

ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΩΝ ΥΓΕΙΑΣ

ΚΑΙ ΟΔΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Τ.Ε.Ι. ΚΡΗΤΗΣ

ΣΧΟΛΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Άγχος, Φυσική δραστηριότητα και Απόδοση στην Αστυνομία»

ΕΠΟΠΤΗΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ

Χλιαουτάκης Ιωάννης

ΣΥΝΤΑΚΤΡΙΕΣ

Ζερβού Δέσποινα

Θεοφανάκη Ειρήνη

ΗΡΑΚΛΕΙΟ 2009

Ευχαριστίες...

Η ολοκλήρωση της πτυχιακής εργασίας αποτελεί την επισφράγιση των ακαδημαϊκών μας σπουδών καθώς και ένα κύκλο ζωής πλημμυρισμένο από έντονες στιγμές βιώματα και συναισθήματα. Κατά συνέπεια, για όλα όσα ζήσαμε και για όλα καταφέραμε θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε όλους τους καθηγητές που πέρασαν από τις ακαδημαϊκές μας αίθουσες και μας βοήθησαν να ανακαλύψουμε και να προσδιορίσουμε την επαγγελματική μας ταυτότητα.

Εν συνεχεία, δεν θα μπορούσαμε να παραλείψουμε να ευχαριστήσουμε για τη βοήθεια τους και για τη συνεχή τους στήριξη σε όλα τα επίπεδα, τους φίλους μας για την ουσιαστική βοήθεια για την ολοκλήρωση της πτυχιακής μας εργασίας.

Όπως επίσης, και ένα μεγάλο ευχαριστώ στις οικογένειες μας για την υπομονή τους και την στήριξη τους η οποία ενίσχυσε την προσπάθειά μας να ολοκληρώσουμε με επιτυχία τις σπουδές μας.

Ολοκληρώνοντας το μεγάλο ευχαριστώ μας το οφείλουμε στον επιβλέποντα καθηγητή μας Χλιαουτάκη Ιωάννη, και στο Εργαστήριο Συμπεριφορών Υγείας και Οδικής Ασφάλειας, για την πολύτιμη στήριξη που μας παρείχαν.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ: ΘΕΩΡΙΕΣ-ΜΟΝΤΕΛΑ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΟΙ ΑΓΧΟΥΣ

ΠΗΓΕΣ ΑΓΧΟΥΣ ΣΤΗΝ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑ

- 1.1. Θεωρίες που αφορούν το άγχος..... σελ 9
- 1.2. Μοντέλα άγχους στον εργασιακό χώρο..... σελ14
- 1.3. Ορισμοί άγχους..... σελ19
- 1.4. Πηγές πίεσης στον εργασιακό χώρο των αστυνομικών.....σελ22
- 1.5. Σωματική άσκηση σε σχέση με το άγχος στην Αστυνομία..... σελ25

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΟ ΑΓΧΟΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΩΝ ΑΣΤΥΝΟΜΙΚΩΝ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΤΟΥΣ ΧΩΡΟ

- 2.1. Εισαγωγικά στοιχεία για το άγχος στον εργασιακό χώρο..... σελ27
- 2.2. Παράγοντες του άγχους..... σελ29
 - 2.2.1. Παράγοντες που προκαλούν το άγχος.....σελ35
- 2.3. Παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση των αστυνομικών στην κοινοτική αστυνομία.....σελ43

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ: ΑΙΤΙΑ-ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ ΣΤΟΥΣ ΑΣΤΥΝΟΜΙΚΟΥΣ

- 3.1. Το άγχος στην Αστυνομία.....σελ49
- 3.2. Αίτια του άγχους στους αστυνομικούς..... ..σελ50
- 3.3. Συνέπειες του άγχους..... σελ52

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ: ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.1 Σκοπός της έρευνας.....	σελ59
4.1.1 Υποθεσεις εργασίας.....	σελ60
4.2 Υλικό και Μέθοδος.....	σελ61
4.2.1 Πιλοτική Μελέτη.....	σελ61
4.2.2 Δειγματοληψία.....	σελ61
4.2.3 Διαδικασία συμπλήρωσης των ερωτηματολογίων.....	σελ62
4.3 Ερωτηματολόγιο και μετρήσεις.....	σελ62
4.3.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά.....	σελ63
4.3.2 Κλίμακα Άγχους Αστυνομικών.....	σελ64
4.3.3 Άθληση Αστυνομικών.....	σελ65
4.3.4 Αποδοτικότητα Αστυνομικών: Εκτίμηση και Ανταπόκριση.....	σελ66
4.4 Στατιστική ανάλυση.....	σελ67

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

5.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά.....	σελ68
5.2 Άγχος Αστυνομικών.....	σελ69
5.3 Ανάλυση κυρίων συνιστωσών που αφορούν στο άγχος στην Αστυνομία....	σελ71
5.4 Έλεγχος αξιοπιστίας της κλίμακας άγχους των αστυνομικών σύμφωνα με την αξιολόγηση των ερωτώμενων στα καθήκοντά τους.....	σελ75

5.5 Μέσες Τιμές και Τυπικές Αποκλίσεις Άθλησης Αστυνομικών.....σελ76
5.6 Μέσες Τιμές και Τυπικές Αποκλίσεις Αποδοτικότητας και Ανταπόκρισης...σελ77
5.7 Αποτελέσματα Ανάλυσης Πολλαπλής Παλινδρόμησης..... σελ78
5.8 Αποτελέσματα Ανάλυσης Πολλαπλής Παλινδρόμησης της σχέσης άγχους και ανταπόκρισης στα καθήκοντα.....σελ80
5.9 Αποτελέσματα Ανάλυσης Πολλαπλής Παλινδρόμησης της σχέσης σωματικής άσκησης και απόδοσης στην εργασία.....σελ80

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ: ΣΥΖΗΤΗΣΗ-ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

6.1 Παράγοντες που επηρεάζουν το άγχος..... σελ83
6.2 Χρησιμότητα των αποτελεσμάτων της έρευνας στην Κοινωνική Εργασία...σελ84
6.3 Αδυναμίες και δυνατά σημεία της εργασίας..... σελ85
6.4 Γενικό συμπέρασμα.....σελ86

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ..... σελ87

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....σελ97

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο βασικός προβληματισμός που οδήγησε στην επιλογή του συγκεκριμένου θέματος είναι ότι στην Ελλάδα γενικότερα αλλά και στην ευρύτερη περιοχή της Κρήτης η Αστυνομία αποτελεί ένα μηχανισμό και μία μορφή οργάνωσης η οποία παρουσιάζεται από την πρώτη στιγμή της ύπαρξης του θεσμού του κράτους.

Ιστορικά η γέννηση της ως θεσμού κοινωνικού ελέγχου συνδέεται με την ανάγκη της κρατικής εξουσίας να εξασφαλίζει την πειθαρχία των πολιτών σε συγκεκριμένους κανόνες που η ίδια διαμορφώνει και με τους οποίους, από την μία ρυθμίζει την κοινωνική συμβίωση με συγκεκριμένο τρόπο και από την άλλη, διατηρεί και αναπαράγει το διαμορφωμένο κυρίαρχο σύστημα εξουσίας (Πουλιαντζάς , Ν, 1978,17).

Η Αστυνομία λοιπόν, θέτει κάποιους συγκεκριμένους κανόνες προκειμένου να αναπαράγει ένα διαμορφωμένο κυρίαρχο σύστημα εξουσίας. Γι' αυτό το λόγο, τα αστυνομικά σώματα θα πρέπει να τηρούν την άσκηση πίεσης επιβολής του νόμου που σημαίνει ότι απαιτείται μεγαλύτερη προσοχή για την υγεία των αστυνομικών και την ασφάλεια των πολιτών.

Προκειμένου όμως οι αστυνομικοί να τηρήσουν την επιβολή του νόμου, υφίστανται υπερβολικό άγχος πράγμα που τους προκαλεί μείωση στην αποδοτικότητά τους. Διότι τους φέρνει ένα τεράστιο ποσό ευθύνης και μπορεί συχνά να γίνει μια επικίνδυνη και αγχωτική εργασία. Γεγονός το οποίο θα πρέπει να ερευνηθεί, ενώ επίσης θα πρέπει όλοι να αναρωτηθούμε ποιοι είναι οι λόγοι που οδηγούν τους Έλληνες Αστυνομικούς και πιο συγκεκριμένα τους Κρητικούς Αστυνομικούς σ' αυτή την αγχωτική κατάσταση.

Εν κατακλείδι αυτό που εμείς προτιθέμεθα να ερευνήσουμε είναι η πίεση που δέχονται οι αστυνομικοί στον εργασιακό τους χώρο, σε σχέση με τη σωματική άσκηση και κατ' επέκταση την απόδοση τους στην εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Στην Ελλάδα όσον αφορά την πίεση που δέχονται οι Έλληνες Αστυνομικοί στον εργασιακό χώρο δεν έχουν διεξαχθεί έρευνες, παρά μόνο στο εξωτερικό που το φαινόμενο αυτό τείνει να γίνεται εντονότερο. Αυτό είναι ένα σημαντικό ερέθισμα για εμάς, αφού μας δίνει τη δυνατότητα να πραγματοποιήσουμε μια ξεχωριστή έρευνα που θα έρθει να προστεθεί στην ελληνική βιβλιογραφία για περαιτέρω μελέτη του θέματος.

Ο κύριος σκοπός αυτής της μελέτης είναι να ερευνήσουμε τις πηγές πίεσης που δέχονται οι αστυνομικοί στο εργασιακό τους περιβάλλον καθώς και τις συνέπειες αυτών στην αποδοτικότητά τους.

Επιπλέον, θα ερευνήσουμε εάν η πίεση που μπορεί να δέχονται στον χώρο της δουλειάς τους, μπορεί να αποφευχθεί μέσω της σωματικής άσκησης.

Η εργασία είναι διχοτομημένη στο θεωρητικό και ερευνητικό μέρος.

Όσον αφορά στο **θεωρητικό μέρος** της παρούσας εργασίας το υλικό που έχουμε στη διάθεση μας αποτελείται από ερευνητικές προσπάθειες που διεξήχθησαν στο παρελθόν τονίζοντας το άγχος στην Αστυνομία. Σ' αυτό το κομμάτι της εργασίας μας κυριότερη δυσκολία αποτέλεσε η έλλειψη ελληνόγλωσσης βιβλιογραφίας με αποτέλεσμα να χρησιμοποιηθούν ξενόγλωσσες πηγές επιστημονικών άρθρων και εργασιών. Τα παραπάνω δεδομένα αναλύονται σ' ένα θεωρητικό επίπεδο στην εξής δομημένη μορφή η οποία αποτελείται από τρία θεωρητικά κεφάλαια:

Το **κεφάλαιο 1** διαπραγματεύεται θεωρίες που αφορούν το άγχος σε μια πιο γενική διάσταση, καθώς και το άγχος στον εργασιακό χώρο των εργαζομένων και κατά πόσο το άγχος σχετίζεται με την απόδοση τους στην εργασία και την σωματική άσκηση.

Το **κεφάλαιο 2** έχει ως τίτλο "παράγοντες άγχους" και αναφέρεται σε ότι αφορά: Π.χ παράγοντες που αφορούν το άγχος στον εργασιακό χώρο, παράγοντες που αφορούν τις διαπροσωπικές σχέσεις στον εργασιακό χώρο, παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση των αστυνομικών στην κοινοτική αστυνομία.

Το **κεφάλαιο 3** αναφέρεται στα αίτια και στις συνέπειες του εργασιακού άγχους σε μια πιο αναλυτική βάση.

Στο **ερευνητικό μέρος** της εργασίας μας αναδεικνύεται η αυξημένη εργασιακή πίεση η οποία σχετίζεται με την αυξημένη σωματική άσκηση των αστυνομικών, η αυξημένη σωματική άσκηση σχετίζεται με την αυξημένη απόδοση τους στην εργασία και η αυξημένη εργασιακή πίεση σχετίζεται με την μείωση της απόδοσης τους στην εργασία. Τα αποτελέσματα της έρευνας παρουσιάζονται σε σχετικούς πίνακες. Δυσκολίες στην εκπόνηση του ερευνητικού μέρους αποτέλεσε η ενδεχόμενη αρνητική διάθεση των αστυνομικών να απαντήσουν στα ερωτηματολόγια, καθώς και η έλλειψη ειλικρίνειας από την πλευρά τους ώστε να μη φανούν συναισθηματικά ευάλωτοι.

Στις **δύο τελευταίες ενότητες** ακολουθούν οι βιβλιογραφικές αναφορές και το παράρτημα. Στο παράρτημα παρουσιάζεται το ερωτηματολόγιο με το οποίο εκπονήθηκε η παρούσα έρευνα.

ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ
ΘΕΩΡΙΕΣ-MONTELLA ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΟΙ ΑΓΧΟΥΣ
ΠΗΓΕΣ ΑΓΧΟΥΣ ΣΤΗΝ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑ

1.1 Θεωρίες που αφορούν το άγχος

Το άγχος σαν φαινόμενο κίνησε το ενδιαφέρον πολλών επιστημόνων που ασχολήθηκαν με τη μελέτη της ανταπόκρισης του ανθρώπου σε στρεσογόνους παράγοντες. Συνακόλουθα αναπτύχθηκαν διάφορες θεωρίες που στόχο έχουν να εξηγήσουν τους μηχανισμούς με τους οποίους ο άνθρωπος αντιμετωπίζει τις καταστάσεις που του δημιουργούν άγχος στη ζωή του και προσπαθούν να ερμηνεύσουν το φαινόμενο με την φυσιολογία του ανθρώπινου οργανισμού.

Η θεωρία χρησιμοποιείται για να περιγράψει και να ερμηνεύσει γεγονότα ή καταστάσεις και να τις συνδέσει με επιστημονικές και φιλοσοφικές έννοιες που πολλές φορές είναι αφηρημένες. Κάτω από το πρίσμα των θεωριών ερμηνεύονται οι λόγοι για τους οποίους κάποιοι επαγγελματίες ενεργούν με τον ένα ή τον άλλο τρόπο, καθώς επίσης και γεγονότα και καταστάσεις.

Η ποικιλία των θεωριών οφείλετε στο γεγονός ότι η θεωρία είναι δυναμική και όχι στατική και κάτω από αυτό το πρίσμα η θεωρητική προσέγγιση και οι θεωρίες αλλάζουν με την πάροδο του χρόνου τη νέα γνώση, την πρόοδο στην τεχνολογία.

Οι θεωρίες απαρτίζονται από έννοιες οι οποίες είναι "περιλήψεις" ιδεών ή διανοητικών εικόνων που αντικατοπτρίζουν την πραγματικότητα, όμως καμιά θεωρία δεν αποτελεί μια πλήρη και ακριβή περιγραφή της πραγματικότητας.

Μια από τις χρησιμότητες της θεωρίας είναι να δίνει εξηγήσεις για γεγονότα ή καταστάσεις που ήδη υπάρχουν γύρω από ένα φαινόμενο γιατί συχνά τα γεγονότα ή οι καταστάσεις μοιάζουν να είναι ασήμαντα ή μη συνδεδεμένα μεταξύ τους και μόνο υπό το πρίσμα κάποιων θεωρητικών εξηγήσεων να μπορούν να συνδεθούν. Η θεωρητική σύνδεση των φαινομένων βοηθά στην κατανόησή τους ειδικά, όταν πρόκειται για φαινόμενα που μοιάζουν αταίριαστα και ασύνδετα μεταξύ τους.

Θα ακολουθήσουν θεωρίες σχετικά με την διαχείριση του άγχους.

Η θεωρία του άγχους κατά τον Hans Selye

Με τον όρο άγχος περιγράφεται και ορίζεται ένα πολύπλοκο φαινόμενο που του έχουν δοθεί διάφορες ερμηνείες. Το άγχος άλλοτε περιγράφεται ως κινητήρια δύναμη, "ο διεγέρτης", και άλλοτε περιγράφεται ως ανταπόκριση σε μια πρόκληση.

Η έννοια άγχους σε σχέση με τους ζωντανούς οργανισμούς μελετήθηκε από τον Selye (1974) και απέδειξε ότι το σώμα δέχεται στρεσογόνα ερεθίσματα και αντιδρά σ' αυτά με ένα ορισμένο χαρακτηριστικό τρόπο. Κατά τον Selye, (1974), άγχος είναι μια κατάσταση που υποδηλώνεται από αλλαγές που επέρχονται στο βιολογικό σύστημα ενός ανθρώπου από την επίδραση διαφόρων στρεσογόνων παραγόντων. Ο Selye τονίζει ότι οι στρεσογόνοι παράγοντες, ανεξάρτητα αν είναι ευχάριστοι ή δυσάρεστοι στη φύση τους, ενεργοποιούν παρόμοιες καταστάσεις. Οι αλλαγές που επέρχονται στην υγεία του ανθρώπου εξαιτίας της κατάστασης του άγχους περιλαμβάνουν, αύξηση της αρτηριακής πίεσης και των καρδιακών παλμών(Σαπουντζή-Κρεπια, 2000, 49).

Το άγχος είναι υπεύθυνο ακόμα για αλλαγές στην συμπεριφορά όπως:

- α) Δυσανεξία θορύβου
- β) Υπερβολική αντίδραση σε γεγονότα μικρής σημασίας
- γ) Παρορμητική συμπεριφορά
- δ) Φτωχή μνήμη
- ε) Δυσκολία στην αξιολόγηση καταστάσεων, λήψη αποφάσεων, και προγραμματισμό
- στ) Μείωση της δύναμης θέλησης, δυσκολίες συγκέντρωσης και ολοκλήρωσης διαφόρων εργασιών

Για όλες αυτές τις αλλαγές που προκαλούνται υπεύθυνοι είναι κατά τον Selye οι στρεσογόνοι παράγοντες. Οι αλλαγές αυτές, περιγράφονται ως **Γενικό Σύνδρομο Προσαρμογής** ή αλλιώς **General Adaption Syndrome(G.A.S)**. Το σύνδρομο αυτό έχει τρία στάδια:

Το πρώτο στάδιο είναι το στάδιο της αφύπνισης.

Στο στάδιο αυτό το σώμα βρίσκεται σε διέγερση για να αμυνθεί απέναντι στην επίθεση που έχει αντιληφθεί ότι υφίσταται. Η "επίθεση" αυτή μπορεί να αφορά θερμότητα, θόρυβο, αληθινή ή λεκτική επίθεση. Το αυτόνομο νευρικό σύστημα αντιδρά αυτόματα και μεγάλες ποσότητες αδρεναλίνης εκκρίνονται και διοχετεύονται σ' όλο το σώμα. Το άτομο είναι έτοιμο να αντιδράσει με μάχη ή φυγή.

Το δεύτερο στάδιο είναι η φάση της αντίστασης και προσαρμογής

Στη φάση αυτή το σώμα αρχίζει να προσαρμόζεται στη μεγάλη ποσότητα των ορμονών και προσπαθεί να αντιδράσει στο στρεσογόνο παράγοντα.

Το τρίτο στάδιο είναι η φάση της εξάντλησης

Η φάση αυτή έρχεται όταν οι στρεσογόνοι παράγοντες επιμένουν ενώ οι μηχανισμοί άμυνας είναι ανεπαρκείς. Το σώμα δεν μπορεί να διατηρηθεί επ' άπειρον στη φάση αντίδρασης και εξουθενώνεται. Αυτό σημαίνει πως αν ο στρεσογόνος παράγοντας δεν καταπολεμηθεί, τότε το άγχος κατακλύζει όλο το σώμα. Στο στάδιο αυτό μπορούν να εμφανιστούν διάφορες ασθένειες ακόμα και ο θάνατος ή να επέλθει ανάνηψη και το σώμα να αρχίσει να βρίσκει τους κανονικούς του ρυθμούς(Σαπουντζή- Κρεπια, 2000, 50).

Η θεωρία των Cox and Mackay

Οι Cox και Mackay (1976) υποστήριξαν ότι το άγχος περιστοιχίζει μια σειρά από διανοητικές και προσαρμοστικές αντιδράσεις οι οποίες πηγάζουν από την αλληλεπίδραση ανθρώπου και περιβάλλοντος. Άτομο και περιβάλλον είναι αδιαχώριστα και αλληλεπιδρώντα. Το άτομο ανταποκρίνεται στην αντίληψη που σχηματίζει για τις αλλαγές που συμβαίνουν στο περιβάλλον με προσαρμοστικές αντιδράσεις ή προσπάθεια αντιμετώπισης της όλης κατάστασης. Η διανοητική εκτίμηση είναι μια διαδικασία αξιολόγησης η οποία προσδιορίζει για ποιο λόγο και σε ποιο βαθμό μια συγκεκριμένη συναλλαγή μεταξύ ανθρώπου και περιβάλλοντος είναι στρεσογόνα. Αντιμετώπιση είναι η διαδικασία με την οποία το άτομο χειρίζεται τις απαιτήσεις της σχέσης ανθρώπου-περιβάλλοντος οι οποίες εκλαμβάνονται ως στρεσογόνες, καθώς και τα αισθήματα τα οποία πηγάζουν σε τέτοιες καταστάσεις(Σαπουντζή- Κρεπια, 2000, 54).

Οι θεωρίες που στηρίζονται στη διέγερση και οι θεωρίες που στηρίζονται στην ανταπόκριση σε στρεσογόνους παράγοντες δεν έχουν ουσιαστικές διαφορές. Αμφότερες δεν εξηγούν ικανοποιητικά ποιοι παράγοντες οδηγούν μόνο κάποια άτομα σε αποτελεσματική ανταπόκριση ενώ δεν επηρεάζουν κάποια άλλα άτομα, ούτε εξηγούν πως κάποιοι άνθρωποι χρειάζονται μεγαλύτερη περίοδο προσαρμογής απ' ότι άλλοι. Ο προσδιορισμός της διέγερσης εντοπίζεται σε γεγονότα του περιβάλλοντος όπως φυσικές καταστροφές, αρρώστια ή ανεργία.

Αυτές οι προσεγγίσεις προϋποθέτουν ότι ορισμένες καταστάσεις είναι φυσιολογικά στρεσογόνες αλλά δεν επιτρέπουν ατομικές διαφορές στην αξιολόγηση των

γεγονότων. Ο προσδιορισμός πάλι της ανταπόκρισης αναφέρεται στα επίπεδα του άγχους στα οποία γίνεται αναφορά πως το άτομο αντιδρά με συμπεριφορά που υποδηλώνει άγχος. Επομένως, οι ορισμοί των όρων διέγερση και ανταπόκριση έχουν περιορισμένη χρησιμότητα γιατί ο όρος “διέγερση” ορίζεται σα στρεσογόνο μόνο σε σχέση με τη στρεσογόνο ανταπόκριση (Σαπουντζή- Κρεπια, 2000, 54).

Η θεωρία του Meichenbaum and Cameron

Η θεωρία στηρίζεται στο αξίωμα ότι ο άνθρωπος έχει την ικανότητα να κρατάει απόσταση από τον εαυτό του, μπορεί δηλαδή να δει τον εαυτό του σαν παρατηρητής. Όλοι οι άνθρωποι ξοδεύουν ένα μεγάλο μέρος της ζωής τους παρατηρώντας τον εαυτό τους, συχνά βιώνουν διλλήματα, εσωτερικές διαμάχες και αναπτύσσουν εσωτερικούς διαλόγους στην προσπάθεια να βρουν λύσεις για τα προβλήματα τους. Λόγω αυτής της ικανότητας ο άνθρωπος μπορεί να πάρει κριτική θέση για τις σκέψεις του, τα συναισθήματα και τις πράξεις του.

Οι Meichenbaum and Cameron (1974) επιχείρησαν να βελτιώσουν την συμπεριφορά με αναπροσαρμογή του τρόπου σκέψης. Θεωρήθηκε ότι η συμπεριφορά κυρίως επηρεάζεται από τους εσωτερικούς διαλόγους που διαμείβονται στο μυαλό του ανθρώπου. Μ’ αυτούς τους εσωτερικούς διαλόγους που ανοίγουμε με τον εαυτό μας προσπαθούμε να ερμηνεύσουμε τον περιβάλλοντα κόσμο. Αν αυτοί οι εσωτερικοί διάλογοι είναι θετικοί, τότε βλέπουμε τον κόσμο αισιόδοξα, αν είναι αρνητικοί τότε κυριαρχεί απαισιοδοξία. Οι εσωτερικοί διάλογοι επηρεάζουν την πορεία της σκέψης και την συμπεριφορά επιδρώντας (Meichenbaum 1989):

- 1) Στην επικέντρωση της προσοχής και στο σύστημα αξιολόγησης του περιβάλλοντος,
- 2) Στις αντιδράσεις του ατόμου σε γεγονότα και καταστάσεις και
- 3) Στο σύστημα αξιολόγησης για την εξεύρεση λύσεων.

Όμως ο εσωτερικός διάλογος μπορεί να αλλάξει με εκπαίδευση η οποία έχει σα στόχο να κάνει το άτομο ικανό να έχει πλήρη επίγνωση σκέψεων, συναισθημάτων, αισθήσεων και συμπεριφορών ενώ ταυτόχρονα προσδιορίζει τους εσωτερικούς διαλόγους που διαμείβονται(Σαπουντζή- Κρεπια, 2000, 56).

Στην δεύτερη φάση γίνεται προσπάθεια για συνειδητή αλλαγή εσωτερικών διαλόγων με επανάληψη ρηματικών δηλώσεων, ενώ ταυτόχρονα άλλες τεχνικές όπως

επίλυση προβλημάτων, τεχνικές χαλάρωσης, επικοινωνιακές και κοινωνικές δεξιότητες διδάσκονται επίσης.

Στην τρίτη φάση αυτές οι νέες τεχνικές εφαρμόζονται με ασκήσεις σεναρίων επί χάρτου, με role play και σταδιακή έκθεση σε ειδικές στρεσογόνες καταστάσεις (Σαπουντζή- Κρεπια, 2000, 56).

Η θεωρία του Beck

Κατά τον Beck (1984) η ανησυχία και η κατάθλιψη προέρχεται από λανθασμένες σκέψεις και το άγχος προκαλείται από τη συνήθεια του ατόμου να σκέφτεται λαθεμένα η οποία κάνει το άτομο να διαμορφώνει μια διαστρεβλωμένη αντίληψη των συμβάντων. Η τάση ενοχοποίησης του εαυτού για οτιδήποτε δεν πάει καλά, η χαμηλή αυτοεκτίμηση μετά από μια απόλυση, η μεγαλοποίηση μικροπροβλημάτων κάνει το άτομο να μεγεθύνει τις αδυναμίες του και να βλέπει μικροσυμβάντα σαν καταστροφές.

Η θεραπεία αυτής της τάσεως είναι να προσδιοριστούν οι σκέψεις που προβάλλουν αυτόματα μόλις συμβεί κάτι. Αυτό είναι δυνατό να γίνει με την τήρηση ημερολογίου για τα γεγονότα που προκάλεσαν αναστάτωση στο άτομο. Στο ημερολόγιο αυτό γίνεται περιγραφή των σκέψεων και των συναισθημάτων όπως τα βίωσε τη στιγμή εκείνη το άτομο. Αυτές οι σκέψεις και τα συναισθήματα αναλύονται και εξετάζεται αν είχαν λογική βάση μέσα από αποδεικτικά στοιχεία. Μετά εξετάζεται αν υπήρχαν εναλλακτικές λύσεις που μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν. Επίσης, εξετάζεται το τι στην πραγματικότητα θα πάθαινε το άτομο αν αυτό που φοβήθηκε συνέβαινε πραγματικά. Μ' αυτή τη διαδικασία το άτομο οδηγείται στη συνειδητή αλλαγή τρόπου σκέψης και αντίδρασης (Σαπουντζή- Κρεπια, 2000, 56).

1.2 Μοντέλα άγχους στον εργασιακό χώρο

Πέραν από τους παράγοντες που προκαλούν άγχος στον εργασιακό χώρο και που θα αναφερθούμε παρακάτω, συναντά κανείς αρκετά μοντέλα τα οποία έχουν στόχο να περιγράψουν αυτή την σχέση. Ανώτερος στόχος αυτών των μοντέλων είναι να αποτελέσουν το θεωρητικό πλαίσιο βάσει του οποίου θα καταρτιστούν αποτελεσματικά προγράμματα παρέμβασης

Τα θεωρητικά αυτά μοντέλα μπορούν να χωριστούν σε δυο βασικές κατηγορίες:

1. Μοντέλα τα οποία εστιάζουν στις εργασιακές συνθήκες και στις επιπτώσεις που έχουν αυτές στην υγεία των εργαζομένων, και τα οποία μελετούν κυρίως τις συνθήκες εργασίας, όπως αυτές γίνονται αντιληπτές από τους ίδιους τους εργαζόμενους (Demand/Control/Social Support Model, Karasek & Theorell, Reward Imbalance Model, Siegrist, 1996. Vitamin Model, Warr, 1990).
2. Μοντέλα τα οποία εξετάζουν κυρίως την εναρμόνιση (fit) των εργασιακών συνθηκών και του εργαζομένου: αν δηλαδή και σε ποιο βαθμό το εργαζόμενο άτομο εκπληρώνει τις προσδοκίες του και καλύπτει τις ανάγκες του μέσα από την δουλειά του, καθώς και κατά πόσο άτομο και εργασία συμβαδίζουν ως προς τις βασικές τους αρχές (Person-Environment Fit Model, French και συν., 1982. Van Harrison, 1978. Control Theory for Organizational Stress, Edwards, 1993).

Παρακάτω παρουσιάζονται οι βασικές αρχές των σημαντικότερων μοντέλων:

Το Μοντέλο των Εργασιακών Απαιτήσεων/Ελεγχου/Κοινωνικής στήριξης (Demand/Control/Social Support Model, Karasek 1979)

Το 1979 ο Karasek εξέδωσε ένα άρθρο στο οποίο πρότινε ένα θεωρητικό μοντέλο. Σύμφωνα με αυτό, οι βασικοί παράγοντες που επηρεάζουν ουσιαστικά τον εργαζόμενο είναι τρεις:

1. Η ίδια η εργασία, το έργο που ο εργαζόμενος καλείται να επιτελέσει.
2. Η ανεξαρτησία του εργαζομένου να ορίζει τις παραμέτρους της εργασίας του και το δικαίωμα του να παίρνει πρωτοβουλίες. με άλλα λόγια, τα περιθώρια ελέγχου που έχει στη δουλειά του
3. Οι κοινωνικές σχέσεις με προϊστάμενους, συναδέλφους και υφισταμένους.

Οι τρεις αυτοί παράγοντες, τόσο ο καθένας χωριστά όσο και όλοι μαζί σε αλληλεπίδραση, επηρεάζουν καθοριστικά τον εργαζόμενο. Ουσιαστικά, η ύπαρξη ενός μόνο από τους τρεις δεν είναι αρκετή για να προκαλέσει άγχος. Ο Karasek ανέφερε δυο βασικές υποθέσεις για την πρόκληση του άγχους:

1. Η εργασία προκαλεί άγχος στον εργαζόμενο όταν οι απαιτήσεις είναι υψηλές, η δυνατότητα επιλογών και η πρόσβαση του στη λήψη αποφάσεων μικρή και οι κοινωνικές του σχέσεις κακές. Μια συνθήκη με αυτά τα χαρακτηριστικά θεωρείται συνθήκη υψηλού άγχους
2. Η εργασία προκαλεί άγχος στον εργαζόμενο όταν δεν του κεντρίζει το ενδιαφέρον, είναι βαρετή, μονότονη, και δεν τον βοηθά να αναπτύσσει και να αξιοποιεί τις κλίσεις και τις γνώσεις του, ή να αποκτήσει νέες γνώσεις και δεξιότητες.

Ο Karasek διεξήγαγε πλήθος ερευνών που αποσκοπούσαν στον έλεγχο της θεωρίας του, οι περισσότερες από τις οποίες υποστήριξαν τις υποθέσεις του (Karasek, Baker, Marxer, Ahlbom & Theorell, 1981. Karasek, Triantis, & Chaudry, 1982. Karasek, Theorell, Schwartz, Schnall. Pieper & Michela, 1988. Karasek, 1990).

Δεκάδες ερευνητών επίσης σε ολόκληρο σχεδόν τον κόσμο έθεσαν υπό εξέταση το μοντέλο του (LaCroix & Haynes, 1987. Landsbergis, 1988. Larsson & Setterlind, 1990. Parkes, Mendham, & von Rabenau, 1994. Perrewe & Anthony, 1990. Spector, 1987). Όπως φάνηκε, ένα μικρό ποσοστό ερευνών δεν επικύρωσε τις ιδέες του στο σύνολο τους (Carayon, 1993. Hall, Johnson, & Tsou, 1993. Van den Beek, Oort- Martburger, & Frings-Dresen, 1994).

Αρκετοί ερευνητές (Kristensen, 1995, 1996. Schnal, Landsbergis, & Baker, 1994) έχουν ασκήσει έντονη κριτική στο μοντέλο του Karasek. Η κριτική τους αυτή επικεντρώνεται στα εξής σημεία: (α) το μοντέλο είναι πολύ απλό και αγνοεί τις

πιο λεπτές πτυχές της εργασιακής συνθήκης. (β) επειδή έχει επικυρωθεί κυρίως από μελέτες οι οποίες χρησιμοποιούσαν δείγματα εργαζομένων από διάφορους εργασιακούς χώρους, ίσως δεν μπορεί να εφαρμοστεί σε έναν ομοιογενή επαγγελματικό χώρο, κυρίως γιατί δεν έχει την δυνατότητα να διαφοροποιηθεί ως προς τις ιδιαίτερες συνθήκες που επικρατούν σε αυτόν. (γ) οι διαφορές που εντοπίζει μεταξύ των εργαζομένων ίσως προκύπτουν από την διαφοροποίησή τους σε κοινωνικοοικονομικό επίπεδο. Με άλλα λόγια, οι εργαζόμενοι που δουλεύουν υπό κακές εργασιακές συνθήκες, όπως αυτές ορίζονται από το μοντέλο (π.χ. σε βαριές βιομηχανίες), βρίσκονται εκ των πραγμάτων σε δυσμενή θέση από άποψη υγείας λόγω του κοινωνικοοικονομικού τους επιπέδου, αφού έχει βρεθεί ότι τα ποσοστά εμφάνισης ασθενειών, και κυρίως καρδιαγγειακών νοσημάτων, είναι υψηλότερα στα χαμηλά κοινωνικοοικονομικά στρώματα.

Το Μοντέλο των Βιταμινών (Vitamin Model, Warr, 1990)

Σε ένα από τα βασικά του άρθρα ο Warr (1990) παρομοιάζει τις ποικίλες εργασιακές παραμέτρους με βιταμίνες. Πιστεύει ότι ο καθένας από τους εργασιακούς παράγοντες που προαναφέρθηκαν πρέπει να υπάρχει στην κατάλληλη δοσολογία, προκειμένου να μην προκαλεί άγχος. Με άλλα λόγια, όσο στρεσογόνο είναι το να έχει ο εργαζόμενος πολύ μικρά περιθώρια για πρωτοβουλίες, άλλο τόσο είναι και το να έχει υπερβολικά μεγάλα. Γι' αυτό και ο Warr υποστηρίζει ότι οι παράγοντες που συνθέτουν μια εργασιακή συνθήκη δεν συνδέονται γραμμικά με τις επιπτώσεις τους στην υγεία, όπως ισχυρίζεται ο Karasek.

Σύμφωνα με το Warr (1994), οι βασικοί εργασιακοί παράγοντες που μπορεί να επιβαρύνουν την υγεία των εργαζομένων χωρίζονται σε εννέα κατηγορίες:

1. Δυνατότητα λήψης αποφάσεων.
2. Δυνατότητα αξιοποίησης των γνώσεων και των ικανοτήτων.
3. Ικανοποιητική αμοιβή και υλικοτεχνική υποστήριξη.
4. Εργασιακά καθήκοντα που χαρακτηρίζονται από ενδιαφέρον και ποικιλία.
5. Σαφήνεια ρόλου
6. Στόχοι που προέρχονται από το εργασιακό περιβάλλον (externally generated goals).
7. Σωματική ασφάλεια
8. Δυνατότητα για διαπροσωπική επικοινωνία.

9. Κοινωνική αναγνώριση

Ο Warr έδωσε μια νέα διάσταση στη μελέτη των επιπτώσεων των εργασιακών συνθηκών. Μολονότι ο ίδιος δεν διεξήγαγε αρκετές μελέτες για να ελέγξει τις υποθέσεις του, έθεσε ουσιαστικά ερωτήματα και αμφισβήτησε τις «αυτονόητες», σε μερικές περιπτώσεις, θέσεις του Karasek, ιδιαίτερα στο επίπεδο των γραμμικών σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών. Υπάρχουν ορισμένα ερευνητικά δεδομένα τα οποία επικυρώνουν τις θέσεις του Warr (de Jonge & Schaufeli, 1997) και άλλα που αδυνατούν να τις στηρίξουν εμπειρικά (Sevastos, Smith, & Cordery, 1992). Γι' αυτό και είναι απαραίτητο να διεξαχθούν περισσότερες έρευνες οι οποίες θα ελέγξουν τις βασικές υποθέσεις του μοντέλου.

Το Μοντέλο της Ισορροπίας μεταξύ Προσπάθειας / Ανταπόδοσης (Effort /Reward Imbalance Model, Siegrist, 1996)

Το 1990 ο Siegrist πρότεινε ένα νέο μοντέλο για τη σχέση εργασιακών συνθηκών και υγείας των εργαζομένων. Η βασική του υπόθεση είναι ότι πρέπει να υπάρχει ισορροπία ανάμεσα σε αυτό που ο εργαζόμενος «επενδύει» στη δουλειά του και σε αυτό που παίρνει πίσω ως ανταπόδοση. Στην αντίθετη περίπτωση νιώθει πιεσμένος και δυσαρεστημένος, και αυτό μακροπρόθεσμα επιβαρύνει την κατάσταση της υγείας του.

Τι εννοεί ο Siegrist (1990) όταν μιλά για προσπάθεια και ανταπόδοση; Ο όρος προσπάθεια έχει δυο διαστάσεις: (1) την εξωγενή προσπάθεια, δηλαδή το έργο που καταβάλλει ο εργαζόμενος προκειμένου να εκπληρώσει τα βασικά εργασιακά του καθήκοντα (χρησιμοποιώντας την ορολογία του Karasek, τις απαιτήσεις της δουλειάς). και (2) την ενδογενή προσπάθεια, δηλαδή τα εσωτερικά κίνητρα του εργαζόμενου που τον ωθούν να αποδώσει στον εργασιακό του χώρο. Τέτοια κίνητρα είναι η ανάγκη του για την λήψη πρωτοβουλιών, η ανάγκη του για κοινωνική αναγνώριση, η ανταγωνιστικότητα του, ο βαθμός ευερεθιστικότητας του και η ικανότητά του να αποσυνδέει την επαγγελματική από την προσωπική του ζωή.

Ως ανταπόδοση ο εργαζόμενος λαμβάνει από τη δουλειά του κοινωνική αναγνώριση, χρηματική αμοιβή, τη δυνατότητα διατήρησης της εργασιακής του θέσης και επαγγελματική/οικονομική ασφάλεια.

Οι μελέτες που έχουν διεξαχθεί μέχρι σήμερα, κυρίως από τον ίδιο τον Siegrist (Siegrist, 1995. Siegrist, 1996) και τους συνεργάτες του (Siegrist, Peter, Junge, Cremer, & Seidel, 1990. Siegrist & Peter, 1994, 1996. Siegrist, Peter, Cremer, &

Seidel, 1997. Siegrist, Klein, & Voigt, 1997), συμφωνούν με τις υποθέσεις του, ότι η έλλειψη ισορροπίας μεταξύ αυτών των παραγόντων συνδέεται συχνά με υψηλά ποσοστά καρδιαγγειακών νοσημάτων.

Σε πρόσφατο άρθρο τους οι Theorell και Karasek (1996) προτείνουν τον εμπλουτισμό της θεωρίας τους με τις ιδέες που εμπεριέχονται στο μοντέλο του Siegrist. Το μοντέλο Ισορροπίας μεταξύ Προσπάθειας/Ανταπόδοσης, αν και πολλά υποσχόμενο, χρήζει περαιτέρω διερεύνησης προκειμένου να διαπιστωθεί η ορθότητα των υποθέσεων του, αλλά και να βρεθούν τα όρια των εφαρμογών του.

Συνοψίζοντας, θα λέγαμε ότι τα τρία αυτά μοντέλα επιχειρούν να προβλέψουν τις επιπτώσεις που μπορεί να έχουν οι κακές εργασιακές συνθήκες στην υγεία των εργαζομένων. Συχνά ωστόσο δεν λαμβάνουν υπόψη τις ιδιαιτερότητες του κάθε εργαζόμενου, ούτε την ιδιομορφία της σχέσης του με το συγκεκριμένο επάγγελμα που εξασκεί.

Το Μοντέλο της Εναρμόνισης Ατόμου-Περιβάλλοντος (Person-Environment Fit Model)

Το μοντέλο αυτό προτάθηκε και στη συνέχεια μελετήθηκε εκτενώς από ερευνητές του Ινστιτούτου Κοινωνικής Έρευνας του Πανεπιστημίου του Michigan. Η κεντρική του υπόθεση αφορά τη σχέση μεταξύ του ατόμου και του περιβάλλοντός του. Η εργασία μπορεί να αποτελέσει στρεσογόνο συνθήκη για τον εργαζόμενο όταν υπάρχει χάσμα : (α) ανάμεσα στα κίνητρα και τις επιδιώξεις του, αφενός, και σε αυτά που το περιβάλλον του προσφέρει, αφετέρου, και (β) ανάμεσα στις απαιτήσεις του περιβάλλοντος και στην ικανότητα του να ανταποκριθεί σε αυτές (Baker, 1985).

Ο όρος «κίνητρα» περιγράφει τις δυνατότητες που προσφέρει το εργασιακό περιβάλλον και τις επιδιώξεις του ίδιου του εργαζόμενου από την άποψη της αμοιβής, της συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων και της προσωπικής εξέλιξης του, ενώ ο όρος «απαιτήσεις» περιγράφει το φόρτο και το βαθμό πολυπλοκότητας της εργασίας.

Όταν η σχέση ανάμεσα σε αυτά τα στοιχεία, όπως προαναφερθήκαμε, δεν είναι αρμονική, αλλά αντίθετα προκύπτει χάσμα, τότε ο εργαζόμενος υφίσταται έντονο άγχος, ενώ μακροπρόθεσμα επιβαρύνεται η υγεία του, σωματική και ψυχική. Μερικές από τις επιπτώσεις που έχουν μελετηθεί στο πλαίσιο του συγκεκριμένου μοντέλου είναι η δυσαρέσκεια από την εργασία, το έντονο άγχος, η κατάθλιψη, η υπέρταση, η αυξημένη χοληστερίνη, το κάπνισμα κ.τ.λ. (Edwards & Van Harrison, 1993).

Το εν λόγω μοντέλο λαμβάνει υπόψη το ίδιο το άτομο και τον τρόπο με τον οποίο επεξεργάζεται το περιβάλλον του, συγκρίνοντας τις προσωπικές του απαιτήσεις με τις

παροχές που προέρχονται από αυτό (το περιβάλλον). Πρόκειται για στοιχείο που αγνοείται συχνά από άλλα μοντέλα, τα οποία δεν διαφοροποιούν τα άτομα ως προς τις διαφορετικές αντιδράσεις που μπορεί να έχουν απέναντι σε μια εργασιακή συνθήκη (Edwards, 1996).

Οι υποθέσεις του μοντέλου υποστηρίχτηκαν από τα αποτελέσματα μιας έρευνας που πραγματοποιήθηκε με 2.010 εργαζόμενους σε πληθώρα επαγγελμάτων (French, Carlan, & van Harrison, 1982). Επειδή όμως τα εργαλεία μέτρησης μεταβλητών παρουσιάζουν πολλά μεθοδολογικά προβλήματα, είναι δύσκολο να εξεταστεί το μοντέλο από άλλους ερευνητές. Αυτός είναι και ο λόγος που σήμερα δεν υπάρχουν αρκετά ερευνητικά δεδομένα τα οποία να ελέγχουν ταυτόχρονα τις δυο βασικές υποθέσεις του μοντέλου.

1.3 Ορισμοί άγχους

Το άγχος είναι ένας όρος που όλοι έχουμε ακούσει αλλά πολλοί έχουμε παρεξηγήσει, άρχισε να παίρνει μεγάλες διαστάσεις από το δεύτερο μισό του εικοστού αιώνα.

Στις μέρες μας οι παθήσεις που σχετίζονται με το άγχος έρχονται πρώτες σε αριθμό σαν αίτια θανάτου. Αλλά εκτός από τον χώρο της υγείας, το κόστος του άγχους στον εργασιακό χώρο είναι πολύ ψηλό και εκεί: ξεπερνάει εκείνο των απεργιών, όπως δείχνει η αγγλική μελέτη (Warr, 1983).

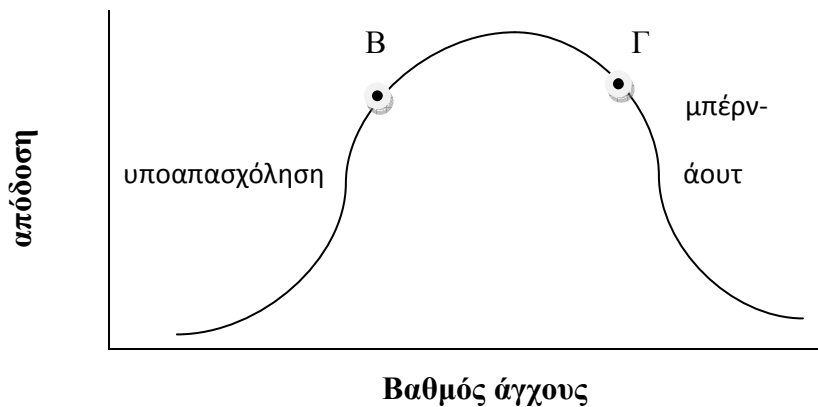
Τα άγχος δεν είναι πάντα κακό. Συχνά το συνδέουμε με κάτι που είναι μόνο κακό και βλαβερό, ενώ θα έπρεπε να το βλέπουμε σαν κάτι που μπορεί να έχει βλαβερές συνέπειες, αν δεν το χειριστούμε σωστά. Από την στιγμή που είμαστε ζωντανοί οργανισμοί και εργαζόμαστε, δημιουργούμε στενές προσωπικές σχέσεις, κάνουμε σπορ, ερχόμαστε σε επαφή με το άγχος, διότι κάθε ανθρώπινη ενέργεια περικλείει άγχος.

Μόνο που το άγχος που περικλείεται στις παραπάνω ενέργειες είναι ευχάριστο και μας δημιουργεί κίνητρα για επιτεύξεις. Είναι το γιούστρες (Eustress) που μας κάνει να λέμε ότι «ζούμε την ζωή μας» και είμαστε δημιουργικοί. Είναι γιούστρες εκείνο που νιώθουμε όταν παίρνουμε μια προαγωγή, όταν βλέπουμε ένα αγαπημένο πρόσωπο, όταν πηγαίνουμε διακοπές (Σταθάτου, 1989, 11).

Είναι εκείνο που επιλέγουμε εμείς και που δεν θα απειλήσει την υγεία μας. Αντίθετα, το ντιστρεις (Distress) είναι το είδος του στρες που δεν θέλουμε να έχουμε. Είναι το είδος του στρες που βιώνουμε μετά από μια απόλυση, μια

αρρώστια, έναν χωρισμό από αγαπημένο πρόσωπο, μια μονότονη απασχόληση. Είναι εκείνο που πρέπει να μάθουμε να αντιμετωπίζουμε ή να μάθουμε να ζούμε μ' αυτό, γιατί αλλιώς οι πονοκέφαλοι και το άγχος μας απειλούν. Είναι το ντιστρες εκείνο που γίνεται στην παραγωγικότητα των εργαζομένων (Σταθάτου, 1989, 12).

Οι Γιέρκες (Yerkes) και Ντόνσον (Dodson), καθηγητές Πανεπιστημίου, ήταν οι πρώτοι που το 1908 καθόρισαν με ένα διάγραμμα τη σχέση του άγχους με την απόδοση (Journal of Comparative Neurology and Psychology 459-482).



Όπως βλέπουμε στο διάγραμμα χρειάζεται κάποιος βαθμός άγχους για να αποδώσει ικανοποιητικά ο/η εργαζόμενος /η στη δουλειά.

Όσο μεγαλώνει το στρες, μεγαλώνει και η απόδοση του εργαζόμενου. Το διάστημα ΒΓ όπου η απόδοση του εργαζόμενου είναι ικανοποιητικότερη, ονομάζεται Optimal Stress Level. Κάθε άτομο έχει το προσωπικό του Optimal Stress Level, όπου όταν το βρει αποδίδει ικανοποιητικότερα χωρίς να καταβάλλεται (Quick, 1984).

Το πρώτο μέρος της καμπύλης, μέχρι το σημείο Β δημιουργεί πρόβλημα στον εργαζόμενο, διότι το άγχος που υπάρχει είναι ελάχιστο και όπως ήδη έχει ειπωθεί, κάποιος βαθμός άγχους είναι αναγκαίος να υπάρχει. Έτσι λοιπόν δεν δημιουργούνται κίνητρα για εργασία στον εργαζόμενο. Συχνά ο εργαζόμενος αντιδρά σ' αυτή την κατάσταση με αδιαφορία και απάθεια προς το αντικείμενο της δουλειάς του. Αλλά μετά το σημείο Γ, το άγχος που αντιμετωπίζει ο εργαζόμενος είναι πολύ αν και διαφέρει ποιοτικά από το στρες που υπάρχει μέχρι το σημείο Β. Μετά το σημείο Γ, ο εργαζόμενος αντιμετωπίζει ποιοτική ή/και ποσοτική υπερφόρτωση εργασίας. Δεν επαρκεί ο ίδιος για να αντιμετωπίσει τις απαιτήσεις της δουλειάς του που είναι ποικίλες. Έτσι, υποφέρει από το σύνδρομο

μπέρν –άουτ . Οι συνέπειες για την υγεία του εργαζόμενου σ' αυτό το στάδιο μπορεί να είναι σοβαρές, μια και ο ίδιος νιώθει σωματικά και ψυχικά εξαντλημένος (Σταθάτου, 1989, 13).

Ο άνθρωπος είναι ένα ον που έχει την ικανότητα για πολύπλοκη διανοητική δραστηριότητα. Αυτό που τελικά ονομάζεται άγχος βιώνεται από τον άνθρωπο σαν το αθροιστικό αποτέλεσμα αλληλεπίδρασης διαφόρων στρεσογόνων παραγόντων που σχετίζονται με την καθημερινότητά του. Άγχος λοιπόν μπορεί να βιώσει ο κάθε άνθρωπος ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας μόρφωσης ή κοινωνικής τάξης ,σχεδόν κάθε στιγμή της ζωής, γιατί αποτελεί την απάντησή του σε εσωτερικά και εξωτερικά ερεθίσματα.

Το άγχος συχνά μπορεί να περιγράψει ως μια αρνητική συναισθηματική, σωματική συμπεριφορά την οποία μπορεί να βιώσει κανείς μέσα από τις καθημερινές του δραστηριότητες (Finn, 2000).

Διάφοροι ερευνητές διαφέρουν όσον αφορά τον ορισμό του άγχους και φαίνεται να υπάρχει μια δυσκολία στον καθορισμό και την περιγραφή του άγχους και το πώς αυτό επηρεάζει τους ανθρώπους.

Κατά τον Fontana,(1968), το άγχος είναι μια απαίτηση πάνω στις προσαρμοστικές δυνατότητες του ανθρώπινου σώματος και πνεύματος. Εάν οι δυνατότητες αυτές μπορούν να ανταποκριθούν στη συγκεκριμένη απαίτηση, τότε το άγχος είναι ευπρόσδεκτο και χρήσιμο γιατί είναι η κινητήρια δύναμη που κάνει τον άνθρωπο ικανό να μάχεται και να κερδίζει τον αγώνα της επιβίωσης. Όταν όμως οι δυνατότητες του ανθρώπου δεν επαρκούν για να ανταπεξέλθει στις αντιμετωπιζόμενες καταστάσεις , τότε το άγχος είναι ανεπιθύμητο και επιβλαβές. Η αδυναμία του ατόμου να ελέγχει την εκδήλωση των συμπτωμάτων του άγχους είναι μια από τις πιο βασανιστικές πλευρές του προβλήματος (Σαπουντζή-Κρεπια, 2000, 18).

Ο Mechanic, (1968), δίνει τον ακόλουθο ορισμό για το άγχος: "Άγχος είναι οι αντιδράσεις ενόχλησης ενός ατόμου σε ειδικές καταστάσεις και τονίζει "ότι το αν και κατά πόσο ένα άτομο βιώνει το άγχος εξαρτάται από τον τρόπο με τον οποίο έχει μάθει να αντιμετωπίζει τις δύσκολες καταστάσεις στη ζωή του". Έτσι το άγχος είναι πιθανότερο να εμφανιστεί, όταν ένα άτομο αντιλαμβάνεται ότι οι τρόποι που χρησιμοποιεί είναι ανεπαρκείς για αν αντιμετωπίσει το συγκεκριμένο πραγματικό ή υποθετικό κίνδυνο.

Με επιστημονικούς λοιπόν όρους, είναι δύσκολο να δοθεί ένα σαφής ορισμός της έννοιας του άγχους. Μια έννοια η οποία επίσης αποδίδεται είναι ως: (α)αντίδραση του ατόμου σε μια σοβαρή πρόκληση ή απειλή (Ursin & Olf,1993),

η οποία συχνά μοιάζει να ξεπερνά τις δυνατότητες του ατόμου(Lazarus & Folkman, 1984), (β) το αρνητικό ερέθισμα που προκαλεί τη θυμική αναστάτωση, και (γ) η «σχέση μεταξύ ατόμου και περιβαλλοντικών συνθηκών οι οποίες θεωρούνται (από το άτομο) ότι υπερβαίνουν τις δυνάμεις του και θέτουν σε κίνδυνο την ευημερία του» (Folkman, 1984). Παρόλο που και οι τρεις προσεγγίσεις είναι ορθές, επαρκέστερη φαίνεται η τρίτη, η οποία αναφέρεται και ως γνωστική θεωρία για το άγχος και την αντιμετώπιση του(Folkman, 1984, Lazarus & Folkman, 1984).

1.4 Πηγές πίεσης στον εργασιακό χώρο των αστυνομικών

Υπάρχουν λίγες, εάν υπάρχουν, θέσεις εργασίας όπου κάποιος μπορεί να είναι απαλλαγμένος από κάποιο είδος άγχους. Η επιβολή του νόμου είναι ένας από τους κανόνες τους οποίους θέτει η αστυνομία και έτσι λόγω της φύσης της σταδιοδρομίας τους, δεν μπορούν να ασκήσουν αποτελεσματικά την εργασία τους, και επομένως έτσι θα πρέπει από μόνοι τους να έχουν την διαχείριση και τον έλεγχο τους άγχους(Wolf & Finestone, 1986).

Υπάρχουν διάφορες πηγές που συναντάμε στο εργασιακό άγχος των αστυνομικών. Η κύρια πηγή του άγχους στον εργασιακό χώρο των αστυνομικών προέρχεται από τη φύση της σταδιοδρομίας τους. Οι αστυνομικοί συνεχώς είναι εκτεθειμένοι στην βία, τον πόνο ακόμη και τον θάνατο. Όργανα επιβολής του νόμου θέτουν την ζωή τους στην γραμμή του καθήκοντος, πράγμα το οποίο τους επιφέρει μικρή ανταμοιβή στην δουλειά τους, είναι μια επικίνδυνη εργασία και συχνά μπορεί να τους δίνεται μια πιο επιεικέστερη ποινή (Finn,2002,Toch, 2002).

Οι αστυνομικοί επίσης, συναντούν το άγχος λόγω των αυστηρών κανόνων και κανονισμών, τις δυσμενούς συνθήκες εργασίας τους, τις περιορισμένες ευκαιρίες προώθησης, την εργασία με βάρδιες καθώς και την ανεπαρκής υποστήριξη από τις εποπτικές αρχές(Toch, 2002,Martelli & Walters, 1989).

Έπειτα, μπορούμε να αναφέρουμε μερικές πηγές πίεσης που συναντάμε συχνότερα στο χώρο εργασίας:

1. Απαιτήσεις λόγω καθήκοντος

Δεν έχουν όλα τα επαγγέλματα την ίδια ένταση. Υπάρχουν λιγότερο και περισσότερο στρεσογόνα επαγγέλματα και το επάγγελμα του αστυνομικού θεωρείται από τα πιο στρεσογόνα.

Έτσι πηγές πίεσης από απαιτήσεις λόγω καθήκοντος περιλαμβάνουν, τις προσωπικές ανάγκες που δεν ικανοποιούνται από το χώρο δουλειάς, όταν δεν υπάρχουν προοπτικές προώθησης, όταν ο εργαζόμενος νιώθει ακατάλληλος για την δεδομένη εργασία και όταν γίνονται συχνές αλλαγές στο χώρο εργασίας.

Οι προσωπικές ανάγκες του εργαζόμενου, όπως και η πιθανότητες προώθησης, σχετίζονται με το νοητικό συμβόλαιο που έχει κάνει ο εργαζόμενος. Υπάρχουν άτομα που έχουν σαν προσωπική ανάγκη την επικοινωνία τους με άλλους στο χώρο δουλειάς, ενώ για άλλα άτομα το κατά πόσο υπάρχουν προοπτικές προώθησης, είναι πρωταρχικό ζήτημα κάλυψης προσωπικής ανάγκης. Οι συχνές αλλαγές ατόμων στο χώρο εργασίας, μπορεί, επίσης, να είναι πηγή πίεσης για όσα άτομα επιζητούν την ασφάλεια στο περιβάλλον τους. Επίσης, η μετάθεση των εργαζόμενων από την πόλη που ζουν μόνοι τους ή με την οικογένειά τους, σε άλλη μικρότερη ή μεγαλύτερη πόλη, μπορεί επίσης να γίνει πηγή πίεσης. Οι μεταθέσεις καλό είναι να γίνονται με μεγάλη προσοχή και αφού υπάρχει και η συγκατάθεση του άμεσα ενδιαφερομένου (Σταθάτου, 1989, 38).

2. Οι απαιτήσεις ρόλου του εργαζόμενου

Σχετίζονται με το βαθμό επικοινωνίας μεταξύ εργαζόμενων και με τις προσδοκίες που έχουν οι προϊστάμενοι από τους υφιστάμενους. Όταν ο βαθμός επικοινωνίας μεταξύ προϊσταμένων –υφισταμένων δεν είναι καλός, τότε συναντάμε μια σύγκρουση ρόλων. Σύγκρουση ρόλων μπορεί επίσης, να υπάρχει όταν οι προϊστάμενοι περιμένουν ένα είδος δουλειάς να γίνει από τον υφιστάμενο χωρίς εκείνος να έχει την ίδια γνώμη.

Μια άλλη κατάσταση που μπορεί να συναντήσουμε στις απαιτήσεις ρόλου του εργαζόμενου, είναι η έλλειψη συγκεκριμένου ρόλου του/της εργαζόμενου/ης. Όταν δεν υπάρχει επαρκής πληροφόρηση σχετικά με τις απαιτήσεις του προϊστάμενου προς τον υφιστάμενο, τότε υπάρχει έλλειψη συγκεκριμένου ρόλου εργασίας του υφιστάμενου, με αποτέλεσμα να μην έχει γίνει ξεκάθαρο τι θα πρέπει να κάνει και τι να μην κάνει. Αυτό είναι ένα συχνό φαινόμενο που κάθε άλλο παρά απαραίτητο είναι να συμβαίνει. Δημιουργεί πίεση και στις δυο πλευρές που πολλές φορές αγνοούν την αιτία του προβλήματος με κυριότερη συνέπεια την έλλειψη επικοινωνίας.

Το ξεκαθάρισμα ρόλου του εργαζόμενου καλό είναι να γίνεται στην αρχή μαζί με την πρόσληψη του και η πρωτοβουλία γι' αυτό μπορεί να προέρχεται είτε από το μέρος του προϊσταμένου, είτε από εκείνο του υφισταμένου. Όταν οι απαιτήσεις ρόλου δεν είναι ξεκάθαρες, το αποτέλεσμα είναι ο χαμένος χρόνος και τα χαμηλά κίνητρα για εργασία. Έχει ,δηλαδή, άμεσο αντίκτυπο στην παραγωγικότητα του εργαζόμενου(Σταθάτου, 1989, 41).

3. Απαιτήσεις χώρου εργασίας

Ο χώρος που ζούμε επηρεάζει τις σωματικές, εγκεφαλικές και ψυχικές μας λειτουργίες. Οι ακραίες θερμοκρασίες , οι δυσάρεστες μυρωδιές, η έλλειψη επαρκούς φωτισμού, τα ανεπαρκή μέτρα προστασίας από τον ηλεκτρισμό, ο θόρυβος , ο χρωματισμός του χώρου και η έλλειψη κάποιου προσωπικού χώρου επηρεάζουν, άλλα λιγότερο και άλλα περισσότερο την παραγωγικότητα των εργαζομένων και μπορούν να γίνουν πηγή πίεσης στον εργασιακό χώρο, αφού έχουν συνέπειες, πονοκεφάλους και νευρική υπερένταση.

4. Διαπροσωπικές απαιτήσεις

Το κατά πόσο καλές θα είναι οι διαπροσωπικές σχέσεις στο χώρο εργασίας, εξαρτάται και από την νοοτροπία των εργαζομένων, μια και υπάρχουν άτομα περισσότερο ανταγωνιστικά και άλλα λιγότερο. Αυτά τα άτομα που είναι ανταγωνιστικά, δεν καλλιεργούν σχέσεις αλληλεγγύης και αλληλοσυμπαραράστασης σε τυχόν προβλήματα. Επίσης, όταν ο βαθμός ανταγωνιστικότητας δεν είναι μεγάλος, διευκολύνεται η επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων. Αντίθετα, όταν η ανταγωνιστικότητα επικρατεί στις ανθρώπινες σχέσεις μαζί της επικρατεί επιφυλακτικότητα και δεν υπάρχει «άνοιγμα» σχετικά με τους προσωπικούς προβληματισμούς.

Άλλη πιθανή πηγή πίεσης σχετικά με τις διαπροσωπικές σχέσεις είναι τα άτομα με «δύσκολη» προσωπικότητα που είναι συνήθως απότομα και αγνοούν τις ανάγκες των άλλων. Τέτοια άτομα πολλές φορές αποδίδουν ιδιαίτερα ικανοποιητικά στον τομέα της δουλειάς τους, αλλά δημιουργούν χωρίς να το θέλουν, ιδιαίτερες δυσκολίες στις διαπροσωπικές σχέσεις τους με τους άλλους, μια και δεν ξέρουν πώς να χειρίζονται τον ανθρώπινο

παράγοντα. Εάν το άτομο με τη «δύσκολη» προσωπικότητα βρίσκεται σε θέση προϊσταμένου, τότε μπορεί να δημιουργήσει ιδιαίτερα προβλήματα στους υφισταμένους του. Όποιος μπορεί να χρησιμοποιήσει χιούμορ σε τέτοιες καταστάσεις θα είναι κ ο λιγότερο χαμένος(Σταθάτου, 1989, 44).

1.5 Σωματική άσκηση σε σχέση με το άγχος στην Αστυνομία

Έρευνα έχει αποκαλύψει ότι η σωματική άσκηση αποτελεί μεγάλη ένταση άγχους, ανακούφισης και μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως θεραπεία για το άγχος.(Getchell et al., 1998).

Μελέτες δείχνουν ότι το άγχος μπορεί να μεταφέρει ποσότητα αίματος στην καρδιά, να θέσει το άτομο σε υψηλό κίνδυνο καρδιακής προσβολής, καρδιακή νόσο και άλλες παθήσεις. Η άσκηση μπορεί να βελτιώσει την υγεία και την ποιότητα ζωής όμως βελτιώνοντας το καρδιαγγειακό σύστημα του ατόμου. Η ορθή καρδιαγγειακή άσκηση θα ενισχύσει την καρδιά, η οποία θα δημιουργήσει μεγαλύτερη ελαστικότητα στα αιμοφόρα αγγεία και τροφοδοτεί περισσότερο οξυγόνο όλο το σώμα. Η άσκηση μπορεί επίσης να μειώσει τα επίπεδα της χοληστερόλης και των τριγλυκεριδίων, που μειώνουν την πιθανότητα ανάπτυξης καρδιακών παθήσεων, εγκεφαλικών επεισοδίων ή υψηλής αρτηριακής πίεσης(Luxbacher, 1995, Munson & Wolfe, 1996).

Οι ασκήσεις μπορεί να αναπτύξουν θετικά το σώμα και το μυαλό, οι οποίες μπορεί να οδηγήσουν σε καλύτερη ψυχολογική λειτουργία, στους ακόλουθους τομείς: ψυχική ευεξία και ψυχική διάθεση, προσωπικότητα και αυτορρύθμιση, φυσιολογικό άγχος ανταποκρινόμενο στη γνώση. Η άσκηση μπορεί να βελτιώσει επίσης τη διάθεση του ατόμου, παράγοντας θετικές βιοχημικές αλλαγές στο σώμα και στο μυαλό. Η άσκηση απελευθερώνει ενδορφίνες, τον ισχυρό πόνο ανακούφισης, τη διάθεση ανύψωσης χημικών στον εγκέφαλο, και μπορεί να μειώσει την ποσότητα των ορμονών των επινεφριδίων στο σώμα που ανταποκρίνεται στο άγχος(Munson & Wolfe, 1996, Plante & Rodin, 1990).

Μέσα από διαφορετικές ασκήσεις οι αστυνομικοί μπορεί να είναι σε θέση να αυξήσουν τα επίπεδα του άγχους τους, το οποίο μπορεί να μειώσει την αντοχή τους, να έχουν χαμηλότερη αρτηριακή πίεση, και να αυξήσουν βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα την υγεία τους. Εάν οι αστυνομικοί είναι πιο υγιείς και περισσότερο σωματικά υγιή, αυτό θα μπορούσε να οδηγήσει σε καλύτερη αντίληψη των σχέσεων της κοινότητας, και μπορεί να μειώσει την ποσότητα των καταγγελιών των πολιτών εναντίον των αστυνομικών για λεκτική βία και υπερβολική σωματική δύναμη.

Οι σωματικά υγιής υπάλληλοι μπορούν να αυξήσουν την ασφάλεια τους και των συμπολιτών τους και ν' αλλάξουν τις αντιλήψεις του κοινού έξω από τα καθιερωμένα. Τα αστυνομικά τμήματα μπορούν να μειώσουν τα ιατρικά ασφάλιστρα μέσω μείωσης της αναρρωτικής άδειας και τραυματισμών, καθώς και μηνύσεις από καταγγελίες πολιτών λεκτικής κακοποιήσεις/ ή υπερβολικής σωματικής δύναμης(Karlsson & Christianson, 2003, Novak,Smith,& Frank,2003).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΑΓΧΟΥΣ

2.1 Το άγχος στον εργασιακό χώρο

Τις δύο τελευταίες δεκαετίες παρουσιάστηκε έντονη ερευνητική δραστηριότητα σε μια επιμέρους περιοχή της έρευνας για το άγχος, η οποία αναφέρεται στους παράγοντες που εντοπίζονται στους χώρους εργασίας. Οι λόγοι γι' αυτό το έντονο ερευνητικό ενδιαφέρον είναι πολλοί:

- 1) Ο εργασιακός χώρος απαιτεί υψηλή αποδοτικότητα και παραγωγικότητα. Ο εργαζόμενος δρα υπό συνθήκες οι οποίες είναι αρκετά πιεστικές. Ο παράγοντας χρόνος διαδραματίζει σημαντικό ρόλο. Οι υψηλές απαιτήσεις και η πίεση του χρόνου, φαίνεται να εντείνεται ολοένα και περισσότερο στην αγορά εργασίας, με αποτέλεσμα να γίνεται όλο και πιο επιτακτική η ανάγκη μελέτης των συνθηκών στις οποίες εμφανίζονται (Hancock & Meshkati, 1988).
- 2) Στη σύγχρονη πραγματικότητα ο εργασιακός χώρος αποτελεί το κοινωνικό πλαίσιο για την αποδοχή και την αναγνώριση του ενήλικου ατόμου, και άρα παίζει σημαντικό ρόλο στη ζωή του (Siegrist, 1996).
Η σπουδαιότητα του γίνεται αντιληπτή αν σκεφτεί κανείς την κατάσταση της ανεργίας και τις επιπτώσεις της στη ζωή του ατόμου. Σ' αυτόν τον τομέα έχουν πραγματοποιηθεί πολλές έρευνες, οι οποίες δείχνουν ότι η ανεργία συνδέεται με χαμηλή αυτοεκτίμηση, κατάθλιψη, αυξημένα επίπεδα άγχους και άλλα προβλήματα ψυχικής υγείας (Fireman, 1983, Warr, Jackson, & Banks, 1988, Winefield, Tiggemann & Winefield, 1991).
- 3) Σήμερα υπάρχουν αρκετά ερευνητικά δεδομένα, τα οποία καταδεικνύουν ότι το άγχος επιδρά αρνητικά όχι μόνο στην ποιότητα της εργασίας ή στο επίπεδο παραγωγικότητας ή ασφάλειας, αλλά και στην υγεία των εργαζομένων. Η έρευνα έχει ασχοληθεί τόσο με τους ψυχοφυσιολογικούς μηχανισμούς που ευθύνονται για την επίδραση του περιβάλλοντος στην υγεία του ατόμου, όσο

και με ψυχοκοινωνικούς και εργασιακούς παράγοντες.(Cox & Ferguson,1994)
Οι Warr και Payns (1982) ανέφεραν ότι σε δείγμα 3.077 ατόμων ποσοστό 14% των ανδρών και 19% των γυναικών βίωναν καθημερινά έντονο άγχος. Το 44% των ανδρών και το 28% των γυναικών απέδιδαν το άγχος στις συνθήκες εργασίας, ενώ το 15% του συνολικού πληθυσμού δήλωνε ικανοποιημένο από τη δουλειά του. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα γνωστής έρευνας (Framingham Heart Study, Haynes, Feinleib,Levine, Scotch, & Kannel, 1978), σε δείγμα 1.822 ανδρών εργαζομένων, ποσοστό της τάξης του 48% ανέφερε ότι συχνά ένιωθε ένταση, συνεχή πίεση και δυσκολία να χαλαρώσει ,και ότι οι εργασιακές συνθήκες χαρακτηρίζονταν από έντονο άγχος. Επιδημιολογικές μελέτες έχουν εξετάσει το ρόλο επιμέρους εργασιακών παραγόντων, όπως είναι ο υπερβολικός φόρτος εργασίας(Jenkins, 1982), οι μεταθέσεις και αλλαγές (Haynes, Feinleib,& Kannel, 1980, Syme, Human & Enterline, 1964), το επίπεδο ευθύνης(Hinkle, Whitney,Lehman, Dunn, Benjamin, King, Plakun,& Fehinger, 1968, Rosenman, Friedman, Sraus, Jenkins, Zysanski, & Wurm, 1970).

Ο εργασιακός χώρος είναι μία από τις περισσότερες περιοχές όπου οι άνθρωποι μπορούν να αγχωθούν. Οι περισσότεροι άνθρωποι πιστεύουν ότι οι δουλειές τους αποτελούν ένα σημαντικό μέρος του κοινωνικού και οικονομικού τους στάτους. Η ικανότητα του ανθρώπου να ισορροπήσει την ικανοποίηση με την απογοήτευση της δουλειάς του επιδρά κατευθείαν στα επίπεδα του στρες(Wolf and Finestone, 1986).

Προφανώς είναι προς μέγιστο ενδιαφέρον των εργοδοτών να έχουν υγιείς και ικανοποιημένους εργαζόμενους. Οι μη υγιείς εργαζόμενοι παράγουν λιγότερο πράγμα το οποίο θέτει περισσότερη πίεση στους άλλους εργαζόμενους να κάνουν την δουλειά τους άμεσα. Η μείωση του άγχους στον εργασιακό χώρο δε θα αυξήσει μόνο την εργασιακή ικανοποίηση αλλά ίσως να μειώσει τα προβλήματα υγείας(Wolf and Finestone, 1986).

Η έκταση του επαγγελματικού άγχους μπορεί να συνδεθεί απευθείας με την έκταση της εργασιακής δυσαρέσκειας. Η έρευνα έχει δείξει ότι η εργασιακή δυσαρέσκεια είναι αποτέλεσμα ενός ή περισσότερων από τους ακόλουθους τέσσερις εργασιακούς παράγοντες του άγχους: ποσοτική υπερφόρτιση, ποιοτικό υποφορτίο, έλλειψη ελέγχου ή έλλειψη κοινωνικής υποστήριξης(Wolf and Finestone, 1986).

Η ποσοτική υπερφόρτωση περιγράφεται να έχει περισσότερη δουλειά, πιέσεις ωραρίου, επαναλαμβανόμενη δουλειά ή υψηλές απαιτήσεις από τους εργαζόμενους.

Το ποιοτικό υποφορτίο δείχνει έλλειψη ικανοποίησης από τη δουλειά, ελάχιστη εργασιακή παραλλαγή, μη δημιουργικότητα των εργαζομένων ή επίλυση προβλημάτων και χαμηλή ή αρνητική κοινωνική αλληλεπίδραση. Η έλλειψη ελέγχου προκαλείται από τους εργαζόμενους ότι δεν είναι σε θέση να αποφασίζουν για το εργασιακό κομμάτι ή τις εργασιακές μεθόδους. Η έλλειψη κοινωνικής υποστήριξης αιτιολογείται όταν οι εργαζόμενοι δεν έχουν προσωπικούς δεσμούς με συναδέλφους ή μέλη της οικογένειας (Wolf and Finestone, 1986).

2.2 Παράγοντες του άγχους

Αλλάζοντας ένα ή περισσότερα από τους τέσσερις εργασιακούς παράγοντες του άγχους ένας εργοδότης ίσως είναι σε θέση να μειώσει το επίπεδο του επαγγελματικού άγχους στους εργαζόμενους οι οποίοι θα μπορούσαν να αυξήσουν την εργασιακή ικανοποίηση, την εργασιακή αποδοτικότητα, και να μειώσει τα προβλήματα υγείας. Υπάρχουν μερικά επαγγέλματα για τα οποία οι εργαζόμενοι θα επηρεάζονται πάντα από έναν ή περισσότερους παράγοντες επαγγελματικού άγχους όπως επιβολή του νόμου. Σ' αυτά τα συγκεκριμένα επαγγέλματα μια εναλλακτική είναι να κατορθώσουν να ελέγξουν το άγχος των εργαζομένων. Οι ερευνητές έχουν δείξει ότι ένας τρόπος για να μπορέσεις να ελέγξεις το στρες και να το επιτύχεις είναι μέσα από τη σωματική άσκηση (Wolf and Finestone, 1986).

Οι αστυνομικοί στο εργασιακό τους περιβάλλον παρουσίασαν υψηλά επίπεδα άγχους. Ανάμεσα στα συμπτώματα που γίνονται δημοφιλή στα ΜΜΕ είναι το αλκοόλ κάποιο σχετικά προβλήματα καθώς και το “σύνδρομο John Wayne”. Αν και η σημαντικότητα του άγχους ανάμεσα στους αστυνομικούς αναγνωρίζεται στη μικρή εμπειρική υποστήριξη, υπάρχουν και για τους υποστηριζόμενους υψηλά επίπεδα άγχους. Αυτό αναμένεται στην αντίληψη και στα μεθοδολογικά προβλήματα στη φιλοσοφία της αστυνομίας (Hart, Wearing, and Heady, 1995).

Μια δεύτερη πρωταρχική κατηγορία παραγόντων του άγχους είναι οι πλευρές της ρουτίνας για το εργασιακό περιβάλλον της αστυνομίας. Ένας αριθμός από ερευνητές έχει προτείνει ότι οι διοικητικές, γραφειοκρατικές και οργανωτικές απόψεις της αστυνομίας για τη ρουτίνα είναι τουλάχιστον στρεσογόνοι όσο οι έμφυτοι κίνδυνοι της δουλειάς. Σε μία μεταγενέστερη έρευνα ζητήθηκε από 100 αστυνομικούς του Cincinnati να αναγνωρίσουν τους κύριους παράγοντες του άγχους. Οι πιο κοινές αναφορές ήταν δικαστήρια, διοικητική αστυνομία, και έλλειψη υποστήριξης,

ανεπαρκής εξοπλισμός, κοινοτικές σχέσεις, και αλλαγή στις βάρδιες εργασίας αλλά μόνο ένας ερωτώμενος ανέφερε αυθόρμητα μία κατάσταση κρίσης (Kroes et al, 1974).

Πρόσφατα περισσότερα από τα 2/3 του δείγματος από 167 αστυνομικούς του Midwestern ανέφεραν απόψεις για την οργάνωση της αστυνομίας οι οποίες ήταν οι μεγαλύτερες πηγές άγχους, μόνο με 6 αναφερόμενους κινδύνους ή πιθανούς κινδύνους(Crank and Caldero, 1991).

Παρόμοια, πάνω από 2000 αστυνομικούς απ' το Maryland και τη Virginia αξιολόγησαν τη διοίκηση ως το πιο στρεσογόνο και επικίνδυνο , ανάμεσα σε 9 κατηγορίες παραγόντων του στρες(Brooks and Piquero, 1998).

Σ' ένα μεγάλο δείγμα Άγγλων ,πάνω από 1000 αστυφύλακες αναγνώρισαν οργανωτικά και διοικητικά χαρακτηριστικά αγχογόνα πιο συχνά απ' ότι επιχειρησιακά καθήκοντα σε ποσοστό 4 προς 1(Brown and Campell, 1990, p 316).

Παρόλα αυτά όταν ρωτήθηκαν να αξιολογήσουν συγκεκριμένα συμβάντα οι αστυνομικοί συχνά αξιολογούσαν επικίνδυνα και βίαια συμβάντα ως τα πιο αγχωτικά. Παρόμοια, όταν ο Spielberg και οι συνεργάτες του(1981) ρώτησε τους αστυνομικούς να αξιολογήσουν την έκταση του άγχους το συσχέτισαν με 60 αντικείμενα, στην αρχή τριών αντικειμένων ήταν «αξιωματικοί σκοτώθηκαν στην γραμμή του καθήκοντος», «θάνατος κάποιου στη γραμμή του καθήκοντος» και «έκθεση σε κακοποιημένα ή νεκρά παιδιά».

Γιατί τα κρίσιμα συμβάντα αναφέρθηκαν λιγότερο συχνά όπως οι βασικές πηγές του στρες; Μια πιθανότητα είναι ότι αυτά είναι λιγότερο συχνά απ' ότι οι παράγοντες ρουτίνας.

Άλλη πιθανότητα είναι είναι ότι οι αστυνομικοί θεωρούν ότι έχουν να κάνουν με κρίσιμα συμβάντα, αλλά λαμβάνουν υπόψη ότι οι περισσότεροι παράγοντες ρουτίνας στη δουλειά, είναι υπερβολικά στρεσογόνοι.

Στο φώς των συνδυαστικών αναφορών, μελέτες συσχετίζουν δείκτες αποτελεσμάτων με μεταβολές στις εμπειρίες των παραγόντων ρουτίνας στην εργασία που πιθανόν να είναι διαφωτιστικά. Επίσης, τέτοιες μελέτες δείχνουν την σημαντικότητα των παραγόντων ρουτίνας. Για παράδειγμα, η κατάθλιψη προβλέφτηκε από οργανωτικούς παράγοντες του άγχους απ' ότι έμφυτους παράγοντες μεταξύ 103 αστυνομικών της Νέας Υόρκης. Οι Morash και Haar(1995) ανέφεραν ότι τα προβλήματα στο χώρο εργασίας αιτιολογήθηκαν σε ποσοστό 28% πράγμα το οποίο γίνεται αντιληπτό το άγχος στην δουλειά.

Στην έρευνα τους περισσότεροι από 1000 αστυνομικοί από 24 αστυνομικά τμήματα στη US εξερεύνησαν 12 είδη προβλημάτων στον εργασιακό χώρο, καθώς έγινε

αντιληπτό το άγχος στην εργασία πάνω σε 4 αντικείμενα για παράδειγμα «Τον τελευταίο χρόνο, το στρες είναι ανεπιθύμητο στη δουλειά μου και έχει αρνητική επίπτωση στη σωματική μου κατάσταση».(Lieberman,2002)

Τα γεγονότα και οι καταστάσεις είναι εμπειρικά στην δουλειά των αστυνομικών που γενικά έχει περιγραφεί σε 4 κατηγορίες:

- 1) οργανωσιακές πρακτικές και χαρακτηριστικά
- 2) εγκληματικές δικαστικές πρακτικές και χαρακτηριστικά
- 3) δημόσιες πρακτικές και χαρακτηριστικά και
- 4) οφθαλμοφανής αστυνομική δουλειά (Fain and McCormick, 1988, Territo, and Vetter, 1981).

Οι βασικές πηγές του εργασιακού άγχους για τους αστυνομικούς είναι οργανωσιακά γεγονότα και καταστάσεις, και απόδοση καθηκόντων στον τομέα(Gross, 1991).

Οργανωσιακά γεγονότα και καταστάσεις είναι εσπευσμένα από την αστυνομική διοίκηση (Violanti and Aron, 1993) και περιλαμβάνει παραδείγματα όπως: οι αξιωματικοί έχουν την αίσθηση έλλειψης διοικητικής υποστήριξης, αίσθηση μη διοικητικής υποστήριξης από τους ανωτέρους τους, ανεπαρκής εκπαίδευση, ανεπαρκής ή φτωχός εξοπλισμός, ανεπαρκής μισθός, ανεπαρκή επιτήρηση, ανεπαρκή προσωπικό, και υπερβολική δουλειά χαρτιού και εγγράφου (Cooper et al, 1982,Gudjonsson and Adlam, 1985), Οι κανονισμοί, οι διαδικασίες, τα επικοινωνιακά πρότυπα, και η γραφειοκρατική ιεραρχία της αστυνομικής οργάνωσης συμβάλλει σε αντιλήψεις του άγχους ανάμεσα σ' αυτά τα γεγονότα(Coman and Evans, 1991).

Τα γεγονότα και οι καταστάσεις στον τομέα της εργασίας είναι εμπειρικά ενώ δουλεύουν μέσα στην κοινότητα και περιλαμβάνει προβλήματα όπως: εμπλοκή σε υψηλή ταχύτητα καταδίωξης αυτοκινήτου, απαιτητικές καταστάσεις στη χρήση δύναμης, χειρισμός οικογενειακών καβγάδων και παιδική κακοποίηση/παραμέληση. Προηγούμενες έρευνες διερεύνησαν εργασιακά συμβάντα και καταστάσεις μεταξύ αστυνομικών έχοντας βρει αναφορά αστυνομικών για οργανωτικά συμβάντα εργασίας τα οποία είναι εξαιρετικά έντονα και ο βαθμός οργανωτικών συμβάντων γίνεται πιο αγχωτικός απ' ότι τα εργασιακά συμβάντα και οι καταστάσεις που συναντούν ενώ δουλεύουν μέσα στον τομέα(Crank and Caldero, 1991, Evans and Coman, 1988).

Πολλές δημογραφικές μεταβλητές έχουν εξετάσει την συχνότητα επίδρασης στην οποία αστυνομικοί αναφέρουν υπηρεσιακή εμπειρία, γεγονότα και καταστάσεις στον τομέα της δουλειάς καθώς επίσης αντιλήψεις του άγχους που ανταποκρίνονται σ' αυτά τα γεγονότα. Γενικά, η εθνικότητα και το γένος δεν έχουν σημαντική επίδραση στην επιβολή του νόμου για το εργασιακό στρες (Violanti and Aron, 1995).

Πιθανών μεταξύ των πιο συχνών ερευνών και σημαντικών δημογραφικών μεταβλητών που βρέθηκε να επηρεάζει το εργασιακό άγχος στην επιβολή του νόμου είναι η εκπαίδευση, ο βαθμός στην αστυνομία, και τα χρόνια αστυνομικής εμπειρίας. Ο Ayres και Flanagan (1992) επιβεβαιώνουν ότι η εκπαίδευση στο κολέγιο έχει σαν αποτέλεσμα μεγαλύτερη δυσαρέσκεια με την γραφειοκρατική οργάνωση υπηρεσιών επιβολής του νόμου. Ενώ ο Worden (1990) δεν βρίσκει εμπειρική υποστήριξη σε απόψεις αστυνομικών με περισσότερη κολεγιακή εκπαίδευση ανέφεραν μεγαλύτερη δυσαρέσκεια με την γραφειοκρατική οργάνωση επιβολής του νόμου, ο Swanson (1977) βρήκε ότι, όσο η εκπαίδευση αυξάνεται, τα επίπεδα του οργανωτικού άγχους επίσης αυξάνουν και συμβάλλει σε μεγαλύτερη δυσαρέσκεια με τις αστυνομικές υπηρεσίες επιβολής του νόμου και διαδικασίες. Ο Violanti (1983) βρήκε ότι, όσο η εργασιακή εμπειρία αυξάνεται, οι αντιλήψεις για το εργασιακό άγχος μειώνονται. Στην μελέτη του, αστυνομικοί με 0 έως 5 και 6 έως 13 χρόνια εμπειρίας ανέφεραν υψηλά επίπεδα εργασιακού άγχους, ενώ αστυνομικοί με 14-20 ή περισσότερα χρόνια εμπειρίας ανέφεραν χαμηλότερα επίπεδα εργασιακού άγχους. Αστυνομικοί με περισσότερη εργασιακή εμπειρία επίσης αναφέρουν χαμηλότερα επίπεδα αισθητού εργασιακού άγχους (Patterson, 1992) και χαμηλότερο άγχος από αστυνομικούς με λιγότερα χρόνια εμπειρίας (Evans et al, 1992).

Οι παράγοντες που προκαλούν άγχους στο χώρο της εργασίας μπορούν να ταξινομηθούν στις παρακάτω κατηγορίες:

1) Περιβαλλοντικές συνθήκες

Παράγοντες όπως ο κακός φωτισμός, τα υψηλά επίπεδα θορύβου, ο ανεπαρκής εξαερισμός του χώρου, η κακή αρχιτεκτονική και εργονομική διευθέτηση του χώρου κ.α. έχει βρεθεί ότι επιβαρύνουν σοβαρά την υγεία των εργαζομένων και συνιστούν σημαντική αιτία για την πρόκληση ατυχημάτων (Hedge, Sims, & Becker, 1995, Hilderbrandt, 1995, Hoyos, 1995, Melamed, Luz, Najenson, Jucha, & Green, 1989).

2) Εργασιακές παράμετροι, όπως πρόγραμμα εργασίας, νυχτερινή βάρδια, εργασιακή και επαγγελματική ανασφάλεια, πιθανότητα μείωση της αμοιβής ή των ωρών εργασίας, υποβάθμιση της εργασιακής θέσης

Η παραβίαση του φυσιολογικού κύκλου λειτουργίας του εργαζόμενου από άτακτα ωράρια και βάρδιες σε μακροχρόνια βάση έχει βρεθεί ότι προκαλεί χρόνια σωματικά και ψυχολογικά προβλήματα (Barton, 1994, Cervinka, 1993).

Πρόσφατα μελετήθηκε η επίδραση που έχει ο φόβος της απόλυσης ή της αξιολόγησης στην απόδοση και την υγεία των εργαζομένων. Σε μια πρόσφατη έρευνα βρέθηκε ότι η εργασιακή ανασφάλεια, η πρόωρη προαγωγή και η αργή ανέλιξη στην ιεραρχία αποτελούν προβλεπτικούς παράγοντες για την εμφάνιση υπέρτασης και επικείμενης καρδιαγγειακής νόσου (Siegrist, 1996).

3) Παράγοντες που αφορούν την ίδια την εργασία

Αυτοί οι παράγοντες σχετίζονται με τη δυνατότητα λήψης πρωτοβουλιών, με τον υπερβολικό φόρτο εργασίας, και με προβλήματα που αντιμετωπίζει ο εργαζόμενος σε επίπεδο εργασιακού ρόλου. Όταν ο ρυθμός της εργασίας είναι μονότονος και δεν ελέγχεται από τον ίδιο τον εργαζόμενο αλλά από μία μηχανή, όπως συμβαίνει στις αλυσίδες παραγωγής και όταν ο ρυθμός εργασίας είναι εξοντωτικός, τότε τα προβλήματα υγείας, το έντονο άγχος και οι συχνές απουσίες δεν αργούν να εμφανιστούν σε μεγάλο ποσοστό εργαζομένων, όπως έχει καταδείξει πληθώρα ερευνών (Barnett & Brennan, 1995, Beehr, & Drexler, 1986, Costa, 1993, Dwyer, & Ganster, 1990, Melamed, Ben-Avi, Luz, & Green, 1995, Perrewe & Ganster, 1989, Zeier, 1994).

A) Ο φόρτος εργασίας είναι ένας από τους βασικούς παράγοντες που προκαλούν άγχος. Έχει βρεθεί ότι οι εργαζόμενοι που είναι υποχρεωμένοι να δουλεύουν περισσότερες ώρες και έχουν ταυτόχρονα πολλά καθήκοντα καταφεύγουν συχνότερα σε επιβλαβείς για την υγεία συνήθειες (κάπνισμα, χρήση αλκοόλ κ.ο.κ) και διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο να αρρωστήσουν σε σύγκριση με τους εργαζόμενους που δεν έχουν υπερβολικό φόρτο εργασίας (Larsson & Setterlind, 1990, Repetti, 1993).

Ο υπερβολικός φόρτος είναι αποτέλεσμα τόσο των αυξημένων ωρών εργασίας όσο και του συνδυασμού πολλών και διαφορετικών καθηκόντων και ρόλων. Οι εργαζόμενες γυναίκες με μικρά παιδιά είναι ευάλωτες σε καταστάσεις υπερβολικού

φόρτου εργασίας, αν και η υψηλή ποιότητα ζωής σε εργασία και σπίτι φαίνεται να τις προστατεύει (Warr & Parry, 1982).

Σε μια έρευνα (Lohg, Kahn, & Schutz, 1992) βρέθηκε ότι οι παράγοντες οι οποίοι καθορίζουν το βαθμό επιβάρυνσης των γυναικών από την εργασία τους εκτός σπιτιού είναι: α) η ύπαρξη βοήθειας στο σπίτι, και β) η αποδοχή του ρόλου τους ως εργαζόμενων γυναικών.

Γενικά οι πολλαπλοί και αντικρουόμενοι ρόλοι έχουν πληθώρα επιπτώσεων: αφενός όσο περισσότερους ρόλους έχει κανείς, τόσο περισσότερο επιβαρύνεται με καθήκοντα και υποχρεώσεις αφετέρου, οι πολλαπλοί ρόλοι προσφέρουν μια ασπίδα προστασίας, λειτουργώντας αντισταθμιστικά σε περίπτωση που εμφανιστεί πρόβλημα σε έναν από αυτούς (Cooper & Payne, 1988).

Β) Σύγκρουση ρόλων και ασάφεια ρόλων. Ως ασάφεια ρόλων ορίζεται η συνθήκη κατά την οποία ο εργαζόμενος δεν γνωρίζει ποια είναι τα καθήκοντα του στο πλαίσιο της εργασίας του και ποια τα κριτήρια αξιολόγησης της. Ως σύγκρουση ρόλων ορίζεται η συνθήκη κατά την οποία ο εργαζόμενος λαμβάνει αντικρουόμενα και ασαφή μηνύματα σε σχέση με τα καθήκοντα της εργασίας του από διαφορετικά κάθε φορά άτομα. Έχει βρεθεί ότι η σύγκρουση και η ασάφεια των ρόλων σε χρόνια βάση συμβάλουν στην εμφάνιση υπέρτασης, ταχυκαρδίας και άλλων συγγενών προβλημάτων. Αντίθετα όταν παρέχεται ικανοποιητική και σαφής επανατροφοδότηση στους εργαζόμενους σχετικά με τους ρόλους και τα εργασιακά καθήκοντα, τότε το επίπεδο του άγχους που βιώνουν πέφτει κατακόρυφα (Badeian, & Armenakis, 1981, Parasuraman & Alutio, 1981).

Ο ασαφής διαχωρισμός των εργασιακών καθηκόντων, οι συγκρούσεις μεταξύ των πολλαπλών εργασιακών ρόλων και η πολυπλοκότητα τους προκαλούν έντονο καθημερινό άγχος σε σημαντικό αριθμό εργαζομένων. Έρευνες στον τομέα αυτόν έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι που δουλεύουν υπό τέτοιες συνθήκες δεν είναι ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους, εκδηλώνουν συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης και γενικά προβλήματα υγείας (Fried & Tiegs, 1993, O'Driscoll & Beehr, 1994).

Γ) Η μη δυνατότητα λήψης πρωτοβουλιών στην εργασία σχετίζεται με επιπτώσεις στην υγεία, όπως η αύξηση των επιπέδων των κατεχολαμινών, η μείωση της ικανοποίησης και η αύξηση του ποσοστού απουσιών από την εργασία. Έρευνες έχουν δείξει ότι η μονότονη και ανιαρή δουλειά, που δεν προσφέρει στον εργαζόμενο αρκετά ερεθίσματα και του αφαιρεί κάθε δυνατότητας άσκησης ελέγχου του

περιεχομένου και του ρυθμού της εργασίας του, είναι υπεύθυνη για αρκετά προβλήματα υγείας(Ganster & Fusillier,1989, Smith, Tisak, Hahn,& Schmieder, 1997, Taylor,1995,Warr,1990).

4) Παράγοντες που αφορούν τις διαπροσωπικές σχέσεις στον εργασιακό χώρο

Στο πλαίσιο της εργασίας οι διαπροσωπικές σχέσεις αφορούν τις σχέσεις με τους συναδέλφους, τους υφισταμένους, και τους προϊσταμένους. Συχνά γίνεται διάκριση ανάμεσα σε διαφορετικά είδη διαπροσωπικών σχέσεων, που συνδέονται με την ύπαρξη ή μη συναισθηματικής στήριξης, γενικού υποστηρικτικού πλαισίου, αναγνώρισης, αποδοχής, καθώς και προσφοράς βοήθειας σε θέματα δουλειάς. Έχει διαπιστωθεί ότι οι κακές διαπροσωπικές σχέσεις είναι σε σημαντικό βαθμό υπεύθυνες για γενικές σωματικές ενοχλήσεις καταθλιπτικές τάσεις και συχνές απουσίες από την εργασία (Fusilier, Ganster,& Mayes, 1987, Uden,1996).

Οι εργαζόμενοι που εξαιτίας της φύσης της εργασίας τους δεν είναι σε θέση να επικοινωνούν με τους συναδέλφους τους συνήθως δεν είναι και ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους. Από την άλλη πλευρά, οι ικανοποιητικές κοινωνικές επαφές μπορούν να λειτουργήσουν ως ασπίδα προστασίας ενάντια στις υπερβολικές απαιτήσεις ενός εργασιακού ρόλου και στις πιθανές επιπτώσεις τους στη σωματική και την ψυχική υγεία(Chappell & Novak, 1992, Taylor,1995).

2.2.1 Παράγοντες που προκαλούν το άγχος

Μία από τις προσπάθειες ομαδοποίησης των παραγόντων που προκαλούν καταστάσεις άγχους είναι αυτή του Reykowsky (1969).Ο Reykowsky διακρίνει τους ακόλουθους παράγοντες που επιβαρύνουν το ψυχολογικό αυτορυθμιστικό σύστημα συμπεριφοράς:

1) Διαταραχές

Η έννοια των διαταραχών αναφέρεται στα διάφορα στοιχεία της κατάστασης που δυσκολεύουν ή εμποδίζουν (καθιστώντας το άτομο ανίκανο) την αποτελεσματική ή ολοκλήρωση του έργου. Υπάρχουν διάφορα είδη τέτοιων διαταραχών, μερικά από τα οποία είναι τα ακόλουθα:

A) Ελλείψεις: Οι διαταραχές αυτές βασίζονται στην έλλειψη απαραίτητων για την εκτέλεση ενός έργου.

B) Εμπόδια: Τα εμπόδια μπορεί να έχουν τόσο εξωτερικό είτε εσωτερικό χαρακτήρα

Γ) Καταστάσεις ακινησίας: Οι καταστάσεις αυτές αναγκάζουν τον άνθρωπο να μειώσει σε υπερβολικό βαθμό το ρυθμό των δραστηριοτήτων του

Δ) Καταπιεστικές καταστάσεις: Πρόκειται για καταστάσεις στις οποίες το άτομο εξαναγκάζεται να κάνει κάτι σε ταχύτερο από το συνήθη ρυθμό ή να κάνει κάτι υπό αντίξοες συνθήκες

Ε) Νέες άγνωστες καταστάσεις: Αναφέρονται στις πρωτόγνωρες και αιφνιδιαστικές καταστάσεις που αναγκάζουν το άτομο να αναζητήσει καινούργιους τρόπους προσέγγισης και κατανόησης

2) Απειλές

Αναφέρονται στις διάφορες καταστάσεις που απειλούν το άτομο τόσο με τη σωματική όσο και με την κοινωνική έννοια, περιλαμβάνουν καταστάσεις στις οποίες το άτομο νοιώθει να χάνει κάποιες σημαντικές αξίες. Η ουσία μιας απειλής βασίζεται στην προβλεπτική ικανότητα του ανθρώπου σε σχέση με τα πράγματα. Ο Lazarus(1966) υποστηρίζει ότι τα φαινόμενα του ψυχολογικού άγχους στον άνθρωπο έχουν κατά κανόνα προβλεπτικό χαρακτήρα και σχετίζονται με την ιδιαίτερη ικανότητα του ατόμου να κάνει σχέδια και να προβλέπει τα μελλοντικά συμβάντα συμπεριλαμβάνοντας τα στη δράση του.

3) Καταστάσεις αποστέρησης

Σ' αυτές τις περιπτώσεις ο άνθρωπος δεν έχει ικανοποιήσει τις ανάγκες του ή δεν έχει πετύχει τους στόχους του ή τους σκοπούς του. Οι καταστάσεις αποστέρησης διαφέρουν από εκείνες της απειλής κατά το ότι το άτομο χάνει κάποιες σημαντικές αξίες, αποχωρίζεται πρόσωπα, καταστάσεις ή αντικείμενα με τα οποία είναι συναισθηματικά δεμένο ή προσκολλημένο.

Στις καταστάσεις αποστέρησης δεν υπάρχουν τα στοιχεία της πρόβλεψης και της αβεβαιότητας που χαρακτηρίζουν τις απειλές.

Προηγούμενες έρευνες, κυρίως από την UK και την USA, δείχνουν ότι οι αστυνομικοί είναι έντονα εκτεθειμένοι σε μια πληθώρα από τραυματικά γεγονότα στη δουλειά τους. Μεταγενέστερες έρευνες έχουν επίσης δείξει τον κίνδυνο των τραυματικών αντιδράσεων του στρες σε σύνδεση με τέτοια συμβάντα και τη σημαντικότητα προσφοράς επαρκούς βοήθειας που εμπλέκονται σ' αυτά. Ο βασικός στόχος για την παρούσα έρευνα ήταν να αποσαφηνιστεί η κατάσταση στην αστυνομική δύναμη της Σουηδίας, τα είδη τραυματικών συμβάντων στους αστυνομικούς που εκθέτονται, τα είδη αναμνήσεων που διατηρούνται, και τα προβλήματα που συναντούν οι αστυνομικοί στην αντιμετώπιση στρεσογόνων γεγονότων.

Εκτός από απειλητικές καταστάσεις στις οποίες ένας αστυνομικός ο ίδιος ή ένας συνάδελφος διατρέχουν τον κίνδυνο τραυματισμού ή θανάτου ή να τραυματίσουν ή να σκοτώσουν κάποιον, οι αξιωματικοί είναι εκτεθειμένοι στο να τραυματιστούν.

Αυτοί συχνά αντιμετωπίζουν ξαφνικούς θανάτους σε σύνδεση με τροχαία ατυχήματα, φόνους, αυτοκτονίες, και άλλα ατυχήματα. Ο Ursano και McCarrol (1990), ερεύνησαν τις συνέπειες χειρισμού νεκρών σωμάτων, και μέρη του σώματος σε σύνδεση με γεγονότα και καταστροφές. Στις συνεντεύξεις με αστυνομικούς και πυροσβέστες έδειξαν την έκθεση σε νεκρά σώματα κατά τη διάρκεια μίας μεγάλης καταστροφής που ήταν ένας σημαντικός ψυχολογικός παράγοντας του άγχους, και οι αστυνομικοί που χειρίζονται νεκρά σώματα τραυματίζονται από οπτικές, απτικές, και οσφρητικές αισθήσεις.

Άλλο στρεσογόνο χαρακτηριστικό στη δουλειά της αστυνομίας είναι οι έρευνες δολοφονιών στις οποίες οι αστυνομικοί εκτίθενται στη βία και στο θάνατο (Sewell, 1994).

Εκτός από το άμεσο άγχος που προκαλείται από το έγκλημα, οι αξιωματικοί επίσης έχουν να έρθουν σ' επαφή με τους συγγενείς του θύματος, τον ύποπτο και το νομικό σύστημα.

Ο Stratton et al.(1984) εξέτασε τους αστυνομικούς που έχουν εμπλακεί σε πυροβολισμούς και μελέτησαν τις ψυχολογικές συνέπειες αυτών των περιστατικών. Αυτοί βρήκαν πληθώρα από ψυχολογικές αντιδράσεις όπως προβλήματα ύπνου, φόβος νομικών συνεπειών , και μία πληθώρα από συναισθηματικές αντιδράσεις, τέτοιες όπως θυμό, αγαλλίαση και κλάμα.

Το 1/3 των αστυνομικών εμφανίζουν να είναι επηρεασμένοι πάρα πολύ από τέτοια συμβάντα και το 1/3 ήταν μέτρια επηρεασμένο. Σύμφωνα με τον Reiser και Greiger (1984), οι πυροβολισμοί και άλλες απειλητικές καταστάσεις επηρεάστηκαν από καταστάσεις παραγόντων όπως ο ρόλος της εξουσίας, η πίεση και οι αξίες. Στις απόψεις τους η άρνηση είναι ένας μηχανισμός άμυνας που συχνά χρησιμοποιείται από τους αστυνομικούς ,οι οποίοι περισσότερο ή λιγότερο συνειδητά καταπιέζουν τα συναισθήματα τους όπως φόβος και άγχος σε σύνδεση με απειλητικά γεγονότα ζωής. Ο Henry (1995),ο οποίος μελέτησε την εναντίωση του βίαιου θανάτου με την αστυνομική κουλτούρα, οι διαφωνίες σε έκθεση στο θάνατο αν και μπορεί, να είναι επιβλαβείς, εκπληρώνουν μια λειτουργία.

Αυτό έχει μια ενιαία λειτουργία στην κοινωνικοποίηση νέων αστυνομικών μέσα στην αστυνομική κουλτούρα. Αυτό επίσης εξαναγκάζει τους αστυνομικούς να θέσουν μια προστατευτική επαγγελματική απόσταση ανάμεσα στους εαυτούς τους και αναμφισβήτητες απόψεις για τη δουλειά τους, όπως για παράδειγμα ο φόβος του θανάτου(Liberman,2002).

Η προηγούμενη δεκαετία έχει δείξει το ρόλο της αστυνομίας που στρέφεται προς μία πιο προσανατολισμένη κοινότητα ή εστίαση προσανατολισμένη στο πρόβλημα(Greene, 2000).

Οι σύγχρονες στρατηγικές της αστυνομίας όπως η μηδενική ανοχή, η ποιότητα ζωής της αστυνομίας, ο προσανατολισμός της κοινοτικής αστυνομίας και το πρόβλημα προσανατολισμένο στην αστυνομία όλα εμπλέκονται σε αύξηση προληπτικής παρέμβασης από την αστυνομία όταν τα μέλη του κοινού ενδιαφέρονται.

Πρώτον, ο αριθμός των επαφών ανάμεσα στους αστυνομικούς και το κοινό θα μπορούσε να αυξηθεί όσο οι αστυνομικοί ενθαρρύνονται να ξεκινούν περισσότερες επαφές με το κοινό, βασιζόμενοι λιγότερο σε παραδοσιακές κλήσεις για την υπηρεσία να διαμορφώσουν το φόρτο εργασίας τους. Έκτοτε μία κρίσιμη ανάγκη απ' όλες τις μηνύσεις είναι η συνάντηση του αστυνομικού με τον πολίτη, αυξάνοντας το πόσο οι συναλλαγές αστυνομικού-πολίτη μπορεί να οδηγούν σε περισσότερες ευκαιρίες για συμπεριφορές αξιωματικών που ελκύει την αγωγή. Η κοινοτική αστυνομία και ο προσανατολισμός του προβλήματος στην αστυνομία επίσης μπορεί να εκθέτει την αστυνομία να βγάζει κάτι που δεν είναι παραδοσιακό λαμβάνοντας υπόψη ζητήματα

του κοινού, και αυξάνοντας την επαφή με το κοινό σε νέα και ποικίλα ζητήματα με λογική που οδηγούν σε μεγαλύτερες ευκαιρίες για δημόσιες αγωγές εναντίον της αστυνομίας(Hughes,2000).

Περαιτέρω, η σύνεση και η δημιουργική τακτική στρέφεται σε χαμηλότερο επίπεδο από την οργάνωση. Αυτό συνίσταται ότι ο έλεγχος και η ευθύνη των αστυνομικών θα μειώσει την επιτήρηση αυτών των αστυνομικών που γίνεται ακόμα πιο δύσκολη.

Στη Νέα Υόρκη η επιθετικότητα των αξιωματικών και η μηδενική τους ανοχή τρόπος επιβολής έχει σαν αποτέλεσμα αύξηση της έκθεσης τους στην πολιτική ευθύνη και στα παράπονα πολιτών. Συγκεκριμένα ο Greene(1999) βρήκε ότι ο αριθμός νομικών εγγράφων υποστηρίζει παραβιάσεις πολιτικών δικαιωμάτων αυξάνοντας πολλά από τα παράπονα που ενέπλεκαν την αστυνομική συμπεριφορά της εξουσίας ή κτηνωδίας. Σύμφωνα με τωρινές προσεγγίσεις ελέγχου του εγκλήματος , οι αξιωματικοί ενθαρρύνονται πιο συχνά να αναφέρονται στο νόμο(παράδειγμα να κάνουν συλλήψεις, κατάσχεση λαθραίων). Εσφαλμένες έρευνες και κατασχέσεις περιουσιών επίσης εξηγούν ένα σημαντικό ποσοστό υπεύθυνων ισχυρισμών σε ομοσπονδιακό επίπεδο(Kenneth,Smith and Frank,2003).

Ποια είναι η αιτιολογία του άγχους των αστυνομικών? Brown and Campbel (1994), Alexander, Walker, Iunes, and Irving (1993), and Biggam, Power, Macdonald , Carcacy and Moody (1997) σύνδεσαν εμπειρικές μελέτες σχετικά με τους εργασιακούς παράγοντες στην αστυνομία. Υπάρχουν δύο σημαντικές κατηγορίες πιθανών παραγόντων άγχους στην εργασία αστυνομικών. Καταρχήν είναι η φύση της αστυνομικής εργασίας όπως: σωματική απειλή, δύναμη, έκθεση στον κίνδυνο, αντιμετώπιζοντας το άγνωστο και δουλειά με βάρδιες. Δεύτερον είναι οι οργανωσιακές απόψεις της δουλειάς όπως: έλλειψη εμπιστοσύνη στη διοίκηση, έλλειψη εσωτερικής επικοινωνίας και συνέχιση οργανωτικών αλλαγών. Οι περισσότεροι παράγοντες του άγχους που διακρίθηκαν από τους συγγραφείς ήταν οργανωτικοί παράγοντες απ' ότι αστυνομικές εργασίες. Αυτό το συμπέρασμα είχε συσχετιστεί από αστυνομικές μελέτες. Συγκρινόμενα αποτελέσματα βρίσκονται σε άλλα επαγγέλματα για παράδειγμα διδασκαλία, νοσηλευτική και διοίκηση(Kahn and Byosiere,1992, Kop, 1999).

Πριν την εργασία της Hans Selye's που ξεκίνησε το 1930 η έννοια του άγχους εφαρμόζεται προς το παρόν στην ανθρώπινη ανυπαρξία. Μια ποικιλία από ορισμούς του άγχους έχουν αναπτυχθεί. Με την εμφάνιση της εργασίας του Martin Reiser's το 1970 γίνεται φανερός ο ρόλος του άγχους στη δουλειά των αστυνομικών. Νωρίτερα από το 1970 ένα ρεύμα της φιλοσοφίας έχει διακρίνει τις πηγές του άγχους για τους αστυνομικούς με τους ανακριτές υποστηρίζοντας ότι η δουλειά των αστυνομικών

είναι περισσότερο αγχογόνα απ' ότι τ'άλλα επαγγέλματα. Τέτοιες αντιλήψεις βασίστηκαν σε στατιστικές οι οποίες σχετίστηκαν με ποσοστά αλκοολισμού, διαζυγίου, αυτοκτονίας, και μία ποικιλία από προβλήματα υγείας ανάμεσα στους αστυνομικούς(Donovan, 1981).

Τα περισσότερα προγράμματα ερευνών έχουν διακρίνει πηγές του άγχους ανάμεσα στους αστυνομικούς που βασίστηκαν σε συνεντεύξεις ή προσωπικές εμπειρίες. Η μεγαλύτερη συχνότητα αναφέρθηκε στην εργασία του Kroes και στις αξιολογήσεις του. Για παράδειγμα οι Kroes, Hurrell, and Margakis πήραν συνεντεύξεις από 30 αστυνομικούς διοικητικούς υπαλλήλους από το αστυνομικό τμήμα του Cincinnati. Βασίστηκαν σε τέσσερις γενικές ερωτήσεις όπου αυτοί παρατήρησαν υψηλές συχνότητες απαντήσεων σε κατηγορίες κοινοτικών σχέσεων, διοίκησης, δικαστηρίων, εξοπλισμού, εργατικό δυναμικό, και εργασία ασάφειας.

Παρόμοια οι Kroes, Margolis, and Hurrell (1974) πήραν συνεντεύξεις από 100 αστυνομικούς περιπολικών από το αστυνομικό τμήμα του Cincinnati όπου σημειώθηκαν επτά κατηγορίες του άγχους: διοίκησης, δικαστηρίων, εξοπλισμού, κοινοτικών σχέσεων, καθήκον ζωής, καταστάσεις κρίσης, αλλαγές βάρδιας και αδράνεια. Αυτοί κατέληξαν ότι αν και οι αστυνομικοί αντιμετωπίζουν πολύ στρεσάρισμα που είναι συνηθισμένο σε άλλες ομάδες εργασίας στην πραγματικότητα ο αστυνομικός αποτελεί μία μοναδικότητα υψηλού- στρεσογόνου επαγγέλματος. Από μια οργανωτική άποψη ο Phelps(1975), έχει διακρίνει τρεις κατηγορίες παραγόντων στρες: περιβαλλοντικών, διαπροσωπικών και διοικητικών.

Παρόμοια ο Roberts(1975) κάνει χρήση προσωπικών εμπειριών και στην έρευνα διακρίθηκαν 5 περιοχές του άγχους:

- (1) έξω από την οργάνωση της αστυνομίας,
- (2) μέσα στην οργάνωση της αστυνομίας
- (3) μέσα στο εγκληματικό σύστημα
- (4) μέσα στους ατομικούς αστυνομικούς και στην αλληλεπίδραση τεσσάρων παραγόντων.

Τελικά Eisenberg's (1975) πέντε κατηγορίες του άγχους προέρχονται από προσωπικές του παρατηρήσεις ενώ η υπηρεσία ενός αστυφύλακα ήταν πριν αναγνωρισμένη. Οι σύντομες και επιλεκτικές περιλήψεις της βιβλιογραφίας δείχνουν Love and Beehr (1981) να υποστηρίζουν ότι υπάρχει ανάγκη για μέτρα ανάμεσα στους σχετιζόμενους εργασιακούς παράγοντες του στρες και στις πιέσεις. Οι Beer and Newman (1978) όπως διατείνονται οι περισσότεροι εμπειρικοί βασίζονται σε

ανάγκες για να κάνουν φανερές τις πλευρές του εργασιακού άγχους. Η προσπάθεια εμπειρικών να αντλήσουν και να τεκμηριώσουν τις κατηγορίες παραγόντων του άγχους έχει αναληφθεί από τον Spielberg και άλλους. Αυτά περιλαμβάνονται στην έρευνα του αστυνομικού στρες ένα εργαλείο που αποτελείται από 60 εν δυνάμει στρεσογόνα αντικείμενα. Διοικείται από αστυνομικούς σε ολόκληρη την πολιτεία της Florida. Οι αναλύσεις των παραγόντων ανταποκρίνονται στην έρευνα του άγχους περιλαμβάνοντας μεταβλητές όπως: βαθμός, ηλικία, μορφωτικό επίπεδο, οικογενειακή κατάσταση, χρόνια εμπειρίας, και μέγεθος τμήματος έδειξαν ένα αξιοσημείωτο πρότυπο κατηγοριών του άγχους. Ένας δευτερεύων παράγοντας-λύση αποκάλυψε ότι τα πιο πολλά αντικείμενα εμπίπτουν σε οποιαδήποτε διοικητική/οργανωτική πίεση, ή σωματικούς, ψυχολογικούς παράγοντες απειλής.

Ένας τρίτος παράγοντας λύση είναι ότι τα περισσότερα αντικείμενα διοικητικών/οργανωτικών παραγόντων πίεσης θα μπορούσαν να υποδιαιρεθούν σε δύο παράγοντες: διοικητική/επαγγελματική πίεση και έλλειψη υποστήριξης.

Η παρούσα έρευνα ήταν μια φάση ενός γενικού προγράμματος πάνω στο άγχους των αστυνομικών. Ο σκοπός συστατικού μέρους του σχεδίου ήταν να αναγνωρίσει σημαντικές περιοχές του άγχους συγκεκριμένα στο Αστυνομικό τμήμα του Greensboro και να εξετάσει τη σχέση τους με άλλους δείκτες του άγχους όπως επαγγελματική εξουθένωση και συνήθειες σχετιζόμενες με την υγεία. Οι παράγοντες του άγχους σχετίστηκαν με τα χαρακτηριστικά της δημόσιας υπηρεσίας, βαθμό, χρόνια στη δουλειά, ηλικία, φύλο και φυλή. Η παρούσα έρευνα επέτρεψε την προσθήκη ευρημάτων από τον Spielberg και άλλους εκτιμώντας την εγκυρότητα των παραγόντων του άγχους άλλου αστυνομικού τμήματος.

Δύο κατηγορίες πιθανών παραγόντων του άγχους ξεχωρίζουν στην δουλειά των αστυνομικών(Alexander,Walker,Innes,Irving,1993,Biggam,Power,MacDonald,Carcac y, and Moodie,1997,Brown,and Campell,1990,1994,Evans and Coman, 1993).Υπάρχουν διάφορες απόψεις για τη φύση της δουλειάς των αστυνομικών όπως: πρώτον, σωματική απειλή, βία ,έκθεση στον κίνδυνο, και αντιμετώπιση αγνώστων και δεύτερον οργανωσιακοί παράγοντες του άγχους για παράδειγμα το στυλ διοίκησης, φτώχη επικοινωνία, και έλλειψη υποστήριξης. Τα ευρήματα δείχνουν ότι το δεύτερο είναι το πιο επικρατέστερο από το πρώτο. Ο Biggam και οι συνεργάτες του (1997)επιβεβαίωσαν ότι τα ευρήματα συγκρινόμενα με αστυνομικές μελέτες Brown,και Campell (1990,1994) και Alexander και οι συνεργάτες του διαπίστωσαν ότι υψηλά επίπεδα του άγχους σχετίστηκαν με οργανωσιακούς παράγοντες. Αυτοί οι παράγοντες του άγχους περιλαμβάνουν ελλείψεις προσωπικού (αναφέρθηκε 81% των αστυνομικών),ανεπαρκής πηγές (78%), πίεση χρόνου, (74%), έλλειψη επικοινωνίας

(70%), και υπερφόρτωση δουλειάς (71%). Οι επιχειρησιακοί παράγοντες του στρες όπως η σύλληψη ενός βίαιου προσώπου (49%), εμφάνιση στο δικαστήριο (44%), και χρήση δύναμης (40%) που αναφέρθηκε λιγότερο συχνά. Επομένως, το άγχος στη δουλειά των αστυνομικών πρώτα απ' όλα παράγεται από την οργάνωση και διοίκηση και σε μικρότερο βαθμό στους εργασιακούς παράγοντες ή σε ρουτίνα λειτουργικών καθηκόντων. Αυτό το φαινόμενο παρατηρείται επίσης σε άλλα επαγγέλματα όπως διδασκαλία, (Cox, Boot, Cox and Harrison, 1988), νοσηλευτική (Hingley and Cooper, 1986) και διοίκηση (Davidson, and Cooper, 1983), όπου οι πιο συχνότερες αναφερόμενες αιτίες του στρες είναι η υπερφόρτωση δουλειάς, χρονική πίεση προθεσμίες και ελλείψεις προσωπικού. Αυτά τα ευρήματα δείχνουν ότι οι παράγοντες εργασιακού άγχους είναι πιο συχνό να βρίσκεται στο πλαίσιο της δουλειάς απ' ότι στην εργασιακή ικανοποίηση (Evans and Coman, 1993).

Για να έχεις μια ισορροπημένη εικόνα των παραγόντων του άγχους και των επιδράσεων του είναι σημαντικό να κοιτάξεις και τις δύο στρεσογόνες καταστάσεις καθώς και τις πλευρές ικανοποίησης στη δουλειά των αστυνομικών. Μελέτες πάνω στο άγχος στη δουλειά των αστυνομικών περιορίζεται σε πιθανούς στρεσογόνους παράγοντες του στρες και κατά συνέπεια στην παραμέληση ανταμοιβών.

Ο πρώτος στόχος αυτής της μελέτης είναι να εξερευνήσει το είδος παραγόντων του άγχους όσον αφορά στην εμπειρία των Δανών αστυνομικών στη δουλειά τους σχετικά με τις απόψεις των ανταμοιβών (Cox, Eunema, Schanfeld, 1999).

Έχει δηλωθεί ότι η δουλειά της αστυνομίας ήταν πιο στρεσογόνα από άλλα επαγγέλματα, και ότι το άγχος προκαλείται από έμφυτους κινδύνους της δουλειάς όπως επανειλημμένες συναντήσεις με βίαιους ανθρώπους, ο κίνδυνος επίθεσης μ' ένα θανατηφόρο όπλο, και η πιθανότητα σοβαρού τραυματισμού ακόμη και αν σκοτωθεί (Dempsey, 1994, Fell et al, 1980, Lawrence, 1984, Reiser and Geiger, 1984, Swanson et al, 1998).

Η πεποίθηση ότι αυτές οι συναντήσεις ήταν η βασική αιτία του άγχους που συνέχισε να υπερισχύει σε όλη τη βιβλιογραφία αν και τα εμπειρικά στοιχεία ήταν η ανεπαρκής στήριξη αυτής της θέσης (Lawrence, 1984, Malloy and Mays, 1984, Terry, 1981).

Η αναζήτηση πολλών ερευνητών πάνω από δύο δεκαετίες ήταν να εξαλείψει τη σύγχυση που περιβάλλει τους παράγοντες του αστυνομικού άγχους από την αναγνώριση εμπειρικών. Με την προϋπόθεση να παρέχει μία βάση προσδιορισμού για την έρευνα, όμως μερικές μελέτες ταξινόμησαν συγκεκριμένους παράγοντες που οδηγούν το άγχος σε τέσσερις κύριες κατηγορίες: τις οργανωτικές πρακτικές, το

εγκληματικό δικαστικό σύστημα, το κοινό, και την δουλειά της αστυνομίας(Reese, 1986, Swanson et al, 1998, Territo, & Vetter, 1981, Violanti & Aron, 1993).

Άλλες μελέτες περιορίστηκαν κάτω από δύο σημαντικούς παράγοντες που βασίστηκαν στους εργασιακούς παράγοντες του άγχους και αναφέρθηκαν από αστυνομικούς; Οργανωτικοί και εγγενείς παράγοντες του άγχους στην αστυνομία (Martelli, Waters, & Martelli, 1989, Swanson, et al, 1998, Violanti & Aron, 1995). Οργανωτικές πρακτικές ορίστηκαν καθώς εκείνα τα συμβάντα επισπεύτηκαν από τη διοίκηση που ήταν ενοχλητικά για τους αστυνομικούς, ενώ εγγενείς παράγοντες ορίστηκαν καθώς εκείνα τα συμβάντα που συμβαίνουν στη δουλειά της αστυνομίας και τα οποία θα μπορούσαν να ήταν επιβλαβή για τους αστυνομικούς για παράδειγμα κίνδυνος, βία, και έγκλημα(Violanti & Aron, 1993).

Όταν έγινε σύγκριση των δύο παραγόντων του άγχους, οι ερευνητές ολοκλήρωσαν τους οργανωτικούς παράγοντες του άγχους, έχοντας μία έντονη γενική επίδραση πάνω στους αστυνομικούς απ' ότι στους εγγενείς παράγοντες(Graf, 1986, Martelli, et al, 1989, Norvell, Belles, & Hills, 1988, Violanti & Aron, 1995).

Οι Storch και Panzarella (1996) μελέτησαν προτεινόμενες κατηγορίες και παρατήρησε δύο βασικές ομάδες που φάνηκε να αναπτύσσεται μεταξύ κατηγοριών. Αυτοί βρήκαν έναν από τους βασικές ομάδες παραγόντων του άγχους περιλάμβαναν οργανωτικές μεταβλητές, για παράδειγμα σχέσεις με ανώτερους, αστυνομικό προσωπικό, και εργασιακές συνθήκες. Οι Storch και Panzarella (1996) πρόσθεσαν ότι μεταξύ των οργανωσιακών παραγόντων του άγχους στη δουλειά της αστυνομίας ήταν η έλλειψη προαγωγικών ευκαιριών, και πραγματική προαγωγή. Η δεύτερη βασική ομάδα παραγόντων του άγχους αποτελείται από τις σχέσεις αστυνομικών για παράδειγμα με το κοινό, τα MME, και το νομικό σύστημα(Police stress,state-trait anxiety, and stressors among U.S.Marshals,2004).

2.3 Παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση των αστυνομικών στην κοινοτική αστυνομία

Παλιότερη βιβλιογραφία έχει αποκαλύψει τη σημαντικότητα ομάδων της αστυνομίας πάνω στην αστυνομική συμπεριφορά, και δεν υπάρχει λόγος να πιστεύουμε ότι αυτές οι σχέσεις είναι λιγότερο σημαντικές στην κοινοτική αστυνομική εποχή. Η έρευνα έχει καταγράψει ότι οι αστυνομικοί περιθωριοποιούν ή αποκλείουν απ' αυτούς μια ομοιογενή ομάδα που υποφέρει από έλλειψη αποδοχής, άρνηση αναγκαίων πληροφοριών, χορηγία, και προώθηση ευκαιριών(Buzawa,1981,

Ellison and Genz, 1983, Holdaway and Barron 1997, Martin, 1980, Milutinovich, 1977).

Αυτά τα ζητήματα μπορούν ακολούθως να επιδράσουν στην εργασιακή εμπειρία, στην απόδοση, και στην ανέλιξη μέσα στην αστυνομική οργάνωση.

Η έλλειψη κοινωνικού κεφαλαίου μπορεί να συντελέσει στην περιθωριοποίηση στον εργασιακό χώρο. Χωρίς το κοινωνικό κεφάλαιο στις εργασιακές τους σχέσεις, οι αστυνομικοί αντιμετωπίζουν υψηλότερα εμπόδια και μεγαλύτερους φραγμούς να κάνουν καλύτερα τη δουλειά τους από τους ομόλογους τους που είναι ενσωματωμένοι σε παραγωγικές, υποστηρικτικές, και αξιόπιστες εργασιακές σχέσεις. Περιμένοντας ότι οι αστυνομικοί που έχουν σχέσεις με ομοιόβαθμους και επιτηρητές που είναι πλούσιοι σε κοινωνικό κεφάλαιο θα γίνουν πιο παραγωγικοί από αξιωματικούς χωρίς παρόμοια επίπεδα εμπιστοσύνης, συνεργασίας, ή υποστήριξης ν' αναλάβουν διάφορες δραστηριότητες στην κοινοτική αστυνομία. Συγκεκριμένα ίσως χρειαστεί οι σχέσεις που είναι δυνατές από την άποψη εμπιστοσύνης, συνεργασίας, συναλλαγών, ομαδικής ενότητας και κοινωνικής υποστήριξης να επιτύχουν ένας είδος αστυνομίας που δεν δέχεται ειλικρινά την αστυνομική υποκουλτούρα.

Οι ποιοτικές σχέσεις με τους επιτηρητές επίσης απασχολεί ένα σημαντικό μέρος στη δουλειά της αστυνομίας. Η θεωρία του κοινωνικού κεφαλαίου αναγνωρίζει ανθρώπους με εξουσία, όπως οι επιτηρητές ως "στόχοι" που μπορεί να είναι σημαντικοί συνεργάτες διαθέτοντας ένα κοινωνικό κεφάλαιο(Wood, 1997, p599).

Οι αξιωματικοί βασίζονται για πληροφορίες στους επιτηρητές, υποστήριξη, και αξιολογήσεις της αποδοτικότητας τους(Van Maanen, 1983).

Θετικές σχέσεις μεταξύ των αξιωματικών και των επιτηρητών είναι τόσο ζωτικές, αποτελεσματικές που τα προγράμματα στην δουλειά της αστυνομίας σχεδιάστηκαν ειδικά να αυξήσουν τη θετική επικοινωνία ανάμεσα στις τάξεις που έχουν προταθεί(Beck and Wilson, 1997).

Επίσης είναι σημαντικό να θυμόμαστε ότι η υποστήριξη από τον επιτηρητή θεωρείται αναγκαία για την επιτυχία καινοτομικών δραστηριοτήτων της αστυνομίας(Geller and Swanger, 1995, Goldstein, 1990, Skogan and Hartnett, 1997).

Χωρίς την υποστήριξη των επιτηρητών η εκπλήρωση καθώς και η οργανική επιτυχία, αυτών των προγραμμάτων θεωρείται απίθανη.

Ο Miller κατέγραψε πως οι επιτηρητές επιτρέπουν να υποστηρίζουν τους NPOs να ξεπεράσουν το στίγμα σχετικά με την εκτέλεση καθηκόντων. Στο τμήμα ο Miller μελέτησε(1999) πολλές διοικητικές θέσεις υψηλού επιπέδου που κατέχονταν από πρώην NPOs καθώς αυτό είχε νομιμοποιητική επίδραση σε ολόκληρο το πρόγραμμα της κοινοτικής αστυνομίας. Το αστυνομικό κοινωνικό κεφάλαιο μπορεί να είναι πιο

σημαντικό για τους αστυνομικούς που κρίνουν να καταλαμβάνουν περιθωριοποιητικούς ρόλους μέσα στην αστυνομική οργάνωση.

Συγκεκριμένα αυτές οι σχέσεις γίνονται εξέχουσες δίνοντας τις συνέπειες για την εκτέλεση καθηκόντων στην κοινοτική αστυνομία.

Ενώ υποθέταμε στην παρούσα μελέτη ότι οι διαστάσεις του κοινωνικού κεφαλαίου θα σχετίζονται θετικά με την πιθανότητα οι αστυνομικοί να αποδίδουν στην κοινοτική αστυνομία, η βιβλιογραφία του κοινωνικού κεφαλαίου συνιστά ότι μπορεί να έχει αρνητικά αποτελέσματα. Εάν οι αξιωματικοί που έχουν υψηλά επίπεδα κοινωνικού κεφαλαίου βρίσκουν να είναι λιγότερο σημαντική η πιθανότητα να σπαταλούν χρόνο σε δραστηριότητες της κοινοτικής αστυνομίας, αυτό θα μπορούσε να ερμηνευτεί σαν ένα παράδειγμα της "σκοτεινής πλευράς" του κοινωνικού κεφαλαίου(Robinson,2003).

Οι απόψεις των αστυνομικών για την αποτελεσματικότητα και την απόδοση στο επάγγελμά τους, σχετίζονται με τη θεώρηση που έχουν για την οργάνωση και τη δομή της Αστυνομίας και τις αναπαραστάσεις για το ρόλο τους. Οι αναπαραστάσεις για την Αστυνομία και τη δουλειά τους είναι γενικά θετικές. Όμως στις συνεντεύξεις βάθους, όπου οι αστυνομικοί σε πνεύμα εμπιστοσύνης εκφράστηκαν ελεύθερα, θεωρούν ότι η αποτελεσματικότητα και η απόδοση των αστυνομικών και της Αστυνομίας δεν είναι αυτή που πρέπει. Παραδέχονται ότι υπάρχουν πολλά περιθώρια βελτίωσης και έχουν την τάση να διαχωρίζουν τους αστυνομικούς σε εκείνους που δε δουλεύουν. Όπως παρατηρεί αστυνόμος β' με 17 χρόνια υπηρεσίας:

Οι αστυνομικοί δεν δουλεύουν όσο πρέπει, δηλαδή ορισμένοι φιλότιμοι δουλεύουν αλλά η πλειοψηφία κοιτάζει πώς να τελειώσει το ωράριο

Ορισμένοι αστυνομικοί πιστεύουν ότι η κατάσταση ως προς την αποτελεσματικότητα της αστυνομίας, χρόνο με το χρόνο γίνεται περισσότερο δύσκολη τόσο εξαιτίας των συνθηκών όσο και από το ότι δε βελτιώνεται αντίστοιχα η βελτίωση της αστυνομίας. Έτσι ένας αστυνόμος Α' με 22 χρόνια υπηρεσίας αναφέρει:

Στην εξέλιξη της Αστυνομίας, μπορώ να διακρίνω, δύο φάσεις: μιλάμε για τη φάση μέχρι το 1987, που από πλευράς εγκληματικότητας τα πράγματα ήταν ελεγχόμενα..

Από τότε μέχρι σήμερα έχει φτάσει σε υψηλά επίπεδα και είναι ανεξέλεγκτη, κυρίως με την είσοδο των λαθρομεταναστών. Τώρα παρατηρείται ένα πάντρεμα μεταξύ αλλοδαπών και ντόπιων κακοποιών.

Η παραπάνω θεώρηση επικεντρώνεται στις αντικειμενικές συνθήκες αύξησης της εγκληματικότητας, όμως η άποψη του ίδιου του αστυνομικού σε σχέση με την ικανότητα της αστυνομίας να αντιδράσει αναφέρεται σε οργανωσιακά ζητήματα:

Πιστεύω ότι στα μεγάλα αστικά κέντρα, η συγκρότηση της αστυνομίας είναι σωστή. Όμως στην περιφέρεια δεν είναι συγκροτημένη σωστά με αποτέλεσμα η ύπαιθρος και τα μικρά αστικά κέντρα να μην αστυνομεύονται.

Αστυνομικός διευθυντής, απαντώντας σε σχετική ερώτηση, θεωρεί ότι το μεγαλύτερο πρόβλημα της Αστυνομίας, είναι:

Η ανοργανωσιά της και το επίπεδο των αστυνομικών. Πολλοί δεν είναι κατάλληλοι για αυτή τη δουλειά.

Και στις δύο προηγούμενες απόψεις εκφράζονται αμφιβολίες σχετικά με την οργανωτική επάρκεια της Αστυνομίας. Ο Αστυνομικός διευθυντής τονίζει επίσης και την ανεπάρκεια του προσωπικού πιθανότατα επηρεαζόμενος από την υψηλή του θέση στην ιεραρχία

Ένας αστυφύλακας απόφοιτος δημοτικού δηλώνει σχετικά με την αποτελεσματικότητα:

Μπορεί ορισμένοι να μη δουλεύουν αλλά η αστυνομία προσέχει τους πολίτες, μερικοί δε θέλουν να το παραδεχτούν, εμείς όμως ξενυχτάμε, κινδυνεύουμε και μας ζητάνε και τα ρέστα από πάνω.

Στη θεώρηση αυτή διακρίνεται η άποψη ότι η αστυνομία γενικά ανταποκρίνεται στα καθήκοντα της. Διακρίνεται επίσης μια καχυποψία σε σχέση με τους πολίτες η οποία

μας δημιουργεί ερωτηματικά ως προς τη συσχέτιση της πραγματικής αποτελεσματικότητας και απόδοσης που είναι δύσκολο να αποτιμηθεί, με την αναπαράσταση που ορισμένοι αστυνομικοί έχουν σχετικά με το τι πιστεύουν οι πολίτες για αυτούς.

Η σύγχυση που δημιουργείται προέρχεται από τη διαφορά της αναπαράστασης που έχει ο κάθε αστυνομικός σχετικά με το αν κάνει καλά ή όχι τη δουλειά του, την αναπαράσταση που έχει για τους άλλους αστυνομικούς και την οργάνωση της αστυνομίας και την αναπαράσταση που έχει για το τι νομίζουν σχετικά με τη δουλειά του οι αστυνομικοί οι πολίτες και τα ΜΜΕ. Η αποτελεσματικότητα και η απόδοση στα μάτια των αστυνομικών προσωποποιείται στο επίπεδο των δικών τους κριτηρίων απόδοσης και αποτελέσματος. Δε δείχνουν να ενδιαφέρονται για τη διερεύνηση σε βάθος της κοινωνικής αξίας της δουλειά τους. Για παράδειγμα γυναίκα αστυφύλακας με 10 χρόνια υπηρεσίας αναφέρει:

Ότι και να κάνουμε...δεν πρόκειται να μας το αναγνωρίσουν είμαστε πάντα από κάτω...Είναι βέβαια και μερικοί από μας που είναι αχαρακτήριστοι, αλλά νομίζω πως τέτοιοι υπάρχουν σε κάθε δουλειά.

Στην ίδια ερώτηση σχετικά με την αποτελεσματικότητα και την απόδοση της αστυνομίας, μερικοί αστυνομικοί απάντησαν προσπαθώντας να δικαιολογήσουν την μειωμένη αποτελεσματικότητα και απόδοση, χωρίς να την παραδέχονται ευθέως. Η ίδια αστυφύλακας παρατηρεί:

Οι συνθήκες δουλειάς, τα μέσα και η ανταμοιβή του αστυνομικού, δεν του δημιουργούν κανένα κίνητρο να δουλέψει, νομίζω ότι αρκετοί συνάδελφοι προσπαθούν αλλά όλα τα άλλα είναι αρνητικά

Το ζήτημα της απόδοσης και της αποτελεσματικότητας απασχολεί τα τελευταία χρόνια το Υπουργείο Δημοσίας Τάξης, το οποίο έχει υιοθετήσει ένα σύστημα μέτρησης της απόδοσης με βάση τα ποσοστά μείωσης ή αύξησης της λεγόμενης «βαρύνουσας εγκληματικότητας» και των στόχων που έχουν τεθεί από το Υπουργείο. Οι επίσημες απόψεις της ηγεσίας της Αστυνομίας, όπως εκφράζονται σε μερικές διαταγές, μάλλον κινούνται προς την ίδια κατεύθυνση με τις προσωπικές απόψεις και μαρτυρίες των αστυνομικών. Η ιδιαιτερότητα έγκειται στο ότι αποδίδεται από την ηγεσία μεγαλύτερη ευθύνη στους διοικούντες αστυνομικούς.

Η αντίληψη της μειωμένης αποτελεσματικότητας και απόδοσης, είναι μια αντίληψη που θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ότι δημιουργείται από την εικόνα και όχι από την πραγματικότητα, δεδομένου ότι τόσο ο τρόπος με τον οποίο καταχωρούνται τα στατιστικά στοιχεία της εγκληματικότητας δεν είναι επιστημονικά έγκυρος, όσο και αυτή η ίδια η αποτελεσματικότητα της Αστυνομίας είναι σχεδόν αδύνατο να μετρηθεί. Οι στόχοι που τίθενται από την ηγεσία της αστυνομίας για τη μείωση της εγκληματικότητας είναι μεν θεμιτοί πολιτικοί στόχοι, αλλά δεν μπορούν μόνο αυτοί να λειτουργήσουν έγκυρα για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της Αστυνομίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

ΑΙΤΙΑ – ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΓΧΟΥΣ

3.1 Το άγχος στην Αστυνομία

Ο εργασιακός χώρος είναι μία από τις περισσότερες περιοχές όπου οι άνθρωποι μπορούν να στρεσαριστούν. Οι περισσότεροι άνθρωποι πιστεύουν ότι οι δουλειές τους αποτελούν ένα σημαντικό μέρος του κοινωνικού και οικονομικού τους στάτους. Η ικανότητα του ανθρώπου να ισορροπήσει την ικανοποίηση με την απογοήτευση της δουλειάς του επιδρά κατευθείαν στα επίπεδα του στρες(Wolf and Finestone, 1986).

Προφανώς είναι προς μέγιστο ενδιαφέρον των εργοδοτών να έχουν υγιείς και ικανοποιημένους εργαζόμενους. Οι μη υγιείς εργαζόμενοι παράγουν λιγότερο πράγμα το οποίο θέτει περισσότερη πίεση στους άλλους εργαζόμενους να κάνουν την δουλειά τους άμεσα. Η μείωση του άγχους στον εργασιακό χώρο δε θα αυξήσει μόνο την εργασιακή ικανοποίηση αλλά ίσως να μειώσει τα προβλήματα υγείας(Wolf and Finestone, 1986).

Η έκταση του επαγγελματικού άγχους μπορεί να συνδεθεί απευθείας με την έκταση της εργασιακής δυσαρέσκειας. Η έρευνα έχει δείξει ότι η εργασιακή δυσαρέσκεια είναι αποτέλεσμα ενός ή περισσότερων από τους ακόλουθους τέσσερις εργασιακούς παράγοντες του άγχους: ποσοτική υπερφόρτιση, ποιοτικό υποφορτίο, έλλειψη ελέγχου ή έλλειψη κοινωνικής υποστήριξης(Wolf and Finestone, 1986).

Η ποσοτική υπερφόρτωση περιγράφεται να έχει περισσότερη δουλειά, πιέσεις ωραρίου, επαναλαμβανόμενη δουλειά ή υψηλές απαιτήσεις από τους εργαζόμενους. Το ποιοτικό υποφορτίο δείχνει έλλειψη ικανοποίησης από τη δουλειά, ελάχιστη εργασιακή παραλλαγή, μη δημιουργικότητα των εργαζομένων ή επίλυση προβλημάτων και χαμηλή ή αρνητική κοινωνική αλληλεπίδραση. Η έλλειψη ελέγχου προκαλείται από τους εργαζόμενους ότι δεν είναι σε θέση να αποφασίζουν για το εργασιακό κομμάτι ή τις εργασιακές μεθόδους. Η έλλειψη κοινωνικής υποστήριξης αιτιολογείται όταν οι εργαζόμενοι δεν έχουν προσωπικούς δεσμούς με συναδέλφους ή μέλη της οικογένειας(Wolf and Finestone, 1986).

3.2 Αίτια του άγχους στους αστυνομικούς

Ικανοποίηση από τη δουλειά, οικονομική επιτυχία και αναγνώριση από τους άλλους, είναι εκείνα τα χαρακτηριστικά που, ακόμα και το λιγότερο φιλόδοξο άτομο ανάμεσα μας, ελπίζει ν' αντλήσει από το επάγγελμα του. Ακόμα και όταν ένα άτομο γνωρίζει τι θα ήθελε να κάνει και έχει την απαραίτητη ικανότητα, για να είναι ένας επιτυχημένος επαγγελματίας, ο συναγωνισμός για την απόκτηση μιας δουλειάς μπορεί να προξενήσει μεγάλους βαθμούς άγχους, ιδιαίτερα σε συνθήκες, που υπάρχει μεγάλη ανεργία(Σπιλμπεργκερ,1982,24).

Σήμερα οι νέες γυναίκες βρίσκονται ολοένα και πιο πολύ αντιμέτωπες με τη σύγκρουση ανάμεσα στο να επιδιώξουν μια καριέρα ή να διαλέξουν τον εξίσου απαιτητικό ρόλο της συζύγου και μητέρας. Έτσι, δοκιμάζουν τόσο το άγχος, που συνδέεται με την μία ή με την άλλη λύση, όσο και το άγχος, που προκαλεί, η ανάγκη να πάρουν κάποια απόφαση. Οι γυναίκες εκείνες, που αποφασίζουν να επιδιώξουν μια καριέρα, πρέπει να τα βγάλουν πέρα με τις ίδιες πιέσεις, που αντιμετωπίζουν και οι νέοι άντρες(Σπιλμπεργκερ,1982,24).

Κάθε επάγγελμα περιλαμβάνει πολλές πιθανές αιτίες άγχους: οι κακές συνθήκες εργασίας, το μεγάλο ωράριο, οι πιεστικές προθεσμίες, οι δύσκολες σχέσεις με τους προϊστάμενους, και τους συνεργάτες μπορεί να προξενήσουν πολύ επιζήμιες πιέσεις. Το ίδιο ισχύει και για τις συγκρούσεις ανάμεσα στις απαιτήσεις της δουλειάς και τις απαιτήσεις της οικογένειας, καθώς και για την ανάθεση ευθύνης σ' ένα άτομο, όπως επίσης και για τη σωστή εκτίμηση και αξιολόγηση των ταλέντων και των ικανοτήτων του(Σπιλμπεργκερ,1982,25).

Μερικά επαγγέλματα είναι από τη φύση τους πιο στρεσογόνα από άλλα. Ο πιλότος- δοκιμαστής αεροπλάνων και ο στρατιώτης στη μάχη πρέπει, να διακινδυνεύσουν τη ζωή τους για να εκπληρώσουν την ευθύνη τους. Οι αστυνομικοί και οι ρυθμιστές της εναέριας κυκλοφορίας, εργάζονται κάτω από πιο πιεστικές και απαιτητικές συνθήκες, που η ασφάλεια άλλων ανθρώπων εξαρτάται από την κρίση τους και τις ικανότητες τους. Στις ΗΠΑ το άγχος, που επιβαρύνει τους αστυνομικούς αντικαθρεφτίζεται στο δείκτη αυτοκτονιών που είναι διπλάσιος από το μέσο όρο αυτοκτονιών ανάμεσα στους άντρες των αστικών περιοχών(Σπιλμπεργκερ,1982,25).

Τα αίτια του άγχους στη δουλειά των αστυνομικών (π.χ. κίνδυνος, βία, γραφειοκρατία, διοίκηση κλπ) καθορίζουν σε μερικές μελέτες 4 βασικούς παράγοντες που οδηγούν το άγχος στις αστυνομικές οργανώσεις: τη φύση της δουλειάς της

αστυνομίας , το κοινό, το εγκληματικό δικαστικό σύστημα, και τα χαρακτηριστικά της οργάνωσης(Reese, 1986, Violanti and Aron, 1994).

Άλλες μελέτες βασίστηκαν πάνω στις αντιλήψεις αστυνομικών, ομάδα παραγόντων σε δύο κατηγορίες: παράγοντες του άγχους που απορρέουν από υπηρεσιακούς παράγοντες και ρίζα τους είναι η φύση της δουλειάς της αστυνομίας (Aron, 1992, Crank and Caldero ,1991, Martelli, et al, 1989, Morash et al, 2006, Spielberger, et al, 1981, Swanson, et al, 1998, Violanti, and Aron, 1995).

Οι παράγοντες του άγχους πηγάζουν σε οργανώσεις σχετικές με διοικητικές τακτικές και στάσεις που ενοχλούν τους αστυνομικούς (Violanti and Aron, 1993, Violanti and Aron, 1995).

Συνήθως οι παράγοντες του άγχους είναι οι εποπτικές πρακτικές, οι προαγωγικές πρακτικές, και οι συνθήκες εργασίας(Aron, 1992, Brown and Campbell, 1990, Storch and Panzarella, 1996).

Πιο ακριβέστερα οι παράγοντες του στρες περιλαμβάνουν:

- ✓ Έλλειψη συμμετοχής σε αποφάσεις που επηρεάζουν τις καθημερινές υπηρεσιακές πρακτικές
- ✓ Έλλειψη διοικητικής υποστήριξης
- ✓ Ποινή που επικεντρώνεται στη φιλοσοφία ή άδικη πειθαρχία(Comman.and Evans, 1994, Ellison,2004, Kroes, 1986, Reiser, 1974) και
- ✓ Αποξένωση μεταξύ των αστυνομικών που έχει ως αποτέλεσμα τη φύση της ημιλιταριστικής οργάνωσης(Golembiewski and Kim, 1991)

Ο Brooks και Piquero (1998) αναφέρουν ότι το μέγεθος του τμήματος είναι ένας σημαντικός προβλεπτής πώς αυτές οι υπηρεσιακές πρακτικές επηρεάζουν το άγχος. Οι αστυνομικοί αισθάνονται ότι οι συνέπειες των παραγόντων του άγχους είναι λιγότερες στα μικρά τμήματα απ' ότι στα μεγάλα αστικά τμήματα.

Δεύτερον τα ευρήματα για τις υπηρεσιακές αιτίες συστήνουν ότι η φύση της δουλειάς της αστυνομίας είναι σημαντικός συντελεστής για την παρουσία των παραγόντων του άγχους.

Η δουλειά της αστυνομίας από τη φύση της, είναι επικίνδυνη, χρειάζεται να δουλεύουν βάρδιες, να δέχονται την δημόσια απάθεια, είναι κυρίως βαρετή και απαιτείται να εκτεθούν στη δυστυχία και στο θάνατο. Αυτοί οι παράγοντες είναι πιθανοί προβλεπτές του στρες στην αστυνομία.

Από την άλλη πλευρά η υπόσταση της φύσης της δουλειάς της αστυνομίας, καθώς και ο παράγοντας άγχους είναι δυσεπίλυτος. Ο Storch και Panzarella (1996), και ο Kroes και Gould (1982), για παράδειγμα αξιολόγησαν τους αστυνομικούς που ανέφεραν κίνδυνο, βία, ή ανθρώπινη δυστυχία, ως πηγές του άγχους στο εργασιακό τους περιβάλλον, εφόσον τα ερωτηματολόγια δεν ζητούσαν επακριβώς για την ύπαρξη ή την έκταση αυτών των παραγόντων. Απειλές ή σωματική βλάβη και έκθεση στη βία δεν είναι σύνηθες για πολλά μικρού-μεγέθους; Αστυνομικά τμήματα. Οι αστυνομικοί, συνεπώς, μπορεί να περιγράφουν τη δουλειά τους ως την πιο επικίνδυνη απ' ό,τι είναι πραγματικά(Cullen, et al, 1983).

Γενικά δημογραφικά όπως ηλικία, φύλο, φυλή, οικογενειακή κατάσταση, εμπειρία, στο τμήμα, βαθμός, είδος αποστολής, ανάθεση ή μη ανάθεση, έχουν συμπεριληφθεί στις περισσότερες σχετιζόμενες μελέτες του άγχους στην αστυνομία με την προϋπόθεση να εκτιμηθούν οι άμεσες και έμμεσες συνέπειες(Aron,1992, Crank and Caldero, 1991,Newman and Rucker-Reed, 2004, He et al, 2002, Violanti and Aron, 1995,Zhao, et al,2003).

Η πλειονότητα του φυλετικού, εθνικού και του φύλου, για παράδειγμα ανέφερε να είναι ένας πιθανός παράγοντας του άγχους για τους αστυνομικούς(Kanter, 1977, Krimmel, and Gormley, 2003).

Αυτές οι δημογραφικές μεταβλητές, παρ' όλα αυτά είναι ασήμαντα προσδιοριστικές του άγχους για τους αστυνομικούς όταν λαμβάνουμε υπόψη τα υπηρεσιακά χαρακτηριστικά και άλλους παράγοντες του άγχους(Morash et al, 2006, Zhao et al, 2003).

3.3 Συνέπειες του άγχους

Το άγχος προκαλείται όταν οι εμπειρίες ενός προσώπου σε μια κατάσταση ή γεγονός έχουν αρνητική επίδραση στην πνευματική ή σωματική ευημερία του ατόμου. Οι ερευνητές πιστεύουν ότι το άγχος που παρατείνεται μπορεί να έχει ζημιογόνα σωματικά αποτελέσματα στους ανθρώπους, ν' αναστατώνει το ανοσοποιητικό τους σύστημα και να προδιαθέτει αυτούς τους ανθρώπους σε ορισμένες ασθένειες(Rice 2000).

Το άγχος δεν μπορεί μόνο να επηρεάσει σωματικά ένα άτομο αλλά ίσως έχει ψυχολογικές και συμπεριφορικές επιρροές.

Το άγχος μπορεί να εξασθενήσει ψυχολογικά την ικανότητα του ανθρώπου να συγκεντρώνεται, να λύνει προβλήματα, να λαμβάνει αποφάσεις και να ολοκληρώνει εργασιακές δραστηριότητες. Αυτές οι ψυχολογικές επιδράσεις μπορεί να αναχαιτίζουν την

ικανότητα του ατόμου ν' αποδίδει/παράγει, αποτελεσματικά πάνω στη δουλειά το οποίο μπορεί να οδηγήσει σε φτωχή εργασιακή αποδοτικότητα(Rice, 2000).

Οι συμπεριφορικές αντιδράσεις των ανθρώπων στο στρες έχουν αναφερθεί ως: κλάμα, κάπνισμα, υπερβολικό φαγητό, κατάχρηση αλκοόλ, γρήγορη ομιλία, και τρεμούλιασμα. Αυτές οι συμπεριφορικές αντιδράσεις στο άγχος είναι ανθυγιεινές και μπορεί να οδηγήσουν σε άλλα κύρια προβλήματα υγείας(Rice, 2000).

Οι σωματικές, ψυχολογικές, συμπεριφορικές επιδράσεις του άγχους μπορεί να έχουν αρνητική επίπτωση στο ανοσοποιητικό σύστημα του προσώπου, στην ευημερία, και ίσως προδιαθέτουν ατομικές αρρώστιες, καρδιαγγειακές καταστάσεις, κρυοπαγήματα, καρκίνος και διαβήτη έχουν συνδεθεί με το άγχος. Η έρευνα στην αξιοποίηση έχει επανειλημμένα αποδείξει ότι το 30% μέχρι το 60% από όλες τις επισκέψεις σε γιατρούς είναι για ασθένειες που δεν βασίζονται σε νοσήματα του άγχους ως κοινή αιτία(Rice, 2000, p4).

Οι συνέπειες του άγχους στους αστυνομικούς κοινώς αναφέρθηκαν στη βιβλιογραφία περιλαμβάνει: καχυποψία, συναισθηματική αδιαφορία, από διάφορες πλευρές της καθημερινής ζωής, δυσαρέσκεια στη δουλειά, μειωμένη αποδοτικότητα, συστηματική απουσία, πρόωρη σύνταξη, υπερβολική επιθετικότητα, αλκοολισμό, συζυγικά ή οικογενειακά προβλήματα, καρδιακή προσβολή, έλκη, απόκτηση βάρους, και αυτοκτονία (Finn, 2000, Violanti & Aron, 1994).

Πολλές απ' αυτές τις συνέπειες μπορεί να έχει σαν αποτέλεσμα η υγεία να σχετίζεται με προβλήματα που μπορεί να οδηγούν σε πρόωρο θάνατο ενός αστυνομικού.

Άλλες συνέπειες όπως πρόωρη σύνταξη, συστηματική απουσία από τα καθήκοντα, και προβλήματα αλκοόλ, είναι ένας οικονομικός φόρτος για τις πόλεις στις οποίες οι αστυνομικοί εργάζονται. Όταν ένας αστυνομικός επικαλείται αρρώστια το αστυνομικό τμήμα πιθανόν θα αντικαταστήσει τον αστυνομικό καλώντας κάποιον άλλον στο ρεπό του και πληρώνοντας τον, την υπερωρία. Οι αστυνομικοί που συνταξιοδοτούνται πρόωρα εξαιτίας προβλημάτων που σχετίζονται με την υγεία μεταφέρουν το άγχος στη δουλειά, καθώς επίσης προκαλείται οικονομική πίεση στην πόλη.

Η πολιτεία δεν χρειάζεται μόνο να σπαταλήσει χρόνο και χρήμα στην πρόσληψη ενός νέου υπαλλήλου, αλλά ίσως ν' αναγκαστεί να πληρώσει τους ακριβούς λογαριασμούς του συνταξιούχου αστυνομικού(Finn, 2000).

Επίσης, οι συνέπειες του αστυνομικού άγχους δεν επηρεάζει μόνο τους αστυνομικούς, αλλά και τα μέλη της οικογένειας τους. Η βιβλιογραφία έχει αποκαλύψει ότι οι σύζυγοι αστυνομικών επίσης υποφέρουν από υψηλά επίπεδα άγχους εξαιτίας της φύσης της δουλειάς των συζύγων. Πηγές του άγχους που παρατέθηκαν από τις συζύγους αστυνομικών περιλαμβάνει:

βάρδια εργασίας, υπερωρία, ανικανότητα ή απροθυμία να εκφράσουν συναισθήματα, φόβος ότι ο σύζυγος θα τραυματιστεί ή θα σκοτωθεί στη γραμμή του καθήκοντος, και ο εικοσιτετράωρος ρόλος του αστυνομικού ως όργανο του νόμου(Finn, 2000).

Οι συνέπειες του άγχους στους αστυνομικούς και στις οικογένειες τους μπορεί να επηρεάζει το αστυνομικό τμήμα μέσω των αστυνομικών που παρουσιάζονται στη δουλειά καθυστερημένα, προκαλώντας στη δουλειά και έχοντας χαμηλό ηθικό. Αυτό μπορεί να προκαλέσει χαμηλότερη παραγωγικότητα των αστυνομικών τμημάτων και μία πιθανότητα αύξησης περισσότερων εγκληματικών πράξεων εναντίον πολιτών και των περιουσιών τους. Οι αγχωμένοι αστυνομικοί μπορεί επίσης να οδηγηθούν σε τριβή, δημόσιες αγωγές, ή δυσμενής δημόσια αντίδραση εξαιτίας σύνδεσης του άγχους με συμβάντα αστυνομικής κτηνωδίας(Finn, 2000, Novak et al, 2003).

Ουσιαστικά η κατάχρηση αυτή επικρατεί στα αστυνομικά τμήματα και στις υπηρεσίες επιβολής νόμου σύμφωνα με το Central Florida Police Stress Unit (2004). Αυτά περιλαμβάνουν συνταγή ναρκωτικών και αλκοόλ. Αυτά είναι νόμιμα αλλά συχνά θανατηφόρα για τους αγχωμένους αστυνομικούς. Οι αξιωματικοί βλέπουν πως το αλκοόλ κάνει μερικούς πολίτες να εξυπηρετούν και να προστατεύουν, αλλά συνεχίζουν να πίνουν γνωρίζοντας τους κινδύνους. Αυτά τα άτομα είναι συχνά απελπισμένα ελπίζοντας να καταφέρουν να διαχειριστούν τα συναισθήματα τους στρεφόμενοι στο αλκοόλ, ακόμη και αν το αλκοόλ μπορεί μόνιμα να καταστρέψει την καριέρα αστυνομικών και της ζωής των οικογενειών τους(Boyce, 2006).

Οι δείκτες διαζυγίου ανάμεσα στους αστυνομικούς είναι υψηλή. Η δουλειά είναι οφθαλμοφανές ότι μπορεί να πιεστούν οι σχέσεις εξαιτίας των εναλλαγών βάρδιας και παρατεταμένων ωραρίων. Μ' αυτά τα ωράρια είναι δύσκολο να σπαταλούν ποιοτικό χρόνο οποιαδήποτε ώρα , με τις οικογένειες τους. Τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στην δουλειά ίσως να τα μεταφέρουν στην οικογένεια. Οι οικογένειες αντιμετωπίζουν συνεχώς το φόβο ότι κάτι κακό θα μπορούσε να τους συμβεί.

Ο χαμηλός μισθός μπορεί να προκαλεί οικονομικές ταλαιπωρίες. Οι σχέσεις συχνά γίνονται προβληματικές και απόμακρες που οδηγούν στο διαζύγιο.

Απ' όλες τις επιπτώσεις του άγχους, η αυτοκτονία είναι η πιο τραγική. Περίπου 3 εκατομμύρια αστυνομικοί ετησίως πεθαίνουν από το δικό τους χέρι(Miller, 2004).

Η Unit Central Florida Police stress (2004) απαρίθμησε αυτούς τους πιθανούς λόγους για υψηλό δείκτη αυτοκτονιών: συνεχής έκθεση στην ανθρώπινη δυστυχία, αυταρχική αστυνομική γραφειοκρατία, βάρδια εργασίας, κοινωνική πίεση, οικογενειακές διαφορές, ανακολουθίες του εγκληματικού δικαστικού συστήματος, κατάχρηση αλκοόλ και έλλειψη

ελέγχου πάνω σε εργασιακές καταστάσεις. Επίσης υπάρχει ένα γεγονός ότι οι αστυνομικοί έχουν σε διαθεσιμότητα ένα όπλο, και η αυτοκτονία είναι συχνά παρορμητική πράξη (Boyce, 2006).

Οι συνέπειες του άγχους που αναφέρθηκαν στη βιβλιογραφία περιλαμβάνει: καχυποψία, συναισθηματική αδιαφορία από ποικίλες απόψεις της καθημερινότητας, εργασιακή δυσαρέσκεια, μείωση αποδοτικότητας, συστηματική απουσία, πρόωρη συνταξιοδότηση, υπερβολική επιθετικότητα, αλκοολισμός, συζυγικά οικογενειακά προβλήματα, καρδιακή προσβολή, έλκη, απόκτηση βάρους, και αυτοκτονία (Finn, 2000, Violanti and Aron, 1994).

Τα αποτελέσματα του άγχους των αστυνομικών και των οικογενειών τους ενδεχομένως επηρεάζει τα αστυνομικά τμήματα από τους αστυνομικούς που εμφανίζονται καθυστερημένα στη δουλειά, που φεύγουν από τη δουλειά και που έχουν ελάχιστη ηθική. Αυτό μπορεί να προκαλέσει χαμηλότερη παραγωγικότητα για τα αστυνομικά τμήματα και μια αύξηση της πιθανότητας για περισσότερες εγκληματικές δραστηριότητες πολιτών και της παρουσίας τους.

Οι αγχωμένοι αστυνομικοί μπορεί να οδηγηθούν σε τριβές με την διεύθυνση της εργασίας τους, μηνύσεις πολιτών, ή δυσμενή δημόσια αντίδραση σαν αποτέλεσμα συμβάντων αστυνομικής κτηνωδίας που προέρχεται ή σχετίζεται με το άγχος (Finn, 2000, Novak, etal, 2003).

Λαμβάνοντας όλα αυτά υπόψη, μπορεί κανείς να ισχυριστεί ότι οι επιπτώσεις του άγχους και των κακών εργασιακών συνθηκών γίνονται εύκολα ορατές στην καθημερινή ζωή. Είναι δύσκολο να καταγραφεί όλο το φάσμα των επιπτώσεων αυτών, αν και, σύμφωνα με πολλούς ερευνητές (Barnett & Brennan, 1995, Beehr, & Newman, 1978, Repetti, 1993, Ross & Altamaier, 1994, Staw, 1984), μπορούν να χωριστούν στις εξής κατηγορίες:

1) Προβλήματα σωματικής υγείας Το Εθνικό Ινστιτούτο για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (National Institute for Occupational Safety and Health, Part 1, 1986, Part 2, 1988) εξέδωσε έναν κατάλογο με τις επιπτώσεις που έχουν οι κακές εργασιακές συνθήκες στην υγεία των εργαζομένων. Έρευνες που μελέτησαν τη σχέση των εργασιακών συνθηκών με προβλήματα υγείας, έδειξαν ότι η εμφάνιση αυτών των σωματικών προβλημάτων είναι συχνότερη σε επαγγέλματα με κακές εργασιακές συνθήκες, που προκαλούν έντονο άγχος (Charlesworth, Williams, & Borer, 1984, Jonnansson, Aronson, & Lindstrom, 1978).

2) Προβλήματα ψυχολογικής φύσης, όπως κατάθλιψη, έντονο άγχος, και νευρική κατάσταση, αδυναμία συγκέντρωσης, συναισθηματική εξουθένωση, χαμηλή αυτοεκτίμηση. Οι

Dohrenwend, Gould, Link, Neugebauer και Wunsch- Hitzig(1980) δημοσίευσαν μια μετά-ανάλυση επιδημιολογικών μελετών από τη Βόρειο Αμερική και την Ευρώπη , σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι παρουσίαζαν εμφανή συμπτώματα ψυχοπαθολογίας σε ποσοστό από 16% έως 25%. Παρόμοια αποτελέσματα προέκυψαν από έρευνες που επικεντρώθηκαν σε συγκεκριμένες επαγγελματικές ομάδες, όπως δασκάλους, νοσοκόμες, εργαζόμενους, σε μεγάλες βιομηχανικές μονάδες(Maclver,1969, Parkes, 1982, Pratt, 1978).

3) Προβλήματα που εντοπίζονται στη συμπεριφορά, όπως συχνές απουσίες από την εργασία, αυξημένο κάπνισμα, αυξημένη κατανάλωση αλκοόλ ή ψυχοδραστικών ουσιών και φαρμάκων, επιθετική συμπεριφορά απέναντι σε συναδέλφους, ροπή προς ατυχήματα(Βασιλάκη, Τριλιβά, Μπεζεβέγκης,2001).

Οι σωματικές και συναισθηματικές συνέπειες του στρες είναι πολυάριθμες και συχνά σοβαρές. Οποιαδήποτε από αυτά μπορεί να φθείρουν την εργασιακή απόδοση. Οι συνέπειες του άγχους που κυρίως αναφέρονται από τους αστυνομικούς είναι:

- ✓ Κυνισμός και καχυποψία
- ✓ Συναισθηματική αδιαφορία διαφόρων απόψεων της καθημερινής ζωής
- ✓ Μείωση αποδοτικότητας
- ✓ Συστηματική αποχή και πρόωρη συνταξιοδότηση
- ✓ Υπερβολική επιθετικότητα (η οποία μπορεί να προκαλέσει αύξηση παραπόνων των πολιτών)
- ✓ Αλκοολισμός και ύπαρξη προβλημάτων κακομεταχείρισης
- ✓ Συζυγικά ή άλλα οικογενειακά προβλήματα (για παράδειγμα εξωσυζυγικές σχέσεις, διαζύγιο, ή ενδοοικογενειακή βία)
- ✓ Μετατραυματική διαταραχή του στρες

- ✓ Καρδιακή προσβολή, έλκη, απόκτηση βάρους, και άλλα προβλήματα υγείας

- ✓ Αυτοκτονία

Σύμφωνα με πολλούς συμβούλους οι οποίοι εργάζονται με αστυνομικούς, οι δυσκολίες με τις προσωπικές σχέσεις είναι το κοινό πρόβλημα που αντιμετωπίζουν(National Institute of Justice Journal, 2000).

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.1 Σκοπός της έρευνας

Ο σκοπός της έρευνας αφορά την μελέτη της αστυνομικής πίεσης και των συνεπειών αυτής στην αποδοτικότητα, καθώς και εάν αυτή η πίεση μπορεί να αποφευχθεί μέσω της σωματικής άσκησης.

Επίσης, στόχος αυτής της μελέτης είναι να ερευνήσουμε τις πηγές πίεσης που δέχονται οι αστυνομικοί στο εργασιακό τους περιβάλλον κατά το τελευταίο έτος, καθώς και τις συνέπειες αυτών στην αποδοτικότητά τους. Έπειτα, θα εξετάσουμε τους παράγοντες και τις συνέπειες της πίεσης που δέχονται στο εργασιακό τους περιβάλλον, και τέλος, θα τονίσουμε μια πιο κοινωνιολογική προσέγγιση της μελέτης μας, όπως συνθήκες εργασίας, επίδραση οικογενειακού περιβάλλοντος, ικανοποίηση από οικονομικές απολαβές. Για παράδειγμα, προκειμένου οι αστυνομικοί να τηρήσουν την επιβολή του νόμου, υφίστανται υπερβολικό άγχος, πράγμα που τους προκαλεί μείωση στην αποδοτικότητά τους. Διότι, τους φέρνει ένα τεράστιο ποσό ευθύνης και μπορεί συχνά να γίνει μια επικίνδυνη και αγχωτική εργασία.

Οι αστυνομικοί εξάλλου έχουν υψηλά τα επίπεδα πίεσης, λόγω της φύσης της σταδιοδρομίας τους. Πολλοί αστυνομικοί απασχολούνται με βάρδιες, καθώς διαπραγματεύονται με τα φτωχά μέλη της κοινωνίας, και αντιμετωπίζουν τους εγκληματίες.

Προηγούμενες έρευνες έχουν δείξει ότι η άσκηση αποτελεί ένα χρήσιμο εργαλείο για την μείωση του άγχους (Munson & Wolfe, 1996).

Αξίζει να αναφέρουμε ότι «μελέτες έχουν δείξει ότι η σωματική άσκηση είναι μια μεγάλη ανακούφιση από το άγχος που αντιμετωπίζουν οι αστυνομικοί και μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως μια θεραπεία για το άγχος. Ασκήσεις μπορούν να αναπτύξουν θετικά το σώμα και το μυαλό, καθώς μπορούν να οδηγήσουν σε μια καλύτερη ψυχολογική λειτουργία, σε τομείς όπως: ψυχική ευεξία και ψυχική διάθεση»(Luxbacher, 1995, Munson & Wolfe ,1996).

4.1.1 Υποθέσεις εργασίας

Έχοντας υπόψη κυρίως την ξενόγλωσση –διεθνή βιβλιογραφία, αλλά και τον σκοπό της έρευνας μας που παρατίθεται παραπάνω, διατυπώθηκαν για να ελεγχθούν οι κύριες υποθέσεις εργασίας που ακολουθούν:

- Η αυξημένη εργασιακή πίεση σχετίζεται με την αυξημένη σωματική άσκηση των αστυνομικών

Όσον αφορά, την αυξημένη εργασιακή πίεση, εννοούμε όλες εκείνες τις στρεσογόνες καταστάσεις που αντιμετωπίζουν οι αστυνομικοί στο χώρο της εργασίας τους (π.χ πολιτική πίεση εντός του Τμήματος κ.α) Υποθέτουμε λοιπόν, ότι όσο αυξάνεται η εργασιακή πίεση, τόσο περισσότερο μπορεί να αυξάνεται και η σωματική τους άσκηση.

- Η αυξημένη σωματική άσκηση σχετίζεται με την αυξημένη απόδοση τους στην εργασία

Όσον αφορά, την σωματική άσκηση εννοούμε ότι αποτελεί ένα χρήσιμο εργαλείο για την μείωση του άγχους. Μπορεί επίσης, να οδηγήσει σε μια καλύτερη ψυχολογική λειτουργία, σε τομείς όπως: ψυχική ευεξία και ψυχική διάθεση. Υποθέτουμε λοιπόν ότι, όσο αυξάνεται η άσκησή τους, τόσο αυξάνονται οι πιθανότητες να είναι περισσότερο αποδοτικοί στην εργασία τους.

- Η αυξημένη εργασιακή πίεση σχετίζεται με την μείωση της απόδοσης τους στην εργασία

Όσον αφορά, την πίεση που υφίστανται οι αστυνομικοί στην εργασία τους, εννοούμε επίσης, ότι μπορεί να τους προκαλέσει μείωση στην αποδοτικότητά τους, διότι φέρνουν ένα τεράστιο ποσό ευθύνης. Υποθέτουμε λοιπόν ότι, όσο περισσότερη είναι η εργασιακή πίεση που υφίστανται, τόσο πιο μειωμένη θα είναι η απόδοσή τους στην εργασία.

4.2 Υλικό και Μέθοδος

4.2.1 Πιλοτική Μελέτη

Κατά την διάρκεια του προπαρασκευαστικού σταδίου της έρευνας μας, η ερευνητική ομάδα , προκειμένου να κατασκευαστούν κλίμακες οι οποίες θα μετρήσουν το άγχος που υφίστανται οι αστυνομικοί την ώρα της εργασίας τους, προέβηκε στην διεξαγωγή πιλοτικής μελέτης με σκοπό την καταγραφή των αστυνομικών τμημάτων. Με σύμβουλο, επίσης, την σχετική βιβλιογραφία μας και τις διαδικτυακές πηγές μας, η ομάδα κατέληξε σε ένα ερωτηματολόγιο το οποίο στην συνέχεια δοκιμάστηκε ως προς την σαφήνεια και την κατανόηση από τους ερωτώμενους και που θα αποτελούσε ένα ποιοτικό και καλύτερο αποτέλεσμα.

Αρχικά, δόθηκαν 200 ερωτηματολόγια σε τυχαίο δείγμα στο Νομό Ηρακλείου Κρήτης. Στην διάρκεια της έρευνας μας και κατ' επέκταση της συλλογής των ερωτηματολογίων, τα μέλη της ομάδας προχώρησαν σε παρατήρηση και σε καταγραφή των σχολίων από τους ερωτώμενους σχετικά με το ερωτηματολόγιο. Στο τέλος της διαδικασίας αυτής, πραγματοποιήθηκε μια μελέτη των παρατηρήσεων, από την ερευνητική ομάδα, καθώς βρέθηκε ένα μικρός αριθμός ερωτώμενων (10%), ο οποίος βρήκε το ερωτηματολόγιο μεγάλο σε διάρκεια και αρκετά λεπτομερή , πράγμα το οποίο δεν μπορούσε όμως να περιορίσει και να αλλάξει την δομή του, διότι εμπεριείχε και αφορούσε σημαντικά στοιχεία για την έρευνα. Το υπόλοιπο (90%) βρήκε το ερωτηματολόγιο μας κατατοπιστικό και πολύ σημαντικό για μια έρευνα που μετράει το άγχος στην Αστυνομία, και η οποία, όπως μας τόνισαν δεν έχει ξαναγίνει από άλλους συναδέλφους μας.

4.2.2 Δειγματοληψία

Για την έρευνά μας δόθηκαν συνολικά εκατόν εβδομήντα δυο (172) ερωτηματολόγια σε ποσοστό αντρών 77,9% και γυναικών 22,1%, ηλικίας από 19 έως 55 ετών.

Το πεδίο μελέτης αφορά αστυνομικούς υπαλλήλους οι οποίοι εργάζονται στα αστυνομικά τμήματα του Νομού Ηρακλείου.

Αρχικά έγινε μια καταγραφή των αστυνομικών τμημάτων που υπάρχουν στον Νομό Ηρακλείου. Στην πορεία της έρευνας μας, καταγράψαμε 17 αστυνομικά τμήματα.

Στη συνέχεια, πραγματοποιήθηκαν επισκέψεις από την κάθε ερευνήτρια σε καθένα από τα αστυνομικά τμήματα, διανέμοντας κάθε φορά από περίπου 86 περίπου ερωτηματολόγια.

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε στον Νομό Ηρακλείου Κρήτης.

4.2.3 Διαδικασία συμπλήρωσης των ερωτηματολογίων

Η προσέγγιση των αστυνομικών γινόταν στα αστυνομικά τμήματα μετά το τέλος της εργασίας τους. Ο λόγος που μας ώθησε σε αυτή την τακτική, ήταν διότι σε αυτόν τον χώρο είναι συγκεντρωμένοι οι περισσότεροι από τους αστυνομικούς και έτσι θα έχουμε ένα μεγαλύτερο δείγμα και καλύτερο αποτέλεσμα. Ο χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου κυμαινόταν μεταξύ 10 μέχρι 20 λεπτά. Ο ρόλος μας ως ερευνητές για την καλύτερη διεξαγωγή της έρευνας ήταν, να αναφέρουμε, - κατά την διανομή των ερωτηματολογίων-, το αντικείμενο και τους σκοπούς της παρούσας έρευνας, την επιστημονική αναγκαιότητά της ώστε να πεισθούν οι ερωτώμενοι ότι θα συμβάλλουν με τις ακριβείς απαντήσεις τους στην διεξαγωγή επιστημονικών συμπερασμάτων. Παράλληλα, όταν χρειαζόταν, δίναμε περαιτέρω διευκρινήσεις όσον αφορά στη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων.

4.3 Ερωτηματολόγιο και μετρήσεις

Το οριστικό ερωτηματολόγιο μας χωρίστηκε σε τέσσερις (4) ενότητες. Είχαμε ως στόχο να ερευνήσουμε το άγχος στην Αστυνομία. Σ' αυτή την έρευνα παρουσιάζονται οι αναλύσεις των ενοτήτων που σχετίζονται με τα δημογραφικά στοιχεία, μέτρηση του άγχους μέσα από συμβάντα που αντιμετωπίζουν στο χώρο της δουλειάς τους, σωματικές ασκήσεις με τις οποίες μπορεί να ασχολούνται, ώστε να μειωθεί το άγχος της δουλειά τους και μέτρηση της αποδοτικότητας και της ανταπόκρισης τους πάνω στην εργασία τους.

Παρακάτω θα ακολουθήσει περιγραφή αυτών των ενοτήτων και ο τρόπος καθορισμού των μεταβλητών.

4.3.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Είναι το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου μας, το οποίο αναφέρεται στο δημογραφικό προφίλ των ερωτώμενων και περιλάμβανε ερωτήσεις σχετικά με προσωπικά χαρακτηριστικά:

- 1) Φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, χρόνια εργασίας (προσωπικά στοιχεία)
- 2) βάρδιες που απασχολούνται στην Αστυνομία
- 3) υπηρεσίες που ανήκει ο καθένας
- 4) βαθμός που έχουν μέσα στην Αστυνομία
- 5) άθληση κατά το τελευταίο χρόνο
- 6) συμπεριφορά απέναντι στους πολίτες κατά την άσκηση καθηκόντων και
- 7) φορές που έχει παρθεί κάποιο πειθαρχικό μέτρο εναντίον τους κατά τον περασμένο χρόνο

Όλες οι ερωτήσεις που αφορούσαν τα δημογραφικά στοιχεία ήταν ερωτήσεις ανοιχτού και κλειστού τύπου ερωτήσεις. Πιο συγκεκριμένα, το ερωτηματολόγιο ξεκινούσε με την ερώτηση που αφορούσε την μεταβλητή φύλο, η απάντηση σε αυτή την ερώτηση χωρίστηκε σε δυο ομάδες, άντρας και γυναίκα με κωδικοποίηση 1 και 2 αντίστοιχα.

Στην συνέχεια, ακολούθησε μια ανοιχτή ερώτηση για την ηλικία, μια κλειστή ερώτηση που αφορά την οικογενειακή κατάσταση και μια ανοιχτή για τα χρόνια εργασίας τους. Μετά ακλούθησε η κλειστή ερώτηση για τις βάρδιες οι οποίες τις ομαδοποιήσαμε στα εξής: 1=Πρωινά / 2=Απογεύματα / 3=Νύχτες / 4=Εναλλασσόμενο, ακολουθώντας την ίδια τακτική ομαδοποιήσαμε και την ανοιχτή ερώτηση που αφορά την υπηρεσία στα εξής: 1=Τάξη / 2=Τροχαία / 3=Ασφάλεια / 4=Επιτελείο / 5= Άλλη

Τα δημογραφικά στοιχεία ολοκληρώθηκαν με τις ανοιχτές και κλειστές ερωτήσεις που αφορούν τον βαθμό τους στην Αστυνομία, αν αθλούνται την τελευταία περίοδο, η συμπεριφορά τους απέναντι στους πολίτες και πόσες φορές έχει παρθεί εναντίον τους κάποιο πειθαρχικό μέτρο.

4.3.2 Κλίμακα Άγχους Αστυνομικών

Η ενότητα αυτή του ερωτηματολογίου μας αφορά το άγχος των αστυνομικών, από προηγούμενη έρευνα η οποία μετρούσε το άγχος μέσα από κάποια συμβάντα που αντιμετωπίζουν στην εργασία τους, τα οποία είναι τα εξής: (Stress, Physical Activity and Performance in policing, 2004)

- 1) ανεπαρκής εκτέλεση καθηκόντων
- 2) θάνατος , ατυχήματα και διακινδύνευση
- 3) θέματα διοίκησης και γραφειοκρατίας
- 4) ανεπάρκεια εξοπλισμού και ευθυνών καθώς και
- 5) ανεπαρκής υποστήριξη από τους ανώτερους

Υπήρξε μια κλίμακα με πενήντα δυο (52) ερωτήσεις η οποία σε γενικές γραμμές αναλύθηκε σε θέματα και πιο συγκεκριμένα, η *ανεπαρκής εκτέλεση καθηκόντων* αποτελείται από τα εξής: «Όταν ο συνάδελφος σας δεν κάνει τη δουλειά του», «επιείκεια του δικαστηρίου με τους εγκληματίες», «αναποτελεσματικότητα σωφρονιστικού συστήματος», «ανταπόκριση σε ένα κακούργημα σε εξέλιξη», «αντιμέτωπιση αρνητικών συμπεριφορών προς αστυνομικούς», «δημόσια κριτική της αστυνομίας, εκτέλεση μη αστυνομικών καθηκόντων», «ανεπαρκής ανθρώπινη δύναμη για να κάνετε τη δουλειά», «αναποτελεσματικότητα του δικαστικού συστήματος», «έλλειψη συμμετοχής σε αποφάσεις τακτικής», «απαιτήσεις για υψηλό επίπεδο ηθικής», «δημόσια αντιπάθεια προς την αστυνομία», «κακή ή ανεπαρκής επίβλεψη».

Όσον αφορά, τον θάνατο, τα ατυχήματα και την διακινδύνευση αποτελείται: «Σωματικός τραυματισμός στη δουλειά», «έκθεση στο θάνατο ενός πολίτη», «ενδεχόμενο παραμικρού σωματικού τραυματισμού», «ανακοίνωση θανάτου συναδέλφου», «καταδιώξεις υψηλής ταχύτητας», «σκοτωμός συναδέλφου στη γραμμή του καθήκοντος», «ατύχημα με περιπολικό», «σωματική επίθεση σε ένα άτομο», «έκθεση σε χτυπημένα ή νεκρά παιδιά». Επίσης, *θέματα διοίκησης και γραφειοκρατίας* περιλαμβάνουν τα εξής: «Αλλαγή στις βάρδιες εργασίες», «υπερβολική δουλειά με έγγραφα», «ασχολία με οικογενειακές φιλονικίες», «διαφωνίες σε διακανονισμούς στο τμήμα», «απόδοση νέων καθηκόντων», «απόδοση

καθηκόντων με διαφωνίες», «συναναστροφή με επιθετικούς ανθρώπους», «συχνές αλλαγές από βαρετές σε απαιτητικές δραστηριότητες». Όσον αφορά, την *ανεπάρκεια εξοπλισμού και ευθυνών* αποτελείται: «Παίρνοντας κριτικές αποφάσεις στο σημείο του συμβάντος», «προσωπική προσβολή από πολίτη», «απαιτήσεις της οικογένειας ώστε να της αφιερώνει περισσότερο χρόνο», «ανεπαρκής ή κακή ποιότητα εξοπλισμού», «ανάθεση αυξημένων ευθυνών», «ανεπαρκής μισθός», «καταστάσεις που απαιτούν χρήση βίας». Η *ανεπαρκής υποστήριξη από τους ανώτερους* περιλαμβάνει τα εξής θέματα: «Πολιτική πίεση εντός του τμήματος», «ανεπαρκής υποστήριξη από τον ανώτερο», «ανεπαρκής υποστήριξη από το τμήμα», «δυσκολίες συνεννοήσεις με ανώτερους / προϊσταμένους».

Τέλος τα παραπάνω θέματα, απαντήθηκαν σε κλίμακα από 0 έως 10, πόσο περίπου άγχος αισθάνονται στην δουλειά τους, σε σχέση με καθένα από τα συμβάντα, με τρόπο ώστε η υψηλή βαθμολογία να σημαίνει υψηλή συμμετοχή στο εν λόγω θέμα.

4.3.3 Άθληση Αστυνομικών

Η ενότητα αυτή του ερωτηματολογίου μας αναφέρεται στην άθληση των αστυνομικών και πιο συγκεκριμένα, κατά διάρκεια του τελευταίου χρόνου πόσο συχνά κάνουν κάποιο είδος άθλησης με χρήση κλίμακας που κυμαινόταν από το 0 έως 3 (0=Ποτέ, 1=Μερικές φορές, 2=Συχνά, 3=Πολύ συχνά). Στις παραπάνω ερωτήσεις, οι συμμετέχοντες καλούνταν να σημειώσουν τις απαντήσεις που ταίριαζαν στα δικά τους ατομικά στοιχεία και κριτήρια.

Ακολούθησε, μια ερώτηση η οποία αναφέρεται «στην διάρκεια με την οποία ασχολούνται με την άθληση» μέσα από κάποια είδη άσκησης τα οποία κατηγοριοποιήθηκαν σε 2 κατηγορίες. Η μια αφορούσε πόσες φορές την εβδομάδα κάνουν κάποιο είδος άσκησης και η άλλη ο μέσος όρος λεπτών κάθε φορά που κάνουν ένα είδος άσκησης .

Πιο συγκεκριμένα, μπορούμε να τονίσουμε τις εξής ασκήσεις: Ανέβασμα σκάλας, σκοποβολή μάχης, τρέξιμο, χαλαρό τρέξιμο , αερόμπικ, περπάτημα για άθληση, κολύμβηση, αστυνομική σωματική ένταση, ελεύθερα βάρη, , ποδηλασία, πολεμικές τέχνες κ.α.

Για τις ανάγκες της στατιστικής ανάλυσης οι απαντήσεις που δόθηκαν σε καθένα από τα αθλήματα αθροίστηκαν σε μια κλίμακα άσκησης των αστυνομικών με τρόπο ώστε να ξεκινάει από την άσκηση που κάνουν περισσότερο και να τελειώνει με μια άσκηση που ασχολούνται λιγότερο.

4.3.4 Αποδοτικότητα Αστυνομικών: Εκτίμηση και Ανταπόκριση

Στην τέταρτη και τελευταία ενότητα μας, η οποία αφορά την αποδοτικότητα των αστυνομικών, και κατ' επέκταση την ανταπόκριση τους σε αυτήν αναφέρεται πιο συγκεκριμένα στο κατά πόσο μπορεί να είναι αποδοτικοί στην εργασία τους, καθώς και αν ανταποκρίνονται σε αυτή, με θέματα τα οποία αφορούν: την τήρηση ωραρίου, την συνέπεια στην εργασία, την πειθαρχία στους κανονισμούς, την εξυπηρέτηση του κοινού, την επάρκεια προσωπικού, την διενέργεια περιπολιών, την σωστή οργάνωση αστυνομίας.

Στην ενότητα υπήρχαν (7) ερωτήσεις, όπου ζητήθηκε από τους αστυνομικούς να της αξιολογήσουν με μια σειρά προτεραιότητας που έγκριναν αυτοί, ώστε να μας γίνει γνωστή η άποψη τους για την αποδοτικότητά τους στην Αστυνομία έτσι όπως αυτοί την αντιλαμβάνονται. Για τα ίδια επτά (7) θέματα ζητήθηκε από τους αστυνομικούς να απαντήσουν πόσο συχνά ανταποκρίνονται σ' αυτά. Οι απαντήσεις στο καθένα από τα παραπάνω σημειώθηκαν με βαθμολογική κλίμακα τύπου Likert, 0=Ποτέ, 1=Μερικές φορές, 2=Συχνά, 3=Πολύ συχνά.

Τέλος, για τις ανάγκες της στατιστικής ανάλυσης οι παραπάνω τιμές των απαντήσεων που δόθηκαν σε κάθε μεταβλητή μέσα από τα θέματα που αφορούν την αποδοτικότητα των αστυνομικών και κατ' επέκταση την ανταπόκριση τους σ' αυτή, σε μια κλίμακα απόδοσης και ανταπόκρισης. Για τον έλεγχο της αξιοπιστίας της εν λόγω κλίμακας, χρησιμοποιήσαμε την μέθοδο Cronbach σε τιμές α , τα αποτελέσματα της οποίας έδειξαν ότι ο συντελεστής άλφα κυμαινόταν σε χαμηλά επίπεδα ($\alpha=.576$).

4.4 Στατιστική ανάλυση

Για την ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα SPSS. Τα δεδομένα αναλύθηκαν με την χρήση ειδικευμένων στατιστικών μεθόδων, προκειμένου να ελεγχθούν οι υποθέσεις εργασίας.

Συγκεκριμένα χρησιμοποιήθηκαν τέσσερις μέθοδοι και κατασκευάστηκαν οι αντίστοιχοι πίνακες. 1) Περιγραφική Στατιστική (Descriptive Statistics), 2) Ανάλυση Κυρίων Συνιστωσών (factor analysis), 3) Ανάλυση αξιοπιστίας κλιμάκων και 4) Ανάλυση Πολλαπλής Παλινδρόμησης (multiple regression analysis).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

5.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Κατά την ανάλυση των αποτελεσμάτων, προχωρήσαμε στη δημιουργία πινάκων όπου κατανομονται με βάση τα δημογραφικά χαρακτηριστικά.

Πίνακας 1: Κατανομή των ερευνητικών θεμάτων με βάση τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτώμενων

ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ	N	%
Φύλο		
Άντρες	134	77,9
Γυναίκες	38	22,1
Οικογενειακή κατάσταση		
Έγγαμος	126	73,3
Άγαμος	44	25,6
Άλλο	2	1,2
Βάρδιες		
Πρωινές	31	18
Εναλλασσόμενο	141	82
Υπηρεσία		
Τάξη	43	25
Τροχαία	28	16,3
Ασφάλεια	37	21,5
Επιτελείο	20	11,6
Άλλη	43	25
Φυσική άσκηση		
Ναι	91	52,9
Όχι	81	47,1

Από τον Πίνακα 1 φαίνεται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων (77,9%) είναι άντρες και (22,1%) είναι γυναίκες. Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση ένα ποσοστό (73,3%) είναι έγγαμοι, ένα ποσοστό (25,6%) είναι άγαμοι, και ένα ποσοστό (1,2%) κάτι άλλο.

Όσον αφορά, τις βάρδιες ένα ποσοστό (18%) κάνουν πρωινές και ένα ποσοστό (82%) κάνουν εναλλασσόμενο. Στην συνέχεια, ότι αφορά τις υπηρεσίες ένα ποσοστό (25%) βρίσκεται στην τάξη, ένα ποσοστό (16,3%) βρίσκεται στην τροχαία, ένα ποσοστό (21,5%) βρίσκεται στην ασφάλεια, ένα ποσοστό (11,6%) βρίσκεται στο επιτελείο, και ένα ποσοστό (25%) σε κάτι άλλο. Όσον αφορά την φυσική άσκηση, το μεγαλύτερο ποσοστό (52,9%) υποστηρίζουν Ναι, και ένα μικρότερο ποσοστό (47,1%) υποστηρίζουν Όχι.

Επίσης, πρέπει να τονίσουμε και τις μεταβλητές που αφορούν την συμπεριφορά των αστυνομικών απέναντι στους πολίτες κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, όπου φαίνεται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων (69,8%) υποστηρίζουν ότι ποτέ δεν είχαν άπρεπη συμπεριφορά απέναντι στους πολίτες, ένα ποσοστό (28,5%) υποστηρίζουν μερικές φορές και ένα μικρότερο ποσοστό (1,7%) υποστηρίζει ότι συμβαίνει συχνά.

5.2 Άγχος Αστυνομικών

Στον Πίνακα 2 που παραθέτουμε παρακάτω παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις της κλίμακας άγχους. Η κλίμακα άγχους βρίσκεται στην δεύτερη ενότητα του ερωτηματολογίου μας και περιλάμβανε συμβάντα άγχους που αντιμετωπίζουν στην εργασία τους.

Πίνακας 2: Μέσες Τιμές και Τυπικές Αποκλίσεις, συμβάντων άγχους

ΣΥΜΒΑΝΤΑ ΑΓΧΟΥΣ	Μ.Τ	Τ.Α*
Πολιτική πίεση εντός του τμήματος	2,79	3,66
Έκθεση στον θάνατο ενός πολίτη	2,71	3,55
Σωματικός τραυματισμός στη δουλειά	2,68	3,51

Έκθεση σε χτυπημένα ή νεκρά παιδιά	2,54	3,34
Ατύχημα με περιπολικό	2,50	3,28
Καταδιώξεις υψηλής ταχύτητας	2,45	3,22
Αλλαγή στις βάρδιες εργασίας	2,40	3,15
Απαιτήσεις για υψηλό επίπεδο ηθικής	2,38	3,12
Ενδεχόμενο παραμικρού σωματικού τραυματισμού	2,36	3,09
Επιείκεια του δικαστηρίου με τους εγκληματίες	2,34	3,07
Σωματική επίθεση σε ένα άτομο	2,32	3,05
Απαιτήσεις της οικογένειας ώστε να της αφιερώνει περισσότερο χρόνο	2,27	2,98
Δημόσια κριτική της αστυνομίας	2,26	2,97
Εκτέλεση μη αστυνομικών καθηκόντων	2,25	2,96
Ασχολία με οικογενειακές φιλονικίες	2,25	2,95
Αναποτελεσματικότητα σωφρονιστικού συστήματος	2,24	2,94
Αναποτελεσματικότητα του δικαστικού συστήματος	2,23	2,93
Προσωπική προσβολή από πολίτη	2,23	2,92
Δημόσια αντιπάθεια προς την αστυνομία	2,21	2,90
Ανεπαρκής υποστήριξη από το Τμήμα	2,21	2,90
Περίοδοι έλλειψης δραστηριότητας και άνοιας	2,17	2,85
Απόδοση νέων καθηκόντων	2,17	2,85
Ανεπαρκής υποστήριξη από τον ανώτερο	2,16	2,83
Παίρνοντας κριτικές αποφάσεις στο σημείο του συμβάντος	2,14	2,81
Ανακοίνωση θανάτου συναδέλφου	2,14	2,81
Υπερβολική δουλειά με έγγραφα	2,14	2,81
Συναναστροφή με επιθετικούς ανθρώπους	2,10	2,75
Ανεπαρκής ή κακή ποιότητα εξοπλισμού	2,09	2,74
Καταστάσεις που απαιτούν χρήση βίας	2,07	2,72
Συχνές αλλαγές από βαρετές σε απαιτητικές δραστηριότητες	2,04	2,68
Σκοτωμός συναδέλφου στη γραμμή του καθήκοντος	2,04	2,67
Απόδοση καθηκόντων με διαφωνίες	2,01	2,63
Ανάθεση αυξημένων ευθυνών	2,00	2,62
Κακή ή ανεπαρκής επίβλεψη	1,99	2,61
Ανταπόκριση σε ένα κακούργημα σε εξέλιξη	1,97	2,59
Ανεπαρκής μισθός	1,97	2,58

Ανεπαρκής ανθρώπινη δύναμη για να κάνετε τη δουλειά	1,96	2,58
Αντιμετώπιση αρνητικών συμπεριφορών προς αστυνομικούς	1,90	2,49
Δυσκολίες συνεννοήσεις με ανώτερους / προϊστάμενους	1,89	2,48
Έλλειψη συμμετοχής σε αποφάσεις τακτικής	1,85	2,43
Διαφωνίες σε διακανονισμούς στο τμήμα	1,83	2,40
Όταν ο συνάδελφος σας δεν κάνει τη δουλειά του	1,82	2,32

*Διακόμανση κλίμακας από 0= περισσότερο σημαντικό έως 10=λιγότερο σημαντικό

Όπως φαίνεται στον παραπάνω πίνακα οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις που αφορούν τα παραπάνω συμβάντα άγχους ξεκινούν από το περισσότερο σημαντικό και πιο συγκεκριμένα από την πολιτική πίεση εντός του τμήματος με μέση τιμή (2,79) και τυπική απόκλιση (3,66) έως το λιγότερο σημαντικό όταν ο συνάδελφος δεν κάνει σωστά την δουλειά του με μέση τιμή (1,82) και τυπική απόκλιση (2,32).

5.3 Ανάλυση κυρίων συνιστωσών που αφορούν στο άγχος στην Αστυνομία

Στο δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου μας υπήρχε μια σειρά θεμάτων που αφορά την τοποθέτηση των ερωτώμενων σχετικά με το άγχος που αντιμετωπίζουν στην εργασία τους.

Υπενθυμίζουμε ότι οι τοποθετήσεις απέναντι στο αν αντιμετωπίζουν άγχος στην εργασία τους οι συμμετέχοντες ρωτήθηκαν πόσο συχνά ανέφεραν ότι αισθάνονταν άγχος στην εργασία τους εξ αιτίας διαφόρων καταστάσεων. Οι απαντήσεις που έδιναν κυμαίνονταν (σε κλίμακα τύπου Likert) από 0=λιγότερο σημαντικό έως 10=περισσότερο σημαντικό.

Η Ανάλυση Κυρίων Συνιστωσών [Principal Component Analysis (PCA) επελέγη να εφαρμοστεί στις 42 μεταβλητές που μετρούσαν το άγχος για δύο βασικούς λόγους: πρώτα για να αναδειχθούν οι λανθάνουσες μεταβλητές (οι παράγοντες) και δεύτερον για να συνοψιστεί ο μεγάλος αριθμός των 42 μεταβλητών. Με την PCA οι 42 μεταβλητές του δεύτερου μέρους του ερωτηματολογίου συνοψίστηκαν σε ένα σχετικά μικρό αριθμό νέων μεταβλητών οι οποίες συνέβαλαν σε μια αρκετά μεγάλη αναλογία της μεταβλητότητας. Οι νέες αυτές μεταβλητές (οι παράγοντες) προέκυψαν από το συνδυασμό αρκετών άλλων, -από τις αρχικές μεταβλητές, οι οποίες είχαν, ως επί το πλείστον, ένα κοινό υπόβαθρο. Ο σκοπός της PCA είναι διττός: αφ' ενός να

συνδυάσει μεταβλητές με ένα κοινό υπόβαθρο σε μια νέα μεταβλητή και αφ' ετέρου να περιορίσει τον αριθμό των νέων μεταβλητών όσο το δυνατό περισσότερο.

Έτσι υιοθετήθηκε, ένα υπόδειγμα 5 κυρίων παραγόντων το οποίο συνόψισε τις 42 μεταβλητές. Οι 5 αυτοί κύριοι παράγοντες περιστράφηκαν με την μέθοδο varimax επειδή υπήρξε αρχικά αδυναμία στην ερμηνεία τους. Η σαφής ερμηνεία και οι ιδιοτιμές (Eigenvalues) των παραγόντων ήταν τα κριτήρια για την κατασκευή αυτού του υποδείγματος. Πιο συγκεκριμένα, η χαμηλότερη ιδιοτιμή ήταν 1,563 (πέμπτος παράγοντας) και η υψηλότερη ιδιοτιμή ήταν 16,08 (πρώτος παράγοντας). Ο πρώτος παράγοντας μετρούσε 38,29% στη συνολική διακύμανση (variance) και ο πέμπτος συνεισέφερε κατά 3,72% στη συνολική διακύμανση των 5 παραγόντων. Στους 5 αυτούς παράγοντες που θα πρέπει να θεωρηθούν ως 5 διαφορετικά θέματα άγχους και πολύ περισσότερο θα μπορούσαν να προσληφθούν ως 5 διαφορετικοί παράγοντες στους οποίους δόθηκαν οι ακόλουθες (συμβατικές) ονομασίες: 1) *Ανεπαρκής εκτέλεση καθηκόντων*, 2) *Θάνατος –Ατυχήματα-Διακινδύνευση*, 3) *Θέματα διοίκησης - γραφειοκρατίας*, 4) *Ανεπάρκεια εξοπλισμού και ευθυνών*, και 5) *Ανεπαρκής υποστήριξη από ανώτερους*.

Όλοι οι παράγοντες με όλες τις μεταβλητές από τις οποίες συντίθενται καθώς και τα φορτία (loadings) για κάθε μεταβλητή παρουσιάζονται στον Πίνακα 3. Ο πρώτος παράγοντας περιέλαβε 13 θέματα, τα οποία αφορούσαν την ανεπαρκής εκτέλεση καθηκόντων. Θέματα με τα υψηλότερα φορτία στον παράγοντα αυτόν ήταν: «Δημόσια αντιπάθεια προς την αστυνομία» (.740), «Αναποτελεσματικότητα του δικαστικού συστήματος» (.738), «Αναποτελεσματικότητα σωφρονιστικού συστήματος» (.700), «Αντιμετώπιση αρνητικών συμπεριφορών προς αστυνομικούς» (.648), «Επιείκεια του δικαστηρίου με τους εγκληματίες» (.628).

Ο δεύτερος παράγοντας περιέλαβε 9 θέματα που αφορούσαν τα ατυχήματα και την διακινδύνευση. Θέματα με υψηλότερα φορτία ήταν: «Ανακοίνωση θανάτου συναδέλφου» (.790), «Σκοτωμός συναδέλφου στη γραμμή του καθήκοντος» (.708), «Έκθεση σε χτυπημένα ή νεκρά παιδιά» (.706), «Ατύχημα με περιπολικό» (.639), «Σωματική επίθεση σε ένα άτομο» (.621). Ο τρίτος παράγοντας που περιέλαβε 8 θέματα και αφορά την διοίκηση και την γραφειοκρατία. Θέματα με τα υψηλότερα φορτία είναι τα εξής: «Απόδοση νέων καθηκόντων» (.752), «Απόδοση καθηκόντων με διαφωνίες» (.646), «Διαφωνίες σε διακανονισμούς στο τμήμα» (.618), «Υπερβολική δουλειά με έγγραφα» (.605). Ο τέταρτος παράγοντας περιέλαβε 7 θέματα που, όπως είδαμε παραπάνω αφορά την ανεπάρκεια εξοπλισμού. Τα υψηλότερα φορτία είναι τα εξής: «Ανάθεση αυξημένων ευθυνών» (.665), «Απαιτήσεις της οικογένειας ώστε να της αφιερώσει περισσότερο χρόνο» (.657),

«Καταστάσεις που απαιτούν χρήση βίας» (.640), «Ανεπαρκής ή κακή ποιότητα εξοπλισμού» (.609), «Προσωπική προσβολή από πολίτη» (.546). Ο πέμπτος και τελευταίος παράγοντας περιέλαβε 4 θέματα που αφορούσαν την ανεπαρκή υποστήριξη από ανώτερους. Θέματα με υψηλότερα φορτία είναι: «Ανεπαρκής υποστήριξη από το τμήμα» (.825), «Ανεπαρκής υποστήριξη από τον ανώτερο» (.825), «Πολιτική πίεση εντός του τμήματος» (.554) κ.α.

Η σαφής ερμηνεία και οι ιδιοτιμές (Eigenvalues) των παραπάνω παραγόντων ήταν τα κριτήρια για την κατασκευή αυτού του υποδείγματος. Οι τελικές παραγοντικές λύσεις για την ανάλυση ικανοποίησαν 4 κριτήρια: 1) κάθε μεταβλητή συσχετίστηκε με τον αντίστοιχο παράγοντα της με ιδιοτιμές $>1,5$ 2) κάθε μεταβλητή συσχετίστηκε με τον αντίστοιχο παράγοντα της σε ένα ελάχιστο επίπεδο, 3) επιλέχτηκαν μεταβλητές με «φορτία» > 300 . Η συνολική μεταβλητότητα των 5 παραγόντων ήταν 57,39%. (Πίνακας 3)

Πίνακας 3: Ανάλυση κυρίων συνιστωσών Principal Component Analysis (PCA) των 42 μεταβλητών που αφορούν το άγχος στην Αστυνομία με την μέθοδο Varimax.

Μεταβλητές	Συνιστώσες				
	1	2	3	4	5
<i>Ανεπαρκής εκτέλεση καθηκόντων</i>					
Όταν ο συνάδελφος σας δεν κάνει τη δουλειά του	,380				
Επιείκεια του δικαστηρίου με τους εγκληματίες	,628				
Αναποτελεσματικότητα σωφρονιστικού συστήματος	,700				
Ανταπόκριση σε ένα κακούργημα σε εξέλιξη	,470				
Αντιμετώπιση αρνητικών συμπεριφορών προς αστυνομικούς	,648				
Δημόσια κριτική της αστυνομίας	,567				
Εκτέλεση μη αστυνομικών καθηκόντων	,480				
Ανεπαρκής ανθρώπινη δύναμη για να κάνετε τη δουλειά	,550				

Αναποτελεσματικότητα του δικαστικού συστήματος	,738				
Έλλειψη συμμετοχής σε αποφάσεις τακτικής	,476				
Απαιτήσεις για υψηλό επίπεδο ηθικής	,485				
Δημόσια αντιπάθεια προς την αστυνομία	,740				
Κακή ή ανεπαρκής επίβλεψη	,627				
<i>Θάνατος –Ατυχήματα-Διακινδύνευση</i>					
Σωματικός τραυματισμός στη δουλειά		,549			
Έκθεση στο θάνατο ενός πολίτη		,605			
Ενδεχόμενο παραμικρού σωματικού τραυματισμού		,568			
Ανακοίνωση θανάτου συναδέλφου		,790			
Καταδιώξεις υψηλής ταχύτητας		,568			
Σκοτωμός συναδέλφου στη γραμμή του καθήκοντος		,708			
Ατύχημα με περιπολικό		,639			
Σωματική επίθεση σε ένα άτομο		,621			
Έκθεση σε χτυπημένα ή νεκρά παιδιά		,706			
<i>Θέματα διοίκησης - γραφειοκρατίας</i>					
Αλλαγή στις βάρδιες εργασίες			,483		
Υπερβολική δουλειά με έγγραφα			,605		
Ασχολία με οικογενειακές φιλονικίες			,451		
Διαφωνίες σε διακανονισμούς στο τμήμα			,618		
Απόδοση νέων καθηκόντων			,752		
Απόδοση καθηκόντων με διαφωνίες			,646		
Συναναστροφή με επιθετικούς ανθρώπους			,494		
Συχνές αλλαγές από βαρετές σε απαιτητικές δραστηριότητες			,538		

<i>Ανεπάρκεια εξοπλισμού και ευθυνών</i>					
Παίρνοντας κριτικές αποφάσεις στο σημείο του συμβάντος				,468	
Προσωπική προσβολή από πολίτη				,546	
Απαιτήσεις της οικογένειας ώστε να της αφιερώνει περισσότερο χρόνο				,657	
Ανεπαρκής ή κακή ποιότητα εξοπλισμού				,609	
Ανάθεση αυξημένων ευθυνών				,665	
Ανεπαρκής μισθός				,544	
Καταστάσεις που απαιτούν χρήση βίας				,640	
<i>Ανεπαρκής υποστήριξη από ανώτερους</i>					
Πολιτική πίεση εντός του τμήματος					,554
Ανεπαρκής υποστήριξη από τον ανώτερο					,825
Ανεπαρκής υποστήριξη από το τμήμα					,829
Δυσκολίες συνεννοήσεις με ανώτερους / προϊσταμένους					,455

5.4 Έλεγχος αξιοπιστίας της κλίμακας άγχους των αστυνομικών σύμφωνα με την αξιολόγηση των ερωτώμενων στα καθήκοντά τους

Για τον έλεγχο της αξιοπιστίας της εν λόγω κλίμακας, χρησιμοποιήσαμε τη μέθοδο Gronbach σε τιμές α , όπου η αξιοπιστία άλφα (alpha) εκτιμά την εσωτερική συνέπεια των στοιχείων ενός ερωτηματολογίου, δηλαδή, αν τα στοιχεία έχουν την τάση να καταμετρούν το ίδιο πράγμα. Στηριζόμενοι, λοιπόν στις απαντήσεις των 172 ερωτηθέντων, ο συντελεστής άλφα βρέθηκε να κυμαίνεται σε πολύ υψηλά επίπεδα ($\alpha = .958$).

5.5 Μέσες Τιμές και Τυπικές Αποκλίσεις Άθλησης Αστυνομικών

Στον Πίνακα 4 που θα ακολουθήσει παρακάτω παραθέτουμε τις μέσες τιμές και τις τυπικές αποκλίσεις της κλίμακας άσκησης. Η κλίμακα άσκησης βρίσκεται στο τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου μας και πιο συγκεκριμένα, αναφέρεται σε ασκήσεις τις οποίες μπορεί να αθλούνται κατά τον τελευταίο χρόνο.

Πίνακας 4: Μέσες Τιμές και Τυπικές Αποκλίσεις, εβδομαδιαίων δραστηριοτήτων άσκησης

Άσκηση	Φορές την εβδομάδα		Χρόνος σε λεπτά κάθε φορά	
	Μ.Τ	Τ.Α	Μ.Τ	Τ.Α
Ανέβασμα σκάλας	6,28	3,69	30,96	22,20
Πολεμικές τέχνες	4,90	3,85	58,88	23,68
Σκοποβολή Μάχης	3,96	3,80	39,60	21,40
Κολύμβηση	3,77	2,22	48,62	56,04
Αστυνομική σωματική ένταση	3,73	2,53	29,52	22,15
Ελεύθερα βάρη	3,59	1,62	43,27	39,46
Περπάτημα για άθληση	3,02	1,64	44,20	30,30
Ποδηλασία	3,00	1,37	53,75	39,09
Τρέξιμο	2,62	1,59	32,69	19,76
Χαλαρό τρέξιμο	2,62	1,61	39,21	19,42
Αερόμπικ	2,50	,707	41,50	16,50
Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε)...	2,50	1,31	52,50	26,58

Όπως φαίνεται στον παραπάνω πίνακα οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις που αφορούν την άσκηση των αστυνομικών σε φορές και στο χρόνο λεπτών κάθε φορά, ξεκινούν από την άσκηση την οποία κάνουν περισσότερο και πιο συγκεκριμένα ανέβασμα σκάλας με μέση τιμή (6,28) και τυπική απόκλιση (3,69), και σε χρόνο με μέση τιμή (30,96) και τυπική απόκλιση (22,20).

Στην συνέχεια, παρουσιάζεται η άσκηση που κάνουν λιγότερο και η οποία διευκρίνισαν κάτι άλλο, με μέση τιμή (2,50) και τυπική απόκλιση (1,31), και σε χρόνο με μέση τιμή (52,50) και τυπική απόκλιση (26,58).

5.6 Μέσες Τιμές και Τυπικές Αποκλίσεις Αποδοτικότητας και Ανταπόκρισης

Κατά την διάρκεια εκτίμησης των αποτελεσμάτων, προχωρήσαμε επίσης στην δημιουργία πινάκων οι οποίοι αναφέρουν τις μέσες τιμές και τις τυπικές αποκλίσεις, της προσλαμβανόμενης αποδοτικότητας και της ανταπόκρισης σε αυτήν (Πίνακας 5), και κατ' επέκταση την αξιοπιστία τους (Πίνακας 6).

Στον πίνακα 5 που παραθέτουμε παρακάτω θα παρουσιάσουμε τις μέσες τιμές και τις τυπικές αποκλίσεις της προσλαμβανόμενης αποδοτικότητας και της ανταπόκρισης σε αυτήν.

Πίνακας 5: Μέσες Τιμές και Τυπικές Αποκλίσεις της προσλαμβανόμενης αποδοτικότητας και της ανταπόκρισης σε αυτήν

Θέματα	Αποδοτικότητα		Ανταπόκριση	
	Μ.Τ	Τ.Α	Μ.Τ	Τ.Α
Σωστή οργάνωση αστυνομίας	1,75	1,92	1,53	1,02
Διενέργεια περιπολιών	1,91	1,99	1,70	,928
Επάρκεια προσωπικού	2,18	1,88	1,23	,944
Συνέπεια στην εργασία	2,20	1,67	2,69	,565
Τήρηση ωραρίου	2,29	1,77	2,54	,615
Εξυπηρέτηση του κοινού	2,42	1,74	2,77	,456
Πειθαρχία στους κανονισμούς	2,48	1,62	2,76	,565

Κλίμακα: 1= πάρα πολύ σημαντικό έως 5= ελάχιστο σημαντικό

Στον παραπάνω πίνακα φαίνεται ότι από τον σύνολο των ερωτηθέντων ότι οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις που αφορούν την αποδοτικότητα είναι ότι ξεκινούν από το υψηλότερο σημαντικό γι' αυτούς το οποίο είναι η σωστή οργάνωση αστυνομίας με μέση τιμή (1,75) και τυπική απόκλιση (1,92), και καταλήγουν στο

λιγότερο σημαντικό γι' αυτούς που είναι η πειθαρχία στους κανονισμούς με μέση τιμή(2,48) και τυπική απόκλιση (1,62).

Όσον αφορά την ανταπόκριση σ' αυτήν, υπήρξε το ίδιο αποτέλεσμα με αυτό της αποδοτικότητας, και πιο συγκεκριμένα για την σωστή οργάνωση της αστυνομίας είχαμε μέση τιμή (1,53) και τυπική απόκλιση (1,02), και για την πειθαρχία στους κανονισμούς με μέση τιμή (2,76) και τυπική απόκλιση (,565) αντίστοιχα.

5.7 Αποτελέσματα Ανάλυσης Πολλαπλής Παλινδρόμησης της σχέσης άγχους και σωματικής άσκησης

Στο υπόδειγμα που ακολουθεί αναλύεται η σχέση του κοινωνιολογικού προφίλ, της κλίμακας άγχους και της εβδομαδιαίας σωματικής άσκησης.

Χρησιμοποιήσαμε ένα υπόδειγμα ανάλυσης πολλαπλής παλινδρόμησης, προκειμένου να ελέγξουμε τις υποθέσεις εργασίας, με εξαρτημένη μεταβλητή την κλίμακα εβδομαδιαίας σωματικής άσκησης(ποσοτική μεταβλητή). Οι μεταβλητές οι οποίες χρησιμοποιήσαμε ως ανεξάρτητες αφορούσαν στα δημογραφικά στοιχεία, στο φύλο, την ηλικία και τις πέντε υποκλίμακες(*Ανεπαρκής εκτέλεση καθηκόντων, Θάνατος –Ατυχήματα-Διακινδύνευση, Θέματα διοίκησης - γραφειοκρατίας, Ανεπάρκεια εξοπλισμού και ευθυνών, και Ανεπαρκής υποστήριξη από ανώτερους*). Πιο συγκεκριμένα αξίζει να υπενθυμισθεί, ότι οι μεταβλητές που χρησιμοποιήσαμε είναι:

α) φύλο, ηλικία (ποσοτική μεταβλητή)

β) κλίμακα άγχους (5 παράγοντες)

γ) κλίμακα σωματικής άσκησης

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα τα οποία προέκυψαν από την ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης (Πίνακας 6) διαπιστώσαμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση:

α) Με την ηλικία, ($B = -2,584$, $Sig. = ,007$) οι νεότεροι αστυνομικοί τείνουν να δηλώσουν ότι ασκούνται περισσότερο, από τους μεγαλύτερους αστυνομικούς.

β) Με τους 2 από τους 5 παράγοντες που προέκυψαν από την ανάλυση κύριων συνιστωσών:

- *Ανεπαρκής εκτέλεση καθηκόντων* ($B = 15,928$, $Sig. = ,038$), όσο υψηλότερη πίεση δέχονται εξαιτίας της ανεπαρκούς εκτέλεσης καθηκόντων, τόσο περισσότερο χρόνο ασκούνται εβδομαδιαίως.
- *Ανεπαρκής υποστήριξη από ανώτερους* ($B = 23,543$, $Sig. = ,003$), όσο υψηλότερη πίεση τους δημιουργείται εξ αιτίας της ανεπαρκούς υποστήριξης από τους ανώτερους τους, τόσο περισσότερο χρόνο ασκούνται εβδομαδιαίως.

Πίνακας 6: Ανάλυση Πολλαπλής Παλινδρόμησης, ως προς το δημογραφικό προφίλ των ερωτώμενων, και της κλίμακας άγχους

	B	Std. Error	Sig.
<i>(Constant)</i>	173,583	55,101	,002
Φύλο	-30,978	19,592	,118
Ηλικία	-2,584	,945	,007
Βασικοί παράγοντες			
<i>Ανεπαρκής εκτέλεση καθηκόντων</i>	15,928	7,628	,038
<i>Θάνατος –Ατυχήματα- Διακινδύνευση</i>	6,083	7,704	,431
<i>Θέματα διοίκησης - γραφειοκρατίας</i>	-7,962	7,628	,298
<i>Ανεπάρκεια εξοπλισμού και ευθυνών</i>	8,372	7,651	,275
<i>Ανεπαρκής υποστήριξη από ανώτερους</i>	23,543	7,828	,003

5.8 Αποτελέσματα Ανάλυσης Πολλαπλής Παλινδρόμησης της σχέσης άγχους και ανταπόκρισης στα καθήκοντα

Σ' ότι αφορά την σχέση ανάμεσα στην κλίμακα του άγχους και της ανταπόκρισης στα καθήκοντα στην εργασία, η ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης δεν έδειξε να υπάρχει οποιαδήποτε στατιστικά σημαντική συσχέτιση.

5.9 Αποτελέσματα συσχετίσεων της σωματικής άσκησης και της απόδοσης στην εργασία με τον έλεγχο του Test Person Correlation

Ομοίως ο έλεγχος με το Test Person Correlation της ενδεχόμενης σχέσης ανάμεσα στην σωματική άσκηση και στην απόδοση στην εργασία δεν έδειξε οποιαδήποτε στατιστικά σημαντική συσχέτιση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ

ΣΥΖΗΤΗΣΗ-ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στην παρούσα πτυχιακή εργασία, μελετήθηκε η ύπαρξη άγχους που βιώνουν καθημερινά οι αστυνομικοί στον εργασιακό χώρο καθώς και η σωματική δραστηριότητα που συμβάλλει στην μείωση του και κατ' επέκταση στην αποδοτικότητα. Στα πλαίσια αυτής της μελέτης καθορίστηκαν οι παράγοντες όσον αφορά στην εκτέλεση των καθηκόντων, που τους προξενούν άγχος. Σκοπός της έρευνας μας ήταν να μελετήσουμε το άγχος που κυριαρχεί στους αστυνομικούς στον εργασιακό χώρο και κατά πόσο επηρεάζει η σωματική άσκηση την απόδοσή τους.

Ανάλογες έρευνες, που να αφορούν το άγχος στα σώματα ασφαλείας, έχουν πραγματοποιηθεί μόνο στο εξωτερικό. Συγκεκριμένα για την έρευνα μας βασιστήκαμε σε μια εργασία η οποία έχει διεξαχθεί από το Πανεπιστήμιο του Κονεκτικατ(Hanson,2004).

Η μελέτη εξέτασε την άσκηση, το άγχος και την ανεπαρκή απόδοση των αστυνομικών με την ιδέα ότι η αύξηση του άγχους σχετίζεται με την ανεπαρκή απόδοση και ότι η αύξηση της άσκησης σχετίζεται με την καλύτερη απόδοση. Έπειτα, η μελέτη δεν έδειξε σχέση ανάμεσα στη σωματική άσκηση και το άγχος, σημειώθηκαν όμως αρκετές σχέσεις ανάμεσα στο άγχος και στις δημογραφικές μεταβλητές. Ανάμεσα στο άγχος και το φύλο. Αν και οι γυναίκες ανέφεραν υψηλότερο αποτέλεσμα μέσου όρου άγχους απ' ότι οι άντρες αστυνομικοί, οι αστυνομικοί που ανέφεραν ότι είναι μέλη γυμναστήριου είχαν υψηλότερο μέσο όρο ποσό άγχους απ' ότι οι αστυνομικοί που δεν είναι μέλη γυμναστηρίου. Οι αστυνομικοί που ανέφεραν άσκηση για να μειώσουν το άγχος είχαν επίσης υψηλότερο αποτέλεσμα μέσου όρου άγχος απ' ότι οι αστυνομικοί που ανέφεραν ότι δεν ασκούνται για να μειώσουν το άγχος (Hanson,2004).

Οι αστυνομικοί που ανέφεραν ότι είναι μέλη γυμναστηρίου, ανέφεραν επίσης ότι έχουν περισσότερο άγχος από αυτούς που δεν είναι μέλη γυμναστηρίου. Μπορεί να υπάρχουν υποκρυπτόμενοι παράγοντες που επηρεάζουν τον λόγο επειδή οι αστυνομικοί που ανέφεραν ότι είναι μέλη γυμναστηρίου έχουν υψηλότερα επίπεδα άγχους. Ένας λόγος μπορεί να είναι ότι οι αστυνομικοί που είναι μέλη γυμναστηρίου το κάνουν για να αυξήσουν το μέγεθός τους ή τη δύναμη επειδή ο αστυνομικός μπορεί να μην έχει έλλειψη του ίδιου επιπέδου αυτοπεποίθησης αν δεν επισκέπτονταν

το γυμναστήριο. Αυτή η εξήγηση όσον αφορά τα αποτελέσματα αυτής της μελέτης, οι αστυνομικοί ανέφεραν ότι ασκούνται για να μειώσουν το άγχος, αναφέροντας επίσης ότι έχουν περισσότερο άγχος όταν δεν ασκούνται(Hanson,2004).

Επίσης, για την έρευνα μας βασιστήκαμε σ' ένα άρθρο που έχει διεξαχθεί στην Νορβηγία(Berg, Erlend,Bjorn,Ekeberg,2006).

Η πρώτη αυτή πανεθνική μελέτη εξερευνά το εργασιακό άγχος και την σωματική και πνευματική υγεία της Αστυνομίας. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι Νορβηγική αστυνομία έχει υψηλή επίπεδα προβλημάτων υγείας που σχετίστηκε κυρίως με την συχνότητα της εργασιακής πίεσης και έλλειψης υποστήριξης. Όμως, η συχνή έκθεση σε τραυματισμούς στη δουλειά σχετίστηκε με προβλήματα υγείας. Αυτό μπορεί να δείχνει ότι η καθημερινή ρουτίνα της δουλειάς καθώς και τα καθήκοντα της αστυνομίας πρέπει να λαμβάνονται υπόψη στην εκτίμηση του εργασιακού άγχους και στην υγεία των αστυνομικών(Berg, Erlend,Bjorn,Ekeberg,2006).

Η συχνότητα της εργασιακής πίεσης και έλλειψης υποστήριξης σχετίστηκε κυρίως με σωματικά και πνευματικά προβλήματα υγείας. Γυναίκες έδειξαν υψηλότερα ποσοστά σε συμπτώματα άγχους απ' ότι οι άντρες (4.2,SD 2.9 and 3.7, SD 2.9, αντίστοιχα $p<0,01$), ενώ οι γυναίκες έδειξαν υψηλά ποσοστά σε καταθλιπτικά συμπτώματα (3.1, SD 2.9 and 2.4, SD,2.5, αντίστοιχα $p<0,001$). Οι αστυνομικοί ανέφεραν περισσότερα παράπονα υγείας, και υψηλά αποτελέσματα, τρία από τέσσερα προσωπικά χαρακτηριστικά απ' ότι οι γιατροί, αλλά χαμηλότερα αποτελέσματα άγχους και καταθλιπτικών συμπτωμάτων από το γενικό πληθυσμό(Berg, Erlend,Bjorn,Ekeberg,2006).

Υπήρξαν διαφορές φύλου στην υγεία και στους παράγοντες άγχους. Οι άντρες ανέφεραν περισσότερη εξουθένωση από τις γυναίκες, ενώ οι γυναίκες ανέφεραν σημαντικά περισσότερο νευρωτισμό, εξωστρέφεια και αποδυνάμωση από τους άντρες. Οι γυναίκες αντιλήφθηκαν τους παράγοντες τους άγχους πιο αυστηρά από τους άντρες, αν και όλοι αυτοί οι παράγοντες ήταν λιγότερο συχνοί. Η δουλειά των αστυνομικών μπορεί να έχει διαφορετικό αντίκτυπο στους άντρες και στις γυναίκες. Οι γυναίκες μπορεί να αισθάνονται περισσότερο απομονωμένες και υποτιμημένες από συναδέλφους και μεγαλύτερη αναποφασιστικότητα από τους άλλους αστυνομικούς. Αν και η αναλογία των Νορβηγών γυναικών αυξάνεται, καθώς είναι μια υψηλα απελευθερωμένη χώρα, υπάρχει ανάγκη για περαιτέρω μελέτες σε θέματα φύλου στην Αστυνομία (Berg, Erlend,Bjorn,Ekeberg,2006).

Με αυτή την εργασία μας, επιδιώκουμε να αναδείξουμε τους παράγοντες που συντελούν στην ανάπτυξη του άγχους όσον αφορά την εκτέλεση των καθηκόντων τους όπως η διεκπεραίωση γραφειοκρατικών δραστηριοτήτων καθώς και οι περιπολίες που είναι αναγκαίες για την ασφάλεια των πολιτών αυτής της χώρας. Ουσιαστικά γίνεται μια προσπάθεια ώστε να δοθούν εύστοχες ερμηνείες στα ευρήματα που προκύπτουν, ενώ επιτυγχάνεται μια σύγκριση των ευρημάτων σε σχέση με ευρήματα άλλων ευρωπαϊκών και αμερικανικών χωρών, προκειμένου να καταδειχτούν ομοιότητες και διαφορές.

6.1 Παράγοντες που επηρεάζουν το άγχος

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας που πραγματοποιήσαμε, βρήκαμε ότι το άγχος επηρεάζεται σε 2 από τους 5 προαναφερόμενους παράγοντες και στην ηλικία τους. Πιο συγκεκριμένα:

- ✓ ηλικία
- ✓ Ανεπαρκής εκτέλεση καθηκόντων
- ✓ Ανεπαρκής υποστήριξη από ανώτερους

Σχετικά με την ηλικία, αυτό που παρατηρούμε από τα αποτελέσματα μας είναι ότι όσο πιο μικροί σε ηλικία ασκούνται τόσο το άγχος τους μειώνεται και αυτό συνεπάγεται καλύτερη παραγωγικότητα στην δουλειά τους. Αυτό το αποτέλεσμα μπορεί να οφείλεται σε πολλούς λόγους, όπως ενδεχόμενοι φόβοι αντιμετώπισης των αστυνομικών με κακοποιούς που θα τους στοιχίσει τη ζωή, η διεκπεραίωση πολλών γραφειοκρατικών δραστηριοτήτων οι οποίοι είναι πιθανόν δύσκολο να γίνουν άμεσα κ.α.

Όσον αφορά την ανεπαρκή εκτέλεση καθηκόντων, καθώς και την ανεπαρκή υποστήριξη από ανώτερους όσο υψηλότερη πίεση δέχονται εξαιτίας αυτών των παραγόντων, τόσο περισσότερο χρόνο ασκούνται εβδομαδιαίως .

Παρακάτω παρουσιάζονται κάποιες προτάσεις που θα συνέβαλαν στην μείωση του άγχους προκειμένου να γίνονται αποδοτικοί στη δουλειά τους:

- ✓ Υπηρεσίες που παρέχονται από ατομικό θεραπευτή που δουλεύει με μία ή περισσότερες υπηρεσίες επιβολής του νόμου

- ✓ Ομάδα υποστήριξης και παραπομπές από ειδικά εκπαιδευμένους αστυνομικούς
- ✓ Ψυχολογικές υπηρεσίες που στηρίζονται σε υπηρεσία μέσα από την Αστυνομική Ένωση
- ✓ Ένας συνδυασμός αυτών των διαρρυθμίσεων

6.2 Χρησιμότητα των αποτελεσμάτων της έρευνας στην Κοινωνική Εργασία

Την σημερινή εποχή όπου το άγχος κυριαρχεί στην καθημερινότητα των ανθρώπων σε παγκόσμιο επίπεδο έχει αποδειχτεί ότι η μείωση του άγχους μέσω κάποιων προγραμμάτων ή άλλων αθλητικών δραστηριοτήτων, μπορεί να επιτευχθεί αποτελεσματικά. Αυτό που επιδιώχθηκε μέσω της συγκεκριμένης μελέτης ήταν η συλλογή, η εκτίμηση, και η ανάλυση των παραγόντων εκείνων που καθορίζουν το άγχος των αστυνομικών στον εργασιακό τους χώρο.

Τα συμπεράσματα μπορούν να φανούν χρήσιμα σε αρκετές ειδικότητες επιστημόνων, γιατρούς, κοινωνικούς λειτουργούς, δάσκαλους, καθηγητές, ψυχολόγους και γενικότερα σε επαγγελματίες που εργάζονται σε χώρους όπως νοσοκομεία, Κέντρα Αγωγής και Προαγωγής της Υγείας ακόμα και σε αυτούς που κυβερνούν αυτή τη χώρα, οι οποίοι οφείλουν να προσεγγίσουν το θέμα αυτό μέσω διεπιστημονικής συνεργασίας για την μελέτη και την αντιμετώπιση του.

Ακόμα, περαιτέρω μελέτες επί του συγκεκριμένου θέματος θα μπορούσαν να προσφέρουν βασικές πληροφορίες στις οποίες θα μπορούσαν να στηριχτούν οι προαναφερθέντες επαγγελματίες για να κτίσουν, αναπτύξουν και εφαρμόσουν δραστηριότητες ανάλογα με τις προτεραιότητες τους και να σχεδιάσουν μελλοντικές πηγές σωστής πληροφόρησης και πρόληψης για το θέμα άγχους των αστυνομικών αλλά και για γενικότερα θέματα διαχείρισης του άγχους.

Επομένως η χρησιμότητα των ερευνητικών δεδομένων που συλλέξαμε δείχνει την ανάγκη να παρθούν σε συλλογικό αλλά και σε ατομικό επίπεδο κάποια μέτρα.

Οι ανθρωπιστικές επιστήμες και η Κοινωνική Εργασία μπορούν να συμβάλλουν στην προσπάθεια ενημέρωσης των αστυνομικών για θέματα αγχογόνων καταστάσεων και κατ' επέκταση διαχείρισης του άγχους μέσω κάποιων προγραμμάτων που προσφέρονται από κοινωνικές υπηρεσίες της χώρας. Σε συνεργασία με ειδικούς μπορεί να ξεκινήσει μια προσπάθεια ενημέρωσης και πληροφόρησης σχετικά με το πόσο σημαντικό είναι ο καθένας μας να διαφυλάξει τον εαυτό του αλλά και τους

γύρω του με το να ελέγχει το στρεσάρισμα που βιώνει ο αστυνομικός καθημερινά στην δουλειά του.

6.3 Αδυναμίες και δυνατά σημεία της εργασίας

Η συγκεκριμένη εργασία παρουσιάζει κάποιες αδυναμίες οι οποίες είναι χρήσιμο να αναφερθούν ώστε να μπορέσουν οι αναγνώστες να αντιληφθούν τις ελλείψεις που υπάρχουν και που αυτές οφείλονται. Ξεκινώντας με το θεωρητικό μέρος ένα σημαντικό πρόβλημα το οποίο αντιμετωπίσαμε είναι η έλλειψη πηγών. Πιο συγκεκριμένα δεν μπορούσαμε να βρούμε ελληνόγλωσσες πηγές που να ασχολούνται με το συγκεκριμένο θέμα, καθώς επίσης δεν υπήρχε εύρος πηγών που να αφορούν την Ελλάδα. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα, να αναζητήσουμε υλικό για το θεωρητικό μέρος σε ξενόγλωσσες βάσεις δεδομένων, με δημοσιεύσεις που αφορούσαν το εξωτερικό και είχαν δημοσιευθεί στην αγγλική γλώσσα. Πρακτικά, αυτό μας ανάγκασε αφού συγκεντρώσουμε ένα σημαντικό υλικό πηγών, να μπούμε πρώτα στη διαδικασία της μετάφρασης και μετά στη διαδικασία της διαλογής. Όλη αυτή η διαδικασία ήταν αρκετά δύσκολη και χρονοβόρα. Γνωρίζουμε λοιπόν, ότι τυχόν ελλείψεις στο θεωρητικό μέρος οφείλονται σε έλλειψη μέσων και χρόνου.

Ένα άλλο ζήτημα που τέθηκε σε σχέση με το θεωρητικό μέρος και όλο το ύφος της πτυχιακής είναι, σε ποιο κοινό απευθύνεται. Η συγκεκριμένη πτυχιακή απευθύνεται κυρίως, σε καθηγητές που είτε έχουν κάποια τριβή με το συγκεκριμένο θέμα είτε όχι. Επίσης απευθύνεται σε φοιτητές που δεν γνωρίζουν το αντικείμενο. Για τους παραπάνω, η εν λόγω εργασία, μπορεί να αποτελέσει σύμβουλο σε περίπτωση ανάληψης αντίστοιχου θέματος πτυχιακής καθώς και ευκαιρία εξέλιξης αυτού. Τέλος το θέμα αφορά και φοιτητές που έχουν έρθει σε επαφή με το άγχος που αντιμετωπίζουν στη δουλειά τους και τις κοινωνικές τους διαστάσεις, εφόσον οι ίδιοι επιθυμούν να διευρύνουν την ήδη υπάρχουσα γνώση τους.

Όλα τα παραπάνω, μας οδήγησαν στην απόφαση να αναφέρουμε στο θεωρητικό μέρος, ενδιαφέρουσες πληροφορίες και να μην μπούμε σε πού πιο εξειδικευμένα στοιχεία που θα καθιστούσαν την ανάγνωση δύσκολη και το περιεχόμενο δυσνόητο.

Σχετικά με το ερευνητικό μέρος, το δείγμα ως προς το μέγεθος περιλάμβανε 172 αστυνομικούς από τα Αστυνομικά τμήματα του Νομού Ηρακλείου. Έτσι, πάρθηκαν και 172 ερωτηματολόγια λόγω του ότι οι αστυνομικοί μεταθέτονταν εκείνη την περίοδο σε άλλες υπηρεσίες του νόμου ή τους αποσπούσαν σε άλλο μέρος της

Ελλάδας. Συνεπώς ήταν αδύνατο να βρούμε ένα μεγαλύτερο δείγμα αστυνομικών για την εκπόνηση της εργασίας μας.

Παρόλα αυτά, το στατιστικό μοντέλο που χρησιμοποιήσαμε για την ανάλυση των δεδομένων μας έδωσε τη δυνατότητα να εξετάσουμε τα δεδομένα σε βάθος.

Ελπίζουμε, η δική μας προσπάθεια να αποτελέσει το έναυσμα για περαιτέρω μελέτες πάνω στο συγκεκριμένο θέμα και γενικότερα σε θέματα άγχους που η δημοσίευσή τους και η ορθή χρήση τους, μπορούν να συντελέσουν στην μείωση του.

6.4 Γενικό συμπέρασμα

Τα αποτελέσματα της έρευνας όπως αυτά μελετήθηκαν και αναλύθηκαν επιβεβαιώνουν τη μία από τις τρεις υποθέσεις εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, την πρώτη υπόθεση, η οποία μελετούσε την αυξημένη εργασιακή πίεση που συσχετίζεται με την αυξημένη σωματική άσκηση των αστυνομικών. Η δεύτερη υπόθεση και τρίτη υπόθεση μας δεν επιβεβαιώθηκε από τα ευρήματά μας.

Αυτό που αντιλαμβανόμαστε, τόσο από την επεξεργασία των αποτελεσμάτων όσο και από την επαφή μας με τους αστυνομικούς που αποτέλεσαν το δείγμα της έρευνας μας είναι, ότι το άγχος πρέπει να ελέγχεται από τους ίδιους ώστε να αποδίδουν καλύτερα στα καθήκοντα που έχουν αναλάβει για την προστασία και ασφάλεια των πολιτών.

Εν κατακλείδι, αξίζει να σημειωθεί, ότι η συγκεκριμένη μελέτη αποτελεί μια προσπάθεια να αναζητηθούν τα αίτια του άγχους. Δεν θα ήταν ρεαλιστικό να υποθέσουμε ότι μία και μοναδική έρευνα μπορεί να συμπεριλάβει όλες τις οπτικές ενός τόσο σύνθετου θέματος. Πρέπει να λάβετε υπόψη σας λοιπόν ότι η παρούσα μελέτη μπορεί σε αυτό το στάδιο μόνο να παράσχει χρήσιμες πληροφορίες σε σχέση με το άγχος που αντιμετωπίζουν οι αστυνομικοί στο χώρο της δουλειάς τους.

- Βασιλάκη, Ε., Τριλίβα, Σ., Μπεζεβέγκης, Η.(2001). *Το στρες, το άγχος και η αντιμετώπιση τους*. Εκδόσεις: Ελληνικά Γράμματα.
- Finn, P.(2000). *Η εργασία και το άγχος στην αστυνόμευση*. Washington, DC: National Institute of Justice
- Παπακωνσταντής, Β., Γιώργος,(2003), *Ελληνική Αστυνομία: Οργάνωση, Πολιτική και Ιδεολογία*. Εκδόσεις: Σακκουλά
- Πουλαντζιάς ,Ν.(1978). *Το κράτος, η εξουσία, ο σοσιαλισμός*. Αθήνα: Εκδόσεις: Θεμέλιο
- Reykowsky, J.(1966). *Η λειτουργία της Προσωπικότητας σε Καταστάσεις Ψυχολογικού Άγχους*. Warsaw: PWN
- Reykowsky, J.(1969).Οι Έρευνες Σχετικά με το Ψυχολογικό Άγχος. Στο L.Woloszynowa (Ed.). *Κείμενα για τη Σπουδή της Ψυχολογίας (Σειρά IV, Τομ.3)*. Warsaw: PWN
- Σπιλμπεργκερ, Τ. (1982). *Άγχος-Στρες και πώς να το καταπολεμήσετε*. Αθήνα: Εκδόσεις: ΑΘ. ΨΥΧΟΓΙΟΣ
- Σταθάτου, Α.(1989). *Το εργασιακό στρες, οι επιπτώσεις και ο έλεγχος του*. Αθήνα: Εκδόσεις ΓΑΛΛΑΙΟΣ
- Σαπουντζή- Κρεπια, Δ.(2000). *Stress Management, η διαχείριση του στρες*. Αθήνα: Εκδόσεις "ΕΛΛΗΝ"

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Alexander, D.A., Walker, L.G., Innes, G. & Irving, B.I. (1993) *Police stress at work*. London: Police Foundation
- Ayres, R.M. and Flanagan, G.S. (1992), *Preventing Low Enforcement Stress: The organizations Role, US Department of Justice Bureau of Justice Assistance, Washington, D.C*
- Barnett, R.C., & Brennan, R.T.(1995), *The relationship between job experiences and psychological distress: A structural equation approach*. Journal of Organizational Behavior, 16, 259-276
- Barton, J.(1994), *Choosing to work at night: A moderating influence on individual tolerance to shift work*. Journal of Applied Psychology, 79(3)
- Beehr, T.A., & Drexler, J.A.(1986).Social support, and hierarchical level as moderators of the role characteristics-outcome relationship.Journal of Occupational Behaviour, 7, 207-214
- Beehr, T.A., & Newman, J.E.(1978). Job stress, employee health and organizational effectiveness: a facet analysis, model, and literature review. Personnel Psychology, 31, 665-699
- Beck, K. and Wilson, C.(1997), *Police officers viewa on cultivating organizational commitment: implications for police managers*, Policing: An International Journal of Police Strategies and Management, Vol, 20 No 1
- Bedeian, A.G., & Armenakis, A.A.(1981.A path –analytic study of the consequences of role conflict and ambiguity. Academy of Management Journal, 24(2), 417-424
- Berg,A.M,Erlend,H.,Bjorn,L.,Ekeberg,O.,(2006). An exploration of job stress and health in the Norwegian police service: a crose sectional study: Joynal of Occupational Medice and Toxicology
- Biggam, F.H., Power, K.G., MacDonald R.R Careary, W.B.& Moodie, E.(1997), *self-perceived occupational stress distress in a Scottish police force*, Work & Stress , 11
- Brown, J. and Campbell, E. (1990), *Sources of occupational stress in the police* Work and Stress, Vol 4
- Brown, J.M., & Campbell, E.A.(1994). *Stress and policing: Sources and strategies* Chichester: Wiley

- Brooks, L.W. and Piquero, N.L.(1998), *Police stress: does department size matter?*, Policing , Vol 21
- Buzava, E.S.(1981), The role of race in predicting job attitudes of patrol officers, *Journal of Criminal Justice*, Vol 9, pp63-77
- Cervinca, R(1993) *Night shift dose and stress at work*. *Ergonomics*, 36(1-3)
- Chappell, N.L., & Novak , M.(1992).*The role of support in alleviating stress among nursing assistants*. *The Gerontologist*, 32,(3)
- Charlesworth, E.A., Williams, B.J., & Baer, P.E.(1984).Stress management at the worksite for hypertension: Compliance, cost benefit, health care and hypertension-related variables. *Psychosomatic Medicine*, 46(5), 387-397
- Cooper, G.I., & Payne R.(Eds).(1988). *Causes, Coping and Consequences of Stress at Work*. Chichester: John Wiley & Sons
- Costa, G.(1993).*Evaluation of workload in air traffic controllers*. *Ergonomics*, 35(9)
- Cox, T., Boot N. Cox S.& Harrison S.(1988) *Stress in school: An organizational perspective*, *Work & Stress*, 2, 353-363
- Cox , T., & Ferguson , E.(1994). *Measurement of the subjective work environment*. *Work and Stress*, 8 (2)
- Crank, J.P. and Caldero, M. (1991), *The production of occupational stress in medium-sized police agencies: a survey of line officers in eight municipal departments* *Journal of Criminal Justice*, Vol 19
- Dempsey, J.S.(Ed.), (1994), *The police culture: personality and stress policing: An introduction to law enforcement*, New York: West Publishing Co
- Dohrenwend, B.P., Dohrenwend, B.S., Gould, M.S., Link, B, .Neugebauer, R., & Wunsch-Hitzig, R.(1980). *Mental illness in the United States: Epidemiological estimates*. New York: Praeger
- Donovan, E.C.(1981) *Police alcoholism, divorce, suicide rates much higher than official stats*. *Behavior Today* 12: 2-4
- Dwyer, D.J., & Ganster, D.C.(1990).*The effects of job demands and control on employee attendance and satisfaction*. *Journal of Organizational Behaviour*,12
- Edwards, J. R., & van Harrison, R. (1993). *Job demands and worker health: Three dimensional reexamination of the relationship between person-environment fit and strain*. *Journal of Applied Psychology*, 8(4)

- Edwards, J. R. (1996). *An examination of competing versions of the Person-Environment Fit Approach to stress*. Academy of Management Journal,39(2)
- Ellison, K.W. and Genz, J.(1983), *Stress and the Police Officer*, Thomas, Springfield, II
- Elsenberg, T. (1975) *Job stress and the police officer: Identifying stress reduction techniques*, in W.H. Kroes and J.J. Hurrell, Jr.(eds.) *Job stress and the Police officer*. U.S.Dept. of Health, Education and Welfare, Public Health Service.
- Evans, B.J., Coman, G.J. and Stanley, R.O.(1992) *The police personality: type A behavior and trait anxiety* *Journal of Criminal Justice*, Vol 20, No 5
- Evans, B.J., & Coman, G.J.(1993) *General versus specific measures of occupational stress: An Australian police survey*. *Stress Medicine*, 9
- Fain D.B. and McCormick G.M.(1988), *Use of coping mechanisms as a means of stress reduction in North Louisiana*, *Journal of police Science and Administration*, Vol 16 No 1, pp 21-28
- Fell, R.D., Richard, W.C.& Wallace, W.I., (1980), *Psychological job stress and the police officer*, *Journal of Police Science and Administration*, 8, 139-143
- Fineman, S, (1983). *White Collar Unemployment: Impact and Stress*. Chichester: John Wiley & Sons
- Fried,Y., & Tiegs, R.B.(1993). *The main effect model versus buffering model of shop steward social support: A study of rank-and-file auto workers in the USA* *Journal of Organizational Behaviour*, 14
- Fusilier, M.R., Ganster, D.C., & Mayes, B.T.(1987). *Effects of social support, role stress, and locus of control on health*. *Journal of Management*, 13(3), 517-528
- Ganster, D.C., & Fusilier M.R.(1989).*Control in the workplace*. Στο L.C. Cary & T.R. Ivan (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology 1989*(σ 235-280). Chichester: John Wiley& Sons
- Gaf, F., A., (1986), *The relationship between social support and occupational stress among police officers*. *Journal of Police Science and Administration*, 16, 75-79
- Geller, W.A. and Swanger, G.(1995),*Managing Innovation in Policing: The Untapped Potential of the Middle Manager*, *Police Executive Research Forum, Washington, DC*

- Goldstein, H.(1990), *Problem- oriented Policing*, McGraw- Hill, New York, NY
- Greene, J.R.(2000), *Community policing in America: changing the nature, structure, and function of the police*, *Criminal Justice 2000, Vol 3: Policies Processes and Decisions in the Criminal Justice & Stem*, National Institute of Justice, Washington, DC,
- Greene, J.A.(1999), *Zero tolerance: a case study of police policies and practices in New York City*, *Crime and Delinquency*, Vol 45, No 2
- Gross, P.R. (1991), *The structure of occupational fears in police recruits* *Police Studies*, Vol 14, No 4
- Hancock, P A, & Mershkati, N.(1988), *Human Mental Workload*. Amsterdam: North Holland
- Hanson, J, M. (2004). *Stress, Physical Activity and Performance in Policing*. Connecticut
- Haynes, S. G., Feinleib, M., Levine, S., Scotch, N., Kannel, W.B.(1978). The relationship of psychosocial factors to coronary heart disease in the Framingham Study-II., Prevalence of coronary heart disease. *American Journal of Epidemiology*, 107 (5), 384-402
- Haynes, S.G., Feinleib, M., & Kannel, W.B.(1980). The relationship of psychosocial factors to coronary heart disease in the Framingham Study –II. Eight year incidence of coronary heart disease. *American Journal of Epidemiology*, III, 37-58
- Hedge, A., Sims, W.R., Jr., & Becker, F.D.(1995). *Effects of lensed-indirect and parabolic lighting on the satisfaction, visual health, and productivity of office workers*. *Ergonomics*, 38(2)
- Hildebrandt, V.H.(1995). *Back pain in the working population: Prevalence rates in Dutch trades and professions*. *Ergonomics*, 38(6)
- Hingley.P., & Cooper, C. (1986). *Stress and the nurse Manager*, Chichester: Wiley Davidson, M.J., & Cooper, C.(1986). *Stress and the nurse Manager*. Oxford: Blackwell
- Hinkle, L.E., Jr., Whitney, L.H., Lehman, E.W., Dunn. J., Benjamin, B., King, R., Plakun, A., & Fehinger, B. (1968). Occupation, education and coronary heart disease. *Science*, 161, 238-246
- Holdaway, S. and Barron, A.M.(1997), *Resigners? The experience of Black and Asian Police Officers*, Macmillan, London

- Hoyos, C.G.(1995). *Occupational safety: Progress in understanding the basic aspects of safe and unsafe behaviour. Applied Psychology: An International Review*, 44(3)
- Hughes, T. (2000), *Community policing and federal civil liability under 42 USC, 1983, unpublished doctoral dissertation*, University of Cincinnati, OH
- Jenkins, C. D. (1982). Psychosocial risk factors for coronary heart disease. *Acta Medica Scandinavia*, 660, 123-136
- Johansson, G., Aronson, G.,& Lindstrom, B.O.(1978). Social, psychological and neuroendocrine stress reactions in highly mechanised work. *Ergonomics*, 21, 583-599
- Karasek, R.A. (1979). *Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly*,24,285-308
- Karlsson, I., Christianson, S.-A. (2003). The phenomenology of traumatic experiences in police work. *Policing: An international journal of police strategies & management*, 3
- Kroes W.E. Margolis B. and Hurrell, J.J. Jr (1974), Job stress in policemen, *Journal of police science and administration*, Vol 2,pp 145-55
- Larsson, G., & Setterlind, S.(1990). *Work load/work control and health: Moderating effects of heredity, self-image, coping, and health behaviour*, *International Journal of Health Sciences*, 1-2
- Lawrence, R.A.(1984), Police Stress and personality factors: A conceptual model, *Journal of Criminal Justice*, 12, 247-263
- Lazarus, R.S.(1966), *Pshychological Stress and the Coping Process*. New York: McGraw –Hill
- Long, B.C., Kahn, S.E.,& Schutz, R.W.(1992).*Causal model of stress and coping: Women in management*. *Journal of Counseling Psychology*, 39(2)
- Love, K.D. and T.A. Beehr (1981) Social stressors on the job: Recommendations for a broadened perspective. *Group and Organization Studies* 6: 190-200
- Luxbacher, J. (1995). Exercise to improve fitness and health. *Total Health*, 17, 32-34.
- MacIver, J.(1969).The epidemiology of mental health illness in industry. *Journal of International Psychiatric Clinicians*,6, 271-276
- Malloy, T.E., & Mays, G.L.(1984)The police stress hypothesis: A critical evaluation, *Criminal Justice and Behavior*, II, 197-204

- Martelli, T., Waters, L., & Martelli, J., (1989), The police stress survey: Reliability and relation to job satisfaction and organizational commitment. *Psychological Reports*, 64, 267-273
- Martin, S.E.(1980), *Breaking and Entering: Policewomen on Patrol*, The University of California Press, Berkeley, CA
- Melamed, S., Luz, J., Najenson, T., Jucha, E., & Green, M.(1989). Ergonomic stress level, personal characteristics, accident occurrence and sickness absence among factory workers. *Ergonomics*, 32(9), 1101-1110
- Melamed, S., Ben-Avi, I., Luz, J., & Green, M.(1995). *Objective and subjective work monotony: Effects on job satisfaction, psychological distress, and absenteeism in blue-collar workers*. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 29-42
- Miller, Lawrence, Ph.D.(2004), *Law enforcement Traumatic Stress: Clinical Syndromes and Intervention Strategies*. Retrieved 3 February 2006 from the World Wide Web: <http://www.aaets.org>
- Morash, M. and Haarr, R.N.(1995), *Gender workplace problems, and stress in policing* *Justice Quarterly*, Vol 12
- Munson, M., & Wolfe, Y. M. (1996). Smarter stress test. *Prevention*, 48, 36-39
- Novak K., Smith B., W., & Frank J.(2003), *strange bedfellows: Civil liability and aggressive policing*. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 26
- O'Driscoll, M.P., & Beehr, T.A.(1994). *Supervisor behaviors, role stressors and uncertainty as predictors of personal outcomes for subordinates*. *Journal of Organizational Behavior*, 15
- Parasuraman, S., & Alutto, J.A.(1981). An examination of the organizational antecedents of stressors at work. *Academy of Management Journal*, 24(1), 48-67
- Parkes, K.R.(1982). Occupational stress among student nurses: A natural experiment. *Journal of Applied Psychology*, 67(6), 784-796
- Perrewe, P.L., & Ganster, D.C.(1989).The impact of job demands and behavioral control on experienced job stress. *Journal of Organizational Behavior*, 10,213-229
- Pratt,J.(1978). Perceived stress among teachers: The effects of age and background of children taught . *Educational Review*, 30, 3-14

- Patterson, B.L.(1992), *Job experience and perceived job stress among police, correctional , and probation/ parole officers Criminal Justice and Behavior*, Vol 19 No 3
- Phelps, L.(1975) Police tasks and related stress factors from an organizational perspective. in W.H. Kroes and J.J. Hurrell, Jr.(eds.) *Job stress and the Police officer*. U.S. Dept. of Health, Education and Welfare, Public Health Service.
- Plakun, A., & Fehinger, B.(1968). Occupation, education and coronary heart disease. *Science*, 161, 238-246
- Plante, T. G., & Rodin J. (1990). *Physical fitness and enhanced psychological aspects*. *Current Psychology*, 9, 1-20
- Reese, J.(1986), Policing the violent society: The American experience, *Stress Medicine*, 2, 233-240
- Repetti, R.I.(1993).*The effects of workload and the social environment at work on health*. Στο L.Golbberger & S. Brezniz (Eds.), *Handbook of stress: Theoretical and clinical aspects*(σ 368-385). New York: The free press.
- Reiser, M, and Geiger S.P. (1984), Police officer as victim, *Professional Psychology Research and Practice*, Vol 15, pp 315-23
- Rice,V.H.(2000), *Handbook of stress copingand health*. London: Sage
- Ross, R.R., & Altmaier, E. M.(Eds).(1994).*Interventions in Occupational Stress: A Handbook of Counseling for stress at work*. London: Sage Publications
- Rosenman, R.H., Friedman, M., Straus, R., Jenkins, C. D., Zyzanski, S. J., & Wurm, M, (1970). Coronary heart disease in the Western Collaborative Group Study: A follow-up experience of 4.5 gears. *Journal of Chronic Diseases*, 23, 173-190
- Sevastos, P., Smith, L., & Cordery, J. L (1992). *Evidence on the reliability and construct validity of Warr's (1990) well-being and mental health measure*. *Joyrnal of Occupational and Organizational Psychology*, 65
- Sewell, J.D. (1994) *The stress of homicide investigations*, *Death Studies*, Vol 18,Sieverson, T. (n.d.), personal communication
- Sergeant James Boyce, Arkansas Highway Police, (2006), *Police Officers under stress*, *Criminal Justice Institute* , University of Arkansas System, School of Law Enforcement Supervision
- Siegrist, J.(1996). *Adverse health effects of High-Effort/Low-Reward conditions*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41

- Siegrist, J.& Peter, R.(1996).*Threat to occupational status control and cardiovascular risk. Israel Journal of Medicine Science, 32*
- Skogan, W.G. and Hartnett, S.M.(1997), *Community policing, Chicago Style, Oxford University Press, New York, NY*
- Smith, C.S., Tisak, J., Hahn, S.E., & Schmieder, R.A.(1997).*The measurement of job control. Journal of Organizational Behavior, 18(3), 225-237*
- Staw, B.M.(1984). Organizational Behavior: A review and reformulation of the field's outcome variables. *Annual Reviews of Psychology, 35, 627-666*
- Spielberger, C.D., L.G. Westberry, K.S. Grier, and G. Greentfield (1980) The police Stress Survey: Sources of Stress in Law Enforcement. Human Resources Institute, Monograph Series Three: no 6. University of South Florida, Tampa.
- Stratton,J.G.(1986), Officer-involved shootings: effects, suggested procedures, and treatment, in Yuille, J.C. (Ed.). *Police Selection and Training, Martinns, N. Jhoff Publishers, Dordrecht, pp 159-74*
- Storch. J.E.& Panzarella, R.(1996), *Police stress: state-trait anxiety in relation to occupational and personal stressors. Journal of Criminal Justice, 24*
- Syme, S.I., Hyman, M. M., & Enterline, P.E.(1964). Some social and cultural factors associated with the occurrence of coronary heart disease. *Journal of Chronic Diseases, 17, 277-289*
- Swanson, C.R.(1977), An uneasy look at college education and the police organization *Journal of Criminal Justice, Vol 5, pp 311-20*
- Swanson, C.R., Territo, L.& Tayler, R.W.(1998) *Stress and police personnel Police administration: Structures, processes and behavior (4th ed.)*. Englewood Cliffs, N J: Prentice Hall
- Taylor, S.E.(1995).*Health Psychology(1995).Health Psychology (3rd edition)* .New York: McGraw-Hill, Inc.
- Territo L, and Vetter, H. J, (1981), Stress and police *Journal of police Science and Administration, Vol 9, pp 195-08*
- Terry, W.C., III,(1981), Police stress: The empirical evidence. *Journal of Police Science and Administration, 9, 61-75*
- Toch, H. (2002). *Stress in policing*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Unden, A-I.(1996).*Social support at work and its relationship to absenteeism. Work and Stress, 10(1),46-61*

- Ursano, R.J. and Mc Carroll, J.E.(1990), *The nature of a traumatic stressor: handling dead bodies*, *Journal of Nervous and Mental Disease*, Vol 178
- Ursin, H., & Olf, M.(1993). *Psychobiology of coping and defense strategies*. *Neuropsychobiology*, 28, 66-71
- Van Maanen, J.(1983), The boss: first –line supervision in an American police agency, in Punch, M.(Ed.), *Control in the Police Organization*, MIT Press, Cambridge, MA, pp 275-317
- Violanti, J.M. (1983), Stress patterns in police work: a longitudinal study *Journal of Police Science and Administration*, Vol 11 No 2, pp 211-16
- Violanti, J.M. and Aron F.(1993), *Sources of police stressors, job attitudes, and psychological distress*, *Psychological Reports*, Vol 72,
- Violanti, J.M., & Aron, F.(1994), *Ranking police stressors*, *Psychological Reports*, 75, 827-832
- Warr, P.B., & Parry, R.L.(1982).Paid employment and women’s psychological well-being. *Psychological Bulletin*, 91(3), 498-516
- Warr, P., Jackson, P., & Banks, M.(1988).Unemployment and mental health: Some British studies. *Journal of Social Issues*, 44(4),47-68
- Warr, P., & Payne, R.L.(1982). Experience of strain and pleasure among British adults. *Social Science and Medicine*, 16, 1691-1697
- Warr, P., Jackson, P., & Banks, M.(1988). Unemployment and mental health: Some British studies. *Journal of Social Issues*
- Warr, P.(1990).*Decision latitude, job demands, and employee well-being*. *Work & Stress*, 4(4),285-294
- Winefield, A.H., Tiggemann, M., & Winefield, H. R.(1991).*The psychological impact of unemployment and unsatisfactory employment in young men and women: Longitudinal and cross-sectional data*. *British Journal of Psychology*, 82, 473-486
- Wood, R.I.(1997), *Social capital and political culture: god meets politics in the inner city*, *American Behavioral Scientist*, Vol 40
- Wolf, S. G., & Finestone, A. J. (Eds), (1986), *Occupational stress: Health and Performance at work*, Littleton, MA: PSG
- Worden, R..C. (1990), *A badge and a baccalaureate: policies hypotheses and further evidence* *Justice Quarterly*, Vol 17, No 3
- Zeier, H.(1994). *Workload and psychophysiological stress reactions in air traffic controllers*. *Ergonomics*, 37(3), 525-539

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

ΗΡΑΚΛΕΙΟ 2008 – 2009

- A1. Φύλο : 1. Άνδρας 2. Γυναίκα A2. Ηλικία : I_I_I
- A3. Οικογενειακή κατάσταση : 1. Έγγαμος /η 2. Άγαμος/ η 3. Άλλο
- A4. Πόσα χρόνια εργάζεστε στην Αστυνομία: I_I_I
- A5. Βάρδιες: 1. Πρωινά 2. Απογεύματα 3. Νύχτες 4. Εναλλασσόμενο....
- A6. Υπηρεσία: 1. Τάξη 2. Τροχαία 3. Ασφάλεια 4.Επιτελειο 5. Άλλη(παρακαλώ διευκρινίστε)
- A7. Βαθμός:
- A8. Γυμνάζεστε αυτή την περίοδο; 1. Ναι 2. Όχι
- A9. Μιλάτε άσχημα σε πολίτες κατά την άσκηση των καθηκόντων σας; 1. Ποτέ 2. Μερικές φορές 3. Συχνά
- A10.Πόσες φορές έχει παρθεί πειθαρχικό μέτρο εναντίον σας κατά τον περασμένο χρόνο; I_I_I

Παρακαλώ βαθμολογείστε σε κλίμακα από 0 έως 10 πόσο περίπου άγχος αισθάνεστε στην δουλειά σας , σε σχέση με καθένα από τα παρακάτω συμβάντα

B11. Αλλαγή στις βάρδιες εργασίας	
B12. Όταν ο συνάδελφος σας δεν κάνει τη δουλειά του	
B13. Επιείκεια του δικαστηρίου με τους εγκληματίες	
B14. Πολιτική πίεση εντός του τμήματος	
B15. Υπερβολική δουλειά με έγγραφα	
B16. Σωματικός τραυματισμός στη δουλειά	
B17. Έκθεση στον θάνατο ενός πολίτη	
B18. Ανεπαρκής υποστήριξη από τον ανώτερο	
B19. Ανεπαρκής υποστήριξη από το Τμήμα	
B20. Ενδεχόμενο παραμικρού σωματικού τραυματισμού	
B21. Ανακοίνωση θανάτου συναδέλφου	
B22. Περίοδοι έλλειψης δραστηριότητας και άνοιας	
B23. Ασχολία με οικογενειακές φιλονικίες	
B24. Καταδιώξεις υψηλής ταχύτητας	
B25. Αναποτελεσματικότητα σωφρονιστικού συστήματος	
B26. Δυσκολίες συνεννοήσεις με ανώτερους / προϊσταμένους	
B27. Ανταπόκριση σε ένα κακούργημα σε εξέλιξη	
B28. Αντιμετώπιση αρνητικών συμπεριφορών προς αστυνομικούς	
B29. Διαφωνίες σε διακανονισμούς στο τμήμα	
B30. Απόδοση νέων καθηκόντων	
B31. Δημόσια κριτική της αστυνομίας	
B32. Απόδοση καθηκόντων με διαφωνίες	
B33. Συναστροφή με επιθετικούς ανθρώπους	
B34. Σκοτωμός συνάδελφου στη γραμμή του καθήκοντος	
B35. Εκτέλεση μη αστυνομικών καθηκόντων	
B36. Παίρνοντας κριτικές αποφάσεις στο σημείο του συμβάντος	
B37. Ανεπαρκής ανθρώπινη δύναμη για να κάνετε τη δουλειά	
B38. Αναποτελεσματικότητα του δικαστικού συστήματος	
B39. Προσωπική προσβολή από πολίτη	

B40. Απαιτήσεις της οικογένειας ώστε να της αφιερώνει περισσότερο χρόνο	
B41. Ανεπαρκής ή κακή ποιότητα εξοπλισμού	
B42. Ανάθεση αυξημένων ευθυνών	
B43. Συχνές αλλαγές από βαρετές σε απαιτητικές δραστηριότητες	
B44. Έλλειψη συμμετοχής σε αποφάσεις τακτικής	
B45. Ανεπαρκής μισθός	
B46. Ατύχημα με περιπολικό	
B47. Σωματική επίθεση σε ένα άτομο	
B48. Έκθεση σε χτυπημένα ή νεκρά παιδιά	
B49. Απαιτήσεις για υψηλό επίπεδο ηθικής	
B50. Καταστάσεις που απαιτούν χρήση βίας	
B51. Δημόσια αντιπάθεια προς την αστυνομία	
B52. Κακή ή ανεπαρκής επίβλεψη	

Κλίμακα από 0= περισσότερο σημαντικό έως 10=λιγότερο σημαντικό

Παρακαλώ σημειώστε στον παρακάτω πίνακα, κατά την διάρκεια του τελευταίου χρόνου , πόσες φορές και για ποσό χρόνο κάνετε κάποια από τις παρακάτω ασκήσεις:

Άσκηση

Ασκήσεις	Φορές την εβδομάδα	Μέσος όρος λεπτών κάθε φορά
Γ53. Περπάτημα για άθληση		
Γ54. Χαλαρό τρέξιμο		
Γ55. Τρέξιμο		
Γ56. Ποδηλασία		
Γ57. Ανέβασμα σκάλας		
Γ58. Κολύμβηση		
Γ59. Αερόμπικ		
Γ60. Αστυνομική σωματική ένταση		
Γ61. Σκοποβολή Μάχης		
Γ62. Πολεμικές τέχνες		
Γ63. Ελεύθερα βάρη		
Γ64. Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε).....		

Ποια από τα παρακάτω πιστεύετε ότι συμβάλλουν στην αποδοτικότητα του Αστυνομικού;

Βαθμολογείστε από το 1 έως το 5, ξεκινώντας από το κατά την γνώμη σας σπουδαιότερο

Δ65. Τήρηση ωραρίου	
Δ66. Συνέπεια στην εργασία	
Δ67. Πειθαρχία στους κανονισμούς	
Δ68. Εξυπηρέτηση του κοινού	
Δ69. Επάρκεια προσωπικού	
Δ70. Διενέργεια περιπολιών	
Δ 71. Σωστή οργάνωση αστυνομίας	

Κλίμακα: 1= πάρα πολύ σημαντικό έως 5= ελάχιστα σημαντικό

Ευχαριστούμε πολύ για τη συνεργασία σας!

