



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:

**‘ ΘΕΜΑΤΑ ΨΥΧΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΟΥΣ ΣΩΦΡΟΝΙΣΤΙΚΟΥΣ
ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ’**

ΤΣΟΧΑΝΤΑΡΗ ΑΛΙΚΗ

A.M. 2021

EMAIL: www.alikitsoha@hotmail.com

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ : Ο. ΘΕΜΕΛΗ

ΡΕΘΥΜΝΟ 2009

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ :

Εισαγωγή	4
1 : Θέματα ψυχικής υγείας στους σωφρονιστικούς υπαλλήλους.....	6
1.1: Στρες	6
1.1.1 : Στρεσογόνοι παράγοντες.....	7
1.2: Επαγγελματική Εξουθένωση.....	21
1.2.1 Παράγοντες που σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση.....	25
1.3 : Κατάθλιψη.....	28
1.3.1 Διαχωρισμός επαγγελματικής εξουθένωσης, άγχους και κατάθλιψης.....	30
1.4 : Σύγκρουση Εργασίας – Σπιτιού.....	33
1.4.1 Στρες και οικογένεια.....	33
1.4.2 Συνδέοντας το στρες της δουλειάς με το στρες του σπιτιού : Το σύνδρομο σύγκρουσης σπιτιού – εργασίας.....	34
1.5: Άλλα προβλήματα που δημιουργεί το χρόνιο στρες.....	38
2: Παρεμβάσεις για μείωση του στρες.....	42
2.1: Προσανατολισμένες στο άτομο παρεμβάσεις.....	42
2.2: Προσανατολισμένες στον οργανισμό παρεμβάσεις.....	43

Μελλοντικές προοπτικές και προτάσεις..... 46

Βιβλιογραφία.....49

ΠΕΡΙΛΗΨΗ:

Οι έρευνες που αφορούν στο στρες που βιώνουν οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι, είναι πολλές και καλά τεκμηριωμένες. Βέβαια μέσα από την ξένη ως επί το πλείστον βιβλιογραφία, βλέπουμε πως το χρόνιο στρες δεν είναι το μοναδικό πρόβλημα που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι άνθρωποι που δουλεύουν σε σωφρονιστικά ιδρύματα. Το χρόνιο στρες, αλλά και άλλοι παράγοντες που αφορούν στο χώρο εργασίας αλλά και στο ίδιο το άτομο, (όπως το εργασιακό περιβάλλον και τα ατομικά χαρακτηριστικά) μπορούν να αποτελέσουν πηγή πίεσης και ανάπτυξης διαφόρων προβλημάτων που αφορούν στην ψυχική αλλά και σωματική (φυσική) υγεία των σωφρονιστικών υπαλλήλων.

Στην παρούσα εργασία, επιχειρείται η συγκέντρωση και η περιγραφή των προβλημάτων ψυχικής υγείας που μπορεί να αντιμετωπίζει ένας σωφρονιστικός υπάλληλος. Παράλληλα, γίνεται μια προσπάθεια προσδιορισμού των παραγόντων που είναι υπεύθυνοι για την ανάπτυξη και διατήρηση των προβλημάτων αυτών. Τέλος, γίνεται αναφορά σε τεχνικές (οργανωτικές και ατομικές) που αφορούν στη μείωση του στρες και άρα στη μείωση των προβλημάτων που αυτό επιφέρει.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Με το πέρασμα των χρόνων και την ανάπτυξη (οικονομική και πολιτιστική) των χωρών, έχουν επέλθει πολλές και ριζικές αλλαγές στα θεμέλια των κοινωνιών και των θεσμών που τις συγκροτούν. Οι αλλαγές αυτές, είναι αντιπροσωπευτικές μίας χρονικής (και ίσως ιστορικής) περιόδου για τον κάθε πολιτισμό. Ένας από τους βασικούς θεσμούς ο οποίος έχει υποστεί πάρα πολλές αλλαγές στο πέρασμα των χρόνων, είναι αυτός των καταστημάτων κράτησης. Στους χώρους αυτούς αρχικά αναφερόμασταν ως φυλακές (ή ακόμη παλαιότερα ως μπουντρούμια) ενώ πλέον είθισται να τους αναφέρουμε ως ‘ σωφρονιστικά ιδρύματα’ κάτι το οποίο δείχνει την αλλαγή που έχει υποστεί αυτός ο θεσμός και επισημαίνει τον σωφρονιστικό ρόλο των ιδρυμάτων αυτών. Όπως είναι φυσικό, η αλλαγή δεν έγινε μόνο στο ρόλο του ιδρύματος αλλά αλλαγές έχουν επέλθει και στον ρόλο όσων σχετίζονται άμεσα ή έμμεσα με τα ιδρύματα αυτά.

Χωρίς αμφιβολία, τα σωφρονιστικά ιδρύματα αποτελούν μοναδικά περιβάλλοντα εργασίας τόσο λόγω του περιεχομένου τους όσο και του σκοπού τους. Είναι γεγονός πως ελάχιστα άλλα ιδρύματα ασχολούνται με την φροντίδα και την επιτήρηση ενός τόσο βίαιου πληθυσμού. Ακριβώς λόγω του αντικειμένου ενασχόλησης, τα περισσότερα σωφρονιστικά ιδρύματα τείνουν να είναι ιδιαίτερα θορυβώδεις, υπερπλήρεις και υστερούν σε πολλές από τις ανέσεις που υπάρχουν σε άλλα εργασιακά περιβάλλοντα. Όπως είναι φυσικό, όταν το άτομο είναι χρόνια μέσα σε ένα τόσο αρνητικό εργασιακό περιβάλλον, συχνά το αποτέλεσμα είναι να παρουσιάσει αυξανόμενα επίπεδα στρες – παθολογικό στρες - με όσα προβλήματα μπορεί να επιφέρει αυτό το γεγονός (G. Armstrong & M. Griffin, 2004).

Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι παίζουν σημαντικό ρόλο στα ιδρύματα αυτά. Θα μπορούσαμε να πούμε έχουν τον κυριότερο ρόλο αφού αυτοί δημιουργούν, διατηρούν και επηρεάζουν το περιβάλλον των φυλακών μέσα από την καθημερινή

αλληλεπίδρασή τους με τους κρατούμενους. Ακόμη, συχνά παρέχουν σημαντική βοήθεια στα προβλήματα της φυλακής αλλά και σε προβλήματα που μπορεί να αντιμετωπίζουν οι κρατούμενοι. Βέβαια, οφείλουμε να τονίσουμε πως όσο σημαντικός και αν είναι ο ρόλος τους σε ένα σωφρονιστικό ίδρυμα, υπάρχουν κάποιοι αρνητικοί παράγοντες που είναι έμφυτοι με το ρόλο αυτό και όπως ήδη επισημάνθηκε, τα υψηλά επίπεδα στρες είναι ένας από αυτούς (Byongook Moon & Sheila Royo Maxwell, 2004). Αρκετές από τις έρευνες που έχουν γίνει στο παρελθόν, έχουν περιγράψει τη σχέση μεταξύ ενός βλαβερού περιβάλλοντος εργασίας και ενός ευρέος φάσματος διαταραχών, συμπεριλαμβανομένων των ψυχικών διαταραχών (Ali Chaddar & Inmaculada Mateo & Pablo Sanchez, 2008). Στη μεγαλύτερη τους έκταση, οι έρευνες αυτές ασχολούνται με το περιβάλλον στα ιδρύματα σωφρονισμού.

Παρά το γεγονός ότι στις έρευνες που αφορούν στο στρες που βιώνουν οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι υπάρχουν κάποιες μικρές διαφορές, έχει έρθει στην επιφάνεια ένας σημαντικός αριθμός ευρημάτων που άπτονται σε θέματα ψυχικής υγείας των σωφρονιστικών υπαλλήλων (Tripplet & Mullings, 1996), ακριβώς λόγω της ιδιαιτερότητας αυτού του περιβάλλοντος εργασίας. Έτσι λοιπόν, μπορούμε να παρατηρήσουμε παρόμοια ανάπτυξη και παρόμοιες αλλαγές στον τρόπο λειτουργίας των σωφρονιστικών συστημάτων σε διάφορες χώρες.

Οι πιο αξιοσημείωτες αλλαγές αφορούν στην περαιτέρω εξειδίκευση των σωφρονιστικών υπαλλήλων και στην αλλαγή του τίτλου εργασίας τους. Ο τίτλος ‘ φύλακες’ έχει αλλάξει σε ‘ σωφρονιστικοί υπάλληλοι’ κάτι το οποίο επιβεβαιώνει κυρίως την αναβάθμιση του ρόλου τους. Εκτός από την αναβάθμιση του ρόλου των υπαλλήλων ενός ιδρύματος σωφρονισμού, η αλλαγή του τίτλου εργασίας, έχει αλλάξει πλέον και το περιεχόμενο της δουλειάς. Οι πιο σημαντικές αλλαγές περιλαμβάνουν : 1) τον αυξανόμενο αριθμό αλλά και την σύνθεση των κρατουμένων (π.χ. περισσότεροι χρήστες ναρκωτικών, άτομα που είναι ψυχικά άρρωστα και επιθετικοί κρατούμενοι) , 2) την εισαγωγή νέων προγραμμάτων αποκατάστασης, 3) την φιλελευθεροποίηση (π.χ. συζυγικές επισκέψεις, πρόσβαση των κρατουμένων στα τηλέφωνα κτλ.), 4) πρόσληψη νέων θεραπευτών, 5) περισσότερο μορφωμένοι υπάλληλοι φυλακών και 6) εκπαίδευση των σωφρονιστικών υπαλλήλων σε νομικά ζητήματα και σε θέματα που αφορούν στα δικαιώματα των κρατουμένων (Schaufeli & Peeters, 2000). Για τους παραπάνω λόγους, η δουλειά των σωφρονιστικών

υπαλλήλων τα τελευταία χρόνια φαίνεται πως έχει αρχίσει να αλλάζει σημαντικά, χωρίς βέβαια αυτές οι αλλαγές να ισχύουν στον ίδιο βαθμό σε όλες τις χώρες.

1: ΘΕΜΑΤΑ ΨΥΧΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΟΥΣ ΣΩΦΡΟΝΙΣΤΙΚΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ

1.1 ΣΤΡΕΣ

Ο ορισμός της λέξης στρες έχει δοθεί από πάρα πολλούς επιστήμονες διαφόρων ειδικοτήτων και κάθε φορά περικλείει και λίγο διαφορετικές έννοιες. Το στρες, θα λέγαμε πως μπορεί να χωριστεί σε δύο κατηγορίες. Το εποικοδομητικό στρες όπου βοηθάει το άτομο να είναι σε εγρήγορση και το ‘κακό’ στρες που μειώνει την αποδοτικότητα του ατόμου στην εργασία και του προκαλεί μία σωρεία προβλημάτων στην καθημερινότητά του (Wendy Boswell, Julie Olson – Buchanan & Marcie LePine, 2004). Ο Lazarus το 1983 (ο.α. από Emre Senor – Durak et al., 2006) όρισε το στρες ως : μία ειδική σχέση ανάμεσα στο άτομο και το περιβάλλον, την οποία το άτομο αξιολογεί ως μία μείωση ή αύξηση των αποθεμάτων ενέργειάς του και ως διακινδύνευση της καλής του κατάστασης. Με άλλα λόγια όχι μόνο τα χαρακτηριστικά των περιβαλλοντικών παραγόντων αλλά και οι ατομικές αντιλήψεις για τις απαιτήσεις του περιβάλλοντος, οι πηγές ενέργειας που διαθέτει ένα άτομο και

ίσως και ο τύπος της κοινωνικής υποστήριξης που του παρέχεται, χρειάζονται για να διευκρινιστεί ο όρος στρες. Το 1983 και πάλι, οι Parker & DeCotis είπαν πως «το στρες λειτουργεί σαν ένα διεγερτικό, είναι μια αντίδραση, ένα περιβαλλοντικό χαρακτηριστικό, μία προσωπική στάση και μία αλληλεπίδραση ανάμεσα στο άτομο και το ίδιο του το περιβάλλον. Από αυτά γίνεται εμφανές πως το στρες δεν αφορά μία παθητική ενδογενή κατάσταση, αλλά μία εσωτερική, ενεργητική κατάσταση η οποία διαμορφώνεται από την αντίδραση και την αλληλεπίδραση του ατόμου με ερεθίσματα που δέχεται από το περιβάλλον.

Οι αποδείξεις για την ύπαρξη του στρες στους σωφρονιστικούς υπαλλήλους είναι κυρίως εμπειρικές. Πολλές μελέτες οι οποίες ολοκληρώθηκαν κατά τη δεκαετία του 1980 κατέδειξαν κάποια προβλήματα στον τρόπο με τον οποίο συνδυάζεται το στρες με την δουλειά των σωφρονιστικών υπαλλήλων. Η μελέτη του στρες συχνά εμπλέκει τη χρήση έμμεσων μετρήσεων όπως είναι η έρευνα για τις στάσεις και τις απόψεις των ατόμων, καθώς και η αξιολόγηση των ιατρικών τους προβλημάτων (Robert G. Huckabee, 1992). Για παράδειγμα, οι Lindquist & Whitehead το 1986 (ο.α. από R. Huckabee, 1992) ερεύνησαν ένα δείγμα 241 σωφρονιστικών υπαλλήλων και βρήκαν πως το 39% θεωρούσε τη δουλειά του πάρα πολύ στρεσογόνο, το 29% βίωνε στρες μεσαίου επιπέδου και ένα 32% βίωνε χαμηλά επίπεδα στρες. Έτσι λοιπόν, ένα σημαντικό πρόβλημα που σχετίζεται με τις έρευνες για το στρες των σωφρονιστικών υπαλλήλων, έγκειται στο ότι στις περισσότερες μελέτες έχουν χρησιμοποιηθεί ερωτηματολόγια ‘αυτοαναφοράς’ και δεν υπάρχουν μετρήσιμα χαρακτηριστικά.

Παρόλο που ακόμη υπάρχουν διαφωνίες για το αν το στρες είναι η πηγή ή το αποτέλεσμα πολλών αρχέγονων παραγόντων, στη συγκεκριμένη εργασία θα θεωρήσουμε πως το στρες είναι το αποτέλεσμα άλλων παραγόντων (προσωπικών και εργασιακών) αλλά και πως ταυτόχρονα συνδέεται άμεσα και ως ένα βαθμό αποτελεί σημαντική πηγή και άλλων προβλημάτων ψυχικής και σωματικής (φυσικής) υγείας.

1.1.1 ΣΤΡΕΣΟΓΟΝΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ

Οι παράγοντες που προκαλούν στρες στους σωφρονιστικούς υπαλλήλους είναι πολλοί, σε μεγάλο βαθμό συσχετίζονται άμεσα ο ένας με τον άλλο και ίσως υπάρχουν κάποιες πολιτισμικές διαφορές ως προς το είδος τους. Λόγω των πολιτισμικών διαφορών είναι ιδιαίτερα δύσκολο για τους ερευνητές να τοποθετήσουν τους παράγοντες αυτούς σε συγκεκριμένα πλαίσια. Επιπλέον, είναι σημαντικό να αναφέρουμε πως πολλά από τα προβλήματα που έχουν να αντιμετωπίσουν οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι, τα αντιμετωπίζουν και εργαζόμενοι όλων των επαγγελμάτων. Τέτοια προβλήματα είναι: προβλήματα υγείας (που αφορούν κυρίως τη φυσιολογία του ατόμου), προβλήματα ασφάλειας στη δουλειά, ανησυχία για την επαγγελματική ανέλιξη, σύγκρουση ρόλων αλλά και οι αρνητικές σχέσεις με τους άλλους υπαλλήλους (Moon B., 2004) ακόμα και αρνητικές σχέσεις με την οικογένειά τους. Βέβαια, υπάρχουν κάποιοι στρεσογόνοι παράγοντες που αφορούν στο επάγγελμα του σωφρονιστικού υπαλλήλου και είναι μοναδικοί. Τέτοιοι είναι : προβλήματα που σχετίζονται με τους κρατούμενους, απρόβλεπτα και τραυματικά γεγονότα στο χώρο εργασίας (είναι αρκετά συχνή η επιθετικότητα και η βία), απομόνωση από την οικογένεια και τέλος, περιορισμένη δυνατότητα ανέλιξης και ανάδειξης των ικανοτήτων τους.

Παρόλα αυτά, έχουν υπάρξει πάρα πολλές έρευνες ώστε να συγκεκριμενοποιηθούν οι στρεσογόνοι παράγοντες και όπως είναι φυσικό έχουν υπάρξει και πάρα πολλές προσεγγίσεις. Ο Lombardo για παράδειγμα, το 1979, μέσα από συνεντεύξεις σε ένα τυχαίο δείγμα 50 σωφρονιστικών υπαλλήλων, αναγνώρισε τρεις περιοχές απ' όπου πηγάζει το στρες. Αυτές ήταν : οι σχέσεις των υπαλλήλων με τους κρατούμενους, η αίσθηση ότι είναι ανήμποροι και η φτωχή επικοινωνία. Είκοσι χρόνια νωρίτερα, το 1959, ο Gressej σε μία συγκριτική έρευνα ανάμεσα σε σωφρονιστικούς υπαλλήλους φυλακών και σωφρονιστικούς υπαλλήλους θεραπευτικών ιδρυμάτων φυλακών, είχε παρατηρήσει πως η στρεσογόνα φύση των δραστηριοτήτων των σωφρονιστικών υπαλλήλων οφειλόταν στην πίεση που τους ασκούσαν οι πολλές οδηγίες και οι διαφορετικοί στόχοι που έπρεπε να επιτευχθούν,

κάτι το οποίο οδηγούσε σε σύγκρουση ρόλων (ο.α. από Frances Cheek & Marie Miller, 1983). Το 1980, την άποψη του Gressey έρχονται να επιβεβαιώσουν οι Poole & Regoli επισημαίνοντας πως οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι αντιδρούν σε πολύ αγχογόνες καταστάσεις επιδεικνύοντας μία τρομερή προσήλωση στον περιοριστικό τους ρόλο, κάτι που εντείνει την εχθρική και αγχογόνα αλληλεπίδραση με τους κρατούμενους.

Τα παραπάνω, μας δείχνουν πως ήδη από τη δεκαετία του '80 οι έρευνες έχουν στραφεί στην αποσαφήνιση των στρεσογόνων παραγόντων κάτι το οποίο καταδεικνύει ότι τα προβλήματα που δημιουργούσε το έντονο στρες ήταν ήδη εμφανή. Σε μια προσπάθεια να προσδιοριστούν οι παράγοντες και οι συνθήκες που σχετίζονται με το στρες, ο Robert Huckabee (1992) τόνισε πως μπορούμε να τους χωρίσουμε σε τρεις κατηγορίες : στους προσωπικούς, στους εργασιακούς και στους οργανωτικούς παράγοντες. Σήμερα οι όλο και αυξανόμενες έρευνες εστιάζουν στο ρόλο των περιβαλλοντικών (οι οποίοι θα μπορούσαμε να πούμε πως εμπεριέχουν τους οργανωτικούς και τους εργασιακούς παράγοντες) αλλά και των ατομικών παραγόντων. Μέσα στο σωφρονιστικό περιβάλλον οι ερευνητές έχουν προτείνει έναν αριθμό από παράγοντες ως πηγές του στρες συμπεριλαμβανομένων των οργανωτικών πρακτικών, του κοινωνικού κλίματος και των φυσικών χαρακτηριστικών του περιβάλλοντος των φυλάκων. Ακόμη, από την δεκαετία του 1990 και μετά άρχισε να δίνεται έμφαση στα ατομικά χαρακτηριστικά, δηλαδή σε χαρακτηριστικά όπως είναι το φύλο η φυλή και η ηλικία των υπαλλήλων (House & Mortimer, 1990).

Βασικός στόχος όλων των ερευνών είναι να προβλέψουν με όσο το δυνατόν μεγαλύτερη ακρίβεια τους παράγοντες εκείνους που συμβάλλουν στη δημιουργία του εργασιακού στρες, να ελαχιστοποιήσουν τις επιδράσεις τους στον εργαζόμενο και αν είναι εφικτό, να τις εκμηδενίσουν. Έτσι έχει δοθεί μια σειρά από προβλεπτικούς παράγοντες άγχους η οποία περιλαμβάνει και κάποιους από τους παράγοντες που έχουν ήδη αναφερθεί.

Προβλεπτικοί παράγοντες:

- Δημογραφικές πληροφορίες
- Βάρδιες
- Επίπεδο ασφάλειας
- Ώρες επαφής με τους κρατούμενους
- Αφοσίωση : ο βαθμός στον οποίο το άτομο ελπίζει να παραμείνει μέλος του οργανισμού και να οριοθετήσει τους στόχους του
- Πρόθεση παραίτησης
- Ικανοποίηση από την δουλεία
- Επικινδυνότητα περιβάλλοντος
- Προβλήματα ρόλου

(Craig Dowden-Claude Tellier, 2004)

Ατομικοί παράγοντες:

Ιστορικά οι ερευνητές διαφωνούν ότι οι αλλαγές στα σωφρονιστικά ιδρύματα οι οποίες περιλαμβάνουν: περισσότερες γυναίκες ως σωφρονιστικούς υπαλλήλους και η θέση εργασίας των φυλετικών μειονοτήτων, δημιούργησαν συγκρούσεις μέσα στο ίδιο το σωφρονιστικό περιβάλλον (Hemmens et al.,2002). Παρόλα αυτά το φύλο, η εθνικότητα, η ηλικία, και το μορφωτικό επίπεδο (δηλαδή τα δημογραφικά χαρακτηριστικά ενός πληθυσμού) ίσως παίζουν ένα σημαντικό ρολό στα επίπεδα του στρες των σωφρονιστικών υπαλλήλων. Έρευνες των τελευταίων ετών έχουν αναδείξει τους παραπάνω ατομικούς παράγοντες σε πηγές πίεσης για τον εργαζόμενο σε κάποιο σωφρονιστικό ίδρυμα

Φύλο

Οι έρευνες σε εργασίες με υψηλό δείκτη στρες έχουν δείξει πως παρότι οι γυναίκες είναι ικανές στη δουλειά όπως και οι άντρες, σε εργασίες που είναι ανδροκρατούμενες βιώνουν διαφορετικά το στρες (Brown & Fielding, 1993). Για παράδειγμα, οι γυναίκες σωφρονιστικοί υπάλληλοι αναφέρουν χαμηλότερα επίπεδα παραίτησης αλλά υψηλότερα επίπεδα απουσίας σε σχέση με τους άντρες υπάλληλους (Lambert, 2005). Ομοίως ο Cooley το 2003 τόνισε πως παρότι οι γυναίκες υπάλληλοι λαμβάνουν περισσότερη ενόχληση σε σύγκριση με τους άντρες υπάλληλους αυτό δεν μεταφράζεται σε διαφορετικά επίπεδα στρες . Ο Savicki (2003) κατέληξε πως οι γυναίκες έχουν αναπτύξει μια ποικιλία αποτελεσματικών δεξιοτήτων οι οποίες τις διευκολύνουν να χειρίζονται το εργασιακό τους περιβάλλον.

Κάποιοι άλλοι ερευνητές βρήκαν ότι οι γυναίκες σωφρονιστικοί υπάλληλοι βιώνουν περισσότερο στρες σε σύγκριση με τους άντρες σωφρονιστικούς υπάλληλους. Για παράδειγμα ο Zupan το 1992 (ο.α Gaylene Armstrong & Marie Griffin, 2004) πρότεινε ότι οι άντρες υπάλληλοι τείνουν να αντιμετωπίζουν τις γυναίκες υπάλληλους σαν να μειονεκτούν στις φυσικές ικανότητες οι οποίες είναι απαραίτητες για την δουλειά. Αντίθετα δεν βρήκαν όλοι οι ερευνητές το φύλο ως ένα σημαντικό παράγοντα του στρες στους σωφρονιστικούς υπαλλήλους (Britton, 1997). Ο Carlson το 2003 πρότεινε δυο λόγους για τα αντιθετικά ευρήματα. Πρώτον, ίσως οι διαφορετικοί ορισμοί του στρες που χρησιμοποιούν οι εκάστοτε ερευνητές να οδήγησε σε αντιθετικά αποτελέσματα. Δεύτερον, πρότεινε ότι η σύνδεση του στρες και του φύλου που είχε αναφερθεί σε παλαιότερες μελέτες ίσως δεν είναι πλέον έγκυρη λόγω της αύξησης του αριθμού των γυναικών στο προσωπικό των φυλάκων.

Εθνικότητα

Ομοίως με το φύλο, η μελέτη των επιδράσεων της εθνικότητας των εργαζομένων σε σωφρονιστικά περιβάλλοντα άρχισε να ενδιαφέρει τους ερευνητές στις δεκαετίες του 60 και του 70 λόγω του αυξανόμενου αριθμού των εθνικών

μειονοτήτων στο περιβάλλον εργασίας (Van Voorhis et al., 1991). Η πλειονότητα των ερευνών βρήκε ότι τα στοιχεία στη σχέση ανάμεσα στην εθνικότητα και στο στρες που βιώνουν οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι ήταν διαφορούμενα. Κάποιοι ερευνητές βρήκαν ότι κάποιοι υπάλληλοι που αποτελούσαν εθνική μειονότητα ανέφεραν υψηλότερα επίπεδα στρες από ότι οι λευκοί σωφρονιστικοί υπάλληλοι (Rosefield, 1981 ο.α. από W. Schaufeli & M. Peeters, 2000). Άλλοι ερευνητές δεν βρήκαν σημαντική σχέση ανάμεσα στο στρες του εργασιακού περιβάλλοντος και την φυλή του υπαλλήλου (Auerbach, 2003).

Εκτός από τους παραπάνω ατομικούς παράγοντες, ο Phillipber το 1987 ανέφερε πως οι διαφορές στον βαθμό αλλά και στον τρόπο με τον οποίο βιώνει ο κάθε υπάλληλος το στρες εξαρτώνται και από την κουλτούρα του εκάστοτε υπαλλήλου. Η διαφορετική κουλτούρα των υπαλλήλων, θα μπορούσε να θεωρηθεί ως μία προέκταση των διαφορετικών εθνικοτήτων των εργαζομένων (διαφορετική εθνικότητα συχνά συνεπάγεται διαφορετικούς πολιτισμούς και άρα διαφορετικές κουλτούρες). Πιο αναλυτικά, πολιτισμικές διαφορές που ίσως υπάρχουν από περιοχή σε περιοχή ή από χώρα σε χώρα όπως: η χρήση των όπλων, η έκθεση στη βία και τα μέτρα πρόληψης του εγκλήματος, ίσως αυξάνουν ή μειώνουν το στρες. Η επιβεβαίωση των παραπάνω, ήρθε με έρευνα του Byongook Mood και της Sheila R. Maxwell (2004) η οποία ξεκίνησε το 2002 σε δείγμα 300 σωφρονιστικών υπαλλήλων από τη Βόρεια Κορέα. Στόχος ήταν να εξετάσουν κατά πόσο οι παράγοντες που προκαλούν άγχος σε σωφρονιστικούς υπαλλήλους των ΗΠΑ (στηριζόμενοι σε προγενέστερες μελέτες), είναι ίδιοι με αυτούς που προκαλούν άγχος σε σωφρονιστικούς υπαλλήλους της Β. Κορέας. Έτσι λοιπόν, το 2004 κατέληξαν πως πολλοί από τους στρεσογόνους παράγοντες ήταν κοινοί για τα δύο αυτά κράτη αλλά υπήρχαν και διαφορές (π.χ. όσον αφορά σε θέματα σύγκρουσης ρόλου, οι Κορεάτες λειτουργούσαν με βάση ένα πιο 'στρατιωτικό' μοντέλο, και είχαν πιο ξεκάθαρους ρόλους με αποτέλεσμα το άγχος που βίωναν να μην οφείλεται τόσο σε αυτόν τον παράγοντα, σε αντίθεση με τους υπαλλήλους των σωφρονιστικών ιδρυμάτων των ΗΠΑ). Τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης μελέτης προστίθενται στον ισχυρισμό πως η κουλτούρα και γενικότερα οι πολιτισμικές διαφορές σχετίζονται με το στρες που βιώνουν οι υπάλληλοι των φυλακών.

Ηλικία

Αναφορικά με την ηλικία των σωφρονιστικών υπάλληλων έρευνες έδειξαν ότι νεότεροι υπάλληλοι αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα στρες συγκριτικά με τους παλαιότερους υπαλλήλους (Rosefield, 1981, ο.α. από W. Schaufeli & M. Peeters, 2000). Ένας μικρός αριθμός ερευνών δεν βρήκε καμία επίδραση της ηλικίας στο στρες (Weinberg, 1985, όπως αναφέρεται από Gaylene S. & Marrie L.Griffin, 2004). Η Marrie L.Griffin σε ερευνά σε δέκα φυλακές ενηλίκων, με δείγμα 5540 άτομα, το 2006, βρήκε πως ανάμεσα στις γυναίκες σωφρονιστικούς υπάλληλους η ηλικία επηρέασε το εργασιακό στρες. Οι γυναίκες που ήταν νεότερες και οι γυναίκες που εργαζόταν περισσότερο καιρό παρουσίασαν υψηλότερα επίπεδα εργασιακού στρες.

Σε έρευνα του Robert Rogers, το 1991, βρέθηκε ότι όταν ρωτήθηκε μία σωφρονιστικός υπάλληλος μέσης ηλικίας πώς της φαινόταν η δουλειά της, απάντησε: ‘ είναι μία πρόκληση, σε κρατάει σε επιφυλακή και σε εγρήγορση’. Αντίθετα μία σωφρονιστικός υπάλληλος μικρής ηλικίας, στην ίδια ερώτηση απάντησε: ‘υπάρχει έλλειψη εγκεφαλικής διέγερσης, πρέπει να διαθέτεις κοινή λογική αλλά μπορώ να το κάνω αυτό με το μισό μυαλό μου να δουλεύει. Είναι τόσο μονότονη, η δουλειά αυτή δεν έχει προκλήσεις’. Από αυτές τις δηλώσεις βλέπουμε τη σημαντική διαφορά που υπάρχει στις αντιλήψεις διαφορετικών ηλικιακών ομάδων για την δουλειά του σωφρονιστικού υπαλλήλου. Είναι γνωστό πως οι αρνητικές αντιλήψεις για τον χώρο εργασίας έχουν υψηλή συσχέτιση με το χρόνιο στρες.

Από τις έρευνες που έχουν στραφεί προς αυτό τον τομέα, δηλαδή κατά πόσο η ηλικία επηρεάζει το στρες που βιώνουν οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι, καταλήγουμε στο συμπέρασμα πως όντως, η ηλικία αποτελεί έναν προβλεπτικό παράγοντα του στρες. Αυτό που χρειάζεται πλέον να διευκρινιστεί είναι το γιατί η ηλικία συσχετίζεται με το στρες. Γιατί οι νέοι σωφρονιστικοί υπάλληλοι κάνουν αρνητικές εκτιμήσεις για την εργασία τους; Αυτά τα ερωτήματα πρέπει να διευκρινιστούν μέσα από τις έρευνες ώστε με την απάντηση να δοθεί λύση και να βρεθούν τρόποι μείωσης του άγχους που βιώνουν οι υπάλληλοι στα ιδρύματα σωφρονισμού.

Μορφωτικό επίπεδο

Άλλος ένας παράγοντας που ίσως συμβάλλει στο εργασιακό στρες είναι ο βαθμός εκπαίδευσης του υπαλλήλου. Στις Η.Π.Α. τα επίπεδα της εκπαίδευσης των εργαζομένων σε διάφορους οργανισμούς, έχουν αυξηθεί πάρα πολύ τις τελευταίες δεκαετίες. Η αυξανόμενη ευημερία μετά τον 2^ο Παγκόσμιο πόλεμο, έκανε προσιτή την υψηλότερη μόρφωση σε μεγάλο αριθμό του πληθυσμού. Η αυγή της τεχνοκρατικής εποχής έκανε την υψηλά μόρφωση απαραίτητη προϋπόθεση και όχι πολυτέλεια των λίγων. Σήμερα, πιστεύεται ευρέως πως κάθε ‘επιτυχημένη’ γενιά θα χρειάζεται πιο ειδική εκπαίδευση αν θέλει να ανταπεξέλθει και να έχει λιγότερο ανταγωνισμό σε μία πολύπλοκη και τεχνολογικά οριοθετημένη κοινωνία (Robert Rogers, 1991). Τις δύο τελευταίες δεκαετίες τα περισσότερα κράτη ανά την υφήλιο βιώνουν ένα πλεόνασμα αποφοίτων πανεπιστημίων, γεγονός από το οποίο επωφελήθηκαν οι εργοδότες ανεβάζοντας τα απαιτούμενα κριτήρια για να γίνει μία πρόσληψη ή μία προαγωγή. Όταν λοιπόν, οι νεαροί απόφοιτοι μπαίνουν στο εργατικό δυναμικό συχνά συνειδητοποιούν πως οι γνώσεις και τα προσόντα τους υπερέχουν από τις λειτουργικές απαιτήσεις του επαγγέλματος τους. Πολλοί από αυτούς αισθάνονται υποαπασχολούμενοι, λόγω του ότι η ειδική εκπαίδευση που έχουν λάβει έχει αυξήσει τις φιλοδοξίες και τις προσδοκίες τους.

Έρευνες έχουν δείξει πως η μόρφωση μπορεί να αλλάξει τις αντιλήψεις αλλά και τον τρόπο ζωής του ατόμου με πάρα πολλούς τρόπους. Π.χ. όπως έχει αναφερθεί όσο μεγαλύτερο είναι το επίπεδο μόρφωσης ενός ατόμου, τόσο αυξάνονται οι φιλοδοξίες του και οι προσδοκίες του για επαγγελματική ανέλιξη. Όταν λοιπόν τα προσόντα ενός σωφρονιστικού υπαλλήλου υπερκαλύπτουν τα τυπικά προσόντα που χρειάζεται η εργασία του, είναι φυσικό οι προσδοκίες και τα όνειρά του να παραμένουν ανεκπλήρωτα, να αισθάνεται απογοητευμένος και άρα να λαμβάνει λιγότερη ικανοποίηση από τη δουλειά του (Robert Rogers, 1991). Σε έρευνα του Robert Rogers η οποία ξεκίνησε το 1984 με δείγμα 87 σωφρονιστικούς υπαλλήλους από δύο φυλακές βρέθηκε πως όσο αυξανόταν το μορφωτικό επίπεδο του υπαλλήλου, τόσο αυξανόντουσαν και οι προσδοκίες τους. Επίσης, όσο πιο εξειδικευμένη ήταν η εκπαίδευση του υπαλλήλου τόσο περισσότερες πιθανότητες υπήρχαν να νιώσει πως δεν είχε ευκαιρίες να χρησιμοποιήσει όλες τις επαγγελματικές του δεξιότητες και έτσι αισθανόταν συναισθήματα απογοήτευσης και ματαιώσης. Το υψηλό επίπεδο

εκπαίδευσης συνδέθηκε σε μεγάλο βαθμό με την χαμηλή ικανοποίηση από τη δουλειά και τις χαμηλές προσδοκίες ανέλιξης.

Η χαμηλή ικανοποίηση από τη δουλειά είναι ένας στρεσογόνος παράγοντας με τον οποίο θα ασχοληθούμε πιο διεξοδικά αργότερα, αλλά αξίζει να αναφέρουμε πως το μορφωτικό επίπεδο, ως ένα ατομικό χαρακτηριστικό, σύμφωνα με στοιχεία ερευνών, φαίνεται να παίζει σημαντικό ρόλο στην αύξηση ή όχι του καθημερινού στρες.

Εργασιακοί / οργανωτικοί παράγοντες :

Εκτός από τους ατομικούς παράγοντες που συμβάλλουν στην ανάπτυξη του χρόνιου στρες, οι ερευνητές, έχουν προτείνει μια σειρά οργανωτικών αλλά και εργασιακών παραγόντων οι οποίοι συμβάλλουν στην ανάπτυξη και στη διατήρηση του εργασιακού στρες. Αν και ο διαχωρισμός του ποιός παράγοντας είναι οργανωτικός και ποιός εργασιακός είναι αρκετά δύσκολος, επιχειρούμε να αναφέρουμε συγκεντρωτικά τους περισσότερους από αυτούς.

Έτσι λοιπόν, από τα πιο σημαντικά προβλήματα που έχει παρατηρηθεί ότι αντιμετωπίζουν οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι είναι **τα προβλήματα ρόλου**. Αλλαγές στη φιλοσοφία με βάση την οποία λειτουργούσαν τα ιδρύματα σωφρονισμού, δηλαδή από τη μία η ‘κοινωνική’ αποκατάσταση και από την άλλη ο όλο και αυξανόμενος περιοριστικός προσανατολισμός των φυλακών, οδήγησαν σε μία σειρά προβλημάτων ρόλου. Δύο βασικά είδη προβλημάτων ρόλου έχουν παρατηρηθεί ανάμεσα στους σωφρονιστικούς υπαλλήλους. Αυτά είναι η *σύγκρουση ρόλων* και η *ασάφεια του*

ρόλου τους (Schaufeli & Peeters, 2000). Η σύγκρουση ρόλων αναφέρεται στο γεγονός, πως οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι πρέπει να φρουρούν τους κρατούμενους αλλά και να φροντίζουν ή να συμμετέχουν απλά στην αποκατάστασή τους (Cullen et al., 1985). Σε εξειδικευμένες περιπτώσεις, όπως στις φυλακές ανηλίκων, ίσως να διαπλέκονται ο ρόλος του σωφρονιστικού υπαλλήλου και ο ρόλος του ‘πατέρα’ περιπλέκοντας ακόμα πιο πολύ τα πράγματα. Ο Kommer to 1990 (ο.α. από Schaufeli & Peeters, 2000), με τα αποτελέσματα μιας Γερμανικής έρευνας, επιβεβαίωσε τα παραπάνω και επισήμανε πως το 80%, ένα αρκετά υψηλό ποσοστό, των σωφρονιστικών υπαλλήλων πιστεύει πως η διατήρηση της ηρεμίας και της ειρήνης στο ίδρυμα είναι πάρα πολύ σημαντική, αλλά ταυτόχρονα, το 74% των συμμετασχόντων συμφωνεί με το ότι : το να ενθαρρύνεις των κρατούμενο να καταλάβει τον εαυτό του είναι ιδιαίτερα σημαντικό. Δηλαδή, ένα μεγάλο ποσοστό είναι πιστεύει πως ρόλος του σωφρονιστικού υπαλλήλου είναι να επιβάλλει την τάξη στο ίδρυμα και ένα εξίσου μεγάλο ποσοστό συμφωνεί με την ‘ελευθερία’ και την ‘αυτοδιάθεση’ των κρατουμένων. Είναι εμφανές λοιπόν πως αυτοί οι δύο ρόλοι, αυτές οι δύο πεποιθήσεις, είναι ασυμβίβαστοι και άρα είναι απόλυτα λογικό να δημιουργούνται έντονα προβλήματα.

Ο Cullen το 1985, παρατήρησε πως παρότι ο αρχικός στόχος της θέσης των σωφρονιστικών υπαλλήλων ήταν να επιβάλλουν την τάξη και την ασφάλεια, τα μέσα με τα οποία έφταναν σε αυτό τον στόχο, ήταν ιδιαίτερα ασαφή. Ως αποτέλεσμα αυτού, οι υπάλληλοι συχνά εξέφραζαν παράπονα όπως το ότι βίωναν έλλειψη σαφήνειας όσον αφορά στο ρόλο τους, στα στοιχεία της δουλειάς τους , στις ευθύνες που τους αναλογούσαν και τελικά κατηγορούσαν τους ανωτέρους τους για έλλειψη συγκεκριμένων πολιτικών αντιμετώπισης των κρατουμένων. Είναι εμφανές ότι η αυτή η ασάφεια του ρόλου, η οποία είναι αποτέλεσμα της κακής διεύθυνσης και της άγνοιας για τον ρόλο που οφείλει να έχει ο υπάλληλος, είναι ισχυρά συνδεδεμένη με το εργασιακό στρες. Τα δύο παραπάνω χαρακτηριστικά του προβλήματος του ρόλου των σωφρονιστικών υπαλλήλων, όταν υπάρχουν καθημερινά στα καθήκοντά τους, μπορούν να εντείνουν το εργασιακό στρες , με άμεσες επιπτώσεις στην υγεία των εργαζομένων αλλά και στη λειτουργία του ιδρύματος(Cheek & Miller, 1983).

Επιπρόσθετα στο ρολό των σωφρονιστικών υπαλλήλων μέσα στο ίδρυμα, εμπειρικά στοιχεία προτείνουν ότι οι διοικητικές πρακτικές όπως το **επίπεδο της**

οργανωτικής υποστήριξης από τους εργοδότες ήταν οι πιο σίγουροι προβλεπτικοί παράγοντες του εργασιακού στρες (Auerbach et al.,2003). Πιο συγκεκριμένα οι υπάλληλοι που βίωναν έλλειψη υποστήριξης από τη διοίκηση του οργανισμού ή από τους ανωτέρους τους ανέφεραν υψηλότερα επίπεδα στρες. Κάτι τέτοιο, γίνεται αντιληπτό και από τις παρεμβάσεις που πραγματοποιούνται σε οργανωτικό επίπεδο και οι οποίες στοχεύουν στη μείωση του στρες και των προβλημάτων που επιφέρει στους υπαλλήλους (Brough P. & Williams J., 2007), συχνά μέσα από την αύξηση της οργανωτικής αλλά και της κοινωνικής υποστήριξης που παρέχεται στους εργαζομένους.

Σημαντικός παράγοντας είναι και **η ποιότητα της επίβλεψης**. Οι Linqvist & Whitehead (1986) βρήκαν ότι η οργάνωση και η δομή της σειράς των εντολών αλλά και η ποιότητα της επίβλεψης από τους ανώτερους τους ήταν και τα δυο συνδεδεμένα με το στρες. Στην έρευνα που διεξήγαγαν με χρήση ερωτηματολογίων, το 60% των σωφρονιστικών υπαλλήλων που συμμετείχαν στην έρευνα ανέφεραν ότι οι οργανωτικοί παράγοντες όπως : η αποτυχία των ανωτέρων που τους επιβλέπουν να είναι συνεπείς στις οδηγίες, λειτουργεί ως ένας βασικός στρεσογόμος παράγοντας. Η ποιότητα της επίβλεψης, συνδέεται άμεσα με την οργανωτική υποστήριξη που πρέπει να παρέχεται στους σωφρονιστικούς υπαλλήλους.

Εκτός από τα παραπάνω σημαντικό ρόλο φαίνεται να παίζει και η **στήριξη από τους συναδέλφους**. Ενώ κάποια άτομα βρίσκουν το περιβάλλον της φυλακής ιδιαίτερα άβολο και απαιτητικό, κάποια άλλα δεν θεωρούν ότι το σωφρονιστικό περιβάλλον είναι αρνητικό. Έχει σημειωθεί πως μια βασική διαφορά ανάμεσα σε αυτούς τους υπαλλήλους ίσως είναι η χρήση μηχανισμών αντιμετώπισης του εργασιακού περιβάλλοντος. Ακόμη, κάποιες μελέτες μας δείχνουν ότι χαμηλά επίπεδα υποστήριξης από τους συναδέλφους οδηγούν σε αυξημένα επίπεδα στρες καθώς και αυξημένα επίπεδα παραπόνων για ψυχοσωματικά προβλήματα και άλλες ασθένειες. Το υπουργείο δικαιοσύνης των Η.Π.Α. το 2000 (ο.α. από Gaylene S. & Marrie L.Griffin, 2004), σε μια έρευνα έδωσε αρκετά παραδείγματα για τον τρόπο με τον οποίο παραγόταν στρες μέσω της αρνητικής αλληλεπίδρασης με τους συναδέλφους. Οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι ανέφεραν αυξημένα επίπεδα στρες ως αποτέλεσμα μαρτυρίας τους ανάρμοστων συνδιαλλαγών ανάμεσα σε συναδέλφους και κρατούμενους, ανταγωνισμού με άλλους υπαλλήλους, του γεγονότος ότι ίσως

ακούνε συχνά παράπονα από τους άλλους και τέλος λόγο του ότι δεν μπορούν να βασιστούν στη βοήθεια των συναδέλφων τους σε περίπτωση που υπάρξει κάποια δύσκολη στιγμή με τους κρατούμενους. Σχετικά με τα οφέλη της στήριξης των εργαζομένων από τους συναδέλφους τους αλλά και με τα οφέλη της στήριξης από τους ανωτέρους τους, θα αναφερθούμε εκτενέστερα στο κεφάλαιο ‘ παρεμβάσεις για τη μείωση του στρες’.

Επιπρόσθετα στα παραπάνω, **οι μειωμένες ανταμοιβές** φαίνεται να συμβάλλουν ως ένα βαθμό στην αύξηση του εργασιακού στρες. Έρευνες σχετικά με τους μισθούς των σωφρονιστικών υπαλλήλων, έδειξαν ότι μεγαλύτερο ρόλο παίζει η πεποίθηση που έχει σχηματίσει ο υπάλληλος για τον εαυτό του, σχετικά με το τι μισθό αξίζει, παρά ο ίδιος ο μισθός. Ο Rosenfield το 1981 βρήκε ότι παράγοντες όπως η χαμηλή πληρωμή, οι αργές – εάν όχι καθόλου - αυξήσεις, και τα λιγοστά περιθώρια οφελών, συμβάλλουν σημαντικά στο στρες. Σύμφωνα με τον Philiber (1987), οι περισσότεροι σωφρονιστικοί υπάλληλοι έχουν διαλέξει αυτή την εργασία με γνώμονα την μονιμότητα της εργασίας και το μισθό, πράγμα που σημαίνει ότι πιθανά να μην αποτελούσε την πρώτη τους επιλογή και πιθανόν να ήταν μία δουλειά ανάγκης. Όσο μικρότερος λοιπόν, είναι ο μισθός, τόσο μεγαλύτερη η απογοήτευση λόγω του ότι αυτός ήταν ο βασικός λόγος επιλογής της συγκεκριμένης εργασίας και άρα τόσο μεγαλύτερο το στρες που βιώνουν.

Το άγχος για την προσωπική ασφάλεια είναι ένας από τους σημαντικότερους στρεσογόνους παράγοντες και ένας από τους παράγοντες που δύσκολα μπορεί να ισχύσει σε άλλα επαγγέλματα εκτός από αυτά που έχουν κάποια συνάφεια (αστυνομικοί, πυροσβέστες κτλ.). Ο Cullen (1990), αναφέρει πως το αίσθημα του κινδύνου είναι ένας πολύ σημαντικός στρεσογόνος παράγοντας για όλους τους ανθρώπους, οπότε όπως γίνεται αντιληπτό, αυξάνει ακόμη περισσότερο το στρες που βιώνουν οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι. Το υπουργείο δικαιοσύνης των Η.Π.Α. το 2000, έφερε στο φως της δημοσιότητας στοιχεία που δείχνουν πως ο ρυθμός των θανατηφόρων τραυματισμών και ατυχημάτων την ώρα της εργασίας σε κάποιο από τα σωφρονιστικά ιδρύματα της χώρας, έχει αυξηθεί δραματικά τα τελευταία χρόνια.

Σημαντικό είναι να αναφέρουμε, το ότι έρευνες έχουν βρει πως οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι τείνουν να θεωρούν το περιβάλλον της εργασίας τους, πιο

επικίνδυνο για την σωματική τους υγεία από ότι ίσως είναι. Βιώνουν σε σχεδόν μόνιμο βαθμό, φόβο και άγχος για την προσωπική τους ασφάλεια, μία μόνιμη απειλή η οποία προέρχεται από αυτούς που επιβλέπουν. Ολοκληρώνοντας το κομμάτι που σχετίζεται με την προσωπική ασφάλεια και την σωματική ακεραιότητα των σωφρονιστικών υπαλλήλων, πρέπει να αναφέρουμε πως την τελευταία δεκαετία έχει αυξηθεί ο κίνδυνος μόλυνσης από AIDS αλλά και από ηπατίτιδα, καθώς όλο και αυξάνεται ο αριθμός των κρατουμένων που είναι χρήστες ναρκωτικών ουσιών. Κάτω από αυτές τις συνθήκες οφείλουμε όλοι να αναρωτηθούμε ποιος είναι αυτός που θα μπορούσε να φέρει εις πέρας το καθημερινό έργο του, σωστά και χωρίς να επηρεάζεται η ζωή του σε όλες τις εκφάνσεις.

Εκτός από τα παραπάνω, πολλοί ερευνητές είναι αυτοί που αναφέρουν ως σημαντικό στρεσογόνο παράγοντα τον **υψηλό φόρτο εργασίας**. Ανάμεσά τους, ο Kommer (1990) τόνισε πως οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι αναφέρουν πως βρίσκονται υπό πίεση, εξαιτίας του υψηλού φόρτου εργασίας, κάτι που σύμφωνα με αυτόν, οφείλεται σε τρεις διαφορετικούς λόγους. Ο πρώτος λόγος, είναι το μεγάλο το μεγάλο φορτίο εργασίας αυτό καθεαυτό, δηλαδή έχουν να φέρουν εις πέρας πάρα πολλές εργασίες σε ιδιαίτερα μικρό χρονικό διάστημα. Ο δεύτερος λόγος, είναι οι σύντομες περίοδοι ανάκαμψης, δηλαδή τα διαστήματα ανάμεσα στις ώρες που έχουν πολλή δουλειά, είναι ιδιαίτερα μικρά με αποτέλεσμα να μην προλαβαίνουν να ξεκουραστούν. Είναι προφανές πως το άτομο χρειάζεται μερικά διαλλείματα ανάμεσα στις δύσκολες και κουραστικές ενίοτε δουλειές που πρέπει να ολοκληρώσει. Τέλος, ο τρίτος λόγος υπερφόρτωσης είναι το γεγονός, πως πρέπει να ολοκληρώσουν διαφορετικούς στόχους εξίσου γρήγορα και καλά. Όταν ένα άτομο έχει να ολοκληρώσει πολλές εργασίες σε μικρό χρονικό διάστημα, είναι πιθανό καμία από αυτές να μην ολοκληρωθεί τέλεια και όπως είναι φυσικό, τα λάθη αυξάνουν. Είναι πιθανό, τα παραπάνω να οφείλονται ως ένα βαθμό και στα υψηλά επίπεδα απουσίας που παρουσιάζουν οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι από τη δουλειά τους με αποτέλεσμα να ολοκληρώνονται οι εργασίες από όσους βρίσκονται στη δουλειά, έτσι κάποιιοι αναλαμβάνουν αναγκαστικά και τις εργασίες των συναδέλφων τους, ολοκληρώνοντας παράλληλα και τα δικά τους καθήκοντα.

Στους οργανωτικούς παράγοντες, θα μπορούσαμε να κατατάξουμε και την **έλλειψη αυτονομίας** που βιώνουν οι υπάλληλοι των σωφρονιστικών ιδρυμάτων.

Μπορούμε να διακρίνουμε δύο πλευρές της αυτονομίας στη δουλειά. Η πρώτη, είναι η *διακριτικότητα* και η δεύτερη, η *δυνατότητα λήψης αποφάσεων*. Η πρώτη, δηλαδή η διακριτικότητα, αναφέρεται στον έλεγχο που ασκείται στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της δουλειάς του (είτε από τους εργοδότες είτε κάποιες φορές από τους συναδέλφους τους) και η δεύτερη, στο κατά πόσο είναι ελεύθερος ο υπάλληλος να αποφασίσει μόνος του για κάποια ζητήματα που αφορούν την εργασία του. Έρευνες έχουν δείξει πως οι εργαζόμενοι στους οποίους ασκείται μεγάλος έλεγχος και δεν έχουν την δυνατότητα να λάβουν οι ίδιοι κάποιες αποφάσεις, παραπονιούνται συχνά για αυτά τα θέματα, δεν είναι αρκετά ικανοποιημένοι από την εργασία τους και παρουσιάζουν αυξημένο εργασιακό στρες (15% περίπου των υπαλλήλων) (Kommer, 1990).

Και πάλι στους οργανωτικούς παράγοντες, άπτονται θέματα **‘υποεκμετάλλευσης’ των δεξιοτήτων** των σωφρονιστικών υπαλλήλων. Όπως έχουμε αναφέρει και στους ατομικούς στρεσογόνους παράγοντες μία δουλειά η οποία δίνει την δυνατότητα στον εργαζόμενο να χρησιμοποιήσει τις γνώσεις του και τις δεξιότητές του είναι ιδιαίτερα δελεαστική, προτιμάται από τον μελλοντικό εργαζόμενο και συνοδεύεται από συναισθήματα χαράς, αυταξίας και ολοκλήρωσης. Δυστυχώς όμως, σύμφωνα με τις έρευνες του Kommer (1990), σε γερμανικές φυλακές και με τα δεδομένα που έχουμε από μελέτες για το μορφωτικό επίπεδο των σωφρονιστικών υπαλλήλων, το 69% των εργαζομένων δήλωσαν πως σπάνια χρειαζόταν να χρησιμοποιήσουν κάτι από τις γνώσεις και τις δεξιότητες που είχαν αποκτήσει κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσής τους. Με άλλα λόγια, οι περισσότεροι από αυτούς ένιωθαν ότι **‘υποεκμεταλλεύονταν’** τις δεξιότητές τους κυρίως στα ιδρύματα που είχαν ως βασικό στόχο την επιτήρηση και όχι τόσο σε αυτά που είχαν ως στόχο την αποκατάσταση. Ταυτόχρονα, πολλοί ανέφεραν πως ένιωθαν εγκλωβισμένοι στην ίδια τους την εργασία. Η υποτίμηση των δεξιοτήτων των εργαζομένων είναι ένας σημαντικός παράγοντας που αυξάνει τα επίπεδα άγχους και δυσαρέσκειας από την εργασία τους.

Ακόμη ένας στρεσογόνος παράγοντας είναι η **αβεβαιότητα** των ανθρώπων που ανήκουν στο σωφρονιστικό δυναμικό. Μπορούμε να διακρίνουμε δύο τύπους αβεβαιότητας. Η απειλή του να χάσει κάποιος τη δουλειά του και οι αβέβαιες προοπτικές καριέρας. Σε πολλές Ευρωπαϊκές χώρες, οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι

προστατεύονται νομοθετικά από μία πιθανή απόλυση. Έχει παρατηρηθεί πως και μία τόσο ισχυρή προστασία έχει την αρνητική πλευρά της. Έτσι λοιπόν, οι υπάλληλοι αυτοί, τείνουν να συμβιβάζονται με το περιεχόμενο της εργασίας τους και να δέχονται φτωχές συνθήκες εργασίας με αντάλλαγμα μία σταθερή δουλειά (Kommer, 1990). Το φαινόμενο αυτό είναι ιδιαίτερα συχνό σε χώρες με υψηλά ποσοστά ανεργίας, σε περιόδους οικονομικής κρίσεως και παρουσιάζεται πιο συχνά από άτομα χαμηλού μορφωτικού επιπέδου και από άτομα που ανήκουν σε χαμηλά οικονομικά στρώματα. Είναι πιθανό λόγω των συζητήσεων για ιδιωτικοποίηση των φυλακών να αλλάξει μελλοντικά και ο τρόπος με τον οποίο αντιμετωπίζουν και οι ίδιοι οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι το ενδεχόμενο να χάσουν τη δουλειά τους, καθώς η προοπτική της απόλυσης είναι σε κάποιο βαθμό πιο στρεσογόνα από την ίδια την απόλυση.

Τελευταίος παράγοντας που θα κατατάξουμε στους εργασιακούς / οργανωτικούς στρεσογόνους παράγοντες είναι η **χαμηλή κοινωνική θέση** του επαγγέλματος. Οι περισσότεροι σωφρονιστικοί υπάλληλοι συνδέουν σε μεγάλο βαθμό την χαμηλή κοινωνική θέση που τους προσφέρει η εργασία τους με τα υψηλά επίπεδα στρες που βιώνουν. Ακόμη, όσο χαμηλότερη είναι η κοινωνική υποστήριξη που δέχονται, τόσο περισσότερο μειώνεται η αυτοεκτίμησή τους και αυξάνεται το στρες (Philliber, 1987). Η μειωμένη κοινωνική υποστήριξη οφείλεται εν μέρει στην αντίληψη των ανθρώπων για το επάγγελμα του σωφρονιστικού υπαλλήλου, δηλαδή, το επάγγελμα αυτό θεωρείται πως προσφέρει μια αρκετά χαμηλή κοινωνική θέση. Κάποιοι μάλιστα, θεωρούν πως πρόκειται απλά για αποτυχημένους αστυνομικούς. Επιπρόσθετα, φαίνεται πως ακόμα και οι κρατούμενοι αντιμετωπίζουν με απαξιωτικό τρόπο το επάγγελμα του υπαλλήλου των φυλακών. Οι ίδιοι οι κρατούμενοι, παραδέχονται πως δεν έχουν κανένα σεβασμό προς τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους, ενώ αντίθετα είναι αρκετά πιθανό να σεβόντουσαν πολύ περισσότερο ένα γιατρό ή ένα δικηγόρο (Kommer, 1990).

Εκτός από τα όσα έχουμε αναφέρει, ως παράγοντες που προκαλούν στρες έχουν αναφερθεί : 1)ο τύπος της βάρδιας, αν είναι δηλαδή πρωινή, απογευματινή κτλ. και το πόσο συχνά εναλλάσσονται οι βάρδιες. Δηλαδή, όσο πιο συχνές είναι οι βάρδιες που κάνει ένας σωφρονιστικός υπάλληλος, τόσο πιο μεγάλο φαίνεται να είναι το εργασιακό στρες που παρουσιάζει. Ακόμη, οι συχνές νυχτερινές βάρδιες φαίνεται

πως ενισχύουν τα επίπεδα του άγχους. Περαιτέρω έρευνα ίσως θα έπρεπε να γίνει στον συγκεκριμένο τομέα διότι υπάρχουν μόνο γενικές αναφορές και όχι συγκεκριμένα στοιχεία. 2)το επίπεδο ασφαλείας των φυλακών, δηλαδή όσο μεγαλύτερη είναι η προστασία των φυλακών τόσο μεγαλύτερο το εργασιακό άγχος των υπαλλήλων. Αυτό οφείλεται εν μέρει στην αντίληψη ότι η μεγαλύτερη προστασία (φύλαξη) υπάρχει όταν υπάρχει μεγαλύτερος βαθμός επικινδυνότητας (Graig Dowen & Claude Tellier, 2004). Αυτός είναι άλλος ένας τομέας στον οποίο θα έπρεπε ίσως να στραφούν οι έρευνες, ψάχνοντας βέβαια και τις αιτίες των όσων έχουν αναφερθεί.

Έχουν ήδη αναφερθεί κάποιοι παράγοντες, ως λιγότερο στρεσογόνοι από όσους έχουμε αναφέρει ως τώρα, αλλά επηρεάζουν σαφώς το βαθμό του στρες που βιώνουν οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι, απλά το επηρεάζουν σε μικρότερο βαθμό .όταν υπάρχουν μόνοι τους και σε πολύ μεγαλύτερο σε συνδυασμό με κάποιους άλλους στρεσογόνους παράγοντες. Αυτούς τους παράγοντες έχουν συνοψίσει οι Frances Cheek & Marie Miller το 1983. Τέτοιοι λοιπόν είναι : 1)οι πειρασμοί και οι δωροδοκίες, 2)ο φόβος κυρώσεων που θα έχουν σε περίπτωση άσκησης βίας από μέρους τους, 3)πολιτικές ομάδες πίεσης, κατά των σωφρονιστικών ιδρυμάτων, εναντίον των υπαλλήλων που δουλεύουν σε αυτά κτλ. 4) οι πολλές ώρες εργασίας (ήδη έχει αναφερθεί η 'υπερφόρτωση'), 5) το γεγονός πως έχουν πολλές εργασίες μέσα στο σωφρονιστικό ίδρυμα οι οποίες υπάρχουν συχνά σε στρατιωτικούς οργανισμούς, 6) ο φόβος μήπως κάποιος χάσει τον έλεγχο του, 7) η δυσαρέσκεια για κάποια προνόμια που εξασφαλίζουν οι κρατούμενοι, 8) το ότι πρέπει να καταπιέζουν τα συναισθήματά τους προς το υπόλοιπο προσωπικό αλλά κυρίως προς τους κρατούμενους, 9)το ότι οι συγγενείς τους ίσως δεν είναι περήφανοι για τη δουλειά που κάνουν και τους περιφρονούν, 10) το αίσθημα ότι η δουλειά παρεμβαίνει στην οικογένεια, 11)το αίσθημα ότι είναι παγιδευμένοι, 12) το ότι έχουν τόση επιρροή στις ζωές άλλων, 13) η κοινωνική απομόνωση λόγω της δουλειάς τους, 14) ο φόρτος της γραφειοκρατικής δουλειάς που πρέπει να κάνουν, 15) ο φόβος μήπως χρησιμοποιήσουν βία η οποία θα επιφέρει το θάνατο, 16) η ύπαρξη άκαμπτων κανόνων και περιορισμών.

Συνοψίζοντας, διαπιστώνουμε πως είναι πάρα πολλοί οι παράγοντες που έχουν συσχετιστεί με το στρες που βιώνουν οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι στον

εργασιακό τους χώρο. Όπως είδαμε, αυτό συμβαίνει διότι οι συνθήκες εργασίας είναι μοναδικές και ως ένα βαθμό από μόνος του ο εργασιακός χώρος είναι στρεσογόνος αλλά και άλλοι παράγοντες που σχετίζονται με την οργάνωση του ιδρύματος ή με χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του υπαλλήλου συμβάλλουν σημαντικά και δρουν συνδυαστικά στην ανάπτυξη του στρες. Έρευνες που έχουν γίνει και εκτός των ΗΠΑ, σε Ευρωπαϊκές κυρίως χώρες επιβεβαιώνουν την ύπαρξη των περισσότερων στρεσογόνων παραγόντων που έχουμε ήδη αναφέρει (Ali Ghaddar et al., 2008 Ισπανία).

1.2 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ (BURNOUT)

Για πολλά χρόνια, η επαγγελματική εξουθένωση (το ‘burnout’) αναγνωριζόταν ως ένας σοβαρός επαγγελματικός κίνδυνος για πολλούς από αυτούς που ο κόσμος όριζε ως ‘επαγγελματίες’ (Pines, 1993, ο.α. από Shirom – Ezrachi, 2003). Οι έρευνες για το burnout, έχουν ασχοληθεί εκτενώς με υπαλλήλους διάφορων εργασιών, συμπεριλαμβανομένου του στρατιωτικού προσωπικού και των νοσοκόμων. Αυτή η επέκταση του πεδίου της έρευνας, έχει οδηγήσει σε διαμάχες για την διασαφήνιση της σημασίας αυτής της κατασκευής και έτσι έχει δοθεί μια πληθώρα ορισμών όπως και στο στρες. Ως επί το πλείστον, οι προσπάθειες αξιολόγησης αυτής της κατασκευής, που έγιναν στο παρελθόν, έχουν στηριχθεί στην κλίμακα του Mashlach (Burnout Inventory) (MBI), αγνοώντας άλλες κλίμακες όπως της Pines (Burnout Measure) η οποία μας επιτρέπει να συγκρίνουμε τη σχέση του burnout με άλλες παθήσεις όπως η κατάθλιψη και το χρόνια άγχος.

Σύμφωνα με τους Hobfoll & Shirom (ο.α. από Pines A.M. & Keinan G., 2005), η επαγγελματική εξουθένωση ορίζεται ως μία παρατεταμένη αντίδραση σε χρόνιους

συναισθηματικούς και διαπροσωπικούς πιεστικούς παράγοντες που προέρχονται από την εργασία. Επιπλέον, επισημαίνουν πως αποτελεί μια συνέπεια από τη μακροχρόνια έκθεση σε εργασιακούς στρεσογόνους παράγοντες. Σύμφωνα με την υπάρχουσα προοπτική, η αιτιολογία του burnout ίσως βρίσκεται στην ανάγκη των ανθρώπων να πιστεύουν πως οι ζωές τους έχουν κάποιο νόημα, ότι τα πράγματα που κάνουν είναι χρήσιμα και σημαντικά. Έτσι λοιπόν, κυρίως όσον αφορά στους σωφρονιστικούς υπαλλήλους, παρατηρούμε μια σημαντική ματαίωση των προσδοκιών τους καθώς όπως φαίνεται (από έρευνες) δεν αισθάνονται ούτε ότι προσφέρουν αλλά ούτε ότι χαίρουν εκτίμησης από το κοινωνικό σύνολο (Pines A.M. & Keinan G., 2005).

Η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να θεωρηθεί ως ένα βαθμό – όπως ήδη αναφέραμε - αποτέλεσμα του παρατεταμένου στρες που σχετίζεται με τον εργασιακό χώρο. Το '74 ο Freudenberg όρισε το burnout ως τη μείωση των φυσικών και διανοητικών πηγών του ατόμου, κάτι που οδηγεί σε προσωπικές και επαγγελματικές δυσκολίες. Δυστυχώς, τα άτομα που υποφέρουν από επαγγελματική εξουθένωση, βιώνουν προβλήματα γενικά στον τομέα της οικογένειας αλλά και στον τομέα της υγείας. Η Pines & ο Aronson το 1988 (ο.α. από Shirom – Ezrachi, 2003), όρισαν το burnout ως μία κατάσταση φυσικής, συναισθηματικής και διανοητικής εξουθένωσης.

Ο Maslach το 1982 (ο.α. από Robert Morgan et al., 2002) , θεώρησε πως το burnout αποτελεί ένα ψυχολογικό σύνδρομο το οποίο εκφράζεται μέσω μιας τριπλής διαδικασίας: της **αποπροσωποποίησης** (για λόγους κατανόησης, στην παρούσα εργασία θα χρησιμοποιήσουμε τον όρο '**αποστασιοποίηση**'), της **μείωσης της προσωπικής ολοκλήρωσης** καθώς και της **συναισθηματικής εξουθένωσης** η οποία βιώνεται από τα άτομα που βρίσκονται σε θέσεις εργασίας που παρέχουν οριοθετημένες υπηρεσίες.

Η αποπροσωποποίηση αποτελεί μια διαταραχή της αντίληψης η οποία συνίσταται σε μεταβολή στη συνηθισμένη αίσθηση πραγματικότητας του ατόμου όσον αφορά τον εαυτό του. Το άτομο αισθάνεται πως 'παρατηρεί απ έξω' τον εαυτό του και έχει την αίσθηση πως η πραγματικότητα είναι σαν να βιώνει ένα όνειρο ή να βλέπει μία ταινία. Η έλλειψη ύπνου (η οποία προκαλείται συχνά από τις νυχτερινές βάρδιες) μπορεί να οδηγήσει σε αποπροσωποποίηση (I. N. Νέστορος, 2000).

Ένα σημαντικό παράδειγμα αποπροσωποποίησης μας παρέχει το πείραμα του Zimbardo το 1971 στο πανεπιστήμιο του Stanford. Στόχος του πειράματος ήταν να δουν πως αντιδρούν τα άτομα στην προσομοίωση ρόλων (των κρατούμενων και των φυλάκων). Στο πείραμα αυτό, συμμετείχαν εθελοντικά 24 άτομα. Τα δώδεκα, θα υποδύονταν τους φύλακες και τα άλλα δώδεκα τους κρατούμενους. Στους ‘φύλακες’ δεν δόθηκαν οδηγίες για το πως έπρεπε να συμπεριφερθούν παρά μόνο τους είπαν να κάνουν ότι χρειαστεί για να επιβάλουν το νόμο. Όπως φάνηκε στη συνέχεια, οι ‘φύλακες’ ουσιαστικά χωρίστηκαν σε τρεις κατηγορίες. Ήταν αυτοί που ήταν σκληροί αλλά και δίκαιοι, αυτοί που ήταν καλοί και έκαναν κάποιες χάρες στους κρατούμενους και μια άλλη κατηγορία ήταν οι σκληροί, εχθρικοί φύλακες ο οποίοι χαίρονταν με τη δύναμη που τους είχε δοθεί και εξευτέλιζαν τους ‘κρατούμενους’. Το πείραμα αυτό αν και είχε σχεδιαστεί για τρεις εβδομάδες διεκόπη την έκτη μέρα λόγω των αποτρόπαιων γεγονότων που είχαν διαδραματιστεί, με τους ‘φύλακες’ να παίρνουν σοβαρά τον περιοριστικό τους ρόλο και να χρησιμοποιούν ναζιστικές τιμωρίες (πους – απς) και τους ‘κρατούμενους’ να εμφανίζουν έντονα αρνητικά συναισθήματα και συμπεριφορές τυπικές του εγκλεισμού. Τα άτομα που είχαν ‘μπει’ στο ρόλο του φύλακα δήλωσαν αργότερα πως δεν συνειδητοποιούσαν τις πράξεις τους και δεν είχαν συναίσθηση του εαυτού τους (Zimbardo 2004). Βλέπουμε λοιπόν πως και μόνο η προσομοίωση ενός περιβάλλοντος φυλακών είναι ικανή να οδηγήσει, τα άτομα που μιμούνται τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους, στην αποπροσωποποίηση.



(η εικόνα του φύλακα είναι από το site : The Stanford Prison Experiment.gr)

Σύμφωνα με τον Mashlach λοιπόν, η αποστασιοποίηση (αποπροσωποποίηση) εμφανίζεται πρώτη. Σε αυτό το στάδιο οι εργαζόμενοι αρχίζουν να αισθάνονται ματαίωση από την δουλειά τους και δείχνουν στους πελάτες τους λιγότερο έως καθόλου ενδιαφέρον. Οι αντιδράσεις τους στα άλλα άτομα είναι ιδιαίτερα αρνητικές κυρίως στα άτομα που απολαμβάνουν τις υπηρεσίες τους. Αυτό με τη σειρά του έχει ως αποτέλεσμα την υιοθέτηση πολύ αρνητικών αντιλήψεων και στάσεων για την εργασία του ατόμου.

Το δεύτερο στάδιο είναι η μείωση των προσωπικών επιτευγμάτων κάτι που οδηγεί στο αίσθημα της ανεπάρκειας αλλά και στην αίσθηση της αποτυχίας. Τέλος, το τρίτο στάδιο σύμφωνα με τον Mashlach, είναι η συναισθηματική εξουθένωση. Αυτή, εμφανίζεται όταν οι υπάλληλοι αισθάνονται εξαντλημένοι από τη δουλειά τους, αφορά στην **εξάντληση των πηγών ενέργειας** του ατόμου και οδηγεί σε μείωση της παραγωγικότητας του στον χώρο της εργασίας.

Όταν μιλάμε για εξάντληση των πηγών του ατόμου, σύμφωνα με τον Jean – Pierre Neveu (2007), αναφερόμαστε σε τέσσερις κατασκευές του ίδιου του ατόμου. Έτσι λοιπόν, αναφερόμαστε στα *πολύτιμα αντικείμενα* (σπίτι, ρούχα κ.τ.λ.), στις *καταστάσεις που περιορίζουν το στρες* που μπορεί να νιώθουμε (ασφάλεια στη δουλειά, κοινωνική υποστήριξη κ.τ.λ.), στα *προσωπικά χαρακτηριστικά* που έχουμε δημιουργήσει λόγω του ‘ωφέλιμου’ στρες (εκπαίδευση, επαγγελματικές δεξιότητες, φίλους κ.τ.λ.) και τέλος, τις *πηγές παραγωγής ενέργειας* του ατόμου (χρήματα, χρόνος, γνώση και ανταγωνισμός). Συνδυάζοντας λοιπόν αυτή την επεξήγηση με τον παραπάνω ορισμό του Mashlach, καταλαβαίνουμε πως η εξάντληση των πηγών ενέργειας αφορά σχεδόν όλους (εάν όχι όλους) τους τομείς της ζωής του ατόμου. Έτσι λοιπόν είναι φανερό πως όταν αναφερόμαστε στην επαγγελματική εξουθένωση, μιλάμε για μία κατάσταση όπου το άτομο είναι ανίκανο (δεν μπορεί) ή αρνείται (δεν θέλει) να ανταπεξέλθει στις καθημερινές του δραστηριότητες και δεν αντλεί καμία ικανοποίηση από αυτά που του παρέχονται (χρήματα, σπίτι).

Το 1993 οι Mashlach & Schaufeli όρισαν το burnout ως μια μακροπρόθεσμη αντίδραση στο χρόνια στρες. Ακόμη, επισήμαναν πως εμφανίζεται σε επαγγελματίες οι οποίοι δουλεύουν με ανθρώπους σε κάποιους τομείς – όπως οι νοσοκόμες, οι αστυνομικοί, οι κοινωνικοί λειτουργοί και οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι. Οι Edelmich & Brodsky (1980), όρισαν το burnout ως ‘ μία σταδιακή μείωση της ιδεολογίας του

ατόμου, της ενέργειας αλλά και του σκοπού του, η οποία βιώνεται από επαγγελματίες που ανήκουν στον τομέα της βοήθειας / εξυπηρέτησης των άλλων ως αποτέλεσμα των συνθηκών που επικρατούν στο χώρο εργασίας τους'. Οι ίδιοι, διέκριναν τέσσερα στάδια του burnout : 1) ενθουσιασμός, 2) στασιμότητα, 3) απογοήτευση & 4) απάθεια. Χαρακτηριστική είναι η περιγραφή του Wicks (1980) (ο.α από. Schaufeli & Peeters, 2000): 'το να παρακολουθήσεις την είσοδο των φυλάκων σε ένα σωφρονιστικό ίδρυμα μπορεί να είναι μια σημαντική εμπειρία. Η ελπίδα στα πρόσωπά τους, ο έντονος βηματισμός - στην αρχή είναι όλα εκεί. Μετά, σιγά – σιγά, σχεδόν μεθοδικά, το χαμόγελο σβήνει, οι προσδοκίες μειώνονται, η φαντασία χάνεται και τη θέση τους παίρνει ο σκεπτικισμός'.

1.2.1 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

Τα ευρήματα των ερευνών, έχουν δείξει κάποια σχέση ανάμεσα στην ηλικία και τη διάρκεια που βρίσκεται κάποιος σε μία θέση (διάρκεια αξιώματος) με την εκδήλωση του burnout στους σωφρονιστικούς υπαλλήλους. Βέβαια, λόγω του ότι κάποια ευρήματα είναι αντιφατικά, οφείλουμε πάντα να τα εξετάζουμε με κάποια επιφυλακή.

Έτσι λοιπόν, παρά το γεγονός πως ορισμένες μελέτες έχουν βρει ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία σωφρονιστικοί υπάλληλοι βιώνουν μεγαλύτερα επίπεδα στρες, άλλες μελέτες δείχνουν πως δεν υπάρχει καμία σχέση ανάμεσα στην ηλικία και το υπερβολικό άγχος. Οι Eric G. Lambert, Terry Cluse – Tolar & Nancy L. Hogan (2007), σε έρευνα τους σε 272 σωφρονιστικούς υπαλλήλους με τη χρήση ερωτηματολογίων, βρήκαν πως όσο μεγάλωνε η ηλικία του υπαλλήλου και

παράλληλα το χρονικό διάστημα που το είχε περάσει στη συγκεκριμένη θέση εργασίας, τόσο μεγάλωνε και το στρες που βίωνε στην δουλειά του, με αποτέλεσμα να έχει αυξημένες πιθανότητες για να εμφανίσει συμπτώματα του burnout. Μία πιθανή εξήγηση για το συγκεκριμένο εύρημα είναι ίσως το ότι οι μεγαλύτεροι ηλικιακά υπάλληλοι βρίσκονται σε μία συνεχή έκθεση πολλών ετών σε ένα αγχογόνο εργασιακό περιβάλλον. Το ετών, συσσωρευμένο, εργασιακό στρες είναι αυτό που οδηγεί με μαθηματική ακρίβεια τους υπαλλήλους στην επαγγελματική εξουθένωση. Η διάρκεια που βρίσκεται κάποιος σε μία συγκεκριμένη θέση εργασίας, είναι μία, σχετική με την προηγούμενη, μεταβλητή για την οποία τα αποτελέσματα είναι και πάλι αντιφατικά. Πιθανόν να σχετίζεται με τις μειωμένες πιθανότητες επαγγελματικής ανέλιξης και με τα συναισθήματα απόγνωσης που επιφέρει αυτό το γεγονός. Παρ' όλα αυτά, οι ερευνητές που πιστεύουν ότι αυτή η μεταβλητή σχετίζεται με την επαγγελματική εξουθένωση, υποστηρίζουν πως η συσχέτιση αυτή οφείλεται εκτός των άλλων στην συσσώρευση χρόνιου στρες.

Άλλοι δύο παράγοντες οι οποίοι σχετίζονται με το burnout, όπως και με το στρες είναι το φύλο του υπαλλήλου καθώς και το μορφωτικό του επίπεδο. Και για αυτούς τους δύο παράγοντες τα αποτελέσματα των ερευνών είναι αντιφατικά. Παρόλο που κάποιες έρευνες βρίσκουν μεγάλη συσχέτιση ανάμεσα στο φύλο και το burnout, άλλες έρευνες δεν βρίσκουν συσχέτιση (ίσως οριακές διαφορές). Ο Van Voorhis et al. (1991) βρήκε πως το φύλο από μόνο του δεν έχει υψηλή συσχέτιση με το burnout αλλά σε περίπτωση που δεν υπάρχει υποστήριξη από τους ανωτέρους ή τους συναδέλφους, οι γυναίκες τείνουν να εμφανίζουν αυξημένα επίπεδα στρες σε σχέση με τους άντρες συναδέλφους τους. Ακόμη, ορισμένες έρευνες βρήκαν πως οι γυναίκες σωφρονιστικοί υπάλληλοι δεν απαντούσαν ποτέ στους τροφίμους με έναν πιο 'προσωπικό' τρόπο, σε αντίθεση με τους άντρες συναδέλφους τους. Αυτό ίσως οφείλεται στην προκατάληψη για τον ρόλο των γυναικών στην εργασία αλλά και στα υψηλά επίπεδα παρενόχλησης που βιώνουν οι γυναίκες υπάλληλοι, στο χώρο της εργασίας. Λόγω της διαφορετικής μεταχείρισης που βιώνουν οι γυναίκες υπάλληλοι στο χώρο των φυλακών είτε από συναδέλφους τους είτε από τους κρατούμενους, είναι πιθανό να είναι η αιτία των ελαφρώς περισσότερων ποσοστών επαγγελματικής εξουθένωσης σε σχέση με τους άντρες σωφρονιστικούς υπαλλήλους.

Σχετικά με την εκπαίδευση, οι περισσότερες έρευνες καταλήγουν στο συμπέρασμα πως όσο μεγαλύτερη είναι η εκπαίδευση που έχει λάβει ο υπάλληλος σε κάποιο σωφρονιστικό ίδρυμα, τόσο περισσότερες είναι και οι πιθανότητες να εμφανίσει συμπτώματα του burnout (Robert D. Morgan et al., 2002). Όμοια με το στρες, οι υπάλληλοι οι οποίοι έχουν δεχτεί χρόνια εκπαίδευση, έχουν βγει από πανεπιστημιακά ιδρύματα και ίσως έχουν κάποιο μεταπτυχιακό, βιώνουν πιο συχνά αισθήματα ματαίωσης για την δουλειά που έχουν επιλέξει.

Εκτός από τα παραπάνω, έρευνες για την επίδραση που έχουν οι συνθήκες του ιδρύματος στην εκδήλωση του burnout, έχουν δείξει πως σημαντικό ρόλο παίζουν οι *ώρες βάρδιας* (πρωί, απόγευμα, βράδυ). Ορισμένες έρευνες έχουν δείξει πως οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι που δουλεύουν μόνο πρωινές ώρες αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα σύγκρουσης ρόλων. Ακόμη, έχει βρεθεί πως οι ώρες βάρδιας είναι ένας κοινός στρεσογόμος παράγοντας για τους υπαλλήλους που βρίσκονται σε βασικές θέσεις και που έρχονται συχνά σε επαφή με τους κρατούμενους (Robert D. Morgan et al., 2002). Σε φυλακές που οι βάρδιες εργασίας εναλλάσσονταν από υπάλληλο σε υπάλληλο, έχει βρεθεί πως τα επίπεδα στρες που βιώνουν οι εργαζόμενοι, εμπίπτουν στα φυσιολογικά επίπεδα στρες που βιώνουν οι εργαζόμενοι σε οποιοδήποτε επάγγελμα (Van Voorhis et al. 1991).

Ένας σημαντικός αριθμός ερευνητών, υποστηρίζει πως στην εμφάνιση των συμπτωμάτων της επαγγελματικής εξουθένωσης, συμβάλλουν τα χαρακτηριστικά του εργαζόμενου αλλά κυρίως τα χαρακτηριστικά του ίδιου του ιδρύματος. Σε αυτά συγκαταλέγονται : η επικινδυνότητα που θεωρεί ο υπάλληλος ότι υπάρχει στο χώρο εργασίας του, η ελλιπής ικανότητα ελέγχου του εργαζομένου, η έλλειψη δύναμης του υπαλλήλου, η φύση των συνδιαλλαγών μεταξύ των σωφρονιστικών υπαλλήλων και των τροφίμων και τέλος, ο φόρτος εργασίας που μπορεί να διαχειριστεί ο κάθε υπάλληλος (Robert G. Huckabee, 1992).

Ολοκληρώνοντας, μια σχετικά πρόσφατη έρευνα (του 2002) των Robert D. Morgan et al., έφερε στο προσκήνιο δύο νέες μεταβλητές οι οποίες, σύμφωνα με την αρχική υπόθεση των ερευνητών, φαίνεται είναι και αυτές υπεύθυνες για την εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι δύο νέες μεταβλητές είναι : *ο τίτλος εργασίας και ο σταθμός εργασίας* (δηλ. το πού βρίσκεται η φυλακή). Στην έρευνά των Robert D. Morgan et al., συμμετείχαν 250 σωφρονιστικοί υπάλληλοι εκ των

οποίων οι 187 ήταν άντρες και οι 63 ήταν γυναίκες. Το αρχικό δείγμα ήταν 800 υπάλληλοι αλλά μόνο οι 250 επέστρεψαν τα ερωτηματολόγια τους, για λόγους τους οποίους δεν γνωρίζουμε.. Η κλίμακα μέτρησης που χρησιμοποιήθηκε ήταν το MBI του Maslach. Στη συγκεκριμένη έρευνα βρέθηκε πως : όσον αφορά στον τίτλο εργασίας, βρέθηκε πως όσοι υπάλληλοι είχαν μόλις τελειώσει τη σχολή τους και άρα ήταν απόφοιτοι, βίωναν χαμηλότερα επίπεδα αποστασιοποίησης/ αποπροσωποποίησης και συναισθηματικής εξουθένωσης ενώ παράλληλα βίωναν μεγαλύτερα επίπεδα προσωπικής ολοκλήρωσης. Υπάλληλοι που είχαν άλλους τίτλους εργασίας, ίσως να βρίσκονταν στο στάδιο της αποπροσωποποίησης και είναι πολύ πιθανό να είχαν φτάσει στο στάδιο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Αυτό ίσως συμβαίνει διότι οι νέοι υπάλληλοι πιθανά, αισθάνονται υπερήφανοι που βρίσκονται στην υπηρεσία της κοινότητας και που στο μέλλον πρόκειται να βοηθήσουν έναν πληθυσμό με προβλήματα όπως τα άτομα που βρίσκονται στα σωφρονιστικά ιδρύματα. Αργότερα, όσο αναπτύσσονται και ωριμάζουν ως άνθρωποι αλλά και ως σωφρονιστικοί υπάλληλοι, αυτός ο ενθουσιασμός χάνεται και αντικαθίσταται από μία πιο ρεαλιστική προσέγγιση της εργασίας τους.

Όσον αφορά στην δεύτερη μεταβλητή, στο σταθμό / θέση εργασίας που είναι τοποθετημένος ο υπάλληλος (δωμάτια, προαύλιο, καφετέρια), η έρευνα δεν κατέληξε σε διαφορές ανάμεσα στα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνει ο κάθε υπάλληλος.. Επομένως, γίνεται κατανοητό πως οι υπάλληλοι που δουλεύουν σε περιοχές της φυλακής που θεωρούνται πιο επικίνδυνες (π.χ. καφετέρια), παρά τα όσα θεωρούνται ως προφανή, μάλλον δεν βιώνουν αυξημένα επίπεδα εργασιακού burnout συγκριτικά με εκείνους τους υπαλλήλους που δουλεύουν σε περιοχές της φυλακής που τυπικά θεωρούνται ακίνδυνες (π.χ. κέντρα ελέγχου).

Σε αυτό το σημείο, οφείλουμε να αναφέρουμε πως οι περισσότεροι παράγοντες που θεωρείται ότι είναι υπεύθυνοι για την εμφάνιση του burnout είναι κοινοί με τους παράγοντες που είναι υπεύθυνοι για την ανάπτυξη του παθολογικού στρες στον χώρο εργασίας των σωφρονιστικών υπαλλήλων (εργασιακό περιβάλλον, χαμηλή αμοιβή, σύγκρουση ρόλων, σχέσεις με τους συναδέλφους κ.τ.λ.). Αυτό συμβαίνει λόγω του ότι όπως εξαρχής ορίσαμε, το burnout εκτός από μία ξεχωριστή κατασκευή, εκφράζεται συχνά και ως ένα μακροχρόνιο αποτέλεσμα του παρατεταμένου παθολογικού στρες που βιώνεται στο χώρο εργασίας.

1.3 ΚΑΤΑΘΛΙΨΗ

Στα πλαίσια της ψυχοπαθολογίας, όταν ένα άτομο έχει κατάθλιψη, διακατέχεται από διάφορα συμπτώματα όπως αυτά της λυπημένης διάθεσης, έλλειψη ευχαρίστησης από οποιεσδήποτε δραστηριότητες που του προκαλούσαν ευχαρίστηση παλιότερα (ανηδονία), απελπισία, αίσθημα αβοήθητου και κόπωση. Λέξεις που συχνά χρησιμοποιούνται για να περιγράψουν το συναίσθημα της θλίψης που αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο της κατάθλιψης, είναι: η στεναχώρια, η λύπη, η απογοήτευση, η δυσφορία, η δυστυχία και η μελαγχολία (I. N. Νέστορος, 2000).

Από τον παραπάνω ορισμό, γίνεται εξ αρχής φανερό πως ανάμεσα στην κατάθλιψη και στην επαγγελματική εξουθένωση (στην οποία αναφερθήκαμε νωρίτερα) υπάρχουν πολλά κοινά χαρακτηριστικά κυρίως όσον αφορά στα συναισθήματα που βιώνουν τα άτομα που έχουν ένα από τα δύο αυτά σύνδρομα. Συναισθήματα όπως η ανηδονία, η δυσφορία, η απογοήτευση, η κόπωση κτλ. είναι τα πλέον εμφανή. Ήδη έχουμε αναφέρει πως οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι που βιώνουν μακροχρόνιο άγχος, αισθάνονται συχνά ματαίωση, απογοήτευση και δυσφορία.

Στην ξένη βιβλιογραφία, δεν υπάρχουν έρευνες που να εξετάζουν μεμονωμένα την κατάθλιψη στους σωφρονιστικούς υπαλλήλους, αλλά συνήθως γίνεται αναφορά στην κατάθλιψη μέσα από έρευνες που αφορούν την επαγγελματική εξουθένωση (burnout) και λιγότερο συχνά μέσα από έρευνες για το στρες. Οι Paula Brought & Joanne Williams το 2007, τονίζουν πόσο σημαντικό είναι το ότι η εμπειρία του εργασιακού στρες το οποίο είναι αρκετά πιθανό να οδηγήσει τον εργαζόμενο σε παθολογική εξουθένωση, σχετίζεται σε πολύ μεγάλο βαθμό με την εμπειρία του έντονου άγχους και της κατάθλιψης. Η κατάθλιψη λοιπόν, στο χώρο εργασίας των σωφρονιστικών υπαλλήλων είναι έννοια συνυφασμένη με το burnout αλλά και με το χρόνιο στρες καθώς και τα τρία αυτά σύνδρομα εκπορεύονται από σχεδόν κοινούς παράγοντες και συνοδεύονται από κάποια κοινά συναισθήματα. Βέβαια, θα μπορούσαμε να πούμε πως η κατάθλιψη αποτελεί ένα αναπόφευκτο σύμπτωμα ή αλλιώς, είναι αποτέλεσμα των δύο άλλων συνδρόμων αφού τα αρνητικά συναισθήματα που δημιουργούνται στο άτομο λόγω του επαγγελματικού στρες αλλά

και της επαγγελματικής εξουθένωσης, σε βάθος χρόνου παγιώνονται και το άτομο οδηγείται σε μία μόνιμη αρνητική συναισθηματική κατάσταση, την κατάθλιψη.

EPEYNA:

Ο Jean – Pierre Neveu το 2007, αναφέρει μια μελέτη που έγινε για το Υπουργείο Δικαιοσύνης της Γαλλίας, στην οποία στόχος ήταν να μελετηθούν η φύση και οι δυναμικές των δυσλειτουργικών οργανωτικών φαινομένων όπως το burnout και η κατάθλιψη. Η μελέτη αυτή διήρκεσε πέντε χρόνια, απασχόλησε 1240 σωφρονιστικούς υπαλλήλους, και οι φυλακές οι οποίες μελετήθηκαν ήταν ένα δείγμα αντιπροσωπευτικό του Γαλλικού σωφρονιστικού συστήματος. Το μέσο όρο της ηλικίας των ατόμων που συμμετείχαν ήταν τα 35 έτη.

Τρία είδη ερωτηματολογίων σχεδιάστηκαν για τον κάθε σωφρονιστικό υπάλληλο. Το πρώτο, ήταν ερωτηματολόγιο αυτό-αναφοράς δηλαδή ο εργαζόμενος απαντούσε σε ερωτήσεις για το τί σκέφτεται ή πως συμπεριφέρεται ο ίδιος, το δεύτερο ήταν ένα ιατρικό ερωτηματολόγιο δηλαδή σχετιζόταν με την υγεία του εργαζόμενου π.χ. πως αισθάνεται συνήθως ή πόσες φορές το χρόνο επισκέπτεται κάποιον γιατρό και το τρίτο, αφορούσε διοικητικά ζητήματα. Στην έρευνα αυτή μετρήθηκαν : η μη ανάπτυξη των δεξιοτήτων των υπαλλήλων, η έλλειψη προσωπικής ικανοποίησης που βίωναν, η έλλειψη υποστήριξης από τους συναδέλφους τους, η έλλειψη συμμετοχής σε διάφορες δραστηριότητες και η επαγγελματική εξουθένωση. Η μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης συνίστατο από μετρήσεις που αφορούσαν το κάθε πότε απουσίαζαν από τη δουλειά τους οι υπάλληλοι αλλά και από μετρήσεις των συναισθημάτων κατάθλιψης.

Τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης έρευνας έδειξαν πως : 1) τα ποσοστά της κατάθλιψης και γενικότερα των αρνητικών συναισθημάτων για την εργασία τους αλλά και για τα ίδια τα άτομα, στους σωφρονιστικούς υπαλλήλους των Γαλλικών φυλακών είναι ιδιαίτερα υψηλά, σε σύγκριση πάντα με τα ποσοστά κατάθλιψης στον

γενικό γαλλικό πληθυσμό 2) ακόμη, η επαγγελματική εξουθένωση είναι πιο στενά συνδεδεμένη μεταβλητή με τα υψηλά ποσοστά κατάθλιψης, τέλος 3) η εξάντληση των πηγών ενέργειας ενός ατόμου, οδηγεί στην εξουθένωση η οποία με τη σειρά της οδηγεί στην κατάθλιψη.

Από τα παραπάνω, συμπεραίνουμε πως η κατάθλιψη αλλά και γενικά τα αρνητικά συναισθήματα των υπαλλήλων ενός σωφρονιστικού ιδρύματος, δημιουργούνται με το πέρασμα του χρόνου, σε συνδυασμό με άλλα φαινόμενα όπως το παρατεταμένο άγχος και η εξουθένωση (επαγγελματική και ψυχική και σωματική). Ακόμη, η καταθλιπτική διάθεση φαίνεται να είναι συνδεδεμένη με ισχυρούς δεσμούς με το burnout και όπως φαίνεται σχετίζεται με έντονα συναισθήματα ματαίωσης στον εργασιακό αλλά και στον προσωπικό τομέα. Τέλος, οφείλουμε να τονίσουμε πως ίσως θα έπρεπε να γίνουν περισσότερες έρευνες οι οποίες θα διασαφήνιζαν τις σχέσεις μεταξύ αυτών των δύο 'καταστάσεων' και θα μας βοηθούσαν να τις κατανοήσουμε καλύτερα.

1.3.1 ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ, ΑΓΧΟΥΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΘΛΙΨΗΣ

Η επαγγελματική εξουθένωση, συχνά θεωρείται ως μία αρνητική συναισθηματική αντίδραση του ατόμου στο εργασιακό στρες. Τα τελευταία χρόνια, οι έρευνες έχουν επικεντρωθεί σε μεγάλο βαθμό, στην προσπάθεια διαχωρισμού της επαγγελματικής εξουθένωσης, του άγχους και της κατάθλιψης καθώς και στην διερεύνηση των τομέων που αλληλεπικαλύπτονται. Οι προσπάθειες διαχωρισμού των τριών αυτών εννοιών, των παραγόντων από τους οποίους προέρχονται και των συνεπειών τους, είναι ιδιαίτερα δύσκολη λόγω του ότι σε μεγάλο βαθμό είναι έννοιες

άρρητα συνδεδεμένες μεταξύ τους, προέρχονται συχνά από κοινούς παράγοντες και συχνά δεν μπορεί να ξεχωρίσει κανείς τα συμπτώματά τους (π.χ. της επαγγελματικής εξουθένωσης και της κατάθλιψης).

Υπάρχουν πολλοί λόγοι για την πιθανή εννοιολογική αλληλοεπικάλυψη των τριών παραπάνω εννοιών. Το burnout αλληλεπικαλύπτεται με το άγχος αφού τα υψηλά επίπεδα της συναισθηματικής εξουθένωσης ίσως αυξάνουν το ατομικό επίπεδο άγχους σε στρεσογόνες καταστάσεις και μειώνουν την ικανότητα του ατόμου να το αντιμετωπίσει. Πολλοί ερευνητές έχουν πλέον συμφωνήσει πως αφού το burnout και η κατάθλιψη μοιράζονται πολλά συμπτώματα δυσφορίας όπως : η κούραση, η δυσκολία του ατόμου να ξεκουραστεί όταν τελειώσει τη δουλειά του και η ανικανότητα του ατόμου να συγκεντρωθεί , τότε οι δύο αυτές κατασκευές επικαλύπτουν η μία την άλλη (Bakker et al., 2000, ο.α. από Shirom A. & Ezrachi Y., 2003). Γεγονός είναι πως στην κλίμακα του Mashlach (MBI) για το burnout, η λιγιστή ενέργεια και το χρόνιο αίσθημα της κούρασης, συγκαταλέγονται ως συμπτώματα της κατάθλιψης (δυσθυμική διαταραχή). Ακόμη, κάποιοι ερευνητές θεωρούν πως η αποστασιοποίηση / αποπροσωποποίηση (βασικό στάδιο του burnout) , η οποία αποτελεί συστατικό του MBI, αφορά στην κοινωνική απόσυρση και στο αίσθημα του αβοήθητου, δύο κατασκευές που θεωρητικά τουλάχιστον αποτελούν στοιχεία της κατάθλιψης. Είναι επίσης πιθανό, το ότι τα αρνητικά συναισθήματα, συμπεριλαμβανομένων του burnout και της κατάθλιψης, ενισχύουν το ένα το άλλο κυρίως σε άτομα που είναι ευαίσθητα σε συναισθηματικά ερεθίσματα (Bakker et al., 2000, ο.α. από Shirom A. & Ezrachi Y., 2003).

Η Pines & ο Aronson το 1988, όρισαν το burnout ως ένα σύνδρομο από συμπτώματα που περιλαμβάνουν το αίσθημα του αβοήθητου, την έλλειψη ελπίδας, την αίσθηση του ατόμου ότι είναι παγιδευμένο, τον μειωμένο ενθουσιασμό, και την οξυθυμία σε συνδυασμό με την συναισθηματική και σωματική κούραση και μια ελαφρά αίσθηση χαμηλής αυτοεκτίμησης. Στην κλίμακα μέτρησης του burnout που έχει δημιουργήσει η Pines (BM), χρησιμοποιείται ο παραπάνω ορισμός. Ίσως αυτός είναι και ο λόγος που τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης και της κατάθλιψης, στην συγκεκριμένη κλίμακα, αλληλεπικαλύπτονται σε σημαντικό βαθμό. Άλλωστε, ο κάθε ερευνητής μετράει στις μελέτες και τις έρευνές του, τα στοιχεία αυτά που περιέχει ο ορισμός της μεταβλητής. Τον ορισμό που θα

χρησιμοποιήσει τον έχει επιλέξει ο ίδιος και αυτό αποτελεί ένα πρόβλημα για την αντικειμενικότητα των μετρήσεων. Τίθεται δηλαδή το ερώτημα, 'κατά πόσο ο ερευνητής κάνει αντικειμενικές μετρήσεις ή καταλήγει να βρει αυτά που ήθελε εξ αρχής;'

Εκτός από την Pines και τους συνεργάτες της, διάφοροι άλλοι ερευνητές έχουν κατά καιρούς υποστηρίξει αυτή την αλληλοεπικάλυψη. Οι Glass & McKnight (1996, ο.α. από Shirom A. & Ezrachi Y., 2003), προτείνουν πως το καταθλιπτικό συναίσθημα και η επαγγελματική εξουθένωση ίσως μοιράζονται μια κοινή αιτιολογία και ότι αυτή η μοιρασιά ίσως οφείλεται στην παράλληλη ανάπτυξη αυτών των δύο μεταβλητών. Ακόμη, έχουμε ήδη αναφέρει, σε προηγούμενο κεφάλαιο πως αρκετοί από τους παράγοντες που προκαλούν παθολογικό άγχος στον εργαζόμενο είναι κοινοί με τους παράγοντες που προκαλούν συμπτώματα του burnout.

Οι Shirom A. & Ezrachi Y. το 2003, σε έρευνά τους, σε 707 σωφρονιστικούς υπαλλήλους, στην οποία χρησιμοποίησαν την κλίμακα BM, κατέληξαν στο συμπέρασμα πως παρά το γεγονός ότι ως ένα βαθμό η μία μεταβλητή καλύπτει την άλλη, η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί ένα ξεχωριστό φαινόμενο στο οποίο η συναισθηματική εξουθένωση αλλά και η φυσική / σωματική εξάντληση συνυπάρχουν ως μία μεμονωμένη οντότητα. Συγκεκριμένα, τα ευρήματά τους, επισημαίνουν πως σε αυτή την ξεχωριστή οντότητα περιλαμβάνονται και πολλά άλλα συναισθήματα τα οποία πρωτίστως συνδέονται με τις δύσκολες συνθήκες εργασίας και την επαγγελματική υπερφόρτωση.

Από τα παραπάνω, γίνεται εμφανές πως παρά το ότι υπάρχουν διάφορες απόψεις για την αλληλοεπικάλυψη της επαγγελματικής εξουθένωσης, του άγχους και της κατάθλιψης, η κάθε μεταβλητή αποτελεί μία ξεχωριστή ψυχική αλλά και σωματική κατάσταση και επιδρά με διαφορετικό (τις περισσότερες φορές) τρόπο στον εργαζόμενο. Βέβαια, δεν πρέπει να παραβλέψουμε το γεγονός, ότι η μία εξαρτάται από την άλλη και ίσως να αναπτύσσονται παράλληλα, κάτι που κάνει τη μελέτη των επιδράσεων τους στον εργαζόμενο, ιδιαίτερη δύσκολη αλλά και ιδιαίτερα ενδιαφέροντα

1.4 ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΣΠΙΤΙΟΥ

1.4.1 ΣΤΡΕΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ

Υπάρχουν πάρα πολλές έρευνες οι οποίες επιβεβαιώνουν το ότι η εργασία του ατόμου, μπορεί να αποτελέσει έναν ιδιαίτερα στρεσογόνο παράγοντα και να επηρεάσει αρνητικά την ψυχική υγεία του εργαζόμενου. Παρ' όλα αυτά, η αντίληψη ότι το σπίτι και η οικογένεια μπορούν να αποτελέσουν έναν ακόμη στρεσογόνο παράγοντα, είναι σχετικά πιο πρόσφατη. Οι πρώτες έρευνες σχετικά με το στρες, αφορούσαν σχεδόν αποκλειστικά άντρες. Αυτές οι έρευνες, θεωρούσαν συνήθως πως το σπίτι αποτελούσε ένα μέρος γαλήνης και ηρεμίας, το οποίο ήταν ενίοτε απαιτητικό αλλά όχι στρεσογόνο. Καθώς οι έρευνες για το στρες άρχισαν να περιλαμβάνουν και τις γυναίκες, βρέθηκε ότι ο γάμος, η οικογένεια και το σπίτι, μπορούν να αποτελέσουν σημαντικές πηγές στρες. Πράγματι, μόλις ξεκίνησαν να δημοσιεύονται έρευνες που επικεντρώνονταν στη γυναίκα και το άγχος που βιώνει, έγινε εμφανές πως οι παντρεμένες γυναίκες έχουν πολύ υψηλότερα ποσοστά ψυχολογικού στρες από τους παντρεμένους άντρες.

Μόλις αναγνωρίστηκε το ότι οι γυναίκες στο σπίτι βίωναν στρες στο ρόλο τους, δεν ήταν δύσκολο να βρεθούν και οι πηγές του στρες. Οι ρόλοι στο σπίτι, τυπικά διεκπεραιώνονται από την γυναίκα και συνδυάζουν υψηλά επίπεδα απαιτητικότητας με λίγο προσωπικό έλεγχο, κάτι που οι ερευνητές το έχουν συσχετίσει με το εργασιακό στρες των αντρών. Οι Gove & Tudor το 1973, υπέθεσαν πως οι γυναίκες θα είχαν περισσότερα συναισθηματικά προβλήματα που προέρχονταν από την πίεση που βίωναν καθημερινά, αφού : 1) οι περισσότεροι άνδρες έχουν δύο ρόλους να ολοκληρώσουν καθημερινά, την εργασία τους και το ρόλο τους στην οικογένεια, ενώ οι γυναίκες συνήθως περιορίζονται σε ένα ρόλο, την οικογένεια. 2) η δουλειά της νοικοκυράς είναι ιδιαίτερα οργανωτική και μπορεί κάποιος να

θεωρήσουν πως αποτελεί μία ματαίωση για τις γυναίκες, και ταυτόχρονα, η θέση της νοικοκυράς θεωρείται μία θέση χαμηλού κοινωνικού γοήτρου. 3) Ο ρόλος της νοικοκυράς δεν είναι δομημένος και συχνά είναι αόρατος, 4) ακόμη και αν η γυναίκα δουλεύει και έξω από το σπίτι, η δουλειά αυτή είναι πιθανά λιγότερο ικανοποιητική από την δουλειά του συζύγου της.5) Υπάρχει μια αβεβαιότητα για της προσδοκίες που μπορεί να έχει από τον ρόλο της.

Τα παραπάνω βέβαια, δεν σημαίνουν ότι ο γάμος και η οικογένεια αποτελούν τις μοναδικές πηγές στρες. Έρευνες έχουν δείξει πως πολλοί ανύπαντροι είναι πιο πιθανό να βιώσουν κάποιους συγκεκριμένους τύπους στρες στο σπίτι απ' ότι οι παντρεμένοι. Τέτοιοι τύποι είναι τα οικονομικά ζητήματα ή ζητήματα που σχετίζονται με την κοινωνική απομόνωση του ατόμου. Η οικογένεια και γάμος ίσως λειτουργούν ως 'αντίδοτα' σε τέτοιου είδους πιέσεις εάν παρέχουν κοινωνική υποστήριξη την οποία οι ανύπαντροι ίσως να μην έχουν. Τέλος, οφείλουμε να επισημάνουμε πως δεν υπάρχει κανένας γάμος που να είναι από μόνος του ευεργετικός (ή καταστροφικός) για την ψυχική υγεία της γυναίκας, αλλά σημαντικό είναι το είδος του δεσμού που έχει με το σύζυγό της.

1.4.2 ΣΥΝΔΕΟΝΤΑΣ ΤΟ ΣΤΡΕΣ ΤΗΣ ΔΟΥΛΕΙΑΣ ΜΕ ΤΟ ΣΤΡΕΣ ΤΟΥ ΣΠΙΤΙΟΥ: ΤΟ ΣΥΝΔΡΟΜΟ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗΣ ΣΠΙΤΙΟΥ – ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ένας μεγάλος αριθμός της ήδη υπάρχουσας βιβλιογραφίας, αναφέρεται στο στρες που πηγάζει από το χώρο εργασίας του ατόμου και σε αυτό που προέρχεται από το σπίτι. Παρ' όλα αυτά, τα τελευταία χρόνια γίνεται μια προσπάθεια σύνδεσης των στρεσογόνων παραγόντων της δουλειάς και αυτών του σπιτιού, αναγνωρίζοντας έτσι πως το στρες μπορεί να μεταφερθεί από το ένα πεδίο στο άλλο.

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, οι πολλαπλοί ρόλοι που αναλαμβάνει κάθε άτομο, μπορούν να αποβούν ένας ιδιαίτερα στρεσογόνος παράγοντας. Αυτή η συσσώρευση των ρόλων σε ένα πρόσωπο, σύμφωνα με πολλούς ψυχολόγους, μπορεί να έχει κάποιες θετικές αλλά κυρίως αρνητικές επιδράσεις στο άτομο. Οι θετικές επιδράσεις τις οποίες αναφέρουν, πιθανά να είναι το ότι οι πολλαπλοί ρόλοι προσφέρουν στο άτομο περισσότερες ευκαιρίες για προσωπικά επιτεύγματα, για ολοκλήρωση και ικανοποίηση, για δουλειά και για επικοινωνία με την κοινότητα στην οποία ζει το άτομο. Μία ισορροπία ανάμεσα στη δουλειά και την κοινότητα θεωρείται πως είναι το κλειδί για την ψυχική υγεία του ατόμου.

Είναι βέβαια προφανές πως οι συσσώρευση των ρόλων έχει και αρκετά επιβλαβή συνέπειες για το άτομο όπως είναι το χρόνιο άγχος και η μεγάλη ψυχική και συναισθηματική πίεση που δέχονται αυτά τα άτομα. Υπάρχουν δύο τρόποι με τους οποίους η συσσώρευση ρόλων συνδέεται με το στρες : το *‘ξεχείλισμα’* και η *σύγκρουση ρόλων*. Το *‘ξεχείλισμα’* αναφέρεται σε μια κατάσταση όπου οι απαιτήσεις της εργασίας αλλά και του σπιτιού ενός ατόμου, δεν είναι ξεκάθαρα διαχωρισμένες και τα όρια δεν είναι διακριτά. Υπό αυτή την κατάσταση, τα άτομα που βιώνουν θετικά συναισθήματα στην δουλειά τους (ανταμοιβές, ικανοποίηση, την αίσθηση ότι αξίζουν), τα βιώνουν και στο σπίτι τους και το αντίστροφο. Επιπρόσθετα, άνθρωποι οι οποίοι βιώνουν υψηλά ποσοστά στρες σε έναν τομέα της ζωής τους (π.χ. εργασία), βιώνουν σημαντικά ποσοστά στρες και σε άλλους τομείς (π.χ. οικογένεια).

Η πιο σημαντική ίσως σύνδεση της συσσώρευσης ρόλων και του στρες είναι αυτή της σύγκρουσης ρόλων. Η οποία έχει οριστεί από τον Kahn το 1964 ως η ύπαρξη δύο ή και παραπάνω τομέων πίεσης, σαν οι δυσκολίες του ενός τομέα να επιφέρουν δυσκολίες και σε άλλους τομείς. Με βάση τη δουλειά του Kahn, δημιουργήθηκαν δύο βασικές μορφές της σύγκρουσης δουλειάς – σπιτιού (work – home conflict) : η σύγκρουση που είναι βασισμένη στην ώρα (time – based conflict) και η σύγκρουση που είναι βασισμένη στη συμπεριφορά (behavior – based conflict) (ο. α. από R. Triplett & J. L. Mullings & K. Scarborough, 1999).

Η σύγκρουση η οποία είναι βασισμένη στην ώρα δημιουργείται όταν ένα άτομο (στην συγκεκριμένη περίπτωση ένας σωφρονιστικός υπάλληλος) δεν έχει αρκετό χρόνο να ολοκληρώσει με επιτυχία τις απαιτήσεις που έχουν όλοι οι ρόλοι του ή όταν η ενασχόληση με τις ανάγκες ενός ρόλου επηρεάζει την ικανότητά του να

ολοκληρώσει επιτυχώς τις απαιτήσεις ενός άλλου ρόλου. Όσον αφορά στους υπαλλήλους ενός ιδρύματος σωφρονισμού, εργασιακοί παράγοντες οι οποίοι ενισχύουν της σύγκρουση που σχετίζεται με την ώρα, που δημιουργείται σε αυτούς τους υπαλλήλους, περιλαμβάνουν την απαίτηση για υπερβολικές ώρες εργασίας - συχνές υπερωρίες - αλλά και τη μη σταθερή βάρδια.

Η δεύτερη μορφή του work – home conflict είναι αυτή που σχετίζεται με την συμπεριφορά του ατόμου. Έτσι λοιπόν, αυτή εμφανίζεται όταν συγκεκριμένες απαιτήσεις ενός ρόλου ίσως είναι αντιφατικές με την προσδοκώμενη συμπεριφορά σε έναν άλλο ρόλο. Για να γίνει πιο κατανοητό, όταν είναι ένας σωφρονιστικός υπάλληλος στη δουλειά του, ίσως απαιτείται από αυτόν να είναι ανεξάρτητος στις αποφάσεις του και να είναι κάποιες φορές επιθετικός. Αντίθετα, ο ρόλος του πατέρα ή του συζύγου απαιτεί συλλογικές αποφάσεις και τρυφερότητα.

EPEYNEΣ:

Όσον αφορά στους σωφρονιστικούς υπαλλήλους, οι έρευνες για το work – home conflict έχουν ανακαλύψει τη σύνδεση του συγκεκριμένου συνδρόμου με μια πληθώρα χαρακτηριστικών της οικογένειας. Στο πεδίο της σύγκρουσης που σχετίζεται με την ώρα, η οικογενειακή κατάσταση και η ύπαρξη παιδιών έχουν εξεταστεί ως παράγοντες που συμβάλλουν στη σύγκρουση σπιτιού – δουλειάς.

Στο πεδίο της σύγκρουσης που σχετίζεται με την συμπεριφορά, οι ερευνητές έχουν δώσει έμφαση στους ρόλους που έχει κάθε φύλο και στις παραδοσιακές αντιλήψεις και προσδοκίες που σχετίζονται με αυτούς τους ρόλους. Ακόμη, έχουν καταλήξει στο συμπέρασμα πως το σύνδρομο της σύγκρουσης σπιτιού – οικογένειας είναι πιο πιθανό να εμφανιστεί σε γυναίκες που είναι παντρεμένες και δουλεύουν έξω από το σπίτι, παρά σε άντρες οι οποίοι βρίσκονται κάτω από τις ίδιες συνθήκες.

Σύμφωνα με τον Aneshensel το 1986 (ο. α. από R. Triplett & J. L. Mullings & K. Scarborough, 1999), οι παραδοσιακές θεωρίες για τον ρόλο της γυναίκας ως άτομα που παρέχουν φροντίδα και ως νοικοκυρές, είναι πιθανά σε σύγκρουση με το ρόλο τους ως εργαζόμενες ή και ως εργοδότες. Αντίθετα, για τους άντρες η δέσμευση στην οικογένεια αυξάνει την πιθανότητα να εργάζονται έξω από το σπίτι και να είναι αφοσιωμένοι στη δουλειά τους αφού ο παραδοσιακός ρόλος του άντρα τον θέλει να φροντίζει και να στηρίζει την οικογένειά του κυρίως οικονομικά. Γι' αυτούς τους λόγους οι άντρες είναι λιγότερο πιθανό να βιώσουν το work – home conflict.

Οφείλουμε να επισημάνουμε πως οι έρευνες για το work – home conflict και τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους είναι ιδιαίτερα περιορισμένες αλλά παρ' όλα αυτά, η ύπαρξη υψηλών ποσοστών προσωπικών και επαγγελματικών προβλημάτων ανάμεσα στους σωφρονιστικούς υπαλλήλους, καθώς και η αύξηση του ποσοστού των γυναικών που δουλεύουν σε αυτό τον τομέα, απαιτεί να στρέψουν οι ερευνητές το ενδιαφέρον τους στις πηγές του στρες που βιώνουν οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι.

Σε έρευνα τους οι R. Triplett & J. L. Mullings & K. Scarborough το 1999 εξέτασαν 202 σωφρονιστικούς υπαλλήλους, μέσω σταθμισμένων ερωτηματολογίων. Μετρήθηκαν τα ποσοστά του στρες που προέρχεται από την εργασία και τα ποσοστά του work – home conflict. Όσον αφορά στο work – home conflict χρησιμοποιήθηκε μία κλίμακα που αποτελούνταν από τρεις κατηγορίες: 1) νιώθω ότι οι απαιτήσεις που έχουν από εμένα στο χώρο της εργασίας μου με κάνουν λιγότερο αποτελεσματικό στο σπίτι, 2) ο ρόλος που έχω στο σπίτι (γονιού, συζύγου κτλ.) συγκρούεται με τον ρόλο που έχω ως σωφρονιστικός υπάλληλος, 3) το βρίσκω ιδιαίτερα δύσκολο να αλλάξω από το να είμαι σωφρονιστικός υπάλληλος στη δουλειά, να είμαι πατέρας και σύντροφος στο σπίτι. Τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης έρευνας, έδειξαν πως τα υψηλά επίπεδα του work – home conflict οδηγούν σε υψηλότερα επίπεδα εργασιακού στρες. Μάλιστα, βρέθηκε πως το work – home conflict εξηγεί περίπου το 10% του εργασιακού στρες.

Σε μια άλλη έρευνα, της Marie L. Griffin το 2006 σε 5540 σωφρονιστικούς υπαλλήλους, βρέθηκε πως το work – home conflict έχει την μεγαλύτερη επίδρασή του στα επίπεδα στρες που βιώνουν οι γυναίκες. Έτσι λοιπόν, βρέθηκε ότι αυξάνει τις ανησυχίες των γυναικών για την πιθανή έλλειψη ισορροπίας που μπορεί να έχουν, ανάμεσα στην οικογένεια και την δουλειά τους. Τέλος, αντιλήψεις για την ποιότητα

της επίβλεψης ή για την ισότιμη μεταχείριση, επηρεάζουν διαφορετικά τα επίπεδα άγχους και σύγκρουσης των αντρών και των γυναικών σωφρονιστικών υπαλλήλων.

Βάσει λοιπόν, όλων των παραπάνω, καταλαβαίνουμε πως το σύνδρομο της σύγκρουσης σπιτιού – εργασίας είναι ένα σύνθετο φαινόμενο που επηρεάζεται από δύο διαφορετικές συνθήκες (το σπίτι και την εργασία). Αντιλήψεις για τους παραδοσιακούς ρόλους αντρών και γυναικών στο σπίτι και στην εργασία, προκαλούν πρόσθετο άγχος στο άτομο. Ακόμη, οι διαφορετικές απαιτήσεις της εργασίας και της οικογένειας από το άτομο δημιουργούν και ενισχύουν την σύγκρουση των ρόλων. Έτσι λοιπόν, για να εξηγήσουμε και να προσπαθήσουμε να μειώσουμε τα επίπεδα της σύγκρουσης σπιτιού – οικογένειας θα πρέπει να ερευνήσουμε κάθε μέρος αυτής της έννοιας ξεχωριστά και μετά και τα δύο μαζί συνδέοντας τα με τους παράγοντες που προκαλούν χρόνια στρες στον εργαζόμενο. Τέλος, σημαντικό είναι να γίνει περισσότερη έρευνα στο πώς το σύνδρομο αυτό, επηρεάζει όσους εργάζονται και παράλληλα έχουν οικογένεια και πιο συγκεκριμένα, πως επηρεάζει τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους.

1.5 ΑΛΛΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΠΡΟΚΑΛΕΙ ΤΟ ΧΡΟΝΙΟ ΣΤΡΕΣ

Είναι ήδη γνωστό πως το χρόνια στρες που προέρχεται από την εργασία των σωφρονιστικών υπαλλήλων έχει σημαντικές επιπτώσεις στην ψυχική αλλά και στη σωματική υγεία των εργαζομένων (π.χ. : άγχος, burnout, προβλήματα ήπιας ψυχιατρικής φύσεως). Ακόμη, τα στρεσογόνα ερεθίσματα έχουν συνδεθεί με μία

σειρά φυσιολογικών προβλημάτων (π.χ. καρδιαγγειακά νοσήματα, προβλήματα υπέρτασης, διαβήτη και ημικρανίες) (Robert D. Morgan et al, 2002). Δυσμενείς συναισθηματικές και ψυχολογικές επιπτώσεις όπως είναι η συναισθηματική εξουθένωση αλλά και τα ψυχοσωματικά προβλήματα έχουν επίσης παρατηρηθεί σε μεγάλο δείγμα υπαλλήλων σε σωφρονιστικά ιδρύματα (Renee Bourbonnais & Natalie Jauvin & Julie Dussault & Michel Vezina, 2007). Σε έρευνα του Honnold & Stinchomb το 1985, σε 141 σωφρονιστικούς υπαλλήλους παρατήρησαν πως κατά το εξάμηνο ερευνών τους, αναφέρθηκαν σε ποσοστό 26% παράπονα για υψηλή πίεση, σε ποσοστό 19% αναφέρθηκαν επίμονες ημικρανίες και ένα ποσοστό 11%, ανέφερε έλκος στομάχου. Επίσης, στην ίδια έρευνα, ένα ποσοστό της τάξεως του 32% ανέφερε πως βρισκόταν υπό συγκεκριμένη ιατρική συνταγή ή υπό την σχεδόν μόνιμη φροντίδα ενός γιατρού (ο.α. από Robert G. Huckabee, 1992). Στην έρευνα αυτή γίνεται φανερό πως το στρες των σωφρονιστικών υπαλλήλων επηρεάζει εκτός από την ψυχική υγεία τους, και την σωματική υγεία.

Επιπρόσθετα σε αυτά τα προβλήματα, ερευνητές έχουν αναφέρει μια πληθώρα άλλων προβλημάτων που αφορούν κυρίως στην αλλαγή συμπεριφοράς των ατόμων, όπως : η υπερβολική κατανάλωση αλκοόλ, η αύξηση των ατυχημάτων στον χώρο της εργασίας, η μεγάλης διάρκειας απουσία από την δουλειά καθώς και ο όλο και αυξανόμενος αριθμός παραιτήσεων (Emre Senol – Durak & Mithat Durak & Tulin Gencoz, 2006). Τα δύο τελευταία προβλήματα, η μακροχρόνια απουσία από την δουλειά και ο αριθμός παραιτήσεων των σωφρονιστικών υπαλλήλων αποτελούν βασικό παράγοντα ανησυχίας των εργοδοτών μιας και είναι τα πιο άμεσα αρνητικά αποτελέσματα του στρες στην εργασία πλέον και όχι μόνο στον υπάλληλο.

Συγκεκριμένα για τον αριθμό **παραιτήσεων**, έρευνες έχουν δείξει πως η σύγκρουση ρόλου και η ασάφεια του ρόλου (που έχουμε ήδη αναφέρει) των σωφρονιστικών υπαλλήλων, έχουν συνδεθεί με τον υψηλό αριθμό παραιτήσεων που παρατηρείται σε αυτό το επάγγελμα. Ο Wright (1991) (ο.α. από T. Wright 1993), παρατήρησε πως αυτοί οι εργαζόμενοι, δηλαδή αυτοί που πίστευαν πως οι ικανότητές τους υποβαθμίζονταν από την δουλειά τους, ήταν πιο πιθανό να παραιτηθούν. Επιπλέον όλοι οι υπάλληλοι που είχαν λάβει την υψηλότερη εκτίμηση απόδοσης, στη συνέχεια, εγκατέλειπαν την εργασία τους. Ο όρος ‘παραίτηση’ μπορεί να διακριθεί σε ‘εργασιακή’ και ‘οργανωτική’ παραίτηση. Η ‘εργασιακή παραίτηση’ έχει οριστεί ως

η παραμονή σε μια εργασία έναντι στην απομάκρυνση από την εργασία αυτή είτε με μετακίνηση μέσα στον οργανισμό είτε με μετακίνηση έξω από τον οργανισμό. Η 'οργανωτική παραίτηση' έχει οριστεί ως η παραμονή σε μία εργασία ενάντια στην αναχώρηση από την εργασία αυτή. Σύμφωνα με τον Jackofsky (1984) (in T. Wright, 1993), πρέπει να γίνει ένας διαχωρισμός ανάμεσα σε αυτούς που εγκαταλείπουν τον οργανισμό στον οποίο δουλεύουν για να βρουν δουλειά κάπου αλλού και ανάμεσα σε αυτούς που εγκαταλείπουν γενικά την εργασία τους. Είναι γεγονός πως κάθε συμπεριφορά έχει και διαφορετική αιτία. Έτσι είναι πιο πιθανό όταν ένας σωφρονιστικός υπάλληλος αλλάζει εργασία να φταίει ακριβώς αυτή η εργασία του (του σωφρονιστικού υπαλλήλου) και οι πιέσεις που ίσως προέρχονται από αυτή ενώ αντίθετα, αν κάποιος εγκαταλείψει μόνιμα την εργασία του οι λόγοι μπορεί να είναι πολυπαραγοντικοί και η δυσαρέσκεια από την δουλειά του ίσως να μην έχει τόσο μεγάλη σημασία.

Η σημασία αυτού του διαχωρισμού είναι ιδιαίτερα εμφανής σε απασχολήσεις όπως είναι τα σωφρονιστικά ιδρύματα όπου το ποσοστό παραίτησης ανέρχεται στο 40% το χρόνο. Το ποσοστό αυτό είναι ιδιαίτερα μεγάλο σε σχέση με τα ποσοστά αποχώρησης από οποιαδήποτε άλλη εργασία. Ο T. Wright (1993), διεξήγαγε μια έρευνα για την παραίτηση των σωφρονιστικών υπαλλήλων. Όλοι οι συμμετέχοντες στην έρευνα είχαν παραιτηθεί οικειοθελώς. Οι μετρήσεις έγιναν με ερωτηματολόγια και μέσω συζήτησης με τους συμμετέχοντες. Στην συγκεκριμένη μελέτη βρέθηκε πως η σύγκρουση και η σύγχυση ρόλων καθώς και η έλλειψη ικανοποίησης από την εργασία ήταν αρκετά ισχυροί προβλεπτικοί παράγοντες της παραίτησης (κυρίως της εργασιακής παραίτησης).

Μία έρευνα, των R. Slate & R. Vogel (1997), σε δείγμα 486 σωφρονιστικών υπαλλήλων η οποία διεξήχθη μέσω ερωτηματολογίων, προσπάθησε να διερευνήσει τις συσχετίσεις εργασιακού και φυσικού στρες, και των πιθανών σκέψεων παραίτησης που έχουν οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι. Βρέθηκε λοιπόν, πως οι σκέψεις για παραίτηση συσχετιζόνταν άμεσα με τα πολύ υψηλά επίπεδα εργασιακού στρες, με την αρνητική ατμόσφαιρα που επικρατεί συνήθως σε ένα σωφρονιστικό ίδρυμα και με τα υψηλά επίπεδα φυσικού στρες. Ομοίως, οι Wendy Boswell, Julie Olson – Buchanan & Marcie LePine (2004), βρήκαν πως σωφρονιστικοί υπάλληλοι οι οποίοι

βιώνουν χρόνιο στρες ή βρίσκονται πλέον στο στάδιο της επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout) κάνουν πάρα πολλές σκέψεις παραίτησης.

Άλλο ένα σημαντικό πρόβλημα που πρέπει να διευκρινιστεί είναι η **απουσία** από την εργασία. Σύμφωνα με τους Lambert et al. (2005), η απουσία από την εργασία εκλαμβάνεται ως μία αρνητική συμπεριφορά του υπαλλήλου προς τον οργανισμό που δουλεύει. Δεν είναι όμως όλοι οι λόγοι απουσίας ίδιοι. Γι αυτό, οφείλουμε να αναλύσουμε τους λόγους που απουσιάζει ένας εργαζόμενος και τα προβλήματα που επιφέρει αυτή η απουσία στην δουλειά του.

Έτσι λοιπόν, η απουσία από την εργασία εμφανίζεται όταν οι υπάλληλοι που ήταν προγραμματισμένο να δουλέψουν, δεν εμφανίζονται για ώρες ή μέρες και όχι για λεπτά. Όπως αναφέραμε παραπάνω, υπάρχουν πολλοί λόγοι για τους οποίους οι άνθρωποι δεν εμφανίζονται στην εργασία τους όπως οι ιώσεις, κάποιο οικογενειακό επείγον θέμα ή απλά ένα ρεπό. Η συστηματική αποχή από την εργασία έχει άμεσες και έμμεσες δαπάνες για την οργάνωση. Οι άμεσες δαπάνες περιλαμβάνουν την αμοιβή για ασθένεια, υπερωρίες για να γεμίσουν την κενή θέση και πρόσληψη υπερβολικού αριθμού υπαλλήλων (δηλ., η πρόσληψη υπερβολικού αριθμού υπαλλήλων σχεδιάζεται πρόσθετα για να γεμίσει τα κενά εκείνων των υπαλλήλων που είναι απόντες). Οι έμμεσες δαπάνες περιλαμβάνουν τις διασπάσεις, τη μειωμένη παραγωγικότητα, απώλεια πείρας και εμπειρίας, διοικητικός χρόνος για να αναθεωρήσουν τις αναθέσεις εργασίας, διοικητικά έξοδα που ελέγχουν και διαχειρίζονται το πρόγραμμα απουσίας, δαπάνες κατάρτισης για εργαζομένους αντικατάστασης, δυσaréσκεια και μειωμένο ηθικό από άλλους υπαλλήλους.

Πολλές θέσεις σε ένα σωφρονιστικό ίδρυμα δεν μπορούν να εγκαταλειφθούν. Η διαχείριση του ιδρύματος θα πρέπει να χρησιμοποιήσει πολύτιμο χρόνο για να τροποποιηθούν οι αναθέσεις υπαλλήλων και να αποκριθούν στις απουσίες. Κατά συνέπεια, υπάρχουν οι προφανείς δαπάνες για υπερωρίες που συνδέονται με την κάλυψη της θέσης. Επιπλέον, η συστηματική αποχή από την εργασία δυσκολεύει και άλλους υπαλλήλους, ιδιαίτερα εκείνους που αναμένουν να πάνε σπίτι τους στο τέλος της βάρδιας.

Οι Lambert et al. (2005), διεξήγαγαν μια έρευνα για τους παράγοντες αυτούς, που οδηγούν έναν σωφρονιστικό υπάλληλο σε μία συστηματική απουσία από

την εργασία του. Η έρευνα έγινε με ερωτηματολόγια σε ένα δείγμα 4122 ατόμων. Τα συμπεράσματα από τη συγκεκριμένη μελέτη ήταν πως: η έλλειψη ικανοποίησης από την εργασία και το εργασιακό στρες, ήταν από τους βασικούς προβλεπτικούς παράγοντες της συστηματικής απουσίας των σωφρονιστικών υπαλλήλων από την θέση εργασίας τους. Όσο μεγαλύτερο ήταν το στρες που βίωναν οι υπάλληλοι, τόσο μεγαλύτερες πιθανότητες υπήρχαν, για συστηματική απουσία.

Συνοψίζοντας τα προβλήματα που επιφέρει το χρόνιο και παθολογικό στρες, διαπιστώνουμε πως είναι πολλά και επηρεάζουν τον σωφρονιστικό υπάλληλο σε όλο το φάσμα της καθημερινότητάς του (εργασία, σπίτι, σωματική και ψυχική υγεία). Είναι ιδιαίτερα σημαντικό να επισημάνουμε πως στους σωφρονιστικούς υπαλλήλους που πάσχουν από χρόνιο στρες, έχει βρεθεί πως όσο αυξάνει το εργασιακό στρες τόσο οι υπάλληλοι προσανατολίζονται προς έναν πιο αυστηρό τρόπο επιτήρησης, δηλαδή, θέτουν πολύ αυστηρά όρια και ίσως να είναι ιδιαίτερα σκληροί και αδιάφοροι με τους κρατούμενους.

2: ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΙΩΣΗ ΤΟΥ ΣΤΡΕΣ :

Παρά το γεγονός πως υπάρχει μια αρκετά μεγάλη βιβλιογραφία για το στρες που βιώνουν οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι, δεν έχουν γραφτεί πολλά για συγκεκριμένες στρατηγικές που θα μπορούσαν να το μειώσουν. Τα εμπειρικά δεδομένα από τέτοιες μελέτες είναι ακόμα πιο λίγα.

Σύμφωνα με τους B. Schaufeli & M. Peeters (2000), υπάρχουν δύο είδη προσεγγίσεων που στοχεύουν στο να αντιμετωπιστεί το εργασιακό στρες άρα, στο να αντιμετωπιστούν και όλα τα προβλήματα που αυτό επιφέρει. Η πρώτη προσέγγιση αφορά στο να αναπτύξουν οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι δεξιότητες που θα τους βοηθήσουν να αντιμετωπίσουν τους στρεσογόνους παράγοντες πιο αποτελεσματικά (

προσανατολισμένη στο άτομο προσέγγιση) και η δεύτερη αφορά στην *αλλαγή του εργασιακού περιβάλλοντος* ώστε να ελαχιστοποιηθούν ή να εξαφανιστούν οι παράγοντες που προκαλούν στρες (προσανατολισμένη στον οργανισμό προσέγγιση).

2.1 Προσανατολισμένη στο άτομο προσέγγιση:

Ο Stalgaitis (1982) (ο.α. από B. Schaufeli & M. Peeters, 2000) προτείνει πως υπάρχουν δύο προσεγγίσεις προσανατολισμένες στο άτομο για τη μείωση του στρες. αυτές είναι : η αντιμετώπιση και η εκπαίδευση. Όσον αφορά στην αντιμετώπιση, ο Stalgaitis επισημαίνει πως πρόκειται για μία παθητική και έμμεση διαδικασία και εμπεριέχει διαδικασίες όπως το να ακούει κανείς μουσική, να συζητάει με την οικογένειά του, να κάνει σεξ και να διαβάζει. Συμπληρωματικά με αυτά, ο Lombardo (1981) (ο. α. από R. Huckabee, 1992) τονίζει πως η ενασχόληση με διάφορα χόμπι και με τον αθλητισμό είναι μία πολλή καλή στρατηγική μείωσης του στρες.

Σχετικά με την εκπαίδευση, ο Stalgaitis, τονίζει πως τα περισσότερα προγράμματα στοχεύουν στην μείωση του στρες, των σωφρονιστικών υπαλλήλων, μέσω της εκμάθησης δεξιοτήτων που σχετίζονται με την εργασία τους. Ωστόσο, η συγκεκριμένη προσέγγιση δεν είναι ιδιαίτερα ικανοποιητική καθώς δεν λαμβάνει υπόψη της τις συναισθηματικές και γνωστικές παραμέτρους τους στρες. Μια πιο ολοκληρωμένη προσέγγιση προτείνεται από τους B. Schaufeli & M. Peeters (2000), βασισμένη στην Θεωρία Κοινωνικής Μάθησης του Bandura (1986). Βάση της θεωρίας της κοινωνικής μάθησης είναι το ότι το άτομο αλλάζει την συμπεριφορά του ως αντίδραση σε ερεθίσματα του περιβάλλοντος. Ο Bandura, υποστήριζε πως το άτομο επιλέγει τις εξωτερικές αντιδράσεις, τις ερμηνεύει με βάση τις προγενέστερες εμπειρίες του, τις οργανώνει και στο τέλος δρα. Έτσι λοιπόν, επηρεασμένοι από την παραπάνω θεωρία, η προσέγγιση των Schaufeli & M. Peeters (2000), για την

μείωση του στρες συνίσταται στην: εκπαίδευση του υπαλλήλου σε ασκήσεις χαλάρωσης, στην γνωστική ανακατασκευή και στην εκπαίδευση σε ελαφρά αγχογόνες καταστάσεις.

Επιπρόσθετα, οι B. Schaufeli & M. Peeters (2000), συμφωνούν με την άποψη του Lombardo (1981) ότι η σωματική άσκηση μειώνει το εργασιακό στρες και επισημαίνουν πως η καλύτερη τεχνική μείωσης του στρες θα ήταν ίσως η σωματική άσκηση σε συνδυασμό με περιεκτικές προσεγγίσεις οργανωτικής φύσεως. Ολοκληρώνοντας, οφείλουμε να αναφέρουμε την άποψη πως το μειωμένο εργασιακό στρες ίσως οφείλεται σε έναν πιο υγιεινό τρόπο ζωής όπως είναι η άσκηση σε συνδυασμό με συγκεκριμένη διαίτα. Οι Pollak & Singler (1998), προτείνουν πως τα γεύματα των σωφρονιστικών υπαλλήλων θα πρέπει να περιλαμβάνουν οπωσδήποτε λαχανικά ώστε να είναι πιο υγιεινά.

2.2 Προσανατολισμένες στον οργανισμό προσεγγίσεις :

Γενικά θα μπορούσαμε να πούμε πως υπάρχουν τρεις προσανατολισμένες στον οργανισμό προσεγγίσεις.

1) Βελτίωση της διαχείρισης των ανθρώπινων πηγών : η βελτίωση της διαχείρισης των ανθρώπινων πηγών ξεκινάει με τη στρατολόγηση και την επιλογή των υπαλλήλων. Είναι πλέον γεγονός πως θα πρέπει να παρουσιάζονται ρεαλιστικές πληροφορίες για το περιεχόμενο της εργασίας στους υποψήφιους που σκέφτονται να ακολουθήσουν το επάγγελμα του σωφρονιστικού υπαλλήλου. Η είσοδος των σωφρονιστικών υπαλλήλων στο χώρο της εργασίας με λάθος προσδοκίες θα πρέπει να αποφεύγεται, καθώς η απογοήτευση και η απομυθοποίηση είναι δύο παράγοντες

που ευθύνονται για το παθολογικό στρες και την επαγγελματική εξουθένωση (B. Schaufeli & M. Peeters, 2000). Ο T. Wright (1993), τονίζει πως η βελτίωση του τρόπου επιλογής, της εκπαίδευσης και της ανάπτυξης των σωφρονιστικών υπαλλήλων, δεν θα ωφελήσει μόνο τους νέους αλλά και αυτούς που βρίσκονται χρόνια σε αυτή την εργασία.

Τέλος, είναι σημαντικό να επισημάνουμε πως τα σωφρονιστικά ιδρύματα θα έπρεπε να παρέχουν, σε 24ωρη βάση, σύμβουλους ψυχικής υγείας οι οποίοι θα μπορούσαν να ασχολούνται με αυτούς τους υπαλλήλους που είναι πιο ευάλωτοι στο στρες δηλαδή, τους μεγαλύτερους σε ηλικία, αυτούς που κάνουν πολλές βάρδιες και αυτούς που απουσιάζουν αναίτια συχνά από την εργασία τους.

2) ‘Επαγγελματοποίηση’ της εργασίας : με τον όρο επαγγελματοποίηση, αναφερόμαστε στον διαχωρισμό και την ανάδειξη του επαγγέλματος (και του ρόλου) του σωφρονιστικού υπαλλήλου. Βασικός στόχος αυτής της προσέγγισης είναι να σταματήσει η σύγκρουση ρόλων που βιώνουν οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με κατάλληλη εκπαίδευση του προσωπικού των σωφρονιστικών ιδρυμάτων σε συγκεκριμένους ρόλους και με συγκεκριμενοποίηση των αρμοδιοτήτων του καθενός (B. Schaufeli & M. Peeters, 2000).

Άλλος ένας τρόπος επαγγελματοποίησης, είναι πιθανά, η συμμετοχή των σωφρονιστικών υπαλλήλων στην λήψη κάποιων αποφάσεων για την εργασία τους αλλά και για την πορεία ολόκληρου του οργανισμού (Risdon Slate, 1997).

3) Βελτίωση του κοινωνικού περιβάλλοντος της εργασίας : υπάρχει μία πληθώρα τρόπων με τους οποίους μπορεί να βελτιωθεί το κοινωνικό κλίμα στην εργασία των σωφρονιστικών υπαλλήλων. Από τους πλέον διαδεδομένους είναι η ώθηση των υπαλλήλων προς την ομαδική δουλειά στις φυλακές και η βελτίωση της επικοινωνίας μεταξύ τους αλλά και με τους ανωτέρους τους μέσω προγραμματισμένων συναντήσεων των μελών του ιδρύματος κράτησης. Οι Folkman & Lazarus (1991) (ο.α. από George T. Patterson, 2003), θεωρούν πως η κοινωνική

υποστήριξη μπορεί να λειτουργήσει ως μία στρατηγική μείωσης του στρες η οποία είναι εστιασμένη είτε στο πρόβλημα είτε στο συναισθηματικό κομμάτι του προβλήματος.

Τα είδη της κοινωνικής υποστήριξης περιλαμβάνουν ενημερωτική βοήθεια, πληροφορίες και συμβουλές, απτή υποστήριξη και συναισθηματική υποστήριξη. Η κοινωνική υποστήριξη προσφέρει μία άμεση θετική επίδραση στην ψυχική υγεία του εργαζομένου, προστατεύοντας έτσι από τις δυσάρεστες επιπτώσεις του στρες και βοηθώντας στην αντιμετώπιση των δυσκολιών που παρουσιάζονται στην εργασία (George T. Patterson, 2003).

Ολοκληρώνοντας, είναι αρκετά σημαντικό να αναφερθεί το πόσο σημαντική είναι η θετική ανατροφοδότηση στη μείωση του στρες. Χωρίς την ανατροφοδότηση, η εργασία γίνεται πιο δύσκολη και πιο δυσάρεστη. Η καλύτερη, πιο ξεκάθαρη και η πιο συχνή ανατροφοδότηση, έχει βρεθεί πως μειώνει αισθητά τα επίπεδα του χρόνιου άγχους των υπαλλήλων ενός ιδρύματος σωφρονισμού (Lambert et al., 2007).

ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Συνοψίζοντας, θα μπορούσαμε να πούμε πως από τα όσα έχουν αναφερθεί, γίνεται εμφανής η ανάγκη να συνεχιστούν οι έρευνες που αφορούν στα θέματα ψυχικής υγείας των σωφρονιστικών υπαλλήλων. Πρώτα απ' όλα, διαφαίνεται πως θα έπρεπε να δοθεί έμφαση στην αναζήτηση ενός παγκοσμίως αποδεκτού ορισμού του στρες. Για την ακρίβεια, αυτό που όπως φαίνεται έχει προτεραιότητα,

είναι η δημιουργία ενός πρότυπου εργαλείου μέτρησης του εργασιακού στρες, διότι έρευνες έχουν δείξει πως κάποιες μελέτες ίσως μετράνε μόνο τη μία διάσταση μιας πολυδιάστατης κατασκευής όπως είναι το στρες (Graig Downen & Claude Tellier, 2004). Είναι σημαντικό όταν μιλάμε για ‘στρες’ να υπάρχει ένας συγκεκριμένος ορισμός. Επιπλέον, σε μελλοντικές έρευνες θα μπορούσε να γίνει μια προσπάθεια συνδυασμού των αντικειμενικών δεικτών του στρες όπως είναι ο αριθμός των παραιτήσεων, οι συχνές απουσίες από την δουλειά κτλ. Τα ταυτόχρονα αποτελέσματα τέτοιων ερευνών θα επέτρεπαν στους μελετητές να διερευνήσουν εμπειρικά τα αντίκτυπα του προσλαμβανόμενου στρες και να αξιολογήσουν τις σχέσεις που έχουν μεταξύ τους.

Εκτός από αυτά, είναι εύκολα κατανοητό πως τα περιβάλλοντα των φυλακών στις ΗΠΑ διαφέρουν σε μικρό ή μεγάλο βαθμό από τα περιβάλλοντα φυλακών άλλων χωρών και για τα οποία η υπάρχουσα βιβλιογραφία δεν μας παρέχει ιδιαίτερες πληροφορίες. Παρά το γεγονός ότι υπάρχουν κάποια εμπειρικά δεδομένα που επιβεβαιώνουν τα αποτελέσματα των ερευνών για το στρες στους σωφρονιστικούς υπαλλήλους και από άλλες χώρες (κυρίως Ευρωπαϊκές), δεν μπορούμε να πούμε με σιγουριά πως τα στοιχεία μας μπορούν να γενικευθούν στους σωφρονιστικούς υπαλλήλους και άλλων χωρών, κυρίως χωρών με αρκετές πολιτισμικές διαφορές. Έτσι λοιπόν, μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να μελετήσουν αυτές τις διαφορές που παρουσιάζονται, μέσα σε ένα πιο ελεγχόμενο περιβάλλον ώστε να μπορούν να απομονώσουν και να αναγνωρίσουν τους μηχανισμούς που δρουν και οδηγούν σε αυτές.

Επιπρόσθετα στα παραπάνω, είναι γεγονός πως οι έρευνες που επικεντρώνονται σε σωφρονιστικούς υπαλλήλους που ανήκουν σε εθνικές μειονότητες ή στο γυναικείο φύλο, χρειάζεται να συγκεντρωθούν και άλλα στοιχεία. Μελλοντικά, θα μπορούσαν ίσως να διεξαχθούν έρευνες για τις διαφορές μέσα σε αυτά τα γκρουπ (π.χ. διαφορετικοί παράγοντες στρες ανάμεσα σε γυναίκες σωφρονιστικούς υπαλλήλους).

Περισσότερη προσοχή, θα έπρεπε να δοθεί και στο θέμα σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας. Δηλαδή, θα έπρεπε να δοθεί έμφαση στο πώς δημιουργείται αυτή η σύνδεση και να ερευνηθεί το αν υπάρχουν τρόποι ώστε το άτομο να μπορεί να διαχωρίσει τις δύο αυτές καταστάσεις. Άλλο ένα σημαντικό πεδίο ερευνών είναι το

πώς το χρόνιο άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση, οδηγούν και συντηρούν την κατάθλιψη. Μελέτες θα έπρεπε ίσως να φέρουν στην επιφάνεια τα ποσοστά της κατάθλιψης στους σωφρονιστικούς υπαλλήλους και να γίνει σύγκριση με τα ποσοστά του άγχους. Σε αυτό το σημείο, οφείλουμε να τονίσουμε πως είναι ιδιαίτερα σημαντικό να γίνονται επαναληπτικές μελέτες ώστε να γνωρίζουμε κατά πόσο επικρατούν οι ίδιες συνθήκες σε ένα σωφρονιστικό ίδρυμα, τί έχει αλλάξει και τί οδήγησε στην κάθε αλλαγή.

Άλλο ένα σημαντικό θέμα, είναι οι μελέτες για τη μείωση του στρες και του χρόνιου άγχους. Από το 1973, η Εθνική Συμβουλευτική Επιτροπή της Ποινικής Δικαιοσύνης των ΗΠΑ είχε συστήσει τη χρήση τεχνικών μείωσης του εργασιακού στρες στα σωφρονιστικά ιδρύματα της χώρας. Οι τεχνικές αυτές αφορούσαν κυρίως οργανωτικές αλλαγές του ιδρύματος που θα ωφελούσαν άμεσα τους σωφρονιστικούς υπαλλήλους, όπως : μείωση του φόρτου εργασίας, σταθερά ωράρια εργασίας, λιγότερη γραφειοκρατική δουλειά κτλ. (Risdon N. Slate, 1997). Εκτός από τις τεχνικές μείωσης του στρες οι οποίες σχετίζονται με το οργανωτικό κομμάτι των φυλακών, προτείνονται και τρόποι μείωσης του στρες οι οποίες απευθύνονται στο άτομο, στον εργαζόμενο. Τέτοιοι είναι : οι διακοπές, η άθληση, η ενασχόληση με χόμπι κτλ. (Charlotte Pollack & Robert Sigler). Έτσι λοιπόν, θα έπρεπε να υπάρχει ένα ολοκληρωμένο σχέδιο μείωσης του εργασιακού στρες από το ίδιο το σωφρονιστικό ίδρυμα. Ένας αριθμός ερευνών επιβεβαιώνει τα θετικά αποτελέσματα από την χρήση των διαφόρων τεχνικών μείωσης του στρες. Όπως μάλιστα γίνεται φανερό, η μείωση του στρες μειώνει και άλλα προβλήματα όπως είναι διάφορα προβλήματα φυσιολογίας, εκτός από τα συναισθηματικά. Πιο συγκεκριμένα, ο T. Wright et al. (1990) σε έρευνά του διαπίστωσε πως η χρήση τεχνικών μείωσης του στρες (κυρίως τεχνικών προσανατολισμένων στο άτομο) οδήγησε σε σημαντική μείωση της υψηλής αρτηριακής πίεσης των συμμετεχόντων.

Ολοκληρώνοντας αυτή την εργασία, οφείλω να επισημάνω πως οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι δεν αντιμετωπίζουν μόνο το χρόνιο στρες. Έχουν να αντιμετωπίσουν μια σωρεία προβλημάτων όπως θέματα ψυχικής υγείας που ήδη έχουμε αναφέρει (κατάθλιψη, burnout, work – home conflict), αλλά και όσα άλλα προβλήματα ακολουθούν όπως είναι η κοινωνική απομόνωση, τα αισθήματα

ματαίωσης, ψυχοσωματικά προβλήματα κτλ. Κατανοούμε λοιπόν, πως το θέμα της ψυχικής υγείας των σωφρονιστικών υπαλλήλων πρέπει να αντιμετωπιστεί πολυδιάστατα, και βέβαια, για να αντιμετωπιστεί πρέπει να έχουν διερευνηθεί όλοι οι πιθανοί παράγοντες που οδηγούν στην ανάπτυξη αλλά και στη διατήρηση τέτοιων προβλημάτων. Οφείλουμε πάντα, να έχουμε ως κύριο μέλημα την βελτίωση των συνθηκών ζωής των εργαζομένων σε κάποιο σωφρονιστικό ίδρυμα και σε άλλα ιδρύματα που ίσως υπάρχουν παρόμοιες συνθήκες πίεσης.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ:

- **Ali Ghaddar, Inmaculada Mateo & Pablo Sanchez (2008)** : Occupational Stress and Mental Health among Correctional Officers : A Cross – Sectional Study, *Journal of Occupational Health*, vol. 50, pp. 92 – 98
- **A. Shirom & Y. Eizrachi (2003)** : On The Discriminant Validity of Burnout, Depression and Anxiety : A Re- Examination of the Burnout Measure, *Anxiety, Stress and Coping*, vol. 16, No 1, pp. 83 – 97
- **Auerbach, S. M., Quick, B. G., & Pegg, P. O. (2003)**: General Job Stress and Job-Specific Stress in Juvenile Correctional Officers. *Journal of Criminal Justice*, vol. 3, pp. 25– 36
- **Boswell W. & Olson – Buchanan J. & LePine M. (2004)** : Relations between Stress and Work Outcomes : The Role of Felt Challenge, Job Control, and Psychological Strain, *Journal of Vocational Behavior*, vol. 64, pp. 165 - 181
- **Britton, D. (1997)**: Perceptions of the Work Environment Among Correctional Officers: Do Race and Sex Matter? *Criminology*, vol. 35, pp. 85– 105.
- **Brown J. M. & Fielding, J. (1993)**: Qualitative differences in men and women police officers’ experience of occupational stress, *Work and Stress*, vol. 7, pp. 327-340.
- **Byongook Moon & Sheila Royo Maxwell (2004)** : The sources and consequences of corrections officers’ stress : A South Korean example, *Journal of Criminal Justice*, vol. 32, pp. 359– 370
- **Carlson, J. R., Anson, R. H., & Thomas, G. (2003)**: Correctional Officer Burnout and Stress: Does Gender Matter? *The Prison Journal*, vol. 83, pp. 277–288
- **Charlotte Pollak & Robert Sigler (1998)** : Low Levels of Stress among Canadian Correctional Officers in the Northern Region of Ontario, *Journal of Criminal Justice*, vol. 26, No 2, pp. 117 – 128

- **Cooley, E., Savicki, V., & Gjesvold, J. (2003):** Harassment as a predictor of Job Burnout in Correctional Officers. *Criminal Justice and Behavior*, vol. 30, pp. 602-619.
- **Craig Downen & Claude Tellier (2004) :** Predicting work – related stress in correctional officers : A meta – analysis, *Journal of Criminal Justice*, vol. 32, pp. 31 – 47
- **Cullen, F. T., Link, B. G., Wolfe, N. T., & Frank, J. (1985) :** The Social Dimensions of Correctional Officers’ Stress, *Justice Quarterly*, vol. 2, pp. 505–535.
- **Emre Senol – Durak & Mithat Durak & Tulin Gencoz (2006) :** Development of Work Stress Scale For Correctional Officers, *Journal of Occupational Rehabilitation*, vol. 16, No 1
- **Frances E Cheek & Marie Di Stefano Miller (1983) :** The experience of Stress for Correctional officers : A Double – Bind Theory of Correctional stress, *Journal of Criminal Justice*, Vol. 11, pp. 105-120
- **Freudenberger H.J (1974) :** Staff Burnout, *Journal of Social Issues*, vol. 30, pp. 159 – 165
- **Gaylene S. Armstrong & Marie L. Griffin (2004) :** Does the Job Matter? Comparing Correlates of Stress among Treatment and Correctional Staff in Prisons, *Journal of Criminal Justice*, vol. 32, pp. 577 – 592
- **I. N. Νέστορος (2000) :** Σύγχρονες Απόψεις για τον Ρόλο των Συναισθημάτων στην Ψυχική Υγεία, *Πανεπιστήμιο Κρήτης*
- **Jean Pierre Neveu (2007) :** Jailed resources: Conservation of resources theory as applied to burnout among prison guards, *Journal of Organizational Behaviour* vol. 28, pp. 21–42
- **Lambert Eric G., Terry Cluse – Tolar & Nancy L. Hogan (2007) :** This Job is Killing Me : The Impact of Job Characteristics on Correctional Staff Job Stress, *Journal of Criminal Justice*, vol. 3 (2)
- **Lambert, E. G., Edwards, C., Camp, S. D., & Saylor, W. G. (2005):** Here today, gone tomorrow, back again the next day: Antecedents of correctional officer absenteeism, *Journal of Criminal Justice*, vol. 33, pp. 165-175.

- **Marie L. Griffin (2006)** :Gender and Stress: A Comparative Assessment of Sources of Stress Among Correctional Officers *Journal of Contemporary Criminal Justice* vol. 22, pp. 5
- **Parker D & DeCotis T.A. (1983)** : Organizational Determinants of Job Stress, *Organizational Behavior and Human Performance*, vol. 32, pp. 160 – 177
- **Patterson G. T. (2003)** : Examining the Effect of Coping and Social Support on Work and Life Stress among Police officers, *Journal of Criminal Justice*, vol. 31, pp. 215 - 226
- **Paula Brough & Joanne Williams (2007)** : Managing Occupational Stress in a High-Risk Industry: Measuring the Job Demands of Correctional Officers, *Criminal Justice and Behavior*, vol. 34 ,No. 4
- **Philliber, S. (1987)** : The Brothers Keeper: A Review of the Literature on Correctional Officers. *Justice Quarterly*, vol. 4, pp. 9–37.
- **Pines A. & Keinan G. (2005)** : Stress and Burnout : The Significant Difference, *Personality and Individual Differences*, vol. 39, pp. 625 - 635
- **Poole E.C & Regoli R.M (1980)** : Role Stress, Custody Orientation and Disciplinary actions, A study of Prison Guards, *Criminology*, vol. 18, pp. 215 – 226
- **Renée Bourbonnais, Natalie Jauvin, Julie Dussault & Michel Vézina (2007)** : Psychosocial work environment, interpersonal violence at work and mental health among correctional officers, *International Journal of Law and Psychiatry* vol.30, pp. 355–368
- **Risdon N. Slate (1997)** : Participative Management and Correctional Personnel : A Study of the perceived Atmosphere For Participation in Correctional Decision Making and it's Impact on Employee Stress and thoughts About Quitting, *Journal of Criminal Justice*, vol. 25, pp. 397 – 408
- **Robert D. Morgan, Richard A. Van Haveren & Christy A. Pearson(2002)** : Correctional Officer Burnout: Further Analyses *Criminal Justice and Behavior*, vol. 29. pp. 144
- **Robert G. Huckabee (1992)** : Stress in Corrections : An Overview Of The Issues, *Journal of Criminal Justice*, vol. 20, pp. 479 – 486

- **Robert Rogers (1991)** : The effects of Educational level on Correctional Officer Job Satisfaction, *Journal of Criminal Justice*, vol. 19, pp. 123 – 137
- **Ruth Triplett & Janet L. Mullings (1996)** : Work – Related Stress and Coping among Correctional Officers : Implications from Organizational Literature, *Journal of Criminal Justice*, vol. 24, pp. 291 – 308
- **Ruth Triplett & Janet L. Mullings (1999)** : Examining the Effect of Work – Home Conflict on Work – Related Stress Among Correctional Officers, *Journal of Criminal Justice*, vol. 27, pp. 371 – 385
- **Van Voorhis, P., Cullen, F. T., Link, B. G., & Wolfe, N. T. (1991)** : The Impact of Race and Gender on Correctional Officers' Orientation to the Integrated Environment, *Journal of Research in Crime and Delinquency*, vol. 28, pp. 472-500
- **Wilmar B. Schaufeli & Maria C. W. Peeters (2000)** : Job Stress and Burnout Among Correctional Officers: A Literature Review, *International Journal of Stress Management*, Vol. 7, No. 1
- **Wright T. (1993)** : Correctional Employee Turnover : A Longitudinal Study, *Journal of Criminal Justice*, vol. 2, pp.131 - 142
- **Wright T. & Sweeney D. (1990)** : Correctional Institution Worker's Coping Strategies and their Effect on Diastolic Blood Pressure, *Journal of Criminal Justice*, vol. 18, pp. 161 – 169