

1 ☐ ΚΕΦ. 4: Ατομικές Αξίες, Αντιλήψεις και Αντιδράσεις

2 ☐ Μαθησιακά αποτελέσματα

Μετά την ολοκλήρωση μελέτης αυτού του κεφαλαίου, θα είστε σε θέση να:

1. Περιγράψετε τρεις σημαντικές στάσεις που σχετίζονται με την εργασία, καθώς και τον τρόπο με τον οποίον διαμορφώνονται.
2. Ορίσετε τη γνωστική ασυμφωνία.
3. Περιγράψετε τον ρόλο και τη σημασία των αξιών και των συναισθημάτων στην οργανωσιακή συμπεριφορά.
4. Περιγράψετε τις βασικές αντιληπτικές διαδικασίες και πώς η αντίληψη επηρεάζει την αμεροληψία, τη δικαιοσύνη και την εμπιστοσύνη στους οργανισμούς.
5. Συζητήσετε τη φύση του άγχους, συμπεριλαμβανομένων των βασικών αιτιών και συνεπειών του, και τον τρόπο με τον οποίον μπορεί να αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά.

3 ☐ Πώς διαμορφώνονται οι στάσεις

- Στάσεις – το σύμπλεγμα των πεποιθήσεων και των συναισθημάτων που έχουν οι άνθρωποι για συγκεκριμένες ιδέες, καταστάσεις ή άλλους ανθρώπους.
- Διαμορφώνονται από τις προσωπικές μας αξίες, τις εμπειρίες και την προσωπικότητά μας.

Δομικά στοιχεία των στάσεων

- Γνωστική λειτουργία – η γνώση που ένα άτομο υποθέτει ότι έχει για κάτι.
- Συναισθηματική λειτουργία – τα συναισθήματά ενός ατόμου απέναντι σε κάτι.
- Πρόθεση – στοιχείο μιας στάσης που καθοδηγεί τη συμπεριφορά ενός ατόμου.
-

4 ☐ Σχήμα 4.1 Διαμόρφωση στάσεων

5 ☐ Γνωστική ασυμφωνία

- Γνωστική ασυμφωνία – η ασυμβατότητα ή η σύγκρουση ανάμεσα σε μια συμπεριφορά και μια στάση ή ανάμεσα σε δύο διαφορετικές στάσεις.
- Προσεγγίσεις αντιμετώπισης της γνωστικής ασυμφωνίας:
 - Αλλαγή της αντικρουόμενης συμπεριφοράς.
 - Αλλαγή της αντικρουόμενης στάσης.
 - Τεκμηριώστε ότι μία από τις αντικρουόμενες στάσεις ή συμπεριφορές δεν είναι σημαντική σε αυτό το πλαίσιο.
 - Αναζητήστε πρόσθετες πληροφορίες, ώστε να μπορέσετε να αιτιολογήσετε καλύτερα ότι τα οφέλη της μίας αντικρουόμενης στάσης ή συμπεριφοράς υπερτερούν του κόστους της άλλης.
 - Αναγνωρίστε ότι οι στάσεις μπορούν να αλλάξουν.

6 ☐ Σχήμα 4.2 Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση

- Η εργασιακή ικανοποίηση είναι μια από τις πιο σημαντικές στάσεις που συνδέονται με την εργασία στους οργανισμούς.

- Αντανακλά τόσο τις στάσεις μας όσο και τα συναισθήματά μας για την εργασία μας.
- Η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζεται έντονα από την προσωπικότητά μας, τις αξίες μας, από άλλες στάσεις μας και από το ίδιο το αντικείμενο της εργασίας.

7 ☐ **Οργανωσιακή αφοσίωση**

- Οργανωσιακή αφοσίωση – αντανακλά τον βαθμό στον οποίον ένας εργαζόμενος ταυτίζεται με τον οργανισμό και τους στόχους του, και επιθυμεί να παραμείνει στον οργανισμό.

8 ☐ **Τρεις τρόποι οργανωσιακής αφοσίωσης**

- Συναισθηματική αφοσίωση: η θετική συναισθηματική προσκόλληση στον οργανισμό και η ισχυρή ταύτισή μας με τις αξίες και τους στόχους του. Οι εργαζόμενοι παραμένουν σε έναν οργανισμό, επειδή το επιθυμούν.
- Κανονιστική/τυποποιητική αφοσίωση: το αίσθημα της υποχρέωσης να παραμείνει ένα άτομο σε έναν οργανισμό για ηθικούς ή δεοντολογικούς λόγους. Οι εργαζόμενοι παραμένουν σε έναν οργανισμό επειδή αισθάνονται ότι πρέπει να παραμείνουν.
- Διαρκής αφοσίωση: η παραμονή σε έναν οργανισμό λόγω του αντιλαμβανόμενου υψηλού οικονομικού κόστους. Οι εργαζόμενοι παραμένουν σε έναν οργανισμό, επειδή αισθάνονται ότι πρέπει να το κάνουν.

9 ☐ **Εργασιακή δέσμευση**

- ο Εργασιακή δέσμευση – η έντονα συναισθηματική και πνευματική σύνδεση που αισθάνεται ένας εργαζόμενος για την εργασία του, τον οργανισμό, το διοικητικό στέλεχος ή τους συναδέλφους του, η οποία, με τη σειρά της, τους οδηγεί να καταβάλλουν προαιρετική προσπάθεια στην εργασία τους.
- ο Τα στοιχεία της έρευνας καταδεικνύουν ότι η υψηλού βαθμού εργασιακή δέσμευση συνδέεται με υψηλότερη οργανωσιακή απόδοση.

10 ☐ **Η εργασιακή δέσμευση ενισχύεται όταν οι εργαζόμενοι:**

- ✓ Έχουν σαφείς στόχους.
- ✓ Διαθέτουν τους πόρους που απαιτούνται ώστε να εργάζονται αποτελεσματικά.
- ✓ Λαμβάνουν ουσιαστική ανατροφοδότηση για την απόδοσή τους.
- ✓ Είναι σε θέση να αξιοποιούν τα ταλέντα τους.
- ✓ Αναγνωρίζονται για την αποτελεσματική τους εργασία.
- ✓ Αναπτύσσουν θετικές σχέσεις με τους συναδέλφους τους.
- ✓ Έχουν ευκαιρίες μάθησης και ανάπτυξης.
- ✓ Βιώνουν υποστηρικτική ηγεσία.

11 ☐

12 ☐ **4-2 Αξίες και συναισθήματα στους οργανισμούς**

13 ☐ **Είδη αξιών**

- Αξίες – οι τρόποι συμπεριφοράς ή οι τελικές καταστάσεις που διαμορφώνονται και είναι επιθυμητές για ένα άτομο ή μια ομάδα.
- Τερματικές αξίες – αντικατοπτρίζουν τους μακροπρόθεσμους στόχους της ζωής μας και μπορούν να περιλαμβάνουν την ευημερία, την ευτυχία, μια ασφαλή οικογένεια και την αίσθηση ολοκλήρωσης.
- Συντελεστικές αξίες – τα προτιμώμενα μέσα για την επίτευξη των τερματικών μας αξιών ή οι προτιμώμενοι τρόποι συμπεριφοράς μας.
- Εγγενείς εργασιακές αξίες – σχετίζονται με την ίδια την εργασία.
- Εξωγενείς εργασιακές αξίες – συνδέονται με τα αποτελέσματα της εργασίας.

14 ☐ **Συγκρούσεις μεταξύ αξιών**

- ☐ Ενδοπροσωπική σύγκρουση αξιών – συμβαίνει μεταξύ της φιλοδοξίας ως συντελεστικής αξίας και της ευτυχίας ως τερματικής αξίας.
- ☐ Οι άνθρωποι είναι γενικά πιο ευτυχισμένοι και αισθάνονται λιγότερο άγχος, όταν οι συντελεστικές και οι τερματικές τους αξίες είναι ευθυγραμμισμένες.
- ☐ Διαπροσωπικές συγκρούσεις αξιών – συμβαίνουν όταν δύο διαφορετικά άτομα έχουν αντικρουόμενες αξίες.
- ☐ Είναι, συχνά, η αιτία των συγκρούσεων μεταξύ προσωπικοτήτων και άλλων διαφωνιών.
- ☐ Σύγκρουση αξιών ατόμου-οργανισμού – όταν οι αξίες ενός εργαζόμενου ενδέχεται να συγκρούονται με τις αξίες του οργανισμού.
- ☐ Σε χαμηλότερο βαθμό οδηγεί σε υψηλότερο βαθμό εργασιακής ικανοποίησης, υψηλότερη εργασιακή απόδοση και μεγαλύτερη εργασιακή αφοσίωση.

15 ☐ **Πώς διαφέρουν οι αξίες σε διάφορα μέρη του κόσμου**

- Οι διεθνείς διαφορές στις αξίες μπορούν να οδηγήσουν σε διαφορετικές διοικητικές συμπεριφορές.
- Δύο μεγάλες διαστάσεις:
- Παραδοσιακές/κοσμικές-ορθολογικές αξίες: αντανακλούν την αντίθεση μεταξύ των κοινωνιών στις οποίες η θρησκεία είναι πολύ σημαντική και στις κοινωνίες στις οποίες δεν είναι.
- Αξίες επιβίωσης/αυτοέκφρασης. Οι αξίες επιβίωσης δίνουν έμφαση στην οικονομική και φυσική ασφάλεια. Οι αξίες αυτο-έκφρασης δίνουν έμφαση στην υποκειμενική ευημερία, την αυτο-έκφραση και την ποιότητα ζωής.

16 ☐ **Σχήμα 4.3 Πως διαφέρουν οι αξίες στον κόσμο**

Οι αξίες διαφέρουν σε διάφορα μέρη στον κόσμο.

Ένας χρήσιμος τρόπος για να κατανοήσουμε τις διαφορές στις αξίες είναι με όρους των κοσμικών/ορθολογικών αξιών και των αξιών επιβίωσης/αυτο-έκφρασης.

Το σχήμα απεικονίζει πώς αυτά τα δύο σύνολα αξιών αντανακλώνται σε διαφορετικές περιοχές του κόσμου.

17 ☐ **Δραστηριότητα συζήτησης 1**

Στην τάξη, εξετάστε τη μήτρα που παρουσιάζεται στο Σχήμα 4.3.

- Είναι οι διαφορές στις αξίες μεταξύ των χωρών αυτές που περιμένετε;
- Ποιες διαφορές σας εξέπληξαν περισσότερο;
- Πώς θα αλληλοεπιδρούσατε, ως διοικητικό στέλεχος, με έναν εργαζόμενο από τη Λετονία ή την Εσθονία διαφορετικά απ' ό,τι με έναν εργαζόμενο από το Πουέρτο Ρίκο;

18 ☐ **Ο ρόλος των συναισθημάτων στη συμπεριφορά**

- Συναισθήματα – έντονες, βραχυπρόθεσμες σωματικές, συμπεριφορικές και ψυχολογικές αντιδράσεις σε ένα συγκεκριμένο αντικείμενο, πρόσωπο ή γεγονός που μας προετοιμάζουν να ανταποκριθούμε σε αυτό.
- Διαθέσεις – βραχυπρόθεσμες συναισθηματικές καταστάσεις που δεν στρέφονται προς κάτι συγκεκριμένο.
- Συναισθηματικότητα – αντιπροσωπεύει την τάση μας να βιώνουμε μια συγκεκριμένη διάθεση ή να αντιδρούμε σε καταστάσεις με συγκεκριμένα συναισθήματα.
- Θετική συναισθηματική λειτουργία – αντανακλά έναν συνδυασμό υψηλής ενέργειας και θετικής αξιολόγησης που χαρακτηρίζεται από συναισθήματα, όπως ο ενθουσιασμός.
- Αρνητική συναισθηματική λειτουργία – περιλαμβάνει συναισθήματα αναστάτωσης, φόβου και θλίψης.

19 ☐ **Σχήμα 4.4**

Θετική και αρνητική συναισθηματική λειτουργία

Η συναισθηματική λειτουργία μπορεί να διαφέρει σε οποιοδήποτε σημείο κατά μήκος μιας συνεχούς διαδρομής, που κυμαίνεται από τη θετική συναισθηματική λειτουργία έως την αρνητική συναισθηματική λειτουργία.

Όπως απεικονίζεται στο σχήμα, η συναισθηματική λειτουργία, είναι, επίσης, δυνατόν να βρίσκεται μεταξύ αυτών των άκρων και να μην αντανακλά ούτε θετική ούτε αρνητική συναισθηματική λειτουργία.

20 ☐ **4-3 Η αντίληψη στους οργανισμούς**

21 ☐ **Βασικές αντιληπτικές διεργασίες**

- ο Αντίληψη – το σύνολο των διαδικασιών με τις οποίες ένα άτομο αποκτά επίγνωση και ερμηνεύει πληροφορίες για το περιβάλλον.
- ο Επιλεκτική αντίληψη – η διαδικασία ελέγχου των πληροφοριών με τις οποίες αισθανόμαστε άβολα ή οι οποίες έρχονται σε αντίθεση με τις πεποιθήσεις μας.
- ο Στερεότυπα – η κατηγοριοποίηση ή ο χαρακτηρισμός των ατόμων με βάση ένα και μόνο χαρακτηριστικό.
 - ο Ορισμένες μορφές στερεοτύπων μπορούν να είναι χρήσιμες και αποδοτικές.
 - ο Άλλες μορφές είναι ανακριβείς και μπορούν να είναι επιβλαβείς.

22 ☐ Σφάλματα αντίληψης

- Κατηγοριοποίηση: η τάση μας να ταξινομούμε τα πράγματα σε ομάδες ή κατηγορίες και στη συνέχεια να υπερτονίζουμε τις ομοιότητες και τις διαφορές μεταξύ αυτών των ομάδων.
- Θετική επίδραση του φωτιστέφανου: όταν σχηματίζουμε μια γενική εντύπωση για κάτι ή κάποιον με βάση ένα μόνο, συνήθως θετικό, χαρακτηριστικό.
- Επίδραση της σύγκρισης ή το σφάλμα της σειράς: όταν αξιολογούμε τα χαρακτηριστικά ενός άλλου ατόμου, μέσω συγκρίσεων με άλλα άτομα που έχουμε συναντήσει πρόσφατα.
- Προβολή: όταν προβάλλουμε τα δικά μας χαρακτηριστικά σε άλλους ανθρώπους.
- Σφάλμα της πρώτης εντύπωσης: οι πρώτες εντυπώσεις είναι πιο δύσκολο να αλλάξουν, ιδιαίτερα οι αρνητικές.
- Αυτοεκπληρούμενες προφητείες: όταν συμπεριφερόμαστε στους ανθρώπους σύμφωνα με τον τρόπο που τους κατηγοριοποιούμε και αυτοί να αντιδρούν αναλόγως.

23 ☐ Αντίληψη και απόδοση αιτιών

- Απόδοση αιτιών: ο τρόπος με τον οποίον εξηγούμε τα αίτια των συμπεριφορών και επιτευγμάτων, τόσο των δικών μας όσο και των άλλων ανθρώπων, καθώς και στον τρόπο με τον οποίον κατανοούμε γιατί οι άνθρωποι πράττουν όσα πράττουν.
- Οι συμπεριφορές ή τα αποτελέσματα οφείλονται στο άτομο (*εσωτερικοί παράγοντες*, όπως η προσπάθεια ή η ικανότητα);
- Ή οφείλονται στο περιβάλλον (*εξωτερικοί παράγοντες*, όπως η τύχη, η έλλειψη πόρων ή άλλοι άνθρωποι);
- Αυτο-υπονόμηση: όταν οι άνθρωποι θέτουν εμπόδια στον εαυτό τους, τα οποία καθιστούν την επιτυχία λιγότερο πιθανή.

24 ☐ Σχήμα 4.5 Η διαδικασία απόδοσης αιτιών

- Η διαδικασία απόδοσης αιτιών περιλαμβάνει την παρατήρηση της συμπεριφοράς και στη συνέχεια την απόδοση αιτιών σχετικά με αυτήν.
- Οι συμπεριφορές που παρατηρούνται ερμηνεύονται με βάση την ομοιότητα, τη συνέπεια και τη διακριτότητά τους.
- Με βάση αυτές τις ερμηνείες, η συμπεριφορά αποδίδεται είτε σε εσωτερικά είτε σε εξωτερικά αίτια.

25 ☐ Αντίληψη της οργανωσιακής δικαιοσύνης και της εμπιστοσύνης

- Οργανωσιακή δικαιοσύνη: οι αντιλήψεις των εργαζομένων για τα οργανωσιακά γεγονότα, τις πολιτικές και τις πρακτικές ως δίκαια ή όχι.
- Διανεμητική δικαιοσύνη: η αντιληπτή δικαιοσύνη του αποτελέσματος, όπως η κατανομή των πόρων, οι προαγωγές, οι αποφάσεις πρόσληψης και απόλυσης, και οι αυξήσεις.
- Διαδικαστική δικαιοσύνη: αφορά τη δικαιοσύνη των διαδικασιών που χρησιμοποιήθηκαν για τη δημιουργία του αποτελέσματος.
- Διαδραστική δικαιοσύνη: η αντίληψη ότι η διαπροσωπική μεταχείριση και οι

εξηγήσεις που δόθηκαν κατά τη διάρκεια της διαδικασίας λήψης αποφάσεων ήταν δίκαιες.

- Εμπιστοσύνη: η προσδοκία ότι ένα άλλο άτομο δεν θα επιδιώξει να μας εκμεταλλευτεί, ανεξάρτητα από την ικανότητά μας να το παρακολουθούμε ή να το ελέγχουμε.

26 ☐ Δραστηριότητα συζήτησης 2

Στην προηγούμενη συζήτηση, σας ζητήθηκε να κάνετε παρατηρήσεις σχετικά με τις διαφορές αξιών που παρουσιάζονται στο Σχήμα 4.3.

- Κατά τη διάρκεια της συζήτησης, διαπιστώσατε ότι βασιστήκατε σε στερεότυπα;
- Ποια σφάλματα αντίληψης μπορούν να οδηγήσουν στην προβληματική εξάρτηση από τα στερεότυπα;
- Όταν οι άνθρωποι προβαίνουν σε αποδόσεις αιτιών, βασίζονται συνήθως περισσότερο σε εσωτερικούς ή σε εξωτερικούς παράγοντες;

27 ☐ Ανασκόπηση δραστηριότητας συζήτησης 2

- Κατά τη διάρκεια της συζήτησης, διαπιστώσατε ότι βασιστήκατε σε στερεότυπα;
- Οι απαντήσεις σε αυτές τις ερωτήσεις θα διαφέρουν ευρέως, ανάλογα με την προηγούμενη Δραστηριότητα Συζήτησης.
- Ποια σφάλματα αντίληψης μπορούν να οδηγήσουν στην προβληματική εξάρτηση από τα στερεότυπα;
 - Συχνά, η κατηγοριοποίηση και το σφάλμα της πρώτης εντύπωσης συμβάλλουν σημαντικά στο αν βασιζόμαστε υπερβολικά στα στερεότυπα.
- Όταν οι άνθρωποι προβαίνουν σε αποδόσεις αιτιών, βασίζονται συνήθως περισσότερο σε εσωτερικούς ή σε εξωτερικούς παράγοντες;
 - Όταν απαντάτε σε αυτή την ερώτηση, λάβετε επίσης υπόψη πώς μπορεί να σχετίζεται με την εσωτερική ή εξωτερική έδρα ελέγχου.

28 ☐ Η φύση του άγχους

- ☐ Άγχος – η προσαρμοστική αντίδραση του ατόμου σε ένα ερέθισμα που θέτει υπερβολικές ψυχολογικές ή σωματικές απαιτήσεις στο άτομο αυτό.
- ☐ Η διαδικασία του άγχους
 - ο Σύνδρομο Γενικής Προσαρμογής (ΣΓΠ) – εντοπίζει τρία στάδια αντίδρασης σε έναν στρεσογόνο παράγοντα: το στάδιο του συναγερμού, το στάδιο της αντίστασης και το στάδιο της εξάντλησης.
- ☐ Πηγές άγχους
 - ο Ευεργετικό άγχος: το ευχάριστο άγχος που είναι απόρροια θετικών γεγονότων.
 - ο Αντιπαραγωγικό άγχος: το δυσάρεστο άγχος που είναι απόρροια αρνητικών γεγονότων.

29 **Σχήμα 4.6 Το σύνδρομο γενικής προσαρμογής**

- Η προσέγγιση του συνδρόμου γενικής προσαρμογής (ΣΓΠ) περιγράφει τρία στάδια στη διαδικασία του άγχους.
- Το αρχικό στάδιο ονομάζεται στάδιο συναγερμού.
 - Όπως απεικονίζεται εδώ, κατά τη διάρκεια αυτού του σταδίου, η αντίσταση ενός ατόμου συχνά ελαττώνεται ελαφρώς κάτω από το φυσιολογικό επίπεδο.
- Στη συνέχεια, στο δεύτερο στάδιο, συμβαίνει η πραγματική αντίσταση στον στρεσογόνο παράγοντα, που συνήθως οδηγεί στην αύξηση της αντίστασης επάνω από το φυσιολογικό επίπεδο αντίστασης του ατόμου.
- Τέλος, στο τρίτο στάδιο, μπορεί να επέλθει η εξάντληση και η αντίσταση του ατόμου μειώνεται απότομα κάτω από τα φυσιολογικά επίπεδα.

30 **Συνήθεις αιτίες του άγχους**

- Οργανωσιακοί στρεσογόνοι παράγοντες: διάφοροι παράγοντες στον εργασιακό χώρο που μπορούν να προκαλέσουν άγχος.
- Απαιτήσεις εργασιακού έργου: στρεσογόνοι παράγοντες που συνδέονται με τη συγκεκριμένη εργασία που εκτελεί ένα άτομο.
- Σωματικές απαιτήσεις μιας εργασίας είναι οι φυσικές απαιτήσεις από τον εργαζόμενο.
- Απαιτήσεις ρόλου: ένα σύνολο αναμενόμενων συμπεριφορών που συνδέονται με μια συγκεκριμένη θέση σε μια ομάδα ή έναν οργανισμό.
- Διαπροσωπικές απαιτήσεις: ένα σύνολο οργανωσιακών στρεσογόνων παραγόντων που αποτελείται από τις ομαδικές πιέσεις, την ηγεσία και τη διαπροσωπική σύγκρουση.
- Στρεσογόνοι παράγοντες από γεγονότα εκτός του οργανισμού – αλλαγές στον τρόπο ζωής ή τραύμα.

31 **Σχήμα 4.7 Αιτίες και συνέπειες του άγχους**

- Τα αίτια και οι συνέπειες του άγχους συνδέονται με διάφορους πολύπλοκους τρόπους.
- Όπως φαίνεται στο Σχήμα, οι πιο κοινές αιτίες του άγχους μπορούν να ταξινομηθούν είτε σε οργανωσιακούς στρεσογόνους παράγοντες είτε σε στρεσογόνους παράγοντες της καθημερινής ζωής.
- Ομοίως, οι κοινές συνέπειες περιλαμβάνουν ατομικές και οργανωσιακές συνέπειες, καθώς και την επαγγελματική εξουθένωση.

32 **Σχήμα 4.8 Φόρτος εργασίας, άγχος και απόδοση**

- ❖ Το υπερβολικό άγχος είναι σαφώς ανεπιθύμητο, αλλά το αμελητέο άγχος μπορεί, επίσης, να οδηγήσει σε απροσδόκητο προβλήματα.
- ❖ Για παράδειγμα, το αμελητέο άγχος μπορεί να οδηγήσει σε πλήξη και απάθεια, και να συνοδεύεται από χαμηλή απόδοση.
- ❖ Και παρά το ότι το υπερβολικό άγχος μπορεί να προκαλέσει ένταση και χαμηλή απόδοση, για τους περισσότερους ανθρώπους υπάρχει ένα ιδανικό επίπεδο άγχους που οδηγεί σε υψηλά επίπεδα ενέργειας, παρακίνησης και απόδοσης.

33 ☐ **Συνέπειες του άγχους**

- Ατομικές συνέπειες
- Συμπεριφορικές συνέπειες
- Ψυχολογικές συνέπειες
- Ιατρικές συνέπειες
- Οργανωσιακές συνέπειες
 - Περιλαμβάνουν τη μείωση της απόδοσης, την αποστασιοποίηση από την εργασία και τις αρνητικές αλλαγές στις στάσεις.
- Επαγγελματική εξουθένωση: ένα γενικό αίσθημα εξάντλησης που δημιουργείται όταν ένα άτομο βιώνει υπερβολική πίεση και ταυτόχρονα έχει πολύ λίγες πηγές ικανοποίησης.

34 ☐ **Διαχείριση και έλεγχος του άγχους**

- Ατομικές στρατηγικές αντιμετώπισης άγχους
- Άσκηση, χαλάρωση, διαχείριση χρόνου, διαχείριση ρόλων, ανάπτυξη και η διατήρηση ομάδων υποστήριξης.
 - Οργανωσιακές στρατηγικές αντιμετώπισης άγχους
 - Θεσμικά προγράμματα: κατάλληλα σχεδιασμένες θέσεις εργασίας και τα προγράμματα εργασίας, υγιής εργασιακή κουλτούρα, διαχείριση φόρτου εργασίας.
 - Συμπληρωματικά προγράμματα: διαχείριση άγχους, προώθηση υγιεινού τρόπου ζωής, προγράμματα φυσικής άσκησης εργαζομένων, ανάπτυξη σταδιοδρομίας.

35 ☐ **Εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπική ζωής**

- ❖ Εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής: περιλαμβάνει οποιεσδήποτε σχέσεις μεταξύ των διαστάσεων της εργασιακής ζωής και της προσωπικής ζωής
- ❖ Εξισορρόπηση της σχέσης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής:
 - ❖ Σημασία της μακροπρόθεσμης έναντι της βραχυπρόθεσμης προοπτικής.
 - ❖ Εξισορρόπηση των αναγκών και των δυο εργαζόμενων σε οικογένειες διπλής σταδιοδρομίας.
 - ❖ Αποδοχή της ενσωμάτωσης της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

36 ☐ **Από την εμπειρία σας, ποια από τις παρακάτω θεωρείτε ότι είναι η πιο διαδεδομένη πηγή οργανωσιακού άγχους και αυτή που οι επιχειρήσεις θα έπρεπε να ενδιαφέρονται περισσότερο να αντιμετωπίσουν;**

- α. Απαιτήσεις έργου
- β. Σωματικές απαιτήσεις
- γ. Απαιτήσεις ρόλου
- δ. Διαπροσωπικές απαιτήσεις

37 ☐ **Αυτοαξιολόγηση**

☐ Οι αξίες μας αποτελούν ένα σημαντικό θεμέλιο πάνω στο οποίο βασίζουμε τις περισσότερες αποφάσεις μας. Αφιερώστε λίγο χρόνο για να κατονομάσετε συγκεκριμένα τις τερματικές σας αξίες, τις συντελεστικές σας αξίες, καθώς και τις εγγενείς και εξωγενείς αξίες που σχετίζονται με την εργασία.

☐

☐ Αν και το άγχος είναι μέρος της ζωής όλων, μερικοί άνθρωποι φαίνεται να το διαχειρίζονται πιο αποτελεσματικά. Πώς αισθάνεστε σχετικά με το τρέχον επίπεδο άγχους σας; Τι κάνετε για να διαχειρίζεστε το αντιπαραγωγικό άγχος και να ενισχύετε το ευεργετικό άγχος;

☐

☐ Πώς αισθάνεστε σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αυτή τη στιγμή; Εάν νιώθετε ότι δεν υπάρχει ισορροπία, ποιες προσαρμογές μπορείτε να κάνετε;

38 ☐

Η διάλεξη του μαθήματος βασίζεται κυρίως στο σύγγραμμα: Griffin, R. W. & Phillips, J. M. (2026). Οργανωσιακή Συμπεριφορά, (14η Έκδοση) [Κεφάλαιο 4: Ατομικές αξίες, αντιλήψεις και αντιδράσεις (σελ. 115-156)]. Εκδόσεις Α. Τζιόλα & Υιοί Α.Ε. Ωστόσο, μπορείτε να ανατρέξετε και στα άλλα προτεινόμενα συγγράμματα.