

ΣΧΟΛΗ ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ
61^η ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΣΕΙΡΑ



ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΔΙΑΤΡΙΒΗΣ

**‘ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΣΤΡΕΣ ΣΤΗΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΚΑΙ ΣΩΜΑΤΙΚΗ ΥΓΕΙΑ ΤΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ
ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΕΝΟΠΛΩΝ ΔΥΝΑΜΕΩΝ ‘**

ΑΠΟ

ΑΝΧΗ (Ο) ΙΩΑΝΝΗ ΖΑΧΑΡΙΑΔΗ

ΜΑΙΟΣ 2009

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΣΤΡΕΣ ΣΤΗΝ ΨΥΧΙΚΗ ΚΑΙ ΣΩΜΑΤΙΚΗ ΥΓΕΙΑ ΤΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΕΝΟΠΛΩΝ ΔΥΝΑΜΕΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τις τελευταίες δεκαετίες, το στρες, σαν έννοια και περιεχόμενο, έχει μπει για τα καλά στο λεξιλόγιό μας, περιγράφοντας την κούραση, την ταλαιπωρία και την πίεση που βιώνουμε στην καθημερινή μας ζωή. Η φύση της εργασιακής ζωής έχει αλλάξει σημαντικά λόγω της εντατικοποίησης του εργασιακού βίου, αφού μάλιστα οι απαιτήσεις, σήμερα, είναι περισσότερες από ποτέ. Ακόμη, στο εργασιακό περιβάλλον, «η δημιουργία είναι προνόμιο των λίγων, των μάνατζερ, των επικεφαλής των τμημάτων ερευνών, ενώ για τους πολλούς, η **εργασιακή ζωή κάθε άλλο παρά δημιουργική και ενδιαφέρουσα είναι**». Εδώ γίνεται σαφής ο διαχωρισμός της **δουλειάς** που θυμίζει **δουλεία** και της **εργασίας** που προσφέρει **χαρά**. Σχεδόν ένας στους τρεις Ευρωπαίους εργαζόμενους, δηλαδή περισσότερα από 40 εκατομμύρια άνθρωποι, αναφέρουν ότι πάσχουν από εργασιακό στρες και θα ταλαιπωρηθούν στη διάρκεια της ζωής τους από τουλάχιστον ένα επεισόδιο κακής ψυχικής υγείας. Ακόμη αυτό ευθύνεται για την απώλεια εκατομμυρίων εργάσιμων ημερών κάθε χρόνο.

ΠΗΓΕΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΣΤΡΕΣ ΣΤΙΣ ΕΝΟΠΛΕΣ ΔΥΝΑΜΕΙΣ

Ο δρ Hans Seley, θεμελιωτής της έρευνας του στρες, το χαρακτήρισε ως «το βαθμό της φθοράς του σώματος». Το στρες στην εργασία αποτελεί πρόβλημα σημαντικών διαστάσεων

Γενικές Αιτίες Εργασιακού στρες

- α. Οργανωτικά προβλήματα.

- β. Ανεπαρκής στήριξη.
- γ. Πολλές ή μοναχικές ώρες.
- δ. Χαμηλό κύρος, μισθός και δυνατότητες εξέλιξης.
- ε. Άχρηστα τυπικά και διαδικασίες.
- στ. Αβεβαιότητα και ανασφάλεια.

Ειδικές Αιτίες Εργασιακού στρες

- α. Ασαφής περιγραφή καθηκόντων.
- β. Αντικρουόμενοι ρόλοι.
- γ. Ουτοπικές υψηλές προσδοκίες (τελειομανία- τελειοθηρία).
- δ. Έλλειψη δυνατότητας επιρροής στη λήψη αποφάσεων (αδυναμία).
- ε. Συχνές συγκρούσεις με ανώτερους.
- στ. Απομόνωση από τη στήριξη των συναδέλφων.
- ζ. Έλλειψη ποικιλίας.
- η. Μικρή επικοινωνία.
- θ. Ακατάλληλη ηγεσία.
- ι. Συγκρούσεις με συναδέλφους.
- ια. Ανικανότητα ολοκλήρωσης μιας εργασίας.

Πηγές του Στρες στο Εργασιακό Στρατιωτικό Περιβάλλον, στο Γενικότερο Πλαίσιο των ΕΔ

- α. Η ικανοποίηση από την εργασία, το οργανόγραμμα.
- β. Η λειτουργικότητα και η αφοσίωση στο οργανόγραμμα.
- γ. Το άγχος, η ανησυχία, οι ανασφάλειες.
- δ. Οι προοπτικές για σταδιοδρομία.
- ε. Οι μεταθέσεις, οι υπηρεσίες, οι διαδοχικές σημειώσεις, οι κρίσεις, οι οικογενειακές υποχρεώσεις, τα καθημερινά μικροπροβλήματα.
- στ. Οι στρατηγικές επίλυσης προβλημάτων και το υποστηρικτικό κοινωνικό περιβάλλον.

ε. Ο αναποτελεσματικός προγραμματισμός.

ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΣΤΡΕΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΩΝ ΕΝΟΠΛΩΝ ΔΥΝΑΜΕΩΝ – ΡΥΘΜΙΣΤΕΣ ΣΧΕΣΗΣ ΣΤΡΕΣ-ΥΓΕΙΑΣ

Τα μέτρα που σχετίζονται με τη διαχείριση του εργασιακού στρες και την πρόληψη στα προβλήματα της ψυχικής υγείας, χωρίζονται σε **τρεις** κατηγορίες:

α. Πρόληψη: Περιλαμβάνει τον έλεγχο της έκθεσης, όταν αυτό δεν είναι απαραίτητο, σε συχνούς κινδύνους, μέσω του σχεδιασμού ή της εκπαίδευσης των στελεχών, με στόχο τη μείωση του άγχους όσο το δυνατό περισσότερο.

β. Σωστή-έγκαιρη αντίδραση: Αυτή σε συνδυασμό με μια σειρά ενεργειών βασίζεται στην επίλυση προβλημάτων από την ηγεσία ή την ομάδα. Ο στόχος είναι να βελτιωθεί η οργανωτική και διοικητική ικανότητα, όσον αφορά τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση των προβλημάτων που προκύπτουν.

γ. Αποκατάσταση: Τα μέτρα περιλαμβάνουν ευρέως γνωστές διαδικασίες στήριξης συμπεριλαμβανομένης της παροχής συμβουλών και θεραπείας, ώστε τα στελέχη να μπορέσουν να αντέξουν και να ξεπεράσουν τα προβλήματά τους.

Διοικητική αντιμετώπιση (Πρόληψη-Θεραπεία)

Η πρόληψη και η επίλυση προβλημάτων σχετικών με το στρες, μπορεί να γίνει σε επίπεδο στελεχών ή και Διοικήσεων. Ομοίως τα μέτρα αντιμετώπισης του στρες, μπορεί να εφαρμοστούν σε Διοικήσεις ή στελέχη:

α. Παράγοντες και στόχοι Διοίκησης: Τι μπορεί να κάνει μια Διοίκηση για να ελέγξει τα προβλήματα και να μειώσει το στρες και τις **επιπτώσεις** του;

β. Παράγοντες Διοίκησης και στόχοι στελεχών: Τι μπορεί να κάνει μια Διοίκηση, για να μειώσει το στρες που νιώθουν τα στελέχη της, τις **επιπτώσεις** τους, καθώς και για να βελτιώσει τη στήριξη που τους προσφέρει;

γ. Παράγοντες και στόχοι στελεχών: Τι μπορούν να κάνουν τα στελέχη για να βελτιώσουν τη διαχείριση και οργάνωση της εργασίας τους, το στρες και τα προβλήματα που προκύπτουν από αυτούς τους παράγοντες;

δ. Παράγοντες στελεχών και στόχοι Διοίκησης: Τι μπορούν να κάνουν τα στελέχη για την υλοποίηση του έργου που τους έχει αναθέσει η Διοίκησή τους, για τη μείωση των παραγόντων που προκαλούν στρες και για τα προβλήματα που προκύπτουν από αυτό;

Συνάγεται λοιπόν το συμπέρασμα ότι, η διαχείριση του στρες πρέπει να αντιμετωπισθεί σε επίπεδο **στελεχών και Διοικήσεων**. Υπάρχουν πολλοί τρόποι διαχείρισης του εργασιακού στρες και των επιπτώσεών του. Σε αυτούς περιλαμβάνονται οι παρακάτω:

α. Πρωτογενής πρόληψη: Μείωση του στρες μέσω της εργονομίας, τον εργασιακό και περιβαλλοντικό ανασχεδιασμό (**επανεξέταση των συνθηκών εργασίας**), τον εργασιακό, περιβαλλοντικό και διοικητικό ανασχεδιασμό (**Τοποθέτηση προτεραιοτήτων- σωστό time managing**). Ο επανασχεδιασμός περιλαμβάνει τη μεταβολή των εργασιακών απαιτήσεων, διασφαλίζοντας ότι τα στελέχη διαθέτουν ή πρόκειται να αποκτήσουν, τις απαραίτητες γνώσεις για την επιτέλεση της εργασίας τους. Με τον τρόπο αυτό βελτιώνεται ο έλεγχος των στελεχών, όσον αφορά τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας τους και βελτιώνεται η ποσότητα και την ποιότητα της βοήθειας που λαμβάνουν.

β. Δευτερογενής πρόληψη: Μείωση του στρες μέσω της επιμόρφωσης και της εκπαίδευσης του προσωπικού. Η γνώση και οι εμπειρίες δίδουν το συγκριτικό πλεονέκτημα σε αυτόν που τις έχει, να αντιμετωπίσει τις στρεσογόνες καταστάσεις περισσότερο αποτελεσματικά.

γ. Τριτογενής πρόληψη: Μείωση των επιπτώσεων του στρες με την ανάπτυξη πιο ευαίσθητων συστημάτων ανθρωποκεντρικής διοίκησης και με την ενθάρρυνση της φροντίδας της εργασιακής υγείας.

Οι Διοικήσεις-Διευθύνσεις πρέπει να βεβαιωθούν ότι το προσωπικό γνωρίζει σε ποιον πρέπει να μιλήσει για τα προβλήματά του. Επίσης είναι πολύ σημαντικό, τα στελέχη να γνωρίζουν, που μπορούν να **αναζητήσουν επαγγελματική βοήθεια**, ιδιαίτερα όσα από αυτά παράγουν πρωτογενή επιτελική εργασία.

Είναι όμως αδιαμφισβήτητο ότι, πρωταρχικό ρόλο παίζει η συμπεριφορά του **Διοικητού-Διευθυντού**. Ο **Διοικητής-Διευθυντής είναι ο**

ισχυρότερος παράγοντας που μπορεί να επηρεάσει τα κίνητρα και το ομαδικό πνεύμα εργασίας των υφισταμένων του.

Οι **στρατηγικές αντιμετώπισης** του στρες μπορεί να έχουν τους εξής **στόχους**:

- α. Την αλλαγή του τρόπου εκτέλεσης των εργασιών.
- β. Το εργασιακό περιβάλλον.
- γ. Τον φόρτο εργασίας.
- δ. Την εκπαίδευση.
- ε. Την δίκαιη κατανομή των καθηκόντων.
- στ. Τις εργασιακές πρακτικές.
- ζ. Τη συνεργασία.
- η. Την ομαδική εργασία.
- θ. Την ανθρωποκεντρική διοίκηση.
- ι. Την επιλογή του προσωπικού.
- ια. Τις **ανεφάρμοστες** εντολές των διοικήσεων (θέμα **Μείζονος σημασίας** για το στρες).

Επιπλέον μια ολοκληρωμένη μέθοδος επιλογής προσωπικού συνεισφέρει :

- α. Στην αύξηση της παραγωγικότητας.
- β. Στην μείωση του στρες.
- γ. Στην εξάλειψη δυσπροσαρμοστικών συμπεριφορών.
- δ. Στον περιορισμό της επαγγελματικής εξουθένωσης.
- ε. Στη μείωση των λειτουργικών εξόδων.
- στ. Στην ελαχιστοποίηση της πιθανότητας ατυχημάτων.
- ζ. Στην εύρυθμη λειτουργία του οργανισμού.

Ως κίνητρα, μπορούν να χρησιμοποιηθούν οι πάσης φύσεως χορηγούμενες αμοιβές, οι παροχές προς την οικογένεια (όπως οι βρεφονηπιακοί

σταθμοί, η στέγαση και φιλοξενία σε κατοικίες της υπηρεσίας, η συνυπηρέτηση των δύο εργαζομένων συζύγων κ.λπ.), η χορήγηση απαραίτητων αδειών για επίλυση οικογενειακών προβλημάτων, η κάλυψη των ημερών κινήσεως εκτός έδρας (ΗΕΕ) με τα απαιτούμενα χρηματικά ποσά, και ένας σωρός άλλα μικροπράγματα, που η επίλυση ή η παροχή τους από τη διοίκηση, μπορεί να βελτιώσει το κλίμα και να **ελέγξει το εργασιακό στρες στις ΕΔ**. Η διοίκηση που είναι άκαμπτη, βασίζεται κυρίως στη θέση εξουσίας και στερείται κατανόησης, είναι καταδικασμένη **σε αποτυχία**. Πρέπει να γίνεται προσπάθεια από μέρους της διοίκησης, ώστε να υπάρχει ισορροπία ανάμεσα στην καλοπροαίρετη σταθερότητα και στο δογματισμό, πράγμα πολύ δύσκολο, αλλά όχι όμως ανέφικτο.

Υγειονομική υποστήριξη (Πρόληψη- Θεραπεία)

Ομάδα Ψυχοκοινωνικής Μέριμνας στο Στρατό

Από τον Οκτώβριο του 1989, με διαταγή του ΓΕΣ, ξεκίνησε η πειραματική εξάμηνη εφαρμογή του θεσμού ψυχοκοινωνικής μέριμνας στο Στρατό Ξηράς. Σήμερα η λειτουργία του θεσμού εντάσσεται στο πλαίσιο άσκησης μιας προληπτικής κοινωνικής πολιτικής στο Στρατό Ξηράς, που αποβλέπει στον εντοπισμό, στην διερεύνηση και στην αντιμετώπιση των γενικών αλλά και ειδικών προβλημάτων που επηρεάζουν την ψυχική υγεία των στρατευμένων καθώς και τα προβλήματα των στελεχών και των μελών των οικογενειών τους, εναρμονίζοντας, όσο αυτό είναι εφικτό, το ιδιαίτερο στρατιωτικό περιβάλλον με την εθνική πολιτική σε θέματα ψυχικής υγείας, σε ότι αφορά την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την αποκατάσταση.

Τέλος, καθημερινά σε **24ωρη βάση** λειτουργεί η Τηλεφωνική Γραμμή Ψυχολογικής Υποστήριξης SOS, όπως :

Για τον Στρατό Ξηράς και την Πολεμική Αεροπορία

Στο Στρατιωτικό Νοσοκομείο Ειδικών Νοσημάτων (ΣΝΕΝ) στην Πεντέλη Αττικής.

Για το Πολεμικό Ναυτικό

Στο Γραφείο Προληπτικής Ψυχικής Υγιεινής στο Σκαρामαγκά Αττικής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ «Δ»: ΣΥΝΟΨΗ -ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

ΣΥΝΟΨΗ

Αξιολογώντας συνοπτικά όσα αναφέρθηκαν, διαπιστώνουμε ότι, όταν αναφερόμαστε γενικά στην υγεία, αναφερόμαστε ουσιαστικά στην βιολογική και στην ψυχική υγεία. Συνεπώς το άτομο θεωρείται συνδυασμός ψυχής – σώματος και πρέπει να προσεγγίζεται σύμφωνα με την ολιστική θεώρηση. Στα πλαίσια των ΕΔ η παραπάνω θεώρηση είναι σκόπιμη, για την καλύτερη αντιμετώπιση των ψυχικών διαταραχών, που προκύπτουν από ένα στρεσογόνο εργασιακό περιβάλλον. Οι Ένοπλες Δυνάμεις αποτελούν μία κοινωνική ομάδα, που για να εξασφαλίσει την καλή λειτουργία και την επίτευξη του πολλαπλού σκοπού και έργου της, απαιτείται ύπαρξη συνοχής και συντονισμού. Η προσαρμογή στο εργασιακό στρατιωτικό περιβάλλον είναι συνάρτηση της ψυχικής και σωματικής υγείας του στελέχους.

Το εργασιακό στρες επηρεάζει κάθε στέλεχος με διαφορετικό τρόπο. Κάποιοι παρουσιάζουν έντονες αντιδράσεις. Σε άλλους τα συμπτώματα μπορεί να εμφανιστούν αργότερα και να υπάρξει σύγχυση ως προς τα αίτια που προκάλεσαν άλλα προβλήματα σωματικής υγείας. Το εργασιακό στρες είναι δυνατό να εντοπιστεί από προβλήματα στην συμπεριφορά, ακόμη και από σωματικές, πνευματικές και συναισθηματικές ενδείξεις. Είναι πολύ σημαντικό να μην περιμένουν οι διοικήσεις την εμφάνιση των συμπτωμάτων του στρες, για να πάρουν μέτρα, αλλά να **εφαρμόζουν προληπτικά μέτρα**, σε επίπεδο Μονάδας, για την εξάλειψη των κινδύνων που ελλοχεύουν.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Βασική συνιστώσα της ποιότητας των Ενόπλων μας Δυνάμεων είναι και η ποιότητα του Στρατιωτικού και Πολιτικού Προσωπικού. Οι άνδρες και οι γυναίκες των Ε.Δ., αποτελούν το καλύτερο έμπυχο δυναμικό και το ΥΠΕΘΑ, μέσω των φορέων του, δραστηριοποιείται έντονα ώστε να το διατηρήσει σε υψηλό επίπεδο.

Λόγω του δημογραφικού προβλήματος στην Ελλάδα, απαιτείται η εξοικονόμηση αναγκαίου ανθρώπινου δυναμικού για τις Ένοπλες Δυνάμεις. Δεν έχουμε την πολυτέλεια να σπαταλούμε το ανθρώπινο δυναμικό, για αυτό επιβάλ-

λεται η όσο το δυνατόν αποτελεσματικότερη χρησιμοποίησή του, επιλέγοντας και αξιοποιώντας το, ανάλογα με τις ικανότητές του.

Η καλή ψυχική υγεία, ένα υγιές εργασιακό στρατιωτικό περιβάλλον, απαλλαγμένο από στρες, το υψηλό ηθικό, το πνεύμα Μονάδας και η υψηλή συναισθηματική θωράκιση του στρατιωτικού προσωπικού, έχουν μεγαλύτερη σημασία από τα οπλικά συστήματα τα οποία χειρίζεται.

Η μαχητική ισχύς μιας Ένοπλης Δύναμης, εξαρτάται από το έμπυχο και άψυχο υλικό της. Το πολυτιμότερο αγαθό για τις Ένοπλες Δυνάμεις μας είναι το ανθρώπινο δυναμικό τους, που αποτελεί τον σπουδαιότερο παράγοντα της μαχητικής ικανότητάς τους. Άρα με τον κατάλληλο και ορθό χειρισμό αυτού του δυναμικού, είναι σίγουρο ότι τα αναμενόμενα αποτελέσματα θα είναι θεαματικά καλύτερα και αποδοτικότερα.

Κάθε παράγοντας που αυξάνει τις ψυχικές απώλειες, μειώνει τη μαχητική ικανότητα, με αποτέλεσμα τον περιορισμό της αποτελεσματικότητας του στρατεύματος. Αντίστροφα κάθε παράγοντας που μειώνει τις ψυχικές απώλειες αυξάνει την αποτελεσματικότητά του.

Υπάρχει όμως και το θετικό στρες ή αλλιώς, η θετική πίεση, η οποία αυξάνει τον ενθουσιασμό, διεγείρει την ενεργητικότητα και παροτρύνει για την επιτυχία των στόχων που έχουν τεθεί. Με προσοχή όμως, αυτή η πίεση δεν πρέπει να υπερβεί τα όρια και τις αντοχές του ατόμου, διότι διαφορετικά θα προκαλέσει παθογόνες καταστάσεις.

Ο προσδιορισμός της πίεσης και η γνώση της επίδρασής της στη ζωή μας, δεν επαρκεί για τη μείωση των επιβλαβών αποτελεσμάτων του στρες. **Ο στόχος μας δεν είναι να αποβάλουμε την πίεση, αλλά να μάθουμε πώς να τη διαχειριστούμε και πώς να την χρησιμοποιήσουμε για να μας βοηθήσει.** Η ανεπαρκής πίεση ενεργεί, πολλές φορές, σαν κατευναστικό και μπορεί να μας αφήσει να αισθανόμαστε βαριεστημένοι ή βολεμένοι. Από την άλλη μεριά, η υπερβολική πίεση μπορεί να μας κάνει να νοιώθουμε «κουμπωμένοι» ή «χαμένοι». Αυτό που πρέπει να πετύχουμε, είναι να εντοπίσουμε τη χρυσή τομή, δηλαδή το βέλτιστο επίπεδο πίεσης, που θα μας **παρακινήσει, αλλά δεν θα μας συντρίψει.**

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Η μελέτη του εργασιακού στρες οδήγησε στην καλύτερη ενημέρωση για τις μεταβλητές που επηρεάζουν την ψυχική και σωματική υγεία των στελεχών. Το επαγγελματικό στρες έχει αναδειχθεί σε **μείζον αντικείμενο μελέτης** τα τελευταία χρόνια, γιατί έχει συνειδητοποιηθεί ο ρόλος του στην ψυχική και σωματική υγεία των στελεχών, αλλά και στην όλη αποτελεσματικότητα του εργασιακού περιβάλλοντος των ΕΔ.

Θα μπορούσαν να προταθούν τα παρακάτω :

α. Αναγκαία προϋπόθεση σωστής λειτουργίας του Στρατεύματος, είναι η βασική γνώση των μονίμων στελεχών και ιδιαίτερα των Διοικητών, σε θέματα ψυχολογίας της ομάδας, χειρισμού του ανθρώπινου δυναμικού και της ψυχολογίας των νέων μετεφηβικής ηλικίας, ιδίως δε των νέων στελεχών. (Είναι πολύ εποικοδομητικό που οι διοικητές επιλέγονται πλέον από το Ανώτατο Στρατιωτικό Συμβούλιο). Οι γνώσεις αυτές θα πρέπει να παρέχονται, συστηματικά με σχετικά μαθήματα, από τις Παραγωγικές Σχολές των ΕΔ και στη συνέχεια, από τα Σχολεία Εφαρμογής και τη Σχολή Διοικήσεως και Επιτελών των Κλάδων. Ακόμη, ίσως θα έπρεπε να μελετηθεί, η δημιουργία ενός υποχρεωτικού ολιγόμηνου Σχολείου Ψυχολογίας, για όλα τα στελέχη των ΕΔ.

β. Ο **διευρυμένος** θεσμός του Στρατιωτικού ψυχολόγου, για προσέγγιση και διερεύνηση πλήθους παραμέτρων στη στρατιωτική υπηρεσία, όπως είναι το ηθικό του στρατεύματος, η προσαρμογή στο στρατιωτικό περιβάλλον, η αξιολόγηση ατομικών δεξιοτήτων, η ικανότητα για ηγεσία, ιδιαίτερα σε συνθήκες αφόρητης πίεσης. Ακόμη και η θεραπευτική του παρέμβαση σε θέματα, όπως η διοίκηση του στρατεύματος, άσκηση συμβουλευτικού έργου από τις διοικήσεις για την αντιμετώπιση ψυχολογικών και κοινωνικών προβλημάτων, διερεύνηση των επιπτώσεων εργασιακών παραγόντων στην εργασιακή συμπεριφορά των στελεχών καθώς και στην επιλογή ατόμων για ειδικές αποστολές. Ο παραπάνω θεσμός στα πλαίσια της Μονάδας αλλά και σε υψηλότερα κλιμάκια, θα έλυne πολλά προβλήματα και θα προλάμβανε ψυχικές διαταραχές στρατιωτικού προσωπικού.

γ. Η επιλογή Διοικητών να γίνεται σύμφωνα με ψυχολογικές δοκιμασίες, οι οποίες να περιέχουν το **κριτήριο συναισθηματικής νοημοσύνης** και οι οποίες να επαναλαμβάνονται εκτάκτως μετά από ένα έτος διοίκησης. Οι δεξιότητες της

συναισθηματικής νοημοσύνης δρουν σε συνδυασμό με τις γνωστικές. Όσο **“πιο σύνθετη είναι η εργασία, τόσο περισσότερη σημασία έχει η συναισθηματική νοημοσύνη”**. Επίσης θα πρέπει να λαμβάνεται σοβαρά υπόψη και η επιθυμία ή όχι του στελέχους να του ανατεθούν καθήκοντα διοίκησης, άσχετα με τις υπηρεσιακές ανάγκες, για να αποφεύγονται καταστάσεις εγγενούς αδυναμίας εκτέλεσης καθηκόντων, με αντίκτυπο στην αποτελεσματική λειτουργία της Μονάδας. Ακόμη σημαντική θα ήταν η διενέργεια ψυχολογικών δοκιμασιών πριν την προαγωγή των στελεχών, που τα αποτελέσματά τους θα ακολουθούν την μετέπειτα εξέλιξή τους.

δ. Να εκπονηθούν εμπειριστατωμένες μελέτες από ειδικούς που να αφορούν την επαγγελματική πίεση, που πολλές φορές φθάνει την εξουθένωση του στρατιωτικού προσωπικού, ώστε να ληφθούν μέτρα αντιμετώπισης των παραπάνω, για να επιτευχθεί η βέλτιστη απόδοση από το προσωπικό. **Απαιτείται σήμερα όσο ποτέ άλλοτε, η προώθηση ενός συστήματος διαφάνειας και αξιοκρατίας καθώς και ενός “επιπέδου” στρατιωτικής κουλτούρας, από τις ΕΔ, που να αναγνωρίζουν την αξία των ικανοτήτων, των γνώσεων και εμπειριών των στελεχών τους.** Με τη στρατηγική αυτή, σίγουρα, θα ενισχυθεί και θα αυξηθεί η επαγγελματική ικανοποίηση των στελεχών μας, η οποία, με τη σειρά της θα παράγει την αφοσίωση και τη δέσμευσή τους στις αρχές και στις απαιτήσεις του εργασιακού περιβάλλοντος.

ε. Οι Ένοπλές μας Δυνάμεις, πρέπει να επιλέξουν τη δική τους στρατηγική, για να επιλύσουν τα όποια προβλήματα εργασιακού στρες, ανακύπτουν στα στελέχη τους. Ο **επανασχεδιασμός της εργασίας** είναι μια αποτελεσματική στρατηγική **καθόσον εστιάζει τη δυναμική** της στις απαιτήσεις, στις γνώσεις, στις ικανότητες, στη στήριξη και στον έλεγχο.

στ. Η μελέτη της ψυχικής υγείας των στελεχών των Ελληνικών ΕΔ, θα πρέπει να σημειωθεί, ότι σε συνθήκες εργασιακού στρες, **δεν είναι ένας εύκολος στόχος** και τα όποια συμπεράσματα θα πρέπει να γίνονται δεκτά με μεγάλη επιφύλαξη, λόγω της αδυναμίας να τηρηθούν κανόνες και **«συνταγές» επιτυχίας.** Για την επίλυση του προβλήματος, θα έχει βέβαια **αποφασιστική σημασία** η προσπάθεια για συνεργασία των Γραφείων Μέριμνας Προσωπικού ή και αντιστοίχων υπηρεσιών των Κλάδων των ΕΔ, με απώτερο στόχο την αλλαγή και

βελτίωση του εργασιακού χώρου, όπου απαιτείται, καθώς και τη μείωση των επιπτώσεων των εργασιακών συνθηκών στα στελέχη,

ζ. Κάθε μονάδα, ανεξαρτήτου επιπέδου διοίκησης, των ΕΔ πρέπει να **διαθέτει ένα σαφές σύστημα εκτίμησης, πρόληψης και διαχείρισης του εργασιακού στρες**. Αν ένα τέτοιο σύστημα δεν υπάρχει, τότε πρέπει να δημιουργηθεί και να προβλέπει τους αναγκαίους πόρους για τη διαχείριση του εργασιακού στρες και τις πρακτικές οδηγίες αναφορικά με τον τρόπο αντίδρασης στην πράξη. Στους πόρους που διαθέτει η Μονάδα, δύναται να περιλαμβάνονται στην έκταση που απαιτείται, ο γιατρός εργασίας, το σύστημα διοίκησης ανθρώπινων πόρων, η εκπαίδευση, άλλα στελέχη που είναι υπεύθυνα για την ευεξία και την υγεία του προσωπικού.

η. Προκειμένου να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις και τις συνθήκες της νέας εποχής, οι Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις, κρίνεται απαραίτητο το ΥΠΕΘΑ να **περιλάβει**, στο πλαίσιο της αναβάθμισης του ανθρώπινου δυναμικού (την έχει κατατάξει ως τρίτου βασικού συντελεστή αμυντικής ισχύος) **στρατηγικές αντιμετώπισης του εργασιακού στρες των στελεχών του**.

θ. Τέλος, παράλληλα με την αναδιοργάνωση του Στρατού και την υλοποίηση των εξοπλιστικών προγραμμάτων, θα πρέπει να δοθεί έμφαση στην μέριμνα του έμψυχου υλικού, διότι αυτό διαχειρίζεται και χειρίζεται τα οπλικά συστήματα, οπότε απαιτείται να έχει άριστη υγεία σωματική και ψυχική, για μεγαλύτερη ασφάλεια και αποτελεσματικότητα του Στρατεύματος.

Είναι καιρός να εφαρμόσουμε αυτό που ανέφερε ο Daniel Goleman: **«Το θέμα δεν είναι να δουλεύεις πολύ, αλλά να δουλεύεις έξυπνα»**.