρήκε κάποιο μόνιμο ενδιαφέρον ή για άλλους λόγους. Επομένως το "κόψιμο" μιας εκπομπής όπως συνηθίζεται να λέγεται ή απειλή κοψίματος με βάση τους πίνακες τηλεθέασης που είναι αρκετά χαμηλοί, αποτελεί φοβερά στρεσογόνο παράγοντα που είναι

ικανός να δημιουργήσει ένα κάκιστο κλίμα ανάμεσα στην ομάδα της οποίας το προϊόν δεν δείχνει ανταπόκριση αφενός, αφετέρου να δημιουργήσει εσωτερικές συμμαχίες με στόχο την επιβίωση, ή να ρίξει τις ευθύνες στα υπόλοιπα μέλη, ή να μεροληπτεί ακόμη προκειμένου να προασπίσει τα δικά του προσωπικά συμφέροντα ρίχνοντας το βάρος στους υπόλοιπους εμπλεκόμενους.

Οι προοπτικές καριέρας ως πηγή άγχους. Ένας άλλος σημαντικός παράγοντας ο οποίος είναι ιδιαίτερα σημαντικός είναι η επαγγελματική ανάπτυξη των εργαζομένων. Οι Cooperetal.(1988) περιλαμβάνουν τις έννοιες τις εργασιακής ανασφάλειας , την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας του εργαζομένου και την μετάβαση στη συνταξιοδότηση.

Η έλλειψη εργασιακής ασφάλειας, ο φόβος της απόλυσης, η αξιολόγηση της απόδοσης, οι περικοπές στο προσωπικό, ειδικά σε περιόδους οικονομικών κρίσεων προκαλούν πιέσεις και δημιουργούν άγχος (Arnoldet. ΑΙ 2005).

Η εξέλιξη της σταδιοδρομίας συνδέεται αυτομάτως με την εξέλιξη της ζωής του ανθρώπου αφού η επιτυχία στο επάγγελμα θα φέρει οικονομικές απολαβές άρα και καλύτερο βιοτικό επίπεδο, άλλα και αίσθηση αυτοεκπλήρωσης μέσα από την επιτυχημένη επαγγελματική ζωή θα συντελέσει στην ισορροπία της κοινωνικής και οικογενειακής ζωής. το περιβάλλον μέσων μαζικής ενημέρωσης έχει συνδεθεί με καριέρες που χτίστηκαν και άντεξαν στο χρόνο και τις εποχές της ευμάρειας απέφεραν συγκλονιστικά έσοδα ιδίως στους υπαλλήλους πρώτης γραμμής όπως είναι παρουσιαστές – δημοσιογράφοι- πολιτικοί – οικονομικοί συντάκτες , performers, αλλά και στους υπαλλήλους backstage ιδίως σκηνοθέτες , φροντιστές φώτων, κτλ που είναι εξαιρετικά σημαντικοί για την άρτια εικόνα ενός τηλεοπτικού προϊόντος. Ωστόσο ο μιντιακός χώρος είναι έτσι δομημένος που έχουν υπάρξει διάπτοντες αστέρες ή άνθρωποι που έλαμψαν στο παρελθόν και τώρα είναι στα αζήτητα. Αυτή η φύση επαγγελματικής ανέλιξης λοιπόν είναι αρκετά στρεσογόνα αφενός γιατί αυτός που εκτίθεται έρχεται αντιμέτωπος με την αποδοχή ή απόρριψη αντίστοιχα, που οι περισσότεροι οργανισμοί δεν είναι μαθημένοι στο να την αποδέχονται, αφετέρου γιατί η ίδια η φύση του επαγγέλματος που απαιτεί **προβολή** φέρνει τον άνθρωπο που εμπλέκεται όχι μόνο ευπαθή στην κρίση του διευθυντή του ή του καναλάρχη αλλά στην κρίση μεγάλης μερίδας πληθυσμού που ή θα τον καταξιώσει ή θα τον απορρίψει. Επομένως η σταδιοδρομία του δημοσιογράφου δεν έχει να κάνει μόνο με την εσωτερική διαδικασία αλλά με άγνωστους ανθρώπους που είτε θα επιδοκιμάσουν το προϊόν που προσφέρει είτε θα το αποδοκιμάσουν, άρα δεν είναι υπερβολή να πούμε ότι ο ανώνυμος κόσμος είναι στην ουσία ο εργοδότης ενός τηλεοπτικού προσώπου.

Μια άλλη παράμετρος που επηρεάζει την καριέρα ως παράγοντας άγχους είναι η μετάβαση προς την συνταξιοδότηση κυρίως για αυτούς που δεν έχουν προετοιμαστεί καλά. Αν λοιπόν κάποιος έχει ενδιαφέροντα και φίλους εκτός

εργασίας και συνταξιοδοτείται είναι πιθανότερο να σχεδιάσει και να απολαύσει την περίοδο αυτή. Για κάποιους άλλους η μετάβαση αυτή είναι δύσκολη όταν όταν έχουν συνδέσει τον εργασιακό τους ρόλο ή τα εργασιακά τους επιτεύγματα με τον θαυμασμό των άλλων, και η στροφή αυτή στη ζωή μέσω σύνταξης είναι μια αγχωτική διαδικασία που δημιουργεί ανασφάλεια για το πώς τους βλέπουν οι άλλοι. Μια άλλη πραγματικότητα είναι κάποιος να έχει ταυτιστεί τόσο πολύ με την εργασία του ώστε να δυσκολεύεται να αποτραβηχτεί από την καθημερινότητα αυτή και αυτό δημιουργεί στρες.

Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής/οικογενειακής ζωής. Το φαινόμενο αυτό συνδυασμού δύο απαιτητικών διαστάσεων έχει λάβει μεγάλες διαστάσεις με το 22% των Ευρωπαίων να αναφέρουν ότι η εργασία τους δεν συνδυάζεται καθόλου ή συνδυάζεται αναποτελεσματικά με τις υποχρεώσεις που προκύπτουν, από την προσωπική ή την οικογενειακή τους ζωή. Μια έρευνα από το πανεπιστήμιο του Harvard έδειξε πως το 82% των ανδρών ηλικίας 20- 39 ετών δήλωσε ότι ένα ωράριο εργασίας φιλικό προς την οικογενειακή ζωή είναι βασικό κριτήριο για την επιλογή εργοδότη και εργασίας. (Robbins&Judge2007). Στους δημοσιογραφικούς χώρους πολύ σπάνια άτομα που εμπλέκονται στην πρώτη γραμμή όπως παρουσιαστές, ρεπόρτες, συντάκτες κάνουν χρήση προνομίων υγιεινής και ασφάλειας που συναντάμε πχ σε οργανωμένους οργανισμούς όπως τράπεζα. Για παράδειγμα μια γυναίκα πρώτης γραμμής είναι δύσκολο να κάνει χρήση του μειωμένου ωραρίου για δύο χρόνια, αφού γεννήσει ή να καθήσει 9 μήνες με το μωρό και σε πολλές περιπτώσεις επιστρέφει μόλις το μωρό σαραντήσει. Αυτό δεν συμβαίνει συνήθως γιατί το απαγορεύει το εκάστοτε κανάλι αλλά γιατί είναι τέτοιοι οι ρυθμοί ιδίως εάν τρέχει εκπομπή όλη τη σεζόν που από μόνη της η συμβαλλόμενη επιστρέφει, αλλά πολλές φορές και από ανασφάλεια ότι αν λείπει καιρό από τα πράγματα κάποιος άλλος θα την αντικαταστήσει μόνιμα. Οπωσδήποτε λοιπόν επειδή και οι δημοσιογράφοι είναι άνθρωποι με ανάγκες και οικογένειες οπωσδήποτε διακατέχονται από τύψεις γιατί πολλές φορές νιώθουν ότι δεν είναι επαρκείς στα οικογενειακά τους καθήκοντα.

Οι συνέπειες προσωπικές και κοινωνικές της αδυναμίας του εργαζομένου να συνδυάζει εργασιακές και οικογενειακές απαιτήσεις είναι πολλές. Πιο συγκεκριμένα

Αυξημένα επίπεδα άγχους και συχνότερη εμφάνιση ασθενειών που συνδέονται με το άγχος.

- Μειωμένη προσωπική ικανοποίηση από τη ζωή
- Αυξημένα ποσοστά ενδοοικογενειακής βίας και διαζυγίων
- Αυξημένη κατανάλωση αλκοόλ και ουσιών
- Αυξανόμενα προβλήματα με την ανατροφή των παιδιών και εφήβων.
- Αύξηση των ποσοστών εφηβικής παραβατικότητας

Αφάνταστα σημαντικές οι συνέπειες όμως είναι και για τον εργασιακό χώρο.(Thomas&Ganster 1995). Πιο συγκεκριμένα αναφέρονται

- Αυξημένα ποσοστά αδικαιολόγητων απουσιών και αποχωρήσεων
- Μείωση της εργασιακής ικανοποίησης και της οργανωσιακής δέσμευσης
- Μειωμένη παραγωγικότητα

Η ίδια η φύση του επαγγέλματος (Δημοσιογράφου) αποτελεί στρεσογόνο παράγοντα. Εκτός του ότι το επάγγελμα του δημοσιογράφου φιγουράρει στις πρώτες θέσεις σε λίστες με τα πιο στρεσογόνα επαγγέλματα διαχρονικά, η ίδια η φύση του είναι συνδεδεμένη με τον παράγοντα χρόνο, όλα πρέπει να γίνονται υπερβολικά γρήγορα και έγκαιρα, τις αντίξοες συνθήκες (φυσικά φαινόμενα, βία, τρομοκρατία), αλλά και τη διαρκή κριτική στην οποία είναι εκτεθειμένοι δηλαδή και της εσωτερικής διοίκησης αλλά κυρίως του κοινού δηλαδή του κόσμου που παρακολουθεί. Όλοι αυτοί οι παράγοντες αναμφίβολα συνθέτουν ένα δυναμικά αυξανόμενο αγχωτικό περιβάλλον και δεν είναι λίγες οι φορές που αρκετοί πάσχουν από καρδιακά προβλήματα, ή κάνουν παρατεταμένη χρήση ουσιών όπως αλκοόλ και καπνού. Για παράδειγμα πολεμικοί ανταποκριτές έχουν αναφέρει πως την περίοδο που έκαναν ρεπορτάζ στην Παλαιστίνη για παράδειγμα η ανδρεναλίνη ανέβαινε τόσο πολύ υψηλά αφού έρχονταν αντιμέτωποι ακόμα και με το θάνατο, που μετά στο ξενοδοχείο όπου διέμεναν ξεσπούσαν είτε με φοβερά υψηλή σεξουαλική διέγερση είτε με χρήση αλκοόλ για να χαλαρώσουν.

Η σεξουαλική παρενόχληση (sexual harassment), που μπορεί να προκαλέσει, σε μερικούς ανθρώπους, σοβαρά συμπτώματα ασθενειών και κυρίως εκούσιες αποχωρήσεις. Η κατάσταση αυτή έχει πάρει διαστάσεις μάστιγας ιδίως στην Αμερική αλλά και στις υπόλοιπες χώρες με τις γυναίκες να καταγράφουν τα υψηλότερα σκορ ως θύματα. Ειδικά στους τηλεοπτικούς χώρους έχουν κατά καιρούς ακουστεί κρούσματα χωρίς ωστόσο να έχουν γίνει επίσημες καταγγελίες στο συντριπτικό ποσοστό. Πάντως η ευπαρουσίαστη και θελκτική γυναίκα που συχνά συναντάμε σε χώρους παρουσίασης, είναι δέκτης μοιραία σχολίων και ενίοτε πρακτικών που ξεφεύγουν κατά πολύ από την κοινωνική νόρμα, και παίρνουν σεξουαλικά προσβλητική χροιά.

1.14 ΨΥΧΟΠΑΘΗΤΙΚΕΣ ΕΚΦΡΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΣΤΡΕΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το σύνδρομο mobbing. Ορίζεται ως σύνδρομο mobbing, η άσκηση -στο πλαίσιο των σχέσεων μεταξύ συναδέλφων ή μεταξύ ανωτέρου και κατώτερου στην ιεραρχία-μιας συστηματικής και διαρκούς επίθεσης σε βάρος ενός προκαθορισμένου θύματος προκειμένου να ωθηθεί στο να εγκαταλείψει τη θέση εργασίας του. 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, έντονη επιθετικότητα, σωματική κόπωση ή και τάσεις αυτοκτονίας □ Οι αρνητικές συνέπειες για τις επιχειρήσεις, σε ότι αφορά την αποδοτικότητα και τις οικονομικές επιδόσεις είναι σημαντικές, καθώς παρατηρήθηκε ότι το επίπεδο απόδοσης ενός εργαζόμενου που υφίσταται mobbing, σημειώνει 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 οδηγήσουν σε απουσία. Το φαινόμενο mobbing δυστυχώς είναι σύνηθες στα τηλεοπτικά κανάλια ιδίως όταν ένας πρωτοεμφανιζόμενος κάνει επιτυχία και οι υπόλοιποι συνάδελφοι αποφασίσουν να ακολουθήσουν μια άτυπη εκδικητική συμπεριφορά όπως να αγνοούν επιδεικτικά την παρουσία του, ή να του βάζουν τρικλοποδιές ή να τον απαξιώνουν με την γενικότερη στάση τους.

Επαγγελματική εξουθένωση (Burnout). Το σύνδρομο burnout αποτελείται από τις διαστάσεις της συναισθηματικής κούρασης, της αποπροσωποποίησης και της αίσθησης της μειωμένης προσωπικής επίτευξης (Maslach, 1982). Ο όρος επαγγελματική εξουθένωση χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά το 1974 από τον Freudenberger για την περιγραφή των συμπτωμάτων ψυχικής και σωματικής εξουθένωσης σε επαγγελματίες υπηρεσιών ψυχικής υγείας και γενικότερα σε χώρους που δημιουργούνται στενές σχέσεις μεταξύ επαγγελματιών και ατόμων που χρειάζονται φροντίδα. Τρία είναι τα χαρακτηριστικά του συμπτώματα. Α) η συναισθηματική κούραση (emotional exhaustion), εξάντληση. Εφόσον το στρες έχει επιδράσει στην ψυχική και σωματική υγεία πια. Β) Ο κυνισμός ή αποπροσωποποίηση (depersonalization). Αποτελεί έκφραση της αρνητικής στάσης του πάσχοντος προς τους άλλους αλλά και προς την εργασία του. Γ) Η μειωμένη προσωπική επίτευξη (reduced personal accomplishment) που οδηγεί στην αναποτελεσματικότητα. Είναι το προϊόν μιας αρνητικής αυτοεκτίμησης. Η φυγή από το εργασιακό γίνεσθαι, η μειωμένη ικανότητα αυτοελέγχου, η εμμονή στη χρήση ουσιών, καθώς και η εκδήλωση διάφορων ψυχοσωματικών ασθενειών (αλλεργικό άσθμα, αλλεργικές δερματίτιδες κ.λπ.) αποτελούν σοβαρότατες ενδείξεις επαγγελματικής εξουθένωσης.

Σύμφωνα με μεταπτυχιακή έρευνα του Παντείου Πανεπιστημίου, 1 στους 3 έλληνες δημοσιογράφους διακατέχεται από το σύνδρομο burnout. Ο κυνισμός για παράδειγμα είναι συνήθεια που εισέρχεται στον δημοσιογράφο μετά από κάποια χρόνια, γιατί εφόσον καθημερινά ακούει για θανάτους, καταστροφές, απειλές, κρίση, δολοφονίες κτλ μοιραία αρχίζει και τα αντιμετωπίζει αδιάφορα αφού αποτελούν πια ρουτίνα. Μετά την αδιαφορία έρχεται η απάθεια και ο κυνισμός. Παύει δηλαδή να σοκάρεται με ένα μεγαλειώδες δράμα. Η εξάντληση βεβαίως επίκειται από το διαρκές τέντωμα του οργανισμού σε όλα τα στρεσογόνα ερεθίσματα που γλαφυρά περιγράφηκαν ως άνω, και που συνδυαστικά με την μεταβλητή του χρόνου συνθέτουν ένα εκρηκτικό κοκτέιλ άγχους και στρες.

2^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ : Η ΔΙΑΤΑΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΤΕΤΑΜΕΝΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΥΡΙΩΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΤΩΝ ΜΕΣΩΝ ΜΑΖΙΚΗΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

2.1 Η ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Η Ελλάδα βρίσκεται για 8^ο χρόνο σε βαθιά οικονομική ύφεση, προκαλώντας ανασφάλεια στην Ευρωζώνη και την παγκόσμια οικονομική κοινότητα αφού βρέθηκε αντιμέτωπη με την πτώχευση ουκ ολίγες φορές, αλλά προκαλώντας εξίσου έντονη ανασφάλεια και δυσφορία στον Έλληνα πολίτη που καλείται να αντιμετωπίσει μια πραγματικότητα γεμάτη φόρους, περικοπές, μείωση εισοδημάτων, συντάξεων, χαμηλή ποιότητα υγείας και κοινωνικών υπηρεσιών, ενώ την ανασφάλειά του εντείνει και η απειλή ανεργίας που είναι ιδιαιτέρως υψηλή στη χώρα μας (20,7%) και η υψηλότερη στην Ευρωπαϊκή Ένωση αυτή τη στιγμή. Επιπροσθέτως στη χώρα μας συμβαίνει το μεγαλύτερο brain drain όλων των εποχών. Νέοι κατηρητισμένοι επιστήμονες μεταναστεύουν στο εξωτερικό αδυνατώντας να βρουν εργασία στην πατρίδα μας, ή αν βρουν είναι σε άσχετο με τον τομέα ειδίκευσή τους αντικείμενο, με την υποαπασχόληση και την ανασφάλιστη εργασία παράλληλα να έχουν πάρει διαστάσεις μάστιγας.

Αναφορικά με τα αίτια της δύσκολης αυτής κατάστασης που βιώνει η χώρα, θα μπορούσαμε να επικαλεστούμε την διαχρονικά αναποτελεσματική και αντιπαραγωγική δημόσια διοίκηση που συντέλεσε στο υπέρογκο δημόσιο χρέος, ειδικά η δομή των περισσότερων δημοσίων οργανισμών πάσχει (γραφειοκρατία, απουσία καταλλήλων συστημάτων, ελέγχου και αξιολόγησης, πλεονάζον προσωπικό), την απουσία πρωτογενούς παραγωγικής διαδικασίας αφού σε συντριπτικό ποσοστό εισάγουμε αντί να εξάγουμε, την κατασπατάληση δημοσίων και ιδιωτικών πόρων, καθώς και την ανεπάρκεια πολλών εκ των πολιτικών ιθυνόντων της χώρας να πάρουν καίριες πρωτοβουλίες για την αντιμετώπιση ή να έχουν πάρει αντίστοιχα μέτρα ώστε να μην φτάσουμε εκεί. Αντιθέτως πολλές φορές η πολιτική διαμορφώνεται από τις αντιλήψεις των ηγετών, τις πιέσεις των ευρωπαϊών εταίρων, του διεθνούς νομισματικού ταμείου, και μια σειρά οργάνων και συμφερόντων.

2.2 ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΤΙΣ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ – ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Η μαστίζουσα οικονομική κρίση που διακατέχει την Ελλάδα έχει ως συνέπεια την έλλειψη ρευστότητας, επειδή το χρήμα δεν κυκλοφορεί ή όταν κυκλοφορεί είναι λίγο, που σε συνδυασμό με την αδυναμία του τραπεζικού τομέα να προσφέρει χρήμα στις επιχειρήσεις μέσω δανειοδοτήσεων, τα κόκκινα δάνεια, τα capital controls και όλο το φάσμα μιας βάναυσης φορολογικής πολιτικής έχει μια σειρά επιπτώσεων στις ελληνικές επιχειρήσεις και ιδίως τις μικρομεσαίες που αποτελούν την ραχοκοκαλιά της ελληνικής οικονομίας.

2.3 ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΤΙΣ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Το τίμημα της κρίσης πληρώνουν οι Μεσαίες και Μικρές Επιχειρήσεις (ΜμΕ), η απασχόληση στις οποίες μειώθηκε από 2,39 εκατ. εργαζομένους το 2008 σε 1,79 το 2014. Εν τούτοις αντιπροσωπεύουν το 87% της απασχόλησης στις επιχειρήσεις και αποτελούν τη ραχοκοκαλιά της ελληνικής οικονομίας, γι' αυτό και η ανάταξή τους θα συμβάλει στην ταχύτερη ανάκαμψη της χώρας.

Οι 83 στις 100 επιχειρήσεις της χώρας απασχολούν 1,3 άτομα η καθεμία, ενώ ο ένας στους δύο εργοδότες που έχουν απογραφεί στον ΕΦΚΑ, δραστηριοποιείται στους κλάδους του εμπορίου και του τουρισμού. Μόλις 47.000 επιχειρήσεις στην Ελλάδα μισθοδοτούν πάνω από 10 άτομα η καθεμία, αλλά σε αυτές συγκεντρώνονται περίπου τα δύο τρίτα του συνόλου των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα.

Το πιο πιεστικό πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι ελληνικές μικρομεσαίες επιχειρήσεις είναι η πρόσβασή τους στον τραπεζικό δανεισμό. Αυτό προκύπτει από έρευνα που διενέργησε η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα στο διάστημα Απριλίου – Σεπτεμβρίου 2017 για την πρόσβαση των επιχειρήσεων της ευρωζώνης στη χρηματοδότηση .

Η έρευνα δείχνει πως οι ελληνικές επιχειρήσεις είναι αποκομμένες από την τραπεζική χρηματοδότηση και κυρίως δεν βλέπουν πως η κατάστασή τους θα βελτιωθεί στο μέλλον. Αυτό που προκαλεί εντύπωση είναι πως επιχειρήσεις ακόμη και χωρών που ήταν μέχρι πρόσφατα σε Μνημόνια δεν αντιμετωπίζουν προβλήματα πρόσβασης σε ρευστότητα, ενώ δηλώνουν πως για αυτές το μεγαλύτερο πρόβλημα δεν είναι η χρηματοδότηση, αλλά η διαθεσιμότητα ειδικευμένου εργατικού δυναμικού! Στον αντίποδα η τραπεζική

χρηματοδότηση για τις ελληνικές ΜμΕ “στέγνωσε” ως επακόλουθο της οικονομικής κρίσης, επισημαίνει ο ΟΟΣΑ. Το 2009, ο νέος δανεισμός μειώθηκε κατά δέκα φορές σε σχέση με το 2007 και το 2008. Παρόλο που ο δανεισμός προς τις ΜΜΕ ανέκαμψε κάπως το 2010, τα στοιχεία δείχνουν σαφή καθοδική πορεία κατά την περίοδο 2011-16. Όπως είναι αναμενόμενο, παρατηρούνται καθυστερήσεις στις πληρωμές των υποχρεώσεων των μικρομεσαίων επιχειρήσεων οι οποίες κατά μέσο όρο έχουν ανέβει στις 47 ημέρες το 2016 από 30 ημέρες το 2010, τη στιγμή που ο μέσος όρος στις χώρες μέλη του ΟΟΣΑ είναι 17,2 ημέρες. Σαν αποτέλεσμα, οι περισσότερες επιχειρήσεις είτε παλεύουν να ανταπεξέλθουν στις υφιστάμενες υποχρεώσεις τους είτε δεν έχουν ίδια κεφάλαια για να αξιοποιήσουν ένα τραπεζικό δάνειο για αναπτυξιακούς – επενδυτικούς σκοπούς.

Από τα στοιχεία των ερευνών του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ προκύπτει ότι τα «λουκέτα» στις επιχειρήσεις αρχίζουν να μειώνονται. Παρά το θετικό οικονομικό κλίμα, ο δείκτης ανασφάλειας και φόβου για την πορεία της επιχείρησης διατηρεί υψηλές τιμές. Το 38,1% των επιχειρήσεων θεωρεί αρκετά και πολύ πιθανό να κλείσει το επόμενο διάστημα (έναντι 40,3% του προηγούμενου εξαμήνου). Οι πολύ μικρές επιχειρήσεις, οι αυτοαπασχολούμενοι και οι μεταποιητικές παρουσιάζουν μεγαλύτερο κίνδυνο διακοπής της λειτουργίας τους (πάνω από 44%) σε σχέση με τις μεγαλύτερες. Σύμφωνα με τη ΓΣΒΕΕ από την πλευρά της προσφοράς παραμένουν οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις από την πρότερη συσσώρευση οικονομικών υποχρεώσεων καθώς 1 στους 3 έχουν καθυστερημένες οφειλές είτε σε δημόσια ασφαλιστικά ταμεία, είτε σε τράπεζες και ιδιωτικό τομέα. Η αποτελεσματική εφαρμογή του εξωδικαστικού μηχανισμού ρύθμισης οφειλών θα καθορίσει σε μεγάλη βαθμό τη μορφή που θα λάβει ο νέος οικονομικός καταμερισμός στη χώρα τα επόμενα χρόνια.

Το χάσμα μεταξύ των πολύ μικρών και των μεσαίων επιχειρήσεων στη χώρα δεν εντοπίζεται μόνο σε επίπεδο θέσεων εργασίας αλλά και σε επίπεδο αμοιβών. Από την επεξεργασία των αναλυτικών περιοδικών δηλώσεων που καταθέτουν οι εργοδότες στον ΕΦΚΑ, προκύπτει ότι όσοι απασχολούν έως 10 άτομα προσωπικό πληρώνουν με 33,6 ευρώ ανά ημέρα. Αντίθετα, οι εργοδότες με περισσότερα από 10 άτομα προσωπικό ανεβάζουν το μεροκάματο στα 51,03 ευρώ. Δεδομένου ότι ο στόχος για τα επόμενα χρόνια είναι όχι μόνο η μείωση της ανεργίας αλλά και η δημιουργία καλά αμειβόμενων θέσεων εργασίας, το να «ποντάρει» κανείς στη μικρή δραστηριότητα για να επιτύχει τον συγκεκριμένο στόχο, ενέχει πολύ υψηλό ρίσκο, όπως προκύπτει και από τα σχετικά στοιχεία.

Η ανάλυση σε κλαδικό επίπεδο δείχνει ότι στους τομείς που «παράγουν» αυτήν τη στιγμή και τις περισσότερες θέσεις εργασίας, τα μεροκάματα είναι ακόμη χαμηλότερα από τον μέσο όρο. Έτσι, οι εργοδότες που απασχολούν 1-10 άτομα προσωπικό πληρώνουν 30,3 ευρώ μεροκάματο (10% κάτω από τον μέσο όρο), ενώ οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις (με πάνω από 10 άτομα προσωπικό) προσφέρουν μεροκάματο των 39,03 ευρώ, δηλαδή 12 ολόκληρα

ευρώ κάτω από τον μέσο όρο των 51,03 ευρώ. Στο λιανικό εμπόριο, το ημερομίσθιο πέφτει στα 29 ευρώ (για τις εταιρείες με 1-10 άτομα προσωπικό) ή στα 41,77 ευρώ (για τις εταιρείες με πάνω από 10 άτομα προσωπικό) αντίστοιχα.

2.4 ΜΕΣΑ ΜΑΖΙΚΗΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΚΑΙ ΗΘΙΚΗ ΚΡΙΣΗ

Σε γενικές γραμμές η τηλεόραση και τα υπόλοιπα μέσα μαζικής ενημέρωσης μαζί με την εκπαίδευση αποτελούν τον σημαντικότερο πυλώνα γνώσης και πληροφόρησης για τα τεκταινόμενα σε μια χώρα αλλά και παγκοσμίως. Το ίδιο σημαντική είναι και η συμβολή της στην παραγωγή πολιτισμικού χαρακτήρα και συνείδησης μέσα από την δημιουργία και καθιέρωση προτύπων στη ζωή. Μείζονος σημασίας είναι και το γεγονός ότι διανύουμε εποχή τεραστίας τεχνολογικής έκρηξης. Οι δυνατότητες που παρέχει πλέον η νέα τεχνολογία έχει αλλάξει ριζικά την εικόνα του τρόπου με τον οποίο επικοινωνούν οι άνθρωποι και ουσιαστικά έχει θέσει νέους όρους κοινωνικών εξελίξεων. Η κοινωνική και πολιτική δύναμη πλέον έχει μετατοπιστεί από τα παραδοσιακά μέσα στην τεχνολογία. Η ταχύτητα μετάδοσης πληροφοριών καθίσταται κρίσιμη παράμετρος ενός μαζικότερου και ισχυρότερου από ποτέ επηρεασμού της κοινής γνώμης. Από την άλλη αυτή ακριβώς η ποικιλότητα της πληροφορίας δίνει στον καταναλωτή την ευκαιρία να επιλέξει αλλά και να φιλτράρει την είδηση. Η ταχύτητα διάδοσης της είδησης τη στιγμή που συμβαίνει το γεγονός μέχρι και την τελευταία γωνιά της γης είναι τέτοια που μηδενίζει το χώρο και χρόνο δίνοντας στην ιστορία παγκόσμια διάσταση.

Καθώς η πληροφόρηση δεν είναι απλά μία ενημερωτική, εκπαιδευτική διαδικασία με σκοπό την τελειοποίηση του κάθε ανθρώπου στο μορφωτικό επίπεδο, αλλά έχει τεράστια πολιτική σημασία και λειτουργία, κανονικά θα έπρεπε να την εξουσιάζει ο λαός. Όμως δε συμβαίνει αυτό, ή δε συμβαίνει πάντα αυτό, αφού η βούληση του λαού για χρήση της πολιτικής του δύναμης δεν προσδιορίζεται ελεύθερα από τον ίδιο, αλλά την κατευθύνει έντεχνα εκείνος που μπορεί να την επηρεάσει. Και είναι ευνόητο ότι μπορεί να την επηρεάσει αυτός που πληροφορεί το λαό, τον ενημερώνει, του παρέχει το υλικό για το σχηματισμό της θέλησης και της γνώμης του. Σε μία δημοκρατική κοινωνία, στην οποία λειτουργούν απρόσκοπτα οι θεσμοί και εφαρμόζονται οι αποφάσεις των Ανωτάτων Δικαστηρίων, θα έπρεπε -εξ ορισμού- τα ΜΜΕ να ανήκουν σε οντότητες που θα λειτουργούν σε καθεστώς πλήρους διαφάνειας τόσο των οικονομικών τους, όσο και των μεταξύ τους διασυνδέσεων. Ο έντονα δημόσιος χαρακτήρας του ελέγχου μεταφράζεται με τον τρόπο αυτόν σε έλεγχο από το λαό που είναι και το ζητούμενο. Όμως δεν συμβαίνει κάτι τέτοιο, αφού σήμερα κάποια από τα ΜΜΕ ανήκουν σε επιχειρηματίες, που διαπλεκόμενοι με τις τράπεζες και το πολιτικό σύστημα, απέκτησαν τεράστια δύναμη και οδήγησαν την πληροφόρηση και την ενημέρωση σε μια μεγάλη

παρακμή και απαξίωση. Έτσι, για άλλη μία φορά, μία εμφανιζόμενη ως φιλελεύθερη κατάκτηση, με την καταχρηστική αξιοποίηση της τεχνολογίας άλλα και της τεχνικής της χειραγώγησης, κατέληξε να αποβεί κίνδυνος για την ευθυκρισία, το αμερόληπτο της βούλησης, την ίδια την ελευθερία του πολίτη, την οποία υποτίθεται ότι την εκφράζει και υποστηρίζει. Από άποψη αρχής, τα ΜΜΕ θα έπρεπε να επιτελούν σε μία δημοκρατική κοινωνία σημαντικό λειτουργήμα, γι' αυτό άλλωστε, επειδή δηλαδή η ενημέρωση είναι ζωτική ανάγκη μιας δημοκρατικής κοινωνίας, αποκτούν τεράστια δύναμη. Είναι φορείς της ελεύθερης διάδοσης των ιδεών, καλλιέργειας της τέχνης και της επιστήμης, έκφρασης των θρησκευτικών πεποιθήσεων, άμεσης πληροφόρησης και ενημέρωσης των πολιτών, είναι μέσο επαφής των ατόμων με δημόσιες συζητήσεις. Πρέπει σε κάθε περίπτωση να είναι μέσο ελέγχου της εξουσίας και του τρόπου άσκησης της από τους εκάστοτε κυβερνώντες. Όμως τα πράγματα στη χώρα εξελίχθηκαν διαφορετικά. Υπήρξε εν πολλοίς εκτροπή του ρόλου, της λειτουργίας και του σκοπού πολλών ΜΜΕ. Από φορείς υπεύθυνης πολυφωνικής, δημοκρατικής ενημέρωσης, εξελίχθηκαν σε επιχειρηματικές οντότητες παραπληροφόρησης, διαπλοκής, υποκουλτούρας και μεροληψίας. Αυτή η πραγματικότητα σε συνδυασμό με την ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας που στην ουσία στέλνει την είδηση στα μήκη και πλάτη της γης μέσα σε λίγα λεπτά, και η δυνατότητα από την άλλη μέσω των νέων κινητών τηλεφώνων και μέσων που προσφέρουν και πρόσβαση στην ενημέρωση ανά πάσα ώρα και στιγμή, οδηγούν όπως θα δούμε παρακάτω τον μέσο Έλληνα να γυρίσει σταδιακά την πλάτη στα παραδοσιακά μέσα όπως (εφημερίδες, τηλεόραση), αφού θεωρεί ότι οι λάθος πολιτικές σε συνδυασμό με την παραπληροφόρηση των μέσων για πάρα πολλά χρόνια, έχει συντελέσει στην βαθύτατη κρίση όχι μόνο την οικονομική, αλλά και την ηθική που βιώνουμε σήμερα. Αυτές οι συνθήκες οδηγούν τον μέσο Έλληνα στο να αναζητά και να φιλτράρει μόνος του την είδηση μέσα από τις απεριόριστες και πολλαπλές πια επιλογές που του προσφέρει το διαδίκτυο, απαξιώνοντας τον παραδοσιακό τρόπο ενημέρωσης που δέχεται. Από την άλλη επειδή ο ελληνικός πληθυσμός είναι από τους πλέον γηρασμένους της Ευρώπης (υπογεννητικότητα, μεγάλος αριθμός συνταξιούχων, και εν δυνάμει συνταξιούχων), υπάρχει μια αρκετά μεγάλη μερίδα πληθυσμού, ιδίως ηλικίας από 60 και πάνω που επιλέγει τα παραδοσιακά μέσα ενημέρωσης, και κυρίως τηλεόραση και εφημερίδες γιατί δεν είναι εξοικειωμένη με την τεχνολογία.

2.5 ΜΕΣΑ ΜΑΖΙΚΗΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΨΗΦΙΑΚΗ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΠΑΓΚΟΣΜΙΩΣ

Μία μείζονα πρόκληση αναφορικά με την λειτουργία των παγκόσμιων ΜΜΕ εννοώντας τον έντυπο τύπο – εφημερίδες, τον ηλεκτρονικό τύπο – sites, την τηλεόραση και το ραδιόφωνο, **είναι η αναθεώρηση των μέσων του**

τρόπου με τον οποίο έχουν πρόσβαση στην ειδηση. Πρόσφατη έρευνα της Pew Internet & American Life Project έδειξε ότι το 92% των Αμερικανών χρησιμοποιούν πολλαπλές πλατφόρμες για να ενημερωθούν στην καθημερινότητά τους, περιλαμβανομένων του εθνικού και τοπικού τύπου, του ιντερνέτ, τις τοπικές και εθνικές εφημερίδες και το ραδιόφωνο. Σύμφωνα με την μελέτη ο τυπικός Αμερικανός αντλεί ενημέρωση από έξι διαφορετικές μιντιακές πλατφόρμες τουλάχιστον μια τυπική μέρα. Μόνο 7% ενημερώνεται από ένα μόνο κανάλι καθημερινά. Από την άλλη πλευρά του Ειρηνικού τα πράγματα μοιάζουν λίγο πολύ τα ίδια. Οι Αυστραλοί χρησιμοποιούν ποικίλες πλατφόρμες, για να ενημερωθούν συχνά ταυτόχρονα. Σύμφωνα με την έρευνα του ινστιτούτου Nielsen για το διαδίκτυο και την τεχνολογία το 2010, σχεδόν οι μισοί χρήστες του ιντερνέτ (49%) παρακολουθούσαν τηλεοπτικά πολυμέσα και σέρφαραν στο διαδίκτυο την ίδια ώρα, ενώ το 39% παρακολουθούσε ταυτόχρονα ραδιοφωνικά πολυμέσα και διαδίκτυο. Το παράδοξο είναι παρά την αλματώδη ανάπτυξη της τεχνολογίας, με την διαδικτυακή χρήση, παραδοσιακά μέσα όπως η τηλεόραση, οι εφημερίδες, και τα ραδιόφωνα παρουσιάζουν επίσης ανάπτυξη στην κατανάλωση. Οι τηλεθεατές ή ακροατές (καταναλωτές) έχουν πλήθος επιλογών με την έκρηξη καναλιών και **οτιδήποτε και οποτεδήποτε μπορεί να αναπαραχθεί με εξαιρετική ταχύτητα**, ιδίως με την ευκολία πρόσβασης από κανάλι σε πλατφόρμα και αντίστροφα.

2.6 ΜΕΣΑ ΜΑΖΙΚΗΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ & ΨΗΦΙΑΚΗ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

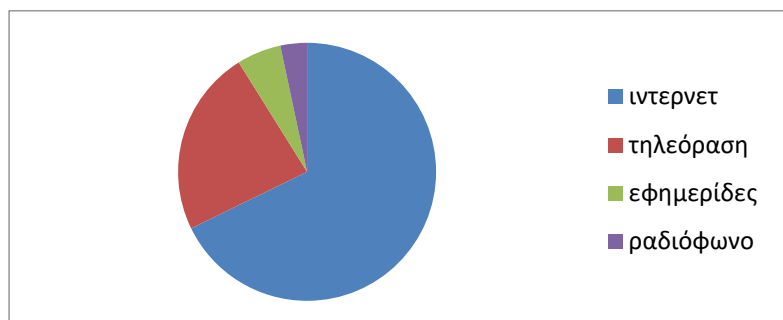
Συγκλονιστικά είναι τα ευρήματα της ετήσιας έρευνας του Reuters Institute για τη ψηφιακή ενημέρωση στην Ελλάδα, που παρουσιάστηκε στην ΕΣΗΕΜ-Θ.

Το διαδίκτυο αποτελεί το κύριο μέσο αναζήτησης και ανάγνωσης ειδήσεων των Ελλήνων και με μεγάλη μάλιστα διαφορά σε σύγκριση με τα παραδοσιακά, έντυπα και ραδιοτηλεοπτικά μέσα.

Όπως προκύπτει από την έρευνα, που διενεργήθηκε σε δείγμα 2.036 χρηστών του διαδικτύου η συντριπτική πλειοψηφία (61%) ενημερώνεται κυρίως από ενημερωτικούς ιστότοπους (34%) και μέσα κοινωνικής δικτύωσης (27%). Στην τρίτη θέση βρίσκεται η τηλεόραση ως προτιμώμενη πηγή ειδήσεων(21%). Παρά τη σχετικά υψηλή της θέση στην κατάταξη, η τηλεόραση έχει απολέσει την άλλοτε βασιλεία της και αυτό αποτυπώνεται στους πίνακες τηλεθέασης όπου το υψηλότερο σε ακροαματικότητα δελτίο ειδήσεων για παράδειγμα έχει πιάσει ένα ταβάνι της τάξης του 21%.

Το κοινό εμφανίζεται να αγνοεί σε πολύ μεγάλο βαθμό τα έντυπα μέσα – εξαιρετικά χαμηλή κυκλοφορία εφημερίδων και το ραδιόφωνο, καθώς συγκεντρώνουν 5% και 3% αντίστοιχα καταλαμβάνοντας τις τελευταίες

θέσεις. Η προτίμηση του κοινού στα ελληνικά ΜΜΕ φαίνεται στο παρακάτω διάγραμμα.



Προκαλεί μεγάλη αίσθηση το γεγονός ότι οι Έλληνες ενδιαφέρονται για τις ειδήσεις σε σημαντικό βαθμό, καθώς το 66% δηλώνουν πολύ μεγάλο ή μεγάλο ενδιαφέρον για αυτές. Ένας στους τρεις εμφανίζεται ουδέτερος προς την επικαιρότητα, ενώ είναι αμελητέο το ποσοστό εκείνων που δεν εκφράζουν κανένα ενδιαφέρον για τις ειδήσεις. Το γεγονός αυτό συνάδει με τις καταγιστικές εξελίξεις των εθνικών θεμάτων (στάση Τουρκίας, μακεδονικό ζήτημα πχ), αλλά και της οικονομικής πολιτικής και γεωπολιτικής διάστασης που λαμβάνουν τα γεγονότα και τις συνέπειες και επιπτώσεις αυτών στον Έλληνα.

Το υψηλό ενδιαφέρον για την επικαιρότητα συνδυάζεται με τακτική συχνότητα στην αναζήτηση ειδήσεων. Πάνω από τους μισούς συμμετέχοντες (56%) διαβάζουν ειδήσεις αρκετές φορές μέσα στην ημέρα, χρησιμοποιώντας τόσο παραδοσιακά όσο και νέα μέσα. Μικρότερη είναι η έκθεση στις ειδήσεις για το 30% των συμμετεχόντων, οι οποίοι ενημερώνονται μία φορά την ημέρα, συχνότητα όμως η οποία επιβεβαιώνει την καθημερινή πρόσβαση των Ελλήνων χρηστών σε οποιαδήποτε μορφή είδησης μέσα σε ένα 24ωρο. Η Ελλάδα εμφανίζεται ανάμεσα στις πρώτες θέσεις σε 26 χώρες από όλο τον κόσμο, που καλύπτει η ετήσια έρευνα του Reuters Institute, ως προς τη χρήση του διαδικτύου: 93% των συμμετεχόντων στην έρευνα μπαίνουν στο διαδίκτυο για επαγγελματικούς, προσωπικούς ή ψυχαγωγικούς λόγους μέσα από οποιαδήποτε ηλεκτρονική συσκευή(υπολογιστής, φορητός υπολογιστής, tablet ή κινητό τηλέφωνο).

Σύμφωνα με τα ευρήματα το 55% των χρηστών καταφεύγει στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης όταν αναζητά ενημέρωση στο διαδίκτυο, με κυρίαρχο προορισμό το facebook (68%). Σε μικρότερα ποσοστά οι χρήστες επιλέγουν να έχουν απευθείας πρόσβαση μέσω συγκεκριμένης εφαρμογής σε έναν ή περισσότερους ειδησεογραφικούς ιστοτόπους (44%) ή χρησιμοποιούν μηχανές αναζήτησης για να εντοπίσουν το όνομα ενός συγκεκριμένου ιστοτόπου (41%) ή μια συγκεκριμένη είδηση(33%). Περίπου ένας στους δύο κοινοποιεί σε Μέσα κοινωνικής δικτύωσης τις ειδήσεις που διαβάζει και τις συζητά με πρόσωπα του περιβάλλοντός του. Οι Έλληνες χρήστες είναι με αυτήν την έννοια ενεργοί καταναλωτές προϊόντων ενημέρωσης σε ποσοστό 73% .

Ωστόσο, μόλις 20% των Ελλήνων χρηστών εμπιστεύονται τις ειδήσεις που διαβάζουν (έναντι του 65% των χρηστών στη Φινλανδία, του υψηλότερου ποσοστού που κατέγραψε η έρευνα) και μόλις 11% εμπιστεύονται τους δημοσιογράφους έναντι του (51% στη Φινλανδία).

Είναι αξιοσημείωτο ότι τα επίπεδα εμπιστοσύνης στις ειδήσεις στην Ελλάδα είναι χαμηλά για όλο το φάσμα των ηλικιακών ομάδων. Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία (44+) δείχνουν περισσότερη εμπιστοσύνη προς το ειδησεογραφικό περιεχόμενο των ΜΜΕ από ότι οι μικρότερες ηλικίες, αν και τα δικά τους ποσοστά είναι αρκετά χαμηλά). Αντίθετα στις μικρότερες ηλικίες (18-34) η εμπιστοσύνη προς τις ειδήσεις δεν ξεπερνά το 20%.

Το εύρημα αυτό συνδέεται με το αντίστοιχο φαινόμενο της κρίσης εμπιστοσύνης προς όλους τους θεσμούς. Η έλλειψη εμπιστοσύνης στις ειδήσεις είναι πολύ χαμηλή στο δείγμα ανεξαρτήτως πολιτικού προσανατολισμού, επιπέδου εκπαίδευσης, εισοδήματος ή και φύλου, γεγονός που σύμφωνα με τους ερευνητές, καταδεικνύει το βάθος της κρίσης των ΜΜΕ που διατρέχει κάθετα την ελληνική κοινωνία και επηρεάζει τη στάση της προς αυτά και τους δημοσιογράφους. Τα χαμηλά ποσοστά εμπιστοσύνης που παρατηρούνται ιδιαίτερα στις νέες ηλικίες είναι εύρημα με σημαντικές μελλοντικές κοινωνικές, πολιτικές και οικονομικές προεκτάσεις ειδικά για τα παραδοσιακά ΜΜΕ.

Το μεγαλύτερο ενδιαφέρον των χρηστών συγκεντρώνουν οι τοπικές ειδήσεις, οι ειδήσεις σχετικά με την υγεία και την εκπαίδευση αλλά και οι ειδήσεις για την επιστήμη και την τεχνολογία. Αντίθετα, συγκριτικά με άλλες χώρες, οι Έλληνες δηλώνουν πως δεν ενδιαφέρονται για ειδήσεις lifestyle και αποτελεί παράδοξο πως υπάρχουν αρκετά τηλεοπτικά projects στην ελληνική τηλεόραση που ασχολούνται με τη ζωή των celebrities, παρ' ότι είναι εξαιρετικά χαμηλά τα νούμερα τηλεθέασης που κάνουν σε σύγκριση με παλαιότερες εποχές και ιδίως εποχές πριν κρίσης.

Παράλληλα, μόλις 7% των Ελλήνων χρηστών είναι διατεθειμένοι να πληρώσουν για να έχουν πρόσβαση σε ειδησεογραφικό περιεχόμενο.

Το έξυπνο κινητό τηλέφωνο είναι το κυρίαρχο μέσο για την πρόσβαση σε διαδικτυακό περιεχόμενο ενημέρωσης για την πλειοψηφία των ερωτώμενων νέων ηλικίας 18-24 ετών (74%). Η χρήση του κινητού τηλεφώνου προσπερνά ακόμη και τη χρήση Η/Υ για τους νέους (61%) που είναι χαρακτηριστικό της ολοένα και αυξανόμενης εξατομικευμένης χρήσης και πρόσβασης στην ενημέρωση και πληροφόρηση. Επιπλέον, το 83% των νέων χρησιμοποιεί πάνω από μία συσκευή για ενημέρωση.

Είναι παραπάνω από σαφές από τα ανωτέρω στατιστικά στοιχεία α. ότι ο καταναλωτής (τηλεθεατής – ακροατής), έχει χάσει την εμπιστοσύνη του στα παραδοσιακά μέσα ενημέρωσης, αλλά δεν έχει απολέσει την ανάγκη για έγκυρη ενημέρωση, β. η γρήγορη πρόσβαση πια στην ενημέρωση ανά πάσα

ώρα και στιγμή μέσω της τεχνολογίας, αποτελεί όχι μόνο ευκολία αλλά και την δυνατότητα να φιλτράρει την είδηση και να ελέγχει την αξιοπιστία της (πολλές και διαφορετικές πηγές στο διαδίκτυο).

Η διαδικτυακή ενημέρωση επομένως αποτελεί ισχυρό υποκατάστατο των παραδοσιακών μέσων ενημέρωσης (εφημερίδες, τηλεόραση, ραδιόφωνο) όσον αφορά την ενημέρωση κυρίως αλλά αποτελεί και απειλή για αυτά με τη ραγδαία και αδιάκοπη τεχνολογική ανάπτυξη και εξοικείωση του πληθυσμού με αυτήν. Αυτή η τάση συνάδει και με την ψυχολογία του κόσμου λόγω της κρίσης που αμφισβητεί την πολιτική – οικονομική – κοινωνική ζωή. Δεν εμπιστεύεται εύκολα και ψάχνει εναλλακτικούς τρόπους ενημέρωσης τους οποίους και φιλτράρει.

Ευρύτερο υποκατάστατο των παραδοσιακών μέσων όμως είναι και αυτό που επιλέγει να κάνει ο καταναλωτής (τηλεθεατής) επιλέγοντας να έχει την τηλεόραση κλειστή. Δηλαδή το να προτιμήσει να πάει μια βόλτα, ή να ακούσει μουσική, ή να διαβάσει ένα βιβλίο. Και αυτή η τάση έχει να κάνει με "τον τρόπο ζωής" ολόένα αυξανόμενου ποσοστού να μην έχει καν τηλεόραση σπίτι, ή ακόμα και αν έχει να είναι διακοσμητική, δεδομένου ότι η τηλεόραση αποτελεί πια για αρκετούς Έλληνες έναν στρεσογόνο παράγοντα λόγω των αρνητικών πολιτικών και οικονομικών ειδήσεων που προσφέρει, για τις οποίες υπάρχει σκεπτικισμός και αμφισβήτηση αφενός, αφετέρου ο Έλληνας ψάχνει τρόπους να ψυχαγωγηθεί εκτός τηλεοπτικής ζώνης (χαμηλής ποιότητας πολλές φορές τηλεοπτικών shows), προκειμένου να αντισταθμίσει το στρες που διακατέχει τη ζωή του.

2.7 ΚΥΚΛΟΣ ΖΩΗΣ ΚΛΑΔΟΥ ΜΕΣΩΝ ΜΑΖΙΚΗΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ

Τόσο τα ελληνικά ΜΜΕ όσο και ο κλάδος ενημέρωσης που υπάγεται σε αυτά, περνούν κρίση για πολλούς και διάφορους λόγους. Οι περισσότεροι τηλεοπτικοί σταθμοί έχουν υψηλά χρέη τόσο προς τις τράπεζες, όσο και προς το ελληνικό δημόσιο για τα τέλη συχνότητων. Πολλά από αυτά επένδυσαν τα χρόνια προ κρίσης σε ιδιαίτερα ακριβές παραγωγές, πανάκριβα σκηνικά, βαρύγδουπα ονόματα, εξωτερικές πολυτελείς παραγωγές, πλήθος συντελεστών, με αποτέλεσμα να συσσωρεύσουν υπέρογκα χρέη. Ωστόσο ο κλάδος της ενημέρωσης περνά κρίση και για έναν ακόμα λόγο. Την οκταετία της κρίσης που διανύουμε, έχει αλλάξει δραματικά η **ψυχολογία του κόσμου**, (υψηλή ανεργία, υψηλή φορολογία, απολύσεις, μετανάστευση), άρα έχουν αλλάξει και **οι απαιτήσεις που έχει από την ενημέρωση** δεδομένου ότι δεν εμπιστεύεται το πολιτικό σύστημα, και κατ'επέκταση τα media που στη συνείδηση του κόσμου είναι δεμένα πολλές φορές με πολιτικά και άλλου τύπου συμφέροντα. Το ποσοστό των πελατών (τηλεθεατών) συνεπώς έχει

μειωθεί αρκετά, αλλά και συνδυαστικά με άλλους δύο λόγους. Όπως δείχνουν οι αναλύσεις PESTEL, έχει μεταναστεύσει ένα πολύ μεγάλο δυναμικό νεανικό κοινό ηλικίας (18- 35), και επίσης έχει αυξηθεί δραματικά η τεχνολογία με αποτέλεσμα μεγάλη μερίδα να επιλέγει το ιντερνέτ για την ενημέρωσή του. Τα ήδη υπάρχοντα κανάλια έχουν να μοιραστούν μια αρκετά μικρότερη τηλεοπτική πίτα. Δεν μπαίνουν καινούργιοι ανταγωνιστές στον κλάδο, αντιθέτως εξετάζονται συγχωνεύσεις στους υπάρχοντες (ολιγοπώλιο). Σημαντικό στοιχείο είναι και το νέο νομοθετικό -ρυθμιστικό πλαίσιο που τέθηκε τελικά για τους νόμιμους κατόχους αδειών πανελλαδικής εμβέλειας. Και επειδή υπάρχει συγκεκριμένος αριθμός παρόχων ψηφιακού σήματος, (ισχυρό εμπόδιο εισόδου) είναι εξίσου δύσκολο, να βρεθούν παίχτες με νέα κανάλια. Ωστόσο είδαμε νέους παίχτες που επειδή διατηρούν μια καλή ρευστότητα για την εποχή, θέλησαν να εκμεταλλευτούν το τοπίο τηλεοπτικής ασάφειας που δημιουργήθηκε με τον νόμο Παππά, και να διεκδικήσουν μία από τις υπάρχουσες άδειες. Επίσης η διαφημιστική πίτα μειώθηκε δραματικά λόγω της κρίσης, με αποτέλεσμα τα κανάλια να καθιερώσουν στην πλειοψηφία τους τηλεπωλήσεις, τοποθετήσεις προϊόντων, και ισχυρούς χορηγούς για να ανταπεξέλθουν στα υψηλά λειτουργικά κόστη. (Βέβαια έχουν προκύψει και ισχυρά κέρδη από την συνολική λειτουργία τους – οι οφειλές είναι ρυθμισμένες). Επομένως καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι ο κλάδος ενημέρωσης βρίσκεται στο τελευταίο **στάδιο ωρίμανσης λίγο πριν την πτώση**. Σύμφωνα με την ανάλυση PESTEL η τάση δείχνει κορεσμό αγοράς, οι πελάτες (κοινό) είναι λιγότεροι, και μεγαλύτεροι σε ηλικία, το ποσοστό που δεν βλέπει καθόλου τηλεόραση ως τρόπος ζωής έχει αυξηθεί αρκετά, και οι ανταγωνιστές προσπαθούν με μανία να πάρουν ο ένας από τον άλλο τους εναπομείναντες τηλεθεατές (επαναλαμβανόμενες πωλήσεις), και να διατηρήσουν το δικό τους προσωπικό κοινό.

Σύμφωνα με τις αναλύσεις PESTEL το τοπίο είναι εξαιρετικά ρευστό και από οικονομικό –πολιτικό- νομοθετικό πλαίσιο. Για να αποφύγουν την ραγδαία πτώση θα πρέπει να φέρουν τον κόσμο **πίσω στην τηλεόραση, κερδίζοντας την εμπιστοσύνη του**. Να μειώσουν τα κόστη τους, και να ρυθμίσουν αποτελεσματικά τα χρέη τους. Από πολιτικής άποψης πρέπει να επιστρέψουν οι νέοι Έλληνες μετανάστες, και να αυξηθεί το νεανικό κοινό, αλλά και το νεανικό κοινό που έχει απομείνει να αποκτήσει κίνητρο να δει τηλεόραση και όχι ιντερνέτγια παράδειγμα. Επειδή η τάση δείχνει φοβερά γερασμένο και εν δυνάμει γερασμένο πληθυσμό πρέπει να εστιάσουν σε τηλεπροϊόντα ανάλογα, αλλά και να αυξήσουν την ποιοτική και ουσιαστική ψυχαγωγία. (δραματική ψυχολογία του κόσμου). Επίσης σύμφωνα με την PESTEL λόγω της κατάθλιψης που μαστίζει 1.000.000 Έλληνες πρέπει να αναδιαμορφωθεί και η τηλεοπτική τροφή στο σύνολό της. Για παράδειγμα προγράμματα χρηστικά που θα σέβονται τον τηλεθεατή και θα τον βοηθούν να λύσει πρακτικά ζητήματα της καθημερινότητας. Κυρίως αυτό που πρέπει να κάνει το ελληνικό τηλεοπτικό γίγνεσθαι είναι κάτι ρηξικέλευθο. Να

αναδιαμορφώσει το αξιακό πλαίσιο του Έλληνα και να τον κάνει να πιστέψει και πάλι στον εαυτό του και στις δυνάμεις του.

2.8 ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

Η παρατεταμένη οικονομική ύφεση στην Ελλάδα με συνέπειες την υψηλή ανεργία, την περικοπή εισοδημάτων, μισθών και συντάξεων, αλλά και την αβεβαιότητα και ανησυχία του πληθυσμού ότι θα υπάρξει ενδεχόμενη ανάκαμψη της έχει οδηγήσει σε αύξηση των αρνητικών συναισθημάτων είτε των υπαρκτών που σχετίζονται με παγιωμένα γεγονότα πχ απόλυση, είτε των δυνητικών, εργάζομαι αλλά δεν ξέρω ως πότε, που συνολικά συντελούν στην αρνητική διάθεση, κατήφεια, αλλά και εν γένει αρνητική στάση ζωής ιδίως όταν το αρνητικό συναίσθημα παγιώνεται και ο φυσιολογικός μηχανισμός που διαθέτει το ανθρώπινο ον μέσω και της αντίληψής του στο στρεσογόνο ερέθισμα δεν είναι σε θέση να το υπερκεράσει ή να το επουλώσει όπως θα συνέβαινε με ένα συνηθισμένο σωματικό τραύμα όπου ο οργανισμός δουλεύει ακατάπαυστα για να το θεραπεύσει.

Πέρα από τα πραγματικά γεγονότα, οι αρνητικές ειδήσεις που κατακλύζουν το ελληνικό γίγνεσθαι σε συνδυασμό με την εμπιστοσύνη που έχει χαθεί από τους Έλληνες ως προς την αξιοπιστία τους, συντελούν πολλές φορές προπαγανδιστικά απέναντι στο συνειδητό αλλά και μη συνειδητό τμήμα του ανθρώπινου εγκεφάλου που αν δεν έχει ανθεκτική φυσιολογία και ισχυρό το αυτόνομο νευρικό του σύστημα, ώστε να φιλτράρει ειδήσεις και πραγματικότητα και να ενεργοποιήσει τους αμυντικούς μηχανισμούς του, γίνεται έρμαιο ενός φαύλου κύκλου, της υπαρκτής οικονομικής κρίσης και των κρίσεων που συντελούνται από την αντιμετώπιση των πυλώνων του κράτους ήτοι πολιτική, οικονομική, και κρατική ηγεσία, που αδυνατούν να σταθούν στα μάτια του μέσου Έλληνα στο ύψος των περιστάσεων αλλά και των δημοσιογράφων που σε ένα μεγάλο ποσοστό παπαγαλίζουν τις κακές ειδήσεις.

Για παράδειγμα αν κάποιος έχει δεχθεί μείωση στο εισόδημα του θα περιορίσει τις βόλτες στο θέατρο που συνήθιζε να επισκέπτεται μία με δύο φορές την εβδομάδα, ίσως πηγαίνει δύο φορές το μήνα. Οικονομία όμως πρωτίστως σημαίνει ψυχολογία. Αυτό σημαίνει ότι αν ο άνθρωπος αυτός διατηρεί χαμηλές προσδοκίες για την έξοδο από την κρίση μη εμπιστευόμενος την εκάστοτε πολιτική ηγεσία, και αν καθημερινά βομβαρδίζεται με ειδήσεις του τύπου, χρεωκοπούμε, το χρέος είναι υπέρογκο, δεν θα πάρουμε τη δόση, το πιο πιθανό είναι ότι ο άνθρωπος αυτός δεν θα ξαναπάει στο θέατρο, που ούτως ή άλλως πρόκειται για ελαστικό αγαθό. Μοιραία λοιπόν το θέατρο θα κλείσει, και με τη σειρά του θα ανοίξει μία ακόμα κρίση στο φαύλο κύκλο της κρίσης.

Από τις τελευταίες παγκόσμιες ιατρικές μελέτες αναφορικά με το θέμα έχει βρεθεί ότι το μέσο εισόδημα και η ανεργία είναι οι δύο παράγοντες της

οικονομικής κρίσης που φαίνεται να σχετίζονται περισσότερο με την ψυχική υγεία. Αναφορικά με τις ελληνικές έρευνες έχει βρεθεί σημαντική συσχέτιση των οικονομικών δεικτών με την ψυχική υγεία.

Σύμφωνα με το επιστημονικό άρθρο(περιοδικό εγκέφαλος –οικονομική κρίση και ψυχική υγεία, Κ.Ευθυμίου, Α. Ευτυχία, Ε.Κασκαμπά, Α.Μακρή), από το Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων πραγματοποιήθηκε έρευνα πεδίου σε αντιπροσωπευτικό δείγμα 5.000 περίπου ενηλίκων ηλικίας 18-74 ετών. Για τον σκοπό της έρευνας πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις στα σπίτια των συμμετεχόντων από τον Ιούλιο του 2009 έως και τον Ιανουάριο του 2010. Σύμφωνα με την έρευνα φάνηκε δραματική αύξηση της συμπτωματολογίας σε άτομα με μικρότερο οικογενειακό εισόδημα ή σε άτομα που αντιμετώπιζαν σοβαρές οικονομικές δυσκολίες. Τα άτομα που αντιμετώπιζαν αρκετές έως πολλές οικονομικές δυσκολίες ήταν σχεδόν 3 φορές πιο πιθανό να εμφανίσουν σοβαρή ψυχοπαθολογία σε σχέση με τα άτομα που δεν αντιμετώπιζαν οικονομικές δυσκολίες. Συγκεκριμένα άτομα χωρίς οικονομικά προβλήματα εμφάνισαν συχνότητα σοβαρής ψυχιατρικής συμπτωματολογίας σε ποσοστό περίπου 3%, και κατάθλιψη σε ποσοστό 1% ενώ τα ποσοστά στα άτομα με πολλές οικονομικές δυσκολίες ήταν 22% και 12% αντίστοιχα. Σχετικά με την απασχόληση, τη μικρότερη συχνότητα σοβαρής ψυχοπαθολογίας είχαν όσοι εργάζονται είτε πλήρους είτε μερικής απασχόλησης. Οι άνεργοι είχαν διπλάσια σχεδόν πιθανότητα να εμφανίζουν σοβαρή ψυχοπαθολογία ακόμη και όταν λαμβάνονται υπόψη και όλοι οι άλλοι παράγοντες που μπορεί να επηρεάζουν την συσχέτιση πχ. εισόδημα. Επιπλέον ήταν δύομισι φορές πιο πιθανό να παρουσιάζουν ευχές θανάτου και ιδέες αναξιοσύνης ακόμα και όταν έλαβαν υπόψη στην ανάλυση το εισόδημα και τις οικονομικές δυσκολίες.

3^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ : Η ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΟΥ ΑΓΧΟΥΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΣΤΡΕΣΟΓΟΝΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΤΩΝ ΜΕΣΩΝ ΜΑΖΙΚΗΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

3.1 ΟΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΔΙΑΡΘΡΩΤΙΚΑ ΣΤΑ ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΜΕΣΑ ΜΑΖΙΚΗΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ

Όπως είδαμε και στα ανωτέρω κεφάλαια οι επιχειρήσεις μέσων μαζικής ενημέρωσης αποτελούν εδάφη που αναπτύσσονται στρεσογόνοι παράγοντες και λόγω της φύσεως της εργασίας που απαιτεί ταχύτητα, καλή αντίληψη, γρήγορα αντανακλαστικά, εργασία εκτός ωραρίου πολλές φορές, αντίξοες συνθήκες και κυρίως συσσωρευμένη πίεση λόγω του παράγοντα χρόνου αλλά και της έκθεσης της προσωπικότητας στο κοινό (όταν πρόκειται για

δημοσιογράφους) με τους κινδύνους που συνεπάγει αυτή η πραγματικότητα. Επίσης οι άνθρωποι που εργάζονται backstage όπως ηχολήπτες, τεχνικοί, καμεραμεν, σκηνοθέτες, floormanagers, πιέζονται αρκετά για να ανταπεξέλθουν στις ανάγκες μιας ζωντανής εκπομπής για παράδειγμα που έχει τις τριπλάσιες απαιτήσεις από μια μαγνητοσκοπημένη, γιατί πρέπει όταν ο παρουσιαστής βγει στον αέρα να λειτουργούν όλα στην εντέλεια, πχ να μην πέσει μαύρο στην οθόνη γιατί ο σκηνοθέτης έκανε λάθος χειρισμό. Ή να υπάρξει πρόβλημα με τα φώτα και τον ήχο. Ο αρχισυντάκτης ιδιαίτερα σε μια ζωντανή εκπομπή έχει εξαιρετικά στρεσογόνες συνθήκες να αντιμετωπίσει αφού λειτουργεί ως ο υποβόλεας του παρουσιαστή και οφείλει να τον ενημερώνει για τα θέματα που ρίχνει εγκαίρως, να δίνει τους σωστούς τίτλους στον γραφίστα, οι οποίοι θα πέφτουν εγκαίρως, και επίσης να δίνει εντολές για τα σωστά πλάνα τη σωστή στιγμή. Αυτή η ορχήστρα εργαζομένων για να λειτουργήσει αρμονικά πρέπει να είναι όλοι γρήγοροι έμπειροι και συνεργάσιμοι και κυρίως να αλληλοσυμπληρώνονται. Πολλές φορές όμως το στρες είναι τέτοιο που πολλοί συντελεστές χρησιμοποιούν επιθετική ή προσβλητική γλώσσα, και αυτό δυσχεραίνει ακόμα περισσότερο τα πράγματα αφού οι υπόλοιποι στρεσάρονται περισσότερο.

Από την άλλη στο τηλεοπτικό τουλάχιστον γίνεσθαι, ο διαχωρισμός μεταξύ ζωντανού και μαγνητοσκοπημένου προγράμματος είναι αναγκαίος γιατί δεν είναι ίδιες οι μεταβλητές που συνθέτουν τους στρεσογόνους παράγοντες. Το ζωντανό πρόγραμμα για να βγει άρτια είτε πρόκειται για δελτίο ειδήσεων είτε για ψυχαγωγικό πρέπει εκείνη τη στιγμή για το συγκεκριμένο χρονικό διάστημα να συνεργαστεί μια σειρά ανθρώπων χωρίς να κάνει μοιραία λάθη, όπως για παράδειγμα να πέσει μαύρο στην οθόνη από λάθος σκηνοθέτη, ή να πει κάτι μη έγκυρο ο παρουσιαστής, ή να παρουσιάσει λάθος θεματολογία επειδή δεν πρόλαβαν να ετοιμαστούν τα θέματα, ή να συμβεί κάτι έκτακτο και να χάσουν την είδηση. Όλοι αυτοί οι παράγοντες λοιπόν συνθέτουν ένα εξαιρετικά αγχωτικό πλαίσιο γιατί ο συντονισμός ontime με τον παράγοντα χρόνο να πιέζει απελπιστικά, διαφορετικών προσωπικοτήτων είναι εξαιρετικά δύσκολος, και απαιτεί εμπειρία πρωτίστως.

Τουναντίον όταν γίνεται η μαγνητοσκόπηση τα πράγματα είναι τελείως διαφορετικά. Μαγνητοσκόπηση σημαίνει ότι η εκπομπή γράφεται – δηλαδή μαγνητοσκοπείται και παίζει στο πρόγραμμα μια άλλη χρονική στιγμή. Αυτός ο παράγοντας και μόνο προσφέρει την δυνατότητα να καλυφθούν σαρδάμ του παρουσιαστή για παράδειγμα και γενικότερα λάθη, αφού η εκπομπή θα επεξεργαστεί στο μοντάζ, και κατόπιν θα μπει στην τελική ευθεία ώστε να περάσει στην ροή του προγράμματος.

Υπάρχει και η κατηγορία μαγνητοσκοπήσεων που γίνεται σε real συνθήκες, σαν να είναι ζωντανή δηλαδή αλλά δεν προβάλλεται εκείνη τη στιγμή. Αυτό συμβαίνει σε ψυχαγωγικά κυρίως προγράμματα ιδίως αυτά που απαιτούν την συμμετοχή του κοινού. Εκεί όμως το κλίμα εκ φύσεως είναι πολύ ευχάριστο διότι πρέπει ο κόσμος που συμμετέχει να δείχνει χαρούμενος (από τα πλάνα),

για αυτό και υπάρχει ειδικός που ξεσηκώνει με ατάκες το κοινό και ρυθμίζει το χειροκρότημα, αφετέρου δεν υπάρχει η πίεση της ζωντανής αναμετάδοσης, οπότε αν συμβεί κάτι απρόβλεπτο εκτός ροής απλώς θα κοπεί στο μοντάζ, η κάποιο κομμάτι θα ξαναγυριστεί. Αυτός είναι και ο λόγος που ενώ μια εκπομπή μπορεί να είναι 1 ώρας περιεχομένου, το γύρισμα μπορεί να κρατήσει και δύο και τρεις ή τέσσερις ώρες.

Επομένως όσον αφορά το προσωπικό πρώτης γραμμής (παρουσιαστές, σκηνοθέτες, τεχνικοί) έχει σημασία αν έχουν αναλάβει ζωντανά η μαγνητοσκοπημένα projects.

Όσον αφορά το διοικητικό προσωπικό ενός καναλιού εννοούμε κυρίως την γραμματειακή υποστήριξη σε κάποια τμήματα, το τηλεφωνικό κέντρο, το λογιστήριο και το τμήμα που απαρτίζεται από την διεύθυνση ανθρώπινου δυναμικού εάν υπάρχει τέτοιο τμήμα. Εκεί τα πράγματα είναι διαφορετικά καθώς οι λειτουργίες τους μοιάζουν λίγο πολύ με μιας συνηθισμένης επιχείρησης, πχ το λογιστήριο έχει την υποχρέωση να πληρώσει στην ώρα του το προσωπικό κάθε αρχή ή τέλος του μήνα. Επομένως εκεί γίνεται μια σταδιακή κλιμάκωση του άγχους που εντείνεται όσο πλησιάζει η περίοδος μισθοδοσίας. Όσο πιο καλά οργανωμένα όμως είναι τα αντίστοιχα τμήματα, τόσο λιγότερη επίδραση θα ασκήσει ο στρεσογόνος παράγοντας του να γίνει η δουλειά σωστά έγκαιρα και σε καθορισμένο χρονικό πλαίσιο.

Από την άλλη το διοικητικό προσωπικό και ιδίως όταν πρόκειται για το τηλεφωνικό κέντρο ενός σταθμού για παράδειγμα που λειτουργεί σε 24 βάση εκεί ο υπάλληλος συνήθως έχει μια εργασιακή και μονότονη ρουτίνα να αντιμετωπίσει .

Η γραμματειακή υποστήριξη των διαφόρων διευθύνσεων αναλόγως το οργανόγραμμα του οργανισμού μέχρι την γραμματειακή υποστήριξη του διευθύνοντος συμβούλου έχουν να κάνουν με περισσότερο γραφειοκρατικές διαδικασίες και τυπικές προκειμένου να υποστηρίξουν τα εκάστοτε τμήματα. Και εκεί οι συνθήκες άγχους λογίζονται με το πώς είναι οργανωμένο το πλαίσιο τους και τις σχέσεις που απαρτίζει τη συνεργασία τους με τα αντίστοιχα τμήματα.

Αναφορικά με τους διοικητικούς υπαλλήλους που προωθούν τις πωλήσεις ενός τηλεοπτικού σταθμού εννοώντας το κλείσιμο συμφωνιών με μεγάλους πελάτες (διαφημιστές), που αποτελούν την κατ'εξοχήν πηγή εσόδου ενός καναλιού, είναι συνήθως έμπειροι επαγγελματίες που γνωρίζουν καλά το αντικείμενο, έχουν ευρεία γκάμα διασυνδέσεων και επαφών, και έχουν εκπαιδευτεί στο να πετυχαίνουν συμφωνίες προς όφελος του οργανισμού. Εκεί λοιπόν ξεφεύγει η φύση της εργασίας από το στενό πλαίσιο του ωραρίου, ή του σφικτού οργανωτικού πλαισίου και των τυπικών θεμάτων, και έγκειται περισσότερο στον τομέα δημοσίων σχέσεων. Δηλαδή ο εργαζόμενος μπορεί να λείπει και όλη την ημέρα από τον χώρο εργασίας προκειμένου να δει πελάτες- διαφημιστές. Επομένως δεν υπάρχει ένας στενός έλεγχος ούτε

στενός χρονικός παράγοντας, διότι εργάζεται με το κλείσιμο συμφωνιών που συνήθως έχουν μακροπρόθεσμα οφέλη πέρα από τις ήδη κλεισμένες συμφωνίες. Εδώ όμως παραδοσιακά υπάρχει η εξής διάκριση. Όσο πιο έμπειρος είναι ο επαγγελματίας και γνώστης του αντικειμένου και των κανόνων της αγοράς, τόσο λιγότερο είναι και το άγχος που διέπει την συγκεκριμένη εργασία που κατά τα άλλα προσφέρει τη δυνατότητα να μην είναι κλεισμένος κανείς σε ένα γραφείο, αλλά και την σημαντική διάσταση του να είναι κανείς δημιουργικός.

Στον έντυπο τύπο δηλαδή εφημερίδες, υπάρχουν οι δημοσιογράφοι, αρθρογράφοι, πολιτικοί οικονομικοί συντάκτες ασφαλώς, οι γραφίστες και ειδικοί επιμέλειας κειμένων, αλλά και το προσωπικό που εργάζεται για να τυπωθούν τα φύλλα. Και εκεί οι συνθήκες είναι ιδιαίτερα πιεστικές γιατί δεν μπορεί η εφημερίδα να μην βγει πχ κάθε πρωί αν είναι καθημερινής κυκλοφορίας. Στην περίπτωση αυτή τα θέματα πρέπει να έχουν κλείσει από το προηγούμενο βράδυ για να τυπωθούν. Και να έχει γίνει αυτό πρέπει οι συντελεστές να έχουν εργαστεί και συνεργαστεί οπtime. Αυτό συμβαίνει με τους υπαλλήλους πρώτης γραμμής. Η λοιπή διοικητική υποστήριξη, λογιστήριο, τμήμα ανθρωπίνων πόρων εάν υπάρχει τηλεφωνικό κέντρο καταγγελιών λειτουργούν με ομοίους τρόπους που αναφέρθησαν νωρίτερα.

Στο ραδιόφωνο η κατάσταση είναι λίγο καλύτερη όσον αφορά το άγχος γιατί τις περισσότερες φορές περιλαμβάνει διάδραση και ελεύθερη συζήτηση είτε με τον συμπαρουσιαστή του ραδιοφωνικού παραγωγού είτε με τον κόσμο, αλλά δεν υπάρχει το στρεσάρισμα που απαιτεί το ντύσιμο εικόνας. Επομένως μπορεί να έχουν οριστεί τηλεφωνικές συνδέσεις, ή να υπάρχουν έκτακτες τηλεφωνικές συνδέσεις αλλά να είναι διαχειρίσιμες. Το ραδιόφωνο συνήθως αποτελεί τμήμα ενός τηλεοπτικού καναλιού ή ενός εκδοτικού τύπου γενικότερα.

Στα ηλεκτρονικά μέσα όπως sites, και blogs, εκεί το άγχος και το στρες βρίσκεται εξίσου σε υψηλά επίπεδα γιατί πρέπει η ενημέρωση να είναι διαρκής και ακατάληπτη και να περιλαμβάνει όσο το δυνατόν περισσότερα θέματα, ενώ αν γίνει κάτι έκτακτο θα πρέπει αμέσως να ανακαλυφθεί και να φορτωθεί στο σύστημα το συντομότερο δυνατό. Εκεί υπάρχει και το άγχος των fake news. Άρα πρέπει να ελέγχεται η αξιοπιστία μιας είδησης προτού φορτωθεί στο σύστημα και διαμοιραστεί στο κοινό. Το re-writing είναι μια τακτική που ακολουθείται σε πολλά sites, γιατί αφενός δεν υπάρχει η δυνατότητα να έχεις την πρωτογενή πηγή, αφετέρου εφόσον μια είδηση ανέβει από ένα ηλεκτρονικό έντυπο αμέσως μπορεί να αναμεταδοθεί από τα υπόλοιπα πολύ πιο γρήγορα και ιδίως από τα να πήγαινε κάποιος στην πρωτογενή πηγή για να κάνει το ρεπορτάζ. Όταν αναδημοσιεύεται ένα κείμενο πρέπει να αναφέρεται και η πηγή του. Η μέθοδος re-writing λοιπόν χρησιμοποιείται ευρύτατα όταν δεν θες να αναφέρεις την πηγή αλλά και για να διαφοροποιήσεις το προϊόν σου, δηλαδή παίρνεις ένα έτοιμο κείμενο που υπάρχει σε άλλα sites και στην ουσία το ξαναγράφεις με άλλα λόγια. Η

μέθοδος αυτή χρησιμοποιείται και στα σπικαζ κατά κόρον δηλαδή τα κείμενα που ντύνονται με εικόνα και συνθέτουν τη θεματολογία μιας εκπομπής. Αυτό που αλλάζει είναι ότι αν στο θέμα υπάρχουν φρέσκες δηλώσεις ενός προσώπου που αφορά στο ζήτημα γίνεται η προσθήκη των δηλώσεων αυτών. Η μέθοδος αυτή αποτελεί έναν γρήγορο και ασφαλή τρόπο να βγει ένα θέμα μέσα σε λίγη ώρα, μειώνοντας τα επίπεδα του στρες αφού ένα έμπειρο προσωπικό έχει χρησιμοποιήσει κατά κόρον την τακτική αυτή.

Οι επιχειρήσεις των ΜΜΕ είναι εξαιρετικά στρεσογόνες εκτός από την ιδιοσυγκρασιακή φύση τους που αναλύθηκε διεξοδικά αλλά και για τον λόγο ότι αποτελούν ούτως ή άλλως επιχειρήσεις που μαστίζονται από την οικονομική κρίση. Ιδίως οι χώροι αυτοί κανάλια, εφημερίδες, sites αλλά και ραδιόφωνο έρχονται αντιμέτωποι με υψηλή ανεργία δεδομένου ότι ο κλάδος όπως αναλύσαμε παραπάνω εισέρχεται σε ύφεση, τα έσοδα από την διαφημιστική πίτα που, που είναι ο αιμοδότης μιας τέτοιας επιχείρησης, έχουν μειωθεί δραματικά, και η ανεργία του, πέρα από την γενική στον κλάδο έχει εξαιρετικά υψηλά ποσοστά. Επομένως μιλάμε για στρες πάνω σε ήδη στρεσογόνο από τη φύση επάγγελμα. Αυτή η πραγματικότητα λοιπόν μας δίνει να καταλάβουμε πόσο απαραίτητη είναι η σωστή διαχείριση των στρεσογόνων παραγόντων και προσωπικά δηλαδή αναφορικά με το τι μπορεί να κάνει το άτομο μεμονωμένα για να προστατέψει τον εαυτό του, και συλλογικά δηλαδή στρατηγικές που θα αναπτύξει η διοίκηση προκειμένου να προστατέψει τους υπαλλήλους από την 'μόλυνση' που συντελείται στον οργανισμό τους από την έκθεσή σε ερεθίσματα εξαιρετικά αγχογόνα αλλά και να τους βοηθήσει να αναπτύξουν τεχνικές που αφενός θα βοηθηθούν ατομικά αλλά ως επί των πλείστων θα βοηθήσουν την επιχείρηση αφού θα εργάζονται περισσότερο δυναμικά και με τις λιγότερες δυνατές απουσίες που όπως είδαμε αποτελούν φοβερή πηγή εξόδου της επιχείρησης. Εξάλλου το κακό κλίμα που προκύπτει από τις μεταξύ τους σχέσεις όταν έρχονται αντιμέτωποι με πίεση προθεσμίες αλλά και την ίδια την ανταγωνιστικότητα του επαγγέλματος που αποτελεί από τη φύση του στρεσογόνο παράγοντα, δεν βοηθά το καλό αποτέλεσμα άρα δεν βοηθά και την επιχείρηση.

3.2 ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΤΡΕΣΟΓΟΝΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Δεδομένου ότι οι περισσότεροι άνθρωποι που εργάζονται έχουν τόση πολλή δουλειά να κάνουν και οι ώρες εργασίας δεν αρκούν για να καλύψουν τον φόρτο, έρχονται αντιμέτωποι συχνά με τον κίνδυνο της συναισθηματικής και φυσικής εξάντλησης. Προκειμένου να επιτελεστεί η εργασία σωστά σημαίνει ότι πρέπει κανείς να έχει συνειδητοποιήσει τις προτεραιότητες, να έχει

επικεντρώσει σε αυτές ακριβώς τις δραστηριότητες και να ελαχιστοποιήσει την ενασχόληση με tasks που δεν χρειάζεται, όσο περισσότερο γίνεται. Αυτό βοηθά να κρατήσει κανείς τον φόρτο εργασίας του υπό έλεγχο καταρχήν. Η διεξαγωγή της ανάλυσης καθηκόντων και θέσης μπορεί να αποτελέσει μια χρήσιμη τεχνική προκειμένου να απορριφθούν τα περιττά και η απόσπαση της προσοχής προκειμένου με νηφαλιότητα να δει τι πρέπει να κάνει. Σε αυτή την τεχνική τα παρακάτω βήματα βοηθούν :

1. Πρόσβαση στα έγγραφα- προσεκτική ματιά στο καθηκοντολόγιο(job description)

Αυτό συνεπάγεται προσδιορισμό των βασικών στόχων της εργασίας και τις προτεραιότητες μέσα σε αυτόν καθώς και το αν υπάρχει διαθέσιμη κατάρτιση. Η αναλυτική περιγραφή καθηκόντων συγκεκριμένων που συντελούν σε καθορισμένους και επιτεύξιμους στόχους είναι απαραίτητη να υπάρχει γραπτά, να εξετάζεται προσεκτικά και να αναθεωρείται όταν αυτό κρίνεται αναγκαίο.

2. Οργανωσιακή κουλτούρα και στρατηγική. Ποια είναι η αποστολή του οργανισμού;

Είμαστε βέβαιοι ότι την γνωρίζουμε καλά; Δεδομένου ότι υπάρχει και έχει δοθεί σαφής εταιρική ταυτότητα μέσα από την αποστολή και το όραμα για παράδειγμα (ποιος είναι ο οργανισμός, τι αξίες αντιπροσωπεύει, που θέλει να φτάσει) και έχει επικοινωνηθεί σωστά στο προσωπικό, είναι πιο εύκολο να καταλάβει κανείς την αποστολή του οργανισμού και να συμβάλει προς αυτή την κατεύθυνση. Εδώ βοηθά ο έλεγχος των προσωπικών στρατηγικών αναφορικά με την εργασία. Συνάδουν με τη γενικότερη στρατηγική του οργανισμού; Αλλά και την εταιρική κουλτούρα;

3. Ποιος είναι ο καλύτερος στη δουλειά του και γιατί;

Συνήθως υπάρχουν άνθρωποι παρόμοια καθήκοντα στον οργανισμό που μπορεί να είναι περισσότερο επιτυχημένοι και η εργασία τους να αποτελεί πρότυπο για την επιχείρηση. Αν αυτό συμβαίνει τότε αξίζει να αναρωτηθεί κανείς. Τι κάνουν αυτοί σωστά που δεν μπορώ να το κάνω εγώ; Μπορώ να τους 'αντιγράψω' προκειμένου να πετύχω τους στόχους μου;

4. Άνθρωποι και πηγές.

Το επόμενο βήμα είναι να τσεκάρει κανείς ότι έχει την απαραίτητη υποστήριξη σε τεχνικά μέσα και πηγές όπως εκπαίδευση αλλά και τη βοήθεια του προσωπικού σε επίπεδο και συνεργατών και προϊσταμένου προκειμένου να κάνει μια εξαιρετική δουλειά. Αν αυτό δεν δύναται να συμβαίνει τότε δεν έχει σημασία πόσο σκληρά δουλεύει κανείς, γιατί είναι δύσκολο να επιτευχθούν οι στόχοι που θα επιθυμούσε κανείς προσωπικά και ο οργανισμός κατ' επέκταση από τον ίδιο. Εκεί θα πρέπει κανείς να είναι πρώτα από όλα τίμιος με τον εαυτό του γνωρίζοντας αφενός τι μπορεί να προσφέρει και αφετέρου τι

υποστήριξη έχει από το υπόλοιπο περιβάλλον για να μπορέσει να το πετύχει. Αλλά θα πρέπει να είναι και αντικειμενικός όσον αφορά τον εαυτό του και τον ρόλο του μέσα στην επιχείρηση.

5. Συνομιλία με τον διευθυντή/προϊστάμενο

Είναι σημαντικό να υπάρξει διάδραση με τον προϊστάμενο καθώς και η διασφάλιση ότι αντιλαμβάνεται ότι ο εργαζόμενος κάνει το καλύτερο δυνατό από την πλευρά του αλλά και η διασφάλιση ότι θα προσφέρει καθοδήγηση όταν και εάν αυτό χρειαστεί. Εξίσου σημαντικό είναι να είναι γνώστης ή γνώστρια των απαιτήσεων που είναι μη επιτεύξιμοι από την πλευρά του εργαζόμενου.

Βοηθητικές στρατηγικές για την προσωπική διαχείριση του στρες στον χώρο εργασίας μπορεί να είναι και οι κάτωθι:

- Το να θέτει ρεαλιστικό χρονοδιάγραμμα όπου αναλύονται οι υπευθυνότητες και τα καθημερινά tasks. Αυτή η καταγραφή βοηθά και στο να βρεθεί η ισορροπία ανάμεσα εργασιακή και κοινωνική ζωή.
- Να μην δεσμεύεται υπερβολικά (over - commitment). Συχνά υποτιμούμε πόσα σημαντικά και μακρά σε διάρκεια πράγματα καλούμαστε να φέρουμε εις πέρας.
- Το να πηγαίνει στην εργασία του/της λίγο νωρίτερα. Ακόμα και δέκα λεπτά νωρίτερα άφιξης μπορούν να κάνουν την διαφορά ανάμεσα στο έφτασα έγκαιρα και έχω λίγα λεπτά να χαλαρώσω και να σκεφτώ πως θα οργανώσω το ημερήσιο πρόγραμμα μου και το άλλο άκρο είναι να αισθανθώ αποπροσανατολισμένος και στρεσαρισμένος από το γεγονός ότι είμαι αργοπορημένος.
- Το να κάνει μικρά και ποιοτικά διαλλείματα. Εδώ βοηθά η χαλαρωτική στάση του σώματος με την πλάτη να γέρνει προς τα πίσω παίρνοντας μικρές βαθιές αναπνοές. Θα χρειαστούν μερικά μόλις λεπτά αλλά είναι εξαιρετικά πολύτιμα για να τροφοδοτηθεί ο εγκέφαλος με το απαραίτητο οξυγόνο και να καθαρίσει από τις αγχωτικές σκέψεις. Βοηθά επίσης και η απομάκρυνση από το γραφείο προκειμένου να πάρει το γεύμα του, ακόμα και είναι για πολύ λίγη ώρα δεδομένου ότι είναι δύσκολο να απουσιάζεις για αρκετή ώρα. Ακόμα και ένα μίνι διάλειμμα με το να ρίξει κανείς λίγο νερό στο πρόσωπο του μπορεί να είναι ευεργετικό.
- Μικρά και ποιοτικά βήματα. Ακόμα και αν ένα project μοιάζει τεράστιο, μπορεί να το σπάσει σε μικρά κομμάτια και με μετρήσιμα βήματα τη φορά χωρίς να προσπαθήσει να το βγάλει εξ ολοκλήρου.
- Το να ζητήσει από τους άλλους να τον/την βοηθήσουν. Και στην εργασία και στο σπίτι πρέπει να ζητά κανείς βοήθεια όταν τη χρειάζεται χωρίς να γίνεται θύμα. Αν βαδίζει κανείς παρέα με την ανάγκη να διατηρεί για όλα έναν έλεγχο, βοηθά τον εαυτό του αρκετά να ξεφορτωθεί το περιττό στρες. Αν όμως αισθάνεται υπεύθυνος για κάθε τι και για τη στάση των άλλων που εμπλέκονται στη ζωή του και προσπαθεί να ικανοποιήσει όλους όχι μόνο δεν βοηθιέται αλλά επιβαρύνει δραματικά τον οργανισμό του.

3.3 ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΤΡΕΣΟΓΟΝΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΩΣ ΤΡΟΠΟΣ ΖΩΗΣ

Πέρα λοιπόν από ορισμένες τεχνικές που εκτενώς αναπτύχθηκαν αναφορικά με το πώς ο κάθε εργαζόμενος μεμονωμένα μπορεί να εργαστεί και να βελτιώσει συνθήκες στην εργασία του που αυξάνουν το στρες, προκειμένου να είναι περισσότερο παραγωγικός και υγιής, υπάρχουν και προσωπικές τεχνικές διαχείρισης στρες που μπορεί κανείς να ακολουθήσει εφ' όρου ζωής. (Σύμφωνα και με τις διαλέξεις του Δρ. Νίκου Κωνσταντόπουλου), ακολουθούν ορισμένες προσωπικές διαχείρισης στρεσογόνων παραγόντων.

Υγιεινή διατροφή με διατήρηση της καλής φυσικής κατάστασης. Η μείωση του αλατιού και των κορεσμένων λιπαρών και η αύξηση κατανάλωσης φρούτων και λαχανικών αυξάνουν την ικανότητα του σώματος να αντιστέκεται στις επιπτώσεις του στρες και της επαγγελματικής εξουθένωσης σύμφωνα με συστηματικές έρευνες που κατά καιρούς έχουν γίνει. Η καλή φυσική κατάσταση μειώνει την πίεση του αίματος, την εμφάνιση καρδιαγγειακών νοσημάτων και αυξάνει την αντίσταση στις επιπτώσεις του στρες, όπως επίσης τροφοδοτεί τον οργανισμό με θρεπτικά συστατικά που κάνουν περισσότερο ανθεκτικό το νευρικό του σύστημα και δίνουν φυσική ενέργεια και ζωντάνια στον οργανισμό.

Χαλάρωση και διαλογισμός. (relaxation&meditation). Τελευταία έχει γίνει πολύς λόγος για την πανάρχαια αυτή τεχνική που τη συναντούμε ως πρακτική σε πολλά σεμινάρια lifecoaching. Ησυγκέντρωση του μυαλού για λίγη ώρα είτε με την επανάληψη μιας συλλαβής (mandra) είτε με την συγκέντρωση του βλέμματος σε κάτι ουδέτερο αδειάζοντας το μυαλό από κάθε σκέψη και εμποδίζοντας την εισροή οποιασδήποτε νέας σκέψης βοηθά εκκαθαρίζοντας ουσιαστικά το μυαλό αφού αποβάλλει πηγές που δημιουργούν στρες, ευεργετώντας το τελικά, ενώ και το σώμα και η καρδιά ευεργετούνται επίσης από αυτή τη χαλάρωση που πετυχαίνει ο οργανισμός.

Συστηματικός και καλός ύπνος. Η νυχτερινή ανάπαυση με συνεχόμενο και διαρκή ύπνο από 6-8 ώρες ανάλογα με τις εξειδικευμένες ανάγκες κάθε οργανισμού έχει εξαιρετικά οφέλη για την υγεία. Το σώμα μέσα από την διάρκεια του ύπνου αναπτύσσει όλους εκείνους τους μηχανισμούς αντίστασης στο στρες που εργάζονται ακατάπαυστα, και είναι απαραίτητοι για την διαχείριση των καθημερινών προβληματικών καταστάσεων. Την ώρα του ύπνου γίνεται αναγέννηση των κυττάρων και ο εγκέφαλος ξεκουράζεται προκειμένου να μπορεί την επόμενη μέρα ο οργανισμός να είναι σε ετοιμότητα να ανταπεξέλθει στις διάφορες προκλήσεις.

Η αυπνία είναι γνωστό ότι προκαλεί νεύρα, κούραση, οξυθυμία και λάθη παράγοντες που αυξάνουν ήδη το στρεσάρισμα του οργανισμού που δεν έχει

ξεκουραστεί αρκετά, αλλά και σημαντικό είναι το γεγονός ότι αντίστοιχα όταν υπάρχει στρεσάρισμα του οργανισμού δεν είναι εύκολο πολλές φορές να επέλθει ο ύπνος, και δημιουργούνται καταστάσεις είτε ταραγμένου ύπνου, εφιάλτες, διακοπής, είτε διαρκούς και παρατεταμένης αϋπνίας.

Αποφυγή ανακύκλωσης στρεσογόνων σκέψεων. Αυτή είναι μια παγίδα που αντιμετωπίζει συχνά ο σύγχρονος άνθρωπος με τις πολυποίκιλες απαιτήσεις και τις απαιτήσεις που έχουν οι άλλοι άνθρωποι από αυτόν, διευθυντής, συνάδελφοι, σύζυγος, φίλοι, συγγενείς, για παράδειγμα ο προϊστάμενός μου δεν με χωνεύει και θέλει να μου βάλει τρικλοποδιές, ο διευθυντής δεν γνωρίζει τις ραδιουργίες του και πως θα με πιστέψει αν του τα πω, και χωρίς υποστήριξη πως θα βγάλω εις πέρας το project, αποκλείεται να τα καταφέρω, άρα θα απολυθώ, και αν απολυθώ, πως θα ζήσω τα παιδιά μου και η γυναίκα μου θα με χωρίσει, και μετά θα μείνω μόνος, και κάπως έτσι έρχεται απελπισία που τη συνειδητοποιεί έστω και αν είναι φανταστική και υπό αυτήν την φανταστική απειλή, ο οργανισμός προετοιμάζεται για να αντιδράσει. Ωστόσο αν τα ερεθίσματα αυτά είναι επίμονα, επίπονα και διαρκή τότε ο οργανισμός μοιραία θα αρχίσει να χάνει την φυσική ιδιότητα προστασίας. Διότι όπως φάνηκε και από την ανάπτυξη της θεωρίας είτε είναι φανταστική είτε πραγματική μια απειλή ο εγκέφαλος την εκλαμβάνει ως στρεσογόνο ερέθισμα και προετοιμάζει τον οργανισμό για δράση.

Διαμόρφωση κοινωνικών στηριγμάτων. Καθημερινά ο άνθρωπος έρχεται αντιμέτωπος με καταστάσεις για τις οποίες ευθύνεται και άλλες για τις οποίες δεν ευθύνεται. Ο τρόπος λοιπόν που έχει δομήσει το κοινωνικό του δίκτυο είναι εξαιρετικά σημαντικός για την υποστήριξη που μπορεί να λάβει σε δύσκολες και στρεσογόνες καταστάσεις. Παραδείγματος χάριν ένας έντονος καυγάς στο γραφείο που δημιουργήσε θυμό είναι λογικό ότι θα καταλαγιάσει ευκολότερα αν το διηγηθείς αργότερα σε έναν φίλο ή στην οικογένεια σου που θα ακούσει προσεκτικά το γεγονός και που κυρίως μπορείς να εκφραστείς ελεύθερα για το πώς ένιωσες, αλλά και να εισπράξεις ένα χαμόγελο και μια αγκαλιά. Φίλοι και οικογένεια λοιπόν όταν συνεπικουρούν στο πρόβλημα του ακούγοντας τον απλά, ή εκδηλώνοντας την αγάπη τους, βοηθούν τον εμπλεκόμενο να αναπτύξει αντίσταση στο στρες.

Σωματική άσκηση. Εξαιρετικά ωφέλιμη για τον οργανισμό κάθε μορφή σωματικής δραστηριότητας είτε είναι γρήγορο περπάτημα στη φύση, είτε άθληση στο γυμναστήριο, είτε αερόβια γυμναστική, είτε κολύμπι. Όταν το σώμα ασκείται εκκρίνονται οι ενδορφίνες οι λεγόμενες ορμόνες της χαράς. Έτσι εξηγείται λοιπόν το γεγονός ότι μετά την επίπονη διαδικασία της άσκησης ο αθλούμενος νιώθει ανάλαφρος, ενεργητικός, και με καλή διάθεση. Παράλληλα δίνεται στο σώμα η ευκαιρία μέσα από την εξάσκηση (τέντωμα, διατάσεις) να αποτινάξει τα συμπτώματα του στρες ταχύτερα και πολύ πιο αποτελεσματικά από το να μείνει σε αδράνεια. Η εκτόνωση λοιπόν μέσω άσκησης έχει τεράστια οφέλη, αρκεί να σκεφτεί κανείς ότι με τον ιδρώτα ιδίως έπειτα από έντονη δραστηριότητα αποβάλλονται μια σειρά από τοξίνες,

Το χιούμορ. Ακούγεται απλό αλλά δεν είναι. Με το γέλιο, τεντώνονται οι μύες στο πρόσωπο και το σώμα, αυξάνονται οι παλμοί και η πίεσή μας, και αναπνέουμε ταχύτερα, στέλνοντας περισσότερο οξυγόνο στα κύτταρά μας. Α. Διευκολύνει τα αιμοφόρα αγγεία να κάνουν σωστά τη δουλειά τους: Ερευνητές στο Πανεπιστήμιο του Maryland μελέτησαν τις αντιδράσεις των αιμοφόρων αγγείων σε άτομα που παρακολούθησαν κωμωδίες ή δράματα. Μετά την προβολή, τα αγγεία της ομάδας που παρακολούθησε την κωμωδία αντέδρασαν φυσιολογικά –διαστέλλονταν, δηλαδή, και συστέλλονταν με ευκολία. Τα αγγεία, όμως, της ομάδας που παρακολούθησε το δράμα ήταν τεταμένα, παρεμποδίζοντας με αυτόν τον τρόπο τη ροή του αίματος. Β. Είναι ο καλύτερος σύμμαχος ανοσοποιητικού: Μακροπρόθεσμα, το γέλιο δυναμώνει το ανοσοποιητικό σύστημα, μειώνοντας τις ορμόνες που σχετίζονται με το στρες και διευκολύνοντας τον οργανισμό να αναπτύξει τα αντισώματα που χρειάζεται για να αντιμετωπίσει μολύνσεις και ασθένειες. Γ. Μειώνεται επίπεδα σακχάρου στο αίμα: Έρευνα σε άτομα με διαβήτη έλεγξε τις επιπτώσεις του γέλιου στα επίπεδα του σακχάρου. Μετά το φαγητό, η ομάδα παρακολούθησε μία ανιαρή διάλεξη. Την επόμενη μέρα, η ομάδα έφαγε το ίδιο γεύμα και έπειτα παρακολούθησε μία κωμωδία. Μετά την κωμωδία η ομάδα είχε χαμηλότερα επίπεδα σακχάρου από ότι μετά τη διάλεξη. Δ. Μειώνει τον κίνδυνο για καρδιοπάθειες: Οι χαρούμενοι άνθρωποι έχουν 40% μειωμένο κίνδυνο για καρδιοπάθεια συγκριτικά με τους απαισιόδοξους, όπως απέδειξε πριν από λίγο καιρό έρευνα του Harvard. Ε. Ρίχνει τα επίπεδα κορτιζόλης: Η κορτιζόλη είναι η κατεξοχήν ορμόνη που σχετίζεται με το στρες, θεωρείται διαβητογόνο και καταστέλλει το ανοσοποιητικό σύστημα –μεταξύ διάφορων άλλων κακών. Το γέλιο μπορεί να μειώσει τα επίπεδα της κορτιζόλης στον οργανισμό έως και 50%, όπως έδειξαν πρόσφατες έρευνες του Πανεπιστημίου Loma Linda της Καλιφόρνια. ΣΤ. Παράγει ενδορφίνες: Οι ενδορφίνες είναι χημικές ουσίες, ορμόνες δηλαδή, οι οποίες καταπολεμούν το στρες, δρουν σαν φυσικό παυσίπονο, και εν τέλει μας κάνουν χαρούμενους.

Η ευγνωμοσύνη (blessing).

Φαίνεται πως η έκφραση ευγνωμοσύνης αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα συστατικά της ευτυχίας όπως αναφέρουν έρευνες αναφορικά με τα εγχειρίδια αυτοβοήθειας και αυτοεξέλιξης που έχουν γραφτεί τα τελευταία χρόνια. Το να εκφράζεις ευγνωμοσύνη δεν είναι μια εύκολη διαδικασία αντιθέτως όπως υποστηρίζουν οι ειδικοί μαθαίνεται με την εξάσκηση. Στο τέλος της ημέρας για παράδειγμα μπορεί κάποιος κάνοντας τον απολογισμό του να συλλογιστεί τα θετικά σημεία της ημέρας αλλά και να αισθανθεί ευγνώμων για τα αυτά και για το γεγονός ότι απολαμβάνει το θείο δώρο της ζωής. Εξίσου σημαντικό είναι κατά αυτόν τον τρόπο να εκφράζει κανείς συναισθήματα ευγνωμοσύνης στους οικείους τους και σε ανθρώπους που τον έχουν βοηθήσει. Κάνοντας λοιπόν την διαδικασία αυτή μέρος της καθημερινότητας σταδιακά επέρχεται μια κατάσταση γαλήνης και ευχαρίστησης που μπορεί να οδηγήσει ευκολότερα σε ένα συναίσθημα ευτυχίας και αγαλλίασης.

Η Βιοανάδραση (Biofeedback). Πρόκειται για μη φαρμακευτική θεραπεία αντιμετώπισης του στρες όπου χρησιμοποιούνται ηλεκτρονικά όργανα που μετρούν και παρέχουν στο άτομο πληροφόρηση(επανατροφοδότηση) ψυχοφυσιολογικών παραμέτρων του σώματός του, που αποτελούν δείκτες της ψυχολογικής του έντασης έτσι ώστε να μπορέσει να αποκτήσει θεραπευτικό αυτοέλεγχο του στρες. Υποστηρίζεται ότι η βιοανάδραση βοηθά αποτελεσματικά στη μείωση της υπερβολικής διέγερσης του αυτόνομου νευρικού συστήματος που είναι υπεύθυνο για το στρες. Αποτελεί ιατρική θεραπεία και διενεργείται από κατάλληλα εκπαιδευμένο θεραπευτή που τη χρησιμοποιεί στο πλαίσιο μιας γενικότερης ψυχοθεραπευτικής αντιμετώπισης των παθήσεων που σχετίζονται με το στρες, μόνη της ή σε συνδυασμό με φάρμακα αν χρειάζεται και ψυχοθεραπεία. Ο θεραπευτής ωστόσο με τη βιοεπαντροφοδότηση βοηθά το άτομο να αναγνωρίσει τον τρόπο αλληλεπίδρασης της ψυχής και του σώματός του, τις επιπτώσεις του στρες στο σώμα του και να μπορέσει να αντιμετωπίσει τα συμπτώματα του στρες με τον δικό του αυτοέλεγχο χωρίς φάρμακα.

Διαφραγματική αναπνοή – γιόγκα. Είναι γεγονός ότι οι αναπνευστικές ασκήσεις προσφέρουν άμεση ανακούφιση από το στρες. Η βασική αναπνευστική άσκηση στην οποία πρέπει να εξασκηθεί κανείς για να δει οφέλη είναι η διαφραγματική αναπνοή. Σκοπός αυτής της άσκησης που στη γιόγκα ονομάζεται *deerga shuasham* είναι να χαλαρώσει ο διάφραγμα δηλαδή τον μυ που χωρίζει το θώρακα από την κοιλιά. Η γιόγκα αποτελεί μέρος της κουλτούρας της ανατολικής φιλοσοφίας και πανάρχαια τεχνική. Τα τελευταία χρόνια έχει γίνει τάση σε πολλές Ευρωπαϊκές χώρες και στη χώρα μας, με φανατικό μάλιστα κοινό. Προσφέρει πλήθος παραλλαγών (απλή, δυναμική, γιόγκα για εγκύους κτλ), και η απαρχή της φιλοσοφίας της έγκειται στην σωστή στάση του σώματος, την σωστή αναπνοή και την κατάσταση γαλήνης που θα έλθει ο οργανισμός. Ακόμα και αν κάποιος όμως δεν έχει τον χρόνο ή τη δυνατότητα να παρακολουθήσει κάποιες τέτοιες συνεδρίες, αρκεί να μάθει να αναπνέει σωστά παίρνοντας βαθιές ανάσες ιδίως σε στιγμές που νιώθει ιδιαίτερη πίεση.

3.4 Ο ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ ΧΡΟΝΟΣ ΣΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΟΥ ΣΤΡΕΣ

(Αναφορικά με τις διαλέξεις του Δρ. Νίκου Κωνσταντόπουλου). Το Time Management (διαχείριση του χρόνου), είναι μια τεχνική που πρέπει κανείς να την γνωρίζει καλά δεδομένου ότι ο παράγοντας χρόνος από την φύση του αποτελεί εξαιρετικά στρεσογόνο παράγοντα, αφετέρου η σωστή διαχείριση του μπορεί επιτύχει να μειώσει τα επίπεδα άγχους. Εξάλλου ο χρόνος αποτελεί από τη φύση του ένα υπέρ πολυτιμο περιουσιακό στοιχείο που έχει τεράστια αξία και το κάθε άτομο είναι ο μοναδικός που έχει δικαίωμα να αποφασίζει πως θα ξοδέψει τον προσωπικό του χρόνο και που. Απαραίτητη προϋπόθεση του να χειρίζεται κανείς σωστά τον χρόνο είναι να αισθάνεται στο τέλος

ικανοποίηση δηλαδή να αισθάνεται ' ' καλά ' ' διάσταση που απενεργοποιεί τις στρεσογόνες καταστάσεις.

Οι περισσότεροι εργαζόμενοι παραπονιούνται ότι δεν προλαβαίνουν να ολοκληρώσουν τις εργασιακές υποχρεώσεις τους επειδή έχουν χάσει τον έλεγχο των καταστάσεων και ότι αυτό οφείλεται σε άλλους (στους προϊσταμένους, στους συναδέλφους - φίλους, στους υφισταμένους που είναι «ανίκανοι» να πραγματοποιήσουν ένα σύνολο από δραστηριότητες, στο έλλειμμα προσωπικού στο χώρο δουλειάς, κλπ).

Εάν κάποιος δεν χειρίζεται καλά τον εργασιακό του χρόνο και επιθυμεί να «μάθει» να τον χειρίζεται «σωστά», δηλαδή αποτελεσματικά θα πρέπει να λάβει υπόψη του ότι πρόκειται για μια πολύ δύσκολη μετάβαση και ότι αυτή η διαφοροποίηση προς τη «σωστή» διαχείριση του εργασιακού χρόνου σημαίνει, κυρίως τρεις ουσιώδεις αλλαγές – αναδιατάξεις - αναπροσαρμογές:

1. Αναδιαμόρφωση Αξιακών Προτύπων. Για την σωστή διαχείριση του χρόνου (όταν αυτή δεν γινόταν αποδοτικά – αποτελεσματικά) χρειάζεται να πραγματοποιηθεί μια διαδικασία αντικατάστασης των «αξιακών» εργασιακών προτύπων με άλλα τα οποία θα βοηθούν στην εκπλήρωση των στόχων του ατόμου που θέλει να διαχειριστεί διαφορετικά το χρόνο. Πρόκειται για την αλλαγή αντίληψης των αξιών του με γνώμονα τους εργασιακούς στόχους που έχει θέσει το συγκεκριμένο άτομο

2. Κατανόηση της «Πίεσης». Για την σωστή διαχείριση του χρόνου (όταν αυτή δεν γινόταν αποδοτικά – αποτελεσματικά) χρειάζεται μια ουσιαστική κατανόηση και στη συνέχεια αντιμετώπισης «εργασιακής πίεσης» (και των στρεσογόνων καταστάσεων) με νέους τρόπους που στην πραγματικότητα αντιδιαστέλλονται από τους παλιούς (δηλαδή από αυτούς με τους οποίους το κάθε άτομο διαχειριζόταν την εργασιακή πίεση μέχρι εκείνη τη στιγμή).

3. Αντιμετώπιση των Δυσκολιών Αντικατάστασης . Για την σωστή διαχείριση του χρόνου (όταν αυτή δεν γινόταν αποδοτικά – αποτελεσματικά) χρειάζεται όχι μόνο αποδοχή των νέων διαδικασιών δράσης αλλά και πλήρη αντίληψη των δυσκολιών αντικατάστασης. Με απλά λόγια, συστηματικός «ενδοπροσωπικός» αγώνας για την εγκαθίδρυση της αλλαγής ενάντια στις συνήθειες, δηλαδή στις εγκαταστημένες νοοτροπίες και δομημένες σκέψεις

Και ο αγώνας αυτός δεν είναι εύκολος γιατί έχει να κάνει πολλές φορές με στερεότυπα και άρρητες θεωρίες της προσωπικότητας και της φιλοσοφίας της ζωής που αποτελούν παγιωμένη αντίληψη στον άνθρωπο και που πρέπει να εργαστεί για να τα αποβάλλει. Οποσδήποτε ο παράγοντας χρόνος είναι εξαιρετικά σημαντικός ως προς τον τρόπο διαχείρισης καθόλη την διάρκεια ζωής του ανθρώπου όχι μόνο στο εργασιακό αλλά και το προσωπικό του περιβάλλον.

3.5 ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΙ ΜΜΕ

Στον κόσμο των ΜΜΕ ο παράγοντας χρόνος είναι ούτως ή άλλως συνδεδεμένος με τη φύση της εργασίας που ως επί των πλείστων απαιτεί ταχύτητα και γρήγορα αντανακλαστικά. Ωστόσο η καλύτερη οργάνωση όπως είδαμε παραπάνω με απλά καθημερινά tipsόσον αφορά τα υπόλοιπα μέρη μιας εργασίας πριν τύχει το έκτακτο γεγονός στην περίπτωση του δημοσιογράφου π.χ βοηθά αρκετά και στην καθημερινή ρουτίνα αλλά και στον μηχανισμό ετοιμότητας που οφείλει να έχει αναπτύξει. Επομένως η οργάνωση είναι μείζονος σημασίας όσον αφορά όμως την οργάνωση του επαγγελματία και στην υπόλοιπη ζωή του εκεί λαμβάνει η χώρα και η αντίληψη που έχει για τα πράγματα και ποιες παρατυπίες στερεοτύπων μπορεί να διορθώσει ή απαλείψει προκειμένου να καταλάβει ότι ο χρόνος είναι σύμμαχος και όχι εχθρός.

3.6 ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΑΡΟΞΥΣΜΟΥ ΣΤΑ ΜΜΕ

Όπως περιγράψαμε στο πρώτο κεφάλαιο η επιθετικότητα και νευρική κατάσταση απαρτίζουν συχνά τα άτομα που εμπλέκονται στους χώρους αυτούς με πιο επικίνδυνους τους τομείς πρώτης γραμμής (δημοσιογράφοι, παρουσιαστές, τεχνικοί εκπομπών, αρχισυντάκτες, ρεπόρτερ, συντάκτες). Τα αρνητικά συναισθήματα πηγάζουν από την μη καλή οργάνωση, τη μη καλή σχέση μεταξύ συναδέλφων, την φιλοδοξία και ανταγωνιστικότητα που είναι κατ'εξοχήν χαρακτηριστικά προσωπικοτήτων που συναντούμε σε χώρους προβολής. Αλλά και την πίεση που ασκεί η φύση του επαγγέλματος μέσω της έκθεσης και της εξετάσεις που δίνουν καθημερινά στον κόσμο μέσα από την εργασία τους. Επομένως δεν είναι δύσκολο να αναπτυχθούν καταστάσεις παροξυσμού. Ο παροξυσμός και σε άλλους χώρους εργασίας έχει γίνει τα τελευταία χρόνια καθημερινό φαινόμενο με τους συναδέλφους να ανταλλάσσουν καταχρηστικές λεκτικές αντεγκλήσεις με πολύ υψηλούς τόνους φωνής. Παρακάτω αναλύονται στρατηγικές διαχείρισης του παροξυσμού. (Αναφορικά με τις διαλέξεις του Δρ. Νίκου Κωνσταντόπουλου).

Ο προϊστάμενος οφείλει να ελέγχει τα συναισθήματά του κάθε φορά που ο υφιστάμενος χάνει τον έλεγχο ώστε να μπορεί να περιορίζει την έκταση και την ένταση της διαφωνίας .

Πρέπει να ευρίσκονται και αντιμετωπίζονται τα αίτια που οδηγούν το κάθε υφιστάμενο σε «εξαγρίωση» ώστε να προσδιορίζονται οι ορθολογικές διαστάσεις αντιμετώπισης της διένεξης που οδηγεί τον υφιστάμενο σε καταστάσεις παροξυσμού. Ο προϊστάμενος οφείλει να αποφορτίσει την ένταση με το να προσανατολίσει τον «εξοργισμένο υφιστάμενο» σε κάτι σημαντικό αλλά ταυτόχρονα που θα του δώσει τη δυνατότητα να αποφορτιστεί. Το θέμα

συζητείται μόνο όταν υπάρχει αποφόρτιση και όχι εν θερμώ που μπορεί να συμβούν εκρηκτικές καταστάσεις.

Ποτέ δεν πρέπει ο προϊστάμενος να εκδηλώνει συναισθήματα έντασης ή και προσωπικής αντίθεσης με τον υφιστάμενο που έχει «τάση» στην «εξαγρίωση». Αλλιώς ρίχνει λάδι στη φωτιά και οι συνέπειες είναι απρόβλεπτες.

Ο προϊστάμενος πρέπει να «συντρέχει» αυτούς που περνούν μια δύσκολη ημέρα (είτε για λόγους γραφείου είτε για προσωπικούς λόγους) και να γίνεται βοηθητικός, διάσταση που μειώνει την ανάπτυξη «εξαγρίωσης». Όταν κάποιος έχει χάσει τον έλεγχο καλό είναι να υπάρχει απόσταση από τους υπόλοιπους. Αν κάποιος χάσει τον έλεγχο με ένα συνάδελφο τότε ο μόνος που μπορεί να παρέμβει είναι ο προϊστάμενος και όχι άλλος συνάδελφος (σε αυτή την περίπτωση η εξαγρίωση επιδεινώνεται).

Συνήθως η πίεση στους τηλεοπτικούς χώρους είναι τέτοια που είναι δύσκολο να μην συμβεί κάτι αντίστοιχο. Ωστόσο αν ο προϊστάμενος γνωρίζει τις ανωτέρω τεχνικές και έχει καλή διάθεση μπορεί να συμβάλλει καίρια αν όχι να τις λύσει, τουλάχιστον να βοηθήσει να μην πάρουν ανεξέλεγκτη διάσταση με απρόβλεπτες συνέπειες. Ωστόσο δυστυχώς σε χώρους τέτοιου φαίνεται ότι για αρκετούς εργαζόμενους έχει γίνει συνήθεια η κατάσταση αυτή. Δηλαδή μπορεί να υπάρξει υστερία, κρίση, θυμός και φοβερές αντεγκλήσεις λίγο πριν βγει στον αέρα μια εκπομπή π.χ γιατί ο βοηθός αρχισυντάκτη ξέχασε να φορτώσει ένα θέμα το οποίο όμως ο αρχισυντάκτης αποφάσισε τελευταία στιγμή, και τυχαίνει να θέλει να ξεκινήσει ο παρουσιαστής με αυτό το θέμα ή πλάνο. Σε πολλές περιπτώσεις βλέπουμε έναν αρχισυντάκτη σε κρίση πανικού που βρίζει ακατάπαυστα τον βοηθό. Αφού τελειώσει όμως η εκπομπή και οι δύο έχουν ξεχάσει το γεγονός. Αυτή η μη φυσιολογική πραγματικότητα για άλλους είναι διαχειρίσιμη και για άλλους δεν είναι. Εξάλλου αυτή η διεργασία από το έντονο στρες στην νηφαλιότητα και αντιστρόφως όταν συμβαίνει συχνά είτε διαταράσσει την ισορροπία του οργανισμού, είτε το άτομο αποδέχεται αυτό το τέντωμα σαν κάτι φυσιολογικό και το ενσωματώνει καταλήγοντας στην αδιαφορία και τον κυνισμό, αλλά έχοντας φτάσει πια στα πρόθυρα της εξουθένωσης χωρίς να το γνωρίζει.

Εκτός του παροξυσμού η εργασία στα μέσα μαζικής ενημέρωσης που βάλλεται πανταχόθεν από στρεσογόνους παράγοντες που έχουν να κάνουν τόσο με το ίδιο το περιβάλλον όσο και με το εξωτερικό περιβάλλον που λόγω ύφεσης πυροδοτεί με αρνητικά συναισθήματα, όπως αβεβαιότητα και ανασφάλεια τον εργαζόμενο, έχει να αντιμετωπίσει και το σύνδρομο mobbing και burnout που αποτελούν μέρος της ψυχοπαθολογίας της σύγχρονης εργασίας ιδίως σε αυτούς τους χώρους.

3.7 ΝΕΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ – ΜΕΤΑΒΑΛΛΟΜΕΝΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΜΜΕ – Η ΑΠΟΥΣΙΑ HR

Η ζοφερή πραγματικότητα, οι νέες προκλήσεις και οι μεταβαλλόμενες συνθήκες στην αγορά εργασίας του δημοσιογραφικού χώρου αναπτύχθηκαν σε διήμερο συνέδριο που διοργάνωσε το τμήμα επικοινωνίας μέσωσ και πολιτισμού του Παντείου Πανεπιστημίου. Έντονη αναφορά έγινε από λέκτορες και καθηγητές στην έλλειψη ή τις περισσότερες φορές την απουσία ενός σωστού τμήματος διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού σε δημοσιογραφικούς οργανισμούς. Δεδομένων των στοιχείων ότι ένας στους τρεις δημοσιογράφους πάσχει από το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης αλλά και του παρεξυσμού, του mobbing, φαίνεται όσο ποτέ αναγκαία η διαχείριση ανθρώπινων πόρων εστιάζοντας στην καλή ψυχολογία του ατόμου προκειμένου να είναι αποδοτικό. Σε αντιδιαστολή βλέπουμε μεγάλες επιχειρήσεις να έχουν υιοθετήσει το πρότυπο του καλοσυνάτου ηγέτη και να προάγουν προγράμματα και δράσεις που βοηθούν την ψυχική υγεία του εργαζόμενου επενδύοντας πρώτα από όλα στον παράγοντα άνθρωπο και μέσα από επαρκή εξειδίκευση, αλλά και μέσα από ένα καλό κλίμα εργασίας που δεν προωθεί μόνο τα ατομικά συμφέροντα αλλά και το γενικότερο συμφέρον του οργανισμού.

Επιπλέον το δημοσιογραφικό επάγγελμα φιγουράρει στις πρώτες θέσεις όντας ένα από τα 19 πιο στρεσογόνα επαγγέλματα, με συνέπειες αυτής της εξουθένωσης τον μεγάλο φόρτο εργασίας και τον κυνισμό μπροστά στα γεγονότα. Όλα αυτά αποτελούν προκλήσεις ενός τμήματος διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού. Παρ' ότι λοιπόν τα μεγάλα κανάλια διαθέτουν τμήμα HR δεν φαίνεται να είναι προσανατολισμένο προς αυτήν την κατεύθυνση δηλαδή της επένδυσης της καλής συνεργασίας και αρωγής και της βοήθειας πάνω από όλα του εργαζόμενου. Σε μικρότερες μιντιακές επιχειρήσεις δε, τολογιστήριο (προσωπάρχης) παίζει πολλές φορές το ρόλο του ανθρώπινου δυναμικού που μοιραία όμως επικεντρώνεται σε θέματα payroll. Ο κ. Αντώνης Καρατζάς διευθυντής ανθρώπινου δυναμικού στον κυπριακό δημοσιογραφικό όμιλο ΔΙΑΣ μίλησε για την εμπειρία του σε ένα από τα μεγαλύτερα εκδοτικά συγκροτήματα στην Κύπρο. Περιγράφοντας την κατάσταση που βρήκε μερικά χρόνια πριν, έκανε λόγο για αντιπαλότητα των τμημάτων, φτωχή εσωτερική επικοινωνία, έλλειμμα ηγεσίας και επιθετικούς προϊσταμένους και πως με μια σωστή διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού και γρήγορες νίκες όπως τακτικές συναντήσεις, βιωματική εκπαίδευση, ευθυγράμμιση όρων εργοδότη-ανασυγκροτήθηκε ο όμιλος.

3.8 ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΓΧΟΥΣ ΚΑΙ ΣΤΡΕΣΟΓΟΝΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΣΤΑ ΜΕΣΑ ΜΑΖΙΚΗΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

Με βάση λοιπόν τις κρίσιμες καταστάσεις με τις οποίες έρχεται αντιμέτωπος στην εργασιακή του πραγματικότητα ο εργαζόμενος στα ΜΜΕ, και που αναλύθηκαν διεξοδικά στα ανωτέρω κεφάλαια και αναφορικά με την έλλειψη καίριων τμημάτων διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων, οι αντίστοιχοι οργανισμοί (τηλεόραση, ραδιόφωνα, εκδοτικοί οίκοι) θα πρέπει να προχωρήσουν σε ρηξικέλευθες όσο και αναγκαίες στρατηγικές προκειμένου να βοηθήσουν το προσωπικό τους να ανταπεξέλθει στις στρεσογόνες καταστάσεις.

Αναβάθμιση του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού . Η εργασιακή κουλτούρα που πρέπει να επικοινωνείται σωστά στο προσωπικό και η παρακίνηση (motivation) του εργαζομένου θα πρέπει να γίνουν η απαρχή μιας νέας προσέγγισης στον μιντιακό χώρο. Η ύπαρξη καθηκοντολογίων (jobdescription), οι έντυπες αξιολογήσεις, η συνεχής διάδραση υφισταμένου και προϊσταμένου μέσω άτυπων αξιολογήσεων(feedback), η αξιολόγηση 360°είναι μέτρα που συντελούν στο να εξομαλύνουν σχέσεις, να αποκαταστήσουν αδικίες, και να συμβάλουν εν τέλει στην εύρυθμη λειτουργία ενός οργανισμού χωρίς παράπλευρες απώλειες και κακό κλίμα που αυξάνει το στρες και τις διαταραχές του εργαζομένου όταν νιώθει ότι λειτουργεί σε θολό τοπίο και αχαρτογράφητα νερά. Η εκπαίδευση όταν είναι άρτια και συγκεκριμένη προσφέρει αυτοπεποίθηση αλλά αποσβένεται κιάλας μέσα από την εργασία του υπαλλήλου. Οι τακτικές συναντήσεις του καναλάρχη ή εκδότη, με το προσωπικό βοηθούν να σπάσει ο πάγος μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης αλλά κυρίως να περάσει το όραμα και η αποστολή στους εμπλεκόμενους εμπνέοντας και παρακινώντας τους. Όταν οι συμβαλλόμενοι γίνονται κοινωνοί ενός οράματος που ο ηγέτης εμφυσά είναι πολύ πιθανό ότι θα αισθανθούν μέλη μιας ομάδας, οι στόχοι θα είναι πιο ξεκάθαροι άρα θα αποδώσουν πολύ καλύτερα. Εξάλλου οι μελέτες κατά καιρούς στο ανθρώπινο δυναμικό έχουν δείξει ότι ακόμα και από τις χρηματικές απολαβές παραπάνω σημαντικό είναι να αισθάνονται ότι ανήκουν κάπου και ότι η προσπάθεια που κάνουν επιβραβεύεται και αναγνωρίζεται. Παρ' ότι λοιπόν διανύουμε εποχή κρίσης οι ιθύνοντες μπορούν να επενδύσουν σε αξιόλογα στελέχη HRδεδομένου ότι εξοικονομούν πόρους από τους ήδη χαμηλούς μισθούς που προσφέρουν σε δημοσιογράφους και τεχνικούς αφού υπάρχει μεγάλη προσφορά και μειωμένη ζήτηση γεγονός που έχει ρίξει τις εργασιακές απολαβές. Εξάλλου μέρος βοηθητικών καθηκόντων καλύπτεται πολλές φορές από άμισθο προσωπικό που κάνει πρακτική όπως νεαροί απόφοιτοι δημοσιογράφοι.

Δεδομένου ότι υπάρχει πληθώρα διαφημιστών σε ένα κανάλι, θα μπορούσε να κληρώνεται ένα ταξίδι από κάποιο ξενοδοχείο πχ μια φορά τον μήνα για τον υπάλληλο του μήνα της επιχείρησης. Αυτό δεν κοστίζει κάτι για τον διαφημιστή προσφέρει όμως οφέλη στον οργανισμό. Ο υπάλληλος αισθάνεται υπερήφανος που εκτιμήθηκε η καλή του απόδοση ενώ αποτελεί παράλληλα παράδειγμα για τους υπόλοιπους, και ταυτόχρονα απολαμβάνει ένα μικρό μπόνους χωρίς να έχει χρειαστεί το κανάλι ή εφημερίδα να έχει ξοδέψει τίποτα. Οι HR officers ξεκίνησαν ως λειτουργία του ανθρώπινου δυναμικού στις κυπριακές τράπεζες και έπειτα ο θεσμός αυτός ήρθε στην Ελλάδα. Πρόκειται για στελέχη που συναντούν όλο το προσωπικό σε κατ'ιδίαν συναντήσεις προκειμένου να αφουγκράζονται ανάγκες αιτήματα και να τα μεταφέρουν στα αντίστοιχα τμήματα του HR. Αυτό που παρατηρήθηκε σε πολλές περιπτώσεις ήταν ότι ο υπάλληλος ήθελε απλά κάποιον για να ακούσει το πρόβλημά του. Δεδομένης της κατάστασης λοιπόν στα ελληνικά κανάλια, θα ήταν χρήσιμο παρόμοιοι σύνδεσμοι που θα λειτουργούσαν κατευναστικά αλλά και πυροσβεστικά και ουδέτερα. Δεδομένης της κρίσης θα μπορούσαν οι διευθυντές των καναλιών να εκπαιδευτούν με παρόμοιες πρακτικές ή να παρακολουθήσουν σεμινάρια διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων εάν δεν υπάρχει η δυνατότητα απευθείας ανάθεση σε εξωτερική πηγή.

Ο σχεδιασμός ή επανασχεδιασμός θέσεων και καθηκόντων

Ο σχεδιασμός ή επανασχεδιασμός κάποιων θέσεων αφήνοντας περισσότερη αυτονομία υπευθυνότητα και έλεγχο είναι εξίσου ένας ρόλος κλειδί που μπορεί να φέρει πολύ καλά αποτελέσματα αφού έχει θετικό αντίκτυπο στην ψυχολογία του εργαζόμενου ότι προσφέρει. Ας μην ξεχνούμε ότι στρες προκαλεί και η βαρετή και μονότονη εργασία. Επομένως ένας προσεκτικός σχεδιασμός μπορεί να κάνει θαύματα στην ψυχολογία του ατόμου και να ελαττώσει σημαντικά το αρνητικό κλίμα, αλλά κυρίως να προσφέρει να ανανέωση στον εργαζόμενο αφήνοντας του μεγαλύτερο πεδίο δράσης προκειμένου να αναπτύξει τις οργανωτικές ή ηγετικές ικανότητές του και έτσι να νιώσει χρήσιμος και αποδοτικός για την επιχείρηση του.

Προγράμματα στήριξης και αρωγής προς τους εργαζομένους (EAP)

Οι καλά οργανωμένες και δραστήριες επιχειρήσεις έχουν συνειδητοποιήσει σε μεγάλο βαθμό τα οφέλη που προκύπτουν μακροπρόθεσμα από την εφαρμογή προγραμμάτων υποστήριξης και αρωγής στους υπαλλήλους τους. Εξάλλου το εργασιακό χάος, η ανασφάλεια στους χαλεπούς καιρούς, η υπερωριακή απασχόληση και ο υπερβολικός φόρτος εργασίας αποτελούν τις βασικότερες αιτίες εμφάνισης εργασιακού άγχους και μειωμένης απόδοσης. Το προλαμβάνει εστί θεραπεύει φαίνεται ότι προσδίδει αξία στην επιχείρηση αφού έχει λιγότερο κόστος να προλάβει κάποιες καταστάσεις παρά να τις αντιμετωπίσει όταν έχουν ήδη δημιουργηθεί.

Υπό αυτή την έννοια έχουν δημιουργηθεί τα λεγόμενα προγράμματα υποστήριξης εργαζομένων (Employee Assistance Programs) τα οποία

διαμορφώνονται αναλόγως της εκάστοτε εταιρικής κουλτούρας, και συμβάλουν στην πρόληψη και τη διατήρηση και προαγωγής της ψυχικής υγείας στην εργασία.

Τα ΕΑΡ σε ένα πρώτο στάδιο βοηθούν τα στελέχη να διατηρήσουν και να ενισχύσουν τη σωματική και συναισθηματική τους υγεία και την ανθεκτικότητά τους προκειμένου να διαχειριστούν όλες τις προκλήσεις που συνδέονται με την άσκηση του ρόλου τους».

Επιπλέον, ενδυναμώνουν τη διοικητική ομάδα με "people skills" έτσι ώστε να διαχειρίζονται πολύπλοκα θέματα που σχετίζονται με τη Διοίκηση της Απόδοσης και παρέχουν "δοκιμασμένα" εργαλεία και εξειδικευμένες υπηρεσίες προκειμένου να αυξήσουν την παραγωγικότητα και να δημιουργήσουν από πάνω προς τα κάτω μια εργασιακή κουλτούρα υγείας, ευεξίας και ανταγωνιστικότητας αποδεκτή και αναγνωρίσιμη από όλους τους ανθρώπους τους σύμφωνα με την κ. Ηλιοπούλου, Ψυχολόγο, Senior Account Manager της Hellas EAP.

Θα είναι μια καινοτομία για τους δημοσιογραφικούς οργανισμούς να εισάγουν αυτά τα προγράμματα, αφού όπως αναλύθηκε και από την θεωρία τα τελευταία χρόνια διεθνείς έρευνες αποκαλύπτουν και επιβεβαιώνουν ότι ανάμεσα στα σημαντικότερα αίτια της χαμηλής αποδοτικότητας των εργαζομένων συμπεριλαμβάνονται παράγοντες όπως απουσία ενιαίας εταιρικής κουλτούρας, ύπαρξη ενός μη υποστηρικτικού και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος, συγκρούσεις, χαμηλό ηθικό, ψυχολογική βία, στρες, προβλήματα ψυχικής ή/και σωματικής υγείας.

Αναφορικά με το περιεχόμενο των προγραμμάτων αυτών σε προσωπικό επίπεδο εμπεριέχουν καθοδήγηση και συμβουλές (υποστήριξη) από εξειδικευμένο προσωπικό σε προσωπικές καταστάσεις που μπορεί να βιώσει κάποιος όπως υψηλά συναισθήματα θυμού /οργής, άγχος, νομικά θέματα, κατάχρηση ή εθισμό σε ουσίες (πχ αλκοόλ), σημαντικά γεγονότα που μπορούν να συμβούν όπως ατυχήματα, απώλειες αγαπημένων προσώπων, ανατροφή των παιδιών τους, αλλά και μια σειρά θεμάτων που έχουν σχέση με την υγιεινή και ασφάλεια στον χώρο εργασίας και που τους παρέχονται δωρεάν .

Αντίστοιχα σε εταιρικό επίπεδο μπορούν να συμβάλουν καθοριστικά σε πλήθος προβλημάτων που προκύπτουν από την πολυπλοκότητα των εργασιακών σχέσεων, το φόρτο εργασίας, την ισορροπία ανάμεσα σε επαγγελματική και οικογενειακή ζωή, παράγοντες δηλαδή που συνθέτουν στρεσογόνες καταστάσεις.

Προγράμματα ευεξίας (wellnessprograms).

Πρόκειται για οργανωσιακά προγράμματα που έχουν σχεδιαστεί ώστε να βοηθούν στην διατήρηση της καλής υγείας των εργαζομένων όπως έλεγχος βάρους, διακοπή καπνίσματος, έγκαιρη διάγνωση και φυσική κατάσταση. Σε κορυφαίες πολυεθνικές όπως η Unilever στο Λονδίνο έχει οργανωθεί ειδικό τμήμα με αθλίατρο, φυσίατρο, γυμναστές ώστε τα στελέχη της επιχείρησης να περνούν από ειδικά τεστ που εξετάζουν την φυσική κατάστασή τους, τον μεταβολισμό τους και την γενικότερη υγεία και κατόπιν μέσα από την

εφαρμογή συγκεκριμένων επιστημονικών μεθόδων, προτείνονται μέθοδοι άσκησης και διατροφής μέσα στις εγκαταστάσεις της εταιρίας. Σε μια άλλη κορυφαία εταιρία την GeneralMotors παρατηρήθηκε ότι έπειτα από την εφαρμογή προγράμματος άσκησης και ευεξίας σε 130 τουλάχιστον εργασιακούς χώρους, είχε ως αποτέλεσμα την μείωση των ατυχημάτων και των ασθενειών καταστάσεις που οδηγούσαν σε απουσίες και άρα ζημιώναν την επιχείρηση. Ταυτόχρονα παρατηρήθηκε και αύξηση της απόδοσής του αφού αισθανόντουσαν καλύτερα και περισσότερο δραστήριοι. Το πιο σημαντικό στοιχείο όμως είναι ότι τα κέρδη που είχε τελικά ο κολοσσός ήταν τα τριπλάσια από το κόστος προγράμματος ευεξίας που εφάρμοσε.

Στα ελληνικά πεπραγμένα όσον αφορά τα μίντια ιδίως τα τηλεοπτικά μπορεί η διοίκηση να επενδύσει σε προγράμματα ευεξίας τόσο για εξωτερική κατανάλωση εξάλλου είναι φανερό η τάση του σύγχρονου ανθρώπου να επιζητά την αλλαγή τρόπου ζωής του, με χρηστικές συμβουλές και tips για τους τηλεθεατές, τα οποία ωστόσο θα εκμεταλλευτούν και για εσωτερική κατανάλωση. Εξάλλου ο διαφημιζόμενος γυμναστής για παράδειγμα που προβάλλει την εργασία του από την τηλεόραση κερδίζει σε πελάτες, επομένως θα κοστίζει πολύ λιγότερο στο κανάλι που θα θελήσει να τον εκμεταλλευτεί για να οργανώσει εσωτερικά προγράμματα για το προσωπικό.

3.9 ΗΣΩΣΤΗ ΤΗΡΗΣΗ ΤΩΝ ΚΑΝΟΝΩΝ ΥΓΙΕΙΝΗΣ & ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.

Αποτελεί ένα ξεχωριστό και τεράστιο κεφάλαιο των επιχειρήσεων και των μέσων μαζικής ενημέρωσης που οφείλουν να τηρούν συγκεκριμένους κανόνες αναφορικά με τα πρότυπα της Ευρωπαϊκής Ένωσης αλλά και της ελληνικής νομοθεσίας. παρακάτω τίθενται ορισμένοι βασικοί κανόνες της ΥΑΕ (από τις διαλέξεις του Δρ. Ιωάννη Τριανταφυλλόπουλου).

1. Εξασφάλιση καταλληλότητας των κτιριακών εγκαταστάσεων και της τεχνολογικής υποδομής.
2. Εύκολη πρόσβαση πυροσβεστικών οχημάτων και ασθενοφόρων σε περίπτωση έκτακτων αναγκών (πυρκαγιά) και πληροφόρηση των εργαζομένων για τον τρόπο αντιμετώπισης τέτοιων περιστατικών.
3. Ετοιμότητα παροχής πρώτων βοηθειών σε περίπτωση ατυχήματος και σωστής νοσοκομειακής περίθαλψης.
4. Σωστή αποθήκευση και χρήση εύφλεκτων και επικίνδυνων ουσιών, αερίων κ.λπ. για την αποφυγή ατυχημάτων.
5. Κατάλληλη εκπαίδευση του προσωπικού για τους κανόνες ασφάλειας κατά τη χρήση μηχανημάτων κτλ.
6. Σωστή διαχείριση ή καταστροφή των τοξικών και επικίνδυνων αποβλήτων, καθώς και μολυσματικών και ραδιενεργών υλικών.

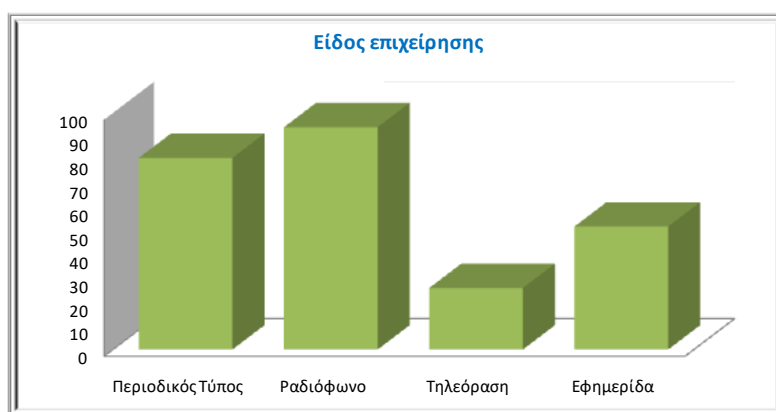
7. Σωστή και απλή επισήμανση όλων των εργασιακών χώρων και κανόνες απαγορεύσεων για επικίνδυνες εργασίες ή συνθήκες εργασίας.
8. Τήρηση των κανόνων Υ.Α.Ε. κατά τη διάρκεια της εργασίας και ανάληψη υποχρεώσεων για συχνή επιθεώρηση των εργασιακών χώρων.
9. Εκπαίδευση και ενημέρωση του προσωπικού στα μέτρα Υ.Α.Ε.
10. Υποχρεωτική εφαρμογή των προσφάτων Οδηγιών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των νομοθετικών ρυθμίσεων για την Υ.Α.Ε. στη χώρα μας από τις ενδοχώριες επιχειρήσεις.

ΜΕΡΟΣ 2^ο : ΤΟ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

4. ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΚΥΡΙΩΝ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΩΝ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ

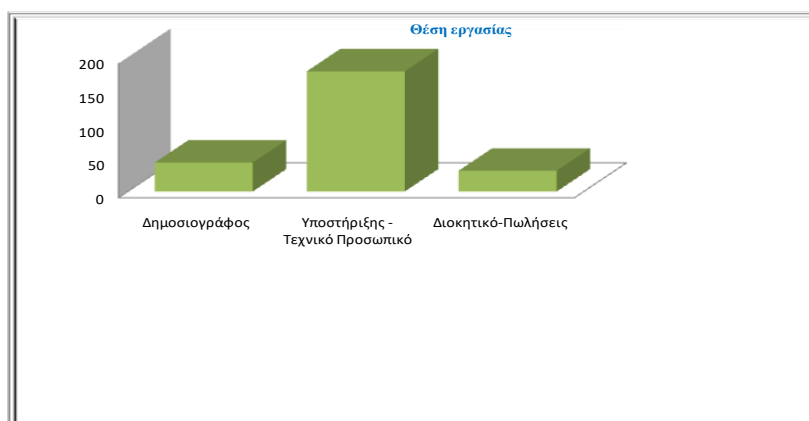
4.1 ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΕΙΔΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Στην έρευνα συμμετείχαν 253 άνθρωποι συνολικά εκ των οποίων 81 εργάζονται στον περιοδικό τύπο, 94 στο ραδιόφωνο, 26 σε τηλεοπτικά μέσα (τηλεόραση), και 52 σε εφημερίδες.



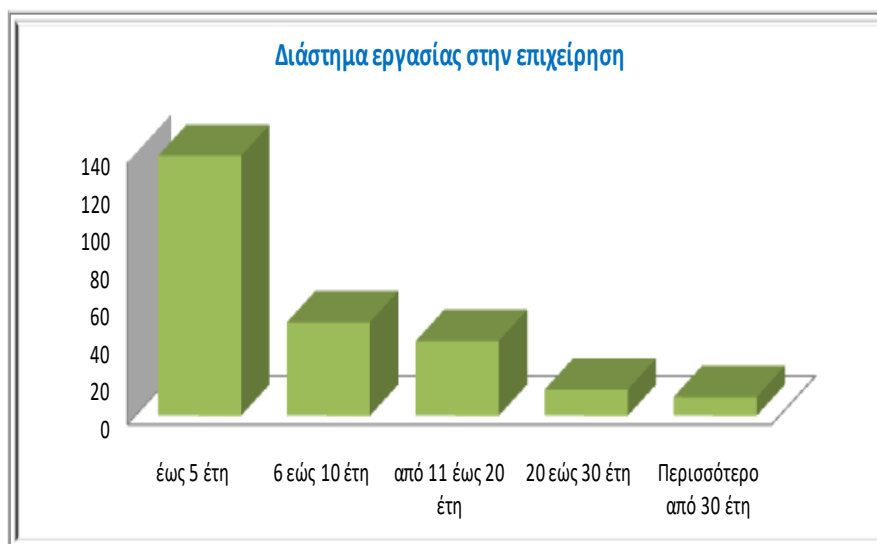
4.2 ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Αναφορικά με τη θέση εργασίας των 253 εργαζομένων που ερωτήθηκαν, 43 έχουν την ιδιότητα του δημοσιογράφου, 179 ανήκουν στο προσωπικό υποστήριξης και τεχνικό προσωπικό, και μόλις 31 άτομα ανήκουν στο διοικητικό τμήμα και τμήμα πωλήσεων.



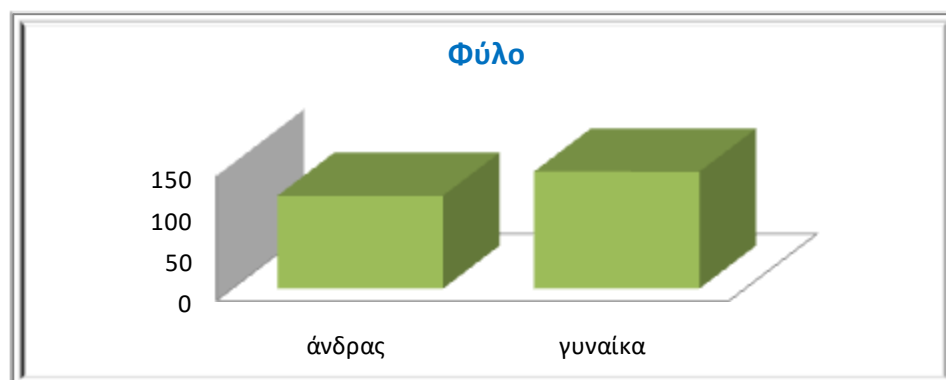
4.3 ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΔΙΑΣΤΗΜΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Αναφορικά με το διάστημα εργασίας στην επιχείρηση των ερωτώμενων για την κατάρτιση του δείγματος 139 εργάζονται από διάστημα 0- 5 έτη, ήτοι 54,9%, σε διάστημα από 6-10 έτη εργάζονται 50 άνθρωποι ήτοι 18,9%, σε διάστημα από 11 έως 20 έτη εργάζονται 40 άνθρωποι ήτοι 15,8% και σε διάστημα από 21 έως 30 έτη εργάζονται 14 άνθρωποι από το δείγμα ήτοι 5,5%. Τέλος από 31 έτη και πάνω εργάζονται 10 άνθρωποι ήτοι 4%.



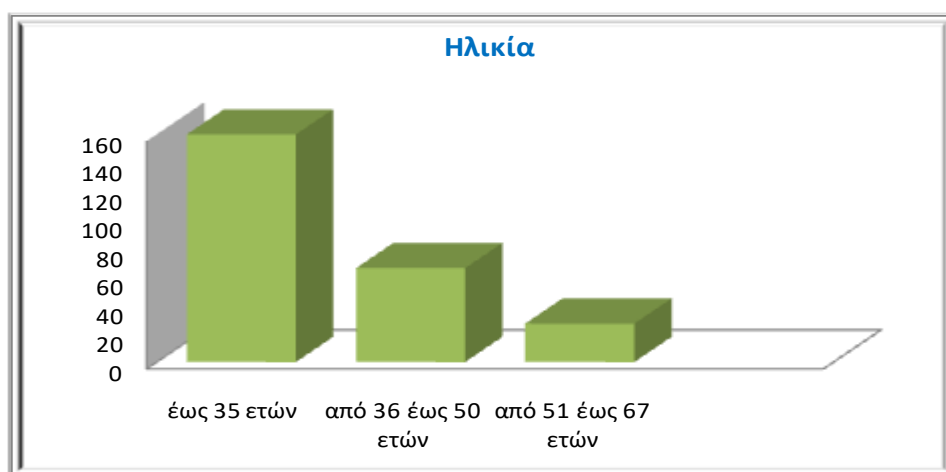
4.4 ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΦΥΛΟ ΕΡΩΤΩΜΕΝΩΝ

Αναφορικά με το φύλο των ερωτώμενων της δειγματοληψίας, από τους 253 ανθρώπους οι 112 είναι άντρες και οι 141 γυναίκες.



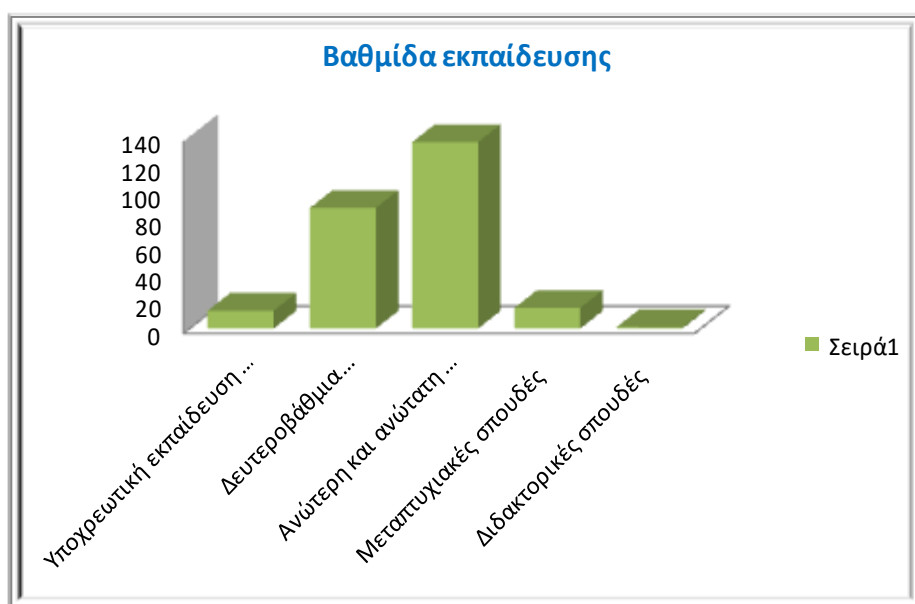
4.5 ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΗΛΙΚΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ

Αναφορικά με την ηλικία των εργαζομένων που ρωτήθηκαν για την συλλογή του δείγματός μας, έως 35 χρονών είναι 160 άνθρωποι (63,2%), από 36 -50 ετών είναι 66 άνθρωποι (26,1%) και 51- 67 ετών είναι 27 άνθρωποι (10,7%).



Αναφορικά με την βαθμίδα εκπαίδευσης των ερωτηθέντων 13 έχουν λάβει υποχρεωτική εκπαίδευση(έως και το γυμνάσιο), ήτοι 5,1%, δευτεροβάθμια εκπαίδευση (έως και το λύκειο) έχουν λάβει 88 άτομα ήτοι το 34,8% του συνόλου, ανώτερη και ανώτατη εκπαίδευση(ανώτερη τεχνική σχολή, ΤΕΙ, πανεπιστήμιο), έχουν λάβει 136 άτομα ήτοι το 53,8% του συνόλου, μεταπτυχιακό επίπεδο σπουδών έχουν λάβει οι 15 από τους ερωτηθέντες δηλαδή το 5,9% και τέλος διδακτορικές σπουδές έχει κάνει μόλις 1 άνθρωπος που λαμβάνει το 0,4% του συνόλου.

4.6 ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΒΑΘΜΙΔΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ



5 ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΑΡΑΓΟΝΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΩΝ

Για την διερεύνηση της εσωτερικής δομής των ερωτηματολογίων, θεωρήσαμε σκόπιμο να διεξάγουμε παραγοντικές αναλύσεις στα ερωτηματολόγια που χρησιμοποιήθηκαν για τη μέτρηση του άγχους στον εργασιακό χώρο. Για το σκοπό αυτό εφαρμόστηκε η διερευνητική παραγοντική ανάλυση. Για να μπορούν να συμμετέχουν και οι 16 μεταβλητές μας στην ανάλυση πρέπει να έχουν πάνω από 0,300 στο extraction.

Communalities	
	Extraction
1. Το εργασιακό μου περιβάλλον είναι πολύ απαιτητικό	0,380
2. Γενικά, είμαι ιδιαίτερα περήφανος ή ικανοποιημένος από το χώρο εργασίας μου	0,554
3. Λαμβάνω επαρκή αναγνώριση ή εκτίμηση όταν η απόδοσή μου στην εργασία μου είναι πολύ καλή	0,612
4. Θα μπορούσα να αποδώσω περισσότερο στην εργασία μου αν υπήρχε καλύτερη διαχείριση του συνόλου των εργασιών στην επιχείρηση	0,680
5. Θα μπορούσα, τις περισσότερες φορές, να κάνω πολύ καλύτερη δουλειά, αν είχα	0,448

περισσότερο χρόνο	
6. Η δουλειά μου έχει μεγάλη ευθύνη, αλλά δεν έχω μεγάλη εξουσία	0,592
7. Τις περισσότερες φορές αισθάνομαι ότι έχω μικρό περιθώριο ελέγχου στην δουλειά μου	0,517
8. Έχω επανειλημμένα την εντύπωση ότι γίνονται διακρίσεις εις βάρος μου στο χώρο εργασίας μου	0,575
9. Συχνά έχω την εντύπωση ότι διαμορφώνονται στρεσογόνες καταστάσεις στη δουλειά επειδή δεν έχουν σχεδιαστεί σωστά	0,649
10. Συχνά στην εργασία αντιλαμβάνομαι ότι οι υπόλοιποι ενδιαφέρονται μόνο για τη δική τους δουλειά	0,723
11. Έχω αρκετές φορές την εντύπωση ότι κάνω περισσότερη δουλειά, από ό,τι πρέπει, επειδή δεν υπάρχει άριστη οργάνωση στην επιχείρηση	0,666
12. Στο χώρο εργασίας μου το κλίμα είναι πολύ ευχάριστο	0,727
13. Έχω την εντύπωση ότι τα πιστεύω, οι αντιλήψεις, οι αξίες μου είναι ίδιες με των περισσότερων συναδέλφων μου	0,565
14. Η διάθεσή μου στο χώρο εργασίας είναι συχνά πολύ θετική	0,634
15. Οι σχέσεις μου με τους συναδέλφους είναι καθαρά τυπικές	0,376
16. Έχω την εντύπωση ότι οι περισσότεροι συνάδελφοι αποδίδουν το μίνιμουμ των ικανοτήτων – δεξιοτήτων τους στην εργασία	0,554

Πράγματι και οι 16 μεταβλητές είναι από 0,300 και πάνω που σημαίνει ότι θα χρησιμοποιηθούν όλες για να διαμορφωθούν 4 παράγοντες. **Αυτό που θέλουμε να διαπιστώσουμε είναι πως διαμορφώνονται οι σχέσεις εργασίας αναφορικά με το στρες.**

5.1 ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΩΝ 4 ΠΡΩΤΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ

Σύμφωνα με τοRotated Component Matrix

Οι μεταβλητές 12, 11, 9, 10, 13 συνθέτουν τον πρώτο παράγοντα που θα ονομάσω οργανωσιακό κλίμα, με έμφαση στην ατομικότητα.

Οι μεταβλητές 3,7,6,8,5,1,15 συνθέτουν τον 2^ο παράγοντα που ονομάζω έλεγχος της εργασίας.

	Component			
12. Στο χώρο εργασίας μου το κλίμα είναι πολύ ευχάριστο	0,824	-0,047	0,209	0,050
11. Έχω αρκετές φορές την εντύπωση ότι κάνω περισσότερη δουλειά, από ό,τι πρέπει, επειδή δεν υπάρχει	0,766	0,223	-0,100	0,138
9. Συχνά έχω την εντύπωση ότι διαμορφώνονται στρεσογόνα καταστάσεις στη δουλειά επειδή δεν έχουν	0,752	0,233	0,147	0,084
10. Συχνά στην εργασία αντιλαμβάνομαι ότι οι υπόλοιποι ενδιαφέρονται μόνο για τη δική τους δουλειά	0,752	0,358	-0,173	-0,024
13. Έχω την εντύπωση ότι τα πιστεύω, οι αντιλήψεις, οι αξίες μου είναι ίδιες με των περισσότερων συναδέλφων μου	0,646	0,097	0,372	0,012
3. Λαμβάνω επαρκή αντανόηση ή εκτίμηση όταν η απόδοσή μου στην εργασία μου είναι πολύ καλή	0,000	0,741	0,250	-0,005
7. Τις περισσότερες φορές αισθάνομαι ότι έχω μικρό περιθώριο ελέγχου στην δουλειά μου	0,224	0,682	-0,035	-0,015
6. Η δουλειά μου έχει μεγάλη ευθύνη, αλλά δεν έχω μεγάλη εξουσία	0,144	0,667	0,356	-0,014
8. Έχω επανειλημμένα την εντύπωση ότι γίνονται διακρίσεις εις βάρος μου στο χώρο εργασίας μου	0,388	0,611	0,224	-0,043
5. Θα μπορούσα, τις περισσότερες φορές, να κάνω πολύ καλύτερη δουλειά, αν είχα περισσότερο χρόνο	0,191	0,600	-0,018	0,226
1. Το εργασιακό μου περιβάλλον είναι πολύ απαιτητικό	0,092	0,529	-0,264	0,145
15. Οι σχέσεις μου με τους συναδέλφους είναι καθαρά τυπικές	0,020	0,452	-0,412	-0,036
2. Γενικά, είμαι ιδιαίτερα περήφανος ή ικανοποιημένος από το χώρο εργασίας μου	0,034	0,103	0,735	0,044
14. Η διάθεσή μου στο χώρο εργασίας είναι συχνά πολύ θετική	0,246	0,096	0,730	0,176
4. Θα μπορούσα να αποδώσω περισσότερο στην εργασία μου αν υπήρχε καλύτερη διαχείριση του συνόλου των	0,060	0,104	-0,038	0,815
16. Έχω την εντύπωση ότι οι περισσότεροι συναδέλφοι αποδίδουν το μέγιστο των ικανοτήτων – δεξιοτήτων τους	0,085	0,003	0,365	0,643

Οι μεταβλητές 2,14 συνθέτουν τον 3^ο παράγοντα που ονομάζω προσωπική διάσταση των εργαζομένων στον χώρο εργασίας.

Οι μεταβλητές 4,16 συνθέτουν τον 4^ο παράγοντα που ονομάζω αποδοτικότητα των εργαζομένων.

Οι μεταβλητές καθορίστηκαν με τις υψηλότερες τιμές.

5.2 ΈΛΕΓΧΟΣ ΤΗΣ ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑΣ ΤΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ

Θέλουμε να εξετάσουμε την αξιοπιστία των παραγόντων. Για να είναι ένας παράγοντας αξιόπιστος πρέπει να έχει πάνω από 0,700 που σημαίνει να αντιπροσωπεύει τουλάχιστον το 70% του δείγματος. (όσο πιο κοντά στη μονάδα είναι τόσο πιο αξιόπιστος)

Σύμφωνα με το Cronbach's Alpha (δείκτης αξιοπιστίας) του 1^{ου} παράγοντα που δίνει αποτέλεσμα 0,835 ο παράγοντάς μας είναι αξιόπιστος 0,835 > 0,700

Cronbach's Alpha	N of Items
0,835	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
9. Συχνά έχω την εντύπωση ότι διαμορφώνονται στρεσογόνες καταστάσεις στη δουλειά επειδή δεν έχουν σχεδιαστεί σωστά	8,28	12,962	0,672	0,791
10. Συχνά στην εργασία αντιλαμβάνομαι ότι οι υπόλοιποι ενδιαφέρονται μόνο για τη δική τους δουλειά	8,31	13,151	0,631	0,803
11. Έχω αρκετές φορές την εντύπωση ότι κάνω περισσότερη δουλειά, από ό,τι πρέπει, επειδή δεν υπάρχει άριστη οργάνωση στην επιχείρηση	8,56	13,615	0,657	0,798
12. Στο χώρο εργασίας μου το κλίμα είναι πολύ ευχάριστο	7,73	12,412	0,674	0,790
13. Έχω την εντύπωση ότι τα πιστεύω, οι αντιλήψεις, οι αξίες μου είναι ίδιες με των περισσότερών συναδέλφων μου	7,90	13,349	0,554	0,725

Ομοίως εξετάζω την αξιοπιστία του 2^{ου} παράγοντα, ο οποίος είναι αξιόπιστος σύμφωνα με τον Cronbach's Alpha που είναι $0,755 > 0,700$

Cronbach's Alpha	N of Items			
0,755	7			
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
3. Λαμβάνω επαρκή αντανάχωση ή εκτίμηση όταν η απόδοσή μου στην εργασία μου είναι πολύ καλή	13,23	20,910	0,558	0,705
7. Τις περισσότερες φορές αισθάνομαι ότι έχω μικρό περιθώριο ελέγχου στην δουλειά μου	13,30	21,787	0,569	0,704
6. Η δουλειά μου έχει μεγάλη ευθύνη, αλλά δεν έχω μεγάλη εξουσία	13,07	21,055	0,543	0,709
8. Έχω επανειλημμένα την εντύπωση ότι γίνονται διακρίσεις εις βάρος μου στο χώρο εργασίας μου	13,34	22,177	0,548	0,709
5. Θα μπορούσα, τις περισσότερες φορές, να κάνω πολύ καλύτερη δουλειά, αν είχα περισσότερο χρόνο	13,91	23,261	0,477	0,725
1. Το εργασιακό μου περιβάλλον είναι πολύ απαιτητικό	14,15	25,495	0,363	0,747
15. Οι σχέσεις μου με τους συναδέλφους είναι καθαρά τυπικές	13,04	25,094	0,260	0,750

Ομοίως εξετάζω την αξιοπιστία του 3^{ου} παράγοντα ο οποίος είναι αξιόπιστος σύμφωνα με τον Cronbach's Alpha που είναι $0,750 > 0,700$

Cronbach's Alpha	N of Items
0,750	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
2. Γενικά, είμαι ιδιαίτερα περήφανος ή ικανοποιημένος από το χώρο εργασίας μου	2,42	1,822	0,380	
14. Η διάθεσή μου στο χώρο εργασίας είναι συχνά πολύ θετική	2,28	1,819	0,380	

Ομοίως ο 4^{ος} παράγοντας είναι αξιόπιστος εφόσον ο Cronbach's Alpha είναι $0,727 > 0,700$

Cronbach's Alpha	N of Items
0,727	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
16. Έχω την εντύπωση ότι οι περισσότεροι συνάδελφοι αποδίδουν το μίνιμουμ των ικανοτήτων – δεξιοτήτων τους στην εργασία	1,31	0,611	0,197	
4. Θα μπορούσα να αποδώσω περισσότερο στην εργασία μου αν υπήρχε καλύτερη διαχείριση του συνόλου των εργασιών στην επιχείρηση	1,49	0,777	0,197	

Από την παραγοντική ανάλυση που κάναμε διαμορφώθηκαν 4 νέοι παράγοντες που είναι αξιόπιστοι και τους ονομάσαμε

Παράγοντας 1 – οργανωσιακό κλίμα

Παράγοντας 2 – έλεγχος εργασίας

Παράγοντας 3- προσωπική διάσταση των εργαζομένων στο χώρο εργασίας

Παράγοντας 4- αποδοτικότητα των εργαζομένων

6. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ. ΒΑΣΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ ΚΑΙ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΩΝ

Στην έρευνά μας εξετάζουμε τον τρόπο με τον οποίο διαμορφώνονται οι ενδο εργασιακές σχέσεις με γνώμονα το στρες στους χώρους εργασίας των ΜΜΕ. Θέσαμε 2 βασικά ερωτήματα.

1^ο βασικό ερώτημα : Ποια είναι η εργασιακή πραγματικότητα με γνώμονα το στρες στους χώρους εργασίας των ΜΜΕ

2^ο βασικό ερώτημα : Τι ατομικές συνέπειες έχει το εργασιακό άγχος στους εργαζόμενους στα ΜΜΕ

Με γνώμονα αυτά τα δύο ερωτήματα έγινε το ερωτηματολόγιο (βλ. παράρτημα) με δύο σύνολα μεταβλητών, ήτοι 16 μεταβλητές για το σύνολο ερωτήσεων του α. ερωτήματος και 22 μεταβλητές σχετικές με το β. ερώτημα.

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε το τέλος του 2017 με τυχαία δειγματοληψία από εργαζόμενους μέσω μαζικής ενημέρωσης σε όλη την Ελλάδα.

Αναφορικά με τα βασικά ερωτήματα τέθηκαν και δύο επιμέρους που θα διευκολύνουν την έρευνα.

1^ο επιμέρους ερώτημα : οι μεταβλητές που χρησιμοποιούνται για την διερεύνηση του 1^{ου} και του 2^{ου} βασικού ερωτήματος παρουσιάζουν ενιαία διάσταση ή διαμορφώνονται επιμέρους κατηγορίες μεταβλητών που προσδιορίζουν την εμφάνιση νέων αντιλήψεων αναφορικά με τις μεταβλητές αυτές;

Για να διερευνήσουμε αυτό το ερώτημα θα γίνει παραγοντική ανάλυση στις ερωτήσεις που αφορούν τα α. και β. ερωτήματα.

2^ο επιμέρους ερώτημα : Οι απαντήσεις του δείγματος αναφορικά με το β βασικό ερώτημα είναι ενιαίες ή διαμορφώνουν ιδιαίτερες ομάδες απαντήσεων ;

Για να διερευνήσουμε το 2^ο επιμέρους ερώτημα θα κάνουμε clusteranalysis στις μεταβλητές (ερωτήσεις) που θα διαμορφώσουμε για να εξετάσουμε το β. ερώτημα.

7.ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΕΡΕΥΝΑΣ

7.1ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ 5 ΝΕΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ

Με γνώμονα όσων έχουμε αναφέρει θα παρουσιάσουμε την έρευνα. Αναφορικά με το β βασικό ερώτημα και οι 22 μεταβλητές συμμετέχουν στην διαμόρφωση των παραγόντων καθώς στα extraction τιμή είναι πάνω από 0,300.

Communalities		
1. Συναισθηματικά Προβλήματα από το συνεχές άγχος της καθημερινής εργασίας	1,000	0,666
2. Σωματική και Νοητική Εξάντληση από το συνεχές εργασιακό άγχος	1,000	0,723
3. Όταν ξεκινάω την εργασία σκέφτομαι τι νέο θα προκύψει για να μου δημιουργήσει άγχος	1,000	0,794
4. Μεγάλο στρες δημιουργεί, τις περισσότερες φορές, η συνεργασία με τους συναδέλφους	1,000	0,592
5. Το καθημερινό συνεχές εργασιακό στρες δημιουργεί εντάσεις μεταξύ των συναδέλφων μου	1,000	0,765
6. Το καθημερινό εργασιακό στρες δυναμώνει την ανάγκη στήριξης μεταξύ των συναδέλφων μου	1,000	0,740
7. Το καθημερινό εργασιακό άγχος μου δημιουργεί έντονα ψυχολογικά προβλήματα	1,000	0,541
8. Το καθημερινό εργασιακό άγχος μου δημιουργεί αρκετές προβλήματα ύπνου	1,000	0,670
9. Το εργασιακό στρες επηρεάζει την προσωπική και οικογενειακή μου ζωή	1,000	0,568
10. Το εργασιακό στρες με έχει σκληρύνει απέναντι στους ανθρώπους	1,000	0,811
11. Το εργασιακό άγχος με έχει σκληρύνει συναισθηματικά	1,000	0,828
12. Το εργασιακό άγχος ευθύνεται για τη μείωση της δυναμικότητάς μου στη δουλειά μου	1,000	0,636
13. Το εργασιακό άγχος μου δημιουργεί συχνή απογοήτευση από τα αποτελέσματα της δουλειάς μου	1,000	0,602
14. Το εργασιακό άγχος δημιουργεί πολύ σκληρές συνθήκες στη δουλειά μου	1,000	0,517
15. Το εργασιακό άγχος έχει αλλάξει, αρνητικά, τις σχέσεις μου με τους συναδέλφους μου	1,000	0,684
16. Το άγχος του επείγοντος στη δουλειά μου, μου δημιουργεί συνεχή εσωτερική ένταση	1,000	0,777
17. Προς αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους	1,000	0,552

προσπαθώ, συχνά, να είμαι επικοινωνιακός με τους συναδέλφους		
18. Για να αντιμετωπίσω το εργασιακό άγχος, προσπαθώ να διασκεδάζω μετά τη δουλειά	1,000	0,710
19. Παρά το διαρκές άγχος έχω καταφέρει σημαντικά πράγματα σε αυτή τη δουλειά μου	1,000	0,565
20. Ένεκα του διαρκούς άγχους δεν δεσμεύομαι απόλυτα στη συγκεκριμένη εργασία	1,000	0,514
21. Ένεκα του διαρκούς εργασιακού άγχους έχω ένταση και κατά την υπόλοιπη ημέρα μου εκτός εργασίας	1,000	0,589
22. Ένεκα του άγχους δημιουργούνται προβλήματα με τους συναδέλφους λόγω των δικών τους ψυχολογικών ζητημάτων	1,000	0,642

Από το total variance explained, προκύπτουν οι υψηλότεροι 7 παράγοντες

Total Variance Explained

Component	Initial Eigen values			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,345	24,297	24,297	5,345	24,297	24,297	3,775	17,159	17,159
2	3,076	13,981	38,279	3,076	13,981	38,279	2,167	9,851	27,010
3	1,675	7,614	45,893	1,675	7,614	45,893	2,115	9,612	36,622
4	1,225	5,568	51,461	1,225	5,568	51,461	2,018	9,172	45,794
5	1,119	5,089	56,549	1,119	5,089	56,549	1,809	8,223	54,018
6	1,039	4,723	61,272	1,039	4,723	61,272	1,325	6,022	60,039
7	1,004	4,566	65,838	1,004	4,566	65,838	1,276	5,799	65,838
8	0,892	4,055	69,893						
9	0,790	3,589	73,482						
10	0,683	3,105	76,587						
11	0,661	3,003	79,590						
12	0,594	2,701	82,291						
13	0,575	2,611	84,902						
14	0,534	2,427	87,329						
15	0,483	2,197	89,526						
16	0,479	2,179	91,705						
17	0,421	1,915	93,620						
18	0,395	1,796	95,416						
19	0,324	1,474	96,891						
20	0,260	1,184	98,074						
21	0,232	1,053	99,127						
22	0,192	0,873	100,000						

Σύμφωνα με το Rotated Component Matrix

	Component							
3. Όταν ξεκινάω την εργασία σκέφτομαι τι νέο θα προκύψει για να μου δημιουργήσει άγχος	0,856	0,152	-0,036	-0,025	0,108	0,021	0,154	
2. Σωματική και Νοητική Εξάντληση από το συνεχές εργασιακό άγχος	0,815	0,031	0,203	-0,020	0,092	-0,076	0,032	
1. Συναισθηματικά Προβλήματα από το συνεχές άγχος της καθημερινής εργασίας	0,748	0,215	-0,061	-0,017	0,043	0,223	-0,064	
8. Το καθημερινό εργασιακό άγχος μου δημιουργεί αρκετές προβλήματα ύπνου	0,722	0,207	-0,057	0,174	0,200	0,116	0,138	
13. Το εργασιακό άγχος μου δημιουργεί συχνή απογοήτευση από τα αποτελέσματα της δουλειάς μου	0,477	0,271	-0,258	-0,160	0,251	0,375	0,077	
14. Το εργασιακό άγχος δημιουργεί πολύ σκληρές συνθήκες στη δουλειά μου	0,472	-0,007	0,453	0,001	0,225	0,190	0,046	
5. Το καθημερινό συνεχές εργασιακό στρες δημιουργεί εντάσεις μεταξύ των συν αδελφών μου	0,173	0,827	-0,047	-0,099	0,191	-0,027	-0,041	
15. Το εργασιακό άγχος έχει αλλάξει, αρνητικά, τις σχέσεις μου με τους συν αδελφους μου	0,116	0,717	0,268	-0,104	-0,053	0,151	0,220	
6. Το καθημερινό εργασιακό στρες δυναμώνει την ανάγκη στήριξης μεταξύ των συν αδελφών μου	0,331	0,577	-0,240	0,165	0,075	-0,161	0,427	
22. Ένεκα του άγχους δημιουργούνται προβλήματα με τους συν αδελφους λόγω των δικών τους ψυχολογικών ζητημάτων	0,154	0,527	-0,392	0,236	0,248	0,214	-0,152	
19. Παρά το διαρκές άγχος έχω καταφέρει σημαντικά πράγματα σε αυτή τη δουλειά μου	0,018	0,006	0,683	0,186	-0,038	0,240	-0,065	
12. Το εργασιακό άγχος ευθύνεται για τη μείωση της δυναμικότητάς μου στη δουλειά μου	-0,187	0,064	0,636	0,434	0,013	-0,023	-0,055	
4. Μεγάλο στρες δημιουργεί, τις περισσότερες φορές, η συν εργασία με τους συν αδελφους	0,502	-0,090	0,547	0,169	0,002	-0,052	0,032	
18. Για να αντιμετωπίσω το εργασιακό άγχος, προσπαθώ να διασκεδάσω μετά τη δουλειά	-0,197	0,085	0,074	0,769	0,120	-0,055	0,221	
17. Προς αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους προσπαθώ, συχνά, να είμαι επικοινωνιακός με τους συν αδελφους	0,181	-0,117	0,291	0,641	-0,089	-0,039	-0,004	
21. Ένεκα του διαρκούς εργασιακού άγχους έχω ένταση και κατά την υπόλοιπη ημέρα μου εκτός εργασίας	0,129	-0,062	0,046	0,598	-0,169	0,388	-0,173	
9. Το εργασιακό στρες επηρεάζει την προσωπική και οικογενειακή μου ζωή	0,120	-0,016	0,354	0,486	0,225	0,179	-0,330	
10. Το εργασιακό στρες με έχει σκληρύνει απέναντι στους ανθρώπους	0,160	0,165	0,167	-0,001	0,852	-0,056	-0,013	
11. Το εργασιακό άγχος με έχει σκληρύνει συναισθηματικά	0,269	0,082	-0,193	-0,004	0,790	0,119	0,271	
7. Το καθημερινό εργασιακό άγχος μου δημιουργεί έντονα ψυχολογικά προβλήματα	0,026	-0,014	0,234	0,077	-0,031	0,663	0,197	
20. Ένεκα του διαρκούς άγχους δεν δεσμεύομαι απόλυτα στη συγκεκριμένη εργασία	0,386	0,298	0,010	0,054	0,198	0,483	-0,029	
16. Το άγχος του επείγοντος στη δουλειά μου, μου δημιουργεί συνεχή εσωτερική ένταση	0,179	0,106	-0,008	0,000	0,182	0,214	0,809	

Ο 1ος παράγοντας αποτελείται από τις μεταβλητές 3,2,1,8,13,14 και θα τον ονομάσουμε οι νοητικές και συναισθηματικές συνέπειες ενδοεπιχειρησιακά και εξοεπιχειρησιακά στους εργαζομένους ΜΜΕ.

Ο 2^{ος} παράγοντας αποτελείται από τις μεταβλητές 5,15,6,22 και θα τον ονομάσουμε οι συνέπειες του εργασιακού άγχους στις ενδοεπιχειρησιακές εργασιακές σχέσεις

Ο 3^{ος} παράγοντας είναι οι συνέπειες του στρες στην εργασιακή πραγματικότητα του εργαζόμενου και αποτελείται από τις μεταβλητές 19,12,4

Ο 4^{ος} παράγοντας είναι οι συνέπειες του στρες στην προσωπική ζωή και οι αντιδράσεις του εργαζόμενου στις συνέπειες αυτές.

Ο 5^{ος} παράγοντας είναι η διαφοροποίηση των στάσεων των εργαζόμενων ως συνέπεια του εργασιακού στρες.

Ο 6^{ος} και 7^{ος} παράγοντας δεν θα ληφθούν υπόψη σύμφωνα με τα αποτελέσματα αξιοπιστίας που θα δούμε παρακάτω.

7.2 . ΈΛΕΓΧΟΣ ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑΣ ΤΩΝ 5 ΝΕΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ

Ο 1^{ος} παράγοντας είναι αξιόπιστος σύμφωνα με το CronbachsΑλφασυντελεστή αξιοπιστίας που είναι $0,848 > 0,700$

Cronbach's Alpha	N of Items			
0,848	6			
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Variance if Item Deleted	Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
3. Όταν ξεκινάω την εργασία σκέφτομαι τι νέο θα προκύψει για να μου δημιουργήσει άγχος	12,46	21,234	0,773	0,794
2. Σωματική και Νοητική Εξάντληση από το συνεχές εργασιακό άγχος	11,95	22,366	0,673	0,815
1. Συναισθηματικά Προβλήματα από το συνεχές άγχος της καθημερινής εργασίας	12,46	22,514	0,692	0,811
8. Το καθημερινό εργασιακό άγχος μου δημιουργεί αρκετές προβλήματα ύπνου	12,54	22,617	0,692	0,811
13. Το εργασιακό άγχος μου δημιουργεί συχνή απογοήτευση από τα αποτελέσματα της δουλειάς μου	12,96	25,582	0,511	0,844
14. Το εργασιακό άγχος δημιουργεί πολύ σκληρές συνθήκες στη δουλειά μου	12,06	25,796	0,446	0,845

Ο 2^{ος} παράγοντας είναι αξιόπιστος σύμφωνα με τον συντελεστή αξιοπιστίας που είναι $0,794 > 0,700$

Cronbach's Alpha	N of Items			
0,794	4			
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
5. Το καθημερινό συνεχές εργασιακό στρες δημιουργεί εντάσεις μεταξύ των συναδέλφων μου	5,42	5,707	0,631	0,535
15. Το εργασιακό άγχος έχει αλλάξει, αρνητικά, τις σχέσεις μου με τους συναδέλφους μου	5,08	5,813	0,391	0,701
6. Το καθημερινό εργασιακό στρες δυνάμυνει την ανάγκη στήριξης μεταξύ των συναδέλφων μου	5,35	6,020	0,514	0,607
22. Ένκα του άγχους δημιουργούνται προβλήματα με τους συναδέλφους λόγω των δικών τους ψυχολογικών ζητημάτων	5,51	6,861	0,413	0,668

Ο 3^{ος} παράγοντας είναι αξιόπιστος σύμφωνα με το δείκτη αξιοπιστίας που είναι $0,781 > 0,700$

Cronbach's Alpha	N of Items			
0,781	3			
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
19. Παρά το διαρκές άγχος έχω καταφέρει σημαντικά πράγματα σε αυτή τη δουλειά μου	6,39	3,157	0,482	0,338
12. Το εργασιακό άγχος ευθύνεται για τη μείωση της δυναμικότητάς μου στη δουλειά μου	6,42	3,438	0,380	0,495
4. Μεγάλο στρες δημιουργεί, τις περισσότερες φορές, η συνεργασία με τους συναδέλφους	6,62	3,584	0,316	0,591

Ο 4^{ος} παράγοντας είναι αξιόπιστος σύμφωνα με τον δείκτη αξιοπιστίας που είναι 0,729 σύμφωνα με τον δείκτη αξιοπιστίας αλλά και το Cronbach's Alpha if the item deleted που δείχνει στην ουσία ποιες τιμές θα είχαν αν είχαν αφαιρεθεί.

Cronbach's Alpha	N of Items			
0,729	4			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
18. Για να αντιμετωπίσω το εργασιακό άγχος, προσπαθώ να διασκεδάζω μετά τη δουλειά	9,02	6,180	0,381	0,581
17. Προς αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους προσπαθώ συχνά, να είμαι επικοινωνιακός με τους συνάδελφους	8,50	5,619	0,462	0,524
21. Ένκα του διαρκούς εργασιακού άγχους έχω ένταση και κατά την υπόλοιπη ημέρα μου εκτός εργασίας	8,95	5,377	0,387	0,580
9. Το εργασιακό στρες επηρεάζει την προσωπική και οικογενειακή μου ζωή	8,80	5,336	0,417	0,554

ο 5^{ος} παράγοντας είναι αξιόπιστος εξίσου σύμφωνα με τον δείκτη αξιοπιστίας που είναι $0,758 > 0,700$

Cronbach's Alpha	N of Items			
0,758	2			
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
10. Το εργασιακό στρες με έχει σκληρύνει απέναντι στους ανθρώπους	1,94	1,260	0,610	
11. Το εργασιακό άγχος με έχει σκληρύνει συναισθηματικά	2,03	1,263	0,610	

Ο 6^{ος} παράγοντας που περιλαμβάνει τις μεταβλητές 7 και 20 δεν θα ληφθεί υπόψη καθώς δεν βγάζει αξιόπιστο δείκτη μόλις 0,188

Cronbach's Alpha	N of Items			
0,188	2			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
7. Το καθημερινό εργασιακό άγχος μου δημιουργεί έντονα ψυχολογικά προβλήματα	2,11	1,288	0,111	
20. Ένκα του διαρκούς άγχους δεν δεσμεύομαι απόλυτα στη συγκεκριμένη εργασία	3,08	2,794	0,111	

Και ο 7^{ος} δεν λήφθηκε υπόψη καθώς είχε μία μόλις μεταβλητή.

8. ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Με βάση το 2^ο επιμέρους ερώτημα πραγματοποιήσαμε clusteranalysisτους 5 παράγοντες. Επισημαίνεται ότι η κλίμακα Likert από 0 -5 χρησιμοποιήθηκε για τις απαντήσεις (1= καθόλου, 2 =λίγο, 3=μέτρια 4= πολύ, 5 = πάρα πολύ

Αναφορικά με τον 1^ο παράγοντα που ονομάσαμε - οι νοητικές και συναισθηματικές συνέπειες ενδοεπιχειρησιακά και εξοεπιχειρησιακά στους εργαζομένους ΜΜΕ.

Final Cluster Centers			
	Cluster		
	1	2	
3. Όταν ξεκινάω την εργασία σκέφτομαι τι ν έο θα προκύψει για να μου δημιουργήσει άγχος	2		4
2. Σωματική και Νοητική Εξάντληση από το συνεχές εργασιακό άγχος	2		4
1. Συναισθηματικά Προβλήματα από το συνεχές άγχος της καθημερινής εργασίας	2		3
8. Το καθημερινό εργασιακό άγχος μου δημιουργεί αρκετές προβλήματα ύπνου	2		3
14. Το εργασιακό άγχος δημιουργεί πολύ σκληρές συνθήκες στη δουλειά μου	2		3
Number of Cases in each Cluster			
Cluster	1		145,000
	2		106,000
Valid			251,000
Missing			2,000

Σύμφωνα με το finalcluster, βρέθηκε ότι οι 145 από τους 253 δηλαδή λίγο παραπάνω από τους μισούς ανήκουν στην πρώτη ομάδα και έχουν ελάχιστες ήπιες συναισθηματικές και νοητικές συνέπειες αναφορικά με τον τρόπο που βιώνουν το στρες εντός και εκτός εργασίας, ενώ υπόλοιποι 106 βιώνουν από μέτριες έως έντονες συνέπειες συναισθηματικά και νοητικά.

Αναφορικά με τον 2^ο παράγοντα δηλαδή - οι συνέπειες του εργασιακού άγχους στις ενδοεπιχειρησιακές εργασιακές σχέσεις σύμφωνα με το finalcluster

Final Cluster Centers			
	Cluster		
	1	2	
5. Το καθημερινό συνεχές εργασιακό στρες δημιουργεί εντάσεις μεταξύ των συν αδελφών μου	1	75	3
15. Το εργασιακό άγχος έχει αλλάξει, αρνητικά, τις σχέσεις μου με τους συν αδελφούς	1		3

164 άτομα έδωσαν απαντήσεις στις μεταβλητές που έχουν σχέση με τον παράγοντα αυτόν δηλαδή τις συνέπειες στο ενδοεπιχειρησιακό άγχος τον βαθμό 1 δηλαδή λίγο, που σημαίνει ότι το άγχος στο εσωτερικό της επιχείρησης είναι διαχειρίσιμο και οι συνέπειες ελάχιστες, ενώ δεν φαίνεται να επηρεάζονται και οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων. Στον αντίποδα τα 86 άτομα βιώνουν μεγαλύτερες συνέπειες από το στρες που έρχονται αντιμέτωποι μέσα στον εργασιακό χώρο αν και οι σχέσεις με τους συναδέλφους όπως φαίνεται από τις μεταβλητές διατηρούνται σε ένα επίπεδο μέτριο.

Αναφορικά με τον 3^ο παράγοντα –οι συνέπειες του στρες στην εργασιακή πραγματικότητα του εργαζόμενου όπως διαπιστώνουμε από το finalcluster

Final Cluster Centers		
	Cluster	
	1	2
19. Παρά το διαρκές άγχος έχω καταφέρει σημαντικά πράγματα σε αυτή τη δουλειά μου	4	2
12. Το εργασιακό άγχος ευθύνεται για τη μείωση της δυναμικότητάς μου στη δουλειά μου	4	2
4. Μεγάλο στρες δημιουργεί, τις περισσότερες φορές, η συνεργασία με τους συναδέλφους	3	2
Number of Cases in each Cluster		
Cluster	1	181,000
	2	68,000
Valid		249,000
Missing		4,000

181 εργαζόμενοι έδωσαν απαντήσεις από μέτρια ως πολύ στις μεταβλητές που συνθέτουν τον παράγοντα και όπως προκύπτει από την μεταβλητή 12, παρά ότι το άγχος ευθύνεται για τη μείωση της δυναμικότητας στη δουλειά τους, θεωρούν ότι έχουν καταφέρει σημαντικά πράγματα σύμφωνα με την μεταβλητή 19, αλλά στο μέρος της μείωσης της δυναμικής τους φαίνεται να συντελεί και η σχέση με τους συναδέλφους που κάποιες φορές δημιουργεί στρες. Τα υπόλοιπα 68 άτομα δείχνουν ανοχή στο στρες στην εργασία δεν τους επηρεάζει ιδιαίτερα αλλά στην μεταβλητή παρά το διαρκές άγχος έχω καταφέρει σημαντικά πράγματα η βαθμολογία είναι στο ελάχιστο. Γεγονός που

ίσως δείχνει ότι τα υψηλά επίπεδα στρες συνδέονται και με τους υψηλούς στόχους.

Αναφορικά με τον 4^ο παράγοντα -οι συνέπειες του στρες στην προσωπική ζωή και οι αντιδράσεις του εργαζόμενου στις συνέπειες αυτές, σύμφωνα με το finalcluster

Final Cluster Centers		
	Cluster	
	1	2
18. Για να αντιμετωπίσω το εργασιακό άγχος, προσπαθώ να διασκεδάσω μετά τη δουλειά	3	2
17. Προς αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους προσπαθώ, συχνά, να είμαι επικοινωνιακός με τους συν αδελφούς	4	3
21. Ένεκα του διαρκούς εργασιακού άγχους έχω ένταση και κατά την υπόλοιπη ημέρα μου εκτός εργασίας	4	2
9. Το εργασιακό στρες επηρεάζει την προσωπική και οικογενειακή μου ζωή	4	2
Number of Cases in each Cluster		
Cluster	1	102,000
	2	149,000
Valid		251,000
Missing		2,000

102 άνθρωποι αποδέχονται ότι το στρες επηρεάζει την προσωπική τους ζωή σε μεγάλο βαθμό, ενώ η ψυχολογική ένταση διατηρείται και εκτός εργασίας, την οποία σε έναν μέτριο πως ικανοποιητικό βαθμό προσπαθούν να απαλύνουν. 149 άνθρωποι δηλαδή πάνω από τους μισούς δεν φαίνεται να δέχονται ιδιαίτερες συνέπειες από το στρες κατά τη διάρκεια της ζωής εκτός δουλειάς και δεν θεωρούν ότι το εργασιακό άγχος επηρεάζει την υπόλοιπη ζωή χωρίς να φαίνονται ιδιαίτερα δραστήριοι καθώς οι απαντήσεις δείχνουν ελάχιστη διασκέδαση και ελάχιστη προσπάθεια και ελάχιστο στρες.

Ο 5^{ος} παράγοντας - η διαφοροποίηση των στάσεων των εργαζόμενων ως συνέπεια του εργασιακού στρες. Σύμφωνα με το finalcluster

Final Cluster Centers		
	Cluster	
	1	2
10. Το εργασιακό στρες με έχει σκληρύνει απέναντι στους ανθρώπους	4	2
11. Το εργασιακό άγχος με έχει σκληρύνει συναισθηματικά	4	2
Number of Cases in each Cluster		
Cluster	1	51,000
	2	200,000
Valid		251,000
Missing		2,000

Η ομάδα της 1^{ης} κατηγορίας (51 άτομα) θεωρεί ότι το εργασιακό στρες την έχει σκληρύνει αρκετά απέναντι στους ανθρώπους αλλά και συναισθηματικά, ενώ οι υπόλοιποι 200 θεωρούν ότι ελάχιστα έχουν σκληρύνει επομένως διαφαίνεται μικρή διαφοροποίηση των στάσεών τους ως συνέπεια του εργασιακού στρες.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Πραγματοποιήσαμε στο δείγμα μας παραγοντική ανάλυση από το σύνολο των μεταβλητών (ερωτήσεων) όπου προέκυψαν 4 πρώτοι παράγοντες, για να διαπιστώσουμε πως διαμορφώνονται οι σχέσεις εργασίας αναφορικά με το στρες, και κατόπιν προκειμένου να εστιάσουμε και να απομονώσουμε τις συνέπειες του εργασιακού στρες τόσο σε ατομικό όσο και εργασιακό επίπεδο πραγματοποιήσαμε δεύτερη ανάλυση που προέκυψαν 5 παράγοντες.

Τα αποτελέσματα έδειξαν δύο συστάδες με κοινά χαρακτηριστικά η κάθε μία και στους 5 παράγοντες. Αναφορικά με τις νοητικές, συναισθηματικές συνέπειες που βιώνει ο εργαζόμενος εξαιτίας του στρες εντός και εκτός επιχείρησης το δείγμα είναι περίπου μοιρασμένο. Το 57,3% φαίνεται να βιώνει ήπια και διαχειρίσιμα το στρες, έναντι του 42,7 % που αντιμετωπίζει σκληρές συνθήκες εργασίες σε μέτριο βαθμό αλλά καταλήγει σχεδόν αρκετά εξαντλημένος συναισθηματικά και νοητικά από το διαρκές άγχος σκεπτόμενος από το πρωί τι θα αντιμετωπίσει. Αυτός ο διαμοιρασμός εξηγείται από την κατανομή του δείγματος ως προς την ιδιότητα και το χώρο εργασίας. Άλλο στρες βιώνει ο εργαζόμενος στο ραδιόφωνο και άλλο στην τηλεόραση. Επίσης διαφορετικό στρες βιώνει ο δημοσιογράφος και διαφορετικό ο διοικητικός υπάλληλος.

Αναφορικά με τις συνέπειες του στρες στην γενικότερη εργασιακή πραγματικότητα το 71,5% του δείγματος έδειξε ότι παρά το γεγονός ότι έχει επιτύχει σημαντικά πράγματα, η δυναμικότητα του δεν είναι αυτή που θα ήθελε λόγω του στρες. Το υπόλοιπο 28,5% δείχνει ανοχή στο στρες αλλά δεν θεωρεί ότι έχει επιτύχει κάτι σημαντικό. Γεγονός που μας ωθεί στο συμπέρασμα ότι ίσως δεν έχει υψηλούς στόχους και οι υψηλοί στόχοι συνδέονται με τα επίπεδα του στρες. Ίσως αφορά τους μεγαλύτερους σε ηλικία του δείγματος και τους ανθρώπους που είναι αρκετά χρόνια στην επιχείρηση με αποτέλεσμα να έχουν μπει σε φάση ρουτίνας. Δεδομένου ότι το νέο ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος (έως 35) και με ανώτερη εκπαίδευση(πλειοψηφία) μας οδηγούν στο συμπέρασμα ότι δίνουν το μάξιμουμ των εργασιακών δυνατοτήτων τους (φιλοδοξία, καριέρα), σε εξειδικευμένα τεχνικά κομμάτια (τεχνικοί υπάλληλοι αποτελούν το 70% του δείγματος).

Το 20% του δείγματος έχει διαφοροποιήσει τη στάση του στους συναδέλφους ως συνέπεια του εργασιακού στρες, και μάλιστα θεωρεί ότι έχει σκληρύνει προσωπικά. Αυτό είναι εξαιρετικά ενδιαφέρον δεδομένης της θεωρίας που αναφέρει ότι το σύνδρομο burn out είναι πολύ συχνό στους δημοσιογράφους και μάλιστα ο κυνισμός και η αποπροσωποποίηση είναι κάποια από τα κύρια χαρακτηριστικά. Οι δημοσιογράφοι αποτελούν το 17% του δείγματος και κάποιοι από τους τεχνικούς που ερωτήθηκαν και αποτελούν το μεγαλύτερο

μέρος του δείγματος είναι υπάλληλοι πρώτης γραμμής γεγονός που πιθανόν ερμηνεύει τα υψηλά επίπεδα άγχους.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Πανεπιστήμιο Αιγαίου

Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων
Μεταπτυχιακό Δίπλωμα στην Διοίκηση Επιχειρήσεων M.B.A.

ΕΡΕΥΝΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Το **Εργαστήριο Διοίκησης, Επικοινωνίας και Καινοτόμου Εκπαίδευσης** και το Τμήμα **Διοίκησης Επιχειρήσεων** του Πανεπιστημίου Αιγαίου που, εκπονούν ειδική πανελλήνια έρευνα σχετικά με τις επιπτώσεις του εργασιακού στρες του εργασιακού περιβάλλοντος στον εργαζόμενο, στις επιχειρήσεις των Μέσων Μαζικής ενημέρωσης, σας ευχαριστεί εκ των προτέρων για τη συμμετοχή σας στη διαδικασία της έρευνας αυτής με τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου που ακολουθεί.

Τα αποτελέσματα της έρευνας θα ανακοινωθούν από το Τμήμα μετά από την επεξεργασία των απαντήσεων και θα κοινοποιηθούν στις επιχειρήσεις που συμμετείχαν, και που το επιθυμούν, μετά το τέλος Ιανουαρίου του 2019.

Το ερωτηματολόγιο αυτό είναι ανώνυμο και σας παρακαλούμε να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις με τον τρόπο που ορίζεται κάθε φορά. Τα στοιχεία του ερωτηματολογίου χρησιμοποιούνται για καθαρά ερευνητικούς – επιστημονικούς λόγους.

Για τη συμπλήρωσή του χρειάζονται λιγότερο από δέκα πέντε λεπτά.

Ευχαριστώ θερμά για την συνεργασία

Ζαλοκώστα Άλκηστη

Δημοσιογράφος / πρώην τραπεζικός

Φοιτήτρια executive MBA στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου

Τηλέφωνο πληροφοριών 6945 88 01 08

ΓΕΝΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

(Βάλτε X στο τετράγωνο της απάντησης που σας ταιριάζει, ανάλογα με την περίπτωση)

1. Τι είδους επιχείρηση των μέσων ενημέρωσης είναι αυτή που εργάζεστε;

<input type="checkbox"/> Περιοδικής ενημέρωσης	<input type="checkbox"/> Βιομηχανική - Μεταποιητική
<input type="checkbox"/> Ραδιόφωνο	<input type="checkbox"/> Δημόσια Επιχείρηση
<input type="checkbox"/> τηλεόραση	<input type="checkbox"/> Άλλη.....
2. Σε ποιο νομό εδρεύει η επιχείρηση που εργάζεστε;.....
3. Πόσους εργαζόμενους απασχολεί η επιχείρηση σε μόνιμη βάση όλο το έτος;
 - Συνολικός αριθμός εργαζομένων εκτός του ή των ιδιοκτητών:.....
4. Πόσες ώρες την ημέρα είναι σε λειτουργία η επιχείρηση σε μόνιμη βάση;

<input type="checkbox"/> 24 ώρες	<input type="checkbox"/> 10 έως 13 ώρες
<input type="checkbox"/> 18 έως 20 ώρες	<input type="checkbox"/> ωράριο καταστημάτων
<input type="checkbox"/> 14 έως 17 ώρες	<input type="checkbox"/> λιγότερο από 7 ώρες
5. Ποια θέση κατέχετε στη συγκεκριμένη επιχείρηση;

<input type="checkbox"/> Διευθυντικό στέλεχος. Ποια διεύθυνση διοικεί:.....	<input type="checkbox"/> Συγγενής του Ιδιοκτήτη
<input type="checkbox"/> Στέλεχος. Σε ποια διεύθυνση και με ποια ιδιότητα:.....	<input type="checkbox"/> Άλλη, αναφέρατε ποια.....
<input type="checkbox"/> Υπάλληλος. Με ποια ιδιότητα:.....	

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

(Κυκλώνετε μόνο έναν αριθμό σε κάθε ερώτηση. Το 5 αντιπροσωπεύει το πολύ και το 1 το καθόλου)

Ποια είναι η εργασιακή σας πραγματικότητα αναφορικά με τις παρακάτω διαστάσεις;

1. Το εργασιακό μου περιβάλλον είναι πολύ απαιτητικό

1	2	3	4	5
Καθόλουπάρα πολύ				

2. Γενικά, είμαι ιδιαίτερα περήφανος ή ικανοποιημένος από το χώρο εργασίας μου

1	2	3	4	5
Καθόλουπάρα πολύ				

3. Λαμβάνω επαρκή αναγνώριση ή εκτίμηση όταν η απόδοσή μου στην εργασία μου είναι πολύ καλή

1	2	3	4	5
Καθόλουπάρα πολύ				

4. Θα μπορούσα να αποδώσω περισσότερο στην εργασία μου αν υπήρχε καλύτερη διαχείριση του συνόλου των εργασιών στην επιχείρηση

1	2	3	4	5
Καθόλουπάρα πολύ				

5. Θα μπορούσα, τις περισσότερες φορές, να κάνω πολύ καλύτερη δουλειά, αν είχα περισσότερο χρόνο

1	2	3	4	5
Καθόλουπάρα πολύ				

6. Η δουλειά μου έχει μεγάλη ευθύνη, αλλά δεν έχω μεγάλη εξουσία

1	2	3	4	5
Καθόλουπάρα πολύ				

7. Τις περισσότερες φορές αισθάνομαι ότι έχω μικρό περιθώριο ελέγχου στην δουλειά μου

1	2	3	4	5
Καθόλουπάρα πολύ				

8. Έχω επανειλημμένα την εντύπωση ότι γίνονται διακρίσεις εις βάρος μου στο χώρο εργασίας μου

1	2	3	4	5
Καθόλουπάρα πολύ				

9. Συχνά έχω την εντύπωση ότι διαμορφώνονται στρεσογόνες καταστάσεις στη δουλειά από κακό συντονισμό ή χειρισμό επειδή δεν έχουν σχεδιαστεί σωστά

1	2	3	4	5
Καθόλουπάρα πολύ				

10. Συχνά στην εργασία αντιλαμβάνομαι ότι οι υπόλοιποι ενδιαφέρονται μόνο για τη δική τους δουλειά χωρίς να σκέφτονται την εργασία των υπολοίπων

1	2	3	4	5
Καθόλουπάρα πολύ				

11. Έχω αρκετές φορές την εντύπωση ότι κάνω περισσότερη δουλειά, από ότι πρέπει, επειδή δεν υπάρχει άριστη οργάνωση στην επιχείρηση

1	2	3	4	5
Καθόλουπάρα πολύ				

12. Στο χώρο εργασίας μου το κλίμα είναι πολύ ευχάριστο

1	2	3	4	5
Καθόλουπάρα πολύ				

13. Έχω την εντύπωση ότι τα πιστεύω, οι αντιλήψεις, οι αξίες μου είναι ίδιες με των περισσότερων συναδέλφων μου

1	2	3	4	5
Καθόλουπάρα πολύ				

14. Η διάθεσή μου στο χώρο εργασίας είναι συχνά πολύ θετική

1	2	3	4	5
Καθόλουπάρα πολύ				

15. Οι σχέσεις μου με τους συναδέλφους είναι καθαρά τυπικές

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Καθόλουπάρα πολύ

16. Έχω την εντύπωση ότι οι περισσότεροι συνάδελφοι αποδίδουν το μίνιμουμ των ικανοτήτων – δεξιοτήτων τους στην εργασία

1	2	3	4	5
Καθόλουπάρα πολύ				

Απαντήστε τώρα στις επόμενες ερωτήσεις με γνώμονα την πραγματικότητα που βιώνεται καθημερινά στον πραγματικό χώρο της εργασίας σας

- 1. Αντιμετωπίζω συναισθηματικά προβλήματα από το συνεχές άγχος της καθημερινής εργασίας

1	2	3	4	5
Καθόλουπάρα πολύ				

- 2. Αισθάνομαι σωματική και νοητική εξάντληση από το συνεχές εργασιακό άγχος

1	2	3	4	5
Καθόλουπάρα πολύ				

- 3. Όταν ξεκινάω την εργασία σκέφτομαι τι νέο θα προκύψει για να μου δημιουργήσει άγχος

1	2	3	4	5
Καθόλουπάρα πολύ				

- 4. Μεγάλο στρες δημιουργεί τις περισσότερες φορές η συνεργασία με τους συναδέλφους .

1	2	3	4	5
Καθόλουπάρα πολύ				

- 5. Το καθημερινό συνεχές εργασιακό στρες δημιουργεί εντάσεις μεταξύ των συναδέλφων μου

1	2	3	4	5
Καθόλουπάρα πολύ				

6. Το καθημερινό εργασιακό στρες δυναμώνει την ανάγκη στήριξης μεταξύ των συναδέλφων μου

1	2	3	4	5
Καθόλουπάρα πολύ				

7. Το καθημερινό εργασιακό άγχος μου δημιουργεί έντονα ψυχολογικά προβλήματα

1	2	3	4	5
Καθόλουπάρα πολύ				

8. Το καθημερινό εργασιακό άγχος μου δημιουργεί αρκετά προβλήματα ύπνου

1	2	3	4	5
Καθόλουπάρα πολύ				

9. Το εργασιακό στρες επηρεάζει την προσωπική και οικογενειακή μου ζωή

1	2	3	4	5
Καθόλουπάρα πολύ				

10. Το εργασιακό άγχος με έχει σκληρύνει απέναντι στους ανθρώπους

1	2	3	4	5
Καθόλουπάρα πολύ				

11. Το εργασιακό άγχος με έχει σκληρύνει συναισθηματικά

1	2	3	4	5
Καθόλουπάρα πολύ				

12. Το εργασιακό άγχος ευθύνεται για τη μείωση της δυναμικότητας μου στη δουλειά μου

1	2	3	4	5
Καθόλουπάρα πολύ				

13. Το εργασιακό άγχος μου δημιουργεί συχνή απογοήτευση από τα αποτελέσματα της δουλειάς μου

1	2	3	4	5
Καθόλουπάρα πολύ				

14. Το εργασιακό άγχος δημιουργεί πολύ σκληρές συνθήκες στη δουλειά μου

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Καθόλουπάρα πολύ

15. Το εργασιακό άγχος έχει αλλάξει αρνητικά τις σχέσεις μου με τους συναδέλφους μου

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Καθόλουπάρα πολύ

16. Το άγχος του επείγοντος στη δουλειά μου, μου δημιουργεί συνεχή εσωτερική ένταση

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Καθόλουπάρα πολύ

17. Προς αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους προσπαθώ συχνά να είμαι επικοινωνιακός με τους συναδέλφους μου

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Καθόλουπάρα πολύ

18. Για να αντιμετωπίσω το εργασιακό άγχος προσπαθώ να διασκεδάζω μετά τη δουλειά

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Καθόλουπάρα πολύ

19. Παρά το διαρκές άγχος έχω καταφέρει σημαντικά πράγματα σε αυτή τη δουλειά μου

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Καθόλουπάρα πολύ

20. Ένεκα του διαρκούς άγχους δεν δεσμεύομαι απόλυτα στην συγκεκριμένη εργασία

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Καθόλουπάρα πολύ

21. Ένεκα του διαρκούς άγχους εργασιακού άγχους έχω ένταση και κατά την υπόλοιπη ημέρα μου εκτός εργασίας

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Καθόλουπάρα πολύ

- 22. ένεκα του άγχους δημιουργούνται προβλήματα με τους συναδέλφους λόγω των δικών τους ψυχολογικών ζητημάτων

1	2	3	4	5
Καθόλουπάρα πολύ				

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Gladeana Mc Mahon- No more stress - be your own stress management coach- Karnac Boo

Suzan Shelly – Living with stress 2010

Anna Maravelas – How to reduce workplace conflict and stress

Ashley Weineber Valerie Sutherland and Cary Cooper – organizational stress management

Anna Farago – how to survive the recession and the recovery

Andrew Kliman the failure of capitalist production – underlying causes of the great recession Pluto Press 2010

George Lazarou challenges to the epistemology of journalism

Sally Adams Wynford Hicks - interviewing for journalists – Media Skills

Social Identities and Psychosocial Stress Peter J. Burke Washington State university

the Unconscious at Work: Individual and Organizational Stress in the Human Services

Μαρία Βακόλα Ιωάννης Νικολάου – οργανωσιακή ψυχολογία και συμπεριφορά

Ελληνικό περιοδικό νοσηλευτικής επιστήμης – θεωρίες του άγχους

Επιστημονικό άρθρο το στρες και η διαχείριση του (Ευάγγελος Καραδήμας Αν. Καθηγητής Κλινικής Ψυχολογίας- πανεπιστήμιο Κρήτης)

Οικονομική κρίση και ψυχική υγεία- επιστημονικό περιοδικό εγκέφαλος

Διαλέξεις / σημειώσεις Δρ. Ν.Κωνσταντόπουλου

Διαλέξεις/ σημειώσεις Δρ. Ν. Τριανταφυλλόπουλου

Ινστιτούτο ΓΣΒΕΕ

Σύνδεσμος Ελληνικής Βιομηχανίας (ΣΕΒ)

Ιντερνετ