



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΩΝ

Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

«Επιστήμες της Αγωγής: Εκπαίδευση Ενηλίκων, Ειδική Αγωγή»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«Επαγγελματική Ταυτότητα και Επαγγελματική Εξουθένωση των
Αστυνομικών: Μια εμπειρική μελέτη»**

Σοφία Μαγκλάρα (LLS21035)

Θεσσαλονίκη, 2023



Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

«Επιστήμες της Αγωγής: Εκπαίδευση Ενηλίκων, Ειδική Αγωγή»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Επαγγελματική Ταυτότητα και Επαγγελματική Εξουθένωση των Αστυνομικών: Μια εμπειρική μελέτη»

“Professional Identity and Burnout of Police Officers: An empirical study”

Σοφία Μαγκλάρα (LLS21035)

Εξεταστική Επιτροπή

Πλατσίδου Μαρία (επιβλέπουσα)

Βαλκάνος Ευθύμιος (μέλος επιτροπής)

Συτζιούκη Μαρία (μέλος επιτροπής)

Θεσσαλονίκη, 2023

Η συγγραφέας βεβαιώνει ότι το περιεχόμενο του παρόντος έργου είναι αποτέλεσμα προσωπικής εργασίας και ότι έχει γίνει η κατάλληλη αναφορά στην εργασία τρίτων, όπου κάτι τέτοιο ήταν απαραίτητο, σύμφωνα με τους κανόνες της ακαδημαϊκής δεοντολογίας.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a horizontal base line.

Σοφία Μαγκλάρα

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Με την ολοκλήρωση της παρούσας διπλωματικής εργασίας, θα ήθελα να ευχαριστήσω αρχικά, την επιβλέπουσα καθηγήτρια μου κα Μαρία Πλατσίδου που μου προσέφερε την ευκαιρία να ερευνήσω σε συνεργασία μαζί της το συγκεκριμένο θέμα. Παράλληλα, θα ήθελα να ευχαριστήσω και τα υπόλοιπα μέλη της επιτροπής, τον κ. Ευθύμιο Βαλκάνο και την κα Μαρία Συτζιούκη για την αποδοχή τους να συμμετάσχουν στην τριμελή επιτροπή της εργασίας μου. Έπειτα, οφείλω ένα ευχαριστώ στους φίλους και την οικογένειά μου για τον υποστηρικτικό τους ρόλο αλλά και την κατανόηση που έδειξαν καθ' όλη τη διάρκεια της εκπόνησης της εργασίας μου. Όμως, πιο πολύ θα ήθελα να ευχαριστήσω τον πατέρα μου, ο οποίος ως αστυνομικός με διευκόλυνε στον διαμοιρασμό των ερωτηματολογίων στη Γενική Αστυνομική Διεύθυνση Θεσσαλονίκης καθώς η πρόσβαση στους μη σχετιζόμενους με το χώρο δεν είναι εύκολη. Τέλος, η μεγαλύτερη συνδρομή στην εργασία προήλθε από όλους τους αστυνομικούς που συμμετείχαν στην έρευνα και συνέβαλαν στην εξαγωγή αποτελεσμάτων για ένα θέμα που έως τώρα δεν είχε ερευνηθεί στα ελληνικά δεδομένα.

Σοφία Μαγκλάρα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η επαγγελματική ταυτότητα αναπαριστά την αυτοαντίληψη του ατόμου με επίκεντρο την εργασία του. Στην περίπτωση των αστυνομικών, έχει φανεί πως παρά τις αντιξοότητες του επαγγέλματος, οι αστυνομικοί συνεχίζουν να αισθάνονται περήφανοι για την εργασία τους και να ταυτίζονται με αυτή. Επιπλέον, η επαγγελματική ταυτότητα δεν αποτελεί μία στατική κατάσταση αλλά εξελίσσεται στην πορεία της επαγγελματικής ζωής του ατόμου. Επομένως, οι αστυνομικοί καθώς προχωρούν τα χρόνια αναπτύσσουν όλο και ισχυρότερη επαγγελματική ταυτότητα. Αναφορικά με την επαγγελματική εξουθένωση (burnout), αποτελεί ένα φαινόμενο που έχει απασχολήσει ιδιαίτερα την βιβλιογραφία. Έχει εξεταστεί σε διάφορα επαγγέλματα, μεταξύ των οποίων και αυτό του αστυνομικού. Οι αστυνομικοί ασκώντας ένα απαιτητικό και επικίνδυνο επάγγελμα μπορούν να θεωρηθούν ένας ευάλωτος κλάδος. Η επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης μπορούν να τους επηρεάσουν σε σημαντικό βαθμό τόσο σε προσωπικό, όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο. Δεδομένης της έλλειψης πληθώρας σχετικών ερευνών στην ελληνική βιβλιογραφία αποφασίστηκε να διεξαχθεί η παρούσα μελέτη η οποία αναφέρεται στη συσχέτιση της επαγγελματικής ταυτότητας με την επαγγελματική εξουθένωση στους αστυνομικούς.

Πιο συγκεκριμένα, επιλέχθηκε ένα δείγμα 129 αστυνομικών που εργάζονται στη Γενική Αστυνομική Διεύθυνση Θεσσαλονίκης. Για το σκοπό αυτό διανεμήθηκαν έντυπα ερωτηματολόγια στους αστυνομικούς, τα οποία εξέταζαν την επαγγελματική ταυτότητα και τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνουν. Δεν φάνηκε να υπάρχουν αυξημένα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των αστυνομικών. Αντιθέτως παρουσιάστηκε υψηλή προσωπική επίτευξη στους μεγαλύτερους ηλικιακά αστυνομικούς. Αναφορικά με την επαγγελματική ταυτότητα, εντοπίστηκε πως καθίσταται ισχυρή όσο πιο μεγάλος ηλικιακά είναι ένας αστυνομικός. Τέλος, παρατηρήθηκε αρνητική συσχέτιση μεταξύ της επαγγελματικής ταυτότητας και της επαγγελματικής εξουθένωσης, δηλαδή στις περιπτώσεις που υπήρχε αρκετά ισχυρή επαγγελματική ταυτότητα δεν παρατηρήθηκε επαγγελματική εξουθένωση.

Λέξεις-κλειδιά: επαγγελματική ταυτότητα, επαγγελματική εξουθένωση, αστυνομικός

ABSTRACT

Professional identity represents the individual's self concept based on their work. In the case of police officers, it has been observed that despite the adversities of the profession, police officers still take pride in their work. Furthermore, professional identity is not a static situation but evolves over the course of the individual's professional life. Therefore, as the years go by, police officers develop an increasingly strong professional identity. Regarding burnout, it is a phenomenon that has been particularly concerning the literature. It has been examined in various professions, including policing. Police officers practice a demanding and dangerous profession and therefore it can be considered a vulnerable branch. The effects of burnout can significantly affect them both personally and professionally. Given the lack of plenty of relevant research in the Greek literature, it was decided to conduct the present study, which refers to the correlation of professional identity and burnout in police officers.

Specifically, a sample of 129 police officers working in the General Police Directorate of Thessaloniki was selected. For this purpose, printed questionnaires were distributed to the police officers, which examined professional identity and the levels of burnout they experience. There did not appear to exist increased levels of burnout among police officers. On the contrary, a sense of high personal achievement was present in the police officers that were older in age. When it comes to professional identity, it was found that it becomes stronger the older a police officer is. Finally, a negative correlation was observed between professional identity and burnout. To be more specific, in the cases that professional identity was strong enough, burnout was not observed.

Keywords: professional identity, burnout, police officer

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ.....	4
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	5
ABSTRACT.....	6
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	9
ΜΕΡΟΣ Α΄: ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΘΕΜΕΛΙΩΣΗ	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο: ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑ.....	12
1.1 Ιστορία –Ιεραρχία-Υπηρεσίες-Προσωπικό.....	12
1.2 Η Εκπαίδευση των Αστυνομικών.....	17
1.3 Οι συναισθηματικές απαιτήσεις του αστυνομικού επαγγέλματος.....	21
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο: ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ.....	24
2.1 Ιστορική αναφορά του όρου ταυτότητα.....	24
2.2 Εννοιολογικός προσδιορισμός του όρου ταυτότητα.....	25
2.3 Ορισμός της επαγγελματικής ταυτότητας.....	26
2.4 Διαστάσεις της επαγγελματικής ταυτότητας.....	30
2.5 Η επαγγελματική ταυτότητα των αστυνομικών.....	33
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο: ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ.....	36
3.1 Η έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	36
3.2 Θεωρίες επαγγελματικής εξουθένωσης.....	39
3.3 Θεωρητικά μοντέλα επαγγελματικής εξουθένωσης.....	42
3.4 Αίτια επαγγελματικής εξουθένωσης.....	46
3.5 Συμπτώματα και συνέπειες επαγγελματικής εξουθένωσης.....	52
3.6 Η επαγγελματική εξουθένωση στους αστυνομικούς.....	55
ΜΕΡΟΣ Β΄: ΕΡΕΥΝΑ	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο: ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	60
4.1 Σκοπός και στόχοι της έρευνας.....	60
4.2 Ερευνητικά ερωτήματα.....	60

4.3 Διαδικασία.....	61
4.4 Δείγμα (Συμμετέχοντες).....	61
4.5 Εργαλεία έρευνας.....	64
4.6 Στατιστική ανάλυση.....	65
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^Ο: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	67
5.1 Ανάλυση αξιοπιστίας.....	67
5.2 Ανάλυση αποτελεσμάτων.....	68
5.2.1 Επαγγελματική εξουθένωση.....	68
5.2.2 Επαγγελματική ταυτότητα.....	71
5.2.3 Συσχέτιση επαγγελματικής εξουθένωσης και επαγγελματικής ταυτότητας.....	74
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^Ο: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	76
6.1 Συζήτηση αποτελεσμάτων.....	76
6.2 Προτάσεις πρακτικής εφαρμογής των αποτελεσμάτων.....	79
6.3 Περιορισμοί έρευνας.....	80
6.4 Προτάσεις για μελλοντικές έρευνες.....	81
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	82
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	96

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το επάγγελμα του αστυνομικού είναι ένα ιδιαίτερο επάγγελμα από τη φύση του καθώς πέραν του γεγονότος ότι σχετίζεται με συνδιαλλαγές με τον κόσμο (τους πολίτες), έχει να κάνει επίσης με την εφαρμογή του νόμου, τη διατήρηση της τάξης και την πάταξη της εγκληματικότητας γενικότερα. Οι καταστάσεις αυτές το καθιστούν πειστικό και απαιτητικό. Η άψογη εκτέλεση των καθηκόντων από μεριάς των αστυνομικών είναι κρίσιμη για την ασφαλή διαβίωση των πολιτών εντός της χώρας. Συγχρόνως, οι αστυνομικοί εκτός από την αξιολόγηση που δέχονται από τους ανωτέρους τους δέχονται μία ακόμα σκληρότερη αξιολόγηση από την κοινή γνώμη. Σύνηθες φαινόμενο αποτελεί η έντονα αρνητική κριτική που εκφράζεται κατά βάση στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης αλλά και στις καθημερινές συζητήσεις των πολιτών. Η συνθήκη αυτή από μόνη της αποτελεί στρεσογόνο παράγοντα για όσους ασκούν το συγκεκριμένο επάγγελμα. Συμπεραίνεται με τον τρόπο αυτό πως το να φέρει κανείς τον τίτλο του αστυνομικού είναι διπλά δύσκολο, αφενός λόγω των δυσμενών συνθηκών εργασίας και αφετέρου διότι στις περισσότερες περιπτώσεις συνεπάγεται αρνητικούς συνειρμούς στο άκουσμά του.

Με αφορμή αυτά τα δεδομένα κρίθηκε αναγκαία η εξέταση της ύπαρξης ή μη του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η επαγγελματική εξουθένωση είναι μία κατάσταση η οποία είναι βλαπτική τόσο για την ψυχική όσο και για τη σωματική υγεία όσων τη βιώνουν. Έχει ως κύρια αίτια πρόκλησης τις αρνητικές και αγχωτικές συνθήκες στο χώρο εργασίας. Η έρευνα γύρω από το συγκεκριμένο φαινόμενο μπορεί να καταστεί ιδιαίτερα σημαντική εν τέλει για την ευημερία των αστυνομικών καθώς μπορεί να συντελέσει σε οργανωτικές αλλαγές τόσο στην αστυνομική κουλτούρα όσο και στην εκπαίδευση των αστυνομικών. Παράλληλα, έχει επισημανθεί πως σε επαγγέλματα με χαμηλή φήμη όπως αυτό του αστυνομικού σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η επαγγελματική ταυτότητα (Dick, 2005). Η επαγγελματική ταυτότητα επίσης μπορεί να δράσει ως ανασταλτικός παράγοντας στην εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Επειδή λοιπόν δεν υπάρχει κάποια έρευνα που να εξετάζει συνδυαστικά την επαγγελματική εξουθένωση με την επαγγελματική ταυτότητα στο επάγγελμα του αστυνομικού στην Ελλάδα

θεωρήθηκε αναγκαίο να γίνει η αρχή με την παρούσα μελέτη, η οποία θα μπορούσε να αποτελέσει έναυσμα για περαιτέρω έρευνες και βελτίωση κάποιων καταστάσεων.

Η εργασία διαρθρώνεται σε δύο ενότητες όπου η πρώτη αφορά το θεωρητικό μέρος, στο οποίο περιλαμβάνεται βιβλιογραφική ανασκόπηση γύρω από τα θέματα της επαγγελματικής ταυτότητας, της επαγγελματικής εξουθένωσης αλλά και της αστυνομικής κουλτούρας ενώ στη δεύτερη ενότητα παρατίθεται το ερευνητικό σκέλος της εργασίας.

Αναλυτικότερα, το πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζει τη διάρθρωση της Ελληνικής Αστυνομίας, τις υπηρεσίες, τις βαθμίδες και φυσικά την εκπαίδευση που λαμβάνουν οι δόκιμοι αστυνομικοί προτού αναλάβουν καθήκον. Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται λόγος για την έννοια της ταυτότητας γενικότερα και της επαγγελματικής ειδικότερα ενώ στις τελευταίες σελίδες η ανασκόπηση επικεντρώνεται στην επαγγελματική ταυτότητα των αστυνομικών. Έπειτα, το τρίτο κεφάλαιο αναφέρεται στην επαγγελματική εξουθένωση όπου μελετώνται τα αίτια, τα συμπτώματα και οι συνέπειες ενώ και σε αυτή την περίπτωση οι τελευταίες σελίδες εστιάζουν στο πως βιώνουν οι αστυνομικοί την επαγγελματική εξουθένωση. Το τρίτο κεφάλαιο

Η δεύτερη ενότητα, η οποία διαθέτει επίσης τρία κεφάλαια, ξεκινάει με το κεφάλαιο τέσσερα, το οποίο αναφέρεται στο σκοπό της έρευνας ενώ παράλληλα παρουσιάζονται σε αυτό και τα ερευνητικά ερωτήματα που απασχόλησαν τη μελέτη. Ακόμα, γίνεται λόγος για τη διαδικασία διεξαγωγής της έρευνας, παρουσιάζοντας τα ερωτηματολόγια που χρησιμοποιήθηκαν αλλά και το δείγμα (συμμετέχοντες) που αποτέλεσε τη βάση για την έρευνα. Στο πέμπτο κεφάλαιο παρουσιάζονται αναλυτικά τα αποτελέσματα που προέκυψαν έπειτα από περιγραφική στατιστική ανάλυση των δεδομένων. Κλείνοντας, το τελευταίο κεφάλαιο της διπλωματικής αυτής εργασίας εμπεριέχει το σχολιασμό των αποτελεσμάτων καθώς και προτάσεις για μελλοντικές έρευνες αλλά και πρακτική εφαρμογή των αποτελεσμάτων που προέκυψαν.

ΜΕΡΟΣ Α΄

ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΘΕΜΕΛΙΩΣΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο: ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑ

1.1 Ιστορία-Υπηρεσίες-Ιεραρχία-Προσωπικό

Ιστορία

Όλες οι πολιτισμένες κοινωνίες διακρίνονται από την ύπαρξη Δημόσιας Τάξης. Η Δημόσια τάξη ορίζεται ως το σύστημα που ελέγχει τη διαφύλαξη του πολιτεύματος, την τήρηση των κανόνων δικαίου και της ευνομίας γενικότερα. Ο όρος αστυνομία ετυμολογείται από την αρχαιοελληνική λέξη «άστυ» που σημαίνει πόλη και τη λέξη «νόμος» που προέρχεται από το αρχαιοελληνικό ρήμα «νέμω» και έχει την έννοια της δίκαιης διανομής, αυτής που γίνεται βάσει νόμιμης εξουσίας.

Η ελληνική αστυνομία με τη γνώριμη της μορφή στο ευρύ κοινό συστάθηκε το 1984 έπειτα από τη συγχώνευση της Αστυνομίας Πόλεων και της Χωροφυλακής (Ν. 1481/1984, (ΦΕΚ 152/Α'/ 08-10-1984). Πρόκειται για ένοπλο Σώμα Ασφαλείας (Αρθ.9§1, Ν. 2800/2000, (ΦΕΚ 41/Α'/ 29-02-2000) που ανήκει στο κράτος και έχει ως υποχρέωση την διασφάλιση της έννομης τάξης και της προστασίας των πολιτών.

Υπηρεσίες-Ιεραρχία

Η Ελληνική Αστυνομία αποτελείται από Κεντρικές και Περιφερειακές Υπηρεσίες. Οι οποίες αναφέρονται παρακάτω (Ν. 4249/2014, ΦΕΚ 73/Α'/24-03-2014):

Κεντρικές Υπηρεσίες

- ❖ **Το Αρχηγείο της Ελληνικής Αστυνομίας:** Αποτελεί κεντρική υπηρεσία ενώ υπάρχουν και υπηρεσίες με διοικητική αυτοτέλεια που υπάγονται όμως σε αυτό και είναι οι εξής:
- Οι Διευθύνσεις Εσωτερικών Υποθέσεων, Διαχείρισης και Ανάλυσης Πληροφοριών, Δίωξης Ηλεκτρονικού Εγκλήματος, Αντιμετώπισης Ειδικών

Εγκλημάτων Βίας και Εγκληματολογικών Ερευνών και λειτουργούν υπό την εποπτεία του αρχηγού.

- Η Γενική Διεύθυνση Προστασίας Επισήμων και Ευπαθών Στόχων, η Διεύθυνση Ειδικών Αστυνομικών Δυνάμεων και η Διεύθυνση Οικονομικής Αστυνομίας και λειτουργούν υπό την εποπτεία του υπαρχηγού
- Οι Διευθύνσεις Υγειονομικού και Οικονομικής Επιθεώρησης, οι οποίες εποπτεύονται από τον Προϊστάμενο Επιτελείου.

Περιφερειακές Υπηρεσίες

- ❖ Η Γενική Αστυνομική Διεύθυνση Αττικής,
- ❖ Η Γενική Αστυνομική Διεύθυνση Θεσσαλονίκης,
- ❖ Οι Γενικές Περιφερειακές Αστυνομικές Διευθύνσεις

Οι παραπάνω Περιφερειακές Αστυνομικές Διευθύνσεις υπάγονται στο Αρχηγείο της Ελληνικής Αστυνομίας και εποπτεύονται από τους Γενικούς Επιθεωρητές Αστυνομίας Βορείου Ελλάδος και Νοτίου Ελλάδος, ανάλογα τον τομέα.

Η έδρα του Αρχηγείου της Ελληνικής Αστυνομίας βρίσκεται στην Αθήνα. Αποτελεί την ανώτατη Επιτελική Υπηρεσία μέσω της οποίας ο Αρχηγός διοικεί το Σώμα και διατελεί ως προϊσταμένη αρχή των Κεντρικών και Περιφερειακών Υπηρεσιών της Ελληνικής Αστυνομίας (ΕΛ.ΑΣ). Ως έργο του αρχηγείου ορίζεται η μέριμνα για την ορθή εκτέλεση των υποχρεώσεων του Σώματος στα πλαίσια της πολιτικής κατεύθυνσης που έχει θέσει το Υπουργείο Δημόσιας Τάξης και Προστασίας του Πολίτη. Προς αυτή την κατεύθυνση σχεδιάζει και ελέγχει τη δράση των επιμέρους Υπηρεσιών.

Ο Αρχηγός της Ελληνικής Αστυνομίας (Άρθ. 23 του Ν. 2800/2000, ΦΕΚ 41/Α΄/29-02-2000) κατέχει τον βαθμό του Αρχιστράτηγου και εκτελεί χρέη διοίκησης του Σώματος ως υπεύθυνος έναντι του Αναπληρωτή Υπουργού Προστασίας του Πολίτη. Επιλέγεται για θητεία δύο ετών, η οποία δύναται να παραταθεί για ένα ακόμη χρόνο. Στην ιεραρχία τον διαδέχονται ο Υπαρχηγός, ο Προϊστάμενος του Επιτελείου του Αρχηγείου, ο Γενικός Επιθεωρητής Αστυνομίας Αλλοδαπών και Προστασίας

Συνόρων, οι Γενικοί Επιθεωρητές Βορείου και Νοτίου Ελλάδος και οι Προϊστάμενοι των πέντε αυτοτελών Κλάδων του Αρχηγείου, ήτοι: Τάξης, Ασφάλειας, Αλλοδαπών & Προστασίας Συνόρων, Διοικητικής Υποστήριξης & Ανθρώπινου Δυναμικού, Οικονομοτεχνικής Υποστήριξης & Πληροφορικής (<https://www.astynomia.gr/elliniki-astynomia/igesia/>).

Στο σώμα της Ελληνικής Αστυνομίας υπάρχουν επιμέρους κλάδοι οι οποίοι διακρίνονται ως εξής:

- ❖ Ο **Κλάδος Τάξης** που ασχολείται με ζητήματα γενικής αστυνόμευσης και τροχαίας και διαρθρώνεται στις παρακάτω διευθύνσεις:
 - Διεύθυνση Γενικής Αστυνόμευσης,
 - Διεύθυνση Τροχαίας Αστυνόμευσης και
 - Διεύθυνση Εξυπηρέτησης Πολιτών και Δημοτικής Αστυνόμευσης.

- ❖ Ο **Κλάδος Ασφάλειας** που χειρίζεται ζητήματα δημόσιας και κρατικής ασφάλειας και κατανέμεται ως εξής:
 - Διεύθυνση Δημόσιας Ασφάλειας,
 - Διεύθυνσης Κρατικής Ασφάλειας,
 - Διεύθυνση Διεθνούς Αστυνομικής Συνεργασίας και
 - Διεύθυνση Διαβατηρίων και Εγγράφων Ασφαλείας.

- ❖ Ο **Κλάδος Αλλοδαπών και Προστασίας Συνόρων** χειρίζεται ζητήματα αλλοδαπών πολιτών και προστασίας των συνόρων. Μεταξύ αυτών, θέματα εφαρμογής της νομοθεσίας περί αλλοδαπών, καταπολέμησης διακίνησης μη νομίμων μεταναστών και αντιμετώπισης της παράνομης εισόδου, εξόδου και παραμονής αλλοδαπών στη Χώρα. Ο Κλάδος αυτός απαρτίζεται από τις εξής Διευθύνσεις:
 - Διεύθυνση Προστασίας Συνόρων,

- Διεύθυνση Δίωξης Παράνομης Μετανάστευσης και
- Διεύθυνση Αλλοδαπών
- ❖ **Ο Κλάδος Διοικητικής Υποστήριξης και Ανθρώπινου Δυναμικού** ασχολείται με θέματα περί ανθρωπίνων πόρων, όπως η εκπαίδευση του προσωπικού, η οργάνωση και η λειτουργία των υπηρεσιών του Αστυνομικού Σώματος κ.α.. Ο κλάδος αυτός καταρτίζεται από τις εξής Διευθύνσεις:
 - Διεύθυνση Αστυνομικού Προσωπικού,
 - Διεύθυνση Πολιτικού Προσωπικού,
 - Διεύθυνση Οργάνωσης και Νομικής Υποστήριξης,
 - Διεύθυνση Εκπαίδευσης και Ανάπτυξης Ανθρώπινων Πόρων,
 - Διεύθυνση Επικοινωνίας και
 - Διεύθυνση Εσωτερικών Λειτουργιών.
- ❖ **Ο Κλάδος Οικονομικοτεχνικής Υποστήριξης και Πληροφορικής** έχει υπό την επίβλεψη του ζητήματα που αφορούν τον υλικοτεχνικό εξοπλισμό, τις κτιριακές εγκαταστάσεις, οικονομικά και ασφαλιστικά θέματα του προσωπικού κ.α.. Διακρίνεται δε στις παρακάτω Διευθύνσεις:
 - Διεύθυνση Οικονομικών,
 - Διεύθυνση Διαχείρισης Χρηματικού,
 - Διεύθυνση Τεχνικής Υποστήριξης,
 - Διεύθυνση Πληροφορικής και
 - Διεύθυνση Τεχνικών Εφαρμογών.

Στο Αρχηγείο της Ελληνικής Αστυνομίας λειτουργούν επίσης:

α. Το Επιτελικό Γραφείο Αρχηγού (Ε.Γ.Α.), το οποίο υπάγεται απευθείας στον Αρχηγό της Ελληνικής Αστυνομίας και έχει υποστηρικτική ιδιότητα ως προς τα καθήκοντα του.

β. Το Ενιαίο Συντονιστικό Κέντρο Επιχειρήσεων και Διαχείρισης Κρίσεων (Ε.Σ.Κ.Ε.ΔΙ.Κ.)

Στην Ελληνική Αστυνομία υπάρχουν και κάποιες ακόμα Ειδικές Υπηρεσίες. Πρόκειται για ξεχωριστές διευθύνσεις, τμήματα ή ομάδες με διαφορετικές και εξειδικευμένες αρμοδιότητες το καθένα. Αυτές είναι: η Άμεση Δράση, οι Ομάδες Δίκυκλης Αστυνόμευσης (ΔΙ.ΑΣ.), η Διεύθυνση Αντιμετώπισης Ειδικών Εγκλημάτων Βίας (Δ.Α.Ε.Ε.Β.), η Διεύθυνση Διαβατηρίων, η Διεύθυνση Εσωτερικών Υποθέσεων, η Διεύθυνση Διεθνούς Αστυνομικής Συνεργασίας, η Διεύθυνση Εγκληματολογικών Ερευνών (Δ.Ε.Ε.), η Ειδική Κατασταλτική Αντιτρομοκρατική Μονάδα (Ε.Κ.Α.Μ.), η Διεύθυνση Πληροφορικής, η Διεύθυνση Μεταγωγών Δικαστηρίων Αττικής, το Τμήμα Εξουδετέρωσης Εκρηκτικών Μηχανισμών (Τ.Ε.Ε.Μ.), η Υπηρεσία Εναερίων Μέσων, η Διεύθυνση Οικονομικής Αστυνομίας, η Διεύθυνση Διαχείρισης και Ανάλυσης Πληροφοριών, η Διεύθυνση Δίωξης Ηλεκτρονικού Εγκλήματος, η Γενική Διεύθυνση Ασφάλειας Επισήμων, η Διεύθυνση Υγειονομικού, η Θρησκευτική Υπηρεσία και η Ομάδα Αστυνομικών Σκύλων (βλ. Εικόνα 1).

Τέλος, οι αστυνομικοί φέρουν διάφορους βαθμούς ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας τους, την σχολή αποφοίτησής τους και τα επιτεύγματά τους. Οι βαθμοί αυτοί διακρίνονται ιεραρχικά ως εξής: Αντιστράτηγος, Υποστράτηγος, ταξίαρχος, Αστυνομικός Διευθυντής, Αστυνομικός Υποδιευθυντής, Αστυνόμος Α', Αστυνόμος Β', Υπαστυνόμος Α', Υπαστυνόμος Β', Ανθυπαστυνόμος, Αρχιφύλακας (Ανακριτικός Υπάλληλος- με εξετάσεις), Αρχιφύλακας (Ανακριτικός Υπάλληλος), Υπαρχιφύλακας (Ανακριτικός Υπάλληλος), Υπαρχιφύλακας (μη Ανακριτικός Υπάλληλος) (<https://www.astynomia.gr/elliniki-astynomia/eidikes-ypiresies/>).

Προσωπικό

Στην Ελληνική Αστυνομία συναντώνται τέσσερις κατηγορίες προσωπικού, οι οποίες είναι οι εξής:

Αστυνομικό Προσωπικό

Το αστυνομικό προσωπικό διαιρείται σε δύο υποκατηγορίες οι οποίες είναι:

- **Γενικών καθηκόντων:** Αστυνομικοί που μπορεί να υπηρετούν σε όλες τις υπηρεσίες.
- **Ειδικών καθηκόντων:** Επιστήμονες όπως ιατροί, χημικοί, βιολόγοι κλπ. που υπηρετούν σε εξειδικευμένες υπηρεσίες (Π.Δ. 538/1989, ΦΕΚ 224/Α΄/06-10-1989).

Πολιτικό Προσωπικό

Είναι επιφορτισμένο με διοικητικής φύσεως εργασίες. (Π.Δ. 178/2014, ΦΕΚ 281/Α΄/31-12-2014).

Ειδικοί Φρουροί

Οι Ειδικοί Φρουροί στελεχώνουν ειδικές αστυνομικές υπηρεσίες όπως για παράδειγμα ειδικές μονάδες για την αντιμετώπιση συγκεκριμένων μορφών εγκληματικότητας (Άρθρ. 9§10 του Ν. 2734/1999, ΦΕΚ 161/Α΄/05-08-1999). Δεν εντάσσονται στο Αστυνομικό Σώμα μέσω Πανελληνίων Εξετάσεων αλλά με μοριοδότηση μέσω προκηρύξεων που προκύπτει από συγκεκριμένα κριτήρια (π.χ. ηλικία, ύψος, ψυχοσωματική υγεία, κατοχή πτυχίου ξένων γλωσσών κα.)

Συνοριακοί Φύλακες

Οι Συνοριακοί Φύλακες έχουν ως κύριο καθήκον την αντιμετώπιση της λαθρομετανάστευσης. Δεν είναι απόφοιτοι της Σχολής Αξιωματικών ή της Σχολής Αστυφυλάκων αλλά είναι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και έχουν προσληφθεί βάσει άλλων κριτηρίων (<https://www.astynomia.gr/elliniki-astynomia/anthropino-dynamiko/>).

1.2 Η εκπαίδευση των αστυνομικών

Η εκπαίδευση των αστυνομικών είναι ένα κρίσιμο σημείο στην καριέρα τους καθώς αποτελεί την έναρξη αυτής και θέτει τις βάσεις για την ομαλή εξέλιξη της. Το αστυνομικό προσωπικό πέρα από την κυρία εκπαίδευση παρακολουθεί καθ'όλη τη διάρκεια της θητείας του προγράμματα κατάρτισης, μετεκπαίδευσης και επιμόρφωσης. Στόχος είναι η εκπαίδευση των στελεχών σε γενικά αλλά και

εξειδικευμένα ζητήματα αστυνομικού ενδιαφέροντος ούτως ώστε να υπάρχει το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα στις αστυνομικές επιχειρήσεις.

Η Αστυνομική Ακαδημία είναι αρμόδια για την εκπαίδευση, μετεκπαίδευση, επιμόρφωση και εξειδίκευση όλων των στελεχών της Ελληνικής Αστυνομίας. Η Αστυνομική Ακαδημία συγκροτείται από το Επιτελείο και τις κάτωθι Υπηρεσίες:

- Σχολή Αξιοματικών Ελληνικής Αστυνομίας
- Σχολή Αστυφυλάκων Ελληνικής Αστυνομίας
- Σχολή Μετεκπαίδευσης – Επιμόρφωσης Ελληνικής Αστυνομίας
- Σχολή Εθνικής Ασφάλειας (<https://www.astynomia.gr/elliniki-astynomia/anthropino-dynamiko/ekpaidefsi/>)

Σχολή Αξιοματικών

Η Σχολή Αξιοματικών της Ελληνικής Αστυνομίας είναι αντίστοιχη των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων της χώρας καθώς και των Παραγωγικών Σχολών των Ενόπλων Δυνάμεων. Από το 1995 και έπειτα η εισαγωγή των υποψηφίων στη σχολή πραγματοποιείται μέσω των πανελληνίων εξετάσεων. Στις αστυνομικές σχολές εκτός των γραπτών πανελληνίων εξετάσεων περιλαμβάνονται προκαταρκτικές εξετάσεις οι οποίες περιέχουν αθλητικές δοκιμασίες, υγειονομικές εξετάσεις και ψυχομετρικά τεστ. Η φοίτηση κατανέμεται σε τέσσερα ακαδημαϊκά έτη που αποτελούνται από οκτώ εξάμηνα. Οι απόφοιτοι αξιωματικοί γενικών καθηκόντων, φέρουν το βαθμό του υπαστυνόμου Β' και έχουν τη δυνατότητα να ανελιχθούν ως την κορυφή της ιεραρχικής πυραμίδας λαμβάνοντας το βαθμό του Αντιστράτηγου (<https://www.astynomia.gr/elliniki-astynomia/anthropino-dynamiko/ekpaidefsi/astynomiki-akadimia/scholi-axiomatikon-ellinikisastynomias1/>).

Σχολή Αστυφυλάκων

Η Σχολή Αστυφυλάκων υπάγεται στην ανώτερη βαθμίδα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η φοίτηση διαρκεί έξι εξάμηνα που αντιστοιχούν σε τρία ακαδημαϊκά έτη. Οι δόκιμοι αστυφύλακες κάθε ακαδημαϊκού έτους κατά το χειμερινό εξάμηνο παρακολουθούν θεωρητικά μαθήματα εντός της Σχολής ενώ στο εαρινό εξάμηνο

πραγματοποιούν πρακτική άσκηση σε υπηρεσίες της Ελληνικής Αστυνομίας (<https://www.astynomia.gr/elliniki-astynomia/anthropino-dynamiko/ekpaidefsi/astynomiki-akadimia/scholi-astyfylakon-ellinikis-astynomias/>).

Σχολή Μετεκπαίδευσης-Επιμόρφωσης

Η Σχολή Μετεκπαίδευσης και Επιμόρφωσης αποσκοπεί στην περαιτέρω εξειδίκευση του προσωπικού της Ελληνικής Αστυνομίας στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης με στόχο τη διαρκή επιμόρφωση σε σύγχρονα θέματα αστυνομικού ενδιαφέροντος ούτως ώστε οι εργαζόμενοι να ανταποκρίνονται με τον καλύτερο δυνατό τρόπο στα καθήκοντά τους (<https://www.astynomia.gr/elliniki-astynomia/anthropino-dynamiko/ekpaidefsi/astynomiki-akadimia/scholi-metekpaidefsis-epimorfosis-ellinikis-astynomias/>).

Σχολή Εθνικής Ασφάλειας

Η Σχολή Εθνικής Ασφάλειας ανήκει στην κατηγορία που αφορά τη μετεκπαίδευση και επιμόρφωση των αστυνομικών και είναι μεταπτυχιακού επιπέδου. Η φοίτηση στη Σχολή Εθνικής Ασφάλειας κυμαίνεται από έξι έως οκτώ μήνες. Οι σπουδαστές καθ' όλη τη διάρκεια της φοίτησής τους αποσπώνται στη Σχολή και δεν εργάζονται σε άλλη υπηρεσία. Οι απόφοιτοι με το πέρας του χρονικού διαστήματος φοίτησης και εφόσον έχουν εκτελέσει όλα τα αναγκαία καθήκοντα (εργασίες κλπ) λαμβάνουν Μεταπτυχιακό Δίπλωμα στις σπουδές της Στρατηγικής και Πολιτικής Εθνικής Ασφάλειας (<https://www.astynomia.gr/elliniki-astynomia/anthropinodynamiko/ekpaidefsi/astynomiki-akadimia/scholi-ethnikis-asfaleias/>).

1.3 Οι συναισθηματικές απαιτήσεις του αστυνομικού επαγγέλματος

Μετά την δημοσίευση του κλασικού πλέον βιβλίου του Hochschild, «The Managed Heart», το 1983, τόσο οι ερευνητές των κοινωνικών επιστημών όσο και της διοίκησης έχουν επιδείξει ένα αυξημένο ενδιαφέρον για το ρόλο του συναισθήματος στο χώρο της εργασίας. Ως αποτέλεσμα, πολυάριθμες μελέτες έχουν διεξαχθεί τις τελευταίες δύο δεκαετίες για την αξιολόγηση της συναισθηματικής εργασίας σε μια ποικιλία επαγγελμάτων παροχής υπηρεσιών, όπως: αεροσυνοδοί, επαγγελματίες υγείας, νομικοί βοηθοί, τραπεζικοί υπάλληλοι, καθηγητές, μηχανικοί, εργαζόμενοι στην εστίαση, υπάλληλοι σούπερ μάρκετ και ασφαλιστικοί σύμβουλοι (Steinberg & Figart, 1999). Παρά τον πολλαπλασιασμό των μελετών, η έρευνα σχετικά με τη συναισθηματική εργασία στους αστυνομικούς λαμβάνει περιορισμένης προσοχής (Stenross & Kleinman, 1989). Το γεγονός αυτό είναι ατυχές, καθότι η μελέτη της συναισθηματικής εργασίας στο πλαίσιο του επαγγέλματος του αστυνομικού μπορεί να έχει μεγάλο ενδιαφέρον σε πολλά διαφορετικά επίπεδα.

Πρώτον, εν αντιθέσει με οποιοδήποτε άλλο επάγγελμα, μόνον οι αστυνομικοί επιφορτίζονται να επιβάλλουν τον νόμο και την τάξη, ενώ συχνά εκπληρώνουν ταυτόχρονα έναν ρόλο εξυπηρέτησης πελατών. Συχνά, αυτά τα δύο καθήκοντα απαιτούν εξαιρετικά ασυνεπείς και ασυμβίβαστες προσδοκίες για συμπεριφορά, που μπορεί να θέσει τους αστυνομικούς σε κατάσταση σύγχυσης σχετικά με την ταυτότητά τους και με τον πρωταρχικό ρόλο τους στην κοινωνία. Από τη μία πλευρά, οι αστυνομικοί αναμένεται να είναι αξιόπιστοι, επιβλητικοί και ψύχραιμοι προς την πελατειακή τους βάση, προκειμένου να διατηρήσουν μια αίσθηση απόστασης, σεβασμού και ελέγχου και να διασφαλίσουν την ασφάλεια (αυτό που έχει αναφερθεί ως «επαγγελματισμός» στο πλαίσιο της αστυνόμευσης) (Walker, 1977). Από την άλλη, οι ίδιοι αστυνομικοί αναμένεται να είναι ζεστοί, παρηγορητικοί, συμπνευτικοί και να δείχνουν κατανόηση προς τα άτομα που συνδιαλλέγονται, εντός του πλαισίου που ασκούν τα καθήκοντά τους (αλλιώς αναφέρεται ως «αστυνόμευση προσανατολισμένη στην κοινότητα») (Kelling & Moore, 1988). Έτσι, οι αστυνομικοί μπορούν να διακριθούν σε δύο σύνολα προσδοκιών για συμπεριφορά και ενσυναίσθηση που αντιστοιχούν σε δύο κυρίαρχες κατηγορίες στη σύγχρονη αστυνομική δράση. Αυτά είναι: ο «Επαγγελματισμός» και η «Αστυνομική Δράση Προσανατολισμένη στην Κοινωνία». Το ζήτημα περιπλέκεται περαιτέρω, διότι τα δύο αυτά διακριτά σύνολα προσδοκιών που επιβάλλονται στους αστυνομικούς συχνά

συγκρούονται μεταξύ τους δημιουργώντας ασάφεια σχετικά με το ποια θα πρέπει να είναι η στάση ή το σύνολο συμπεριφορών που θα υιοθετηθούν, προκειμένου να είναι τυπικοί προς τις υποχρεώσεις τους (Kelling & Pate, 1973· Hunt, 1983). Τέτοιες ασυνέπειες σε διαρθρωτικό επίπεδο είναι βέβαιο ότι θα έχουν φανερό αντίκτυπο και επιπτώσεις σε ατομικό επίπεδο, ειδικά στην περίπτωση που οι αστυνομικοί ενστερνίζονται ένα σύνολο προσδοκιών έναντι ενός άλλου.

Δεύτερον, ως συνέπεια της ιδιαίτερης κοινωνικής, διαρθρωτικής θέσης και του ανταγωνισμού προσδοκιών, οι αστυνομικοί υποχρεούνται να συμμετέχουν σε ένα ευρύ φάσμα συναισθηματικών εκδηλώσεων κατά τη διάρκεια άσκησης των καθηκόντων τους (Pogrebin & Poole, 1995). Αυτή η συναισθηματική ποικιλομορφία που παρουσιάζεται καθώς και η πίεση μπορεί να οδηγήσουν σε συναισθηματική φόρτιση. Ως συναισθηματική φόρτιση ορίζεται η κατάσταση στην οποία ένα άτομο επιβαρύνεται ψυχολογικά από εξωτερικούς παράγοντες όπως για παράδειγμα συνθήκες που επικρατούν στο χώρο εργασίας. Σε μια δεδομένη βάρδια για παράδειγμα, ένας αστυνομικός μπορεί να κληθεί να ειδοποιήσει μια οικογένεια πως ένα αγαπημένο της πρόσωπο έχει πεθάνει λόγω κάποιου ατυχήματος, ή να χρειαστεί να κρατήσει έναν επικίνδυνο ύποπτο υπό την απειλή όπλου χωρίς να γνωρίζει αν θα υπάρξει η ανάγκη να αφαιρέσει τη ζωή του υπόπτου για να διατηρήσει τη δική του, ή ενδέχεται ακόμα, να λάβει μια αναφορά διάρρηξης, όπου υπομονετικά και συμπονετικά θα πρέπει να ακούσει τις ανησυχίες και τα λεγόμενα των ατόμων που βίωσαν το έγκλημα και βρίσκονται σε κατάσταση ταραχής. Στο βαθμό που αυτές οι επιδείξεις ενσυναίσθησης έρχονται σε σύγκρουση με τον αυτοπροσδιορισμό και τις εσωτερικές αξίες ενός αστυνομικού, είναι πιθανό να συνιστούν συναισθηματική φόρτιση και μπορεί να έχουν τεράστιες επιπτώσεις για την ψυχολογική ευημερία των ατόμων.

Τρίτον, εκτός της συναισθηματικής εργασίας που προκύπτει από την ιδιαίτερη θέση του επαγγέλματος του αστυνομικού στην κοινωνία και τη συναισθηματικά ασταθή φύση της εργασίας καθαυτής, η επιβολή του νόμου διαθέτει επίσης μια σειρά από ιδιαίτερα οργανωτικά και δημογραφικά χαρακτηριστικά, τα οποία την καθιστούν έναν ενδιαφέροντα τομέα για τη μελέτη της συναισθηματικής εργασίας. Ειδικότερα, ο παραδοσιακά αρσενικός χαρακτήρας του αστυνομικού επαγγέλματος και η ανδροκρατία που υφίσταται στον κλάδο, η οιονεί στρατιωτική δομή της, η αλληλεξάρτηση των συναδέλφων για υποστήριξη και ασφάλεια σχετίζονται άμεσα με

τη συναισθηματική φόρτιση και δυνητικά λειτουργούν ως σημαντικοί συντονιστές και επιβαρυντικοί παράγοντες της συναισθηματικής εργασίας. Ως εκ τούτου, εντός της αστυνομίας υπάρχουν ορισμένα εγγενή δομικά και πολιτιστικά χαρακτηριστικά, που είναι πιθανό να επιδεινώσουν ή να μετριάσουν τον αντίκτυπο της συναισθηματικής εργασίας.

Τέλος, δεδομένων των συνθηκών που περιγράφονται παραπάνω και της πιθανότητας απόκλισης μεταξύ των προσδοκιών που επιβάλλονται στους αστυνομικούς και των δικών τους εσωτερικών αυτοπροσδιορισμών, δεν πρέπει να αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι οι αστυνομικοί που επιβάλλουν το νόμο αντιμετωπίζουν υψηλότερο επιπολασμό ορισμένων δυσμενών φαινομένων σε σχέση με άλλα επαγγέλματα. Συγκεκριμένα, έχει τεκμηριωθεί ευρέως ότι στους κόλπους της αστυνομίας παρατηρούνται υψηλότερα ποσοστά κατάχρησης ουσιών, διαζυγίων, αυτοκτονιών, αποπροσωποποίησης, επαγγελματικής εξουθένωσης, δυσαρέσκειας από την εργασία και χαμηλότερο ηθικό από τα μέλη άλλων επαγγελμάτων (Gilmartin, 2002· Violanti, 1996). Ενώ άλλες αιτίες, ειδικά η εγγενώς επικίνδυνη φύση του αστυνομικού έργου έχουν προταθεί ως η κύρια αιτία για αυτές τις δυσμενείς συνέπειες, μέχρι σήμερα η συναισθηματική φόρτιση δεν έχει διερευνηθεί πλήρως ή αποκλειστεί ως πρόσθετος αιτιώδης παράγοντας. Αναμφίβολα, η συναισθηματική φόρτιση που υφίστανται οι άνδρες και οι γυναίκες της αστυνομίας κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους είναι πιθανό να λειτουργήσει αρνητικά στην επιδείνωση των προβλημάτων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο: ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ

2.1 Ιστορική αναφορά του όρου ταυτότητα

Είναι γεγονός ότι η έννοια της ταυτότητας έχει απασχολήσει σε μεγάλο βαθμό φιλοσόφους, ψυχολόγους, καθώς και κοινωνιολόγους, δημιουργώντας εν τέλει μία περιέργεια και ταυτόχρονα ένα ευρύ φάσμα επιστημονικών ερευνών. Αποτελώντας επίκεντρο των μελετών στις ανθρωπιστικές και κοινωνικές επιστήμες, η παρούσα έννοια έχει εμπλουτιστεί μέσα από ποικίλες θεωρίες, παρέχοντας έτσι μια βαθύτερη, αλλά και πολύπλευρη κατανόηση για τον τρόπο που αντιλαμβάνεται ο άνθρωπος τον ίδιο του τον εαυτό, διαμορφώνοντας την ταυτότητά του.

Αξίζει να σημειωθεί ότι ο όρος της ταυτότητας έχει τις ρίζες του στην αρχαία φιλοσοφία. Συγκεκριμένα, ο Πλάτωνας, στους φιλοσοφικούς του διαλόγους, συζήτησε την έννοια της ταυτότητας του εαυτού ως ουσιαστικής πτυχής της ανθρώπινης ύπαρξης (Gerson, 2004). Κατά αυτόν τον τρόπο, διερεύνησε την ιδέα ότι τα άτομα διαθέτουν έναν εγγενή και αμετάβλητο πυρήνα του εαυτού, τον οποίο περιέγραφε ως «ψυχή» ή «ουσία» (Gerson, 2004).

Μεταξύ του ποικίλου φάσματος των θεωριών που υπάρχουν σήμερα για να οριοθετήσουν την έννοια της ταυτότητας, ιδιαίτερα αξιοσημείωτη συμβολή φαίνεται να έχει η θεωρία ταυτότητας του Erikson. Η θεωρία της ψυχοκοινωνικής ανάπτυξης του Erikson που εισήχθη το 1959 και αναπτύχθηκε περαιτέρω το 1968, υπήρξε ένα πρωτοποριακό πλαίσιο στον τομέα των μελετών της ταυτότητας του εγώ (Crocetti et al., 2013). Σύμφωνα με τον Erikson (1959), ο σχηματισμός της ταυτότητας αντιπροσωπεύει ένα βασικό αναπτυξιακό έργο για το άτομο και επεκτείνεται σε όλη τη διάρκεια της ζωής του (Crocetti et al., 2013).

Η θεωρία του Erikson έχει επίσης βρει εφαρμογή στην κατανόηση της εξέλιξης της σταδιοδρομίας και της επαγγελματικής συμπεριφοράς (Crocetti et al., 2013). Μελετητές, όπως ο Munley (1977), έχουν υιοθετήσει τη θεωρία του Erikson ως πρίσμα για τη μελέτη των διαφορετικών σταδίων διαμόρφωσης προσωπικής ταυτότητας στον τομέα της εργασίας (Crocetti et al., 2013). Είναι σημαντικό να λαμβάνεται υπόψιν ολόκληρη η εξέλιξη της ζωής ενός ανθρώπου κατά την εξέταση της επαγγελματικής ταυτότητας, καθώς δεν είναι ένα στατικό επίτευγμα αλλά μάλλον

μια διαρκώς εξελισσόμενη πτυχή του αυτοπροσδιορισμού του ατόμου (Crocetti et al., 2013).

2.2 Εννοιολογικός προσδιορισμός του όρου ταυτότητα

Η ταυτότητα είναι μια σύνθετη και πολύπλευρη έννοια που παίζει καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση των αντιλήψεων των ατόμων για τον εαυτό τους και τις αλληλεπιδράσεις τους με τον κόσμο γύρω τους. Περιλαμβάνει διάφορες πτυχές, όπως χαρακτηριστικά, στάσεις, αυτογνωσία, γνωστικές δομές, αυτό-αναπαραστάσεις, κοινωνικούς ρόλους και σχέσεις (Guenther et al., 2020). Παρέχει ένα πλαίσιο για την ερμηνεία των εμπειριών και έχει σημαντική αξία για τα άτομα από την άποψη της αυτοεκτίμησης (Kragt & Day, 2015).

Η έννοια της «ταυτότητας» έχει επίσης καίρια σημασία στη σύγχρονη πολιτική και κοινωνική ανάλυση. Ωστόσο, είναι κρίσιμο να προσεγγιστεί αυτός ο όρος κριτικά. Η απλή αναγνώριση της σημασίας του στην καθημερινή γλώσσα δεν απαιτεί την υιοθέτησή του ως κατηγορηματικό πλαίσιο ανάλυσης ή τη θεώρηση της «ταυτότητας» ως κάτι που ισχύει καθολικά για όλα τα άτομα. Η χρησιμοποίηση της «ταυτότητας» ως γενικού όρου για όλες τις μορφές του ανήκειν περιορίζει το εύρος σκέψης και αποτυγχάνει να συλλάβει τις αποχρώσεις της πολυπλοκότητας των ατομικών και συλλογικών σχέσεων (Roberts, 2006). Επιπρόσθετα, η «ταυτότητα» χρησιμοποιείται για να καταδείξει πώς οι ενέργειες, ατομικές ή συλλογικές, μπορούν να επηρεαστούν από ιδιαιτερότητες αυτοκατανόησης (Roberts, 2006). Τέλος, η ταυτότητα είναι σημαντική γιατί αποκαλύπτει πράξεις, σκέψεις και αισθήματα για τον ίδιο μας τον εαυτό (Ashforth & Kreiner, 1999).

Πέραν της ατομικής-προσωπικής ταυτότητας υπάρχουν και οι κοινωνικές ταυτότητες, οι οποίες επιτρέπουν στα άτομα μιας ομάδας να διακρίνονται από τα μέλη εκτός αυτής, ενώ παράλληλα μπορεί να αισθάνονται μια ταύτιση με τα αρεστά μέλη της ομάδας στην οποία ανήκουν (Hogg & McGarty, 1990). Μέσω της κοινωνικής ταυτότητας, τα άτομα κατανοούν το κοινωνικό τους περιβάλλον και οριοθετούν τη θέση τους μέσα σε αυτό. Έχουν έντονη επιθυμία να επιλέξουν ταυτότητες που ενισχύουν θετικά την εικόνα του εαυτού τους (Hogg et al., 1995). Αυτό περιλαμβάνει την επιλογή ένταξης σε κοινωνικές ομάδες που είναι περιεκτικές

αλλά χαρακτηριστικές, επιτρέποντας έτσι στα άτομα να διατηρήσουν την αίσθηση του κοινωνικού ανήκειν αλλά και της ατομικότητας (Brewer, 1991).

Κλείνοντας, σύμφωνα με τη θεωρία της ταυτότητας (Kragt & Day, 2015), που βασίζεται στη συμβολική αλληλεπίδραση, η ταυτότητα επηρεάζεται από τους διαφορετικούς κοινωνικούς ρόλους που αναλαμβάνει ένα άτομο (Gecas, 1982). Κάθε ρόλος με την σχετική ταυτότητα του συνοδεύεται από συγκεκριμένες κοινωνικές προσδοκίες, παρέχοντας δομή και νόημα στην ανθρώπινη συμπεριφορά (Stryker & Burke, 2000). Οι ταυτότητες αποθηκεύονται ως γνωστικά σχήματα και στεγάζουν πληροφορίες και νοήματα που συνδέονται με έναν συγκεκριμένο ρόλο, χρησιμεύοντας έτσι ως πλαίσιο για την ερμηνεία των εμπειριών (Kragt & Day, 2015).

2.3 Ορισμός της επαγγελματικής ταυτότητας

Στον εργασιακό χώρο διασταυρώνονται τα προσωπικά χαρακτηριστικά που αποδίδει ο καθένας στον εαυτό του (προσωπική ταυτότητα), με εκείνα τα χαρακτηριστικά που αποδίδουν τρίτοι στο άτομο. Έτσι, η ταυτότητα εξελίσσεται και προκύπτει ένας νέος αυτοπροσδιορισμός που μπορεί να ονομαστεί επαγγελματική ταυτότητα (Wetherell, 1996). Όπως γίνεται λοιπόν φανερό, η αλληλεπίδραση μεταξύ ατόμου και εργασιακού περιβάλλοντος είναι αναπόφευκτη.

Έρευνα έχει καταδείξει πως οι άνθρωποι επιλέγουν επάγγελμα ανάλογα με τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους και τα ενδιαφέροντα. Όμως, είναι γεγονός πως και το ίδιο το επάγγελμα μπορεί να επιφέρει αλλαγές στην ταυτότητα του εργαζομένου (Wille & De Fruyt, 2014). Μια ισχυρή επαγγελματική ταυτότητα, δηλαδή όταν παρατηρείται σημαντική ταύτιση του ατόμου με την εργασία του, μπορεί να οδηγήσει στο αίσθημα της επαγγελματικής ικανοποίησης αλλά και της προσωπικής επίτευξης (Pearson et al., 2012).

Η επαγγελματική ταυτότητα ορίζεται ως η αυτοαντίληψη του ατόμου με επίκεντρο την εργασία του. Συντελείται από ένα συνδυασμό οργανωτικών, επαγγελματικών και άλλων ταυτοτήτων που αναφέρονται στους ρόλους που έχει το άτομο και στον τρόπο που συμπεριφέρεται κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του στην εργασία (Charon, 1992).

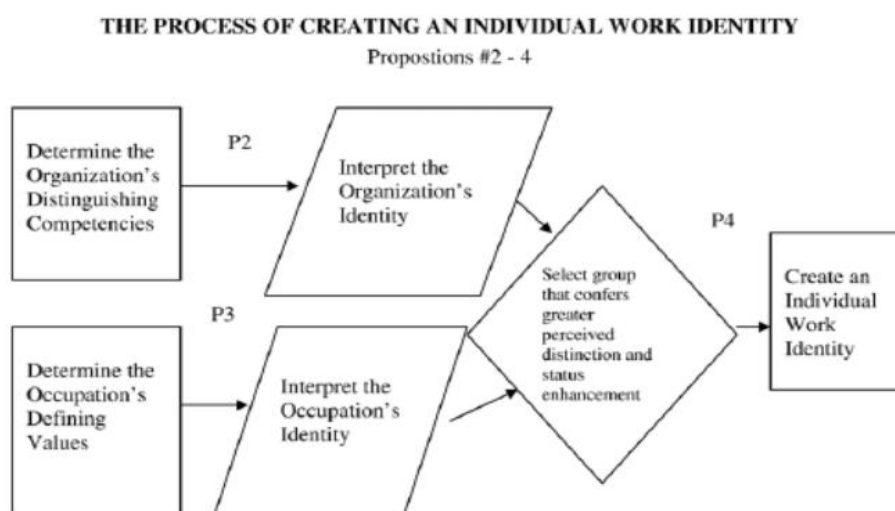
Αναλύοντας λίγο περισσότερο την έννοια της επαγγελματικής ταυτότητας, αντιλαμβάνεται κανείς ότι περιλαμβάνει τόσο προσωπικές όσο και κοινωνικές πλευρές, κατά τις οποίες η προσωπική σκοπιά αντιστοιχεί στην αυτοαντίληψη του ατόμου στα πλαίσια της εργασίας του, ενώ η κοινωνική αναφέρεται στην ικανότητα ταύτισης με κοινωνικές ομάδες, όπως αυτή του εργασιακού χώρου (Crocetti et al., 2013).

Σε αντιπαράβολή με την οργανωσιακή ταυτότητα που αναπαριστά τον «χαρακτήρα» ενός οργανισμού-επιχείρησης (Albert & Whetten, 1985), η επαγγελματική ταυτότητα αναπαριστά το «χαρακτήρα» του ατόμου κατά την εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων ή και γενικότερα κατά την διαδικασία δόμησης της επαγγελματικής σταδιοδρομίας του.

Διάφοροι ερευνητές έχουν εξετάσει την πολύπλοκη διαδικασία μέσω της οποίας οι εργαζόμενοι επιλέγουν να ταυτιστούν με αυτό που αντιλαμβάνονται ως χαρακτήρα της εργασίας στην οποία βρίσκονται (Dutton, et al., 1994) αλλά και τις επιπτώσεις αυτής της διαδικασίας στην προσωπική ταυτότητα του κάθε εργαζόμενου (Barker, 1998· Pratt, 2000· Pratt & Foreman, 2000). Όπως διαπιστώθηκε, η επαγγελματική ταυτότητα μπορεί να συσχετιστεί με την εργασιακή δέσμευση, την αφοσίωση και την ύπαρξη συμπεριφορών πιο υποστηρικτικών και συνεργατικών στα εργασιακά πλαίσια (Kramer & Brewer, 1984). Όπως αποδεικνύεται όμως από τη βιβλιογραφία, οι έρευνες γύρω από τη σύνθεση της επαγγελματικής ταυτότητας του ατόμου δεν είναι εν τέλει πολλές. Οπότε δεν έχει ερευνηθεί επαρκώς ούτε ο ακριβής τρόπος που συνάγεται η επαγγελματική ταυτότητα, αλλά ούτε και η συνεισφορά μιας καλά δομημένης επαγγελματικής ταυτότητας στα οργανωτικά πλαίσια.

Η δημιουργία της επαγγελματικής ταυτότητας συντελείται μέσω του προσδιορισμού-αξιολόγησης των χαρακτηριστικών των ομάδων εργασίας, όπως είναι και το ίδιο το επάγγελμα που ασκεί κάποιος. Η επαγγελματική ταυτότητα με την έννοια του να είναι κανείς μέλος μιας ομάδας, ενισχύει την αυτοαντίληψη του ατόμου καθώς σχετίζεται άμεσα με την εργασία και την επαγγελματική σταδιοδρομία του. Η διαδικασία αυτή ξεκίνα με τον εντοπισμό των χαρακτηριστικών της εργασίας και την αντιστοίχισή τους με τα προσωπικά χαρακτηριστικά του ατόμου, η διαδικασία αυτή ονομάζεται οργανωτική ταύτιση. Τα άτομα λοιπόν θα χρησιμοποιήσουν τα χαρακτηριστικά της εργασίας τους ώστε να συνθέσουν την ταυτότητα της

επιχείρησης/οργανισμού όπου εργάζονται αλλά και της δικής τους επαγγελματικής ταυτότητας. Εργασιακά περιβάλλοντα τα οποία διαθέτουν χαρακτηριστικά που είναι ελκυστικά για τον εργαζόμενο είναι πιθανότερο να το οδηγήσουν στη δημιουργία επαγγελματικής ταυτότητας που ταυτίζεται με αυτά (Dutton et al., 1994· Dukerich et al, 2002). Στην Εικόνα 1 αναπαριστάται η διαδικασία δόμησης της επαγγελματικής ταυτότητας.



Εικόνα 1. Η διαδικασία δόμησης της επαγγελματικής ταυτότητας (Walsh & Gordon, 2008)

Μόλις τα άτομα δημιουργήσουν την αντίληψή τους για την εργασιακή ταυτότητα, συγκρίνουν τις δικές τους πεποιθήσεις με εκείνες της ίδιας της εργασίας τους. Ο βαθμός στον οποίο συγκλίνουν τα χαρακτηριστικά που αποδίδουν οι ίδιοι στην ταυτότητά τους με αυτά της εργασίας τους καταδεικνύει την ταύτιση της προσωπικής με την επαγγελματική ταυτότητα (Ashforth & Mael, 1996· Dutton & Penner, 1993). Εάν αυτά τα χαρακτηριστικά παρέχουν στα μέλη διακεκριμένη θέση που ενισχύει θετικά την αντίληψη για τον εαυτό τους, τα άτομα είναι πιο πιθανό να ταυτιστούν ισχυρά με τον την εργασία τους (Dukerich et al., 2002· Dutton et al., 1994).

Ωστόσο, η επαγγελματική ταυτότητα δεν αποτελεί μια σταθερή κατάσταση (Coldron & Smith, 1999) αλλά μία περίπλοκη και δυναμικά εξελισσόμενη διαδικασία κατά την οποία η επαγγελματική εικόνα που έχει ένας άνθρωπος για τον εαυτό του

αλληλεπιδρά με τους διάφορους ρόλους που καλείται να εκτελέσει (Volkman & Anderson, 1998).

Ο Crocetti και οι συνεργάτες του (2013), λαμβάνοντας υπόψιν τη θεωρία του Erikson συμφωνούν ότι ο σχηματισμός ταυτότητας είναι μια συνεχής διαδικασία που εκτείνεται πέρα από την εφηβεία και συνεχίζεται σε όλη τη διάρκεια της ζωής ενός ατόμου. Η επαγγελματική ταυτότητα, ειδικότερα, υπόκειται σε συνεχή αναπροσαρμογή με βάση τις εργασιακές εμπειρίες, τις οργανωτικές αλλαγές και τις αλλαγές στην αγορά εργασίας (Crocetti et al., 2013). Επιπλέον, συνεχίζουν αναφέροντας ότι οι μεταβάσεις στην εργασία όπως οι προαγωγές, η συνταξιοδότηση και η εξελισσόμενη φύση της εργασίας γενικότερα συμβάλλουν στη συνεχή διαμόρφωση και αναθεώρηση της επαγγελματικής ταυτότητας (Crocetti et al., 2013). Με την ενσωμάτωση της θεωρίας του Erikson στη μελέτη της ταυτότητας, οι ερευνητές έχουν αποκτήσει πολύτιμες γνώσεις σχετικά με τη δυναμική φύση της επαγγελματικής ταυτότητας και την επιρροή της στην αίσθηση του εαυτού και της ευημερίας των ατόμων. Η θεωρία του Erikson τονίζει τη δια βίου φύση του σχηματισμού ταυτότητας και υπογραμμίζει τη σημασία της εξέτασης διαφόρων σταδίων και εμπειριών της ζωής κατά την αξιολόγηση της επαγγελματικής ταυτότητας (Crocetti et al., 2013).

Επιπρόσθετα, η έννοια της επαγγελματικής ταυτότητας εξελίσσεται μέσω της εργασιακής κοινωνικοποίησης, της παρατήρησης των συμπεριφορών των συναδέλφων και της κοινής εμπειρίας. Επηρεάζεται από την υποδομή και το πλαίσιο στο οποίο λειτουργούν τα άτομα, συμβάλλοντας στην ανάπτυξη μιας κοινής αίσθησης μεταξύ των ατόμων που εργάζονται στον ίδιο χώρο (Nearby, 2014). Η επαγγελματική ταυτότητα όχι μόνο διαμορφώνει τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα αντιλαμβάνονται τον εαυτό τους, αλλά επίσης επηρεάζει τη συμπεριφορά, τις κρίσεις και τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων (Guenther et al., 2020).

Κλείνοντας, η επαγγελματική σταδιοδρομία αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό της δόμησης της ταυτότητας ενός ενήλικα. Η επαγγελματική ταυτότητα μπορεί να προσδώσει την αίσθηση του ανήκειν στον άνθρωπο λόγω της αντίληψης ότι είναι μέλος μιας συγκεκριμένης ομάδας. Ακόμα, η επαγγελματική ταυτότητα σε συλλογικό επίπεδο αντικατοπτρίζει κοινές αξίες, κανόνες και πρότυπα που διέπουν τα μέλη της ομάδας. Επίσης, μέσω αυτής μπορεί να ενισχύονται υφιστάμενοι ρόλοι όπως

αυτοί των φύλων ή να υφίσταται διατάραξη των έμφυλων προσδοκιών. Τέτοιες καταστάσεις γίνονται ιδιαίτερα φανερές σε επαγγέλματα που σχετίζονται παραδοσιακά με ένα συγκεκριμένο φύλο (Bayerl et al., 2018). Ένα τέτοιο επάγγελμα είναι αυτό του αστυνομικού το οποίο συνδέεται παραδοσιακά με ανδρικούς κανόνες (Silvestri 2017).

2.4 Διαστάσεις της επαγγελματικής ταυτότητας

Ο Marcia (1966) ανέπτυξε περαιτέρω τη θεωρία του Erikson (1959) για το σχηματισμό της ταυτότητας ως μιας εξελισσόμενης κατάστασης και προσδιόρισε δύο κατευθυντήριες διαδικασίες. Αυτές είναι η εξερεύνηση (exploration) και η δέσμευση (commitment). Η εξερεύνηση αφορά τη διαδικασία αμφισβήτησης και στάθμισης των διαφόρων εναλλακτικών επιλογών ως προς την συγκρότηση της ταυτότητας αλλά και την αξιολόγηση των αξιών, των πεποιθήσεων και των στόχων που μπορεί κανείς να ενστερνιστεί. Η δέσμευση αναφέρεται στη λήψη μιας σχετικά σταθερής απόφασης ως προς την ταυτότητα και στη διενέργεια πράξεων που επικροτούν αυτή την απόφαση.

Συνεχίζοντας, ο Marcia (1966) λαμβάνοντας υπόψη την παρουσία εξερεύνησης ή δέσμευσης πρότεινε την ταξινόμηση των ατόμων σε τέσσερις καταστάσεις ταυτότητας. Η ταξινόμηση αυτή καλείται «Παράδειγμα Καταστάσεων Ταυτότητας» (Identity Status Paradigm) και αποτελείται από τις εξής:

Κατάσταση Επίτευξης (Achievement Status)

Τα άτομα στην κατάσταση επιτεύγματος έπειτα από μία μακράς διάρκειας εξερεύνηση έχουν κατασταλάξει και δεσμευτεί σε ένα συγκεκριμένο επάγγελμα έχοντας πρώτα δοκιμάσει διάφορες εναλλακτικές επιλογές.

Κατάσταση Αποκλεισμού (Foreclosure Status)

Τα άτομα που βρίσκονται στην κατάσταση αποκλεισμού διαθέτουν ισχυρές δεσμεύσεις χωρίς να έχουν προβεί καθόλου σε προσωπική εξερεύνηση. Για παράδειγμα, μπορεί να έχουν επιλέξει ένα συγκεκριμένο επάγγελμα καθαρά και μόνο επειδή αποτελούσε σύσταση των γονέων τους.

Κατάσταση Μορατόριουμ (Moratorium Status)

Στην κατάσταση μορατόριουμ τα άτομα βρίσκονται στη φάση της εξερεύνησης των διαφόρων εναλλακτικών επιλογών αλλά δεν έχουν αποκτήσει ισχυρές δεσμεύσεις. Παραδείγματος χάρη, μπορεί να επιλέγουν να εργαστούν σε διαφορετικές θέσεις εργασίας ώστε να εντοπίσουν ποια συνάδει περισσότερο με τις ικανότητες και τις φιλοδοξίες τους.

Κατάσταση Διάχυσης (Diffusion Status)

Στην κατάσταση διάχυσης τα άτομα δεν επιδίδονται ενεργητικά στην εξερεύνηση και αναζήτηση εναλλακτικών επιλογών επαγγελματικής ταυτότητας ενώ παράλληλα δεν χαρακτηρίζονται από ισχυρές δεσμεύσεις. Τέτοια άτομα μπορεί να είναι άνεργα και να μην τους απασχολεί η κατάσταση στην οποία βρίσκονται.

Τις τελευταίες δεκαετίες έχουν επιχειρηθεί διάφορες επεκτάσεις του μοντέλου του Marcia. Συγκεκριμένα, ο Crocetti και οι συνεργάτες του (Crocetti et al., 2008· Crocetti et al., 2013) παρουσίασαν ένα μοντέλο ταυτότητας τριών παραγόντων. Ο πρώτος παράγοντας αναφέρεται στη δέσμευση, τις σταθερές επιλογές δηλαδή των ατόμων ως προς τους διάφορους αναπτυξιακούς τομείς καθώς και την αυτοεκτίμηση που προκύπτει από τις επιλογές αυτές. Ο δεύτερος παράγοντας σχετίζεται με την εις βάθος εξερεύνηση. Περιλαμβάνει τις σκέψεις και τους στοχασμούς των ατόμων γύρω από τις επιλογές τους καθώς και την αναζήτηση νέων δεδομένων σχετικά με αυτές. Επίσης, γίνεται αξιολόγηση των επιλογών τους λαμβάνοντας υπόψη και τη γνώμη άλλων ατόμων. Ο τρίτος και τελευταίος παράγοντας αφορά την επανεξέταση της δέσμευσης. Στο σημείο αυτό γίνεται σύγκριση της τρέχουσας δέσμευσης-επιλογής με άλλες πιθανές εναλλακτικές, μόνο όμως όταν η πρώτη δεν είναι πλέον ικανοποιητική.

Το μοντέλο αυτό ενέχει μία διπλή κυκλική διεργασία (Meeus, 2011). Τα άτομα έχουν τη δυνατότητα να εξερευνήσουν και να αξιολογήσουν αν οι δεσμεύσεις τους ταυτίζονται εις βάθος με τις συνολικές ικανότητες και φιλοδοξίες τους, το στάδιο αυτό ονομάζεται «κύκλος ανάπτυξης και διατήρησης της ταυτότητας». Ωστόσο, στην περίπτωση που εντοπιστεί ασυμφωνία μεταξύ των τρεχουσών δεσμεύσεων με τις ενδότερες ανάγκες και τους στόχους του ατόμου δύναται να γίνει επανεξέταση των δεσμεύσεων με στόχο την αντικατάστασή τους από

νέες, το στάδιο αυτό καλείται «κύκλος αναθεώρησης ταυτότητας». Με βάση αυτές τις διαδικασίες συγκρότησης της ταυτότητας τα άτομα μπορούν να ταξινομηθούν σε κάποιες νέες καταστάσεις ταυτότητας που επεκτείνουν το αρχικό μοντέλο του Marcia (1966).

Αρχικά, τα άτομα στην κατάσταση επίτευξης (achievement status) διαθέτουν υψηλές δεσμεύσεις που αν είναι σύμφωνες με τις επιλογές τους, μετά από μία εις βάθος διερεύνηση, δεν προβαίνουν σε αναζήτηση άλλων επιλογών. Από την άλλη, τα άτομα που βρίσκονται σε κατάσταση πρόωρου αποκλεισμού (early closure status) διακρίνονται από μέτριες δεσμεύσεις που δεν τις έχουν πραγματικά διερευνήσει ή αξιολογήσει. Ακόμα, τα άτομα στην κατάσταση μορατόριουμ (moratorium status) αναζητούν ικανοποιητικές εναλλακτικές επιλογές ταυτότητας που θα μπορούσαν να ταιριάζουν περισσότερο στις φιλοδοξίες τους. Για τον λόγο αυτό, εμφανίζουν χαμηλή δέσμευση, μετρίου βαθμού εξερεύνηση και πολύ υψηλή επανεξέταση της δέσμευσης. Εν συνεχεία, τα άτομα στην κατάσταση μορατόριουμ αναζήτησης (searching moratorium status) αναζητούν μία νέα δέσμευση που να ανταποκρίνεται περισσότερο στις ανάγκες και τις φιλοδοξίες τους, με αποτέλεσμα να χαρακτηρίζονται από υψηλά επίπεδα δέσμευσης, εις βάθος εξερεύνησης και επανεξέτασης της δέσμευσης. Τέλος, τα άτομα στην κατάσταση διάχυσης (diffusion status) δεν προβληματίζονται για τη μη σύνθεση επαγγελματικής ταυτότητας εμφανίζοντας έτσι χαμηλή δέσμευση, εις βάθος εξερεύνηση και επανεξέταση της δέσμευσης.

Πέρα από τα μοντέλα που αναφέρθηκαν παραπάνω οι Adams και Marshall (1996), εξετάζοντας την έννοια του εαυτού έκαναν λόγο για την ενεργητική και την παθητική δημιουργία ταυτότητας.

Η ταυτότητα είναι μια κοινωνικό-ψυχολογική κατασκευή που αναπαριστά κοινωνικές επιρροές που ενστερνίστηκαν μέσω καταστάσεων μίμησης και ταύτισης. Πρόκειται για μία ενεργητική αυτό-κατασκευή με στόχο τη δημιουργία αυτού που είναι σημαντικό τόσο για τον εαυτό όσο και για τους άλλους. Οι ενεργητικές αυτο-κατασκευαστικές ιδιότητες της ταυτότητας προέρχονται από γνωστικές λειτουργίες (ή λειτουργίες του εγώ) που πλάθουν και ανακατασκευάζουν την αντίληψη για τον εαυτό. Ως παθητική και ενεργητική ταυτότητα ορίζονται τα εξής:

- Η παθητική ταυτότητα δομείται μέσω της μίμησης και της ταύτισης με εξωτερικά πρότυπα και αντιπροσωπεύει περισσότερο τις καταστάσεις αποκλεισμού και διάχυσης ταυτότητας. Στην παθητική ταυτότητα επίσης είναι συχνή η αποφυγή λήψης αποφάσεων που σχετίζονται με την ίδια, είτε η άκριτη ταύτιση με εξωτερικές κοινωνικές συμβάσεις.
- Η ενεργητική ταυτότητα συγκροτείται κατά βάση μέσω της εξερεύνησης και της αυτό-κατασκευής και αντιπροσωπεύει περισσότερο τις καταστάσεις επίτευξης και μορατόριουμ.

Με βάση τους Adams και Marshall (1996), τα συστήματα δημιουργίας ταυτότητας που βασίζονται σε παράγοντες όπως η μίμηση και η ταύτιση είναι λιγότερο περίπλοκα συγκριτικά με εκείνα που βασίζονται στην εσωτερική αυτό-κατασκευή.

2.5 Η επαγγελματική ταυτότητα των αστυνομικών

Το επάγγελμα του αστυνομικού στο μυαλό των απλών πολιτών πολλές φορές έχει αρνητική χροιά. Αυτό συμβαίνει διότι σχετίζεται με την επιβολή του νόμου και σε κάποιες περιπτώσεις με την άσκηση βίας σε καταστάσεις που δεν είναι επιτρεπτό. Σπάνια όμως κανείς αναρωτιέται πώς είναι να είναι κάποιος αστυνομικός. Οι εργαζόμενοι στο επάγγελμα αυτό διακατέχονται από μεγάλη συναισθηματική φόρτιση, με σοβαρές συνέπειες στην ψυχολογική και ακόμα και τη σωματική τους υγεία. Ο ρόλος της επαγγελματικής ταυτότητας στη συναισθηματική πίεση που υφίστανται οι αστυνομικοί είναι ένας παράγοντας που έχει απασχολήσει αρκετούς ερευνητές έως σήμερα. Παρακάτω παρατίθενται τα πορίσματα ορισμένων σχετικών ερευνών που φαίνεται να κρύβουν κάποιο ενδιαφέρον.

Αναντίρρητα, το επάγγελμα του αστυνομικού έχει αρνητική φήμη στο ευρύ κοινό. Η έρευνα των Ashforth και Kreiner (1999), αναφερόμενη σε επαγγέλματα που δεν χαίρουν εκτίμησης από τους ανθρώπους, έδειξε πως όσο πιο χαμηλό είναι το κύρος και η φήμη ενός επαγγέλματος τόσο πιθανότερο είναι οι εργαζόμενοι σε αυτό να επαναπροσδιορίσουν την ταυτότητά τους και να την κάνουν πιο ισχυρή και «δεμένη» με τους επαγγέλματος. Αυτό σημαίνει πως οδηγούνται σε μεγαλύτερη

ταύτιση με την εργασιακή κουλτούρα του χώρου στον οποίο εργάζονται. Η κατάσταση αυτή ευνοεί την ανθεκτικότητα έναντι των αρνητικών εξωτερικών σχολίων. Ακόμα, η Dick (2005) στην έρευνά της παρατήρησε πως οι αστυνομικοί για να μειώσουν την επίδραση της αρνητικής πεποιθήσης γύρω από το επάγγελμά τους χρησιμοποιούν ποικίλες τεχνικές, μία εξ αυτών είναι να επιζητούν υποστήριξη μέσω της συλλογικής ταυτότητας, δηλαδή της κοινής ταυτότητας που μοιράζονται σε εργασιακό επίπεδο οι αστυνομικοί. Αντίθετα, άλλη έρευνα, έχει καταδείξει πως άνθρωποι που εργάζονται σε «υποτιμημένα» επαγγέλματα, όπως αυτό της αστυνομίας, έχουν περισσότερες πιθανότητες να μην σχηματίσουν μια συγκεκριμένη ταυτότητα έχοντας αυτό ως αποτέλεσμα να μην επωφελούνται από τα θετικά που διαθέτει μια ισχυρή επαγγελματική ταυτότητα (Kreiner et al., 2006).

Καίριο ρόλο στη διάπλαση της επαγγελματικής ταυτότητας διαδραματίζουν και παράγοντες όπως το στρες που αντιμετωπίζουν οι αστυνομικοί στο χώρο εργασίας τους. Το στρες γίνεται αιτία να υποφέρουν από μια σειρά συνεπειών όπως η εξάντληση, ο κυνισμός, η αποπροσωποποίηση, η δυσαρέσκεια από τη δουλειά, η κατάχρηση ουσιών κλπ. (Schaible, 2018). Ωστόσο, παρά τις προκλήσεις, έχει διαπιστωθεί πως πολλοί αστυνομικοί αισθάνονται μεγάλη υπερηφάνεια για το έργο τους και συνεχίζουν να εκτελούν τα καθήκοντά τους.

Άξια αναφοράς είναι και τα διαφορετικά επίπεδα κινήτρων και αφοσίωσης που βιώνουν οι αστυνομικοί στην επαγγελματική τους ταυτότητα (Lopez and Ramos, 2017· Schaible, 2018). Η διαχρονική μελέτη του Van Maanen (1975) με δείγμα νεοεισαχθέντες στο Σώμα αστυνομικούς, αποκάλυψε μια πτώση στα κίνητρα και τη δέσμευση κατά τα πρώτα χρόνια της επαγγελματικής τους πορείας (Plessis et al., 2020). Μάλιστα, πιο πρόσφατες μελέτες υποδεικνύουν ότι τα μοτίβα κινήτρων και δέσμευσης σχετίζονται με τον ιεραρχικό βαθμό που κατέχει ο αστυνομικός (Lopez & Ramos, 2017· McElroy et al., 1999) και το φύλο (Ahmad, 2019). Για παράδειγμα, ο Ahmad (2019) διαπίστωσε ότι οι γυναίκες αστυνομικοί στο Πακιστάν παρουσίασαν χαμηλά επίπεδα κινήτρων λόγω έλλειψης σημαντικών προκλήσεων που σχετίζονται με το φύλο τους, γεγονός που τις οδήγησε σε μια ευκολία να δικαιολογούν πράξεις διαφθοράς (Plessis et al., 2020).

Ο Schaible (2018) διαπίστωσε ότι μια ισχυρή επαγγελματική ταυτότητα, που αντιπροσωπεύει μια ισχυρή αστυνομική ταυτότητα, ήταν επωφελής για τους

αστυνομικούς στα πρώτα βήματα της καριέρας τους (Plessis et al., 2020). Ωστόσο, σε μεταγενέστερα στάδια της επαγγελματικής τους εξέλιξης, αυτή η ταυτότητα συνδέθηκε με την επαγγελματική εξουθένωση.

Τέλος, η Bayerl και οι συνεργάτες της (2018) διεξήγαγαν μια μελέτη για την επαγγελματική συλλογική ταυτότητα, στην οποία συμμετείχαν 149 αστυνομικοί από τρεις Ευρωπαϊκές χώρες (Plessis et al., 2020). Οι αξίες που τόνισαν οι συμμετέχοντες περιλάμβαναν τον επαγγελματισμό, την πειθαρχία, την φυσική κατάσταση, το να είναι ο αστυνομικός προστάτης και μαχητής του εγκλήματος αλλά και μέλος της ομάδας. Παρ' όλ' αυτά, πέρα από τις προαναφερθείσες αξίες, οι αστυνομικοί εξέφρασαν και επικρίσεις για το επάγγελμά τους, όπως ότι διατηρεί πολλά παρωχημένα στοιχεία και χρειάζεται περισσότερη καινοτομία. Επίσης, το χαρακτήρισαν ως αγχωτικό ενώ συχνά αισθάνονται πως δεν χαίρουν εκτίμησης ως επαγγελματίες. Συνολικά, οι αξίες που αναφέρονται στη συγκεκριμένη έρευνα από τους ερωτηθέντες ευθυγραμμίζονται με εκείνες που συνδέονται με την παραδοσιακή αστυνομική κουλτούρα, υποδηλώνεται ωστόσο ένα επίπεδο δυσαρέσκειας και η ανάγκη εκσυγχρονισμού του αστυνομικού επαγγέλματος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο: ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

3.1 Η έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης

Η επαγγελματική εξουθένωση (burnout) αποτελεί ένα εδραιωμένο ακαδημαϊκό θέμα πάνω στο οποίο έχουν γίνει χιλιάδες δημοσιεύσεις έως σήμερα. Υπολογίζεται ότι πάνω από 6.000 βιβλία, άρθρα και διατριβές πραγματεύονται το ζήτημα (Schaufeli et al., 2009). Πιο συγκεκριμένα, η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα σύνδρομο που προκαλεί στο άτομο πνευματική, συναισθηματική και σωματική εξάντληση, η οποία είναι αποτέλεσμα της παρατεταμένης έκθεσης σε εργασιακές συνθήκες με υψηλές συναισθηματικές απαιτήσεις (Schaufeli & Greenglass, 2001). Το σύνδρομο αυτό παρατηρείται συχνά σε επαγγέλματα που απαιτούν υψηλού βαθμού αλληλεπίδραση με άλλα άτομα, όπως για παράδειγμα η εκπαίδευση, τα επαγγέλματα υγείας, οι κοινωνικές υπηρεσίες κ.α. (Maslach et al., 1986).

Σύμφωνα με τον Schaufeli και τους συνεργάτες του (2009), αν χρησιμοποιούσε κανείς την έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης μεταφορικά θα μπορούσε να περιγραφεί ως το σταδιακό σβήσιμο μιας φλόγας ενός κεριού. Μια φλόγα για να είναι λαμπερή και να καίει δυνατά πρέπει να βρίσκεται σε συνθήκες που της το επιτρέπουν. Παρόμοια συμβαίνει και με τους εργαζόμενους οι οποίοι βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση, με αποτέλεσμα να μειώνονται σταδιακά οι δυνατότητές τους για ικανοποιητική εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων τους. Σε αυτή την περίπτωση, αν συνεχίσουν να εργάζονται τοιουτοτρόπως, η απόδοσή τους θα μοιάζει περισσότερο με τη φλόγα ενός κεριού που σιγοκαίει και είναι έτοιμη να σβήσει. Πλέον η παραγωγικότητα τους θα είναι αισθητά μειωμένη και η εργασιακή τους αυτοαξιολόγηση αρνητική. Συνοψίζοντας, η μεταφορά αυτή περιγράφει τη μείωση της ικανότητας των εργαζομένων για παροχή υπηρεσιών υψηλού επιπέδου όταν βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση.

Τα πρώτα άρθρα που αφορούσαν την επαγγελματική εξουθένωση έκαναν την εμφάνισή τους στα μέσα της δεκαετίας του 1970 στις Η.Π.Α. (Freudenberger, 1974). Περιέγραφαν την επαγγελματική εξουθένωση ως εξάντληση, απώλεια δημιουργικότητας, έλλειψη δέσμευσης προς την εργασία, αποστασιοποίηση από τους ανθρώπους στο χώρο εργασίας, τόσο συναδέλφους όσο και πελάτες και τέλος, ως

ανάρμοστη συμπεριφορά απέναντι στους πελάτες. Οι προαναφερθείσες καταστάσεις συνδυάζονταν και με μια σειρά από αρνητικά ψυχικά και σωματικά συμπτώματα (Perlman & Hartman, 1982). Οι έρευνες αυτές ήταν εστιασμένες σε επαγγελματίες των κλάδων της υγείας, των κοινωνικών υπηρεσιών, της ψυχολογίας, των νομικών υπηρεσιών και της αστυνομίας (Schaufeli et al., 2009).

Άλλες έρευνες που έχουν λάβει χώρα σχετικά με το σύνδρομο επαγγελματικής, όπως αυτή της Maslach (1982), αναφέρουν πως οι επιμένουσες υψηλές εργασιακές απαιτήσεις μπορεί να οδηγήσουν σε συναισθηματική κόπωση διότι εξαντλούνται τα αποθέματα πνευματικής και ψυχικής ενέργειας. Ο άνθρωπος λοιπόν, σε μια προσπάθεια να αντεπεξέλθει σε τέτοιες συνθήκες έχει την τάση να αποστασιοποιείται από τους γύρω του. Αυτή η αντίδραση λειτουργεί εξισοροποιητικά με την πίεση που προκαλείται από τις απαιτήσεις της εργασίας. Ωστόσο, οι άνθρωποι που βιώνουν αυτή την κατάσταση αντιλαμβάνονται την αλλαγή στην συμπεριφορά τους η οποία αντίκειται στην αρχική τους επιθυμία για συνεισφορά στο κοινωνικό σύνολο αλλά και στον εργασιακό χώρο. Αναγνωρίζοντας επομένως αυτή τη διαφοροποίηση αρχίζουν να αισθάνονται μη αποδοτικοί και ανεπαρκείς παρουσιάζοντας έτσι μειωμένη προσωπική επίτευξη (Cordes & Dougherty, 1993).

Από την άλλη πλευρά, ο Montero-Marín και οι συνεργάτες του (2014) υποστήριξαν ότι το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης μπορεί να μην αναπτύσσεται με τον ίδιο τρόπο πάντα. Είναι δυνατόν να εμφανίζεται σε τρία διαφορετικά στάδια, τα οποία περιγράφονται αναλυτικά στη συνέχεια και εξαρτώνται από το πόσο αφοσιωμένο είναι ένα άτομο στην εργασία του. Αυτά τα τρία στάδια της επαγγελματικής εξουθένωσης μπορούν να χαρακτηριστούν και ως καταστάσεις κατά τις οποίες το επίπεδο δέσμευσης που αισθάνεται ο άνθρωπος προς την εργασία του μειώνεται (Montero-Marín et al., 2014). Έτσι, το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης λογίζεται ως μία προοδευτική διαδικασία κατά την οποία διαφοροποιούνται τα επίπεδα δέσμευσης του εργαζόμενου και από το στάδιο του ενθουσιασμού οδηγείται στο στάδιο της απάθειας (Montero-Marín et al., 2014).

Το σύνδρομο ξεκινά όταν ο εργαζόμενος είναι τόσο έντονα δεσμευμένος και ενθουσιασμένος με την εργασία του με αποτέλεσμα να εξαντλείται. Αυτή είναι η πρώτη υποκατηγορία και ονομάζεται φρενήρης (frenetic). Σε αυτή συνήθως εμπíπτουν άνθρωποι που βρίσκονται σε εργασιακά πλαίσια με έντονους ρυθμούς και μεγάλο όγκο εργασίας. Οι συνθήκες αυτές είναι ικανές να οδηγήσουν σε σοβαρή

εξάντληση των εργαζομένων. Επαγγέλματα στα οποία υπάρχουν βάρδιες, συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και γενικότερα απαιτείται μεγαλύτερη προσπάθεια από τον εργαζόμενο ώστε να διατηρήσει τη θέση εργασίας του είναι επίσης συχνή η εμφάνιση του φρενήρη τύπου. Κατά τον φρενήρη τύπο οι εργαζόμενοι δείχνουν τη μεγαλύτερη δέσμευση προς το επάγγελμα. Παράλληλα χαρακτηρίζονται από έντονο κίνητρο επιτυχίας και ανάγκη ενεργούς συμμετοχής σε επαγγελματικά θέματα (Montero-Marín et al., 2014).

Για να μπορέσει όμως το άτομο να αντεπεξέλθει στην εργασιακή αυτή ένταση υιοθετεί στρατηγικές αποστασιοποίησης οι οποίες όμως μπορεί να οδηγήσουν στην δεύτερη υποκατηγορία, αυτή της χαμηλής πρόκλησης (under-challenged), κατά την οποία βιώνεται αίσθημα απογοήτευσης. Η συγκεκριμένη υποκατηγορία είναι επίσης συνήθης σε επαγγέλματα μονότονα, που δεν κινητοποιούν τον εργαζόμενο, καθώς τα καθήκοντα εργασίας είναι πανομοιότυπα καθημερινά και εκτελούνται μηχανικά. Έτσι, τα άτομα δεν λαμβάνουν την απαραίτητη ικανοποίηση και επιβράβευση. Συνεπώς, οι εργαζόμενοι εμφανίζουν αδιαφορία προς τα εργασιακά θέματα και έλλειψη προσωπικής εξέλιξης ενώ ταυτόχρονα δείχνουν επιθυμία για αλλαγή εργασίας. Αυτή η υποκατηγορία σχετίζεται με υψηλά επίπεδα κυνισμού, λόγω της χαμηλής ταύτισης με τα εργασιακά καθήκοντα και με υιοθέτηση μοντέλων γνωστικής διαφυγής (Montero-Marín et al., 2014).

Σε βάθος χρόνου, τα αρνητικά συναισθήματα οδηγούν στην τρίτη και τελευταία υποκατηγορία, αυτή της υπερβολικής εξάντλησης (worn-out), όπου πλέον ο εργαζόμενος αδυνατεί να αξιολογήσει ορθά την επαγγελματική του απόδοση και καταφεύγει σε παθητικές στρατηγικές αντιμετώπισης του στρες (Montero-Marín et al., 2014). Η υποκατηγορία αυτή χαρακτηρίζεται επίσης από έλλειψη ελέγχου των εργασιακών αποτελεσμάτων. Έτσι, οι εργαζόμενοι που βρίσκονται σε αυτό το στάδιο εμφανίζουν την χαμηλότερη εργασιακή δέσμευση. Αυτή η αποστασιοποίηση και ψυχρότητα της συμπεριφοράς προκαλεί αίσθημα ανικανότητας το οποίο με τη σειρά του οδηγεί σε αισθήματα ενοχής (Montero-Marín et al., 2014).

Με την πάροδο των ετών, η εργασιακή εξουθένωση δείχνει να λαμβάνει διαστάσεις επιδημίας σε πολλές χώρες του πλανήτη. Ο λόγος που συμβαίνει αυτό είναι πως το εργασιακό περιβάλλον έχει διαφοροποιηθεί σε σχέση με παλαιότερα και περισσότερα επαγγέλματα πλέον σχετίζονται με την παροχή υπηρεσιών και την εξυπηρέτηση πελατών που είναι παραδοσιακά εκλυτικοί παράγοντες για το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης. Ο τρόπος ζωής καθώς περνάνε τα χρόνια

γίνεται όλο και πιο ασφυκτικός με αποτέλεσμα, οι άνθρωποι να εμφανίζουν συχνότερα πνευματική εξάντληση. Η χαρά μιας επιτυχίας ή της επίτευξης των στόχων μπορεί εύκολα να επισκιαστεί από τα σύγχρονα προβλήματα της καθημερινότητας γεγονός που καθιστά πιο ευάλωτη την ψυχολογία των ανθρώπων (Maslach & Leiter, 1997). Η Maslach το 1997 διέκρινε την ανισορροπία που υπάρχει μεταξύ των προσδοκιών που τίθενται στα εργασιακά πλαίσια προς εκπλήρωση από τους εργαζόμενους και παράλληλα των παροχών που δίνονται προς αυτούς.

Γενικεύοντας τον αντίκτυπο του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης στην κοινωνία γενικότερα, παρατηρείται ότι ασκείται επιρροή τόσο στην οικονομία όσο και στη δημόσια υγεία. Το γεγονός αυτό οδήγησε τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (ΠΟΥ) να συμπεριλάβει το σύνδρομο στην 11η Αναθεώρηση της Διεθνούς Ταξινόμησης Νοσημάτων (ICD-11) ως ένα φαινόμενο αποκλειστικά σχετιζόμενο με τον εργασιακό χώρο. Η ανάγκη αντιμετώπισης του συνδρόμου έχει παράλληλα και νομικές ρίζες όπως τη συμμόρφωση με την οδηγία του Πλαισίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Υγεία και την Ασφάλεια (89/391/EEC) (<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>).

3.2 Θεωρίες για την επαγγελματική εξουθένωση

Μέσα από τις έρευνες που έχουν γίνει γύρω από το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης ανά τον κόσμο έχουν προκύψει διάφορες θεωρίες που αφορούν στις αιτίες που το προκαλούν και αξίζει να αναφερθούν.

Η κοινωνική-γνωστική θεωρία (Social Cognitive Theory), αρχικά, αποτελεί μια από αυτές. Η προσέγγιση αυτή θέτει στο επίκεντρο μεταβλητές όπως η αυτοαποτελεσματικότητα, η αυτοπεποίθηση και η αυτοαντίληψη. Σύμφωνα με τη συγκεκριμένη θεωρία, η επαγγελματική εξουθένωση προκαλείται όταν ο εργαζόμενος έχει αμφιβολίες για τις προσωπικές του ικανότητες σε ό,τι αφορά την επίτευξη των επαγγελματικών στόχων (Manzano-García & Ayala-Calvo, 2013). Οι καταστάσεις που μπορεί να ενισχύσουν το αίσθημα αναποτελεσματικότητας και χαμηλής προσωπικής επίτευξης, όπως αναφέρουν οι Llorens και Salanova (2013), είναι οι εξής (38): 1) εμπειρίες αποτυχίας κατά το παρελθόν, 2) έλλειψη προτύπων από

ανθρώπους που έχουν βιώσει την αποτυχία και την έχουν ξεπεράσει, 3) απουσία εξωτερικής ενίσχυσης, 4) έλλειψη ανατροφοδότησης για το παραγόμενο έργο ή αρνητική κριτική σε μεγάλο βαθμό και 5) αντιμετώπιση δυσκολιών στην εργασία. Οι κρίσεις αναποτελεσματικότητας με τη σειρά τους οδηγούν σε χαμηλή επαγγελματική ολοκλήρωση η οποία εάν εδραιωθεί σε βάθος χρόνου δύναται να οδηγήσει σε συναισθηματική εξάντληση που για να αντιμετωπιστεί δημιουργούνται αισθήματα κυνισμού και αποπροσωποποίησης (Edú- Valsania et al., 2022).

Μια δεύτερη θεωρία είναι αυτή της κοινωνικής ανταλλαγής (Social Exchange Theory). Με βάση αυτή τη θεωρία η επαγγελματική εξουθένωση προκύπτει όταν ο εργαζόμενος αντιλαμβάνεται ότι υπάρχει ανισότητα μεταξύ των προσπαθειών που καταβάλλει και των αποτελεσμάτων που προκύπτουν (Schaufeli et al., 2001). Αυτή η ανισορροπία προσπάθειας-αποτελέσματος μπορεί να παρατηρηθεί στην αλληλεπίδραση με πελάτες, συναδέλφους και ανωτέρους. Παράλληλα, καθώς περνά ο καιρός και διατηρείται προκαλεί συναισθηματική εξάντληση. Για να αποφευχθεί η πηγή της δυσφορίας το άτομο σταδιακά αποστασιοποιείται και υιοθετεί μία κυνική στάση απέναντι σε ανάλογες καταστάσεις. Ως αποτέλεσμα προκύπτει η χαμηλή προσωπική επίτευξη (Edú- Valsania et al., 2022).

Η τρίτη θεωρία που ονομάζεται οργανωτική (Organizational Theory) χαρακτηρίζει την επαγγελματική εξουθένωση ως συνέπεια των οργανωτικών χαρακτηριστικών της εργασίας αλλά και του στρες που προκύπτει από αυτή, συνδυαστικά με την ανεπάρκεια του εργαζόμενου να προσαρμοστεί στις καταστάσεις (Edú- Valsania et al., 2022). Σε αυτήν την θεωρία ενυπάρχουν δύο επιπλέον μοντέλα, τα οποία περιγράφονται παρακάτω και εξηγούν με διαφορετικό τρόπο τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης. Σύμφωνα με τον Golembiewski και τους συνεργάτες του (1983), η επαγγελματική εξουθένωση ξεκινά από την έντονη επιρροή των στρεσογόνων καταστάσεων που υφίστανται στην εργασία όπως η υπερφόρτωση και η ασάφεια του ρόλου. Οι εργαζόμενοι για να αντεπεξέλθουν στην αγχωτική κατάσταση μειώνουν την επαγγελματική τους δέσμευση, γεγονός που προσιδιάζει στην αποπροσωποποίηση. Ως συνέπεια, τα άτομα βιώνουν χαμηλή προσωπική επίτευξη και τελικά οδηγούνται στην επαγγελματική εξουθένωση. Στον αντίποδα ο Cox και οι συνεργάτες του (1993) υποστηρίζουν ότι η αποπροσωποποίηση ως στρατηγική προσαρμογής εμφανίζεται για να αντιμετωπίσει τη συναισθηματική

εξάντληση που προκύπτει από το έντονο εργασιακό στρες και το αποτέλεσμα των παραπάνω είναι η χαμηλή προσωπική επίτευξη.

Η τέταρτη θεωρία, η θεωρία των απαιτήσεων και των πηγών (Demands–Resources Theory), υποστηρίζει ότι η επαγγελματική εξουθένωση προκύπτει όταν υπάρχει ανισορροπία μεταξύ των απαιτήσεων της εργασίας και των πηγών που λαμβάνονται από αυτή (Bakker & Demerouti, 2017).

Οι εργασιακές απαιτήσεις αφορούν τη φυσική και πνευματική προσπάθεια που πρέπει να καταβάλει ο εργαζόμενος και τον αντίκτυπο που έχουν στην ψυχολογική του κατάσταση. Η υπερφόρτωση του ρόλου, η πίεση του χρόνου και οι διαπροσωπικές αντιπαραθέσεις αποτελούν καταστάσεις αυξημένων εργασιακών απαιτήσεων. Όταν η διαχείριση αυτών των απαιτήσεων είναι ανεπαρκής προκαλείται σωματική και συναισθηματική εξάντληση (Edú- Valsania et al., 2022).

Οι εργασιακοί πόροι από την άλλη, αναφέρονται στις σωματικές, ψυχολογικές, οργανωτικές και κοινωνικές πτυχές της εργασίας που μπορεί να συνδράμουν στην καλύτερη διαχείριση των εργασιακών απαιτήσεων και στην καλύτερη και ταχύτερη επίτευξη των εργασιακών στόχων. Όταν οι απαιτήσεις υπερέχουν των εργασιακών πόρων προκύπτει η εξάντληση. Όταν η εξάντληση γίνεται χρόνια εμφανίζεται η επαγγελματική εξουθένωση. Ως εκ τούτου, συνάγεται το συμπέρασμα ότι η επαγγελματική εξουθένωση είναι ανάλογη των εργασιακών απαιτήσεων ενώ αντίθετα οι εργασιακοί πόροι δρουν αντιστρόφως ανάλογα στη χρήση της αποπροσωποποίησης ως στρατηγική αντιμετώπισης του εργασιακού στρες (Edú- Valsania et al., 2022).

Η δομική θεωρία (Structural Theory), όπως αναφέρεται από τους Manzano και Ramos (2011), υποστηρίζει ότι η επαγγελματική εξουθένωση εμφανίζεται ως αντίδραση στο χρόνιο εργασιακό στρες, το οποίο προκύπτει όταν οι στρατηγικές που έχει υιοθετήσει ο εργαζόμενος για να το αντιμετωπίσει αποτυγχάνουν. Η κατάσταση αυτή οδηγεί στο αίσθημα της αποτυχίας και της χαμηλής προσωπικής επίτευξης στο χώρο της εργασίας με αποτέλεσμα να εμφανίζεται συναισθηματική εξάντληση. Ο εργαζόμενος ερχόμενος αντιμέτωπος με τα παραπάνω συναισθήματα χρησιμοποιεί την αποπροσωποποίηση ως μία νέα στρατηγική αντιμετώπισης της κατάστασης (Edú- Valsania et al., 2022).

Τέλος, η θεωρία της συναισθηματικής μετάδοσης (Theory of Emotional Contagion) περιγράφει την τάση του ανθρώπου να μιμείται τις εκφράσεις του προσώπου των άλλων ανθρώπων, τις στάσεις και τις κινήσεις τους και κατά συνέπεια να συμφωνεί συναισθηματικά μαζί τους (Hatfield et al., 1993). Όταν υπάρχει συνεργασία μεταξύ των ανθρώπων είναι λογικό και επόμενο να βιώνονται κοινές καταστάσεις και να δημιουργούνται συλλογικά συναισθήματα όπως θλίψη, φόβος ή εξάντληση. Επομένως, με βάση αυτή τη θεωρία, η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να εμφανιστεί σε ομάδες συναδέλφων όπου μοιράζονται κοινές πεποιθήσεις και συναισθήματα τα οποία έχουν αναπτυχθεί κατά τη διάρκεια της κοινωνικής αλληλεπίδρασης. Αυτή η μετάδοση της επαγγελματικής εξουθένωσης έχει παρατηρηθεί ιδιαίτερα σε επαγγέλματα που αφορούν την εκπαίδευση και την υγεία. Έτσι, προκύπτει το συμπέρασμα ότι η συναισθηματική μετάδοση διαδραματίζει καίριο ρόλο στην εξάπλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης εντός του χώρου εργασίας (Edú- Valsania et al., 2022).

3.3 Θεωρητικά μοντέλα επαγγελματικής εξουθένωσης

Πολλοί ερευνητές έχουν επιχειρήσει να ερμηνεύσουν το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης και να αξιολογήσουν την επίδρασή του στη ζωή του ανθρώπου. Έτσι, αναπτύχθηκαν διάφορα θεωρητικά μοντέλα ερμηνείας του συνδρόμου. Τα περισσότερα από αυτά εξετάζουν το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης από τη σκοπιά της αλληλεπίδρασης ατόμου και περιβάλλοντος (Vachon, 1987). Καθεμία από τις θεωρίες, αν και τοποθετείται διαφορετικά, ως κεντρικό πυρήνα έχει την αναζήτηση των πηγών προέλευσης του συνδρόμου. Ως κοινό στοιχείο όλων των θεωριών παρατηρείται ο ανθρωποκεντρικός χαρακτήρας που κατέχουν. Παρακάτω παρουσιάζονται κάποια τα γνωστότερα θεωρητικά μοντέλα ερμηνείας του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

TO MONTELO THS MASLACH

Το επικρατέστερο ίσως μοντέλο ερμηνείας της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι το μοντέλο των τριών διαστάσεων της Maslach (1982). Οι διαστάσεις ορίζονται

ως εξής: α) συναισθηματική εξάντληση, β) αποπροσωποποίηση και γ) χαμηλή προσωπική επίτευξη.

Συναισθηματική Εξάντληση

Η πρώτη διάσταση αφορά την συναισθηματική εξάντληση, η οποία μπορεί να περιγραφεί ως αίσθημα κόπωσης, αδυναμία, έλλειψη ενέργειας και αποστράγγιση των ψυχικών αποθεμάτων. Η συναισθηματική εξάντληση συνοδεύεται από δυσκολία στην προσαρμογή στο εργασιακό περιβάλλον και δυσκολία διεκπεραίωσης των εργασιακών καθηκόντων (Edú-Valsania et al., 2022) . Μια χαρακτηριστική ενσάρκωση αυτής της κατάστασης είναι η μη επιθυμία έλευσης μιας ακόμα εργασιακής ημέρας (Maslach & Pines, 1977).

Αποπροσωποποίηση

Η δεύτερη διάσταση αναφέρεται στην αποπροσωποποίηση που αποτελεί την διαπροσωπική συνιστώσα της επαγγελματικής εξουθένωσης και περιλαμβάνει αδιαφορία και κυνισμό απέναντι προς την εργασία και τους ανθρώπους που εμπλέκονται με αυτή. Επίσης, ένας άνθρωπος που έχει αποστασιοποιηθεί συναισθηματικά από την εργασία και τους ανθρώπους σε αυτή τείνει να εμφανίζει ακατάλληλες συμπεριφορές και ευερεθιστότητα ενώ δεν αποκλείεται να χρησιμοποιήσει ακατάλληλες λέξεις και φράσεις απευθυνόμενος προς έναν πελάτη ή συνάδελφο. Εν ολίγοις πρόκειται για μια κατάσταση κατά την οποία το άτομο αντικειμενοποιεί τους ανθρώπους που συναναστρέφεται στον χώρο εργασίας και χάνει τα συναισθήματά του προς αυτούς (Edú-Valsania et al., 2022).

Χαμηλή Προσωπική Επίτευξη

Η τελευταία διάσταση σχετίζεται με την μειωμένη προσωπική επίτευξη. Κάποιος που διακατέχεται από το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης τείνει να αξιολογεί αρνητικά τον εαυτό του και παράλληλα δεν δύναται να αποδεχθεί την όποια επιτυχία του (Maslach & Pines, 1977). Η αρνητική επαγγελματική αυτοαξιολόγηση που ασκείται οδηγεί σε μια σειρά συνεπειών όπως χαμηλό ηθικό, μείωση της εργασιακής απόδοσης και της παραγωγικότητας (Edú-Valsania et al., 2022). Οι καταστάσεις αυτές λειτουργούν ως φαύλος κύκλος όπου το άτομο εγκλωβίζεται.

ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΤΟΥ CHERNISS

Ο C. Cherniss (1980) περιέγραψε την επαγγελματική εξουθένωση περισσότερο ως μία διαδικασία παρά ως μία μεμονωμένη κατάσταση. Απέδωσε δε σε αυτή τρεις φάσεις:

A) Φάση του «εργασιακού στρες»: Πρόκειται για την ανισορροπία ανάμεσα στις απαιτήσεις της εργασίας και τις παροχές από πλευράς του εργαζομένου. Συμβαίνει όταν οι διαθέσιμοι πόροι είναι ανεπαρκείς για την ικανοποίηση των στόχων του εργαζομένου αλλά και των εργασιακών στόχων. Το εργασιακό στρες είναι το αποκύημα αυτής της ανισορροπίας.

B) Φάση «εξάντλησης»: Πρόκειται για την επιρροή που ασκείται στο συναισθηματικό κόσμο του εργαζόμενου από την προαναφερθείσα ανισορροπία. Εκδηλώνεται ως συναισθηματική εξάντληση που συνοδεύεται από στρες, κόπωση, απώλεια ενδιαφέροντος, ανία και απάθεια. Ο χώρος εργασίας δεν είναι πλέον φιλικός για τον εργαζόμενο καθώς του προκαλεί εξάντληση. Η κατάσταση αυτή αυξάνει τις πιθανότητες να υπάρξει αίσθημα απογοήτευσης.

Γ) Φάση «αμυντικής κατάληξης»: Πρόκειται για τη φάση όπου εργαζόμενος αποστασιοποιείται συναισθηματικά από την εργασία και λειτουργεί με απάθεια απέναντι στα άτομα που βρίσκονται σε αυτή. Αυτές οι αλλαγές στη συμπεριφορά δρουν κατασταλτικά στα συμπτώματα της συναισθηματικής εξάντλησης και δίνουν την εντύπωση στον εργαζόμενο ότι θα μπορέσει να αντεπεξέλθει στην εργασία του.

ΜΟΝΤΕΛΟ ΤΗΣ PINES

Η Pines και οι συνεργάτες (1988) περιγράφουν την επαγγελματική εξουθένωση ως μία κατάσταση που βιώνεται συναισθηματική, πνευματική και σωματική εξάντληση και προκύπτει όταν το άτομο εκτίθεται για μεγάλα χρονικά διαστήματα σε συναισθηματικά απαιτητικές συνθήκες (Pines & Aronson, 1988). Η διαφορά σε σχέση με τα υπόλοιπα θεωρητικά μοντέλα έγκειται στο γεγονός ότι στην περίπτωση αυτή η επαγγελματική εξουθένωση δεν περιορίζεται στους επαγγελματίες υγείας αλλά διερευνείται και σε τομείς όπως οι οικογενειακές σχέσεις (Pines, 1996) και οι πολιτικές συγκρούσεις (Pines, 1993).

MONTELO EDELWICH & BRODSKY

Οι Edelwich & Brodsky (1980) απέδωσαν τέσσερα στάδια στην ανάπτυξη της επαγγελματικής εξουθένωσης τα οποία έχουν αφετηρία την έναρξη της καριέρας του εργαζόμενου και είναι τα εξής:

1ο ΣΤΑΔΙΟ «Ενθουσιασμός»

Σε αυτό το αρχικό στάδιο ο εργαζόμενος έχοντας άγνοια του εργασιακού χώρου εισάγεται ενθουσιασμένος σε αυτόν θέτοντας υψηλούς στόχους και μη ρεαλιστικές προσδοκίες. Επενδύει σε μεγάλο βαθμό συναισθηματικά και χρονικά στην εργασία αλλά και στις σχέσεις που αναπτύσσει μέσα σε αυτή. Σύντομα όμως διαπιστώνει ότι δεν μπορεί να καλύψει τις προσδοκίες που ο ίδιος έχει θέσει κι έτσι απογοητεύεται (Edelwich & Brodsky, 1980).

2ο ΣΤΑΔΙΟ « Αμφιβολία και αδράνεια»

Στο δεύτερο στάδιο ο εργαζόμενος βιώνει τη διάψευση των προσδοκιών του καθώς αυτές δεν καλύπτονται στην εργασιακή καθημερινότητα. Αποδίδει την αποτυχία στον εαυτό του και προσπαθεί να επενδύσει ακόμα περισσότερο αλλά το αποτέλεσμα παραμένει το ίδιο. Προοδευτικά παύει να εξιδανικεύει την εργασία του αλλά δεν αναθεωρεί ακόμα τις προσδοκίες του (Edelwich & Brodsky, 1980).

3ο ΣΤΑΔΙΟ «Απογοήτευση και ματαίωση»

Στο στάδιο αυτό ο εργαζόμενος αντιλαμβάνεται τελικά ότι οι προσπάθειες του δεν έχουν αντίκρισμα με αποτέλεσμα να αισθάνεται έντονη απογοήτευση και αποθάρρυνση. Για να ξεφύγει από το φαύλο κύκλο προσπάθειας-απογοήτευσης έχει δύο επιλογές, είτε να αναθεωρήσει τελικά τις προσδοκίες του, είτε να αποστασιοποιηθεί συναισθηματικά από την πηγή της απογοήτευσης, δηλαδή την εργασία του (Edelwich & Brodsky, 1980).

4ο ΣΤΑΔΙΟ «Απάθεια»

Στο τελικό στάδιο της επαγγελματικής εξουθένωσης που περιγράφεται ως «απάθεια», ο εργαζόμενος για να αντιμετωπίσει την απογοήτευση και την ματαίωση που αισθάνεται, αποστασιοποιείται πλήρως από τις ευθύνες και τις υποχρεώσεις που έχει απέναντι στην εργασία του και στην ουσία, εργάζεται πλέον, καθαρά και μόνο

για βιοποριστικούς λόγους. Η ενέργεια που δαπανά καθημερινά στην εργασία του περιορίζεται στην ελάχιστη δυνατή. Η κατάσταση αυτή εξυπηρετεί την κάλυψη της ανεπάρκειας που αισθάνεται απέναντι στην εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων του (Edelwich & Brodsky, 1980).

3.4 Αίτια επαγγελματικής εξουθένωσης

Οι αιτίες που μπορεί να πυροδοτήσουν το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ποικίλες και θα μπορούσαν να ομαδοποιηθούν σε δύο ευρείες κατηγορίες. Η πρώτη σχετίζεται με οργανωτικούς παράγοντες όπως είναι η υπερφόρτωση του ρόλου και οι συναισθηματικές απαιτήσεις που υπάρχουν στο χώρο εργασίας. Η δεύτερη αφορά την προσωπικότητα του εργαζόμενου και τις στρατηγικές που υιοθετεί για να προσαρμόζεται στις εργασιακές πιέσεις. Ωστόσο, είναι κρίσιμο να αναφερθεί ότι η επαγγελματική εξουθένωση οφείλεται στο μεγαλύτερο ποσοστό της στους οργανωτικούς παράγοντες και όχι στα προσωπικά χαρακτηριστικά του κάθε ανθρώπου (Edú-Valsania et al., 2022).

Εξετάζοντας τους οργανωτικούς παράγοντες, θα μπορούσε κανείς να κατηγοριοποιήσει τις καταστάσεις και τα δεδομένα που ενισχύουν την συναισθηματική εξάντληση των εργαζομένων ως εξής: συναισθηματική εργασία (emotional labor), υπερφόρτωση, ασάφεια και σύγκρουση ρόλων, έλλειψη αυτονομίας, ανεπαρκής ή μη δίκαιη εποπτεία, έλλειψη υποστήριξης, απαιτητικές διαπροσωπικές σχέσεις (με πελάτες και συναδέλφους) και συνθήκες εργασίας όπως ωράρια και περιβάλλον (Edú-Valsania et al., 2022).

Αρχικά, η συναισθηματική εργασία (emotional labor) είναι η διαδικασία κατά την οποία ένα άτομο ελέγχει τα συναισθήματά του. Πιο συγκεκριμένα, στον εργασιακό χώρο αφήνει να γίνονται αντιληπτά μόνο όσα είναι αποδεκτά από τους κανόνες. Αυτή η διαδικασία περιλαμβάνει τον έλεγχο και την απόκρυψη συναισθημάτων όπως η ενόχληση, ο θυμός, η δυσκολία προσαρμογής στους εργασιακούς κανόνες αλλά και η δυσκολία διαχείρισης των διαπροσωπικών σχέσεων στο χώρο εργασίας. Ακόμα, σε κάποιες περιπτώσεις χρησιμοποιείται για να αποσιωπηθεί ένα αρνητικό συναίσθημα όπως ο φόβος και αντί αυτού να φανερωθεί ένα αντίθετο συναίσθημα όπως η ηρεμία. Η συναισθηματική εργασία, ωστόσο,

μπορεί να αυξήσει το αίσθημα της υπερφόρτωσης του ρόλου και να επισπεύσει την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης (Edú-Valsania et al., 2022).

Η υπερφόρτωση, η ασάφεια και η σύγκρουση ρόλων είναι μερικοί ακόμα σημαντικοί παράγοντες που ενισχύουν την εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η εργασιακή υπερφόρτωση μπορεί να είναι είτε ποσοτική είτε ποιοτική. Ποιοτική υπερφόρτωση αισθάνονται οι εργαζόμενοι όταν νιώθουν ότι δεν πληρούν τις προϋποθέσεις για την εκτέλεση μιας εργασίας ή όταν αισθάνονται ότι δεν κατέχουν τις δεξιότητες που είναι αναγκαίες. Ποσοτική υπερφόρτωση συμβαίνει όταν ο εργαζόμενος πιέζεται χρονικά και δεν μπορεί να ολοκληρώσει τα καθήκοντά του στον προβλεπόμενο χρόνο λόγω του αυξημένου όγκου τους (Maslach, 1976).

Ακόμα, όταν ο εργαζόμενος δεν είναι επαρκώς ενημερωμένος για τις αρμοδιότητές του και δεν λαμβάνει την εκπαίδευση που είναι αναγκαία βιώνει ασάφεια ρόλου που λειτουργεί αρνητικά για την ψυχολογία του δημιουργώντας αίσθημα εργασιακής αστάθειας (Miles & Perreault, 1976).

Ομοίως, όταν ο ρόλος του έρχεται σε αντίθεση με τους ρόλους των υπολοίπων εργαζομένων και υφίσταται σύγκρουση ρόλων η αρνητική ψυχολογική επιρροή είναι και πάλι μεγάλη (Edú-Valsania et al., 2022). Άτομα τα οποία αναφέρουν υψηλά επίπεδα των παραπάνω χαρακτηριστικών τείνουν να εμφανίζουν και υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης (Cordes & Dougherty, 1993). Έρευνες (Brookings et al., 1985· Schwab & Iwanicki, 1982) έχουν αποδείξει ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της σύγκρουσης και της ασάφειας των ρόλων με την εμφάνιση του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης.

Η έλλειψη αυτονομίας και άσκησης επιρροής σε αποφάσεις στο χώρο εργασίας μπορεί να επηρεάσει και αυτή αρνητικά την ψυχολογία των εργαζομένων και να οδηγήσει σε συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης. Αντίθετα, όπως έχει αποδειχθεί από μελέτες εργαζόμενοι οι οποίοι αισθάνονται ότι έχουν αυτονομία και μπορούν να ασκήσουν επιρροή σε σημαντικές αποφάσεις αισθάνονται μεγαλύτερη προσωπική επίτευξη και σημειώνουν χαμηλότερα ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης (Maslach & Leiter, 2017).

Η ανεπαρκής ή μη δίκαιη εποπτεία στο χώρο εργασίας μπορεί να έχει επίσης αρνητική επίπτωση στην ψυχολογία των εργαζομένων. Όταν δεν υπάρχει καθόλου εποπτεία και η καθοδήγηση είναι μηδαμινή δημιουργείται αίσθημα ανασφάλειας. Από την άλλη πλευρά, όταν ο έλεγχος είναι αυστηρός και περιοριστικός και ασκείται μόνιμα αρνητική κριτική που δεν είναι δίκαιη, το αποτέλεσμα είναι το ίδιο (Laschinger et al., 2015).

Παράλληλα, όταν δεν υπάρχει υποστήριξη από τους συναδέλφους και τους ανωτέρους ενώ συνυπάρχουν αντιπαραθέσεις μεταξύ αυτών η εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι συχνή. Όμως, όταν η υποστήριξη είναι υπαρκτή και σημαντική λειτουργεί ως τροχοπέδη στην εμφάνιση συμπτωμάτων επαγγελματικής εξουθένωσης (Boland et al., 2019).

Επιπλέον, οι διαπροσωπικές σχέσεις με πελάτες και συναδέλφους στο χώρο εργασίας μπορεί να γίνουν αρκετά επιβλαβείς για την ψυχολογία του εργαζομένου κάποιες φορές. Για παράδειγμα, οι συχνές, άμεσες και μεγάλες σε διάρκεια αλληλεπιδράσεις με πελάτες που σε κάποιες περιπτώσεις τυγχάνει να είναι και προβληματικές, όταν συμβαίνουν παρατεταμένα, μπορούν να οδηγήσουν σε υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι προσδοκίες λόγου χάρη που υπάρχουν ως προς την παροχή υπηρεσιών στους πελάτες συνδράμουν στην εμφάνιση συμπτωμάτων επαγγελματικής εξουθένωσης (Cordes & Dougherty, 1993).

Τέλος, μια εξίσου σημαντική παράμετρος που διαδραματίζει καίριο ρόλο στην πρόκληση επαγγελματικής εξουθένωσης είναι οι συνθήκες εργασίας όπως είναι τα ωράρια και το περιβάλλον-κλίμα. Έχει αποδειχθεί ότι τα αντικοινωνικά ωράρια που δεν επιτρέπουν την εξισορρόπηση προσωπικής ζωής και εργασίας είναι ικανά να προκαλέσουν συναισθηματική αλλά και σωματική εξάντληση του εργαζόμενου. Τέτοια προγράμματα εργασίας μπορεί να είναι αυτά που περιλαμβάνουν πολλαπλές βάρδιες με έντονες εναλλαγές, νυχτερινή εργασία και συχνές υπερωρίες. Ωστόσο, πέρα από την επαγγελματική εξουθένωση μία τέτοια κατάσταση μπορεί να οδηγήσει σε προβλήματα ύπνου, καρδιακά νοσήματα, θέματα υγείας γενικότερα, επαγγελματική δυσαρέσκεια, μειωμένη συγκέντρωση και απόδοση στην εργασία ενώ αυξάνεται και ο κίνδυνος εργασιακών ατυχημάτων (Maslach & Leiter, 2017).

Στον αντίποδα, τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ενός ανθρώπου μπορεί να μην αποτελούν αιτία πρόκλησης επαγγελματικής εξουθένωσης από μόνα

τους, όμως, επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνεται το χώρο εργασίας το άτομο και κατ' επέκταση τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζει τις διάφορες καταστάσεις που προκύπτουν μέσα σε αυτόν. Για παράδειγμα, ένα άτομο το οποίο έχει χαμηλή αυτοπεποίθηση και αποφεύγει την αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους είναι πιθανότερο να οδηγηθεί στο σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Αντίθετα, ένας αισιόδοξος χαρακτήρας που προσπαθεί να διαχειρίζεται ενεργά το άγχος του έχει περισσότερες πιθανότητες να αποφύγει την επαγγελματική εξουθένωση (Edú-Valsania et al., 2022).

Σύμφωνα με μελέτες (Boland et al., 2019· Kim et al., 2019), τα προσωπικά χαρακτηριστικά που βρίσκονται στο Μοντέλο των Πέντε (Big Five Model), δηλαδή η εξωστρέφεια (extraversion), ο νευρωτισμός ή συναισθηματική αστάθεια (neuroticism), η προθυμία (agreeableness), η ευσυνειδησία (conscientiousness) και η θετικότητα στην απόκτηση νέων εμπειριών (openness to experience) (McCrae & Costa, 1987), συνδέονται με διαφορετικό τρόπο το καθένα με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Αρχικά, η εξωστρέφεια, έχει παρατηρηθεί ότι δρα ανασταλτικά στην εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης. Από την άλλη, οι εργαζόμενοι με νευρωτισμό ή συναισθηματική αστάθεια τείνουν να εμφανίζουν συχνότερα επαγγελματική εξουθένωση. Αντίθετα, τα άτομα που εμφανίζουν μεγαλύτερη προθυμία στην εργασία και προσαρμοστικότητα είναι λιγότερο πιθανό να αισθανθούν συναισθηματική εξάντληση. Παρόμοια δρα και η ευσυνειδησία η οποία ωθεί τον εργαζόμενο να είναι τυπικός και υπεύθυνος και ως εκ τούτου λιγότερο ευάλωτος στην επαγγελματική εξουθένωση. Τέλος, η επιθυμία ενός ατόμου να αποκτήσει νέες εμπειρίες το καθιστά περισσότερο δημιουργικό και διευρύνει τους ορίζοντες των ενδιαφερόντων του ενώ παράλληλα κατέχει έναν προστατευτικό χαρακτήρα απέναντι στο σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Έχει παρατηρηθεί επίσης ότι η επιθυμία απόκτησης νέων εμπειριών συνδέεται με υψηλότερα επίπεδα προσωπικής επίτευξης και χαμηλότερα αποπροσωποποίησης (Edú- Valsania et al., 2022).

Κάποια επιπλέον χαρακτηριστικά που ασκούν επιρροή στην ανάπτυξη του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ο εξωτερικός τόπος ελέγχου (Rotter, 1966), η προσωπικότητα τύπου Α και οι υψηλές προσδοκίες. Ο τόπος ελέγχου σχετίζεται με το αν το άτομο θεωρεί ότι μπορεί να επηρεάσει τα γεγονότα που συμβαίνουν στη ζωή του (εσωτερικός τόπος ελέγχου) ή αν τα καταλογίζει σε εξωγενείς συγκυρίες όπως για παράδειγμα η τύχη. Όσο πιο έντονα λοιπόν θεωρούν τα

άτομα ότι δεν έχουν έλεγχο των καταστάσεων που βιώνουν τόσο πιθανότερο είναι να εμφανίσουν επαγγελματική εξουθένωση. Σε ό,τι αφορά την προσωπικότητα τύπου A, οι άνθρωποι που την έχουν τείνουν να είναι πολύ αυτο-απαιτητικοί, ανταγωνιστικοί και αυτοκριτικοί, δεν έχουν υπομονή και μόλις επιτύχουν το στόχο τους χάνουν το ενδιαφέρον τους. Αυτή η συμπεριφορά έχει έντονη συσχέτιση με τη συναισθηματική εξάντληση και την αποπροσωποποίηση. Τέλος οι υψηλές προσδοκίες που σχετίζονται με τους δύσκολους έως και ανυπέρβλητους στόχους που θέτει ο εργαζόμενος μπορεί εύκολα να οδηγήσουν στην εμφάνιση συναισθηματικής εξάντλησης εφόσον οι στόχοι είναι αδύνατο να επιτευχθούν (Maslach & Leiter, 2017). Αυτή η αναντιστοιχία μεταξύ προσδοκιών και πραγματικότητας επιβαρύνει σημαντικά την ψυχολογία του εργαζόμενου.

Σημαντικό ρόλο στην εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης έχουν και οι στρατηγικές που χρησιμοποιεί ένας εργαζόμενος για να αντιμετωπίσει το στρες. Οι στρατηγικές αυτές θα μπορούσαν να ταξινομηθούν σε αυτές που εστιάζουν στο πρόβλημα και σε αυτές που εστιάζουν στο συναίσθημα. Η στρατηγική αντιμετώπισης που εστιάζει στο πρόβλημα έχει ως στόχο να διαχειριστεί και να λύσει τη στρεσογόνα κατάσταση. Αντίθετα, η στρατηγική που εστιάζει στο συναίσθημα έχει ως πρωταρχικό στόχο αλλάξει τα αρνητικά συναισθήματα που απορρέουν από τη στρεσογόνα κατάσταση χωρίς ωστόσο να παρέμβει ουσιαστικά σε αυτή. Η εστίαση στο συναίσθημα και όχι στο πρόβλημα προωθεί την εμφάνιση συναισθηματικής εξάντλησης. Βέβαια, δεν αποτελεί πανάκεια το γεγονός ότι οι στρατηγικές που εστιάζουν στο συναίσθημα οδηγούν σε εξάντληση, καθώς η συναισθηματική υποστήριξη που μπορεί να λάβει κανείς έχει θετική επίδραση στην ψυχολογία. Οι εστιασμένες το πρόβλημα στρατηγικές από την άλλη πλευρά, δεν έχουν πάντα θετικό αποτέλεσμα καθώς σε περιπτώσεις χαμηλού ελέγχου της κατάστασης δεν μπορεί να είναι αποτελεσματικές. Επομένως, δεν μπορεί κανείς με σιγουριά να καταλήξει στο ποιο είδος στρατηγικής είναι το ορθότερο (Edú- Valsania et al., 2022).

Οι κοινωνικοδημογραφικές μεταβλητές επίσης, επηρεάζουν με το δικό τους τρόπο την ανάπτυξη του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης. Έρευνες (Adriaenssens et al., 2015· Maslach & Leiter, 2017) έχουν δείξει ότι υπάρχει μία αντίστροφη σχέση μεταξύ της ηλικίας και της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Επομένως, όσο μεγαλύτερος ηλικιακά είναι ένας άνθρωπος τόσο μικρότερα ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης εμφανίζει (Maslach & Jackson, 1985).

Το φύλο ως προσωπικός παράγοντας επηρεάζει και αυτό με τον τρόπο του το σύνδρομο. Οι γυναίκες είναι πιο επιρρεπείς στη συναισθηματική εξάντληση και τη χαμηλή προσωπική επίτευξη ενώ οι άντρες εμφανίζουν συχνότερα αποπροσωποποίηση. Σημασία όμως έχει και το επάγγελμα που ασκεί κάποιος άνθρωπος σε σχέση με το φύλο του. Τα επαγγέλματα, ακόμα και σήμερα, μπορούν να διαχωριστούν σε ανδρικά και γυναικεία με βάση το ποσοστό των φύλων που ασκεί καθένα από αυτά. Κάποιο επάγγελμα που απαιτεί παροχή φροντίδας όπως π.χ. του νοσηλευτή/τριας είθισται να επιλέγεται από γυναίκες. Αντίθετα, εργασίες που απαιτούν σωματική δύναμη ασκούνται κατά βάση από άντρες (Purvanova & Muros, 2010). Έχει παρατηρηθεί λοιπόν ότι σε περιπτώσεις όπου άνδρες εργάζονται σε κάποιο «παραδοσιακά» γυναικείο επάγγελμα τείνουν να εμφανίζουν συχνότερα το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης και αντίστοιχα συμβαίνει με τις γυναίκες που ασκούν «ανδρικά» επαγγέλματα. Αυτό μπορεί να συμβαίνει γιατί στα «γυναικεία» επαγγέλματα είναι έντονο το στοιχείο του συναισθήματος και των διαπροσωπικών σχέσεων (Maslach et al., 2001). Οι γυναίκες ήδη από τον κοινωνικό τους ρόλο είναι εξοικειωμένες με τέτοιες καταστάσεις οπότε μπορούν να προσαρμοστούν καλύτερα σε αυτά τα επαγγέλματα. Αντίθετα, στα «ανδρικά» επαγγέλματα η καλλιέργεια της ενσυναίσθησης και της αλληλεπίδρασης με τους ανθρώπους δεν είναι αναγκαία για να είναι κανείς επιτυχημένος (Eagly, 1987). Αυτός είναι και ο λόγος που οι άνδρες μπορεί να είναι περισσότερο επιρρεπείς στην επαγγελματική εξουθένωση όταν ασκούν ένα «γυναικείο» επάγγελμα (Purvanova & Muros, 2010).

Η οικογενειακή κατάσταση φαίνεται να επηρεάζει και αυτή τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης καθώς οι άγαμοι και ιδιαίτερα οι άντρες δείχνουν να είναι πιο ευάλωτοι στην επαγγελματική εξουθένωση. Ωστόσο, για τις έγγαμες γυναίκες δεν μπορεί να είναι τόσο ξεκάθαρο το αποτέλεσμα καθώς οι ίδιες πολύ συχνά είναι επιφορτισμένες εξ ολοκλήρου με τη φροντίδα του σπιτιού και της οικογένειας (Edu- Valsania et al., 2022).

3.5 Συμπτώματα και συνέπειες επαγγελματικής εξουθένωσης

Έρευνες έχουν δείξει ότι το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης έχει σημαντικές επιπτώσεις τόσο στο χώρο εργασίας, όσο και στην προσωπικότητα του ανθρώπου που το βιώνει (Leiter & Maslach, 1988· Maslach & Jackson, 1982). Η Kahill (1988) στην έρευνα της, ομαδοποίησε τις επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης σε πέντε κατηγορίες, οι οποίες αναλύονται παρακάτω:

Σωματικές Επιπτώσεις

Οι εργαζόμενοι που εμφανίζουν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης είναι πιο πιθανό να υποφέρουν από διάφορα σωματικά συμπτώματα και προβλήματα υγείας. Η χρόνια κόπωση, η αϋπνία, οι γαστρεντερικές διαταραχές, οι πονοκέφαλοι, οι μυοσκελετικοί πόνοι, τα καρδιακά νοσήματα και το χαμηλό ανοσοποιητικό σύστημα σχετίζονται άμεσα με την επαγγελματική εξουθένωση (Giorgi et al., 2017). Επίσης, σε κάποιες περιπτώσεις έχει παρατηρηθεί ότι αυξάνεται ο παράγοντας κινδύνου για διαβήτη τύπου 2. Ωστόσο, τα συμπτώματα και ο βαθμός στον οποίο επηρεάζονται σωματικά οι εργαζόμενοι που βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση διαφοροποιείται ανάλογα τον άνθρωπο (Edú- Valsania et al., 2022).

Ψυχολογικές Επιπτώσεις

Τα συμπτώματα ψυχολογικής σφαίρας παρατηρούνται τόσο σε γνωστικό, όσο και σε συναισθηματικό επίπεδο. Διάφορες μελέτες έχουν συσχετίσει το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης με την έλλειψη συγκέντρωσης και τα προβλήματα μνήμης, την δυσκολία λήψης αποφάσεων, την αδυναμία αντιμετώπισης καταστάσεων, το άγχος, την κατάθλιψη, την έλλειψη ικανοποίησης από τη ζωή, τα προβλήματα ύπνου, την ευερεθιστότητα, την χαμηλή αυτοεκτίμηση και τις καταχρήσεις σε αλκοόλ και τσιγάρο (Maslach & Leiter, 2016). Έχει συσχετιστεί επίσης και με την αύξηση των τάσεων αυτοκτονίας (Bryan et al, 2018). Οι Maslach & Jackson (1982), σε έρευνα τους, παρατήρησαν ότι οι αστυνομικοί που βιώνουν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης τείνουν να επιστρέφουν από την εργασία τους αγχωμένοι και σε υπερένταση.

Συνέπειες στις Διαπροσωπικές Σχέσεις

Η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να ασκήσει επιρροή και στις διαπροσωπικές σχέσεις των ανθρώπων (Maslach & Jackson, 1982). Έχει παρατηρηθεί ότι υπάρχει σύνδεση μεταξύ των υψηλών επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης και της απομάκρυνσης από την κοινωνική ζωή και τις συναναστροφές με οικογένεια και φίλους. Παράλληλα, δημιουργείται μία ανισορροπία μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής.

Συνέπειες στην Στάση του Εργαζομένου

Οι συνέπειες αυτές σχετίζονται με την ανάπτυξη αρνητικών συμπεριφορών και στάσεων απέναντι στους πιθανούς πελάτες, στην ίδια την εργασία, στην επιχείρηση που εργάζεται κάνεις, ακόμα και προς τον ίδιο του τον εαυτό (Kahill, 1988).

Συμπεριφορικές Συνέπειες

Η επαγγελματική εξουθένωση πέρα από τα σωματικά και ψυχολογικά συμπτώματα που προκαλεί επηρεάζει και άλλες πτυχές της ανθρώπινης συμπεριφοράς. Οι εργαζόμενοι που βρίσκονται υπό την επήρεια του συνδρόμου τείνουν να μην είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους, να έχουν χαμηλή επαγγελματική δέσμευση, να απουσιάζουν συχνά και αδικαιολόγητα από την εργασία, να επιθυμούν να παραιτηθούν ενώ συγχρόνως έχει μειωθεί αισθητά η απόδοσή τους. Κάποιοι εργαζόμενοι με σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης αποφασίζουν τελικά να αποχωρήσουν από την εργασία τους ενώ κάποιοι άλλοι επιλέγουν να μείνουν σε αυτή (Rössler, 2012). Οι τελευταίοι, αν και συνεχίζουν να πηγαίνουν κανονικά, δεν έχουν την απόδοση που είχαν παλαιότερα καθώς οριακά εκτελούν τα καθήκοντά τους και κάποιες φορές μπορεί ούτε και αυτά καθώς έχουν προβλήματα υγείας. Τέλος, η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί επίσης να οδηγήσει σε αποκλίνουσες συμπεριφορές όπως κακή μεταχείριση της υλικής περιουσίας της επιχείρησης ή και πραγματοποίηση κλοπών. Συχνή είναι επίσης η καταχρηστική χρήση αλκοόλ, τσιγάρου ή ακόμα και ναρκωτικών ουσιών (Bryan et al, 2018· Giorgi et al., 2017).

Εκτός βέβαια όλως των παραπάνω επιπτώσεων που αφορούν το ίδιο το άτομο που βιώνει την επαγγελματική εξουθένωση, σημαντικές είναι και οι επιπτώσεις που υφίστανται οι επιχειρήσεις στις οποίες μπορεί να εργάζεται ένας άνθρωπος με το σύνδρομο.

Τα συμπτώματα που εμφανίζουν σε ατομικό επίπεδο οι εργαζόμενοι με επαγγελματική εξουθένωση έχουν αντίκτυπο στην επιχείρηση στην οποία εργάζονται. Η χαμηλή τους απόδοση και η ανυπαρξία κινήτρου για πρόοδο επηρεάζει σημαντικά την ποιότητα παροχής υπηρεσιών της επιχείρησης και ενδεχομένως μακροπρόθεσμα και τα κέρδη της (Humborstad, 2007). Επίσης, τα δικά τους αρνητικά συναισθήματα προς την εργασία μεταδίδονται και στους συναδέλφους τους ενώ συχνές είναι και οι συγκρούσεις στον εργασιακό χώρο. Όλα αυτά έχουν ως αποτέλεσμα την μείωση της παραγωγικότητας και την αύξηση του χρόνου που χρειάζεται για να εκτελεστεί μία διεργασία (Maslach & Leiter, 2016). Ως εκ τούτου, όπως αναφέρθηκε και σε προηγούμενη ενότητα για την θεωρία της συναισθηματικής μετάδοσης, η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να γίνει «μεταδοτική» και να επηρεάσει μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων με αυξημένο οικονομικό αντίκτυπο στην επιχείρηση (Bakker & Schaufeli, 2000).

Αξίζει να αναφερθεί ότι δεν αντιδρούν όλοι οι άνθρωποι με τον ίδιο τρόπο απέναντι στις εργασιακές πιέσεις και ούτε έχουν τα ίδια συμπτώματα όταν βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση. Σε μία προσπάθεια προσδιορισμού των επιπέδων σοβαρότητας του συνδρόμου έχουν περιγραφεί οι εξής τέσσερις κατηγορίες από την Guitart (2007):

Ήπιο Επίπεδο (Mild): Οι εργαζόμενοι που υπάγονται σε αυτή την κατηγορία εμφανίζουν κάποια αόριστα και ήπια σωματικά συμπτώματα όπως μυοσκελετικούς πόνους και πονοκεφάλους ενώ αισθάνονται και ελαφριά κόπωση. Διακρίνονται επίσης από μία μείωση στην παραγωγικότητα τους.

Μέτριο Επίπεδο (Moderate): Σε αυτό το επίπεδο τα κύρια συμπτώματα είναι τα προβλήματα ύπνου, η μειωμένη συγκέντρωση, η ευερεθιστότητα, ο κυνισμός, η ανία, η κόπωση και η σταδιακή απώλεια κινήτρου. Τα συμπτώματα αυτά κάνουν τον εργαζόμενο να αισθάνεται απογοητευμένος και ανεπαρκής ενώ την εμφάνισή τους κάνουν οι ενοχές και η χαμηλή αυτοεκτίμηση.

Σοβαρό Επίπεδο (Severe): Εδώ παρατηρούνται συχνές και αδικαιολόγητες απουσίες από την εργασία, μη εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων, αποπροσωποποίηση και καταχρήσεις (αλκοόλ κλπ).

Ακραίο Επίπεδο (Extreme): Στο τελικό στάδιο υπάρχουν ακραίες εκδηλώσεις όπως απομόνωση, επιθετικότητα, κατάθλιψη, υπαρξιακή κρίση και τάσεις αυτοκτονίας (Edú- Valsania et al., 2022).

3.6 Επαγγελματική εξουθένωση αστυνομικών

Το επάγγελμα του αστυνομικού, αναφερόμενοι στα ελληνικά δεδομένα τουλάχιστον, είναι ένα αρκετά παρεξηγημένο επάγγελμα. Οι άνθρωποι που υπηρετούν στην Ελληνική Αστυνομία έρχονται καθημερινά σε επαφή με δύσκολες, ψυχολογικά αλλά και σωματικά σε κάποιες περιπτώσεις, συνθήκες που επιδρούν αρνητικά στην ψυχολογία τους. Η καθημερινή συναναστροφή με ανθρώπους και δη με ανθρώπους που είτε έχουν πέσει θύματα κάποιου εγκλήματος είτε το έχουν διαπράξει, δυσχεραίνει το επίπεδο της διαπροσωπικής επικοινωνίας και αυξάνει την ψυχολογική πίεση από πλευράς των αστυνομικών.

Αν και διεθνώς η βιβλιογραφία είναι περιορισμένη, οι αστυνομικοί φαίνεται να είναι ένας εργασιακός κλάδος πιο ευάλωτος στην εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης σε σύγκριση με άλλους (Violanti et al., 2006). Πέρα από τα γνωστά συμπτώματα που περιγράφηκαν ενδελεχώς σε προηγούμενες ενότητες, τα υψηλά επίπεδα του συνδρόμου στους αστυνομικούς συνδέονται και με την χρήση βίας κατά την άσκηση των υπηρεσιακών τους καθηκόντων (Kop et al., 1999) αλλά και με συγκρούσεις μεταξύ των συναδέλφων (Mikkelsen & Burke, 2004). Επηρεάζονται επίσης οι διαπροσωπικές τους σχέσεις εμφανίζοντας μειωμένη επικοινωνία με τον κοινωνικό τους περίγυρο ενώ θετική συσχέτιση υπάρχει και με εκδηλώσεις ενδοοικογενειακής βίας (Johnson et al., 2005). Συχνά γεννάται η επιθυμία για παραίτηση από το Αστυνομικό Σώμα για όσους είναι συναισθηματικά εξουθενωμένοι (Pines & Keinan, 2005). Επιπροσθέτως, βάσει ερευνών οι αστυνομικοί εμφανίζουν χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία τους (Bruke et al., 1984a· Maslach & Jackson, 1982) ενώ συγχρόνως ακόμα και οι σύζυγοι των

αστυνομικών αναπτύσσουν μία αρνητική εικόνα για το συγκεκριμένο επάγγελμα (Maslach & Jackson, 1982).

Το επάγγελμα του αστυνομικού ενέχει στην καθημερινότητά του τον κίνδυνο σοβαρού ή ακόμα και θανάσιμου τραυματισμού των εργαζομένων. Αν και οι περιπτώσεις αυτές δεν αφορούν μεγάλο ποσοστό, ωστόσο ασκούν σημαντική επιρροή διότι δύναται να προκαλέσουν έντονο μετατραυματικό στρες που σύμφωνα με μελέτες κυμαίνεται σε ποσοστό εμφάνισης μεταξύ 7% έως 10% (McCarty, 2013).

Οι άνθρωποι που πάσχουν από το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης συνηθίζουν να απομονώνονται κοινωνικά και πολλές φορές οδηγούνται σε καταχρήσεις όπως αυτή του αλκοόλ λόγω της αδυναμίας διαχείρισης του εργασιακού στρες (Burke, 1993), με ποσοστά να κυμαίνονται στο 33%-48% για τους άνδρες αστυνομικούς και 24%-40% για τις γυναίκες. Ακόμα, έρευνες που έχουν διεξαχθεί σε αστυνομικούς έχουν δείξει ότι η πιθανότητα αυτοκτονίας είναι τρεις φορές μεγαλύτερη σε σχέση με άλλους δημοσίους υπαλλήλους. (McCarty et al., 2007)

Αν και οι υψηλές εργασιακές απαιτήσεις στο χώρο της αστυνομίας συνδέονται με σοβαρές επιπτώσεις στην ψυχοσωματική υγεία των αστυνομικών, η σταθερότητα των θέσεων εργασίας τους, ως δημόσιοι υπάλληλοι, λειτουργεί ως προστατευτικός παράγοντας έναντι της εμφάνισης επαγγελματικής εξουθένωσης. Δρα επίσης κατασταλτικά στο εργασιακό στρες που προκαλείται από την ίδια τη φύση της εργασίας (Santa Maria et al. 2018).

Μέσα από έρευνες που έχουν διενεργηθεί σε αστυνομικούς έχουν εξεταστεί κάποιοι δημογραφικοί παράγοντες που επηρεάζουν τη δημιουργία ή μη της επαγγελματικής εξουθένωσης και αναφέρονται παρακάτω:

Φύλο

Το φύλο, αν και δεν έχει πιστοποιηθεί ως παράγοντας ενίσχυσης της επαγγελματικής εξουθένωσης, φαίνεται να διαφοροποιεί τους άντρες από τις γυναίκες αστυνομικούς ως προς τα ποσοστά εμφάνισης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Έτσι, οι γυναίκες αστυνομικοί τείνουν να εμφανίζουν υψηλότερο ποσοστό επαγγελματικής εξουθένωσης σε σχέση με τους άντρες. Επιπλέον, οι γυναίκες αστυνομικοί με επαγγελματική εξουθένωση εμφανίζουν συχνότερα

κατάθλιψη σε σχέση με τις συναδέλφους τους που δεν βιώνουν το σύνδρομο (Innstrand et al., 2011).

Ηλικία

Σχετικά με την ηλικία, τα αποτελέσματα των σχετικών ερευνών φαίνεται να είναι αντιφατικά. Σε κάποιες μελέτες η νεαρή ηλικία των αστυνομικών επηρεάζει σημαντικά την εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Από την άλλη, ορισμένες μελέτες δεν διέκριναν στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και της επαγγελματικής εξουθένωσης (Aguayo, et al., 2017).

Οικογενειακή κατάσταση

Η προσωπική-οικογενειακή ζωή, αν και θα έπρεπε να είναι πλήρως ανεξάρτητη από την εργασιακή, είναι σύνηθες φαινόμενο να επηρεάζεται σημαντικά η μία την άλλη. Η συχνή έκθεση των αστυνομικών σε περιστατικά βίας και καταστάσεις κινδύνου αυξάνουν τις πιθανότητες διατάραξης της οικογενειακής ηρεμίας. Όπως έχει φανεί από έρευνες, οι αστυνομικοί και κυρίως εκείνοι που βρίσκονται ψηλά στην ιεραρχία καταγραφούν υψηλότερα ποσοστά διαζυγίων σε σχέση με εργαζόμενους άλλων επαγγελμάτων (Russell, 2014). Τα απαιτητικά και άστατα ωράρια εργασίας δυσχεραίνουν ακόμα περισσότερο τις σχέσεις μεταξύ των οικογενειακών μελών ιδίως όταν υπάρχουν και παιδιά (Vandewater & Lansford, 1998). Οι Maslach και Jackson (1982) σε μία έρευνα που διεξήγαγαν σε 142 ζευγάρια, όπου ο ένας σύζυγος ήταν αστυνομικός, παρατήρησαν ότι οι αστυνομικοί που βίωναν επαγγελματική εξουθένωση είχαν μειωμένη κοινωνική ζωή και είχαν απομακρυνθεί από τον κύκλο τους. Επίσης, ανέφεραν ότι ακόμα και όταν δεν υπηρετούσαν πια στο Αστυνομικό Σώμα δεν μπορούσαν να απεκδυθούν το ρόλο του αστυνομικού. Παράλληλα, οι σύζυγοι τους υποστήριξαν ότι στη σχέση τους με τα παιδιά συμπεριφέρονται σαν να βρίσκονται σε μία επαγγελματική περίσταση.

Εργασιακή εμπειρία

Έρευνες έχουν δείξει θετική συσχέτιση μεταξύ της επαγγελματικής εμπειρίας και της μειωμένης εμφάνισης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Όπως γίνεται αντιληπτό, η ηλικιακή και επαγγελματική ωρίμανση, συνδυαστικά με την προσαρμογή στο χώρο εργασίας, δρουν ως ασπίδα προστασίας απέναντι στη συναισθηματική εξάντληση (Lasalvia et al., 2009).

Υπηρεσία

Στο μεγαλύτερο ποσοστό τους οι αστυνομικοί εργάζονται σε βάρδιες που συμπεριλαμβάνουν και τη νυχτερινή. Οι βάρδιες καθ' αυτές είναι ήδη ένας επιβαρυντικός παράγοντας για την ψυχοσωματική υγεία του εργαζόμενου. Επίσης, η πίεση για την εκτέλεση του καθήκοντος σε καταστάσεις κινδύνου της σωματικής ακεραιότητας αυξάνουν την ψυχολογική φόρτιση. Παρ' όλ' αυτά υπάρχουν διαφοροποιήσεις στις εργασιακές απαιτήσεις μεταξύ των διαφόρων τμημάτων που υφίστανται στην Ελληνική Αστυνομία. Κάποια από αυτά συγκροτούνται κατά βάση από γραφειοκρατικές εργασίες ενώ κάποια άλλα περιλαμβάνουν εργασία σε εξωτερικές και δυσμενείς συνθήκες. (Smith & Mason, 2001) Οι Gaines και Jermier (1983) στην έρευνά τους ανέδειξαν ότι τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης διαφέρουν ανάλογα την υπηρεσία στην οποία βρίσκεται ο αστυνομικός. Θεώρησαν ότι αυτή η διαφορά έγκειται στο γεγονός ότι διαφοροποιείται η εργασιακή πίεση, ο φόρτος και η σημαντικότητα της εργασίας.

Βαθμός στην Ιεραρχία

Η οργανωτική δομή του αστυνομικού σώματος είναι αρκετά αυστηρή ακόμα και σε επίπεδο εμφάνισης και στάσης των εργαζομένων. Οι χαμηλότερες βαθμίδες δεν συμμετέχουν στη λήψη σημαντικών αποφάσεων και πιθανόν να αισθάνονται ότι έχουν χαμηλό έλεγχο της κατάστασης. Αντίθετα, οι ανώτερες βαθμίδες πιέζονται από υψηλό φορτίο ευθυνών που εντείνει τις πιθανότητες εμφάνισης του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης (Antonίου, 2009).

ΜΕΡΟΣ Β΄

ΕΡΕΥΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο: ΜΕΘΟΔΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.1 Σκοπός και στόχοι της έρευνας

Η έρευνα αυτή έχει ως στόχο να μελετήσει την επαγγελματική ταυτότητα των αστυνομικών καθώς επίσης και τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης που παρατηρούνται στους επαγγελματίες του κλάδου. Σκοπός επίσης είναι να αναδειχθεί η τυχόν συσχέτιση μεταξύ των δύο αυτών μεταβλητών αλλά και ο τρόπος που μπορεί να αλληλεπιδρούν μεταξύ τους. Από την βιβλιογραφία, όπως παρατέθηκε σε προηγούμενα κεφάλαια, προκύπτει ότι όταν οι αστυνομικοί ταυτίζονται με τον ρόλο τους, αυτό μπορεί να ενισχύει την ενέργεια, την ικανοποίηση και την αντοχή τους στις δύσκολες καταστάσεις. Αντίθετα, όταν υπάρχει έλλειψη συνέπειας μεταξύ της ταυτότητας και των εργασιακών απαιτήσεων, μπορεί να προκύψουν αρνητικά αποτελέσματα, όπως η απογοήτευση, η δυσαρέσκεια, η εξουθένωση και η κατακόρυφη πτώση της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Μελετώντας τη συσχέτιση μεταξύ της επαγγελματικής ταυτότητας και της επαγγελματικής εξουθένωσης, επιδιώκεται να γίνει κατανοητή η συμμεταβολή των δύο μεταβλητών και πιο συγκεκριμένα πώς η ταυτότητα του αστυνομικού διαμορφώνει την αντίληψή του για τον εαυτό του στον επαγγελματικό τομέα και πώς αυτή η αντίληψη μπορεί να μεταβάλει αντίστοιχα το αίσθημα συναισθηματικής εξάντλησης.

Η έρευνα αυτή μπορεί να αποδειχθεί χρήσιμη για την ανάπτυξη προγραμμάτων υποστήριξης και ενίσχυσης των αστυνομικών, καθώς και για τη βελτίωση των εργασιακών συνθηκών και της επαγγελματικής πορείας τους.

4.2 Ερευνητικά ερωτήματα

Μέσα από την βιβλιογραφική ανασκόπηση προέκυψε μια σειρά ερωτημάτων που κρίνεται αναγκαίο να απαντηθούν μέσω της παρούσας έρευνας. Τα ερευνητικά αυτά ερωτήματα είναι τα εξής:

- 1) Ποια είναι τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης στους Έλληνες αστυνομικούς;

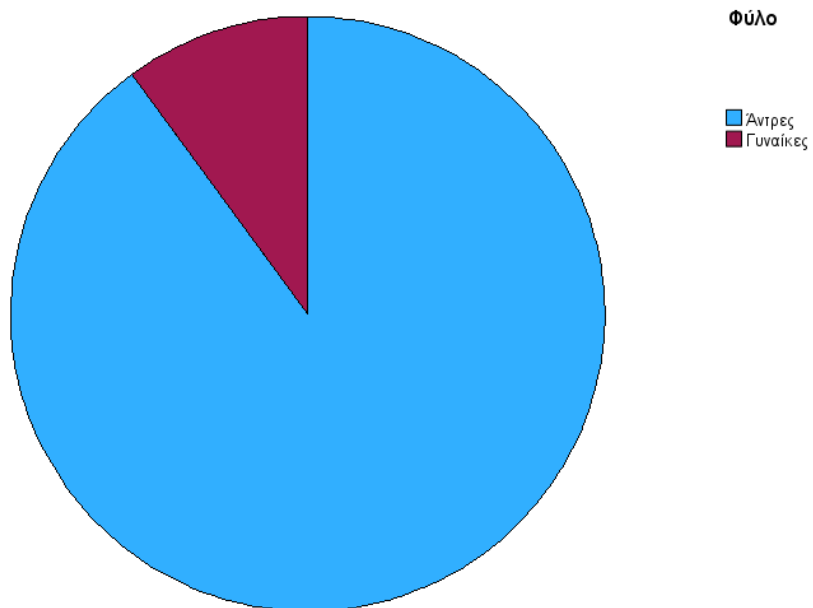
- 2) Υπάρχει ισχυρή επαγγελματική ταυτότητα μεταξύ των Ελλήνων αστυνομικών;
- 3) Πώς επηρεάζουν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά την εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης στους Έλληνες αστυνομικούς;
- 4) Πώς επηρεάζουν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά την επαγγελματική ταυτότητα των Ελλήνων αστυνομικών;
- 5) Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης και της επαγγελματικής ταυτότητας;

4.3 Διαδικασία

Στην παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκε η ποσοτική μέθοδος συλλογής δεδομένων και το δείγμα χαρακτηρίζεται ως δείγμα ευκολίας. Ο πληθυσμός της έρευνας αφορούσε αστυνομικούς που εργάζονται σε Υπηρεσίες και Τμήματα της πόλης της Θεσσαλονίκης. Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε εκτός του κύριου κορμού των ερωτήσεων που ήταν κατηγοριοποιημένες σε τρεις ομάδες, περιείχε, ακόμα, ένα εισαγωγικό σημείωμα όπου υπήρχαν συνοπτικές πληροφορίες για την έρευνα αλλά και οδηγίες για την ορθή συμπλήρωση του. Οι απαντήσεις ήταν ανώνυμες ώστε να τηρείται πλήρης εχεμύθεια και να διασφαλίζεται όσο το δυνατόν περισσότερο η αξιοπιστία τους. Η διανομή των ερωτηματολογίων έγινε μεταξύ Ιουνίου και Ιουλίου του 2022

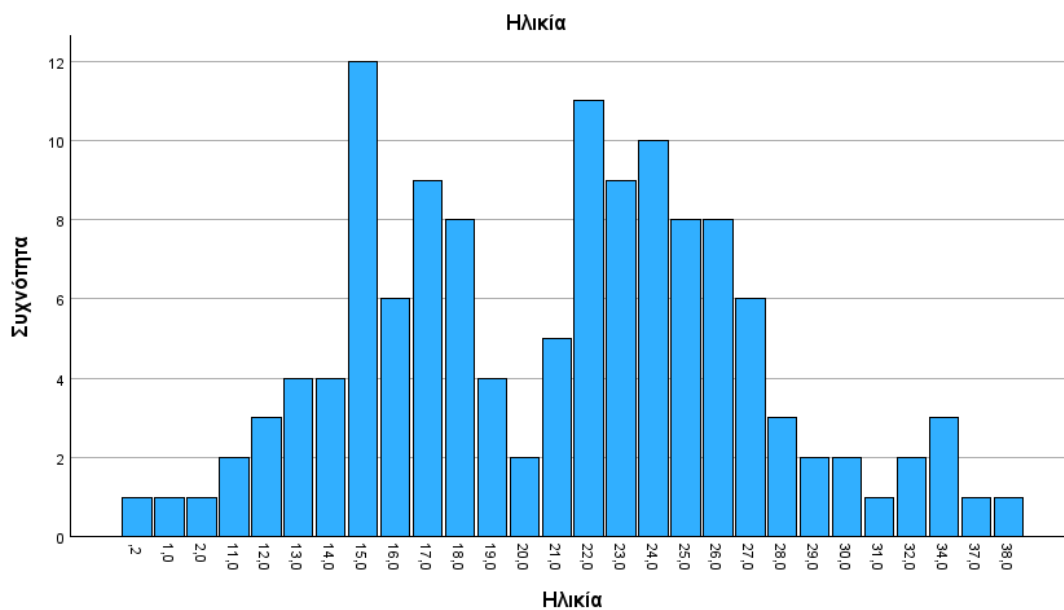
4.4 Δείγμα (Συμμετέχοντες)

Το δείγμα της έρευνας συγκροτούν 129 αστυνομικοί που εργάζονται σε διάφορες Υπηρεσίες της Γενικής Αστυνομικής Διεύθυνσης Θεσσαλονίκης. Δεν υπάρχει ηλικιακός περιορισμός στους συμμετέχοντες. Ως προς το φύλο, από το σύνολο των συμμετεχόντων η πλειονότητα των ερωτηθέντων ήταν άντρες με ποσοστό 89,9% (116 άτομα) έναντι 10,1% (13 άτομα) που ήταν γυναίκες (βλ. Διάγραμμα 1). Το εύρημα αυτό ήταν αναμενόμενο καθώς ο κλάδος της αστυνομίας είναι παραδοσιακά ανδροκρατούμενος όπως φάνηκε νωρίτερα και από τη βιβλιογραφία.



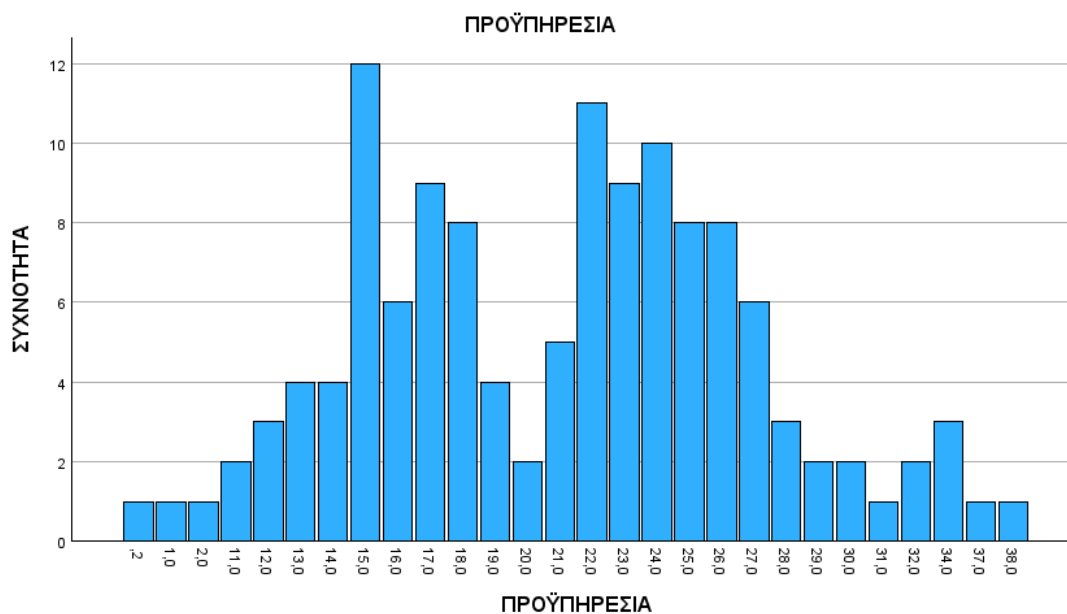
Διάγραμμα 1. Φύλο συμμετεχόντων

Αναφορικά με την ηλικία των αστυνομικών που συμμετείχαν στην έρευνα, η μέση ηλικία των αντρών είναι 41,38 έτη με τυπική απόκλιση 6,77 και των γυναικών 37,54 έτη με τυπική απόκλιση 6,15. Για το σύνολο του δείγματος η ηλικία ήταν 40,99 (Διάγραμμα 2).



Διάγραμμα 2. Ηλικία συμμετεχόντων

Σε ό,τι αφορά το χρόνο προϋπηρεσίας των αστυνομικών από το Διάγραμμα 3 προκύπτει πως τα έτη προϋπηρεσίας είναι κατά μέσο όρο 20,9 στο σύνολο των αστυνομικών με τυπική απόκλιση 6,5.



Διάγραμμα 3. Προϋπηρεσία συμμετεχόντων

Σχετικά με τον κατεχόμενο βαθμό μεταξύ των συμμετεχόντων, στον Πίνακα 1 παρουσιάζονται στην αριστερή στήλη οι βαθμοί, τοποθετημένοι ιεραρχικά, από τον ανώτερο προς τον χαμηλότερο και στη δεξιά στήλη βρίσκεται το πλήθος των ατόμων που απαρτίζει την κάθε βαθμίδα.

	Συχνότητα
Αστυνομικός Διευθυντής	3
Αστυνόμος	8
Υπαστυνόμος	7
Ανθυπαστυνόμος	25
Αρχιφύλακας	67
Υπαρχιφύλακας	16
Ειδικός Φρουρός	2
Δόκιμος Υπαστυνόμος	1
Σύνολο	129

Πίνακας 1. Συχνότητα κατεχόμενου βαθμού

Κλείνοντας, στον Πίνακα 2, περιγράφονται στην αριστερή στήλη οι αστυνομικές υπηρεσίες στις οποίες εργάζονται οι συμμετέχοντες της έρευνας και στη δεξιά στήλη το πλήθος των ατόμων που υπηρετεί σε καθεμία από αυτές.

4.5 Ερευνητικά εργαλεία

Το ερωτηματολόγιο διακρίνεται σε τρεις ενότητες. Για τις δύο πρώτες που αφορούν την επαγγελματική εξουθένωση και την επαγγελματική ταυτότητα χρησιμοποιήθηκαν δύο εργαλεία τα οποία προσαρμόστηκαν να ανταποκρίνονται στο επάγγελμα των αστυνομικών.

Για την επαγγελματική εξουθένωση χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο Maslach Burnout Inventory (Maslach, Jackson & Schwab, 1996 / Μτφρ. Kokkinos, 2006). Αποτελείται από 22 θέματα τα οποία αξιολογούν τις τρεις διαστάσεις της

επαγγελματικής εξουθένωσης: τη συναισθηματική εξάντληση (9 δηλώσεις, ερωτήσεις 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 2), την αποπροσωποποίηση (5 δηλώσεις, ερωτήσεις 5, 10, 11, 15, 22) και την προσωπική επίτευξη (7 δηλώσεις, ερωτήσεις 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21). Οι απαντήσεις δίνονται σε επταβάθμια κλίμακα Likert από το 0 (καθόλου) έως το 6 (κάθε μέρα), και αφορούν τη συχνότητα του πως νιώθει ο αστυνομικός στην εργασία του. Για τη βαθμολόγηση των απαντήσεων η κατηγοριοποίηση γίνεται ως εξής:

- Συναισθηματική Εξάντληση: Υψηλή 27 και άνω. Μέτρια 17 – 26. Χαμηλή: 0 -16.
- Αποπροσωποποίηση: Υψηλή 14 και άνω. Μέτρια 9 – 13. Χαμηλή: 0 – 8.
- Προσωπική επίτευξη: Υψηλή 0 - 30. Μέτρια 31 - 36. Χαμηλή: 37 και άνω

Για την επαγγελματική ταυτότητα αξιοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο Personal Work-identity (Knez & Eliasson, 2017). Αποτελείται από 10 θέματα τα οποία αξιολογούν τη συναισθηματική διάσταση (5 δηλώσεις) και τη γνωστική διάσταση (5 δηλώσεις). Οι απαντήσεις δίνονται σε πενταβάθμια κλίμακα Likert όπου το 1 = (διαφωνώ έντονα/διαφωνώ απόλυτα) και 5 (συμφωνώ έντονα/συμφωνώ απόλυτα).

Η τρίτη ενότητα περιλαμβάνει τα δημογραφικά χαρακτηριστικά. Στην ενότητα αυτή υπάρχουν πέντε ερωτήσεις που αφορούν το φύλο, την ηλικία, τα χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας, τον κατεχόμενο βαθμό και την υπηρεσία στην οποία εργάζονται οι αστυνομικοί. Τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά θεωρείται ότι ασκούν επιρροή στις μεταβλητές της επαγγελματικής εξουθένωσης και της επαγγελματικής ταυτότητας.

4.6 Στατιστική ανάλυση

Στην ανάλυση των δεδομένων έγινε χρήση του στατιστικού προγράμματος IBM SPSS Statistics 29.0.0. Πραγματοποιήθηκε περιγραφική στατιστική ανάλυση του δείγματος, στη συνέχεια έγινε ανάλυση αξιοπιστίας ενώ για τον έλεγχο συσχετίσεων μεταξύ των μεταβλητών και συγκρίσεων των μέσων τιμών

χρησιμοποιήθηκε επαγωγική στατιστική ανάλυση. Πιο συγκεκριμένα, χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος ισότητας μέσων τιμών t-test, για να ελεγχθεί η μηδενική υπόθεση ότι οι μέσες τιμές δύο ανεξάρτητων πληθυσμών είναι ίσες. Εν συνεχεία, για την ανάδειξη συσχετίσεων μεταξύ των μεταβλητών έγινε χρήση του συντελεστή συσχέτισης r του Pearson (Ζαφειρόπουλος, 2005).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

5.1 Ανάλυση αξιοπιστίας

Σε κάθε έρευνα κρίνεται αναγκαίος ο έλεγχος της αξιοπιστίας των ερωτηματολογίων που έχουν χρησιμοποιηθεί. Στην παρούσα μελέτη ο έλεγχος της αξιοπιστίας έγινε με τη χρήση του συντελεστή Cronbach's alpha, ο οποίος είναι απαραίτητο να έχει τιμή 0,7 και άνω ώστε να θεωρηθεί ότι υπάρχει αξιοπιστία στα ερωτήματα (Ζαφειρόπουλος, 2005).

Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Ως προς το ερωτηματολόγιο που αφορά την επαγγελματική εξουθένωση, μετά τον έλεγχο της αξιοπιστίας προέκυψε ότι ο συντελεστής Cronbach's alpha έχει τιμή 0,726 (βλ. Πίνακα 1) για το σύνολο των ερωτημάτων. Πιο συγκεκριμένα, ελέγχθηκαν ξεχωριστά οι ομάδες των ερωτήσεων που αναφέρονται στην κάθε διάσταση. Έτσι, προέκυψε ότι για τη συναισθηματική εξάντληση ισχύει $\alpha=0,907$, για την αποπροσωποποίηση $\alpha=0,596$ και για την προσωπική επίτευξη $\alpha=0,793$. Στην διάσταση της αποπροσωποποίησης ο δείκτης alpha έχει χαμηλή τιμή αλλά είναι οριακά αποδεκτή. Ωστόσο, αυτό καθιστά τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης διάστασης να αντιμετωπίζονται με επιφυλακτικότητα. Παρ' όλ' αυτά, μπορεί να θεωρηθεί από το σύνολο των δεικτών ότι υπάρχει αξιοπιστία στο ερωτηματολόγιο.

	Cronbach's Alpha	Πλήθος (N)
Συναισθηματική Εξάντληση	0,907	9
Αποπροσωποποίηση	0,596	5
Προσωπική Επίτευξη	0,793	8
Συνολικά	0,726	22

Πίνακας 1. Δείκτης αξιοπιστίας Cronbach's Alpha για την Επαγγελματική Εξουθένωση

Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Ταυτότητας

Σχετικά με το ερωτηματολόγιο της επαγγελματικής ταυτότητας, έπειτα από τον έλεγχο της αξιοπιστίας προέκυψε ότι ο συντελεστής Cronbach's alpha έχει τιμή 0,881 (βλ. Πίνακα 2). Αναλυτικότερα, ο έλεγχος της κάθε διάστασης ξεχωριστά

έδειξε ότι για τη συναισθηματική διάσταση ισχύει $\alpha=0,771$ και για τη γνωστική διάσταση $\alpha=0,843$. Οι τιμές αυτές καταδεικνύουν την ύπαρξη αξιοπιστίας στο σύνολο του ερωτηματολογίου.

	Cronbach's Alpha	Πλήθος (N)
Συναισθηματική Διάσταση	0,771	5
Γνωστική Διάσταση	0,843	5
Συνολικά	0,881	10

Πίνακας 2. Δείκτης αξιοπιστίας για την Επαγγελματική Ταυτότητα

5.2 Ανάλυση αποτελεσμάτων

5.2.1 Επαγγελματική Εξουθένωση

Η επαγγελματική εξουθένωση αναλύθηκε με βάση το μοντέλο των τριών διαστάσεων οι οποίες είναι: η συναισθηματική εξάντληση, η αποπροσωποποίηση και η χαμηλή προσωπική επίτευξη. Προκειμένου να παρατηρηθεί η ύπαρξη επαγγελματικής εξουθένωσης θα πρέπει να εντοπιστούν υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης αλλά ταυτόχρονα χαμηλά επίπεδα προσωπικής επίτευξης (Maslach, 1982).

Στον πίνακα 3 παρουσιάζονται οι τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης με βάση το ερωτηματολόγιο Maslach Burnout Inventory (MBI) που χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα, οι μέσοι όροι των απαντήσεων των συμμετεχόντων ανά διάσταση και η τυπική απόκλιση. Από την αξιολόγηση του πίνακα προκύπτει ότι οι αστυνομικοί εμφανίζουν μέτρια συναισθηματική εξάντληση με μέσο όρο 19,89 (Συναισθηματική Εξάντληση 27 και άνω Υψηλή, 17-26 Μέτρια, 0-16 Χαμηλή). Η αποπροσωποποίηση είναι οριακά μέτρια με μέσο όρο 8,32 (Αποπροσωποποίηση 14 και άνω Υψηλή, 9-13 Μέτρια, 0-8 Χαμηλή). Τέλος, η προσωπική επίτευξη είναι μέτρια με μέσο όρο 36 (Προσωπική επίτευξη 0-30 Υψηλή, 31-36 Μέτρια, 37 και άνω Χαμηλή) (Maslach, Jackson & Schwab, 1996 / Μτφρ. Kokkinos, 2006).

	M.O.	T.A.
Συναισθηματική Εξάντληση	19,89	11,88
Αποπροσωποποίηση	8,32	5,40
Προσωπική επίτευξη	36,00	7,76

Πίνακας 3. Επίπεδα Επαγγελματικής Εξουθένωσης Αστυνομικών

Συνεχίζοντας, την έρευνα απασχόλησε επίσης το πως και αν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά επηρεάζουν την εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης. Για την εξέταση του φύλου ως μεταβλητή, πραγματοποιήθηκε ο έλεγχος ανεξάρτητων δειγμάτων t test (Πίνακας 4). Στον Πίνακα 4 απεικονίζονται οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις για τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης σε συνάρτηση με το φύλο.

	Φύλο	Πλήθος (N)	M.O.	T.A.
Συναισθηματική Εξάντληση	Άντρες	116	19,82	11,63
	Γυναίκες	13	20,46	14,44
Αποπροσωποποίηση	Άντρες	116	8,68	5,36
	Γυναίκες	13	5,15	4,82
Προσωπική Επίτευξη	Άντρες	116	35,89	7,86
	Γυναίκες	13	36,92	7,12

Πίνακας 4. Επίπεδα Επαγγελματικής Εξουθένωσης ως προς το φύλο

Το πλήθος των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα ήταν σημαντικά μικρότερο σε σχέση με αυτό των αντρών οπότε δεν μπορεί να προκύψει κάποιο αξιόπιστο και γενικεύσιμο αποτέλεσμα. Η κατάσταση αυτή ήταν αναμενόμενη καθώς το επάγγελμα του αστυνομικού είναι ανδροκρατούμενο.

Ο πίνακας 5 παρουσιάζει τον έλεγχο t test για τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης και το φύλο. Στη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα (p value=0,856, $t=0,182$). Η συναισθηματική εξάντληση των γυναικών (M.O. 20,46) δεν έχει στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση από αυτή των αντρών (M.O. 19,82). Αντίθετα, στη διάσταση της αποπροσωποποίησης παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα (p value=0,025, $t=2,267$), με τους άντρες (M.O. 8,68) να υπερτερούν κατά 3,53 έναντι των γυναικών (M.O. 5,15). Ως προς την προσωπική επίτευξη δεν παρουσιάζεται στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των

ανδρών και των γυναικών (p value=0,653, t =0,450) Η προσωπική επίτευξη των γυναικών (M.O.=36,92) δεν παρουσιάζει στατιστικά σημαντική διαφορά από αυτή των των αντρών (M.O.=35,89)

	F	Sig.	t	df	Two-Sided p
Συναισθηματική Εξάντληση	1,531	0,218	-0,182	127	0,856
Αποπροσωποποίηση	1,446	0,231	2,267	127	0,025
Προσωπική Επίτευξη	,027	0,869	-0,450	127	0,653

Πίνακας 5. Έλεγχος t test για τις τρεις διαστάσεις της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και του φύλου

Η ηλικία των συμμετεχόντων εξετάστηκε επίσης ως προς την επιρροή που ασκεί στην εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης. Έτσι, έγινε ανάλυση συσχέτισης όπως φαίνεται στον Πίνακα 6. Η ανάλυση Pearson δείχνει με ποιο τρόπο συσχετίζονται δυο μεταβλητές.

		Συναισθηματική		Προσωπική
		Εξάντληση	Αποπροσωποποίηση	Επίτευξη
Ηλικία	Συσχέτιση Pearson	-0,109	-0,020	0,260
	Sig. (2-tailed)	0,221	0,819	0,003
	Πλήθος (N)	129	129	129

($p < 0,05$)

Πίνακας 6. Συσχέτιση των τριών διαστάσεων της Επαγγελματικής εξουθένωσης με την ηλικία

Από τον πίνακα 6 προκύπτει ότι υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της προσωπικής επίτευξης και της ηλικίας ($r=0,260$, p value=0,003). Επομένως, όσο μεγαλύτερος ηλικιακά είναι ένας αστυνομικός τόσο υψηλότερη προσωπική επίτευξη σημειώνει. Στις διαστάσεις της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τον παράγοντα ηλικία (p value $> 0,05$), πράγμα που σημαίνει ότι οι διαστάσεις αυτές δεν μεταβάλλονται με την πάροδο της ηλικίας..

Η προϋπηρεσία εξετάστηκε επίσης μέσω του συντελεστή r του Pearson (βλ. Πίνακα 7) και προέκυψε και σε αυτή την περίπτωση πως υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της προσωπικής επίτευξης και της προϋπηρεσίας ($r=0,220$, p value=0,012).

Ως εκ τούτου, συμπεραίνεται ότι όσο πιο έμπειρος εργασιακά είναι ένας αστυνομικός τόσο πιο υψηλή επίτευξη εμφανίζει. Αντίθετα, στις άλλες δύο διαστάσεις, την συναισθηματική εξάντληση και την αποπροσωποποίηση δεν παρατηρήθηκε κάποια στατιστικά σημαντική συσχέτιση (p value > 0,05) πράγμα που σημαίνει ότι οι διαστάσεις αυτές δεν μεταβάλλονται με την αύξηση των ετών εργασιακής εμπειρίας.

		Συναισθηματική Εξάντληση	Αποπροσωποποι- ηση	Προσωπική Επίτευξη
Προϋπηρεσία	Συσχέτιση Pearson	-0,044	-0,012	0,220
	Sig. (2-tailed)	0,617	0,893	0,012
	Πλήθος (N)	129	129	129

($p < 0,05$)

Πίνακας 7. Συσχέτιση των τριών διαστάσεων της Επαγγελματικής εξουθένωσης με την προϋπηρεσία

Σε ό,τι αφορά τους παράγοντες «κατεχόμενο βαθμό» και «υπηρεσία» στην οποία εργάζεται ο εκάστοτε αστυνομικός, δεν διενεργήθηκαν σχετικές αναλύσεις, καθώς δεν ήταν ισόποσα κατανομημένοι οι συμμετέχοντες στις επιμέρους κατηγορίες. Επομένως, δεν θα μπορούσαν να προκύψουν αξιόπιστα αποτελέσματα.

5.2.2 Επαγγελματική Ταυτότητα

Στο δείγμα (συμμετέχοντες) η επαγγελματική ταυτότητα αναλύθηκε με βάση τη διάκριση σε δύο διαστάσεις, οι οποίες είναι η συναισθηματική και η γνωστική. Όσο πιο υψηλές είναι οι τιμές, τόσο πιο υψηλά θα είναι και τα επίπεδα της επαγγελματικής ταυτότητας και στις δύο διαστάσεις.

Στον πίνακα 8 απεικονίζονται οι δύο διαστάσεις της επαγγελματικής ταυτότητας σύμφωνα με το ερωτηματολόγιο Personal Work-identity που χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα καθώς και οι μέσοι όροι του συνόλου των απαντήσεων συμμετεχόντων ανά διάσταση. Τόσο η συναισθηματική διάσταση, όσο και η γνωστική παρουσιάζουν μάλλον υψηλούς μέσους όρους, 3,6 και 3,3 αντίστοιχα με βάση την απαντητική κλίμακα Likert 5 σημείων (1-5). Από το εύρημα αυτό προκύπτει ότι οι αστυνομικοί έχουν στο σύνολό τους αρκετά ισχυρή επαγγελματική ταυτότητα.

	M.O.	T.A.
Συναισθηματική Διάσταση	3,60	0,80
Γνωστική Διάσταση	3,34	0,98

Πίνακας 8. Επίπεδα Επαγγελματικής Ταυτότητας Αστυνομικών

Όπως και νωρίτερα για την επαγγελματική εξουθένωση έτσι και για την επαγγελματική ταυτότητα πραγματοποιήθηκαν αναλύσεις για να εξεταστούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά σε σχέση με τα επίπεδα επαγγελματικής ταυτότητας που παρατηρούνται στους αστυνομικούς. Ως προς το φύλο, διενεργήθηκε ο έλεγχος ανεξάρτητων δειγμάτων t test (βλ. Πίνακα 10). Στον Πίνακα 9 παρουσιάζονται οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις για τις δύο διαστάσεις τις επαγγελματικής ταυτότητας σε συσχέτιση με το φύλο.

	Φύλο	Πλήθος (N)	M.O.	T.A.
Συναισθηματική Διάσταση	Άντρες	116	3,64	0,79
	Γυναίκες	13	3,24	0,85
Γνωστική Διάσταση	Άντρες	116	3,37	0,98
	Γυναίκες	13	3,12	0,98

Πίνακας 9. Επίπεδα Επαγγελματικής Ταυτότητας ως προς το φύλο

Ο πίνακας 10 απεικονίζει τον έλεγχο t test για τις δύο διαστάσεις της επαγγελματικής ταυτότητας και το φύλο. Στη συναισθηματική διάσταση δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα (p value=0,095, $t=1,684$) (άντρες M.O. 3,64, γυναίκες M.O. 3,24). Ομοίως, στη γνωστική διάσταση δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα (p value=0,387, $t=0,869$) (άντρες M.O. 3,37, γυναίκες M.O. 3,12).

Όπως αναφέρθηκε και νωρίτερα, το πλήθος των γυναικών στην παρούσα έρευνα είναι σημαντικά μικρότερο σε σχέση με αυτό των αντρών οπότε δεν μπορούν να εξαχθούν γενικεύσιμα αποτελέσματα.

	F	Sig.	t	df	Two-Sided p
Συναισθηματική Διάσταση	0,014	0,906	1,684	127	0,095
Γνωστική Διάσταση	0,271	0,604	0,869	127	0,387

Πίνακας 10. Έλεγχος t test για τις δύο διαστάσεις της Επαγγελματικής Ταυτότητας και του φύλου

Αναφορικά με την επίδραση της ηλικίας στην επαγγελματική ταυτότητα των αστυνομικών πραγματοποιήθηκε ανάλυση συσχέτισης της οποίας τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον Πίνακα 11. Όπως γίνεται φανερό και οι δύο διαστάσεις επηρεάζονται από τον παράγοντα ηλικία. Υπάρχει, λοιπόν, θετική συσχέτιση της ηλικίας τόσο με τη συναισθηματική διάσταση (p value=0,020), όσο και με τη γνωστική διάσταση (p -value=0,033).

		Συναισθηματική Διάσταση	Γνωστική Διάσταση
Ηλικία	Συσχέτιση Pearson	0,205	0,085
	Sig. (2-tailed)	0,020	0,033
	Πλήθος (N)	129	129

Πίνακας 11. Συσχέτιση των δύο διαστάσεων της Επαγγελματικής Ταυτότητας με την ηλικία

Εν συνεχεία, εξετάστηκε κατά τον ίδιο τρόπο η επίδραση της ηλικίας στην επαγγελματική ταυτότητα των αστυνομικών. Ο Πίνακας 12 απεικονίζει τη συσχέτιση που υπάρχει μεταξύ των μεταβλητών. Προκύπτει, επομένως, ότι η προϋπηρεσία συσχετίζεται θετικά μόνο με τη συναισθηματική διάσταση της επαγγελματικής ταυτότητας (p -value=0,013) ενώ δεν παρουσιάζεται κάποια συσχέτιση με τη γνωστική διάσταση (p -value=0,054).

		Συναισθηματική Διάσταση	Γνωστική Διάσταση
Προϋπηρεσία	Συσχέτιση Pearson	0,218	0,170
	Sig. (2-tailed)	0,013	0,054
	Πλήθος (N)	129	129

Πίνακας 12. Συσχέτιση των δύο διαστάσεων της Επαγγελματικής Ταυτότητας με την προϋπηρεσία

Αναφορικά με τους παράγοντες «κατεχόμενο βαθμό» και «υπηρεσία» στην οποία εργάζεται ο εκάστοτε αστυνομικός, όπως αναφέρθηκε και νωρίτερα, δεν διενεργήθηκαν σχετικές αναλύσεις, καθώς δεν ήταν κατανομημένοι με ίσο τρόπο οι συμμετέχοντες στις κατηγορίες. Επομένως, δεν θα μπορούσαν να προκύψουν αξιόπιστα αποτελέσματα.

5.2.3 Συσχέτιση Επαγγελματικής Εξουθένωσης και Επαγγελματικής Ταυτότητας

Το κύριο ερώτημα της παρούσας έρευνας αποτελεί η πιθανή σχέση μεταξύ της επαγγελματικής ταυτότητας και της επαγγελματικής εξουθένωσης. Στον Πίνακα 13 παρουσιάζεται η ανάλυση συσχέτισης μεταξύ των τριών διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης και των δύο διαστάσεων της επαγγελματικής ταυτότητας.

	Συναισθηματική Διάσταση	Γνωστική Διάσταση	Επαγγελματική Ταυτότητα
Συναισθηματική Εξάντληση	-0,389 <0,001	-0,291 <0,001	-0,291 <0,001
Αποπροσωποποίηση	-0,185 0,036	-0,130 0,142	-0,130 0,142
Προσωπική Επίτευξη	0,377 <0,001	0,389 <0,001	0,389 <0,001

($p < 0,05$, $sig < 0,001$)

Πίνακας 13. Συσχέτιση των τριών διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης με τις δύο διαστάσεις της επαγγελματικής ταυτότητας και τη συνολική Επαγγελματική Ταυτότητα

Από τον Πίνακα 13 προκύπτουν κάποια ενδιαφέροντα αποτελέσματα που αφορούν τη σχέση που υπάρχει μεταξύ των μεταβλητών. Αρχικά, παρατηρείται αρνητική συσχέτιση μεταξύ της συναισθηματικής εξάντλησης και της συναισθηματικής διάστασης της επαγγελματικής ταυτότητας ($r = -0,389$, $p \text{ value} = 0,001$). Γεγονός που καταδεικνύει πως όσο μεγαλύτερες τιμές λαμβάνει η συναισθηματική διάσταση της επαγγελματικής ταυτότητας τόσο χαμηλότερη συναισθηματική εξάντληση παρατηρείται. Επίσης, αρνητική συσχέτιση απαντάται και μεταξύ της αποπροσωποποίησης και της συναισθηματικής διάστασης ($r = -0,185$, $p \text{ value} = 0,036$). Παρόμοια και σε αυτή την περίπτωση, όσο πιο αναπτυγμένη είναι η συναισθηματική διάσταση της επαγγελματικής ταυτότητας τόσο χαμηλότερα είναι τα επίπεδα αποπροσωποποίησης. Τέλος, η προσωπική επίτευξη φαίνεται να σχετίζεται θετικά και με τη συναισθηματική ($r = 0,377$, $p \text{ value} = 0,001$) αλλά και με τη γνωστική διάσταση ($r = 0,344$, $p \text{ value} = 0,001$) της επαγγελματικής ταυτότητας. Στις συσχετίσεις των υπόλοιπων διαστάσεων δεν υπάρχει στατιστική σημαντικότητα.

Σχετικά με την συνολική επαγγελματική ταυτότητα (βλ. Πίνακα 13), εντοπίζεται αρνητική συσχέτιση της επαγγελματικής ταυτότητας με τη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης ($r = -0,291$, $p \text{ value} = 0,001$). Από αυτό προκύπτει πως όσο πιο ισχυρή είναι η επαγγελματική ταυτότητα του αστυνομικού, τόσο χαμηλότερα

είναι τα επίπεδα της συναισθηματικής εξάντλησης και το αντίστροφο. Ακόμα, στη διάσταση της προσωπικής επίτευξης υπάρχει θετική συσχέτιση με την επαγγελματική ταυτότητα ($r=0,389$, $p \text{ value}=0,001$). Ως εκ τούτου, όσο πιο ισχυρή επαγγελματική ταυτότητα διαθέτει ένας αστυνομικός τόσο πιο θετικά θα αυτοχαρακτηρίζεται σε σχέση με την εργασιακή του απόδοση. Στην διάσταση της αποπροσωποποίησης συσχετιζόμενη με την επαγγελματική ταυτότητα δεν παρατηρείται στατιστική σημαντικότητα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

6.1 Συζήτηση αποτελεσμάτων

Μέσα από την ανάλυση των ποσοτικών δεδομένων που συλλέχθηκαν από το διανεμηθέντα ερωτηματολόγια, απαντήθηκαν τα πέντε ερευνητικά ερωτήματα που είχαν τεθεί κατά την έναρξη της έρευνας και εφόσον είχε πραγματοποιηθεί η βιβλιογραφική ανασκόπηση και είχε κριθεί σημαντικό να ερευνηθούν. Παρακάτω παρατίθενται και σχολιάζονται τα ευρήματα γύρω από το κάθε ερευνητικό ερώτημα ξεχωριστά.

1^ο ερευνητικό ερώτημα «Τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης στους Έλληνες αστυνομικούς»

Με βάση το δείγμα των 129 αστυνομικών της Γενικής Αστυνομικής Διεύθυνσης Θεσσαλονίκης που αναλύθηκε στην παρούσα έρευνα προκύπτει ότι οι αστυνομικοί είναι κατά μέσο όρο ικανοποιημένοι με την εργασία τους και δεν εμφανίζουν επαγγελματική εξουθένωση. Πιο συγκεκριμένα, η συναισθηματική εξάντληση και η προσωπική επίτευξη είναι σε μέτρια επίπεδα ενώ η αποπροσωποποίηση είναι χαμηλή στα όρια προς μέτρια. Βεβαίως, υπήρχε ένα μικρό ποσοστό ερωτηθέντων στο οποίο παρατηρήθηκε επαγγελματική εξουθένωση. Βάσει όσων αναφέρθηκαν στη βιβλιογραφία θα περίμενε κανείς να υπήρχαν μεγαλύτερα ποσοστά εξουθενωμένων αστυνομικών μεταξύ των συμμετεχόντων καθώς πρόκειται για ένα αρκετά απαιτητικό επάγγελμα που σχετίζεται άμεσα με την αλληλεπίδραση με τους πολίτες, περιλαμβάνει πολλές φορές αντίξοες συνθήκες εργασίας και διέπεται από έντονη συναισθηματική φόρτιση για τους εργαζόμενους του (Violanti et al., 2006). Όπως έχει παρατηρηθεί και σε έρευνες που έχουν γίνει σε εκπαιδευτικούς στην Ελλάδα, τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και σε αυτή την περίπτωση φαίνεται να είναι χαμηλά. Δεδομένου όμως ότι με βάση τη βιβλιογραφία οι εκπαιδευτικοί υπάγονται σε ένα κλάδο που συνηθίζει να εμφανίζει υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης εγείρονται προβληματισμοί στους ερευνητές. Τίθεται λοιπόν η ερώτηση αν το εργαλείο (MBI) είναι σε θέση να ανιχνεύσει στα ελληνικά δεδομένα το πρόβλημα της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ίσως να διαφέρουν η κοινωνική δομή και οι συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα σε σχέση με τις υπόλοιπες Ευρωπαϊκές χώρες και γι αυτό να μην μπορούν να εξαχθούν τα σωστά αποτελέσματα.

2^ο ερευνητικό ερώτημα «Η ύπαρξη ισχυρής επαγγελματικής ταυτότητας μεταξύ των Ελλήνων αστυνομικών»

Μεταξύ των συμμετεχόντων η επαγγελματική ταυτότητα φαίνεται να είναι μέτρια προς ισχυρή. Το γεγονός αυτό μπορεί να επιβεβαιωθεί και από τη βιβλιογραφία. Δεδομένου ότι αναντίρρητα το επάγγελμα του αστυνομικού έχει αρνητική φήμη στην κοινή γνώμη, η Dick (2005) υποστήριξε πως σε επαγγέλματα τα οποία κακοχαρακτηρίζονται είναι σύνηθες οι εργαζόμενοι σε αυτά να αναπτύσσουν συνήθως ισχυρή επαγγελματική ταυτότητα ώστε να μπορέσουν να αντιταχθούν στα εξωτερικά αρνητικά σχόλια. Οι περιπτώσεις όπου η επαγγελματική ταυτότητα δεν ήταν τόσο ισχυρή αφορούσαν κυρίως Ειδικούς Φρουρούς. Αυτό μπορεί να εξηγηθεί διότι όπως αναφέρθηκε και στο τρίτο κεφάλαιο, οι Ειδικοί Φρουροί δεν κατατάσσονται μέσω των Πανελληνίων Εξετάσεων στο Αστυνομικό Σώμα αλλά μέσω προκηρύξεων με μοριοδότηση. Αυτό συνεπάγεται ότι στο μεγαλύτερο ποσοστό τους είναι άτομα άνω των 20-22 ετών που πιθανότατα έχουν σχηματίσει ήδη επαγγελματική ταυτότητα οπότε τους είναι δυσκολότερο να προσαρμοστούν στα δεδομένα της αστυνόμευσης. Αντίθετα, οι σπουδαστές που εισέρχονται στις Αστυνομικές Σχολές στα 18 έτη πλάθονται επαγγελματικά με την αστυνομική κουλτούρα οπότε μπορούν να δημιουργήσουν ευκολότερα και ταχύτερα επαγγελματική ταυτότητα που να συνάδει με την οργανωτική κουλτούρα της αστυνομίας.

3^ο ερευνητικό ερώτημα «Η σχέση των δημογραφικών χαρακτηριστικών με την εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης στους Έλληνες αστυνομικούς»

Μελετήθηκαν κάποια συγκεκριμένα δημογραφικά χαρακτηριστικά τα οποία εθεωρείτο ότι μπορούν να ασκούν επιρροή στην εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Το πρώτο χαρακτηριστικό είναι αυτό του φύλου. Καθότι οι 116 συμμετέχοντες ήταν άντρες και μόνο οι 13 γυναίκες, δεν μπορεί να υπάρξει κάποιο ασφαλές συμπέρασμα για το αν το φύλο λειτουργεί ως προδιάθεση για την εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης. Παρ' όλ' αυτά, αξίζει να αναφερθεί ότι έστω και σε αυτό το μικρό ποσοστό γυναικών παρατηρήθηκαν χαμηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης συγκριτικά με αυτά των αντρών. Γεγονός που μπορεί να επιβεβαιωθεί από την βιβλιογραφία όπου αναφέρεται πως οι άντρες τείνουν να

εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης (Purvanova & Muros, 2010). Έπειτα, μελετήθηκαν τα χαρακτηριστικά της ηλικίας και των ετών επαγγελματικής εμπειρίας (προϋπηρεσία) όπου φάνηκε να υπάρχει συσχέτιση μόνο με τη διάσταση της προσωπικής επίτευξης. Πιο συγκεκριμένα, όσο μεγαλύτερη ήταν η ηλικία ή εργασιακή εμπειρία τόσο μεγαλύτερα ήταν και τα επίπεδα προσωπικής επίτευξης που εμφάνιζαν οι αστυνομικοί (Adriaenssens et al., 2015· Maslach & Leiter, 2017·) Τέλος, σχετικά με τον βαθμό που κατέχει ο κάθε αστυνομικός καθώς και την υπηρεσία στην οποία εργάζεται δεν μπόρεσαν να διενεργηθούν τεστ που να συσχετίζουν αυτές τις παραμέτρους με τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης διότι η διασπορά είναι τέτοια που δεν επιτρέπει την ασφαλή εξαγωγή συμπερασμάτων.

4^ο ερευνητικό ερώτημα «Η σχέση των δημογραφικών χαρακτηριστικών με την επαγγελματική ταυτότητα των Ελλήνων αστυνομικών»

Όπως διαπιστώθηκε μέσα από την έρευνα τα μόνα εκ των δημογραφικών χαρακτηριστικών που φαίνεται να σχετίζονται την επαγγελματική ταυτότητα είναι η ηλικία και η προϋπηρεσία του αστυνομικού. Έτσι, όσο αυξάνεται η ηλικία του αστυνομικού τόσο ισχυρότερη γίνεται και η επαγγελματική του ταυτότητα. Ανάλογα συμβαίνει και με την επαγγελματική εμπειρία του. Η ηλικία παρατηρήθηκε να σχετίζεται θετικά και με τις δύο διαστάσεις της επαγγελματικής ταυτότητας, συναισθηματική και γνωστική ενώ η προϋπηρεσία μόνο με τη συναισθηματική. Το εύρημα αυτό μπορεί να έχει επιστημονική βάση καθώς όσο μεγαλώνει ο άνθρωπος ωριμάζει συναισθηματικά και πνευματικά ενώ παράλληλα ενστερνίζεται περισσότερα χαρακτηριστικά της εργασίας του καθώς όσο πιο πολλά χρόνια βρίσκεται στην ίδια εργασία τόσο περισσότερο γίνεται κομμάτι του εαυτού του. Ως εκ τούτου, προκύπτει μεγαλύτερη ταύτιση της δικής του προσωπικής ταυτότητας με την ταυτότητα του επαγγέλματος το οποίο ασκεί κι έτσι δημιουργείται μία ισχυρή επαγγελματική ταυτότητα. Είναι αναγκαίο να αναφερθεί, πως όπως και στην περίπτωση της επαγγελματικής ταυτότητας, δεν μπόρεσαν να γίνουν συσχετίσεις με τον ιεραρχικό βαθμό του αστυνομικού και με την υπηρεσία στην οποία εργάζεται διότι δεν ήταν ισόποσα καταναμημένοι οι συμμετέχοντες στις σχετικές υποκατηγορίες.

5^ο ερευνητικό ερώτημα «Συσχέτιση μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης και της επαγγελματικής ταυτότητας»

Αυτό το ερώτημα αποτέλεσε τον πυρήνα της παρούσας έρευνας. Έπειτα λοιπόν από την αξιολόγηση των δεδομένων που συλλέχθηκαν προκύπτει ότι υπάρχει πράγματι συσχέτιση μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης και της επαγγελματικής ταυτότητας. Με βάση τους ελέγχους που διενεργήθηκαν, προέκυψε ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση της συναισθηματικής εξάντλησης με τη συναισθηματική διάσταση της επαγγελματικής ταυτότητας, όπως και αρνητική συσχέτιση μεταξύ της αποπροσωποποίησης και της συναισθηματικής διάθεσης. Αντίθετα, η προσωπική επίτευξη σχετίζεται θετικά τόσο με τη συναισθηματική, όσο και με τη γνωστική διάσταση της επαγγελματικής ταυτότητας. Ακόμα, εντοπίστηκε αρνητική συσχέτιση της συνολικής επαγγελματικής ταυτότητας με την συναισθηματική εξάντληση, εντοπίζεται επομένως συμμεταβολή μεταξύ των δύο μεταβλητών. Από όσα μόλις αναφέρθηκαν, θα μπορούσε να θεωρηθεί πως όταν υπάρχουν χαμηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης συνδυαστικά με υψηλά επίπεδα προσωπικής επίτευξης αναμένεται να υπάρχουν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής ταυτότητας. Από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας επιβεβαιώνεται η ύπαρξη συσχέτισης μεταξύ της επαγγελματικής ταυτότητας και της επαγγελματικής εξουθένωσης. Στα αρχικά κεφάλαια της εργασίας, αναφέρεται πως όσο πιο ισχυρή επαγγελματική ταυτότητα διαθέτει κάποιος εργαζόμενος, στην προκειμένη περίπτωση ο αστυνομικός, τόσο πιο ανθεκτικός είναι απέναντι στην εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η ισχυρή επαγγελματική ταυτότητα στην ουσία δρα ως ασπίδα προστασίας ενάντια στους εξωτερικούς στρεσογόνους παράγοντες που σχετίζονται με τον εργασιακό χώρο.

6.2 Προτάσεις πρακτικής εφαρμογής των αποτελεσμάτων

Η έρευνα αυτή εκτός από την εξαγωγή συμπερασμάτων γύρω από το αν συσχετίζεται η επαγγελματική εξουθένωση με την επαγγελματική ταυτότητα στους αστυνομικούς αποσκοπεί και στην βελτίωση κάποιων καταστάσεων που διαδραματίζουν καίριο ρόλο στην αντιμετώπιση των παραγόντων που μπορεί να οδηγήσουν στην επαγγελματική εξουθένωση. Εφόσον διαπιστώθηκε πως η ισχυρή επαγγελματική ταυτότητα αποτελεί παράγοντα αποτροπής της εμφάνισης

επαγγελματικής εξουθένωσης θα ήταν φρόνιμο να πραγματοποιούνται δράσεις ενίσχυσης της συλλογικής ταυτότητας των αστυνομικών. Επίσης, το πρόγραμμα εκπαίδευσης στις σχολές της Ελληνικής Αστυνομίας θα μπορούσε να τροποποιηθεί ώστε να ενισχύει τις πτυχές της επαγγελματικής ταυτότητας, γνωστική και συναισθηματική διάσταση, ώστε να προωθείται η ισχυροποίησή της. Λόγω της φύσης της εργασίας που προϋποθέτει την κατοχή όπλων, σημαντικό θα ήταν να ληφθούν κάποια επιπλέον μέτρα για τις περιπτώσεις των αστυνομικών που πάσχουν από το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης. Ένα τέτοιο μέτρο θα μπορούσε να είναι η λήψη επιπλέον ημερών αδείας για την σωματική και πνευματική ξεκούραση του εργαζόμενου ούτως ώστε να επανέλθει πίσω στην εργασία του με ανανεωμένη ψυχολογία. Κλείνοντας, αν υλοποιηθούν οι προαναφερθείσες προτάσεις και καταστούν οι αστυνομικοί πιο προετοιμασμένοι συναισθηματικά για την εκτέλεση των καθηκόντων τους ενδεχομένως να βελτιωθούν αρνητικές καταστάσεις όπως η άσκοπη και αλόγιστη χρήση βίας. Αυτό ενδεχομένως να έχει διττό αποτέλεσμα καθώς μακροπρόθεσμα οι πολίτες να ανατρέψουν τις αρνητικές πεποιθήσεις τους για το επάγγελμα του αστυνομικού.

6.3 Περιορισμοί έρευνας

Η παρούσα έρευνα εμπλουτίζει σημαντικά την Ελληνική βιβλιογραφία καθώς δεν υπάρχει κάποιο αντίστοιχο ερευνητικό εγχείρημα που να πραγματεύεται τη συσχέτιση της επαγγελματικής ταυτότητας και της επαγγελματικής εξουθένωσης στους αστυνομικούς. Παρά τη σημαντικότητα της έρευνας υπήρχαν κάποιοι περιορισμοί που είναι αναγκαίο να αναφερθούν.

Αρχικά, το πλήθος των συμμετεχόντων (129 αστυνομικοί) είναι αρκετά περιοριστικό και καθιστά τα συμπεράσματα μη γενικεύσιμα. Αναλυτικότερα, η απουσία συμμετοχής επαρκούς αριθμού γυναικών είναι ένας σημαντικός περιορισμός. Ήταν ωστόσο αναμενόμενο καθώς το επάγγελμα του αστυνομικού επιλέγεται συχνότερα από άντρες. Τέλος, δεν μπορούσε να προβλεφθεί εύκολα η κατανομή των ερωτηματολογίων ούτως ώστε να καλύπτονται ισόποσα όλες οι ιεραρχικές βαθμίδες και οι υπηρεσίες στις οποίες εργάζονται οι αστυνομικοί και για αυτό δεν πραγματοποιήθηκαν σχετικοί έλεγχοι. Παρά τους περιορισμούς πρόκειται

για μια σημαντική έρευνα που μπορεί κάλλιστα να αποτελέσει έναυσμα για μεγαλύτερη εμβάθυνση στο τεθέν ζήτημα.

6.4 Προτάσεις για μελλοντικές έρευνες

Η συγκεκριμένη έρευνα ασχολήθηκε με την ποσοτική ανάλυση δεδομένων που συλλέχθηκαν από αστυνομικούς που εργάζονται στην πόλη της Θεσσαλονίκης. Δεδομένης της έλλειψης αντίστοιχων ερευνών στα ελληνικά δεδομένα αλλά και διεθνώς θα ήταν χρήσιμο να εκπονηθεί έρευνα με το ίδιο αντικείμενο αλλά δίχως να υπάρχει περιορισμός στον αριθμό των γυναικών που θα συμμετάσχουν στην έρευνα. Θα ήταν βαρύνουσας σημασίας να λάβει χώρα μια τέτοια έρευνα καθώς, όπως προέκυψε από τη βιβλιογραφία, υπάρχει διαφοροποίηση μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Τούτο συμβαίνει διότι οι γυναίκες έχουν να αντιμετωπίσουν έναν επιπλέον επιβαρυντικό παράγοντα, αυτόν της προσαρμογής σε ένα ανδροκρατούμενο περιβάλλον (Innstrand, 2011). Επίσης, θα ήταν σκόπιμο να προσεγγιστεί και ποιοτικά το θέμα με τη διεξαγωγή συνεντεύξεων τόσο σε άντρες και γυναίκες αστυνομικούς καθώς με τη χρήση ερωτηματολογίων περιορίζεται το φάσμα των απαντήσεων και μπορεί να υπάρχει απώλεια σημαντικών για την έρευνα δεδομένων. Ακόμα, θα μπορούσαν να μελετηθούν αιτιώδεις σχέσεις μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης και της επαγγελματικής ταυτότητας. Τέλος, ενδιαφέρουσα θα ήταν η εξέταση της διαδικασίας δόμησης της επαγγελματικής ταυτότητας στον κλάδο της αστυνομίας. Αυτή η έρευνα θα μπορούσε να συνεισφέρει και στο ζήτημα της επαγγελματικής εξουθένωσης καθώς όπως διαπιστώθηκε, η ισχυρή επαγγελματική ταυτότητα λειτουργεί ανασταλτικά στην εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ξενόγλωσση

Adams, G. R., & Marshall, S. (1996). A developmental social psychology of identity: Understanding the person in context. *Journal of Adolescence*, 19, 1–14.

Adriaenssens, J.; De Gucht, V.; Maes, S. Determinants and prevalence of burnout in emergency nurses: A systematic review of 25 years of research. *Int. J. Nurs. Stud.* 2015, 52, 649–661

Aguayo, R., Vargas, C., Cañadas, G. R., & De la Fuente, E. I. (2017), «Are socio-demographic factors associated to burnout syndrome in police officers? A correlational meta-analysis.», *Anales de Psicología*, 33(2), pp. 383–392

Ahmad S (2019) Pakistani policewomen: questioning the role of gender in circumscribing police corruption. *Polic Soc*:1–15. <https://doi.org/10.1080/10439463.2019.1611820>

Albert, S., & Whetten, D. A. (1985). Organizational identity. In L. L. Cummings, & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior*, Vol. 7. (pp. 263–295). Greenwich, CT: JAI Press.

Antoniou, A-S. (2009), «Occupation-specific precursors of stress among Greek police officers: the roles of rank and gender.», *International Journal of Police Science & Management*, 11(3), pp.334-34

Ashforth, B. E., & Kreiner, G. E. (1999). How can you do it? Dirty work and the challenge of constructing a positive identity. *Academy of Management Review*, 24, 413–434.

Ashforth, B. E., & Mael, F. A. (1996). Organizational identity and strategy as a context for the individual. In P. Shrivastava, A. S. Huff, & J. E. Dutton (Eds.), *Advances in Strategic Management*, Vol. 13. (pp. 19–64). Greenwich, CT: JAI Press.

Bakker, A.B.; Demerouti, E. Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *J. Occup. Health Psychol.* 2017, 22, 273–285.

Bakker, A.B.; Schaufeli, W.B. Burnout contagion processes among teachers. *J. Appl. Soc. Psychol.* 2000, 30, 2289–2308.

Barker, J. R. (1998). Managing identification. In D. A. Whetten, & P. C. Godfrey (Eds.), *Identity in organizations* (pp. 257–267). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Bayerl PS, Horton KE, Jacobs G (2018) How do we describe our professional selves? Investigating collective identity configurations across professions. *J Vocat Behav* 107:168–181

Boland, L.L.; Mink, P.J.; Kamrud, J.W.; Jeruzal, J.N.; Stevens, A.C. Social support outside the workplace, coping styles, and burnout in a cohort of EMS providers from Minnesota. *Workplace Health Saf.* 2019, 67, 414–422.

Brewer, M. B. (1991). The social self: On being the same and different at the same time. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17, 475–482.

Bryan, C.; Goodman, T.; Chappelle, W.; Thompson, W.; Prince, L. Occupational stressors, burnout, and predictors of suicide ideation among US Air Force remote warriors. *Mil. Behav. Health* 2018, 6, 3–12.

Charon, J. M. (1992). *Symbolic interactionism*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. New York: Praeger Publisher.

Coldron, J., & Smith, R. (1999). Active location in teachers' construction of their professional identities. *Journal of Curriculum Studies*, 31(6), 711–726. doi:10.1080/002202799182954

Cordes C., Dougherty Th., (1993), “a review and an intergration of research on job burnout”, *Academy of Management* 18(4):621-656

Cox, T.; Kuk, G.; Leiter, M. Burnout, health, work stress and organizational healthiness. In *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*; Schaufeli, W.B., Maslach, C., Marek, T., Eds.; Taylor & Francis: Abingdone, UK, 1993; pp. 177–193.

Crocetti, E., Avanzi, L., Hawk, S., Fraccaroli, F., & Meeus, W. (2013). Personal and Social Facets of Job Identity: A Person-Centered Approach. *Journal of Business and Psychology*, 29. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9313-x>.

Crocetti, E., Rubini, M., & Meeus, W. (2008). Capturing the dynamics of identity formation in various ethnic groups: Development and validation of a three-dimensional model. *Journal of Adolescence*, 31, 207–222.

Dick, P. (2005), “Dirty work designations: how police officers account for their use of coercive force”, *Human Relations*, Vol. 58 No. 11, pp. 1363-1390.

Dukerich, J. M., Golden, B. R., & Shortell, S. M. (2002). Beauty is in the eye of the beholder: The impact of organizational identification, identity and image on the cooperative behaviors of physicians. *Administrative Science Quarterly*, 47, 507–533.

Dutton, J. E., & Penner, W. J. (1993). The importance of organizational identity for strategic agenda building. In J. Hendry, & G. Johnson (Eds.), *Strategic thinking: Leadership and the management of change* (pp. 89–113). New York: John Wiley & Sons.

Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 239–263.

Dutton, J.E., Dukerich, J.M., & Harquail, C.V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 239-263.

Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions*. New York: Human Services Press.

Edú-Valsania, S.; Laguía, A.; Moriano, J.A. Burnout: A Review of Theory and Measurement. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2022, 19, 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>

Erikson, E. H. (1959). Identity and the life cycle: Selected papers. *Psychological Issues*, 1, 1–171.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30.

Gaines, J., & Jermier, J. M. (1983). Emotional exhaustion in a high-stress organization. *Academy of Management Journal*, 26: 567-586.

Gecas, V. (1982), “The self-concept”, *Annual Review of Sociology*, Vol. 8 No. 1, pp. 1-33.

Gerson, L. P. (2004). Plato on Identity, Sameness, and Difference. *The Review of Metaphysics*, 58(2), 305-332. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/20130453>

Gilmartin, Kevin M. (2002). *Emotional Survival for Law Enforcement: A Guide for Officers and Their Families*. E-S Press.

Giorgi, G.; Arcangeli, G.; Perminiene, M.; Lorini, C.; Ariza-Montes, A.; Fiz-Perez, J.;

Di Fabio, A.; Mucci, N. Work-related stress in the banking sector: A review of incidence, correlated factors, and major consequences. *Front. Psychol.* 2017, 8, 2166

Golembiewski, R.T.; Munzenrider, R.; Carter, D. Phases of progressive burnout and their work site covariants: Critical issues in OD research and praxis. *J. Appl. Behav. Sci.* 1983, 19, 461–481

Guenther, C.L., Wilton, E., Fernandes, R. (2020). Identity. In: Zeigler-Hill, V., Shackelford, T.K. (eds) *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-24612-3_1132

Hatfield, E.; Cacioppo, J.T.; Rapson, R.L. Emotional contagion. *Curr. Dir. Psychol. Sci.* 1993, 2, 96–100

Hochschild, Arlie Russell. (1983). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley, CA: University of California Press.

Hogg, M. A., & McGarty, C. (1990). Self categorization and social identity. In D. Abrams, & M. A. Hogg (Eds.), *Social identity theory: Constructive and critical advances* (pp. 10–27). New York: SpringerVerla

Hogg, M., & Terry, D., & White, K. (1995). A Tale of Two Theories: A Critical Comparison of Identity Theory with Social Identity.

Humborstad, S.I.; Humborstad, B.; Whitfield, R. Burnout and service employees' willingness to deliver quality service. *J. Hum. Resour. Hosp. Tour.* 2007, 7, 45–64.

Hunt et al. (1983). "Police roles: Content and Conflict." *Journal of Police Science and Administration* 11: 175-184.

Innstrand ST, Langballe EM, Falkum E, Aaslan O, Glaf G. (2011), «Exploring within- and between-gender differences in burnout: 8 different occupational groups.», *International Archives of Occupational and Environmental Health.* 84, pp. 813–824.

Jackson, S. E., & Maslach, C. (1982). After-effects of job-related stress: Families as victims. *Journal of Occupational Behaviour*, 3: 63-77.

Johnson, LB, Todd, M, Subramanian, G (2005), "Violence in police families: work-family spillover" *Journal of Family Violence* 20(1), pp. 3–12.

Kahill, S. (1988). Symptoms of professional burnout: A review of the empirical evidence. *Canadian Psychology*, 29: 284-297.

Kelling, G. and A. Pate. (1973). "The person-role fit in policing: The current knowledge and future research." In Snibbe and Snibbe (eds.) *The Urban Policeman in Transition*. Springfield, IL: C.C. Thomas.

Kelling, George and M. Moore. (1988). "From Political Reform to Community: The Evolving Strategy of Police" in J. Greene & S. Mastrofski (eds) *Community Policing: Rhetoric or Reality*. New York: Praeger.

Kim, L.E.; Jörg, V.; Klassen, R.M. A meta-analysis of the effects of teacher personality on teacher effectiveness and burnout. *Educ. Psychol. Rev.* 2019, 31, 163–195.

Kop, N, Euwema, M, Schaufeli, WB (1999), «Burnout, job stress and violent behaviour among Dutch police officers.», *Work & Stress* 13(4),pp. 326–340.

Kragt, Darja & Day, David. (2015). Identity and identification at work. *Organizational Psychology Review*.

Kramer, R. M., & Brewer, M. B. (1984). Effects of group identity on resource use in a simulated commons dilemma. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 1044–1057.

Kreiner, G. E., Ashforth, B. E., & Sluss, D. M. (2006). Identity dynamics in occupational dirty work: Integrating social identity and system justification

perspectives. *Organization Science*, 17, 619–636.

Lasalvia A., Bonetto C., Bertani M., Bissoli S., Cristofalo D., Marrella G., Ceccato E., Cremonese C., De Rossi M., Lazzarotto L., Marangon V., Morandin I., Zucchetto M., Tansella M. and Ruggeri M. (2009), «Influence of perceived organisational factors on job burnout: survey of community mental health staff.», *BJP*, 195, pp. 537-544

Laschinger, H.K.S.; Borgogni, L.; Consiglio, C.; Read, E. The effects of authentic leadership, six areas of worklife, and occupational coping self-efficacy on new graduate nurses' burnout and mental health: A cross-sectional study. *Int. J. Nurs. Stud.* 2015, 52, 1080–1089.

Leiter, M. & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9: 297-308.

Leiter, M. & Maslach, C. (2005). *Banishing Burnout: Six strategies for improving your relationships with work*. San Fransisco: Jossey-Bass.

Lopez FG, Ramos K (2017) An exploration of gender and career stage differences on a multidimensional measure of work meaningfulness. *J Career Assess* 25(3):423–433. <https://doi.org/10.1177/1069072716639851>

Manzano-García, G.; Ayala-Calvo, J.C. New perspectives: Towards an integration of the concept “burnout” and its explanatory models. *An. De Psicol.* 2013, 29, 800–809.

Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego-identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3(5), 551–558. <https://doi.org/10.1037/h0023281>

Maslach Ch., Leiter M., (1997), *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*, San Francisco: Jossey-Bass

Maslach, C. (1976), “Burned-out”, *Human Behavior*, Vol. 9, pp. 16-22

Maslach, C. (1982). *Burnout: the cost of caring*. Prentice Hall Inc., New Jersey.

Newton 1995

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1985). The role of sex and family variables in burnout. *Sex Roles*, 12(7–8), 837–851.

Maslach, C., & Pines, A. (1977). The burn-out syndrome in the day care setting. *Child Care Quarterly*, 6: 100-113

Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B. and Schwab, R. L. (1986) *Maslach burnout inventory* (Vol. 21, pp. 3463–3464), Palo Alto, CA: Consulting psychologists press.

Maslach, C., Jackson, S. E., & Schwab, R.L. (1996). *Maslach Burnout Inventory Educators Survey (MBI-ES)*. Στο C. Maslach, S. E. Jackson, & M. P. Leiter (Eds.), *MBI Manual*. (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C.; Leiter, M.P. New insights into burnout and health care: Strategies for improving civility and alleviating burnout. *Med. Teach.* 2017, 39, 160–163.

Maslach, C.; Leiter, M.P. Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry* 2016, 15, 103–111.

Maslach, C., & Schaufeli, W. B. (1993). Historical and conceptual development of burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 1–16). Taylor & Francis.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422

Mastrofski, Stephen D., Robert E. Worden, and Jeffrey B. Snipes. (1995). "Law Enforcement in a Time of Community Policing." *Criminology* 33(4): 539-563.

McCarty, W. P. (2013), «Gender differences in burnout among municipal police sergeants.», *International Journal of Police Strategies & Management*, 36 (4), pp. 803-

818.

McCarty, W. P., Zhao, J. S. & Garland, B. E. (2007), «Occupational stress and burnout between male and female police officers: Are there any gender differences?», *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 30 (4), pp. 672-691

McCrae, R.R.; Costa, P.T. Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *J. Personal. Soc. Psychol.* 1987, 52, 81

McElroy J, Morrow PC, Wardlow TR (1999) A career stage analysis of police officer work commitment – evidence for differences among multilevel attachments. *J Crim Just* 27(6):21–25. [https://doi.org/10.1016/S0047-2352\(99\)00021-5](https://doi.org/10.1016/S0047-2352(99)00021-5)

Meeus, W. (2011). The study of adolescent identity formation 2000–2010. A review of longitudinal research. *Journal of Research on Adolescence*, 21, 75–94.

Mikkelsen, A, Burke, RJ (2004), «Work-family concerns of Norwegian police officers: Antecedents and consequences.», *International Journal of Stress Management* 11(4), pp. 429–444.

Miles, R. H., & Perreault, W. D. (1976). Organizational role conflict: Its antecedents and consequences. *Organizational Behavior and Human Performance*. 17: 19-44.

Montero-Marin, J.; Prado-Abril, J.; Piva Demarzo, M.M.; Gascon, S.; García-Campayo, J. Coping with stress and types of burnout: Explanatory power of different coping strategies. *PLoS ONE* 2014, 9, e89090.

Munley, P. H. (1977). Erikson's theory of psychosocial development and career development. *Journal of Vocational Behavior*, 10, 261–269.

Neary, S. (2014). Professional Identity : what I call myself defines who I am.

Pearson, J., Hammond, M., Heffernan, E., & Turner, T. (2012). Careers and talents not

to be wasted: Skilled immigrants' journeys through psychological states en route to satisfying employment. *Journal of Management Development*, 31(2), 102–115.

Pines, A. M. & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free Press.

Pines, A. M. (1993). Burnout. In L. Goldberger & S. Breznitz (Eds.), *Handbook of stress* (2nd ed.), pp. 386-403. New York: Free Press.

Pines, A. M. (1996). *Couple burnout*. New York: Routledge

Pines, AM, Keinan, G (2005), «Stress and burnout: the significant difference. *Personality and Individual Differences*», 39 (3), pp. 625–635

Plessis, C.D., Winterbotham, S., Fein, E.C., Brownlow, C., Preez, J.D., McKenna, B., Chen, P.Y., Beel, N., & Plessis, G.A. (2020). I'm Still in the Blue Family: Gender and Professional Identity Construction in Police Officers. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 1-11.

Pogrebin, Mark R. and Eric D. Poole. (1995). *Emotion Management: A Study of Police Response to Tragic Events*. *Social Perspectives on Emotion*, Vol. 3. Greenwich, CT: JAI.

Pratt, M. G. (2000). The good, the bad and the ambivalent: Managing identification among Amway distributors. *Administrative Science Quarterly*, 45, 456–493.

Pratt, M. G., & Foreman, P. O. (2000). Classifying managerial responses to multiple organizational identities. *Academy of Management Review*, 25, 18–42.

Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 168–185. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006>

Roberts, J. (2006). *Questioning the Place of Communities of Practice*.

Rössler, W. Stress, burnout, and job dissatisfaction in mental health workers. *Eur. Arch. Psychiatry Clin. Neurosci.* 2012, 262, 65–69

Rotter, J.B. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychol. Monogr. Gen. Appl.* 1966

Russell, L. (2014), «An Empirical Investigation of High-risk Occupations: Leader Influence on Employee Stress and Burnout among Police.», *Management Research Review*, 37 (4)

Santa Maria, A, Wörfel, F, Wolter, C, et al. (2018), «The role of job demands and job resources in the development of emotional exhaustion, depression, and anxiety among police officers.», *Police Quarterly* 21(1), pp. 109–134.

Schaible, L. (2018). The impact of the police professional identity on burnout. *Policing-an International Journal of Police Strategies & Management*, 41, 129-143.

Schaufeli, W.B.; Maassen, G.H.; Bakker, A.B.; Sixma, H.J. Stability and change in burnout: A 10-year follow-up study among primary care physicians. *J. Occup. Organ. Psychol.* 2011, 84, 248–267.

Schaufeli W. B., Bakker A. B., Hoogduin K, Schaap C, Kladler A. On the clinical validity of the maslach burnout inventory and the burnout measure. *Psychol Health.* 2001 Sep;16(5):565-82. doi: 10.1080/08870440108405527. PMID: 22804499.

Schaufeli W.B., Greenglass E.R. Introduction to special issue on burnout and health. *Psychol Health.* 2001 Sep;16(5):501-10. doi: 10.1080/08870440108405523. PMID: 22804495.

Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *The Career Development International*, 14(3), 204–220. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>

Schwab, R. L., & Iwanicki, E. F. (1982a). Perceived role conflict, role ambiguity, and teacher vurnout. *Educational Administration Quarterly*, 18: 60-74.

Silvestri M (2017) Police culture and gender: revisiting the 'cult of masculinity'. Policing: J Policy Pract 11(3):289–300. <https://doi.org/10.1093/police/paw052>

Smith, L. & Mason, C. (2001), «Shiftwork Locus of Control effects in Police Officers.», Journal of Human Ergology, 30(1-2), pp. 217-222

Steinberg, Ronnie J., and Deborah M. Figart. (1999). "Emotional Demands at Work: A Job Content Analysis." The Annals of the American Academy of Political and Social Science 561: 177-191.

Stenross, Barbara and Sherryl Kleinman. (1989). "The Highs and Lows of Emotional Labor: Detectives Encounters with Criminals and Victims." Journal of Contemporary Ethnography 17(4): 435-452.

Stryker, S. and Burke, P.J. (2000), "The past, present, and future of an identity theory", Social Psychology Quarterly, Vol. 63 No. 4, pp. 284-297.

Vachon, M. L. S. (1987). Occupational stress in the care of the critically ill, the dying and the bereaved. New York: Hemisphere Publ. Co.

Van Maanen, J. (1975). Police organization: A longitudinal examination of job attitudes in an urban police department. Administrative Science Quarterly, 20(2), 207–228. <https://doi.org/10.2307/2391695>

Vandewater, E. A., and Lansford, J. E., (1998), «Influences of family structure and parental conflict on children's well-being», Family Relations, Vol 47, pp. 323-330

Violanti, J. (1996). Police Suicide: Epidemic in Blue. Springfield: C. Thomas

Violanti, JM, Burchfiel, CM, Miller, DB, et al. (2006) «The Buffalo cardio-metabolic occupational police stress (BCOPS) pilot study: methods and participant characteristics.» Annals of Epidemiology 16(2), pp.148–156.

Volkman, M. J., & Anderson, M. A. (1998). Creating a professional identity: Dilemmas and metaphors of a first-year chemistry teacher. *Science Education*, 82, 293–310. doi:10.1002/(SICI)1098-237X(199806)82:33.0.CO;2-7

Walker, Samuel. (1977). *A Critical History of Police Reform: The Emergence of Professionalism*. Lexington, MA: Lexington Books.

Walsh, K., & Gordon, J.R. (2008). Creating an Individual Work Identity. *Human Resource Management Review*, 18, 46-61.

Wetherell, M. (1996). Life histories/social histories. In M. Wetherell (Ed.), *Identities, groups and social issues* (pp. 299–361). Open University Press; Sage Publications, Inc.

Wille, B., & De Fruyt, F. (2014). Vocations as a source of identity: Reciprocal relations between Big Five personality traits and RIASEC characteristics over 15 years. *Journal of Applied Psychology*, 99 (2), 262–281.

Ελληνόγλωσση

Ζαφειρόπουλος, Κ. (2005). Πώς γίνεται μια επιστημονική εργασία;. (2η έκδοση). Κριτική.

Κάντας, Α. (1996). Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς και στους εργαζόμενους σε επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας. *Ψυχολογία* 3 (2), 71-85.

Νόμοι-Προεδρικά Διατάγματα-ΦΕΚ

Αρθ. 23 του Ν. 2800/2000, (ΦΕΚ 41/Α'/29-02-2000), «Αναδιάρθρωση Υπηρεσιών Υπουργείου Δημόσιας Τάξης, σύσταση Αρχηγείου Ελληνικής Αστυνομίας και άλλες διατάξεις»

Αρθ.9§1, Νόμος 2800/2000, (ΦΕΚ 41/Α'/ 29-02-2000) « Αναδιάρθρωση Υπηρεσιών Υπουργείου Δημόσιας Τάξης, σύσταση Αρχηγείου Ελληνικής Αστυνομίας και άλλες διατάξεις»

Άρθρ. 9§10 του Ν. 2734/1999 (ΦΕΚ 161/Α'/05-08-1999), «Εκδιδόμενα με αμοιβή πρόσωπα και άλλες διατάξεις», σε συνδυασμό και με τις διατάξεις του άρθρου αρθ.4§3 του Ν. 2622/1998 (ΦΕΚ 138/Α'/23- 6-1998), «Υπηρεσίες Συνοριακής Φύλαξης - Δήλωση περιουσιακής κατάστασης αστυνομικών και άλλες διατάξεις».

Ν. 4249/2014 (ΦΕΚ 73/Α'/24-03-2014), «Αναδιοργάνωση της Ελληνικής Αστυνομίας, του Πυροσβεστικού Σώματος και της Γενικής Γραμματείας Πολιτικής Προστασίας, αναβάθμιση Υπηρεσιών του Υπουργείου Δημόσιας Τάξης και Προστασίας του Πολίτη και ρύθμιση λοιπών θεμάτων αρμοδιότητας Υπουργείου Δημόσιας Τάξης και Προστασίας του Πολίτη και άλλες διατάξεις»

Νόμος 1481/1984, (ΦΕΚ 152/Α'/ 08-10-1984) «Οργανισμός Υπουργείου Δημόσιας Τάξης»

Π.Δ. 178/2014 (ΦΕΚ 281/Α'/31-12-2014), «Οργάνωση Υπηρεσιών Ελληνικής Αστυνομίας»

Π.Δ. 538/1989 (ΦΕΚ 224/Α'/06-10-1989), «Υποχρεώσεις και δικαιώματα του αστυνομικού προσωπικού του Υπουργείου Δημόσιας Τάξης»

Ηλεκτρικές Πηγές

Ελληνική Αστυνομία, <https://www.astynomia.gr/>

Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (ΠΟΥ), <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ



Αγαπητοί κύριοι/ες,

Η παρούσα έρευνα μελετά την επαγγελματική ταυτότητα των αστυνομικών και τα συναισθήματα και τη στάση τους απέναντι στην εργασία τους. Η συμμετοχή σας θα είναι πολύτιμη γι αυτό παρακαλείσθε να απαντήσετε με ειλικρίνεια σε όλα τα ερωτήματα ακολουθώντας τις οδηγίες που δίνονται παρακάτω. Η ανωνυμία των απαντήσεων διασφαλίζεται καθ' όλη τη διάρκεια της έρευνας και τα στοιχεία που συλλέγονται είναι εμπιστευτικά και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για ερευνητικούς σκοπούς.

Σας ευχαριστούμε εκ των προτέρων για τη συμμετοχή σας.

Με εκτίμηση,
Σοφία Μαγκλάρα

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

ΜΕΡΟΣ Α'

Στις παρακάτω προτάσεις παρακαλώ σημειώστε με κύκλο τον αριθμό εκείνο που αντιστοιχεί στην κατηγορία που σας αντιπροσωπεύει. (0 = ποτέ, 1 = μερικές φορές το χρόνο, 2 = μια φορά το μήνα, 3 = μερικές φορές το μήνα, 4 = μια φορά την εβδομάδα, 5 = μερικές φορές την εβδομάδα, 6 = κάθε μέρα)

1. Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου, μου προκαλεί συναισθηματική εξάντληση	0	1	2	3	4	5	6
2. Νιώθω εξαντλημένος/η στο τέλος της εργάσιμης μέρας	0	1	2	3	4	5	6
3. Νιώθω κουρασμένος/η όταν σηκώνομαι το πρωί και πρέπει να αντιμετωπίσω μια μέρα ακόμη στη δουλειά μου	0	1	2	3	4	5	6
4. Μπορώ εύκολα να καταλάβω πως αισθάνονται οι πολίτες για διάφορα πράγματα	0	1	2	3	4	5	6
5. Αισθάνομαι ότι μεταχειρίζομαι τους πολίτες σαν να ήταν απρόσωπα αντικείμενα	0	1	2	3	4	5	6
6. Το να εργάζομαι με ανθρώπους όλη μέρα μου προκαλεί ένταση	0	1	2	3	4	5	6
7. Αντιμετωπίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα των πολιτών	0	1	2	3	4	5	6
8. Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου με εξουθενώνει	0	1	2	3	4	5	6
9. Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου επιδρά θετικά στη ζωή των άλλων ανθρώπων	0	1	2	3	4	5	6
10. Έχω γίνει ασυμπαθής στους ανθρώπους από τότε που ξεκίνησα αυτή τη δουλειά	0	1	2	3	4	5	6
11. Ανησυχώ ότι η δουλειά αυτή με κάνει όλο και πιο σκληρό συναισθηματικά	0	1	2	3	4	5	6

12. Αισθάνομαι γεμάτος/η ενέργεια	0	1	2	3	4	5	6
13. Αισθάνομαι απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου	0	1	2	3	4	5	6
14. Αισθάνομαι ότι εργάζομαι πολύ σκληρά	0	1	2	3	4	5	6
15. Δεν νοιάζομαι πραγματικά για το τι συμβαίνει σε κάποιους πολίτες	0	1	2	3	4	5	6
16. Το να κάνω μια εργασία που με φέρνει σε άμεση σχέση με ανθρώπους μου προκαλεί υπερβολικό άγχος	0	1	2	3	4	5	6
17. Μπορώ εύκολα να δημιουργήσω άνετη ατμόσφαιρα με τους πολίτες	0	1	2	3	4	5	6
18. Αισθάνομαι ενθουσιασμό μετά από μια καλή συνεργασία με τους πολίτες	0	1	2	3	4	5	6
19. Έχω επιτύχει πολλά αξιοσημείωτα πράγματα σε αυτή τη δουλειά	0	1	2	3	4	5	6
20. Αισθάνομαι ότι έχω φτάσει στα όριά μου	0	1	2	3	4	5	6
21. Στη δουλειά μου χειρίζομαι τα συναισθηματικά προβλήματα ήρεμα	0	1	2	3	4	5	6
22. Αισθάνομαι ότι οι πολίτες με κατηγορούν για κάποια από τα προβλήματα τους	0	1	2	3	4	5	6

ΜΕΡΟΣ Β'

Στις προτάσεις που ακολουθούν κυκλώστε τον αριθμό που αντιστοιχεί στον βαθμό που σας βρίσκει σύμφωνους. (1 = διαφωνώ απόλυτα και 5 συμφωνώ απόλυτα)

1. Γνωρίζω τη δουλειά μου πολύ καλά	1	2	3	4	5
2. Μου λείπει η δουλειά μου όταν δεν είμαι εκεί	1	2	3	4	5
3. Έχω ισχυρούς δεσμούς με τη δουλειά μου	1	2	3	4	5

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 4. Είμαι περήφανος/η για τη δουλειά μου | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Η δουλειά μου είναι κομμάτι αυτού που είμαι/του εαυτού μου | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Έχω αναπτύξει μία προσωπική σχέση με τη δουλειά μου με τα χρόνια/εδώ και καιρό | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Υπάρχει σύνδεση ανάμεσα στη δουλειά μου και την τωρινή ζωή μου | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Μπορώ να ταξιδεύω νοερά μπροστά και πίσω στον χρόνο όταν σκέφτομαι τη δουλειά μου | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Διατηρώ αναμνήσεις από τη δουλειά μου πάνω στις οποίες μπορώ και στοχάζομαι | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Οι σκέψεις και οι αναμνήσεις μου αναφορικά με τη δουλειά μου είναι κομμάτι αυτού που είμαι/ του εαυτού μου | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο: Άντρας Γυναίκα

2. Ηλικία: _____

3. Χρόνος συνολικής επαγγελματικής εμπειρίας: _____ χρόνια

4. Κατεχόμενος βαθμός: _____

5. Υπηρετώ στο/η: _____

(αναφέρετε την υπηρεσία στην οποία εργάζεστε)