



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

# Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων

 Φεβρουάριος 2021

 **Coping - Στρατηγικές διαχείρισης  
στρεσογόνων καταστάσεων**



INE - ΓΣΕΕ



[www.inegsee.gr](http://www.inegsee.gr)



[info@inegsee.gr](mailto:info@inegsee.gr)



Ευρωπαϊκή Ένωση  
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα  
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,  
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση  
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση».

# Περιεχόμενα

σελ.

3

1. Εισαγωγή
2. Στρες και άγχος

σελ.

4

3. Είδη στρες
4. Στρεσογόνες καταστάσεις

σελ.

5

5. Η έννοια των δεξιοτήτων coping (coping skills)

σελ.

6

6. Επαγγελματική αναποφασιστικότητα ως στρεσογόνος κατάσταση
7. Στρατηγικές διαχείρισης (coping) και επαγγελματική αναποφασιστικότητα

σελ.

8

8. Στρατηγικές coping και τύποι αποκρίσεων

σελ.

9

9. Επίλογος

σελ.

10

10. Πηγές

Συντάκτρια:  
**Εύη Θεοχαρίδου**

Η εργασία, όπως και η αγάπη, σύμφωνα με τον Freud αποτελούν τη βάση της ψυχικής ισορροπίας. Η εργασία είναι πηγή ηθικής ικανοποίησης, χώρος δημιουργίας αλλά και προσωπικής ανάπτυξης. Από τις 700.000 ώρες ζωής οι 60.000 περίπου είναι ώρες εργασίας. Ο εργασιακός χώρος απαιτεί την αντιμετώπιση διαφόρων καταστάσεων οι οποίες πιέζουν το άτομο και εγείρουν διάφορα ζητήματα. Αυτά τα ζητήματα προέρχονται είτε από το ίδιο το άτομο (ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας) είτε από στρεσογόνα γεγονότα που προκύπτουν και πολλές φορές μεταβάλλουν το περιβάλλον εργασίας από χώρο δημιουργίας σε πηγή στρες.

Όλοι οι άνθρωποι δεν πιέζονται με τον ίδιο τρόπο και για τον καθένα είναι διαφορετική η πηγή άγχους ή οι στρεσογόνοι παράγοντες. Η διαχείριση του άγχους και οι στρατηγικές διαχείρισης διευκολύνουν ή εμποδίζουν τις προκλήσεις ή τις δυσκολίες που προκύπτουν. Ο βαθμός και το είδος του άγχους συχνά προκαλούν είτε κινητήριες συμπεριφορές είτε ανασταλτικές. Η αντίδραση ποικίλλει από άτομο σε άτομο, ανάλογα με το πώς εκτιμάται η συνθήκη με την οποία έρχεται αντιμέτωπο, με το πώς εξετάζει τους κινδύνους της κατάστασης, αλλά και τα πιθανά οφέλη (Lazarus and Folkman, 1984).

Εάν μια κατάσταση θεωρηθεί πρόκληση, μπορεί να αποτελέσει ευκαιρία για πρόοδο καλλιεργώντας θετικά συναισθήματα, όπως ανυπομονησία, ενθουσιασμό. Εάν αντιστρόφως θεωρηθεί απειλή, μπορεί να καλλιεργήσει αρνητικά συναισθήματα, όπως φόβο και θυμό (Lazarus and Folkman, 1984).

Στο παρόν κείμενο γίνεται αναφορά στο άγχος και το στρες και στις στρατηγικές αντιμετώπισης αγχογόνων καταστάσεων του εργατικού δυναμικού, όπως αυτή της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας, και στις αποδοτικές ή μη στρατηγικές που χρησιμοποιεί το άτομο προκειμένου να διαχειριστεί αντίστοιχες καταστάσεις.

## 2 Στρες και άγχος

Ένα γεγονός, μια κατάσταση η οποία πιέζει να επιλυθεί οδηγούν συνήθως το άτομο σε στρες. Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας, το στρες είναι η φυσιολογική αντίδραση του οργανισμού σε μια νέα, απαιτητική συνθήκη. Προκαλεί την απελευθέρωση αδρεναλίνης, η οποία οδηγεί σε ενέργειες προκειμένου να εξαφανιστεί η απειλή, επιτρέπει τη λήψη γρήγορων αποφάσεων και διατηρεί τον οργανισμό σε εγρήγορση. Όταν η κατάσταση παύει να πιέζει, τότε επέρχεται ηρεμία.

Σύμφωνα με την Αμερικανική Ψυχιατρική Εταιρεία (American Psychiatric Association, 1994), «το άγχος είναι μια δυσάρεστη συναισθηματική κατάσταση, που χαρακτηρίζεται από ένα έντονο αρνητικό συναίσθημα, από σωματικά συμπτώματα έντασης και από ανησυχία για το μέλλον». Το άγχος είναι χρήσιμο όταν τα επίπεδά του δεν ξεπερνούν την προσπάθεια που απαιτείται για τη διεκπεραίωση μιας δράσης.

Οι φράσεις «είμαι αγχωμένος/στρεσαρισμένος», «η δουλειά μου είναι αγχωτική», «βιώνω στρες/άγχος» έχουν κατακτήσει μια σταθερή θέση στο καθημερινό λεξιλόγιο. Το άγχος στην εργασία περιγράφεται ως η δυσάρεστη συναισθηματική κατάσταση την οποία βιώνει το άτομο όταν οι απαιτήσεις που οφείλονται σε εργασιακούς παράγοντες (φόβος αποτυχίας, απόλυσης, ανταγωνιστικότητα) ξεπερνούν την ικανότητα αντιμετώπισης ή ελέγχου της κατάστασης (Lazarus and Folkman, 1984).

Στη σύγχρονη κοινωνία οι όροι στρες και άγχος αποτελούν έννοιες ταυτόσημες και χρησιμοποιούνται για να εκφράσουν τα ίδια συναισθήματα.

Σύμφωνα με το Αμερικανικό Ινστιτούτο Άγχους (American Institute of Stress), το στρες είναι δύσκολο να προσδιοριστεί, επειδή είναι τόσο διαφορετικό για τον καθένα και αποτελεί υποκειμενικό φαινόμενο. Ο όρος στρες, όπως χρησιμοποιείται σήμερα, προτάθηκε από τον Hans Selye το 1936, ο οποίος το προσδιόρισε ως «την αόριστη αντίδραση του σώματος σε οποιαδήποτε απαίτηση για αλλαγή».

Οι περισσότεροι άνθρωποι αντιμετωπίζουν το στρες ως μια δυσάρεστη απειλή, θεωρώντας το συνώνυμο με την ένταση και τη συναισθηματική πίεση, προβάλλοντας τα αρνητικά και αγνοώντας τα θετικά αποτελέσματα. Ο Hans Selye (1976) ήταν ο πρώτος που περιέγραψε το καλό στρες και το διαχώρισε από το κακό. Το κύριο επιχείρημά του ήταν ότι οι στρεσογόνοι παράγοντες δεν πρέπει πάντα να θεωρούνται αρνητικοί, αλλά το στρες μπορεί να αποδειχθεί χρήσιμο και καλό όταν παρακινεί τους ανθρώπους να πετύχουν περισσότερα.

Στη διεθνή βιβλιογραφία έχει επικρατήσει η διάκριση σε eustress και distress.



**Eustress (καλό στρες):** Το eustress δεν ορίζεται από τον τύπο της στρεσογόνου κατάστασης, **αλλά από το πώς** αντιλαμβάνεται κανείς αυτή την κατάσταση. Αναφέρεται σε μια θετική απόκριση που έχει κάποιος σε έναν στρεσογόνο παράγοντα, ο οποίος μπορεί να εξαρτάται από τα τρέχοντα συναισθήματα ελέγχου, επιθυμίας. Το καλό στρες (eustress) είναι ευεργετικό και δημιουργικό, εγείρει θετικά συναισθήματα, βοηθώντας το άτομο να αντεπεξέλθει στην εμφανιζόμενη δυσκολία.



**Distress (κακό στρες):** Το κακό στρες είναι επικίνδυνο και ζημιογόνο, αφού εγείρει αρνητικά συναισθήματα. Εμποδίζει την ικανότητα ενός ατόμου να λειτουργεί κανονικά, να επικοινωνεί και να σκέφτεται καθαρά. Εάν συνεχιστεί μακροπρόθεσμα, μπορεί να βλάψει την ψυχική και σωματική υγεία.

## 4 Στρεσογόνες καταστάσεις

Η *ιεράρχηση αναγκών*, που δημιουργήθηκε από τον Abraham Maslow, είναι μια πολύ δημοφιλής θεωρία, σύμφωνα με την οποία οι ανθρώπινες ανάγκες μπορούν να απεικονιστούν σε σχήμα πυραμίδας, με τα πιο βασικά επίπεδα αναγκών να βρίσκονται στο κάτω μέρος. Οι ανάγκες ιεραρχούνται από κάτω προς τα πάνω: βιολογικές ανάγκες (τροφή), ανάγκες ασφάλειας (οικονομική ασφάλεια, υγεία), κοινωνικές ανάγκες (αποδοχή, αναγνώριση), ανάγκες αυτοεκτίμησης και ανάγκες αυτοπραγμάτωσης.

Αιτία πρόκλησης του άγχους μπορεί να αποτελεί η μη ικανοποίηση των παραπάνω αναγκών. Ως εκ τούτου, πηγές άγχους εντοπίζονται μέσα στον ίδιο τον εαυτό, στο φυσικό και κοινωνικό περιβάλλον, στην οικογένεια, στο χώρο εργασίας. Για παράδειγμα, άγχος μπορεί να δημιουργήσουν τα οικονομικά προβλήματα και οι επιπτώσεις της ανεργίας, τα θέματα υγείας, η έλλειψη χρόνου, ο ανταγωνισμός, η επαγγελματική αναποφασιστικότητα, ο φόβος της αποτυχίας, ο εργασιακός φόρτος, οι πιεστικές προθεσμίες, η έλλειψη υποστήριξης, η εργασιακή ανασφάλεια κ.λπ.

Κάποιες καταστάσεις μπορούν να θεωρηθούν αγχογόνες για όλους σχεδόν τους ανθρώπους (απώλεια προσώπων, μια οικονομική καταστροφή, η μοναξιά). Ωστόσο, κάποιες άλλες καταστάσεις γίνονται στρεσογόνες μόνο όταν το άτομο θεωρεί ότι δεν μπορεί να τις αντιμετωπίσει.

Η προσωπικότητα του ατόμου ως σύνολο αλλά και τα επιμέρους χαρακτηριστικά του επηρεάζουν την εκδήλωση του άγχους και τις στρατηγικές που θα χρησιμοποιήσει για την αντιμετώπισή του. Παράγοντες όπως οι συνθήκες του περιβάλλοντος, η ελλιπής κοινωνική υποστήριξη, οι προσδοκίες, ο αρνητικός τρόπος με τον οποίο αντιμετωπίζει κανείς τα πράγματα, αλλά και η προσωπικότητα διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην αξιολόγηση ενός γεγονότος ως στρεσογόνου, καθώς και στο βαθμό ανάπτυξης άγχους (Πιντέρης, 1984).

Δεξιότητες coping -ή αλλιώς στρατηγικές coping ή μηχανισμοί coping- θεωρούνται η απόκριση του ατόμου και ο τρόπος με τον οποίο αυτό θα αντιδράσει σε μια στρεσογόνο κατάσταση που αντιμετωπίζει. Όταν το άτομο βιώνει άγχος, προσπαθεί να αξιολογήσει την κατάσταση και να διαπιστώσει την ύπαρξη μιας ενδεχόμενης απειλής ή πρόκλησης (Lazarus and Folkman, 1984).

Η διαδικασία της γνωστικής εκτίμησης διακρίνεται σε δύο στάδια. Κατά το πρώτο στάδιο, το άτομο εκτιμά την κατάσταση ώστε να αντιληφθεί εάν είναι απειλητική. Αξιολογεί τη σημασία που έχει ένας αγχογόνος παράγοντας στην ευημερία του. Σε αυτό το στάδιο σημαντικό ρόλο παίζουν οι αντιλήψεις για τον έλεγχο μιας κατάστασης και οι κρίσεις για το τι είναι σημαντικό για το ίδιο το άτομο. Στο δεύτερο στάδιο αξιολογεί τις δυνατότητες και τις εναλλακτικές λύσεις που διαθέτει, προκειμένου να αντιμετωπίσει και να ξεπεράσει την ενδεχόμενη απειλή. Αξιολογεί τις επιλογές και τους εναλλακτικούς τρόπους για την αντιμετώπιση της κατάστασης. Εδώ αναπτύσσεται το ερώτημα: «Τι μπορώ να κάνω γι' αυτό που μου συμβαίνει;» (Lazarus and Folkman, 1984).

Οι στρατηγικές coping περιλαμβάνουν γνωστικές διεργασίες, συναισθηματικές ενέργειες και συμπεριφορές, ώστε το άτομο να διαχειριστεί και να αντιμετωπίσει τις απαιτήσεις που προκύπτουν από έναν στρεσογόνο παράγοντα (Folkman and Moskowitz, 2005).

Σύμφωνα με τους Lazarus and Folkman (1984), οι στρατηγικές coping επιτελούν δύο βασικές λειτουργίες: τη στρατηγική που εστιάζεται στο πρόβλημα (problem focused) και τη στρατηγική που εστιάζεται στο συναίσθημα (emotion focused).

**Στρατηγική εστιασμένη στο πρόβλημα (problem focused):** Αυτή η στρατηγική αφορά τις προσπάθειες που κάνει το άτομο προκειμένου να επιλύσει το πρόβλημα. Παραδείγματα τέτοιων στρατηγικών είναι η αναζήτηση βοήθειας ή πληροφοριών, η θέσπιση προτεραιοτήτων για την αντιμετώπιση του προβλήματος, η εφαρμογή τεχνικών επίλυσης προβλήματος, η αναζήτηση εναλλακτικών λύσεων κ.ά.

Για παράδειγμα, η έλευση ενός νέου συναδέλφου μπορεί να δημιουργήσει άγχος στον εργαζόμενο, να αισθάνεται απειλή, και για το λόγο αυτό να δημιουργεί συγκρούσεις. Ο εργαζόμενος συνειδητοποιεί ότι κάτι δεν πηγαίνει καλά, αλλά δεν μπορεί να δει την πηγή του προβλήματος. Πρέπει να γίνει καθορισμός του προβλήματος και εστίαση στην υφιστάμενη κατάσταση που χρειάζεται αλλαγή, αλλά υπάρχει αντίσταση.

**Στρατηγική εστιασμένη στο συναίσθημα (emotion focused):** Αφορά τις προσπάθειες του ατόμου να ρυθμίσει το συναίσθημα που απορρέει από τη στρεσογόνο κατάσταση, με σκοπό τη μείωση των δυσάρεστων συναισθημάτων - όπως είναι, για παράδειγμα η αποφυγή, η άρνηση, η απόδοση ευθύνης, η έκφραση συναισθημάτων και παραπόνων κ.ά.

Συχνά τα άτομα επιλέγουν στρατηγικές coping που επικεντρώνονται στο πρόβλημα όταν νιώθουν ότι έχουν κάποιον έλεγχο στις συνθήκες και στις απαιτήσεις των παραγόντων και ότι μπορούν να τις αντιμετωπίσουν. Αντίθετα, όταν τα άτομα αισθάνονται ότι δεν είναι σε θέση να επιλύσουν ή να μειώσουν τον στρεσογόνο παράγοντα, είναι περισσότερο πιθανό να χρησιμοποιήσουν στρατηγικές εστιασμένες στο συναίσθημα, προκειμένου να ελέγξουν μέσω αυτών τις συναισθηματικές τους αντιδράσεις (Carver et al., 1989· Lazarus and Folkman, 1984).

Η αντιμετώπιση με επίκεντρο το πρόβλημα χρησιμοποιείται συχνά όταν το άτομο αντιλαμβάνεται μια κατάσταση ως ευμετάβλητη, ενώ η αντιμετώπιση με επίκεντρο το συναίσθημα αξιοποιείται όταν η κατάσταση γίνεται αντιληπτή ως αμετάβλητη ή όταν η βλάβη έχει ήδη συμβεί (Lazarus and Folkman, 1984).

## 6 Επαγγελματική αναποφασιστικότητα ως στρεσογόνος κατάσταση

Στη σύγχρονη κοινωνία, πολίτες κάθε ηλικίας καλούνται να αντεπεξέλθουν στο κλίμα των κοινωνικοοικονομικών ραγδαίων αλλαγών που λαμβάνουν χώρα σε εθνικό και παγκόσμιο επίπεδο, οι οποίες επηρεάζουν με απρόβλεπτους τρόπους τη σταδιοδρομία καθώς και την προσωπική και οικογενειακή ζωή (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Αργυροπούλου και Δρόσος, 2013). Οι επαγγελματικές επιλογές διαδραματίζουν ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο στη ζωή του ατόμου σε προσωπικό, οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο.

Η αγορά εργασίας, τα νέα δεδομένα και οι κοινωνικές αλλαγές σχηματίζουν ένα καινούργιο εργασιακό περιβάλλον, μέσα στο οποίο οι άνθρωποι καλούνται να λάβουν νέες επαγγελματικές αποφάσεις, να αντιμετωπίσουν επαγγελματικές προκλήσεις και απρόβλεπτους παράγοντες. Πολύ συχνά αναγκάζονται να αναθεωρήσουν επαγγελματικές τους επιλογές, οι οποίες διαμορφώνουν το μέλλον τους (Van Esbroeck et al., 2005, όπ. αναφ. στο Αργυροπούλου, 2012).

Ως επαγγελματική αναποφασιστικότητα νοούνται οι δυσκολίες που αντιμετωπίζει το άτομο στην προσπάθειά του να προχωρήσει σε επαγγελματικές αποφάσεις (Guay et al., 2003, όπ. αναφ. στο Αργυροπούλου, 2012). Οι δυσκολίες εντοπίζονται είτε πριν από είτε κατά τη διάρκεια της διαδικασίας λήψης επαγγελματικών αποφάσεων (Gati, Krausz and Osipow, 1996). Η αναποφασιστικότητα θεωρείται ένα φυσιολογικό στάδιο, το οποίο περνούν όλοι κατά τη διάρκεια της ζωής τους (Osipow, 1999· Germeijs and Verschueren, 2007, όπ. αναφ. στο Di Fabio, Gati and Palazzeschi, 2013). Ο επαγγελματικά αναποφασιστος δεν σημαίνει απαραίτητα ότι λειτουργεί με αυτό τον τρόπο και σε άλλους τομείς της καθημερινότητας. Είναι σημαντικό λοιπόν να γίνει διάκριση μεταξύ της επαγγελματικής και της γενικευμένης αναποφασιστικότητας. Η πρώτη αποτελεί ένα προσωρινό πρόβλημα, σε μια φάση της ζωής όπου επιλέγεται το επάγγελμα και η σταδιοδρομία, ενώ η γενικευμένη ή χρόνια αναποφασιστικότητα είναι ένα διαρκές πρόβλημα και αποτελεί χαρακτηριστικό της προσωπικότητας το οποίο αντικατοπτρίζεται στη δυσκολία του ατόμου να λαμβάνει αποφάσεις σε διάφορα περιβάλλοντα της ζωής του (Guay et al., 2006 και Gati et al., 2008, όπ. αναφ. στο Lipshits-Braziler, Gati and Tatar, 2015b).

## 7 Στρατηγικές διαχείρισης (coping) και επαγγελματική αναποφασιστικότητα

Η λήψη αποφάσεων μπορεί να είναι μια ιδιαίτερα αγχωτική κατάσταση, όχι μόνο για τη λήψη της απόφασης αλλά και για τη λήψη της σωστής απόφασης, καθώς και για τα αρνητικά αποτελέσματα που ενδεχομένως θα προκύψουν από τη λανθασμένη απόφαση (Frydenberg, 2008, όπ. αναφ. στο Lipshits-Braziler, Gati and Tatar, 2015a).

Οι στρατηγικές coping έχουν οριστεί ως οι προσπάθειες ενός ατόμου, μέσω γνωστικών διεργασιών και συμπεριφορών, για τη διαχείριση των εσωτερικών και εξωτερικών απαιτήσεων που αντιμετωπίζει κατά τη διάρκεια μιας συγκεκριμένης στρεσογόνου κατάστασης (Lazarus and Folkman, 1984). Το άτομο χρησιμοποιεί στρατηγικές οι οποίες είτε διευκολύνουν είτε εμποδίζουν τη διαχείριση των δύσκολων συνθηκών και καταστάσεων που μπορεί να εμφανιστούν.

Οι Lipshits-Braziler, Gati and Tatar (2015a) προτείνουν ένα πρότυπο στρατηγικών coping στην επαγγελματική αναποφασιστικότητα με τις παρακάτω τρεις κύριες ομάδες στρατηγικών διαχείρισης:

1. **Αποδοτική διαχείριση (productive coping):** περιλαμβάνει στρατηγικές οι οποίες διευκολύνουν τη διαχείριση της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας.
2. **Αναζήτηση υποστήριξης (support-seeking):** περιλαμβάνει στρατηγικές που εμπλέκουν άλλους στη διαχείριση της αναποφασιστικότητας.
3. **Μη αποδοτική διαχείριση (nonproductive coping):** περιλαμβάνει στρατηγικές που εμποδίζουν τη διαχείριση της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας.

### **Αποδοτικές στρατηγικές:**

- Ουσιαστική αναζήτηση πληροφοριών: ενεργή αναζήτηση πρόσθετων πληροφοριών σχετικών με τη λήψη επαγγελματικής απόφασης.
- Συναισθηματική αναζήτηση πληροφοριών: συναισθηματική προετοιμασία για τη λήψη απόφασης ή ενεργή αναζήτηση πληροφοριών, με σκοπό τη μείωση της αβεβαιότητας και ανησυχίας που εμπλέκονται στη λήψη επαγγελματικής απόφασης.
- Επίλυση προβλήματος: αντιστακτά το σχεδιασμό, τη συστηματική ανάλυση πληροφοριών και τη σύγκριση πιθανών αποτελεσμάτων εναλλακτικών επιλογών που κάνει το άτομο.
- Ευελιξία: δείχνει το βαθμό στον οποίο είναι διατεθειμένο το άτομο να είναι ευέλικτο στις προτιμήσεις του και να εξετάζει συμβιβασμούς σε ορισμένους παράγοντες.
- Προσαρμογή: η εύρεση ενός θετικού τρόπου σκέψης για την πρόκληση της λήψης επαγγελματικής απόφασης.
- Αυτορρύθμιση: έλεγχος συναισθημάτων και σκέψεων που εμποδίζουν τη λήψη απόφασης.
- **Στρατηγικές αναζήτησης υποστήριξης:**
- Ουσιαστική αναζήτηση υποστήριξης: το άτομο αναζητά καθοδήγηση από άλλους, προκειμένου να αποκτήσει τα εργαλεία και τα εφόδια για τη λήψη της απόφασης.
- Συναισθηματική αναζήτηση βοήθειας: αναζήτηση συναισθηματικής υποστήριξης από άλλους για τη διαχείριση συναισθηματικών συνεπειών της λήψης επαγγελματικής απόφασης (όπως άγχος, ανησυχία, απογοήτευση).
- Ανάθεση: μεταβίβαση της ευθύνης λήψης απόφασης στους άλλους· το άτομο ζητά από τους άλλους να λάβουν την απόφαση για το ίδιο.

### **Μη αποδοτικές στρατηγικές:**

- Αποφυγή: σκόπιμη ή ασυνείδητη προσπάθεια του ατόμου να ξεφύγει από τη διαδικασία λήψης της απόφασης μέσω γνωστικής ή συμπεριφορικής αποφυγής.
- Ανικανότητα: το αίσθημα του ατόμου ότι δεν μπορεί να κάνει τίποτα για να προωθήσει την απόφαση, συμπεριλαμβανομένης της παθητικότητας, της σύγχυσης και της απαισιοδοξίας.
- Απομόνωση: η προσπάθεια του ατόμου να αποκρύψει τις δυσκολίες από τους άλλους και να κρατήσει συναισθήματα και ανησυχίες που σχετίζονται με τη λήψη απόφασης για τον εαυτό του.
- Υποταγή: αντιστακτά το βαθμό στον οποίο το άτομο επικεντρώνεται σε δυσάρεστα χαρακτηριστικά της λήψης επαγγελματικής απόφασης (όπως ανησυχία, άκαμπτη επιμονή, ενοχλητικές σκέψεις).
- Αντίσταση: το άτομο προβάλλει τις αιτίες δυσκολιών του στους άλλους.

Ο πίνακας παρακάτω παρουσιάζει μια λίστα στρατηγικών αντιμετώπισης και αποτελεί μια περίληψη των στρατηγικών που αναφέρονται στα Clarke (2006), Skinner et al. (2003), Folkman and Moskowitz (2005).

Στρατηγικές coping:	Τύπος απόκρισης
Επίλυση προβλημάτων ή ενεργές στρατηγικές	<ul style="list-style-type: none"> <li>Καθορισμός προβλήματος (Ποιο ακριβώς είναι το πρόβλημα; Πώς νιώθω για αυτή την κατάσταση;)</li> <li>Απαρίθμηση πιθανών λύσεων (καταγραφή όσο το δυνατόν περισσότερων λύσεων)</li> <li>Αξιολόγηση των υπέρ και των κατά κάθε πιθανής λύσης (σκέφτομαι και αποφασίζω πώς θα εφαρμόσω την επιλεγμένη λύση)</li> <li>Εφαρμογή (εφαρμόζω τη λύση που επέλεξα)</li> </ul>
Στρατηγικές συναισθηματικής έκφρασης και συναισθηματικής ρύθμισης	<ul style="list-style-type: none"> <li>Επαφή με τα συναισθήματα και απελευθέρωση αρνητικών συναισθημάτων (ελέγχω τις αρνητικές σκέψεις)</li> </ul> <p>Προσπαθώ να δω τα πράγματα μέσα από μια άλλη οπτική και απαντώ σε ερωτήματα όπως:</p> <p>«Τι είναι το χειρότερο που θα μπορούσε να συμβεί, εάν έχουν έτσι τα πράγματα»;</p> <p>«Θα το άντεχα»;</p> <p>«Ποιο είναι το αποτέλεσμα της προσκόλλησής μου σε αυτή τη σκέψη; Είναι κάτι που τελικά με βοηθά ή όχι»;</p> <p>«Τι θα άλλαζε εάν μεταβαλλόταν αυτή η σκέψη»;</p> <p>«Τι θα έλεγε ή θα έκανε κάποιος που εκτιμώ, αν βρισκόταν σε αυτή την κατάσταση»;</p>
Αναζητώντας στρατηγικές κατανόησης/ μάθησης	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ανάγνωση βιβλίων, εκπαίδευση σε βασικές διαδικασίες της εργασίας και στα εργασιακά δικαιώματα</li> </ul>
Στρατηγικές αναζήτησης βοήθειας και στρατηγικές αναζήτησης υποστήριξης	<ul style="list-style-type: none"> <li>Πρώθηση θετικού περιβάλλοντος, επικοινωνία</li> <li>Αποφυγή συγκρούσεων και μη επιθυμητών συμπεριφορών (π.χ. εκφοβισμός)</li> <li>Ρεαλιστικές προσδοκίες (δεν απαιτώ / δεν περιμένω να είναι όλοι τέλειοι)</li> <li>Βοήθεια από άλλους («Αν ήσουν στη θέση μου, τι θα έκανες»);</li> </ul>



Στρατηγικές αποφυγής προβλημάτων και στρατηγικές απόσπασης της προσοχής

- Φυσική άσκηση
- Ύπαρξη ελεύθερου χρόνου στο καθημερινό πρόγραμμα και αλλαγή σκηνικού
- Καλός και επαρκής ύπνος
- Χαλάρωση από την ένταση (π.χ. μέσω διαφραγματικής αναπνοής και χαλάρωσης των μυών)
- Καλλιέργεια ικανότητας κατανόησης του εαυτού

## 9 Επίλογος

Ο μεταβαλλόμενος κόσμος της εργασίας θέτει ολοένα και περισσότερες απαιτήσεις στο εργατικό δυναμικό. Παρατηρούνται περισσότερες ευέλικτες μορφές απασχόλησης, όπου οι εργαζόμενοι φαίνεται να αλλάζουν θέσεις και περιβάλλοντα εργασίας συχνότερα (είτε αναγκαστικά είτε με ελεύθερη βούληση) (Akkermans, Brenninkmeijer and Blonk, 2013).

Το άγχος αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της ζωής όλων των ανθρώπων. Αν και χρήσιμο και «υπεύθυνο» για την επιβίωση, μπορεί να επιδράσει αρνητικά στην ψυχική και σωματική υγεία. Η κατανόηση των στρατηγικών αντιμετώπισης αγχογόνων καταστάσεων θα δώσει την ευκαιρία για την απόκτηση και ανάπτυξη δεξιοτήτων και στάσεων οι οποίες θα βοηθήσουν στην επιτυχή προσαρμογή και αντιμετώπιση δυσκολιών και εμποδίων που μπορεί να εμφανιστούν.

- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V. and Blonk, R. W. B. (2013). “Competencies for the Contemporary Career: Development and Preliminary Validation of the Career Competencies Questionnaire”, *Journal of Career Development*, DOI: 10.1177/0894845312467501.
- American Psychiatric Association (1994). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders*, 4th ed., Washington.
- Αργυροπούλου, Κ. (2012). «Σύνθετοι παράγοντες που συνδέονται με τις δυσκολίες στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων: Θεωρητική & ερευνητική ανασκόπηση», *Επιθεώρηση συμβουλευτικής Προσανατολισμού*, 100, σελ. 55-64.
- Carver, C. S., Scheier, M. F. and Weintraub, J. K. (1989). “Assessing coping strategies: A theoretically based approach”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 56 (2), pp. 267.
- Clarke, A. T. (2006). “Coping with interpersonal stress and psychosocial health among children and adolescents: A meta-analysis”, *Journal of Youth and Adolescence*, 35 (1), pp. 11-24.
- Di Fabio, A., Gati, I. and Palazzeschi, L. (2013). “Career indecision versus indecisiveness: Associations with personality traits and emotional intelligence”, *Journal of Career Assessment*, 21, pp. 42-56.
- Folkman, S. and Moskowitz, J. T. (2005). “Coping: Pitfalls and promise”, *Annual Review of Psychology*, 55, 745-774.
- Gati, I., Krausz, M. and Osipow, S. H. (1996). “A taxonomy of difficulties in career decision-making”, *Journal of Counseling Psychology*, 43, pp. 510-526.
- Selye, H., (1976). *Stress in health and disease*. Butterworth’s, Inc. Boston, M.A.
- Lazarus, R. S. and Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*, New York, NY: Springer.
- Lipshits-Braziler, Y., Gati, I. and Tatar, M. (2015a). “Strategies for coping with career indecision”, *Journal of Career Assessment*, 1-25, doi: 10.1177/1069072714566795.
- Lipshits-Braziler, Y., Gati, I. and Tatar, M. (2015b). “Strategies for Coping with Career Indecision: Convergent, Divergent, and Incremental Validity”, *Journal of Career Assessment* 1-20, doi: 10.1177/1069072715620608.
- Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 55(1), 147-154.
- Πιντέρης, Γ. (1984). *Το stress φίλος ή εχθρός: Προσωπικότητα και Υγεία*, Αθήνα: Θυμάρι.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Αργυροπούλου, Α. και Δρόσος, Ν. (2013). *Ανάπτυξη Δεξιοτήτων Διά Βίου Διαχείρισης Σταδιοδρομίας: Θεωρητικό πλαίσιο*, Αθήνα: ΕΟΠΠΕΠ.
- Skinner, E. A., Edge, K., Altman, J. and Sherwood, H. (2003). “Searching for the structure of coping: A Review and critique of category systems for classifying ways of coping”. *Psychological Bulletin*, 129 (2), pp. 216-269.
- The American Institute of Stress. *Reminiscences of Hans Selye, and the Birth of “Stress”*, <https://www.stress.org/about/hans-selye-birth-of-stress>.



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Εμ. Μπενάκη 71Α, Τ.Κ. 10681, Αθήνα, Τηλ: 210 3327710, Fax: 210 3304452



INE - ΓΣΕΕ



[www.inegsee.gr](http://www.inegsee.gr)



[info@inegsee.gr](mailto:info@inegsee.gr)