ΕΘΝΙΚΟΝ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΝ ΑΘΗΝΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΕΙΔΙΚΕΥΣΗ: ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΡΙΣΕΩΝ ΚΑΙ ΕΠΕΙΓΟΥΣΩΝ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ - ΤΑΞΙΔΙΩΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΗΣ ΥΓΕΙΑ

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΡΙΣΕΩΝ ΚΑΙ ΕΠΕΙΓΟΥΣΩΝ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ

ΑΓΧΟΣ ΛΟΓΩ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΟΥ ΣΕ ΑΣΤΥΝΟΜΙΚΟΥΣ

ΦΡΑΓΚΟΥ ΔΕΣΠΟΙΝΑ

ΟΙΚΟΝΟΜΟΛΟΓΟΣ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΑΘΗΝΑ 2018

ΑΓΧΟΣ ΛΟΓΩ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΟΥ ΣΕ ΑΣΤΥΝΟΜΙΚΟΥΣ

ΕΘΝΙΚΟΝ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΝ ΑΘΗΝΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΕΙΔΙΚΕΥΣΗ: ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΡΙΣΕΩΝ ΚΑΙ ΕΠΕΙΓΟΥΣΩΝ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ - ΤΑΞΙΔΙΩΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΗΣ ΥΓΕΙΑ

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΡΙΣΕΩΝ ΚΑΙ ΕΠΕΙΓΟΥΣΩΝ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ

ΑΓΧΟΣ ΛΟΓΩ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΟΥ ΣΕ ΑΣΤΥΝΟΜΙΚΟΥΣ

ΦΡΑΓΚΟΥ ΔΕΣΠΟΙΝΑ

ΟΙΚΟΝΟΜΟΛΟΓΟΣ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΑΘΗΝΑ 2018

ΕΞΕΤΑΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

1. Κατσούλας Θεόδωρος, Επίκουρος Καθηγητής Τμ. Νοσηλευτικής (Επιβλέπων)
2. Καλοκαιρινού Αθηνά, Καθηγήτρια Τμ. Νοσηλευτικής
3. Καϊτελίδου Δάφνη, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Τμ. Νοσηλευτικής

ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΥΓΕΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗΣ

Η παρούσα Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία και τα συμπεράσματά της σε οποιαδήποτε μορφή αποτελούν συνιδιοκτησία του Τμήματος Νοσηλευτικής του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών και του φοιτητή. Οι προαναφερόμενοι διατηρούν το δικαίωμα ανεξάρτητης χρήσης και αναπαραγωγής (τμηματικά ή συνολικά) για διδακτικούς και ερευνητικούς σκοπούς. Σε κάθε περίπτωση πρέπει να αναφέρεται ο τίτλος, ο συγγραφέας, ο επιβλέπων καθηγητής και το εν λόγω τμήμα του ΕΚΠΑ.
Η έγκριση της παρούσας Πτυχιακής Εργασίας από το Τμήμα Νοσηλευτικής δεν υποδηλώνει απαραιτήτων και αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του Τμήματος.

Η υποφαινόμενη δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία είναι εξ’ ολοκλήρου δικό μου έργο και συγγράφηκε ειδικά για τις απαιτήσεις του προγράμματος μεταπτυχιακών σπουδών του Τμήματος Νοσηλευτικής. Δηλώνω υπεύθυνα ότι κατά τη συγγραφή ακολούθησα την πρέπουσα ακαδημαϊκή δεοντολογία αποφυγής λογοκλοπής. Έχω επίσης αποφύγει οποιαδήποτε ενέργεια που συνιστά παράπτωμα λογοκλοπής. Γνωρίζω ότι η λογοκλοπή μπορεί α επισύρει ποινή ανάκλησης του πτυχίου μου.

Υπογραφή

ΦΡΑΓΚΟΥ ΔΕΣΠΟΙΝΑ

Στην οικογένειά μου,

στον Πέτρο,

στη γιαγιά μου

Περιεχόμενα

Πρόλογος 8

1. Εισαγωγή 10

2. Οργανωτικό και λειτουργικό άγχος 13

3. Συστηματική βιβλιογραφική ανασκόπηση 15

   3.1. Μεθοδολογία 15

   3.2. Δημογραφικά χαρακτηριστικά 16

   3.3. Επαγγελματικά χαρακτηριστικά 17

   3.4. Συμπεριφορικά χαρακτηριστικά 18

   3.5. Στρατηγικές διαχείρισης του άγχους 18

   3.6. Χαρακτηριστικά προσωπικότητας 19

4. Στρατηγικές αντιμετώπισης του άγχους 28

5. Μεθοδολογία της μελέτης 30

   5.1. Σχεδιασμός 30

   5.2. Ερωτηματολόγια 31

   5.3. Ηθικά θέματα 34

   5.4. Στατιστική ανάλυση 35

6. Αποτελέσματα 37

   6.1. Δημογραφικά, επαγγελματικά και συμπεριφορικά χαρακτηριστικά 37

   6.2. Ερωτηματολόγιο για το άγχος 39

   6.3. Ερωτηματολόγιο στρατηγικών διαχείρισης του άγχους 48

   6.4. Συσχετίσεις 54

7. Συζήτηση 60

8. Βιβλιογραφία 64

Περίληψη 72

Abstract 74

Παράρτημα 76

Πρόλογος

Οι αστυνομικοί, λόγω της φύσης του επαγγέλματός τους, καλούνται καθημερινά να αντιμετωπίσουν και να διαχειριστούν διάφορες στρεσογόνες καταστάσεις. Τα τελευταία χρόνια, η οικονομική κρίση οδήγησε σε αύξηση της εγκληματικότητας, των περιστατικών βίας και των αυτοκτονιών και οι αστυνομικοί οφείλουν να ανταπεξέλθουν στα νέα δεδομένα και στις νέες καταστάσεις, με το μικρότερο δυνατό κόστος για τη σωματική και ψυχική τους υγεία και με το μεγαλύτερο δυνατό όφελος για την υπηρεσία και την κοινωνία γενικότερα.

Αρκετές μελέτες διεθνώς έχουν διερευνήσει τους προσδιοριστές του άγχους σε αστυνομικούς, όμως στην Ελλάδα έχουν πραγματοποιηθεί ελάχιστες μελέτες που σχετίζονται με την ποιότητα ζωής των αστυνομικών, τα επίπεδα άγχους που βιώνουν και τον βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης.

Προφανώς, η παρούσα μελέτη δεν καλύπτει το ευρύ φάσμα των προσδιοριστών του άγχους λόγω επαγγέλματος για τους αστυνομικούς που εργάζονται στην Ελλάδα, αλλά επιχειρείται μια καταρχήν προσέγγιση με την ελπίδα πως θα αποτελέσει το έναυσμα για τη διεξαγωγή παρόμοιων μελετών, έτσι ώστε να πραγματοποιηθούν οι κατάλληλες συγκρίσεις και να εξαχθούν ασφαλέστερα συμπεράσματα.

Στη βιβλιογραφική ανασκόπηση της παρούσας εργασίας αναφέρονται οι προσδιοριστές του άγχους λόγω επαγγέλματος που αφορούν δημογραφικά χαρακτηριστικά (π.χ. φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση κ.ά.), επαγγελματικά χαρακτηριστικά (π.χ. κυκλικό ωράριο, έτη προϋπηρεσίας, επαγγελματική ικανοποίηση κ.ά.), συμπεριφορικά χαρακτηριστικά (π.χ. κάπνισμα, αλκοόλ κ.ά.), στρατηγικές διαχείρισης του άγχους και χαρακτηριστικά προσωπικότητας.

Εκφράζω τις θερμότατες ευχαριστίες μου στον επιβλέποντα Καθηγητή μου κ. Θεόδωρο Κατσούλα για τη συνεργασία μας στη διάρκεια του μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών και κυρίως κατά τη διάρκεια της συγγραφής της παρούσας εργασίας.

Ιδιαίτερες ευχαριστίες οφείλω στην οικογένειά μου για την αμέριστη συμπαράστασή τους και τη συνεχή υποστήριξή τους σε κάθε μου εγχείρημα.

Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσοι δέχτηκαν πρόθυμα να συμμετάσχουν στην παρούσα μελέτη συμπληρώνοντας το ερωτηματολόγιο.

Το μεγαλύτερο ευχαριστώ το χρωστάω στον καθηγητή μου κ. Πέτρο Γαλάνη, τον οποίο εκτιμώ και σέβομαι βαθύτατα και στον οποίο θα ήθελα να εκφράσω την ειλικρινή ευγνωμοσύνη μου. Ο μοναδικός τρόπος διδασκαλίας του αποτέλεσε το κίνητρο για τη διεξαγωγή της παρούσας μελέτης. Τον ευχαριστώ που κατά τη διάρκεια της συνεργασίας μας, μου έδωσε τη δυνατότητα να αποκομίσω μόνο οφέλη από έναν εξαιρετικό επιστήμονα και δάσκαλο, και κυρίως από έναν καταπληκτικό άνθρωπο με ανιδιοτέλεια, αξιοπρέπεια και εξαιρετικό ήθος. Τέλος, τον ευχαριστώ θερμά για την ανεκτίμητη συμπαράσταση και καθοδήγηση που μου προσέφερε προκειμένου να ολοκληρωθεί η παρούσα εργασία.

1. Εισαγωγή

Το επαγγελματικό άγχος ορίζεται ως η αντίδραση που έχουν οι εργαζόμενοι σε πιέσεις και απαιτήσεις της εργασίας τους που υπερβαίνουν τις γνώσεις και τις ικανότητές τους (WHO 2018). Για να χαρακτηριστεί ένα εργασιακό περιβάλλον υγιές δεν αρκεί μόνο η απουσία επιβλαβών για τον εργαζόμενο συνθηκών, αλλά είναι απαραίτητη και η διαμόρφωση ενός υγιεινού περιβάλλοντος που προωθεί την σωματική και την ψυχική υγεία των εργαζομένων. Πολλές φορές υπάρχει μια σύγχυση μεταξύ της πίεσης και του άγχους στο χώρο εργασίας. Η πίεση στο χώρο εργασίας είναι αναπόφευκτη εξαιτίας του τρόπου με τον οποίο έχει διαμορφωθεί το περιβάλλον εργασίας στις μέρες μας. Η πίεση αυτή, όταν είναι αποδεκτή από τον εργαζόμενο, μπορεί να βοηθήσει το άτομο να βρίσκεται σε επαγρύπνηση σε θέματα που αφορούν την εργασία του και ακόμα μπορεί να του δώσει κίνητρο για επιπλέον μάθηση και απόκτηση δεξιοτήτων. Όταν όμως η πίεση αυτή γίνει υπερβολική ή μη διαχειρίσιμη, τότε μετατρέπεται σε άγχος. Τα άγχος λόγω επαγγέλματος μπορεί να οφείλεται σε διάφορους παράγοντες, οι οποίοι μπορεί να σχετίζονται είτε με τη διαφορετικότητα των εργαζομένων και τον τρόπο με τον οποίο αυτοί αντιλαμβάνονται τους παράγοντες άγχους στο περιβάλλον της εργασίας, θεωρώντας ορισμένους παράγοντες περισσότερο στρεσογόνους από ότι τους θεωρούν οι συνάδελφοί τους, είτε με την ιδιαιτερότητα του κάθε ατόμου να αντιδράει με διαφορετικό τρόπο σε ό,τι του προκαλεί άγχος. Το εργασιακό άγχος που δεν αντιμετωπίζεται έγκαιρα και αποτελεσματικά μπορεί να οδηγήσει σε προβλήματα ψυχικής ή/και σωματικής υγείας. Η σχέση μεταξύ του εργασιακού άγχους και της υγείας των εργαζομένων οδήγησε στην κινητοποίηση των προσπαθειών που γίνονται για την καλύτερη κατανόηση των πηγών του άγχους στον χώρο εργασίας και την ανάπτυξη στρατηγικών διαχείρισης του άγχους που οφείλεται σε εργασιακούς παράγοντες. Οι στρατηγικές αυτές διαχείρισης του άγχους θα πρέπει να μπορούν να εφαρμοστούν είτε από τον κάθε εργαζόμενο ατομικά, είτε από τον κάθε οργανισμό στο σύνολό του με τρόπο που να μπορούν να μετριάσουν τις όποιες σωματικές η ψυχικές διαταραχές που μπορεί να εμφανίσουν οι εργαζόμενοι (WHO 2018, Quick & Henderson 2016, Lucas et al. 2012).

Οι αστυνομικοί, λόγω της φύσης του επαγγέλματός τους, βρίσκονται αντιμέτωποι με υψηλά επίπεδα άγχους (Brown & Campbell 1990, Collins & Gibbs 2003, Deschamps

et al. 2003, Violanti et al. 2006, Berg et al. 2006, Buker & Wiecko 2007). Οι αυξανόμενες απειλές που σχετίζονται με τη βία στους δρόμους, οι όλο και μεγαλύτερες απαιτήσεις από το ευρύ κοινωνικό σύνολο και η εστίαση των ανωτέρω στην αποδοτικότητα και την ακεραιότητα των αστυνομικών, κατατάσσει το επάγγελμα του αστυνομικού σε ένα από τα πλέον στρεσογόνα επαγγέλματα στην εποχή μας (Collins & Gibbs 2003). Τα υψηλά επίπεδα άγχους έχουν σαν αποτέλεσμα τη μείωση της παραγωγικότητας, την αύξηση των προβλημάτων στο χώρο εργασίας, τη μείωση της ποιότητας ζωής των εργαζομένων και την επιβάρυνση της υγείας τους (Maslach et al. 2001, Alexopoulos et al. 2014, Maran et al. 2018). Επιπλέον, συνέπεια του αυξημένου άγχους που βιώνουν οι αστυνομικοί μπορεί να είναι και η αποστασιοποίηση από διάφορα γεγονότα που συμβαίνουν στην καθημερινότητα, η αύξηση της επιθετικότητας, το αίσθημα της απογοήτευσης από την εργασία, η απουσία από την εργασία, η πρόωρη συνταξιοδότηση, η απόκτηση διαταραχών ύπνου, η αύξηση του βάρους, οι προβληματικές κοινωνικές σχέσεις, τα υψηλά ποσοστά ατυχημάτων, το μετατραυματικό στρες, η κατάχρηση αλκοόλ και τέλος η επαγγελματική εξουθένωση (burnout syndrome) (Gershon et al. 2002, Žukauskas et al. 2009, Alexopoulos et al. 2014).

Το άγχος λόγω επαγγέλματος έχει αντίκτυπο και στις δαπάνες δημόσιας υγείας, οι οποίες αυξάνονται προκειμένου να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα που σχετίζονται είτε με τη σωματική είτε με την ψυχική υγεία που παρουσιάζονται στους εργαζομένους λόγω της αυξημένης πίεσης και του έντονου στρες που βιώνουν στην εργασία τους. Επιπλέον, έχει αντίκτυπο και στις δημόσιες δαπάνες γενικότερα, καθώς η μισθοδοσία καταβάλλεται και στο αστυνομικό προσωπικό που απουσιάζει παρατεταμένα από την εργασία του, εξαιτίας προβλημάτων υγείας που οφείλονται στο αυξημένο επαγγελματικό άγχος ή εξαιτίας πρόωρης συνταξιοδότησης (Brown & Cambell 1990, Gershon et al. 2002, Deschamps et al. 2003). Τα τμήματα, στα οποία το προσωπικό λειτουργεί κάτω από αυξημένα επίπεδα άγχους, είτε εξαιτίας του αντικειμένου εργασίας, είτε εξαιτίας του περιβάλλοντος εργασίας, πολλές φορές, δεν μπορούν να είναι λειτουργικά και αποδοτικά και όσον αφορά τους πολίτες, αλλά και όσον αφορά την ίδια την υπηρεσία, καθώς το προσωπικό μπορεί να απουσιάζει συχνά από την εργασία, με αποτέλεσμα να υπάρχει ανεπάρκεια εργαζομένων ή ακόμα και αν οι εργαζόμενοι βρίσκονται στη θέση τους, μπορεί να μην είναι αποδοτικοί εξαιτίας του άγχους που βιώνουν (Gershon et al. 2002). Η διερεύνηση των προσδιοριστών του

άγχους στους αστυνομικούς και η υιοθέτηση στρατηγικών για τη βελτίωση ή την εξάλειψη των παραγόντων του επαγγελματικού άγχους θα οδηγήσει, όχι μόνο στην εξοικονόμηση οικονομικών πόρων για τον τομέα της υγείας και για την κοινωνία γενικότερα, αλλά και στην αύξηση της αποδοτικότητας των εργαζομένων και της καλύτερης λειτουργίας της υπηρεσίας στο σύνολό της.

2. Οργανωτικό και λειτουργικό άγχος

Το άγχος λόγω επαγγέλματος αναφέρεται στην ψυχολογική πίεση που αισθάνεται κάποιος και σχετίζεται είτε με θέματα που αφορούν τη λειτουργία της υπηρεσίας, όπως είναι η ρύθμιση της κυκλοφορίας, η διερεύνηση εγκλημάτων, η πρόληψη του εγκλήματος, οι περιπολίες και οι υπηρεσίες προς τους πολίτες, είτε με θέματα οργάνωσης στο χώρο εργασίας, όπως είναι η επιλογή του προσωπικού και η διοίκηση των ανθρωπίνων πόρων, η εκπαίδευση των νέων εργαζομένων, οι γραφειοκρατικές διαδικασίες, η τήρηση αρχείων και η πληροφόρηση του κοινού (Finney et al. 2013, Maran et al. 2015, Maran et al. 2018). Επομένως, αφού οι αστυνομικοί έρχονται αντιμέτωποι με στρεσογόνους παράγοντες που σχετίζονται είτε με την οργάνωση, είτε με τη λειτουργία της υπηρεσίας, προκύπτει το ερώτημα εάν η κύρια πηγή άγχους οφείλεται στους οργανωτικούς ή στους λειτουργικούς παράγοντες.

Το λειτουργικό άγχος ορίζεται σαν οποιαδήποτε επίμονη ψυχολογική δυσκολία που προκύπτει από τα λειτουργικά καθήκοντα που αποτελούν μέρος της δουλειάς και αφορούν τη φύση της εργασίας, η οποία απαιτεί τη λήψη αποφάσεων σε κρίσιμες καταστάσεις, τη διακινδύνευση της προσωπικής ασφάλειας και της ασφάλειας των συναδέλφων, τη φυσική παρουσία σε σκηνές ατυχημάτων με τραυματίες ή νεκρούς και την έκθεση σε διάφορες μορφές βίας (Kop et al. 1999). Επιπλέον, το λειτουργικό άγχος μπορεί να οφείλεται και σε υπερωριακές απαιτήσεις και σε δραστηριότητες εκτός ωραρίου εργασίας, όπως η παρουσία στο δικαστήριο, τα οποία έχουν σαν αποτέλεσμα την αύξηση της σωματικής κούρασης και κόπωσης που αισθάνεται το αστυνομικό προσωπικό και την μείωση των ωρών ύπνου, γεγονός που οδηγεί στη μείωση της ικανότητας των ατόμων αυτών να λειτουργούν σε φυσιολογικά επίπεδα (Shane 2013).

Επιπλέον, θα πρέπει να αναφέρουμε ότι η εκπαίδευση που λαμβάνει το αστυνομικό προσωπικό γίνεται με γνώμονα την προστασία του κοινωνικού συνόλου και η αντίληψη που διαμορφώνουν οι αστυνομικοί για το επάγγελμά τους βασίζεται στην αντίληψη αυτή. Όμως, πολλές φορές, η πεποίθηση αυτή κλονίζεται, καθώς έρχεται σε αντίθεση με την άποψη που έχει διαμορφώσει η κοινωνία, όπου ένα μεγάλο μέρος της θεωρεί τους αστυνομικούς εχθρούς και απειλή για την ευημερία του κοινωνικού συνόλου. Η αρνητική όμως αυτή εικόνα, η οποία σχετίζεται με τα λειτουργικά καθήκοντα των αστυνομικών, επηρεάζει την ψυχολογία τους, καθώς η άποψη και η

αντίληψη που έχουν οι ίδιοι οι αστυνομικοί για τον εαυτό τους και το επάγγελμά τους έρχεται σε πλήρη σύγκρουση με την αντίληψη και τη γνώμη των άλλων (Suresh et al. 2013). Επομένως, την ίδια στιγμή που οι αστυνομικοί «χρεώνονται» με την σύλληψη των εγκληματιών, την πρόληψη και τη διερεύνηση εγκλημάτων, καθώς και με τη διατήρηση της τάξης του κοινωνικού συνόλου, την ίδια ακριβώς στιγμή οι αστυνομικοί θεωρούνται σαν ένα ξεχωριστό κομμάτι της κοινωνίας και αντιμετωπίζονται σαν απρόσωπα όντα (Alexopoulos et al. 2014).

Μελέτες βρήκαν ότι το άγχος που βιώνει το αστυνομικό προσωπικό σχετίζεται με προβλήματα που υπάρχουν στο χώρο εργασίας εξαιτίας της οργάνωσης της υπηρεσίας (Brown et al. 1996, Morash & Haarr 1995, Collins & Gibbs 2003, Suresh et al. 2013). Το οργανωτικό άγχος μπορεί να πηγάζει από τα χαρακτηριστικά που σχετίζονται με τη δομή της υπηρεσίας, από τις αρνητικές εμπειρίες που μπορεί να έχει βιώσει κάποιος στο χώρο εργασίας και οι οποίες ταράζουν το ομαλό εργασιακό περιβάλλον και οδηγούν σε αρνητικές αντιδράσεις, καθώς και από τον σχεδιασμό που αφορά την οργάνωση της υπηρεσίας και μπορεί να σχετίζεται είτε με γραφειοκρατικούς, είτε με ιεραρχικούς παράγοντες (Shane 2013). Η ποιότητα της διοίκησης και των επικεφαλής αποτελεί σημαντική πηγή προβλημάτων που σχετίζονται με την οργάνωση και η θετική ή η αρνητική εντύπωση του προσωπικού για τους ανωτέρω αντικατοπτρίζει ουσιαστικά το βαθμό υποστήριξης του προσωπικού σε επίπεδο οργάνωσης (Shane 2013).

Τέλος, θα πρέπει να αναφέρουμε ότι ανεξάρτητα από το εάν το άγχος λόγω επαγγέλματος στους αστυνομικούς οφείλεται σε οργανωτικούς ή σε λειτουργικούς παράγοντες, σημαντικό και καθοριστικό ρόλο για το εάν και σε ποιο βαθμό το άγχος που βιώνουν οι αστυνομικοί επηρεάζει την προσωπικότητα και τη λειτουργικότητά τους, παίζει η συχνότητα έκθεσης των αστυνομικών στους παράγοντες που τους προκαλούν άγχος, καθώς και η σοβαρότητα των παραγόντων αυτών (Berg et al. 2005). Η συχνότητα έκθεσης των αστυνομικών στους προσδιοριστές του άγχους λόγω του επαγγέλματός τους, μπορεί να επηρεάσει την εκτίμηση των προσδιοριστών αυτών, καθώς παράγοντες και γεγονότα που μπορεί να αυξάνουν περισσότερο το άγχος στους αστυνομικούς, αλλά που συμβαίνουν σπάνια, μπορεί να μην μπορούν να αξιολογηθούν σωστά και επομένως να μην δοθεί η βαρύτητα που τους αναλογεί στις στρατηγικές αντιμετώπισής τους (Violanti et al. 2016).

3. Συστηματική βιβλιογραφική ανασκόπηση

3.1. Μεθοδολογία

Η αναζήτηση της βιβλιογραφίας πραγματοποιήθηκε στις βάσεις δεδομένων PubMed και Scopus, χρησιμοποιώντας τις εξής λέξεις-κλειδιά: ((“police officer*” OR police OR “police force” OR “police service*”) AND (stress OR “occupational stress” OR distress OR stressor* OR “work stress” OR “work-related stress” OR “job stress”) AND (determinant* “OR risk factor*” OR factor*)). Η αναζήτηση αφορούσε άρθρα δημοσιευμένα στην αγγλική γλώσσα μέχρι και τον Μάρτιο του 2018. Επιπλέον, αναζητήθηκαν χειροκίνητα μελέτες (α) στις βιβλιογραφικές παραπομπές των άρθρων που προέκυψαν από την αναζήτηση στο PubMed και (β) στο Google για την εύρεση μελετών στα ελληνικά περιοδικά, οπότε και χρησιμοποιήθηκαν οι παραπάνω λέξεις-κλειδιά στα ελληνικά. Το διάγραμμα ροής της συστηματικής βιβλιογραφικής ανασκόπησης παρουσιάζεται στο γράφημα 3.1.

Τα κριτήρια ένταξης στην ανασκόπηση ήταν τα εξής: (α) ο μελετώμενος πληθυσμός να περιλαμβάνει αστυνομικούς, (β) η έκβαση να είναι το άγχος, (γ) οι μελέτες να διερευνούν προσδιοριστές του άγχους, (δ) οι μελέτες να είναι δημοσιευμένες στα αγγλικά ή τα ελληνικά, (ε) οι μελέτες να είναι δημοσιευμένες σε περιοδικά με σύστημα κριτών και (στ) οι μελέτες να αφορούν την ποσοτική έρευνα και όχι την ποιοτική.

Τελικά, 18 συγχρονικές μελέτες πληρούσαν τα κριτήρια της ανασκόπησης και παρουσιάζονται συνοπτικά στον πίνακα 3.1. Οκτώ μελέτες πραγματοποιήθηκαν στην Ευρώπη (τρείς στο Ηνωμένο Βασίλειο, δυο στην Ιταλία, μια στην Αγγλία, μια στη Γαλλία και μια στην Ισπανία), τρείς μελέτες στις ΗΠΑ, δυο μελέτες στην Ινδία και από μια μελέτη στη Νορβηγία, τη Λιθουανία, τη Μαλαισία, την Κίνα και τη Νότια Κορέα. Στη συστηματική βιβλιογραφική ανασκόπηση που πραγματοποιήθηκε, δεν βρέθηκαν μελέτες στην Ελλάδα οι οποίες να έχουν διερευνήσει τους προσδιοριστές του άγχους σε αστυνομικούς.

Επιπλέον, σε 11 μελέτες (Luceño-Moreno et al. 2016, Nelson et al. 2016, Maran et al. 2015, Ma et al. 2015, Masilamani et al. 2013, Garbarino et al. 2013, Berg et al. 2005, Collins & Gibbs 2003, Deschamps et al. 2003, Gershon et al. 2002, Violanti 1992)

πραγματοποιήθηκε πολυμεταβλητή ανάλυση, οπότε και εξουδετερώθηκαν οι πιθανοί συγχυτές, ενώ σε επτά μελέτες (Lu et al. 2015, Seok et al. 2015, Kaur et al. 2013, Selokar et al. 2011, Žukauskas et al. 2009, Brown et al. 1996, Brown & Campbell 1990) δεν πραγματοποιήθηκε πολυμεταβλητή ανάλυση, οπότε οι μελέτες αυτές είχαν και μεγαλύτερο σφάλμα.

Δέκα μελέτες (Luceno-Moreño et al. 2016, Maran et al. 2015, Lu et al. 2015, Ma et al. 2015, Garbarino et al. 2013, Selokar et al. 2011, Berg et al. 2005, Deschamps et al. 2003, Gershon et al. 2002, Brown et al. 1996) διερεύνησαν το άγχος λόγω εργασίας ως μελετώμενη έκβαση, ενώ οχτώ μελέτες (Nelson et al. 2016, Seok et al. 2015, Kaur et al. 2013, Masilamani et al. 2013, Žukauskas et al. 2009, Collins & Gibbs 2003, Violanti 1992, Brown & Campbell 1990) διερεύνησαν το γενικό άγχος ως μελετώμενη έκβαση.

Στη συνέχεια, οι μελέτες παρουσιάζονται ομαδοποιημένες σύμφωνα με τους εξής μελετώμενους προσδιοριστές: (α) δημογραφικά χαρακτηριστικά, (β) επαγγελματικά χαρακτηριστικά, (γ) συμπεριφορικά χαρακτηριστικά, (δ) στρατηγικές διαχείρισης του άγχους και (ε) χαρακτηριστικά προσωπικότητας.

3.2. Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Σε δυο μελέτες βρέθηκαν συσχετίσεις ανάμεσα σε δημογραφικά χαρακτηριστικά και το άγχος στους αστυνομικούς. Αναλυτικότερα, βρέθηκε ότι η αύξηση της ηλικίας σχετίζεται με αύξηση του άγχους (Berg et al. 2005) και ότι οι έγγαμοι βιώνουν περισσότερο άγχος σε σχέση με τους άγαμους/διαζευγμένους (Selokar et al. 2011). Επιπλέον, οι άνδρες και οι αστυνομικοί που εργάζονται σε πόλεις με περισσότερους κατοίκους βιώνουν περισσότερο άγχος (Berg et al. 2005).

Η εργασία σε πόλεις με περισσότερους κατοίκους αυξάνει το άγχος στους αστυνομικούς, καθώς είναι πιθανότερο να εκτίθενται συχνότερα σε ακραία, κρίσιμα και σοβαρά περιστατικά, όπως π.χ. δολοφονίες, βίαιες συγκρούσεις, ληστείες, ξυλοδαρμοί κ.ά. (Berg et al. 2005). Επιπλέον, στην περίπτωση αυτή, οι αστυνομικοί είναι πιθανότερο να εργάζονται κάτω από δυσκολότερες συνθήκες, όπως π.χ. περισσότερες ώρες εργασίας, λιγότερες ώρες ύπνου, περιορισμένος ελεύθερος χρόνος

κ.ά. Παράλληλα, η αύξηση της ηλικίας είναι λογικό να αυξάνει το άγχος, καθώς συσσωρεύεται η κόπωση και η έκθεση σε αρνητικές και στρεσογόνες καταστάσεις που επιτείνουν τα προβλήματα των αστυνομικών. Ο έγγαμος βίος, εξάλλου, ιδιαίτερα μάλιστα όταν συνοδεύεται και από την απόκτηση παιδιών αυξάνει τις ευθύνες και τις υποχρεώσεις, οδηγώντας έτσι ενδεχομένως σε αύξηση του άγχους.

3.3. Επαγγελματικά χαρακτηριστικά

Σε 13 μελέτες βρέθηκαν σχέσεις μεταξύ επαγγελματικών χαρακτηριστικών και του άγχους. Αναλυτικότερα, βρέθηκαν αντικρουόμενα αποτελέσματα αναφορικά με τον βαθμό ιεραρχίας, καθώς σε δυο μελέτες (Luceno-Moreño et al. 2016, Brown & Campbell 1990) οι πιο χαμηλόβαθμοι αστυνομικοί βίωναν περισσότερο άγχος, ενώ σε δυο άλλες μελέτες (Masilamani et al. 2013, Berg et al. 2005) εργαζόμενοι με υψηλότερο βαθμό ιεραρχίας βίωναν περισσότερο άγχος. Συνήθως, ο βαθμός ιεραρχίας συσχετίζεται με τον χώρο εργασίας, καθώς οι πιο χαμηλόβαθμοι αστυνομικοί εργάζονται συχνότερα εκτός γραφείου και οι πιο υψηλόβαθμοι εργάζονται συχνότερα σε γραφείο. Η εργασία εκτός γραφείου σαφέστατα συνεπάγεται έκθεση σε περισσότερες στρεσογόνες καταστάσεις που αυξάνουν το άγχος, όπως π.χ. η χρήση βίας, η έκθεση σε κρίσιμα και σοβαρά περιστατικά (δολοφονίες, βίαιες συγκρούσεις, ληστείες, ξυλοδαρμοί κ.ά.), ο κίνδυνος μόλυνσης από ηπατίτιδα ή AIDS, η σωματική κόπωση κ.ά. (Žukauskas et al. 2009, Collins & Gibbs 2003).

Ο αυξημένος αριθμός ετών προϋπηρεσίας (Deschamps et al. 2003), οι περισσότερες ώρες εργασίας (Selokar et al. 2011), το κυκλικό ωράριο (Ma et al. 2014, Zukauskas et al. 2009), η μειωμένη επαγγελματική ικανοποίηση (Lu et al. 2015, Brown et al. 1996) και η αυτοεκτίμηση ότι ο μισθός δεν είναι αντίστοιχος με την εργασία (Masilamani et al. 2013) σχετίζονται με περισσότερο άγχος. Τέλος, σε τέσσερις μελέτες (Selokar et al. 2011, Žukauskas et al. 2009, Collins & Gibbs 2003, Gershon et al. 2002) βρέθηκε ότι οργανωτικά και λειτουργικά επαγγελματικά χαρακτηριστικά σχετίζονται με περισσότερο άγχος. Στην περίπτωση αυτή, τα εξής χαρακτηριστικά αυξάνουν το άγχος: απαιτητική εργασία που επηρεάζει την προσωπική ζωή, έλλειψη υποστήριξης από τους ανώτερους, διαχείριση των μεθυσμένων, θέματα που ανακύπτουν σε

έρευνες έπειτα από καταγγελία, κίνδυνος μόλυνσης από ηπατίτιδα ή AIDS, μη επαρκής έλεγχος σε θέματα δουλειάς, επείγουσες καταστάσεις που παρεμποδίζουν την ολοκλήρωση της προγραμματισμένης εργασίας, η χρήση βίας, τηλεφωνικές απάτες, έλεγχος του πλήθους, η διαχείριση θυμάτων βιασμού, η αρνητική άποψη των πολιτών, οι υπερβολικές απαιτήσεις, η έκθεση σε κρίσιμα και σοβαρά περιστατικά και το αρνητικό περιβάλλον εργασίας.

Είναι σαφές ότι το αρνητικό εργασιακό περιβάλλον με υπερβολικές απαιτήσεις, περιορισμένο έλεγχο της εργασίας από τους εργαζόμενους, περιορισμένη υποστήριξη από τους συναδέλφους και τους ανώτερους και έλλειψη δικαιοσύνης επηρεάζει αρνητικά όχι μόνο την εργασιακή αλλά και την προσωπική ζωή των ατόμων, επιτείνοντας τα προβλήματα, αυξάνοντας το άγχος και οδηγώντας ακόμη και σε διαταραχές του άγχους ή κατάθλιψη (Giorgi et al. 2017, Nieuwenhuijsen et al. 2010).

3.4. Συμπεριφορικά χαρακτηριστικά

Σε δυο μελέτες βρέθηκε ότι συμπεριφορικά χαρακτηριστικά σχετίζονται με το άγχος και πιο συγκεκριμένα η έλλειψη σωματικής άσκησης (Seok et al. 2015, Deschamps et al. 2003), η έλλειψη δραστηριοτήτων στον ελεύθερο χρόνο (χόμπι) (Deschamps et al. 2003) και το κάπνισμα (Seok et al. 2015) αυξάνουν το άγχος.

Αρκετές μελέτες επιβεβαιώνουν ότι η συστηματική σωματική άσκηση και ιδιαίτερα η αερόβια άσκηση μειώνουν το άγχος και την κατάθλιψη και δρουν προστατευτικά στην εμφάνιση ψυχιατρικών διαταραχών (Hearing et al. 2016, van Minnen et al. 2010, Broman-Fulks & Storey 2008, Smits et al. 2008, Strőhle et al. 2007, Anderson & Shivakumar 2013). Η σωματική άσκηση μειώνει το άγχος, καθώς επιδρά θετικά σε αρκετές λειτουργίες στο ανθρώπινο σώμα, όπως π.χ. στον μεταβολισμό, το νευρικό σύστημα και το καρδιαγγειακό σύστημα (Halverstadt et al. 2007, Rimmele et al. 2007, Jackson & Dishman 2006) και παράλληλα ενισχύει την αυτοπεποίθηση και τον αυτοέλεγχο (Bodin & Martinsen 2004, Katula et al. 1999, Petruzzello et al. 1991).

3.5. Στρατηγικές διαχείρισης του άγχους

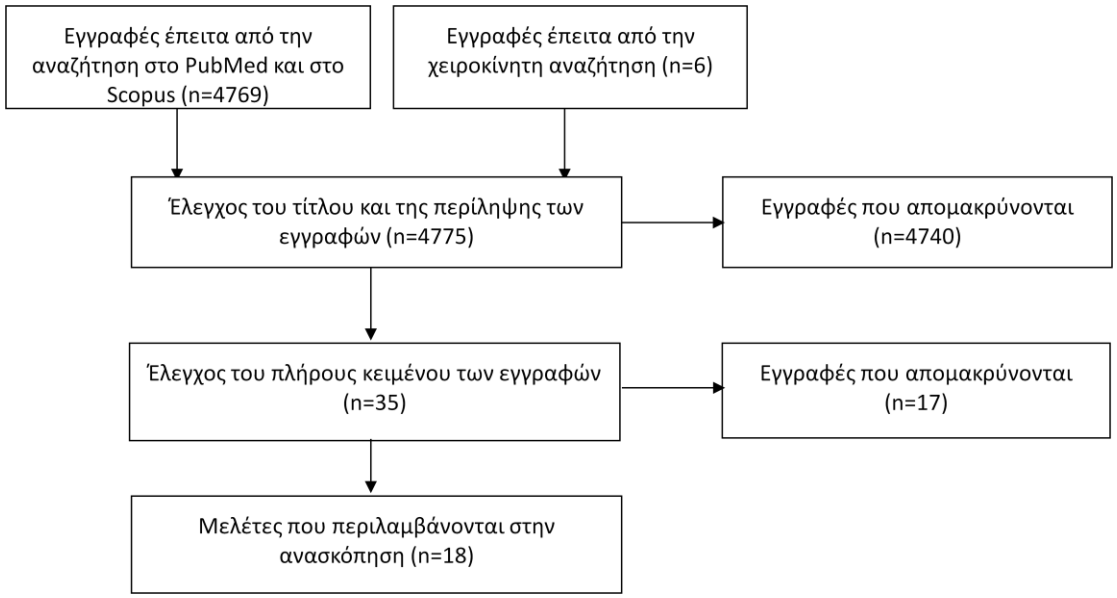
Σε επτά μελέτες (Nelson et al. 2016, Maran et al. 2015, Kaur et al. 2013, Berg et al. 2005, Gershon et al. 2002, Brown et al. 1996, Violanti 1992) βρέθηκε ότι υπάρχουν στρατηγικές διαχείρισης που επικεντρώνονται σε αρνητική συμπεριφορά και αυξάνουν το άγχος, όπως π.χ. η διάσπαση προσοχής, η άρνηση, η απόδοση κατηγοριών στον εαυτό τους, η έλλειψη χιούμορ, η έλλειψη σχεδιασμού, η έλλειψη ελέγχου, η περιορισμένη αντίληψη της πραγματικότητας, η αποφυγή, η έλλειψη αυτοελέγχου και οι ενοχές. Σε μια μελέτη (Violanti 1992), εξάλλου, βρέθηκε ότι υπάρχουν στρατηγικές διαχείρισης που επικεντρώνονται σε θετική συμπεριφορά και μειώνουν το άγχος, όπως π.χ. η αποστασιοποίηση και το αναλυτικό σχέδιο δράσης.

Οι στρατηγικές διαχείρισης του άγχους είναι γνωστικές και συμπεριφορικές προσπάθειες των ατόμων για την αντιμετώπιση των στρεσογόνων καταστάσεων και η επιλογή τους εξαρτάται κυρίως από τις προσωπικές εμπειρίες και πεποιθήσεις, καθώς και από το υποστηρικτικό κοινωνικό δίκτυο. Οι στρατηγικές διαχείρισης του άγχους που επικεντρώνονται στο πρόβλημα είναι η πλέον επιθυμητή επιλογή, οι στρατηγικές που επικεντρώνονται στο συναίσθημα είναι η δεύτερη επιλογή και οι στρατηγικές που επικεντρώνονται στην αποφυγή είναι πλέον ανεπιθύμητη επιλογή. Έτσι, η επιλογή των κατάλληλων στρατηγικών διαχείρισης, όπως π.χ. η ενεργή διαχείριση του προβλήματος, η υποστήριξη από άλλους και ο σχεδιασμός, βοηθάει τα άτομα να βρουν την ψυχική τους ισορροπία, να προσαρμοστούν καλύτερα στις στρεσογόνες καταστάσεις και να μειώσουν το άγχος (Geetha et al. 1998, Violanti 1992, Folkman & Lazarus 1990). Αντίθετα, η επιλογή αρνητικών στρατηγικών, όπως π.χ. η απόσπαση, η άρνηση, η χρήση αλκοόλ/ναρκωτικών, η παραίτηση, η εκτόνωση και η αυτοκριτική, αυξάνει το άγχος και επηρεάζει αρνητικά τόσο την ψυχική όσο και τη σωματική υγεία (Gershon et al. 2002, Folkman & Lazarus 1990, Johnson & Hall 1988).

3.6. Χαρακτηριστικά προσωπικότητας

Σε δυο μελέτες (Garbarino et al. 2013, Kaur et al. 2013) βρέθηκε ότι υπάρχουν αρνητικά χαρακτηριστικά προσωπικότητας που αυξάνουν το άγχος και πιο συγκεκριμένα, ο νευρωτισμός, ο ψυχωτισμός, η περιορισμένη εξωστρέφεια και η απουσία φιλικότητας.

Το εύρημα αυτό επιβεβαιώνεται και από συστηματικές ανασκοπήσεις (Jakšić et al. 2012, Kotov et al. 2010) σε άλλες πληθυσμιακές ομάδες στις οποίες βρέθηκε ότι τα αρνητικά χαρακτηριστικά προσωπικότητας, και ιδιαίτερα ο νευρωτισμός, σχετίζονται με το άγχος, την κατάθλιψη, το μετατραυματικό στρες και την κατάχρηση ουσιών.



Γράφημα 3.1. Διάγραμμα ροής της συστηματικής βιβλιογραφικής ανασκόπησης.

Πίνακας 3.1. Συνοπτική παρουσίαση των μελετών της συστηματικής βιβλιογραφικής ανασκόπησης.

Παραπομπή	Χώρα	Είδος μελέτης	Έτος διεξαγωγής	Συμμετέχοντες	Προσδιοριστής	Έκβαση	Αποτελέσματα
Nelson et al. (2016)	Ηνωμένο Βασίλειο	Συγχρονική	2016	134 αστυνομικοί εκ των οποίων το 63% ήταν άνδρες και το 37% ήταν γυναίκες με μέση ηλικία τα 32 έτη. Το ποσοστό συμμετοχής ήταν 94%	Δημογραφικά χαρακτηριστικά (π.χ. φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, κ.ά.). Επαγγελματικά χαρακτηριστικά (π.χ. βαθμός, έτη προϋπηρεσίας, εισόδημα, κ.ά.). Στρατηγικές διαχείρισης του άγχους που αφορούσαν τις εξής κατηγορίες: (α) επικέντρωση στο συναίσθημα και (β) επικέντρωση στη δράση	Χρήση του ερωτηματολογίου «Well-being Process Questionnaire (WPQ)»	Σύμφωνα με την πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση, οι εξής προσδιοριστές αυξάνουν το άγχος: αρνητικό περιβάλλον εργασίας ($p<0,001$, συντελεστής $b=0,23$) και στρατηγική διαχείρισης του άγχους επικεντρωμένη στο συναίσθημα ($p<0,001$, συντελεστής $b=0,43$)
Luceño-Moreno et al. (2016)	Ισπανία	Συγχρονική	2016	565 αστυνομικοί εκ των οποίων το 87,4% ήταν άνδρες και το 12,6% ήταν γυναίκες με μέση ηλικία τα 39,7 έτη	Δημογραφικά χαρακτηριστικά (π.χ. φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, κ.ά.). Επαγγελματικά χαρακτηριστικά (π.χ. βαθμός, έτη προϋπηρεσίας, κ.ά.)	Χρήση του ερωτηματολογίου «DECORE»	Σύμφωνα με την πολυμεταβλητή ανάλυση διασποράς, οι πιο χαμηλόβαθμοι αστυνομικοί βιώνουν περισσότερο άγχος
Maran et al. (2015)	Ιταλία	Συγχρονική	2015	617 αστυνομικοί εκ των οποίων το 58% ήταν άνδρες και το 42% ήταν γυναίκες. Το ποσοστό συμμετοχής ήταν 34%	Δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά: φύλο, ρόλος στην εργασία, τομέας εργασίας Στρατηγικές διαχείρισης του άγχους που εκτιμήθηκαν με το ερωτηματολόγιο «Brief Cope».	Το ερωτηματολόγιο «Operational Police Stress Questionnaire (PSQ-Op)» που εκτιμά το άγχος για τη λειτουργία της υπηρεσίας. Το ερωτηματολόγιο «Organizational Police Stress Questionnaire (PSQ-Org)» που εκτιμά το άγχος για την οργάνωση της υπηρεσίας	Σύμφωνα με την πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση, οι εξής στρατηγικές διαχείρισης του άγχους αυξάνουν το άγχος: διάσπαση προσοχής ($p<0,01$), άρνηση ($p<0,05$), απόδοση κατηγοριών στον εαυτό τους ($p<0,05$), έλλειψη χιούμορ ($p<0,01$) και έλλειψη σχεδιασμού ($p<0,05$)

Seok et al. (2015)	Νότια Κορέα	Συγχρονική	2013	353 άνδρες αστυνομικοί εκ των οποίων το 71,1% ήταν >50 ετών. Το ποσοστό συμμετοχής ήταν 88,3%	Δημογραφικά χαρακτηριστικά (π.χ. φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, κ.ά.). Επαγγελματικά χαρακτηριστικά (π.χ. βαθμός, έτη προϋπηρεσίας, κ.ά.). Συμπεριφορικά χαρακτηριστικά (π.χ. αλκοόλ, κάπνισμα, κατάσταση υγείας κ.ά.)	Χρήση του ερωτηματολογίου «Psychosocial Well-being Index Short form (PWI-SF)»	Σύμφωνα με τη διμεταβλητή ανάλυση, οι εξής προσδιοριστές αυξάνουν το άγχος: κάπνισμα ($p<0,05$), έλλειψη σωματικής άσκησης ($p<0,05$) και χρόνια νόσος ($p<0,05$)
Lu et al. (2015)	Κίνα	Συγχρονική	2014	2226 αστυνομικοί εκ των οποίων το 84,6% ήταν άνδρες και το 15,4% ήταν γυναίκες, ενώ το 34,5% ήταν ≤34 ετών και το 65,5% ήταν >34 ετών. Το ποσοστό συμμετοχής ήταν 88,5%	Επαγγελματική ικανοποίηση που μετρήθηκε με το ερωτηματολόγιο «Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)»	Χρήση του ερωτηματολογίου «Siegrist's effort-reward-imbalance (ERI)»	Σύμφωνα με τη διμεταβλητή ανάλυση, η μείωση της επαγγελματικής ικανοποίησης σχετίζονταν με αύξηση του άγχους ($r=-0,2$, $p<0,01$)
Ma et al. (2014)	ΗΠΑ	Συγχρονική	2004-2009	365 αστυνομικοί εκ των οποίων το 72,6% ήταν άνδρες και το 27,4% ήταν γυναίκες. Η μέση ηλικία ήταν 41,2 έτη. Το ποσοστό συμμετοχής ήταν 51,4%	Κυκλικό ωράριο	Χρήση του ερωτηματολογίου «Spielberger Police Stress Survey»	Σύμφωνα με την πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση, βρέθηκε ότι οι εργαζόμενοι σε απογευματινή ή/και νυχτερινή βάρδια βίωναν περισσότερο άγχος σε σχέση με τους εργαζόμενους μόνο σε πρωινή βάρδια ($p<0,05$)
Masilamani et al. (2013)	Μαλαισία	Συγχρονική	2011	579 αστυνομικοί εκ των οποίων το 87,4% ήταν άνδρες και το 12,6% ήταν γυναίκες.	Δημογραφικά χαρακτηριστικά (π.χ. φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, κ.ά.). Επαγγελματικά χαρακτηριστικά (π.χ. βαθμός, έτη προϋπηρεσίας,	Χρήση του ερωτηματολογίου «Depression, Anxiety and Stress Scale (DASS)»	Σύμφωνα με την πολυμεταβλητή λογιστική παλινδρόμηση, οι εξής προσδιοριστές αυξάνουν το άγχος: εργαζόμενοι με

				Ο μέσος αριθμός ετών προϋπηρεσίας ήταν 14 έτη και η μέση ηλικία ήταν 35,2 έτη. Το ποσοστό συμμετοχής ήταν 75,5%	εισόδημα, κ.ά.)		υψηλότερο βαθμό ιεραρχίας (OR=10,68, 95% ΔΕ=3,51 έως 32,53) και η αυτοεκτίμηση ότι ο μισθός δεν είναι αντίστοιχος με την εργασία (OR=2,73, 95% ΔΕ=1,43 έως 5,22)
Kaur et al. (2013)	Ινδία	Συγχρονική	2013	150 αστυνομικοί εκ των οποίων το 90% ήταν άνδρες και το 10% ήταν γυναίκες με μέση ηλικία τα 42 έτη	Δημογραφικά χαρακτηριστικά (π.χ. φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, κ.ά.). Επαγγελματικά χαρακτηριστικά (π.χ. βαθμός, έτη προϋπηρεσίας, εισόδημα, κ.ά.). Χαρακτηριστικά προσωπικότητας που μετρήθηκαν με το ερωτηματολόγιο «Eysenck's Personality Questionnaire (EPQ)». Στρατηγικές διαχείρισης του άγχους που εκτιμήθηκαν με το ερωτηματολόγιο «Coping Checklist-1 (CCL-1)»	Χρήση του ερωτηματολογίου «General Health Questionnaire (GHQ)»	Σύμφωνα με τη διμεταβλητή ανάλυση, τα εξής χαρακτηριστικά προσωπικότητας αυξάνουν το άγχος: νευρωτισμός (p<0,001), ψυχωτισμός (p<0,001) και περιορισμένη εξωστρέφεια (p=0,023). Επιπλέον, οι εξής στρατηγικές διαχείρισης του άγχους αυξάνουν το άγχος: απόσπαση προσοχής (p<0,001) και άρνηση/ενοχές (p<0,001)
Garbarino et al. (2013)	Ιταλία	Συγχρονική	2009	289 αστυνομικοί εκ των οποίων το 99,3% ήταν άνδρες και το 0,7% ήταν γυναίκες με μέση ηλικία τα 35,4 έτη. Το ποσοστό συμμετοχής ήταν 99%	Χαρακτηριστικά προσωπικότητας που μετρήθηκαν με το ερωτηματολόγιο «Big Five Questionnaire (BFQ)»	Χρήση των ερωτηματολογίων «Demand/Control/Support (DCS)» και «Effort/Reward Imbalance (ERI)»	Σύμφωνα με την πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση, τα εξής χαρακτηριστικά προσωπικότητας αυξάνουν το άγχος: νευρωτισμός (p<0,05, συντελεστής b=0,12) και απουσία φιλικότητας (p<0,001, συντελεστής b=0,16)
Selokar et al.	Ινδία	Συγχρονική	2009	102 αστυνομικοί εκ	Δημογραφικά χαρακτηριστικά	Χρήση του	Σύμφωνα με τη

(2011)				των οποίων το 95,1% ήταν άνδρες και το 4,9% ήταν γυναίκες με μέση ηλικία τα 36 έτη. Το ποσοστό συμμετοχής ήταν 90,3%	(π.χ. φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, κ.ά.). Επαγγελματικά χαρακτηριστικά (π.χ. βαθμός, έτη προϋπηρεσίας, εισόδημα, κ.ά.)	ερωτηματολογίου «The Professional Life Stress test»	διμεταβλητή ανάλυση, οι εξής προσδιοριστές αυξάνουν το άγχος: περισσότερες ώρες εργασίας ($p<0,001$) και έγγαμος βίος ($p<0,001$)
Žukauskas et al. (2009)	Λιθουανία	Συγχρονική	2003	314 αστυνομικοί εκ των οποίων το 66,9% ήταν άνδρες και το 33,1% ήταν γυναίκες. Το 54% των γυναικών είχαν από 1 έως 5 έτη προϋπηρεσίας και το 30% από 6 έως 10 έτη, ενώ τα αντίστοιχα ποσοστά για τους άντρες ήταν 40% και 35%.	Οργανωτικά και λειτουργικά επαγγελματικά χαρακτηριστικά (π.χ. βία, ανασφάλεια, κυκλικό ωράριο, άποψη των πολιτών, μισθός κ.ά.)	Το άγχος εκτιμήθηκε με μια ερώτηση, η οποία λάμβανε δυο πιθανές απαντήσεις (απουσία ή ύπαρξη άγχους)	Σύμφωνα με τη διμεταβλητή ανάλυση, οι εξής προσδιοριστές αυξάνουν το άγχος: χρήση βίας ($p<0,05$), τηλεφωνικές απάτες ($p<0,001$), έλεγχος του πλήθους ($p<0,001$), η διαχείριση θυμάτων βιασμού ($p<0,05$), οι μη ασφαλείς κλήσεις ($p<0,001$), η χρήση βίας κατά τη διάρκεια εφόδων ($p<0,001$), η αρνητική άποψη των πολιτών ($p<0,05$), το κυκλικό ωράριο ($p<0,01$) και οι υπερβολικές απαιτήσεις ($p<0,05$)
Berg et al. (2005)	Νορβηγία	Συγχρονική	2000	3272 αστυνομικοί εκ των οποίων το 82,1% ήταν άνδρες και το 17,9% ήταν γυναίκες. Το ποσοστό συμμετοχής ήταν 51%	Δημογραφικά χαρακτηριστικά (π.χ. φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, κ.ά.). Επαγγελματικά χαρακτηριστικά (π.χ. βαθμός, υπηρεσία, υποστήριξη από συναδέλφους, κ.ά.). Στρατηγικές διαχείρισης του άγχους που εκτιμήθηκαν με το	Χρήση του ερωτηματολογίου «The Job Stress Survey (JSS)»	Σύμφωνα με την πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση, οι εξής προσδιοριστές αυξάνουν το άγχος: αύξηση της ηλικίας ($p<0,05$), εργαζόμενοι με υψηλότερο βαθμό ιεραρχίας ($p<0,05$), άνδρες ($p<0,05$), αστυνομικοί που

					ερωτηματολόγιο «Coping Strategies Scale of the Pressure Management Indicator»		εργάζονται σε πόλεις με περισσότερους κατοίκους (p<0,05), νευρωτισμός (p<0,05), έλλειψη ελέγχου (p<0,01) και περιορισμένη αντίληψη της πραγματικότητας (p<0,01)
Collins & Gibbs (2003)	Ηνωμένο Βασίλειο	Συγχρονική	2003	873 αστυνομικοί εκ των οποίων το 80% ήταν άνδρες και το 20% ήταν γυναίκες. Το 68% είχαν >10 έτη προϋπηρεσίας. Το ποσοστό συμμετοχής ήταν 72%.	Οργανωτικά και λειτουργικά επαγγελματικά χαρακτηριστικά (π.χ. υπερωρίες, γραφειοκρατικές εργασίες, κυκλικό ωράριο, αβεβαιότητα, παροχή πρώτων βοηθειών, κατάθεση στο δικαστήριο, κ.ά.)	Χρήση του ερωτηματολογίου «General Health Questionnaire, (GHQ 12)»	Σύμφωνα με την πολυμεταβλητή λογιστική παλινδρόμηση, οι εξής προσδιοριστές αυξάνουν το άγχος: απαιτητική εργασία που επηρεάζει την προσωπική ζωή (p<0,00001), έλλειψη υποστήριξης από τους ανώτερους (p=0,00006), διαχείριση των μεθυσμένων (p=0,0009), θέματα που ανακύπτουν σε έρευνες έπειτα από καταγγελία (p=0,003), κίνδυνος μόλυνσης από ηπατίτιδα ή AIDS (p=0,005), μη επαρκής έλεγχος σε θέματα δουλειάς (p=0,005) και επείγουσες καταστάσεις που παρεμποδίζουν την ολοκλήρωση της προγραμματισμένης εργασίας (p=0,02)
Deschamps et al. (2003)	Γαλλία	Συγχρονική	1999-2000	617 αστυνομικοί εκ των οποίων το 84% ήταν άνδρες και το 16% ήταν γυναίκες.	Δημογραφικά χαρακτηριστικά (π.χ. φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, κ.ά.). Επαγγελματικά χαρακτηριστικά	Οπτική αναλογική κλίμακα που λαμβάνει τιμές 0 έως 100%. Οι τιμές >40% δηλώνουν	Σύμφωνα με την πολυμεταβλητή λογιστική παλινδρόμηση, οι εξής προσδιοριστές αυξάνουν το

				Η μέση ηλικία ήταν 39,9 έτη.	(π.χ. βαθμός, έτη προϋπηρεσίας, κ.ά.). Συμπεριφορικά χαρακτηριστικά (π.χ. καπνιστική συνήθεια, κατανάλωση οινοπνεύματος, σωματική άσκηση, κ.ά.)	αυξημένο άγχος και οι τιμές ≤40% δηλώνουν μειωμένο άγχος	άγχος: >5 έτη προϋπηρεσίας (OR =5,72, 95% ΔΕ=2,52 έως 12,98, p<0,0001), η έλλειψη δραστηριοτήτων στον ελεύθερο χρόνο (χόμπι) (OR=1,93, 95% ΔΕ=1,31 έως 2,85, p=0,001) και η έλλειψη σωματικής άσκησης (OR=1,53, 95% ΔΕ=1,04 έως 2,26, p=0,03)
Gershon et al. (2002)	ΗΠΑ	Συγχρονική	2002	105 αστυνομικοί, εκ των οποίων το 98,1% ήταν άνδρες και το 1,9% ήταν γυναίκες. Η μέση ηλικία των συμμετεχόντων ήταν 53,5 έτη. Το ποσοστό συμμετοχής ήταν 70%.	Επαγγελματικά χαρακτηριστικά (π.χ. έκθεση σε κρίσιμα και σοβαρά περιστατικά, ελλιπής συνεργασία, ανισότητες, κ.ά.) Στρατηγικές διαχείρισης του άγχους που περιλάμβαναν τις εξής κατηγορίες: (α) επικέντρωση στο πρόβλημα, (β) επικέντρωση στο συναίσθημα, (γ) επικέντρωση στην αποφυγή και (δ) επικέντρωση σε αρνητική συμπεριφορά	11 ερωτήσεις αυτοεκτίμησης του άγχους (π.χ. αισθάνομαι κατάθλιψη για την εργασία μου, έχω περιορισμένο ενδιαφέρον για χαρούμενες δραστηριότητες λόγω της δουλειάς μου, έχω δυσκολίες συγκέντρωσης στη δουλειά μου, κ.ά.)	Σύμφωνα με την πολυμεταβλητή λογιστική παλινδρόμηση, οι εξής προσδιοριστές αυξάνουν το άγχος: η έκθεση σε κρίσιμα και σοβαρά περιστατικά (OR=3,71, 95% ΔΕ=1,26 έως 10,9) και η υιοθέτηση στρατηγικών διαχείρισης του άγχους που επικεντρώνονται σε αρνητική συμπεριφορά (OR=5,35, 95% ΔΕ=1,75 έως 16,35)
Brown et al. (1996)	Ηνωμένο Βασίλειο	Συγχρονική	1992	810 αστυνομικοί εκ των οποίων το 97% ήταν άνδρες και το 3% ήταν γυναίκες με μέση ηλικία τα 47,1 έτη. Το ποσοστό συμμετοχής ήταν 66%	Επαγγελματική ικανοποίηση που εκτιμήθηκε με 22 ερωτήσεις (π.χ. μισθός, αξία κ.ά.). Στρατηγικές διαχείρισης του άγχους που εκτιμήθηκαν με 28 ερωτήσεις (π.χ. επικοινωνία με συναδέλφους, διαχείριση ελεύθερου χρόνου κ.ά.)	Χρήση του ερωτηματολογίου «Occupational Stress Indicator (OSI)»	Σύμφωνα με τη διμεταβλητή ανάλυση, οι εξής προσδιοριστές αυξάνουν το άγχος: έλλειψη ελέγχου της εργασίας (r=0,21, p<0,001) και έλλειψη θετικών στρατηγικών διαχείρισης (r=0,1, p<0,05)
Violanti (1992)	ΗΠΑ	Συγχρονική	1992	180 αστυνομικοί εκ	Στρατηγικές διαχείρισης του	Χρήση του	Σύμφωνα με την

				των οποίων το 90% ήταν άνδρες και το 10% ήταν γυναίκες με μέση ηλικία τα 23,1 έτη	άγχους που εκτιμήθηκαν με το ερωτηματολόγιο «Ways of Coping Check List (WCCL)». Αρνητικές προσωπικές καταστάσεις (π.χ. διαζύγιο, μεγάλη απογοήτευση, σοβαρή ασθένεια κ.ά.) που εκτιμήθηκαν με το ερωτηματολόγιο «Social Readjustment Scale»	ερωτηματολογίου «Center for Epidemiological Studies Depression Scale (CES-D)»	πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση, οι εξής στρατηγικές αυξάνουν το άγχος: αποφυγή ($p<0,05$, συντελεστής $b=0,33$) και αυτοέλεγχος ($p<0,05$, συντελεστής $b=0,32$). Επιπλέον, οι εξής στρατηγικές διαχείρισης του άγχους μειώνουν το άγχος: αποστασιοποίηση ($p<0,05$, συντελεστής $b=-0,15$) και αναλυτικό σχέδιο δράσης ($p<0,05$, συντελεστής $b=-0,15$)
Brown & Campbell (1990)	Αγγλία	Συγχρονική	1989	954 αστυνομικοί εκ των οποίων το 80% ήταν άνδρες και το 20% ήταν γυναίκες με μέση ηλικία τα 36,4 έτη. Το ποσοστό συμμετοχής ήταν 74%	Δημογραφικά χαρακτηριστικά (π.χ. φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, κ.ά.). Επαγγελματικά χαρακτηριστικά (π.χ. βαθμός, έτη προϋπηρεσίας, κ.ά.). Συμπεριφορικά χαρακτηριστικά (π.χ. αλκοόλ, κάπνισμα, κατάσταση υγείας κ.ά.)	Χρήση του ερωτηματολογίου «Spielberger's State-Trait Anxiety Inventory (STAI)»	Σύμφωνα με τη διμεταβλητή ανάλυση, βρέθηκε ότι οι πιο χαμηλόβαθμοι αστυνομικοί βίωναν περισσότερο άγχος

4. Στρατηγικές αντιμετώπισης του άγχους

Ο τρόπος που αντιμετωπίζει ο κάθε αστυνομικός τις στρεσογόνες καταστάσεις που μπορεί να αντιμετωπίσει στην εργασία του εξαρτάται από παράγοντες που σχετίζονται είτε με το ίδιο το άτομο, είτε με το περιβάλλον της δουλειάς, είτε με το εξωτερικό περιβάλλον. Όπως ο κάθε αστυνομικός αντιλαμβάνεται διαφορετικά το επαγγελματικό άγχος ανάλογα με την προσωπικότητά του, τη θέση εργασίας του και την υποστήριξη από το οικογενειακό, το κοινωνικό και το εργασιακό περιβάλλον, έτσι υιοθετεί ή πρέπει να υιοθετεί διαφορετικές στρατηγικές αντιμετώπισης του άγχους, οι οποίες να είναι προσαρμοσμένες στις ιδιαιτερότητες του χαρακτήρα του (Berg et al. 2005).

Σημαντικό παράγοντα για την εκδήλωση άγχους στους εργαζόμενους αποτελούν και τα ατομικά χαρακτηριστικά και η προδιάθεση του κάθε ατόμου στην εκδήλωση κάποιας αγχώδους διαταραχής, καθώς ο βαθμός της πίεσης που μπορεί να αντέξει ο κάθε εργαζόμενος διαφέρει από άτομο σε άτομο. Η προσέγγιση των εργαζομένων που επικεντρώνεται στη διαφορετικότητα του κάθε ατόμου μπορεί να αποτελέσει τη βάση στις μεθόδους παρέμβασης για τη διαχείριση του εργασιακού άγχους. Τέτοιες στρατηγικές μπορεί να περιλαμβάνουν την παρέμβαση σε συναισθηματικό επίπεδο, όπως είναι η χαλάρωση και ο διαλογισμός ή την υιοθέτηση μεθόδων που επικεντρώνονται στο πρόβλημα, όπως είναι η εκπαίδευση των εργαζομένων για τη σωστή διαχείριση του χρόνου (Lucas et al. 2012). Η αναγνώριση και η υιοθέτηση μηχανισμών, που έχουν σαν αποτέλεσμα τη μείωση της ευαλωτότητας των αστυνομικών κατά την έκθεσή τους με στρεσογόνους παράγοντες, είναι πολύ σημαντική.

Εκτός όμως από τη στρατηγική που επικεντρώνεται στα χαρακτηριστικά των εργαζομένων, υπάρχει και η στρατηγική που επικεντρώνεται στα χαρακτηριστικά της δουλειάς, καθώς ορισμένα καθήκοντα ή οργανωτικά χαρακτηριστικά μπορεί να είναι πιο στρεσογόνα από κάποια άλλα καθήκοντα στο χώρο εργασίας. Στην περίπτωση αυτή, η διαχείριση του άγχους, το οποίο προκαλείται εξαιτίας αυτών των χαρακτηριστικών, μπορεί να επιτευχθεί μέσω της τροποποίησης της κατανομής των ειδικών καθηκόντων σε μια υπηρεσία, μέσω του εργονομικού ανασχεδιασμού, μέσω της αναδιάρθρωσης και τέλος, μέσω αλλαγών σε φυσικά και τεχνικά χαρακτηριστικά σε θέματα εργασίας και σε θέματα που αφορούν το περιβάλλον της εργασίας (Lucas et al. 2012).

Μια τρίτη μέθοδος αντιμετώπισης του άγχους είναι αυτή που επικεντρώνεται στην αλληλεπίδραση μεταξύ εργαζομένου και εργασιακού περιβάλλοντος, στην ιδιόμορφη δηλαδή σχέση μεταξύ των εργαζομένων και της εργασίας τους. Την καλύτερη ανάλυση αυτής της μεθόδου αποτελεί το Person-environment fit (P-E fit), το οποίο ορίζεται ως ο βαθμός στον οποίο τα χαρακτηριστικά του εργαζομένου και του εργασιακού περιβάλλοντος ταιριάζουν (French et al. 1974, French et al. 1982, Edwards & Harrison 1993, Kristof-Brown et al. 2005). Τα χαρακτηριστικά του εργαζομένου περιλαμβάνουν τις βιολογικές και ψυχολογικές ανάγκες του, τις αξίες του και τις ικανότητές του, ενώ τα χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος περιλαμβάνουν τις απαιτήσεις της δουλειάς, τις πολιτισμικές αξίες, καθώς και τα χαρακτηριστικά των άλλων εργαζομένων. Το άγχος που προκαλείται από την εργασία μπορεί να γίνει ελεγχόμενο μέσω της διαρκούς αξιολόγησης των πηγών άγχους και της αντίληψης των εργαζομένων που αφορούν τις πηγές αυτές. Ο προσδιορισμός του βαθμού μέχρι τον οποίο τα ειδικά θέματα εργασίας, το περιβάλλον εργασίας και οι κοινωνικές σχέσεις αποτελούν πηγή άγχους για κάποιους εργαζόμενους είναι πολύ σημαντικός. Κατά την επιλογή του προσωπικού για μια θέση θα πρέπει να διαπιστωθεί κατά πόσο το άτομο και το εργασιακό περιβάλλον ταιριάζουν, πόσο συμβαδίζουν οι απαιτήσεις της δουλειάς με τις ικανότητες του ατόμου, καθώς και κατά πόσο οι αξίες του εν δυνάμει εργαζομένου ταιριάζουν με τις αξίες και τους στόχους του οργανισμού. Για να διατηρηθεί ή ακόμα και να βελτιωθεί η σχέση μεταξύ του εργαζομένου και του εργασιακού περιβάλλοντος, θα πρέπει ο κάθε οργανισμός να υιοθετήσει προγράμματα για τους εργαζομένους που σαν στόχο θα έχουν την απόκτηση νέων δεξιοτήτων και γνώσεων πάνω στο αντικείμενο της εργασίας τους, ώστε να αισθάνονται πιο ασφαλείς στο εργασιακό περιβάλλον, καθώς και να υιοθετήσει νέες τεχνικές ή στρατηγικές διαχείρισης του άγχους σε θέματα εργασίας που ενδεχομένως αποτελούν πηγή άγχους για τους εργαζόμενους (Boon & Den Hartod 2011, Lucas et al. 2012).

5. Μεθοδολογία της μελέτης

5.1. Σχεδιασμός

Πραγματοποιήθηκε μια συγχρονική μελέτη (cross-sectional study) στην οποία συμμετείχαν 336 αστυνομικοί που εργάζονται σε αστυνομικά τμήματα της Αθήνας είτε ως υπάλληλοι γραφείου είτε σε υπηρεσίες εκτός γραφείου. Το ποσοστό συμμετοχής στην μελέτη ήταν 77,8% (=336/432), ενώ για τους αστυνομικούς που εργάζονται ως υπάλληλοι γραφείου ήταν 82,1% και για τους αστυνομικούς που εργάζονται σε υπηρεσίες εκτός γραφείου ήταν 72,5%. Πραγματοποιήθηκε δειγματοληψία ευκολίας, καθώς η τυχαία δειγματοληψία ήταν αδύνατη λόγω πρακτικών και χρονικών περιορισμών. Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε μεταξύ Ιανουαρίου και Μαρτίου 2018.

Η μελετώμενη έκβαση ήταν το άγχος που βιώνουν οι αστυνομικοί λόγω του επαγγέλματος τους. Επιπλέον, διερευνήθηκαν πιθανοί προσδιοριστές του άγχους, δηλαδή τα χαρακτηριστικά των αστυνομικών τα οποία ενδεχομένως να σχετίζονται με το άγχος που βιώνουν. Οι μελετώμενοι προσδιοριστές προέκυψαν από τη συστηματική βιβλιογραφική ανασκόπηση που αναλύεται στο κεφάλαιο 3 και περιλάμβαναν τις στρατηγικές διαχείρισης του άγχους και τα παρακάτω χαρακτηριστικά:

- Φύλο.
- Ηλικία.
- Οικογενειακή κατάσταση.
- Ύπαρξη παιδιών.
- Εκπαιδευτικό επίπεδο.
- Έτη προϋπηρεσίας.
- Εργασία εντός ή εκτός γραφείου στην αστυνομία.
- Καπνιστική συνήθεια.
- Συμβίωση.
- Ωράριο εργασίας.
- Ώρες εργασίας.
- Ώρες ύπνου.

- Αθλητικές δραστηριότητες.
- Στήριξη από το οικογενειακό/φιλικό περιβάλλον.
- Στήριξη από τους συναδέλφους.

5.2. Ερωτηματολόγια

Προσδιοριστές

Για τη συγκέντρωση των απαιτούμενων πληροφοριών σχετικά με τους προσδιοριστές του άγχους δημιουργήθηκε το ερωτηματολόγιο που παρουσιάζεται στο παράρτημα Ι και όπως προαναφέρθηκε, δημιουργήθηκε έπειτα από τη συστηματική βιβλιογραφική ανασκόπηση που αναλύεται στο κεφάλαιο 3.

Ερωτηματολόγιο για το άγχος

Για τη μέτρηση του άγχους των αστυνομικών χρησιμοποιήθηκε (α) το ερωτηματολόγιο "Operational Police Stress Questionnaire (PSQ-Op)" που αφορά το άγχος αναφορικά με τη λειτουργία της υπηρεσίας στην οποία εργάζονται οι συμμετέχοντες και (β) το ερωτηματολόγιο "Organizational Police Stress Questionnaire (PSQ-Org)" που αφορά το άγχος αναφορικά με την οργάνωση της υπηρεσίας στην οποία εργάζονται οι συμμετέχοντες (McCreary & Thompson 2006). Τα ερωτηματολόγια αυτά παρέχονται δωρεάν για χρήση από τους συγγραφείς τους στην ιστοσελίδα http://spartan.ac.brocku.ca/~dmccreary/PSQ_Development.html. Τα ερωτηματολόγια παρατίθενται στο παράρτημα ΙΙ.

Κάθε ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει 20 καταστάσεις αναφορικά με το άγχος στην εργασία τους τελευταίους 6 μήνες και οι απαντήσεις μετρώνται στην εξής επταβάθμια κλίμακα Likert:

- Καθόλου άγχος = 1
- Πολύ λίγο άγχος = 2
- Λίγο άγχος = 3
- Μέτριο άγχος = 4
- Αρκετό άγχος = 5

- Πολύ άγχος = 6
- Πάρα πολύ άγχος = 7

Σε κάθε ερωτηματολόγιο υπολογίζεται μια συνολική βαθμολογία που λαμβάνει τιμές 1 έως 7, με αύξηση των τιμών να δηλώνει περισσότερο άγχος. Η συνολική βαθμολογία προκύπτει από το άθροισμα των απαντήσεων στις 20 καταστάσεις και τη διαίρεση με το 20.

Τα δυο ερωτηματολόγια για το άγχος μεταφράστηκαν στα ελληνικά με τη διαδικασία της αντίστροφης μετάφρασης και στη συνέχεια έγινε έλεγχος της αξιοπιστίας και της εγκυρότητας τους με την πραγματοποίηση μιας πιλοτικής μελέτης με 40 συμμετέχοντες (Γαλάνης 2017). Η εγκυρότητα όψης των ερωτηματολογίων ήταν εξαιρετική, καθώς δεν διατυπώθηκαν απορίες, ερωτήσεις, σχόλια ή διευκρινήσεις από τους συμμετέχοντες. Ο συντελεστής εσωτερικής συνέπειας Cronbach's alpha ήταν 0,92 για το ερωτηματολόγιο του άγχους αναφορικά με τη λειτουργία της υπηρεσίας και 0,93 για το ερωτηματολόγιο του άγχους αναφορικά με την οργάνωση της υπηρεσίας γεγονός που δηλώνει εξαιρετική αξιοπιστία των ερωτηματολογίων.

Ερωτηματολόγιο στρατηγικών διαχείρισης του άγχους

Για την εκτίμηση των στρατηγικών διαχείρισης του άγχους χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο "Brief Cope" (Carver 1997) το οποίο έχει μεταφραστεί και σταθμιστεί στην ελληνική γλώσσα (Kapsou et al. 2010). Το ερωτηματολόγιο αυτό παρέχεται δωρεάν για χρήση από τους συγγραφείς του στην ιστοσελίδα http://www.psy.miami.edu/faculty/ccarver/sclBrCOPE.html. Το ερωτηματολόγιο παρατίθεται στο παράρτημα ΙΙΙ. Πραγματοποιήθηκε έλεγχος της αξιοπιστίας και της εγκυρότητας του ερωτηματολογίου με την πραγματοποίηση μιας πιλοτικής μελέτης με 40 συμμετέχοντες (Γαλάνης 2017). Η εγκυρότητα όψης του ερωτηματολογίου ήταν εξαιρετική, καθώς δεν διατυπώθηκαν απορίες, ερωτήσεις, σχόλια ή διευκρινήσεις από τους συμμετέχοντες. Ο συντελεστής εσωτερικής συνέπειας Cronbach's alpha ήταν 0,8 γεγονός που δηλώνει πολύ καλή αξιοπιστία του ερωτηματολογίου.

Το ερωτηματολόγιο των στρατηγικών διαχείρισης του άγχους περιλαμβάνει 28 δηλώσεις αναφορικά με τις στρατηγικές διαχείρισης του άγχους και οι απαντήσεις μετρώνται στην εξής τετραβάθμια κλίμακα Likert:

- Δεν το κάνω καθόλου = 1
- Το κάνω λίγο = 2
- Το κάνω σε μέτριο βαθμό = 3
- Το κάνω πολύ= 4

Στο ερωτηματολόγιο των στρατηγικών διαχείρισης του άγχους δημιουργούνται 14 επιμέρους κλίμακες και τελικά τρείς συνοπτικές κλίμακες, με αύξηση των τιμών να δηλώνει συχνότερη χρήση της στρατηγικής. Κάθε επιμέρους κλίμακα λαμβάνει τιμές από 1 έως 4. Στον πίνακα 5.1 παρουσιάζονται αναλυτικά οι κλίμακες στο ερωτηματολόγιο των στρατηγικών διαχείρισης του άγχους. Οι τρείς συνοπτικές κλίμακες είναι οι εξής:

- Η κλίμακα που αφορά την επικέντρωση στο πρόβλημα (problem focused) αποτελεί τη θετικότερη διαχείριση του άγχους και είναι η πλέον επιθυμητή. Η κλίμακα αυτή λαμβάνει μια συνολική βαθμολογία με τιμές από 1 έως 4 και προκύπτει από το άθροισμα των απαντήσεων σε έξι δηλώσεις και τη διαίρεση με 6.
- Η κλίμακα που αφορά την επικέντρωση στο συναίσθημα (emotion focused) αποτελεί θετική διαχείριση του άγχους αλλά είναι λιγότερο θετική σε σχέση με την κλίμακα που αφορά την επικέντρωση στο πρόβλημα, καθώς τα συναισθήματα μπορούν να επηρεάσουν τις ενέργειες των ατόμων. Η κλίμακα αυτή λαμβάνει μια συνολική βαθμολογία με τιμές από 1 έως 4 και προκύπτει από το άθροισμα των απαντήσεων σε 10 δηλώσεις και τη διαίρεση με 10.
- Η κλίμακα που αφορά την επικέντρωση στην αποφυγή (avoidance focused) ή αλλιώς δυσλειτουργική κλίμακα (dysfunctional) και αποτελεί την αρνητικότερη διαχείριση του άγχους και είναι η λιγότερο επιθυμητή. Η κλίμακα αυτή λαμβάνει μια συνολική βαθμολογία με τιμές από 1 έως 4 και προκύπτει από το άθροισμα των απαντήσεων σε 12 δηλώσεις και τη διαίρεση με 12.

Πίνακας 5.1. Οι κλίμακες στο ερωτηματολόγιο των στρατηγικών διαχείρισης του άγχους.

Συνοπτική κλίμακα	**Επιμέρους κλίμακα**	**Δηλώσεις στο ερωτηματολόγιο**
Επικέντρωση στο πρόβλημα	Ενεργή διαχείριση	2 και 7
	Βοήθεια από άλλους	10 και 23
	Σχεδιασμός	14 και 25
Επικέντρωση στο συναίσθημα	Συναισθηματική υποστήριξη	5 και 15
	Θετική αντιμετώπιση	12 και 17
	Χιούμορ	18 και 28
	Αποδοχή	20 και 24
	Θρησκεία	22 και 27
Επικέντρωση στην αποφυγή	Απόσπαση από το πρόβλημα	1 και 19
	Άρνηση	3 και 8
	Χρήση αλκοόλ ή ναρκωτικών	4 και 11
	Παραίτηση	6 και 16
	Εκτόνωση	9 και 21
	Αυτοκριτική	13 και 26

5.3. Ηθικά θέματα

Όπως προαναφέρθηκε, η λήψη των πληροφοριών πραγματοποιήθηκε με τη χρήση των κατάλληλων ερωτηματολογίων. Οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν προφορικώς και γραπτώς για τον σκοπό και τη μεθοδολογία της μελέτης, έτσι ώστε να αποφασίσουν εάν επιθυμούν ή όχι να συμμετάσχουν εθελοντικά στη μελέτη.

Προφανώς, δεν ασκήθηκε κανενός είδους πίεση για συμμετοχή στη μελέτη. Στη συνέχεια, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο χωρίς να αναφέρουν τα στοιχεία τους (ονοματεπώνυμο), γεγονός που διατήρησε την ανωνυμία τους. Δεν υπήρξε χρονικός περιορισμός, έτσι ώστε οι συμμετέχοντες να μην πιεστούν χρονικά και να μην οδηγηθούν σε βεβιασμένες απαντήσεις. Κάθε ερωτηματολόγιο τοποθετήθηκε σε ειδικό αδιαφανή φάκελο στον οποίο είχε πρόσβαση μόνο η ερευνητική ομάδα. Έτσι, εξασφαλίστηκε με τον καλύτερο δυνατό τρόπο (α) η πληροφορημένη συναίνεση (informed consent) των αστυνομικών για τη συμμετοχή τους στη μελέτη, (β) η ανωνυμία των συμμετεχόντων και (γ) το απόρρητο των πληροφοριών στις οποίες είχε πρόσβαση μόνο η ερευνητική ομάδα. Στο παράρτημα IV παρουσιάζεται το φύλλο ενημέρωσης των συμμετεχόντων. Το πρωτόκολλο της μελέτης εγκρίθηκε από την επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας του Τμήματος Νοσηλευτικής, του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.

5.4. Στατιστική ανάλυση

Οι κατηγορικές μεταβλητές παρουσιάζονται ως απόλυτες (n) και σχετικές (%) συχνότητες, ενώ οι ποσοτικές μεταβλητές παρουσιάζονται ως μέση τιμή, τυπική απόκλιση, διάμεσος, ελάχιστη τιμή και μέγιστη τιμή. Ο έλεγχος των Kolmogorov-Smirnov και τα διαγράμματα κανονικότητας χρησιμοποιήθηκαν για τον έλεγχο της κανονικής κατανομής των ποσοτικών μεταβλητών.

Οι ανεξάρτητες μεταβλητές ήταν οι προσδιοριστές του άγχους, ενώ οι εξαρτημένες μεταβλητές ήταν οι βαθμολογίες άγχους.

Για τη διερεύνηση της ύπαρξης σχέσης μεταξύ μιας ποσοτικής μεταβλητής που ακολουθούσε την κανονική κατανομή και μιας διχοτόμου μεταβλητής χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος t (student’s t-test). Για τη διερεύνηση της ύπαρξης σχέσης μεταξύ δυο ποσοτικών μεταβλητών που ακολουθούν την κανονική κατανομή χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής συσχέτισης του Pearson (Pearson's correlation coefficient). Για τη διερεύνηση της ύπαρξης σχέσης μεταξύ μιας ποσοτικής μεταβλητής που ακολουθεί την κανονική κατανομή και μιας ποσοτικής μεταβλητής

που δεν ακολουθεί την κανονική κατανομή χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής συσχέτισης του Spearman (Spearman's correlation coefficient).

Στην περίπτωση που >2 ανεξάρτητες μεταβλητές προέκυψαν στατιστικά σημαντικές στο επίπεδο του 0,2 ($p<0,2$) στη διμεταβλητή ανάλυση, εφαρμόστηκε πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση (multivariate linear regression) με εξαρτημένη μεταβλητή τις βαθμολογίες άγχους. Στην περίπτωση αυτή, εφαρμόστηκε η μέθοδος της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με την προς τα πίσω διαγραφή των μεταβλητών (backward stepwise linear regression). Αναφορικά με την πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση, παρουσιάζονται οι συντελεστές b (coefficients' beta), τα αντίστοιχα 95% διαστήματα εμπιστοσύνης και οι τιμές p.

Το αμφίπλευρο επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας ορίστηκε ίσο με 0,05. Η ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με το IBM SPSS 21.0 (Statistical Package for Social Sciences).

6. Αποτελέσματα

6.1. Δημογραφικά, επαγγελματικά και συμπεριφορικά χαρακτηριστικά

Ο μελετώμενος πληθυσμός περιλάμβανε 336 αστυνομικούς και στον πίνακα 6.1 παρουσιάζονται τα δημογραφικά, επαγγελματικά και συμπεριφορικά χαρακτηριστικά τους.

Η μέση ηλικία των συμμετεχόντων ήταν 33,8 έτη και ο μέσος αριθμός ετών προϋπηρεσίας ήταν 12,7. Η πλειονότητα ήταν άνδρες (76,2%), χωρίς παιδιά (73,5%) και άγαμοι (53,6%) ή έγγαμοι/σε συμβίωση (44,6%). Το 64,9% διέμεναν με άλλους και το 35,1% διέμεναν μόνοι τους.

Το 51,2% δεν είχαν καπνίσει ποτέ, το 30,4% ήταν τωρινοί καπνιστές και το 18,5% ήταν πρώην καπνιστές. Ο μέσος αριθμός ωρών καθημερινού ύπνου ήταν 7,1, ενώ ο μέσος αριθμός ημερών άθλησης/εβδομάδα ήταν 2,6. Η πλειονότητα των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι υποστηρίζονται αρκετά/πολύ από το οικογενειακό/φιλικό περιβάλλον (89%) και από τους συναδέλφους τους (68,8%).

Η πλειονότητα ήταν απόφοιτοι σχολής αστυφυλάκων (62,5%), υπαξιωματικοί (77,1%) και εργάζονταν σε γραφείο (57,4%) με κυκλικό ωράριο (53%). Ο μέσος αριθμός ωρών εργασίας/εβδομάδα ήταν 43,7.

Πίνακας 6.1. Δημογραφικά, επαγγελματικά και συμπεριφορικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων.

Χαρακτηριστικό	**N**	**%**
Φύλο		
Γυναίκες	80	23,8
Άνδρες	256	76,2
Ηλικία	$33,8^{\alpha}$	$8,0^{\beta}$
Οικογενειακή κατάσταση		
Άγαμοι	180	53,6
Έγγαμοι/σε συμβίωση	150	44,6

Διαζευγμένοι	6	1,8
Παιδιά κάτω των 18 ετών		
Όχι	247	73,5
Ναι	89	26,5
Ανώτερο εκπαιδευτικό επίπεδο		
Απόφοιτοι λυκείου	49	14,6
Απόφοιτοι σχολής αστυφυλάκων	210	62,5
Απόφοιτοι σχολής αξιωματικών	13	3,9
Απόφοιτοι ΤΕΙ/ΑΕΙ	39	11,6
Κάτοχοι μεταπτυχιακού/διδακτορικού διπλώματος	25	7,4
Έτη προϋπηρεσίας	$12,7^{\alpha}$	$7,1^{\beta}$
Χώρος εργασίας		
Εκτός γραφείου	143	42,6
Γραφείο	193	57,4
Βαθμός στην αστυνομία		
Ειδικοί φρουροί	14	4,2
Υπαξιωματικοί	259	77,1
Αξιωματικοί	63	18,8
Καπνιστές		
Τωρινοί	102	30,4
Πρώην	62	18,5
Ποτέ	172	51,2
Διαμονή		
Με άλλους	218	64,9
Μόνος	118	35,1
Ωράριο εργασίας		
Πρωινή βάρδια	110	32,7
Πρωινή και απογευματινή βάρδια	48	14,3
Κυκλικό	178	53,0
Συνολικές ώρες εργασίας/εβδομάδα	$43,7^{\alpha}$	$4,7^{\beta}$
Ώρες καθημερινού ύπνου	$7,1^{\alpha}$	$1,2^{\beta}$
Ημέρες άθλησης/εβδομάδα	$2,6^{\alpha}$	$1,9^{\beta}$

Αυτοεκτίμηση της υποστήριξης από το οικογενειακό/φιλικό περιβάλλον		
Καθόλου	5	1,5
Λίγο	9	2,7
Μέτρια	23	6,8
Αρκετά	137	40,8
Πολύ	162	48,2
Αυτοεκτίμηση της υποστήριξης από συναδέλφους		
Καθόλου	11	3,3
Λίγο	27	8,0
Μέτρια	67	19,9
Αρκετά	171	50,9
Πολύ	60	17,9

[α] μέση τιμή

[β] τυπική απόκλιση

6.2. Ερωτηματολόγιο για το άγχος

Ο συντελεστής εσωτερικής συνέπειας Cronbach's alpha ήταν 0,91 για το ερωτηματολόγιο του άγχους αναφορικά με τη λειτουργία της υπηρεσίας και 0,94 για το ερωτηματολόγιο του άγχους αναφορικά με την οργάνωση της υπηρεσίας γεγονός που δηλώνει εξαιρετική αξιοπιστία των ερωτηματολογίων.

Στον πίνακα 6.2 και στο γράφημα 6.1 παρουσιάζονται τα περιγραφικά αποτελέσματα για το άγχος αναφορικά με τη λειτουργία της υπηρεσίας, ενώ στον πίνακα 3 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στα 20 στοιχεία του ερωτηματολογίου.

Η μέση βαθμολογία άγχους αναφορικά με τη λειτουργία της υπηρεσίας ήταν 2,55. Σύμφωνα με τις μέσες τιμές, οι 5 πιο στρεσογόνες παράμετροι ήταν οι εξής:

- Οργάνωση της προσωπικής ζωής εκτός δουλειάς.
- Κούραση.

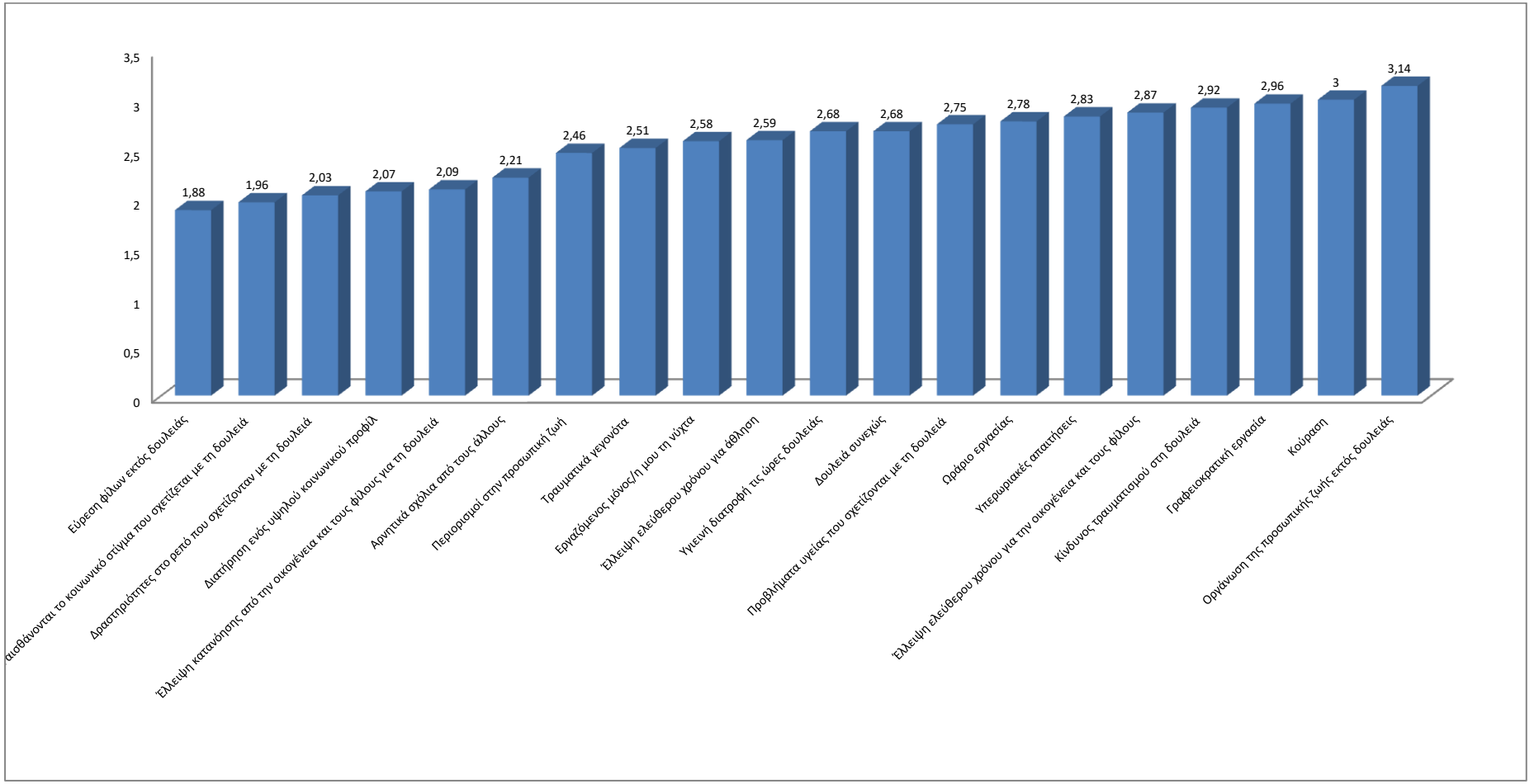
- Γραφειοκρατική εργασία.
- Κίνδυνος τραυματισμού στη δουλειά.
- Έλλειψη ελεύθερου χρόνου για την οικογένεια και τους φίλους.

Επιπλέον, οι 5 λιγότερο στρεσογόνες παράμετροι ήταν οι εξής:

- Εύρεση φίλων εκτός δουλειάς.
- Η οικογένεια και οι φίλοι μου αισθάνονται το κοινωνικό στίγμα που σχετίζεται με τη δουλειά.
- Δραστηριότητες στο ρεπό που σχετίζονταν με τη δουλειά.
- Διατήρηση ενός υψηλού κοινωνικού προφίλ.
- Έλλειψη κατανόησης από την οικογένεια και τους φίλους για τη δουλειά.

Πίνακας 6.2. Περιγραφικά αποτελέσματα για το άγχος αναφορικά με τη λειτουργία της υπηρεσίας.

Κατάσταση	**Μέση τιμή**	**Τυπική απόκλιση**	**Διάμεσος**	**Ελάχιστη τιμή**	**Μέγιστη τιμή**
Ωράριο εργασίας	2,78	1,53	3	1	7
Εργαζόμενος μόνος/η μου τη νύχτα	2,58	1,67	2	1	7
Υπερωριακές απαιτήσεις	2,83	1,66	3	1	7
Κίνδυνος τραυματισμού στη δουλειά μου	2,92	1,83	2,5	1	7
Δραστηριότητες στο ρεπό μου που σχετίζονταν με τη δουλειά μου	2,03	1,39	1	1	7
Τραυματικά γεγονότα	2,51	1,75	2	1	7
Οργάνωση της προσωπικής μου ζωής εκτός δουλειάς	3,14	1,58	3	1	7
Δεν έχω αρκετό ελεύθερο χρόνο για την οικογένεια μου και τους φίλους μου	2,87	1,59	3	1	7
Γραφειοκρατική εργασία	2,96	1,79	3	1	7
Υγιεινή διατροφή τις ώρες που δουλεύω	2,68	1,50	2	1	7
Δεν έχω αρκετό ελεύθερο χρόνο για να αθληθώ	2,59	1,49	2	1	7
Κούραση	3,00	1,61	3	1	7
Προβλήματα υγείας που σχετίζονται με τη δουλειά μου	2,75	1,71	2	1	7
Έλλειψη κατανόησης από την οικογένεια μου και τους φίλους μου για τη δουλειά μου	2,09	1,36	2	1	7
Το να βρω φίλους εκτός δουλειάς	1,88	1,21	1	1	7
Το να διατηρήσω ένα υψηλό κοινωνικό προφίλ για το πως με βλέπουν οι άλλοι	2,07	1,40	2	1	7
Αρνητικά σχόλια από τους άλλους	2,21	1,42	2	1	7
Περιορισμοί στην προσωπική μου ζωή	2,46	1,48	2	1	7
Αισθάνομαι ότι συνεχώς δουλεύω	2,68	1,64	2	1	7
Η οικογένεια μου και οι φίλοι μου αισθάνονται το κοινωνικό στίγμα που σχετίζεται με τη δουλειά μου	1,96	1,23	1,5	1	7
Συνολική βαθμολογία	2,55	0,94	2,45	1	5,9



Γράφημα 6.1. Ταξινόμηση των καταστάσεων για το άγχος αναφορικά με τη λειτουργία της υπηρεσίας κατά αύξουσα σειρά.

Πίνακας 6.3. Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στα 20 στοιχεία του ερωτηματολογίου για το άγχος αναφορικά με τη λειτουργία της υπηρεσίας.

Κατάσταση	Άγχος													
	Καθόλου		Πολύ λίγο		Λίγο		Μέτριο		Αρκετό		Πολύ		Πάρα πολύ	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ωράριο εργασίας	81	24,1	86	25,6	69	20,5	51	15,2	20	8,9	12	3,6	7	2,1
Εργαζόμενος μόνος/η μου τη νύχτα	128	38,1	65	19,3	44	13,1	46	13,7	28	8,3	20	6,0	5	1,5
Υπερωριακές απαιτήσεις	95	28,3	67	19,9	68	20,2	50	14,9	30	8,9	15	4,5	11	3,3
Κίνδυνος τραυματισμού στη δουλειά μου	100	29,8	68	20,2	53	15,8	52	15,5	21	6,3	22	6,5	20	6,0
Δραστηριότητες στο ρεπό μου που σχετίζονταν με τη δουλειά μου	169	50,3	76	22,6	43	12,8	27	8,0	7	2,1	9	2,7	5	1,5
Τραυματικά γεγονότα	142	42,3	66	19,6	39	11,6	28	8,3	35	10,4	16	4,8	10	3,0
Οργάνωση της προσωπικής μου ζωής εκτός δουλειάς	58	17,3	69	20,5	81	24,1	67	19,9	31	9,2	18	5,4	12	3,6
Δεν έχω αρκετό ελεύθερο χρόνο για την οικογένεια μου και τους φίλους μου	79	23,5	78	23,2	74	22,0	52	15,5	28	8,3	15	4,5	10	3,0
Γραφειοκρατική εργασία	94	28,0	70	20,8	53	15,8	47	14,0	37	11,0	18	5,4	17	5,1
Υγιεινή διατροφή τις ώρες που δουλεύω	99	29,5	73	21,7	59	17,6	65	19,3	25	7,4	12	3,6	3	0,9
Δεν έχω αρκετό ελεύθερο χρόνο για να αθληθώ	99	29,5	88	26,2	63	18,8	44	13,1	28	8,3	9	2,7	5	1,5
Κούραση	73	21,7	70	20,8	72	21,4	58	17,3	41	12,2	10	3,0	12	3,6
Προβλήματα υγείας που σχετίζονται με τη δουλειά μου	102	30,4	77	22,9	60	17,9	40	11,9	28	8,3	15	4,5	14	4,2
Έλλειψη κατανόησης από την οικογένεια μου και τους φίλους μου για τη δουλειά μου	157	46,7	80	23,8	45	13,4	37	11,0	6	1,8	6	1,8	5	1,5
Το να βρω φίλους εκτός δουλειάς	182	54,2	73	21,7	42	12,5	24	7,1	10	3,0	4	3,0	1	0,3
Το να διατηρήσω ένα υψηλό κοινωνικό προφίλ για το πως με βλέπουν οι άλλοι	162	48,2	79	23,5	44	13,1	27	8,0	11	3,3	9	2,7	4	1,2
Αρνητικά σχόλια από τους άλλους	138	41,1	96	28,6	44	13,1	26	7,7	21	6,3	7	2,1	4	1,2
Περιορισμοί στην προσωπική μου ζωή	105	31,3	98	29,2	63	18,8	40	11,9	11	3,3	11	3,3	8	2,4
Αισθάνομαι ότι συνεχώς δουλεύω	101	30,1	85	25,3	59	17,6	39	11,6	26	7,7	16	4,8	10	3,0
Η οικογένεια μου και οι φίλοι μου αισθάνονται το κοινωνικό στίγμα που σχετίζεται με τη δουλειά μου	168	50,0	77	22,9	49	14,6	26	7,7	12	3,6	2	0,6	2	0,6

Στον πίνακα 6.4 και στο γράφημα 6.2 παρουσιάζονται τα περιγραφικά αποτελέσματα για το άγχος αναφορικά με την οργάνωση της υπηρεσίας, ενώ στον πίνακα 6.5 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στα 20 στοιχεία του ερωτηματολογίου.

Η μέση βαθμολογία άγχους αναφορικά με την οργάνωση της υπηρεσίας ήταν 2,87. Σύμφωνα με τις μέσες τιμές, οι 5 πιο στρεσογόνες παράμετροι ήταν οι εξής:

- Έλλειψη προσωπικού.
- Ακατάλληλος εξοπλισμός.
- Αναξιοκρατία στη δουλειά.
- Έλλειψη πόρων.
- Ανισότιμη κατανομή των ευθυνών στη δουλειά.

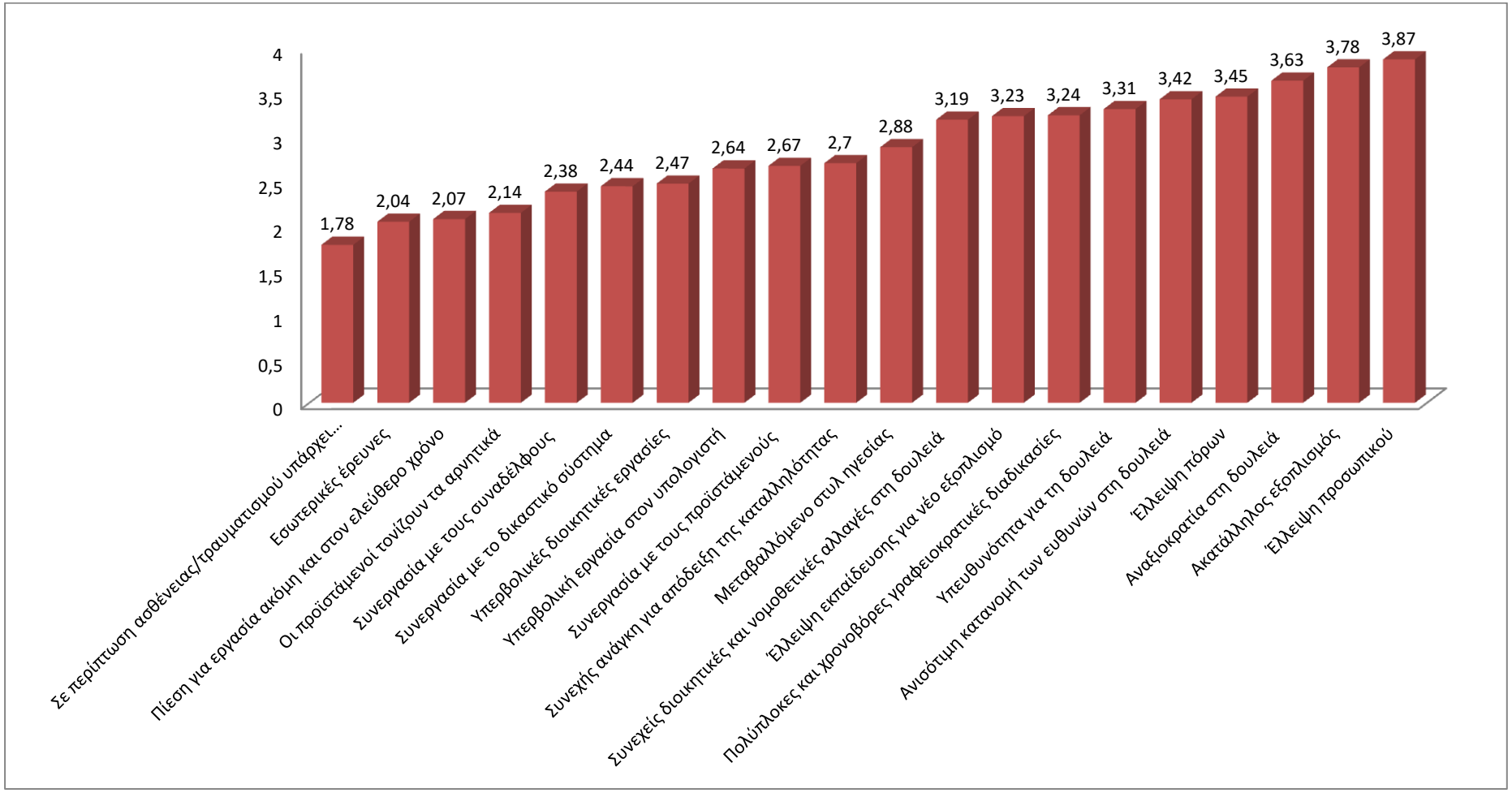
Επιπλέον, οι 5 λιγότερο στρεσογόνες παράμετροι ήταν οι εξής:

- Σε περίπτωση ασθένειας/τραυματισμού υπάρχει υποτιμητική αντιμετώπιση από τους συναδέλφους.
- Εσωτερικές έρευνες.
- Πίεση για εργασία ακόμη και στον ελεύθερο χρόνο.
- Οι προϊστάμενοί τονίζουν τα αρνητικά.
- Συνεργασία με τους συναδέλφους.

Πίνακας 6.4. Περιγραφικά αποτελέσματα για το άγχος αναφορικά με την οργάνωση της υπηρεσίας.

Κατάσταση	**Μέση τιμή**	**Τυπική απόκλιση**	**Διάμεσος**	**Ελάχιστη τιμή**	**Μέγιστη τιμή**
Συνεργασία με τους συναδέλφους μου	2,38	1,39	2	1	7
Αναξιοκρατία στη δουλειά μου	3,63	1,86	3	1	7
Αισθάνομαι ότι συνεχώς πρέπει να αποδεικνύω ότι είμαι καλός στη δουλειά μου	2,70	1,67	2	1	7
Υπερβολικές διοικητικές εργασίες	2,47	1,56	2	1	7
Συνεχείς διοικητικές και νομοθετικές αλλαγές στη	3,19	1,81	3	1	7

δουλειά μου					
Έλλειψη προσωπικού	3,87	2,00	4	1	7
Πολύπλοκες και χρονοβόρες γραφειοκρατικές διαδικασίες	3,24	1,90	3	1	7
Υπερβολική εργασία στον υπολογιστή	2,64	1,73	2	1	7
Έλλειψη εκπαίδευσης για νέο εξοπλισμό	3,23	1,79	3	1	7
Νιώθω μόνος μου πίεση να εργαστώ ακόμη και στον ελεύθερο χρόνο μου	2,07	1,53	1	1	7
Συνεργασία με τους προϊστάμενούς μου	2,67	1,54	2	1	7
Μεταβαλλόμενο στυλ ηγεσίας	2,88	1,70	3	1	7
Έλλειψη πόρων	3,45	1,92	3	1	7
Ανισότιμη κατανομή των ευθυνών στη δουλειά	3,42	1,86	3	1	7
Όταν είμαι άρρωστος ή τραυματίας, οι συνάδελφοί μου, με αντιμετωπίζουν υποτιμητικά	1,78	1,38	1	1	7
Οι προϊστάμενοί μου τονίζουν τα αρνητικά	2,14	1,50	2	1	7
Εσωτερικές έρευνες	2,04	1,43	1	1	7
Συνεργασία με το δικαστικό σύστημα	2,44	1,56	2	1	7
Νιώθω υπεύθυνος για τη δουλειά μου	3,31	1,78	3	1	7
Ακατάλληλος εξοπλισμός	3,78	1,97	4	1	7
Συνολική βαθμολογία	2,87	1,18	2,75	1	6,25



Γράφημα 6.2. Ταξινόμηση των καταστάσεων για το άγχος αναφορικά με την οργάνωση της υπηρεσίας κατά αύξουσα σειρά.

Πίνακας 6.5. Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στα 20 στοιχεία του ερωτηματολογίου για το άγχος αναφορικά με την οργάνωση της υπηρεσίας.

Κατάσταση	Άγχος													
	Καθόλου		Πολύ λίγο		Λίγο		Μέτριο		Αρκετό		Πολύ		Πάρα πολύ	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Συνεργασία με τους συναδέλφους μου	114	33,9	90	26,8	62	18,5	42	12,5	19	5,7	4	1,2	5	1,5
Αναξιοκρατία στη δουλειά μου	49	14,6	60	17,9	61	18,2	57	17,0	46	13,7	31	9,2	32	9,5
Αισθάνομαι ότι συνεχώς πρέπει να αποδεικνύω ότι είμαι καλός στη δουλειά μου	99	29,5	94	28,0	45	13,4	43	12,8	27	8,0	17	5,1	11	3,3
Υπερβολικές διοικητικές εργασίες	120	35,7	85	25,3	49	14,6	41	12,2	23	6,8	11	3,3	7	2,1
Συνεχείς διοικητικές και νομοθετικές αλλαγές στη δουλειά μου	73	21,7	65	19,3	69	20,5	48	14,3	37	11,0	21	6,3	23	6,8
Έλλειψη προσωπικού	51	15,2	43	12,8	69	20,5	44	13,1	45	13,4	32	9,5	52	15,5
Πολύπλοκες και χρονοβόρες γραφειοκρατικές διαδικασίες	80	23,8	58	17,3	68	20,2	41	12,2	38	11,3	22	6,5	29	8,6
Υπερβολική εργασία στον υπολογιστή	127	37,8	54	16,1	61	18,2	41	12,2	26	7,7	13	3,9	14	4,2
Έλλειψη εκπαίδευσης για νέο εξοπλισμό	70	20,8	63	18,8	69	20,5	51	15,2	39	11,6	24	7,1	20	6,0
Νιώθω μόνος μου πίεση να εργαστώ ακόμη και στον ελεύθερο χρόνο μου	173	51,5	75	22,3	37	11,0	22	6,5	8	2,4	12	3,6	9	2,7
Συνεργασία με τους προϊστάμενούς μου	98	29,2	79	23,5	63	18,8	56	16,7	21	6,3	11	3,3	8	2,4
Μεταβαλλόμενο στυλ ηγεσίας	92	27,4	71	21,1	61	18,2	52	15,5	32	9,5	13	3,9	15	4,5
Έλλειψη πόρων	69	17,9	69	20,5	61	18,2	48	14,3	37	11,0	25	7,4	36	10,7
Ανισότιμη κατανομή των ευθυνών στη δουλειά	59	17,6	70	20,8	58	17,3	51	15,2	44	13,1	26	7,7	28	8,3
Όταν είμαι άρρωστος ή τραυματίας, οι συνάδελφοί μου, με αντιμετωπίζουν υποτιμητικά	219	65,2	48	14,3	32	9,5	17	5,1	7	2,1	6	1,8	7	2,1
Οι προϊστάμενοί μου τονίζουν τα αρνητικά	160	47,6	80	23,8	41	12,2	21	6,3	19	5,7	8	2,4	7	2,1
Εσωτερικές έρευνες	178	53,0	60	17,9	45	13,4	30	8,9	11	3,3	6	1,8	6	1,8
Συνεργασία με το δικαστικό σύστημα	130	38,7	61	18,2	75	22,3	32	9,5	18	5,4	12	5,4	8	2,4
Νιώθω υπεύθυνος για τη δουλειά μου	78	23,2	41	12,2	63	18,8	67	19,9	43	12,8	29	8,6	15	4,5
Ακατάλληλος εξοπλισμός	53	15,8	50	14,9	61	18,2	47	14,0	51	15,2	28	8,3	46	13,7

6.3. Ερωτηματολόγιο στρατηγικών διαχείρισης του άγχους

Ο συντελεστής εσωτερικής συνέπειας Cronbach's alpha ήταν 0,85 γεγονός που δηλώνει εξαιρετική αξιοπιστία του ερωτηματολογίου.

Στον πίνακα 6.6 παρουσιάζονται τα περιγραφικά αποτελέσματα για τις στρατηγικές διαχείρισης του άγχους, στον πίνακα 6.7 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στα 28 στοιχεία του ερωτηματολογίου και στον πίνακα 8 και στο γράφημα 6.3 παρουσιάζονται τα περιγραφικά αποτελέσματα για τις κλίμακες του ερωτηματολογίου.

Πίνακας 6.6. Περιγραφικά αποτελέσματα για τις στρατηγικές διαχείρισης του άγχους.

Δήλωση	**Μέση τιμή**	**Τυπική απόκλιση**	**Διάμεσος**	**Ελάχιστη τιμή**	**Μέγιστη τιμή**
Στρέφομαι προς τη δουλειά ή άλλες ασχολίες για να παίρνω το μυαλό μου από τα προβλήματα	1,99	0,93	2	1	4
Επικεντρώνομαι στο να κάνω κάτι για να αλλάξω την κατάσταση στην οποία βρίσκομαι	2,55	0,93	3	1	4
Λέω στον εαυτό μου ότι «αυτό δεν μπορεί να συμβαίνει»	1,78	0,85	2	1	4
Χρησιμοποιώ αλκοολούχα ποτά ή ναρκωτικά για να αισθάνομαι καλύτερα	1,14	0,47	1	1	4
Παίρνω συναισθηματική υποστήριξη από άλλους	2,11	0,89	2	1	4
Παραιτούμαι από την προσπάθεια να το αντιμετωπίσω	1,34	0,62	1	1	4
Λαμβάνω μέτρα για να βελτιώσω τη κατάσταση στην οποία βρίσκομαι	2,80	0,99	3	1	4
Αρνούμαι να πιστέψω ότι συμβαίνει	1,35	0,64	1	1	4
Λέω πράγματα για να εκτονωθούν τα αρνητικά μου συναισθήματα	1,96	0,95	2	1	4
Παίρνω βοήθεια και συμβουλές από άλλους	2,53	0,86	2	1	4

Χρησιμοποιώ αλκοολούχα ποτά ή ναρκωτικά για να μπορέσω να το ξεπεράσω	1,11	0,43	1	1	4
Προσπαθώ να δω την κατάσταση με διαφορετικό τρόπο, πιο θετικά	2,88	0,89	3	1	4
Εξασκώ κριτική προς τον εαυτό μου	2,76	0,90	3	1	4
Προσπαθώ να σκεφτώ κάποια στρατηγική για το τι θα κάνω	2,86	0,91	3	1	4
Παίρνω παρηγοριά και κατανόηση από κάποιον	2,19	0,84	2	1	4
Παραιτούμαι από την προσπάθεια να αντεπεξέλθω	1,22	0,50	1	1	4
Ψάχνω για κάτι θετικό σε αυτό που συμβαίνει	2,82	0,91	3	1	4
Κάνω αστεία για αυτό που συμβαίνει	2,59	0,95	3	1	4
Κάνω κάτι για να μην το σκέφτομαι, όπως πηγαίνω στον κινηματογράφο, βλέπω τηλεόραση, διαβάζω, ονειροπολώ, κοιμάμαι, πάω για ψώνια κ.ά.	2,36	0,93	2	1	4
Αποδέχομαι την πραγματικότητα για αυτό που έγινε	2,97	0,93	3	1	4
Εκφράζω τα αρνητικά μου συναισθήματα	2,39	0,92	2	1	4
Προσπαθώ να βρω παρηγοριά στη θρησκεία ή σε άλλες πνευματικές ενασχολήσεις	1,58	0,85	1	1	4
Προσπαθώ να πάρω συμβουλές και βοήθεια από άλλους για το τι να κάνω	2,32	0,85	2	1	4
Μαθαίνω να ζω με το πρόβλημα	2,33	0,91	2	1	4
Σκέφτομαι σοβαρά για τα βήματα που πρέπει να ακολουθήσω	3,00	0,86	3	1	4
Ρίχνω το φταίξιμο στον εαυτό μου για αυτό που έγινε	2,13	0,87	2	1	4
Προσεύχομαι ή συγκεντρώνομαι	2,08	0,92	2	1	4
Ειρωνεύομαι την κατάσταση	1,73	0,87	1	1	4

Πίνακας 6.7. Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στα 20 στοιχεία του ερωτηματολογίου για το άγχος αναφορικά με την οργάνωση της υπηρεσίας.

Δήλωση	**Δεν το κάνω καθόλου**		**Το κάνω λίγο**		**Το κάνω σε μέτριο βαθμό**		**Το κάνω πολύ**	
	N	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**
Στρέφομαι προς τη δουλειά ή άλλες ασχολίες για να παίρνω το μυαλό μου από τα προβλήματα	121	36,0	123	36,6	66	19,6	26	7,7
Επικεντρώνομαι στο να κάνω κάτι για να αλλάξω την κατάσταση στην οποία βρίσκομαι	45	13,4	119	35,4	114	33,9	58	17,3
Λέω στον εαυτό μου ότι «αυτό δεν μπορεί να συμβαίνει»	150	44,6	128	38,1	40	11,9	18	5,4
Χρησιμοποιώ αλκοολούχα ποτά ή ναρκωτικά για να αισθάνομαι καλύτερα	303	90,2	24	7,1	5	1,5	4	1,2
Παίρνω συναισθηματική υποστήριξη από άλλους	88	26,2	149	44,3	72	21,4	27	8,0
Παραιτούμαι από την προσπάθεια να το αντιμετωπίσω	243	72,3	75	22,3	14	4,2	4	1,2
Λαμβάνω μέτρα για να βελτιώσω τη κατάσταση στην οποία βρίσκομαι	42	12,5	79	23,5	120	35,7	95	28,3
Αρνούμαι να πιστέψω ότι συμβαίνει	244	72,6	71	21,1	16	4,8	5	1,5
Λέω πράγματα για να εκτονωθούν τα αρνητικά μου συναισθήματα	126	37,5	131	39,0	46	13,7	33	9,8
Παίρνω βοήθεια και συμβουλές από άλλους	31	9,2	145	43,2	110	32,7	50	14,9
Χρησιμοποιώ αλκοολούχα ποτά ή ναρκωτικά για να μπορέσω να το ξεπεράσω	308	91,7	22	6,5	2	0,6	4	1,2
Προσπαθώ να δω την κατάσταση με διαφορετικό τρόπο, πιο θετικά	22	6,5	90	26,8	130	38,7	94	28,0
Εξασκώ κριτική προς τον εαυτό μου	27	8,0	104	31,0	126	37,5	79	23,5
Προσπαθώ να σκεφτώ κάποια στρατηγική για το τι θα κάνω	25	7,4	89	26,5	130	38,7	92	27,4
Παίρνω παρηγοριά και κατανόηση από κάποιον	64	19,0	174	51,8	70	20,8	28	8,3
Παραιτούμαι από την προσπάθεια να αντεπεξέλθω	273	81,3	56	16,7	4	1,2	3	0,9
Ψάχνω για κάτι θετικό σε αυτό που συμβαίνει	23	6,8	106	31,5	115	34,2	92	27,4

Κάνω αστεία για αυτό που συμβαίνει	44	13,1	119	35,4	105	31,3	68	20,2
Κάνω κάτι για να μην το σκέφτομαι, όπως πηγαίνω στον κινηματογράφο, βλέπω τηλεόραση, κ.ά.	61	18,2	137	40,8	94	28,0	44	13,1
Αποδέχομαι την πραγματικότητα για αυτό που έγινε	25	7,4	74	22,0	121	36,0	116	34,5
Εκφράζω τα αρνητικά μου συναισθήματα	53	15,8	146	43,5	87	25,9	50	14,9
Προσπαθώ να βρω παρηγοριά στη θρησκεία ή σε άλλες πνευματικές ενασχολήσεις	206	61,3	78	23,2	39	11,6	13	3,9
Προσπαθώ να πάρω συμβουλές και βοήθεια από άλλους για το τι να κάνω	51	15,2	160	47,6	92	27,4	33	9,8
Μαθαίνω να ζω με το πρόβλημα	65	19,3	132	39,3	192	39,4	37	11,0
Σκέφτομαι σοβαρά για τα βήματα που πρέπει να ακολουθήσω	14	4,2	81	24,1	132	39,3	109	32,4
Ρίχνω το φταίξιμο στον εαυτό μου για αυτό που έγινε	86	25,6	143	42,6	84	25,0	23	6,8
Προσεύχομαι ή συγκεντρώνομαι	104	31,0	125	37,2	81	24,1	26	7,7
Ειρωνεύομαι την κατάσταση	169	50,3	107	31,8	43	12,8	17	5,1

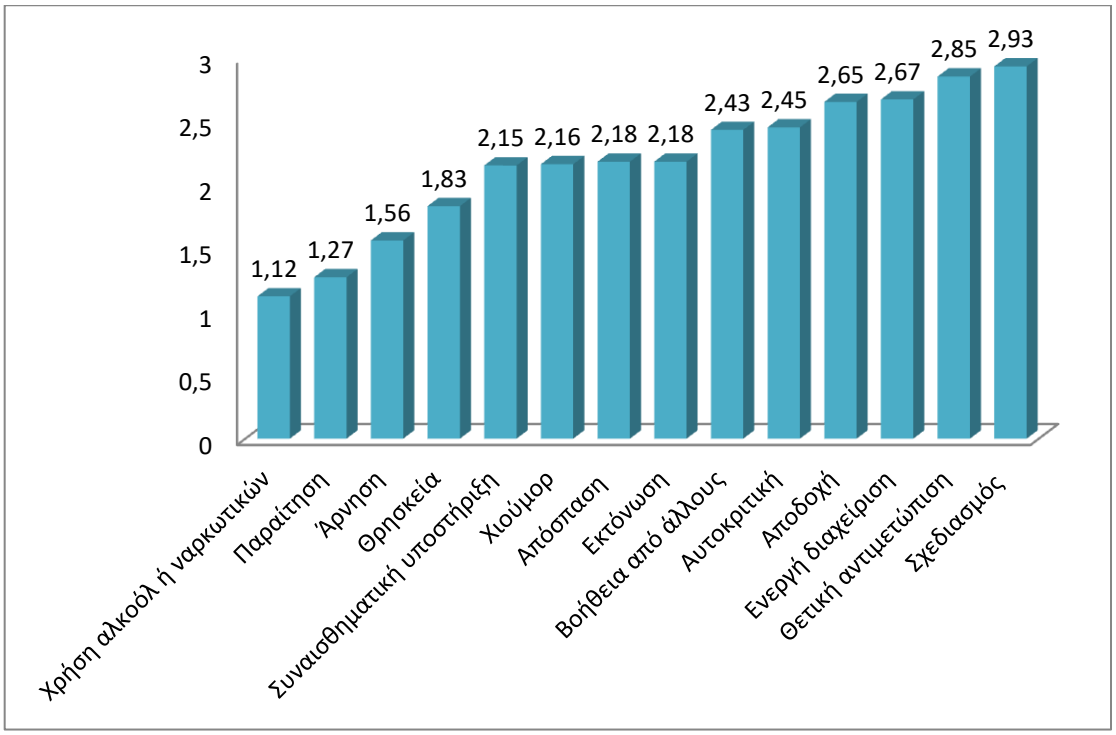
Η συχνότερη στρατηγική που χρησιμοποιούσαν οι αστυνομικοί ήταν η επικέντρωση στο πρόβλημα και ακολούθως η επικέντρωση στο συναίσθημα και η επικέντρωση στην αποφυγή. Αναλυτικότερα, ταξινομώντας τις κλίμακες των στρατηγικών διαχείρισης του άγχους κατά φθίνουσα σειρά και ξεκινώντας από τη στρατηγική που χρησιμοποιείται συχνότερα η κατάταξη ήταν η εξής:

- Σχεδιασμός.
- Θετική αντιμετώπιση.
- Ενεργή διαχείριση.
- Αποδοχή.
- Αυτοκριτική.
- Βοήθεια από άλλους.
- Εκτόνωση.
- Απόσπαση.
- Χιούμορ.
- Συναισθηματική υποστήριξη.
- Θρησκεία.
- Άρνηση.
- Παραίτηση
- Χρήση αλκοόλ ή ναρκωτικών.

Πίνακας 6.8. Περιγραφικά αποτελέσματα για τις κλίμακες του ερωτηματολογίου αναφορικά με τις στρατηγικές διαχείρισης του άγχους.

Βαθμολογία στην κλίμακα	**Μέση τιμή**	**Τυπική απόκλιση**	**Διάμεσος**	**Ελάχιστη τιμή**	**Μέγιστη τιμή**
Ενεργή διαχείριση	2,67	0,84	2,5	1	4
Βοήθεια από άλλους	2,43	0,76	2,5	1	4
Σχεδιασμός	2,93	0,78	3	1	4
Συναισθηματική υποστήριξη	2,15	0,79	2	1	4
Θετική αντιμετώπιση	2,85	0,80	3	1	4
Χιούμορ	2,16	0,75	2	1	4
Αποδοχή	2,65	0,74	2,5	1	4
Θρησκεία	1,83	0,77	1,5	1	4

Απόσπαση	2,18	0,78	2	1	4
Άρνηση	1,56	0,65	1,5	1	4
Χρήση αλκοόλ ή ναρκωτικών	1,12	0,43	1	1	4
Παραίτηση	1,27	0,48	1	1	4
Εκτόνωση	2,18	0,80	2	1	4
Αυτοκριτική	2,45	0,74	2,5	1	4
Επικέντρωση στο πρόβλημα	2,67	0,61	2,67	1	4
Επικέντρωση στο συναίσθημα	2,33	0,46	2,3	1,1	3,9
Επικέντρωση στην αποφυγή	1,79	0,39	1,75	1	3,25



Γράφημα 6.3. Ταξινόμηση των κλιμάκων του ερωτηματολογίου αναφορικά με τις στρατηγικές διαχείρισης του άγχους κατά αύξουσα σειρά.

6.4. Συσχετίσεις

Στον πίνακα 6.9 παρουσιάζονται οι διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στις ανεξάρτητες μεταβλητές και τη βαθμολογία άγχους αναφορικά με τη λειτουργία της υπηρεσίας.

Πίνακας 6.9. Διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στις ανεξάρτητες μεταβλητές και τη βαθμολογία άγχους αναφορικά με τη λειτουργία της υπηρεσίας.

Ανεξάρτητη μεταβλητή	**Μέση βαθμολογία**	**Τυπική απόκλιση**	**Τιμή p**
Φύλο			$0,5^{\alpha}$
Γυναίκες	2,61	0,85	
Άνδρες	2,53	0,97	
Ηλικία	$0,07^{\beta}$		$0,2^{\beta}$
Οικογενειακή κατάσταση			**$0,07^{\alpha}$**
Άγαμοι/διαζευγμένοι	2,46	0,92	
Έγγαμοι/σε συμβίωση	2,66	0,96	
Παιδιά κάτω των 18 ετών			**$0,01^{\alpha}$**
Όχι	2,47	0,91	
Ναι	2,76	0,99	
Ανώτερο εκπαιδευτικό επίπεδο	$-0,02^{\gamma}$		$0,7^{\gamma}$
Έτη προϋπηρεσίας	$-0,04^{\gamma}$		$0,5^{\gamma}$
Χώρος εργασίας			**$0,1^{\alpha}$**
Εκτός γραφείου	2,63	1,04	
Γραφείο	2,48	0,85	
Βαθμός στην αστυνομία			**$0,19^{\delta}$**
Ειδικοί φρουροί	2,74	1,29	
Υπαξιωματικοί	2,49	0,88	
Αξιωματικοί	2,72	1,07	
Καπνιστές			**$0,1^{\delta}$**
Τωρινοί	2,58	0,95	

Πρώην	2,75	1,05	
Ποτέ	2,46	0,88	
Διαμονή			0,9[α]
Με άλλους	2,55	0,93	
Μόνος	2,55	0,97	
Ωράριο εργασίας			0,7[α]
Πρωινή βάρδια	2,51	0,88	
Πρωινή και απογευματινή βάρδια	2,49	0,86	
Κυκλικό	2,59	1,00	
Συνολικές ώρες εργασίας/εβδομάδα	0,09[β]		**0,1[β]**
Ώρες καθημερινού ύπνου	-0,14[β]		**0,01[β]**
Ημέρες άθλησης/εβδομάδα	-0,18[γ]		**0,001[γ]**
Αυτοεκτίμηση της υποστήριξης από το οικογενειακό/φιλικό περιβάλλον	-0,19[γ]		**<0,001[γ]**
Αυτοεκτίμηση της υποστήριξης από συναδέλφους	-0,16[γ]		**0,004[γ]**
Επικέντρωση στο πρόβλημα	0,26[β]		**<0,001[β]**
Επικέντρωση στο συναίσθημα	0,26[β]		**<0,001[β]**
Επικέντρωση στην αποφυγή	0,46[β]		**<0,001[β]**

[α] έλεγχος t

[β] συντελεστής συσχέτισης Pearson

[γ] συντελεστής συσχέτισης Spearman

[δ] ανάλυση διασποράς

Έπειτα από τη διμεταβλητή ανάλυση προέκυψε στατιστική σχέση στο επίπεδο του 0,20 ($p<0,20$) μεταξύ της βαθμολογίας άγχους αναφορικά με τη λειτουργία της υπηρεσίας και 13 ανεξάρτητων μεταβλητών. Για τον λόγο αυτόν, εφαρμόστηκε πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση, τα αποτελέσματα της οποίας παρουσιάζονται στον πίνακα 6.10.

Πίνακας 6.10. Πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία άγχους αναφορικά με τη λειτουργία της υπηρεσίας.

Ανεξάρτητη μεταβλητή	**Συντελεστής b**	**95% διάστημα εμπιστοσύνης για τον b**	**Τιμή p**
Εργασία εκτός γραφείου σε σχέση με εργασία εντός γραφείου	0,24	0,05 έως 0,42	0,011
Ώρες καθημερινού ύπνου	-0,10	-0,18 έως -0,01	0,028
Ημέρες άθλησης/εβδομάδα	-0,05	-0,10 έως -0,01	0,03
Αυτοεκτίμηση της υποστήριξης από το οικογενειακό/φιλικό περιβάλλον	-0,14	-0,24 έως -0,03	0,013
Επικέντρωση στην αποφυγή	1,09	0,86 έως 1,32	<0,001

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής γραμμικής παλινδρόμησης, προκύπτουν τα εξής:

- Οι αστυνομικοί που εργάζονται εκτός γραφείου είχαν περισσότερο άγχος σε σχέση με τους αστυνομικούς που εργάζονται σε γραφείο.
- Η μείωση των ωρών καθημερινού ύπνου σχετίζονταν με αύξηση του άγχους.
- Η μείωση των ημερών άθλησης/εβδομάδα σχετίζονταν με αύξηση του άγχους.
- Η μείωση της υποστήριξης από το οικογενειακό/φιλικό περιβάλλον σχετίζονταν με αύξηση του άγχους.
- Η αύξηση της χρήσης της στρατηγικής που επικεντρώνεται στην αποφυγή σχετίζονταν με αύξηση του άγχους.
- Οι παραπάνω μεταβλητές ερμηνεύουν το 27% της μεταβλητότητας της βαθμολογίας άγχους αναφορικά με τη λειτουργία της υπηρεσίας.

Στον πίνακα 6.11 παρουσιάζονται οι διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στις ανεξάρτητες μεταβλητές και τη βαθμολογία άγχους αναφορικά με την οργάνωση της υπηρεσίας.

Πίνακας 6.11. Διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στις ανεξάρτητες μεταβλητές και τη βαθμολογία άγχους αναφορικά με την οργάνωση της υπηρεσίας.

Ανεξάρτητη μεταβλητή	**Μέση βαθμολογία**	**Τυπική απόκλιση**	**Τιμή p**
Φύλο			0,6[α]
Γυναίκες	2,93	1,08	
Άνδρες	2,84	1,20	
Ηλικία	0,06[β]		0,3[β]
Οικογενειακή κατάσταση			**0,04[α]**
Άγαμοι/διαζευγμένοι	2,75	1,12	
Έγγαμοι/σε συμβίωση	3,2	1,22	
Παιδιά κάτω των 18 ετών			0,22[α]
Όχι	2,82	1,17	
Ναι	2,99	1,17	
Ανώτερο εκπαιδευτικό επίπεδο	0,07[γ]		**0,17[γ]**
Έτη προϋπηρεσίας	-0,03[γ]		0,6[γ]
Χώρος εργασίας			**0,05[α]**
Εκτός γραφείου	2,72	1,16	
Γραφείο	2,97	1,17	
Βαθμός στην αστυνομία			**0,004[δ]**
Ειδικοί φρουροί	2,90	1,36	
Υπαξιωματικοί	2,76	1,15	
Αξιωματικοί	3,31	1,15	
Καπνιστές			0,5[δ]
Τωρινοί	2,99	1,28	
Πρώην	2,86	1,18	
Ποτέ	2,80	1,11	
Διαμονή			0,9[α]
Με άλλους	2,87	1,17	
Μόνος	2,86	1,18	
Ωράριο εργασίας			**0,1[α]**
Πρωινή βάρδια	2,99	1,17	

Πρωινή και απογευματινή βάρδια	3,04	1,21	
Κυκλικό	2,74	1,16	
Συνολικές ώρες εργασίας/εβδομάδα	0,08[β]		**0,1[β]**
Ώρες καθημερινού ύπνου	-0,21[β]		**<0,001[β]**
Ημέρες άθλησης/εβδομάδα	-0,22[γ]		**<0,001[γ]**
Αυτοεκτίμηση της υποστήριξης από το οικογενειακό/φιλικό περιβάλλον	-0,09[γ]		**0,08[γ]**
Αυτοεκτίμηση της υποστήριξης από συναδέλφους	-0,14[γ]		**0,01[γ]**
Επικέντρωση στο πρόβλημα	0,32[β]		**<0,001[β]**
Επικέντρωση στο συναίσθημα	0,26[β]		**<0,001[β]**
Επικέντρωση στην αποφυγή	0,46[β]		**<0,001[β]**

[α] έλεγχος t

[β] συντελεστής συσχέτισης Pearson

[γ] συντελεστής συσχέτισης Spearman

[δ] ανάλυση διασποράς

Έπειτα από τη διμεταβλητή ανάλυση προέκυψε στατιστική σχέση στο επίπεδο του 0,20 (p<0,20) μεταξύ της βαθμολογίας άγχους αναφορικά με την οργάνωση της υπηρεσίας και 13 ανεξάρτητων μεταβλητών. Για τον λόγο αυτόν, εφαρμόστηκε πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση, τα αποτελέσματα της οποίας παρουσιάζονται στον πίνακα 6.12.

Πίνακας 6.12. Πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία άγχους αναφορικά με την οργάνωση της υπηρεσίας.

Ανεξάρτητη μεταβλητή	**Συντελεστής b**	**95% διάστημα εμπιστοσύνης για τον b**	**Τιμή p**
Ημέρες άθλησης/εβδομάδα	-0,08	-0,14 έως -0,02	0,013
Επικέντρωση στην αποφυγή	1,28	0,99 έως 1,57	<0,001

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής γραμμικής παλινδρόμησης, προκύπτουν τα εξής:

- Η μείωση των ημερών άθλησης/εβδομάδα σχετίζονταν με αύξηση του άγχους.
- Η αύξηση της χρήσης της στρατηγικής που επικεντρώνεται στην αποφυγή σχετίζονταν με αύξηση του άγχους.
- Οι παραπάνω μεταβλητές ερμηνεύουν το 24% της μεταβλητότητας της βαθμολογίας άγχους αναφορικά με την οργάνωση της υπηρεσίας.

7. Συζήτηση

Στην παρούσα μελέτη, εκτιμήθηκε το άγχος που βιώνουν οι αστυνομικοί λόγω της εργασίας τους και διερευνήθηκαν πιθανοί προσδιοριστές του άγχους. Σύμφωνα με την πολυμεταβλητή ανάλυση, η μείωση των ωρών καθημερινού ύπνου, η αύξηση της χρήσης της στρατηγικής που επικεντρώνεται στην αποφυγή, η μείωση των ημερών άθλησης/εβδομάδα και η μείωση της υποστήριξης από το οικογενειακό/φιλικό περιβάλλον σχετίζονταν με αύξηση του άγχους. Επιπλέον, οι αστυνομικοί που εργάζονται εκτός γραφείου είχαν περισσότερο άγχος σε σχέση με τους αστυνομικούς που εργάζονται σε γραφείο.

Αναλυτικότερα, βρήκαμε ότι η μείωση των ημερών άθλησης/εβδομάδα σχετίζονταν με αύξηση του άγχους. Το εύρημα αυτό επιβεβαιώνεται και από τη βιβλιογραφία, καθώς η έλλειψη σωματικής άσκησης (Seok et al. 2015, Deschamps et al. 2003) και η έλλειψη δραστηριοτήτων στον ελεύθερο χρόνο (χόμπι) (Deschamps et al. 2003) αυξάνουν το άγχος στους αστυνομικούς. Αρκετές μελέτες, εξάλλου, επιβεβαιώνουν ότι η συστηματική σωματική άσκηση και ιδιαίτερα η αερόβια άσκηση μειώνουν το άγχος και την κατάθλιψη και δρουν προστατευτικά στην εμφάνιση ψυχιατρικών διαταραχών (Hearing et al. 2016, van Minnen et al. 2010, Broman-Fulks & Storey 2008, Smits et al. 2008, Strőhle et al. 2007, Anderson & Shivakumar 2013). Η σωματική άσκηση μειώνει το άγχος, καθώς επιδρά θετικά σε αρκετές λειτουργίες στο ανθρώπινο σώμα, όπως π.χ. στον μεταβολισμό, το νευρικό σύστημα και το καρδιαγγειακό σύστημα (Halverstadt et al. 2007, Rimmele et al. 2007, Jackson & Dishman 2006) και παράλληλα ενισχύει την αυτοπεποίθηση και τον αυτοέλεγχο (Bodin & Martinsen 2004, Katula et al. 1999, Petruzzello et al. 1991).

Επιπλέον, βρήκαμε ότι η αύξηση της χρήσης της στρατηγικής που επικεντρώνεται στην αποφυγή σχετίζονταν με αύξηση του άγχους στους αστυνομικούς. Το εύρημα αυτό υποστηρίζεται και από άλλες μελέτες (Nelson et al. 2016, Maran et al. 2015, Kaur et al. 2013, Berg et al. 2005, Gershon et al. 2002, Brown et al. 1996, Violanti1992) στις οποίες βρέθηκε ότι οι στρατηγικές διαχείρισης που επικεντρώνονται σε αρνητική συμπεριφορά αυξάνουν το άγχος, όπως π.χ. η διάσπαση προσοχής, η άρνηση, η έλλειψη σχεδιασμού, η περιορισμένη αντίληψη της πραγματικότητας, η αποφυγή, η έλλειψη αυτοελέγχου και οι ενοχές. Οι στρατηγικές διαχείρισης του άγχους είναι γνωστικές και συμπεριφορικές προσπάθειες των ατόμων

για την αντιμετώπιση των στρεσογόνων καταστάσεων και η επιλογή τους εξαρτάται κυρίως από τις προσωπικές εμπειρίες και πεποιθήσεις, καθώς και από το υποστηρικτικό κοινωνικό δίκτυο. Οι στρατηγικές διαχείρισης του άγχους που επικεντρώνονται στο πρόβλημα είναι η πλέον επιθυμητή επιλογή, οι στρατηγικές που επικεντρώνονται στο συναίσθημα είναι η δεύτερη επιλογή και οι στρατηγικές που επικεντρώνονται στην αποφυγή είναι πλέον ανεπιθύμητη επιλογή. Έτσι, η επιλογή των κατάλληλων στρατηγικών διαχείρισης, όπως π.χ. η ενεργή διαχείριση του προβλήματος, η υποστήριξη από άλλους και ο σχεδιασμός, βοηθάει τα άτομα να βρουν την ψυχική τους ισορροπία, να προσαρμοστούν καλύτερα στις στρεσογόνες καταστάσεις και να μειώσουν το άγχος (Geetha et al. 1998, Violanti 1992, Folkman & Lazarus 1990). Αντίθετα, η επιλογή αρνητικών στρατηγικών, όπως π.χ. η απόσπαση, η άρνηση, η χρήση αλκοόλ/ναρκωτικών, η παραίτηση, η εκτόνωση και η αυτοκριτική, αυξάνει το άγχος και επηρεάζει αρνητικά τόσο την ψυχική όσο και τη σωματική υγεία (Gershon et al. 2002, Folkman & Lazarus 1990, Johnson & Hall 1988).

Στην παρούσα μελέτη βρέθηκε ότι η μείωση των ωρών καθημερινού ύπνου σχετίζονταν με αύξηση του άγχους. Ο συγκεκριμένος προσδιοριστής δεν έχει διερευνηθεί σε μελέτες με αστυνομικούς, αλλά στη συγκεκριμένη εργασιακή ομάδα έχει βρεθεί ότι οι περισσότερες ώρες εργασίας (Selokar et al. 2011) και το κυκλικό ωράριο (Ma et al. 2014, Žukauskas et al. 2009) αυξάνουν το άγχος. Οι περισσότερες ώρες εργασίας και το κυκλικό ωράριο ενδεχομένως να οδηγούν σε μείωση των ωρών καθημερινού ύπνου και κατ' επέκταση σε αύξηση του άγχους. Επιπλέον, σε αρκετές μελέτες οι μειωμένες ώρες ύπνου και γενικότερα οι διαταραχές ύπνου σχετίζονται με περισσότερο άγχος, χειρότερη ψυχική υγεία, κατάθλιψη, χειρότερη νοητική λειτουργία, μειωμένη συγκέντρωση κ.ά. (Pires et al. 2016, Zhai et al. 2015, Okamura et al. 2010, Strine & Chapman 2005, Roberts et al. 2000, Roth & Ancoli-Israel 1999).

Επιπλέον, βρήκαμε ότι έλλειψη υποστήριξης από το οικογενειακό/φιλικό περιβάλλον σχετίζονταν με αύξηση του άγχους, ενώ οι Collins & Gibbs (2003) βρήκαν ότι η έλλειψη υποστήριξης από τους ανώτερους σχετίζεται με αύξηση του άγχους. Το εύρημα αυτό ενισχύεται και από τα αποτελέσματα μελετών (Dour et al. 2014, Hyde et al. 2011, Rueger et al. 2010, Simeon et al. 2005, Torgrud et al. 2004, Hart & Hittner 1991) σε άλλες πληθυσμιακές ομάδες, όπου βρέθηκε ότι η υποστήριξη από το οικογενειακό/φιλικό περιβάλλον μειώνει το άγχος. Η υποστήριξη ενδεχομένως να

αυξάνει την αυτοεκτίμηση και την αυτοπεποίθηση και να μειώνει την απόρριψη, μειώνοντας έτσι το άγχος. Στο πλαίσιο της υποστήριξης, τα άτομα μπορούν να ενισχύονται συναισθηματικά, ενημερωτικά, πρακτικά ή μέσω της κοινωνικοποίησης και της ανταλλαγής απόψεων (Wills et al. 2000).

Στην παρούσα μελέτη βρέθηκε ότι οι αστυνομικοί που εργάζονται εκτός γραφείου είχαν περισσότερο άγχος σε σχέση με τους αστυνομικούς που εργάζονται σε γραφείο. Πρόκειται για έναν προσδιοριστή που δεν μελετήθηκε σε παρόμοιες μελέτες, αλλά σημειώνεται ότι σε δυο μελέτες (Luceno-Moreño et al. 2016, Brown & Campbell 1990) οι πιο χαμηλόβαθμοι αστυνομικοί βίωναν περισσότερο άγχος λόγω μικρότερης υποστήριξης, λιγότερων επιβραβεύσεων στην εργασία και μικρότερου ελέγχου της εργασίας τους. Επιπλέον, ο βαθμός ιεραρχίας συσχετίζεται με τον χώρο εργασίας, καθώς οι πιο χαμηλόβαθμοι αστυνομικοί εργάζονται συνήθως εκτός γραφείου και οι πιο υψηλόβαθμοι εργάζονται συνήθως σε γραφείο. Η εργασία εκτός γραφείου σαφέστατα συνεπάγεται έκθεση σε περισσότερες στρεσογόνες καταστάσεις που αυξάνουν το άγχος, όπως π.χ. η βία, η έκθεση σε κρίσιμα και σοβαρά περιστατικά (δολοφονίες, βίαιες συγκρούσεις, ληστείες, ξυλοδαρμοί κ.ά.), ο κίνδυνος μόλυνσης από ηπατίτιδα ή AIDS, η σωματική κόπωση κ.ά. (Žukauskas et al. 2009, Collins & Gibbs 2003).

Τέλος, βρήκαμε ότι η συχνότερη στρατηγική διαχείρισης του άγχους που χρησιμοποιούσαν οι αστυνομικοί ήταν η επικέντρωση στο πρόβλημα και ακολούθως η επικέντρωση στο συναίσθημα και η επικέντρωση στην αποφυγή. Το εύρημα αυτό επιβεβαιώνεται και από την υπάρχουσα βιβλιογραφία (Maran et al. 2015, Kaur et al. 2013, Gershon et al. 2002, Brown et al. 1996) και είναι εξαιρετικά ενθαρρυντικό, καθώς οι αστυνομικοί υιοθετούν συχνότερα τη θετικότερη στρατηγική που είναι η επικέντρωση στο πρόβλημα και λιγότερο συχνά την αρνητικότερη στρατηγική που είναι η επικέντρωση στην αποφυγή. Η υιοθέτηση θετικών στρατηγικών διαχείρισης του άγχους, όπως π.χ. η συνεργασία με άλλους, η ενεργή αντιμετώπιση των προβλημάτων, ο σχεδιασμός αντιμετώπισης των προβλημάτων κ.ά. είναι καθοριστικής σημασίας καθώς συμβάλλουν στην αποτελεσματική αντιμετώπιση των προβλημάτων και μειώνουν το άγχος (Gershon et al. 2002, Geetha et al. 1998, Violanti 1992).

Στην παρούσα μελέτη υπήρξαν και ορισμένοι περιορισμοί. Αναλυτικότερα, ο σχεδιασμός των συγχρονικών μελετών όπου η πληροφορία για τον προσδιοριστή και την έκβαση λαμβάνεται την ίδια χρονική στιγμή χωρίς να είναι γνωστή η χρονική αλληλουχία εισάγει σφάλμα, το οποίο δεν επιτρέπει την εύρεση αιτιολογικών σχέσεων παρά μόνο την εξαγωγή πιθανολογικών συσχετίσεων. Επιπλέον, η μελέτη πραγματοποιήθηκε σε ένα συγκεκριμένο μελετώμενο πληθυσμό στην Αθήνα και η γενίκευση των συμπερασμάτων απαιτεί ιδιαίτερη περίσκεψη. Τα ερωτηματολόγια για την εκτίμηση του άγχους και των στρατηγικών διαχείρισης του άγχους ήταν αυτοσυμπληρούμενα από τους αστυνομικούς που συμμετείχαν στη μελέτη, οπότε υπεισέρχεται ο υποκειμενικός παράγοντας στη συμπλήρωσή τους λόγω αυτοεκτίμησης, γεγονός που μπορεί να εισάγει συστηματικό σφάλμα πληροφορίας στη μελέτη. Τέλος, είναι πιθανό να υπάρχουν και άλλοι προσδιοριστές του άγχους που δεν μετρήθηκαν στην παρούσα μελέτη, όπως π.χ. τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας, ψυχολογικοί προσδιοριστές κ.ά. Είναι σαφές ότι απαιτούνται περισσότερες και μεγαλύτερες σε δείγμα μελέτες, έτσι ώστε να αντιμετωπιστούν τα σφάλματα στον μεγαλύτερο δυνατό βαθμό και να εξαχθούν ασφαλέστερα συμπεράσματα.

Συμπερασματικά, στην παρούσα μελέτη βρέθηκαν ορισμένοι προσδιοριστές που αυξάνουν το άγχος στους αστυνομικούς και το ενθαρρυντικό γεγονός είναι ότι οι προσδιοριστές αυτοί μπορούν να τροποποιηθούν ως ένα βαθμό, μειώνοντας έτσι το άγχος. Αναλυτικότερα, η καλύτερη διαχείριση των συνηθειών ύπνου και η αύξηση της σωματικής άσκησης μπορούν να επιτευχθούν από την πλευρά των αστυνομικών, καθώς επίσης και η αναζήτηση μεγαλύτερης υποστήριξης από το οικογενειακό/φιλικό περιβάλλον με σκοπό την αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση των προβλημάτων τόσο στον χώρο εργασίας όσο και γενικότερα. Επιπλέον, οι αρμόδιες αστυνομικές υπηρεσίες πρέπει να αναζητήσουν και να υιοθετήσουν τα κατάλληλα μέτρα για τη μείωση του άγχους των αστυνομικών, όπως π.χ. η εφαρμογή εκπαιδευτικών προγραμμάτων αγωγής υγείας για την υιοθέτηση των θετικών στρατηγικών διαχείρισης του άγχους και την αποφυγή των αρνητικών. Οι αρμόδιες αστυνομικές υπηρεσίες, εξάλλου, πρέπει να δώσουν ιδιαίτερη έμφαση στους αστυνομικούς που εργάζονται εκτός γραφείου, και οι οποίοι βιώνουν περισσότερο άγχος, αναζητώντας αρχικά τις αιτίες του άγχους που αφορούν την εργασία των αστυνομικών και ακολούθως εφαρμόζοντας κατάλληλες παρεμβάσεις για την αντιμετώπισή τους.

8. Βιβλιογραφία

Alexopoulos EC, Palatsidi V, Tigani X, Darviri C. (2014). Exploring stress levels. Job satisfaction and quality of life in a sample of police officers in Greece. Saf Health Work, 5: 210-215.

Anderson E, Shivakumar G. (2013). Effects of Exercise and Physical Activity on Anxiety. Frontiers in Psychiatry, 4: 27.

Berg AM, Hem E, Lau B, Ekeberg Ø. (2006). An explanation of job stress and health in the Norwegian police service: a cross sectional study. J Occup Med toxicol, 11: 1-26.

Berg AM, Hem E, Lau B, Håseth K, Ekeberg Ø. (2005). Stress in the Norwegian police service. Occup Med, 55: 113-120.

Bodin, T., and Martinsen, E. W. (2004). Mood and self- efficacy during acute exercise in clinical depression. A randomized, controlled study. J. Sport Exerc. Psychol, 26, 623–633.

Boon C, Den Hartog DN. (2011). Human resource management, person-environment fit and trust. Trust and Human Resource Management, 13: 109-121.

Broman-Fulks JJ, Storey KM. (2008). Evaluation of a brief aerobic exercise intervention for high anxiety sensitivity. Anxiety Stress Coping, 21(2): 117-28.

Brown J, Cooper CL, Kirkcaldy. (1996). Occupational stress among senior police officers. Br J Psychol, 87: 31-41.

Brown JM, Campbell EA. (1990). Sources of occupational stress in the police. Work & Stress, 4: 305-318.

Buker H, Wiecko F. (2007). Are causes of police stress global?: testing the effects of common police stressors on the Turkish National Police. Int J Police Strategies & Manag, 30: 291-309.

Carver CS. (1997). You want to measure coping but your protocol's too long: Consider the Brief COPE. Intern J Behav Med, 4: 92-100.

Charles LE, Slaven JE, Mnatsakanova A, Ma C, Violanti JM, Fekedulegn D, Andrew ME, Vila BJ, Burchfiel CM. (2011). Association of perceived stress with sleep duration and sleep quality in police officers. Int J Emerg Ment Health 2011, 13: 229-241.

Chueh KH, Yen CF, Lu L, Yang MS. (2011). Association between psychosomatic symptoms and work stress among Taiwan police officers. Kaohsiung J Med Sci, 27: 144-149.

Collins PA, Gibbs AC. (2003). Stress in police officers: a study of the origins, prevalence and severity of stress-related symptoms within a county police force. Occup Med (Lond), 53: 256-264.

De la Fuente Solana EI, Aguayo Extremera R, Vargas Pecino C, Cañadas de la Fuente GR. (2013). Prevalence and risk factors of burnout syndrome among Spanish police officers. Psicothema, 25: 488-493.

Deschamps F, Paganon-Badinier I, Marchnd AC, Merle C. (2003). Sources and assessment of occupational stress in the police. J Occup Health, 45: 358-364.

Dour HJ, Wiley JF, Roy-Byrne P, Stein MB, Sullivan G, Sherbourne CD, Bystritsky A, Rose RD, Craske MG. (2014). Perceived social support mediates anxiety and depressive symptom changes following primary care intervention. Depress Anxiety. 31(5): 436-42.

Edwards JR, Harrison RV. (1993). Job demands and worker health: three-dimensional reexamination of the relationship between person-environment and strain. J Appl Psychol, 78: 628-648.

Finney C, Stergiopoulos E, Hensel J, Bonato S, Dewa CS. (2013). Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: a systematic review. BMC Public Health, 13: 82.

Folkman S, Lazarus RS. (1990). Coping and emotion. Psychological and Biological Approaches to Emotion. Lawrence Erlbaum: Hillsdale, NJ, pp: 313– 332.

French JRP, Jr, Caplan RD, van Harrison R. (1982). The mechanisms of job stress and strain. London: Wiley.

French JRP, Rodgers W, Cobb S. (1974). Adjustment as person-environment fit. In GV Coelho, DA Hamburg, JE Adams (Eds). Coping and adaptation/ New York, Basic Books, pp. 316-333.

Γαλάνης Π. (2017). Μεθοδολογία της έρευνας στις επιστήμες υγείας. Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα.

Garbarino, S., Cuomo, G., Chiorri, C., & Magnavita, N. (2013). Association of work-related stress with mental health problems in a special police force unit. BMJ Open, 3: 7.

Garbarino S & Magnavita N. (2015). Work Stress and Metabolic Syndrome in Police Officers. A Prospective Study. PLoS One, 10(12), e0144318.

Geetha PR, Subbakrishna DK, Channabasavanna SM. (1998). Subjective well being among police personnel. Indian J Psychiatry, 40: 172-179.

Gershon RR, Lin S, Li X. (2002). Work stress in aging police officers. J Occup Environ Med, 44: 160-167.

Giorgi G, Arcangeli G, Perminiene M, Lorini C, Ariza-Montes A, Fiz-Perez J, Di Fabio A, Mucci N. (2017). Work-Related Stress in the Banking Sector: A Review of Incidence, Correlated Factors, and Major Consequences. Front Psychol. 8: 2166.

Green B (2004). Post-traumatic stress disorder in UK police officers. Curr Med Res Opin, 20: 101-105.

Halverstadt A, Phares DA, Wilund KR, Goldberg AP, Hagberg JM. (2007). Endurance exercise training raises high-density lipoprotein cholesterol and lowers small low-density lipoprotein and very low-density lipoprotein independent of body fat phenotypes in older men and women. Metabolism. 56(4): 444-50.

Hart KE, Hittner JB. (1991). Irrational beliefs, perceived availability of social support, and anxiety. J Clin Psychol. 47: 582–587.

Hartley TA, Violanti JM, Sarkisian K, Fekedulegn D, Mnatsakanova A, Andrew ME, Burchfiel CM. (2014). Association between police-specific stressors and sleep quality: influence of coping and depressive symptoms. J Law Enforc Leadersh Ethics, 1: 31-48.

Hearing CM, Chang WC, Szuhany KL, Deckersbach T, Nierenberg AA, Sylvia LG. Physical (2016). Exercise for Treatment of Mood Disorders: A Critical Review. Curr Behav Neurosci Rep. 3(4): 350-359.

Hyde LW, Gorka A, Manuck SB, et al. (2011). Perceived social support moderates the link between threat related amygdala reactivity and trait anxiety. Neuropsychologia. 49: 651–656.

Jackson EM, Dishman RK. (2006). Cardiorespiratory fitness and laboratory stress: a meta-regression analysis. Psychophysiology, 43: 57–72.

Jakšić N, Brajković L, Ivezić E, Topić R, Jakovljević M. (2012). The role of personality traits in posttraumatic stress disorder (PTSD). Psychiatr Danub, 24(3): 256-66.

Johnson J, Hall E. (1988). Job strain, workplace social support and cardiovascular disease: a cross sectional study of a random sample of the Swedish working population. Am J Public Health, 78: 1336-1342.

Kapsou M, Panayiotou G, Kokkinos CM, Demetriou, AG. (2010). Dimensionality of coping: An empirical contribution to the construct validation of the Brief COPE with a Greek-speaking sample. J Health Psychol, 15: 215-229.

Katula JA, Blissmer BJ, McAuley E. (1999). Exercise intensity and self-efficacy effects on anxiety reduction in healthy, older adults. J Behav Med 22, 233–247.

Kaur R, Chodagiri VK, Reddi NK. (2013). A psychological study of stress, personality and coping in police personnel. Indian Journal of Psychological Medicine, 35(2): 141-147.

Kop N, Euwema M, Schaufeli W. (1999). Burnout, job stress and violent behavior among Dutch police officers. Work Stress, 13: 326-340.

Kotov R, Gamez W, Schmidt F, Watson D. (2010). Linking "big" personality traits to anxiety, depressive, and substance use disorders: a meta-analysis. Psychol Bull. 136(5): 768-821.

Kristof-Brown AL, Zimmerman RD, Johnson EC. (2005). Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group and person-supervisor fit. Personnel Psychology, 58: 281-342.

Lu L, Liu L, Sui G, Wang L. (2015). The associations of job stress and organizational identification with job satisfaction among Chinese police officers: the mediating role of psychological capital. Int J Environ Res Public Health, 12(12): 15088-15099.

Lucas T, Weidner N, Janisse J. (2012). Where does work stress come from? A generalizability analysis of stress in police officers. Psychol Health, 27: 1426-1447.

Luceño-Moreno L, Garcia-Albuerne Y, Talavera-Velasco B, Martin-Garcia J. (2016). Stress in Spanish police force depending on occupational rank, sex, age and work-shift. Psicothema, 28: 389-393.

Ma CC, Andrew ME, Fekedulegn D, Gu JK, Hartley TA, Charles LE, Violanti JM, Burchfiel CM. (2015). Shift work and occupational stress in police officers. Saf Health Work, 6: 25-29.

Maguen S, Metzler TJ, McCaslin SE, Inslicht SS, Henn-Haase C, Neylan TC, Marmar CR. (2009). Routine work environment and PTSD symptoms in police officers. J Nery Ment Dis, 197: 754-760.

Maran DA, Varetto A, Zedda M, Ieraci V. (2015). Occupational stress, anxiety and coping strategies in police officers. Occup Med (Lond), 65: 466-473.

Maran DA, Zedda M, Varetto A. (2018). Organizational and occupational stressors, their consequences and coping strategies: a questionnaire survey among Italian patrol police officers. Int J Environ Public Health, 15(1):e166.

Masilamani R, Bulgiba A, Chinna K, Darus A, Isahak M, Kandiben S, Koh D. (2013). Prevalence and associated factors of stress in the Malaysian police force. Prev Med, 57: S57-S59.

Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. (2001). Job burnout. Annu Rev Psychol, 52: 397-422.

McCreary DR, Thompson MM. (2006). Development of two reliable and valid measures of stressors in policing: The Operational and Organizational Police Stress Questionnaires. International Journal of Stress Management, 13: 494-518.

Morash M, Haarr RN. (1995). Gender, workplace problems and stress in policing. Justice Quarterly, 12: 113-140.

Nelson KV, Smith AP. (2016). Occupational stress, coping and mental health in Jamaican police officers. Occup Med (Lond), 66(6): 488-491.

Nieuwenhuijsen K, Bruinvels D, Frings-Dresen M. (2010) Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review. Occup Med (Lond), 60(4): 277-86.

Okamura H, Tsuda A, Yajima J, Mark H, Horiuchi S, Toyoshima N, Matsuishi T. (2010). Short sleeping time and psychobiological responses to acute stress. Int J Psychophysiol, 78(3): 209-14.

Petruzzello SJ, Landers D, Hatfield B, Kubitz K, Salazar WA. (1991). A meta-analysis on the anx-iety-reducing effects of acute and chronic exercise. Outcomes and mechanisms. Sports Med, 11: 143–182.

Pires GN, Bezerra AG, Tufik S, Andersen ML. (2016). Effects of acute sleep deprivation on state anxiety levels: a systematic review and meta-analysis. Sleep Med, 24: 109-118.

Quick JC, Henderson D. (2016). Occupational stress: preventing suffering, enhancing wellbeing. Int J Environ Res Public Health, 13(5) pii: E459.

Rimmele U, Zellweger BC, Marti B, Seiler R, Mohiyeddini C, Ehlert U, et al. (2007). Trained men show lower cortisol, heart rate and psycho-logical responses to psychosocial stress compared with untrained men. Psychoneuroendocrinology, 32: 627-635.

Roberts, R.E., Shema, S.J., Kaolan, G.A., Strawbridge, W.J., (2000). Sleep complaints and depression in an aging cohort, a prospective perspective. Am J Psychiatry, 157: 81-88.

Roth, T., Ancoli-Israel, S., (1999). Daytime consequences and correlqates of insomnia in the United States, Results of the 1991 National Sleep Foundation Survey. Sleep, 22: 354–358.

Rueger SY, Malecki CK, Demaray MK. (2010). Relationship between multiple sources of perceived social support and psychological and academic adjustment in early adolescence: Comparisons across gender. J Youth Adolescence, 39: 47–61.

Selokar, D., Nimbarte, S., Ahana, S., Gaidhane, A., & Wagh, V. (2011). Occupational stress among police personnel of Wardha city, India. Australas Med J, 4(3): 114-117.

Seok, J. M., Cho, J. H., Jeon, W. J., & Ahn, J. O. (2015). Risk factors for fatigue and stress among Korean police officers. J Phys Ther Sci, 27(5): 1401-1405.

Shane JM (2013). Daily work experiences and police performance. Police Pract Rs, 14: 17-34.

Simeon D, Greenberg J, Nelson D, et al. (2005). Dissociation and posttraumatic stress one year after the world trade center disaster: Follow-up of a longitudinal study. J Clin Psychiatry, 66: 231– 237.

Smits, J. A., Berry, A. C., Rosenfield, D., Powers, M. B., Behar, E., and Otto, M. W. (2008). Reducing anxi-ety sensitivity with exercise. Depress Anxiety, 25: 689–699.

Strine, T.W., Chapman, D.P., 2005. Associations of frequent sleep insufficiency with health-related quality of life and health behaviors. Sleep Med, 6: 23–27.

Strőhle A, Hofler M, Pfister h, et al. (2007). Physical activity and prevalence and incidence of mental disorders in adolescents and young adults. Psychol Med, 37: 1657–1666.

Suresh RS, Anantharaman RN, Angusamy A, Ganesan J (2013). Sources of job stress in police work in a developing country. Int J Bus & Manag, 8: 102-109.

Torgrud LJ, Walker JR, Murray L, et al. (2004). Deficits in perceived social support associated with generalized social phobia. Cognit Behav Ther, 33: 87–96.

van Minnen, A., Hendriks, L., and Olff, M. (2010). When do trauma experts choose exposure therapy for PTSD patients? A controlled study of therapist and patient factors. Behav. Res. Ther, 48: 312–320.

Violanti, J. M. (1992). Coping strategies among police recruits in a high-stress training environment. J Soc Psychol, 132(6): 717-729.

Violanti JM, Burchiefel CM, Miller DB, Andrew ME (2006). One buffalo cardio-metabolic occupational police stress (BCOPS) pilot study methods and participant characteristics . Ann Epidimiol, 16: 148-156.

Violanti JM, Fekedulegn D, Hartley TA, Charles LE, Andrew ME, Ma CC, Burchfiel CM (2016). Highly rated and most frequent stressors among police officers: gender differences. Am J Crim Justice, 41: 645-662.

WHO 2018, http://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/

Wills, TA.; Shinar, O.; Cohen, S. (2000). Measuring perceived and received social support. In: Underwood, LG.; Gottlieb, BH. (editors). Social support measurement and intervention. Oxford University Press. pp 86-135.

Zhai L, Zhang H, Zhang D. (2015). Sleep duration and depression among adults: a meta-analysis of prospective studies. Depress Anxiety, 32(9): 664-70.

Žukauskas G, Rukšenas O, Burba B, Grigaliuniere V, Mitchell J (2009). A study of stress affecting police officers in Lithuania. Int J Emerg Mental Health, 11: 205-2014.

ΕΘΝΙΚΟΝ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΝ ΑΘΗΝΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΕΙΔΙΚΕΥΣΗ: ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΡΙΣΕΩΝ ΚΑΙ ΕΠΕΙΓΟΥΣΩΝ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ - ΤΑΞΙΔΙΩΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΗΣ ΥΓΕΙΑ

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΡΙΣΕΩΝ ΚΑΙ ΕΠΕΙΓΟΥΣΩΝ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ

ΑΓΧΟΣ ΛΟΓΩ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΟΥ ΣΕ ΑΣΤΥΝΟΜΙΚΟΥΣ

ΦΡΑΓΚΟΥ ΔΕΣΠΟΙΝΑ

Περίληψη

Εισαγωγή: Οι αστυνομικοί, λόγω της φύσης του επαγγέλματός τους, βρίσκονται συχνά αντιμέτωποι με ιδιαίτερα στρεσογόνες καταστάσεις που οδηγούν σε άγχος.

Σκοπός: Εκτίμηση του άγχους που βιώνουν οι αστυνομικοί λόγω της εργασίας τους και διερεύνηση των προσδιοριστών του άγχους.

Μεθοδολογία: Πραγματοποιήθηκε μια συγχρονική μελέτη, με δειγματοληψία ευκολίας, στην οποία συμμετείχαν 336 αστυνομικοί που εργάζονται στη Αθήνα. Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε μεταξύ Ιανουαρίου και Μαρτίου 2018 και το ποσοστό συμμετοχής ήταν 77,8% (=336/432). Οι μελετώμενοι προσδιοριστές προέκυψαν έπειτα από συστηματική βιβλιογραφική ανασκόπηση. Για την μέτρηση του άγχους χρησιμοποιήθηκαν τα ερωτηματολόγια "Operational Police Stress Questionnaire" και "Organizational Police Stress Questionnaire", ενώ για την εκτίμηση των στρατηγικών διαχείρισης του άγχους χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο "Brief Cope".

Αποτελέσματα: Αναφορικά με τη λειτουργία της υπηρεσίας, οι πιο στρεσογόνες παράμετροι ήταν η οργάνωση της προσωπικής ζωής εκτός δουλειάς, η κούραση, η γραφειοκρατική εργασία, ο κίνδυνος τραυματισμού στη δουλειά και η έλλειψη ελεύθερου χρόνου για την οικογένεια και τους φίλους. Αναφορικά με την οργάνωση της υπηρεσίας, οι πιο στρεσογόνες παράμετροι ήταν η έλλειψη προσωπικού, ο ακατάλληλος εξοπλισμός, η αναξιοκρατία στη δουλειά, η έλλειψη πόρων και η ανισότιμη κατανομή των ευθυνών στη δουλειά. Η συχνότερη στρατηγική διαχείρισης του άγχους ήταν η επικέντρωση στο πρόβλημα και ακολούθως η επικέντρωση στο συναίσθημα και η επικέντρωση στην αποφυγή. Σύμφωνα με την πολυμεταβλητή ανάλυση, η μείωση των ωρών καθημερινού ύπνου, η αύξηση της χρήσης της στρατηγικής που επικεντρώνεται στην αποφυγή, η μείωση των ημερών άθλησης/εβδομάδα και η μείωση της υποστήριξης από το οικογενειακό/φιλικό περιβάλλον σχετίζονταν με αύξηση του άγχους. Επιπλέον, οι αστυνομικοί που εργάζονται εκτός γραφείου είχαν περισσότερο άγχος σε σχέση με τους αστυνομικούς που εργάζονται σε γραφείο.

Συμπεράσματα: Είναι απαραίτητη η διαμόρφωση και η υιοθέτηση κατάλληλων μέτρων για τη μείωση του άγχους των αστυνομικών, όπως π.χ. η εφαρμογή εκπαιδευτικών προγραμμάτων αγωγής υγείας για την υιοθέτηση των θετικών στρατηγικών διαχείρισης του άγχους και την αποφυγή των αρνητικών.

Λέξεις-κλειδιά: άγχος, αστυνομικοί, προσδιοριστές, στρατηγική διαχείρισης

NATIONAL AND KAPODISTRIAN UNIVERSITY OF ATHENS
FACULTY OF NURSING
POSTGRADUATE PROGRAMME

SPECIALIZATION: CRISIS AND EMERGENCY HEALTH CARE MANAGEMENT - TRAVEL AND INTERNATIONAL HEALTH

DIRECTION: CRISIS AND EMERGENCY HEALTH CARE MANAGEMENT

OCCUPATIONAL STRESS AND COPING STRATEGIES AMONG POLICE OFFICERS

FRAGKOU DESPOINA

Abstract

Introduction: Stressor events among police officers are frequently due to the nature of their work and result on anxiety.

Aim: Measurement of occupational stress among police officers and investigation of determinants of this stress.

Methods: A cross-sectional study with a convenience sample was conducted among 336 police officers in Athens. Data collection was performed during January to March 2018 and response rate was 77.8% (=336/432). Study determinants emerged from systematic literature review. "Operational Police Stress Questionnaire" and "Organizational Police Stress Questionnaire" were used to measure occupational stress while the "Brief Cope" questionnaire was used to measure coping strategies.

Results: Regarding service operation, the most stressor events were personal relationships outside work, tiredness, bureaucracy, injury risk and lack of leisure for

family and friends. Regarding service organization, the most stressor events were lack of personnel, inappropriate equipment, lack of meritocracy, lack of sources and inappropriate distribution of responsibilities in work. Focus on problem was the most frequent coping strategy and then focus on emotional and focus on avoidance. According to multivariate analysis, decrease of sleeping, increase use of coping strategy focus on avoidance, decrease of physical exercise and decrease of family/friends support were associated with increased stress. Moreover, police officers that do not work in office had more stress than police officers that work in office.

Conclusions: Creation and adaptation of the appropriate measures are necessary to decrease stress among police officers e.g. application of health promotion programs to adapt positive coping strategies instead of negative.

Key-words: stress, police officers, determinants, coping strategies

Παράρτημα

Παράρτημα Ι. Ερωτηματολόγιο για τους προσδιοριστές της μελέτης

1. Ποιο είναι το φύλο σας;
   Γυναίκα

   Άνδρας

2. Ποιο έτος γεννηθήκατε;.....

3. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;
   Άγαμος/η

   Έγγαμος/η ή σε συμβίωση

   Διαζευγμένος/η

4. Έχετε παιδιά κάτω των 18 ετών;
   Όχι

   Ναι

5. Ποιο είναι το ανώτερο εκπαιδευτικό σας επίπεδο;
   Απόφοιτος/η λυκείου

   Απόφοιτος/η σχολής αστυφυλάκων

   Απόφοιτος/η σχολής αξιωματικών

   Απόφοιτος/η ΤΕΙ/ΑΕΙ

   Κάτοχος μεταπτυχιακού/διδακτορικού διπλώματος

6. Πόσα έτη εργάζεστε στην αστυνομία;.....

7. Εργάζεστε σε γραφείο;.....
   Όχι

   Ναι

8. Ποιος είναι ο βαθμός σας στην αστυνομία;
   Ειδικός φρουρός

   Υπαξιωματικός

   Αξιωματικός

9. Είστε;
   Τωρινός καπνιστής/στρια

   Πρώην καπνιστής/στρια

   Ποτέ καπνιστής/στρια

10. Διαμένετε μόνος/η σας;
   Όχι

   Ναι

11. Ποιο είναι το ωράριο εργασίας σας;

Μόνο πρωινή βάρδια	Πρωινή και απογευματινή βάρδια	Πρωινή, απογευματινή και βραδινή βάρδια

12. Πόσες ώρες εργάζεστε συνολικά σε μια εβδομάδα;.....

13. Πόσες ώρες κοιμόσαστε συνήθως καθημερινά;…….

14. Πόσες ημέρες αθλείστε μέσα σε μια εβδομάδα;……....

15. Πόσο πιστεύετε ότι σας στηρίζει το οικογενειακό/φιλικό σας περιβάλλον;

Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πολύ

16. Πόσο πιστεύετε ότι σας στηρίζουν οι συνάδελφοί σας;

Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πολύ

Παράρτημα ΙΙ. Ερωτηματολόγιο Operational Police Stress Questionnaire (PSQ-Op)

Οι επόμενες καταστάσεις αφορούν το άγχος (στρες) που βιώσατε στην εργασία σας τους τελευταίους 6 μήνες. Για κάθε κατάσταση, βάλτε σε κύκλο τον αριθμό που αντιστοιχεί στο άγχος που βιώσατε. Η βαθμολογία των απαντήσεων είναι η εξής:

Καθόλου άγχος	Πολύ λίγο άγχος	Λίγο άγχος	Μέτριο άγχος	Αρκετό άγχος	Πολύ άγχος	Πάρα πολύ άγχος
1	2	3	4	5	6	7

Κατάσταση	**Απάντηση**						
Ωράριο εργασίας	1	2	3	4	5	6	7
Εργαζόμενος μόνος/η μου τη νύχτα	1	2	3	4	5	6	7
Υπερωριακές απαιτήσεις	1	2	3	4	5	6	7
Κίνδυνος τραυματισμού στη δουλειά μου	1	2	3	4	5	6	7
Δραστηριότητες στο ρεπό μου που σχετίζονταν με τη δουλειά μου (π.χ. δικαστήριο, εκδηλώσεις της αστυνομίας κ.ά.)	1	2	3	4	5	6	7
Τραυματικά γεγονότα (π.χ. βία, θάνατος, τραυματισμός κ.ά.)	1	2	3	4	5	6	7
Οργάνωση της προσωπικής μου ζωής εκτός δουλειάς	1	2	3	4	5	6	7
Δεν έχω αρκετό ελεύθερο χρόνο για την οικογένεια μου και τους φίλους μου	1	2	3	4	5	6	7
Γραφειοκρατική εργασία	1	2	3	4	5	6	7
Υγιεινή διατροφή τις ώρες που δουλεύω	1	2	3	4	5	6	7
Δεν έχω αρκετό ελεύθερο χρόνο για να αθληθώ	1	2	3	4	5	6	7
Κούραση (π.χ. κυκλικό ωράριο, υπερωρίες κ.ά.)	1	2	3	4	5	6	7
Προβλήματα υγείας που σχετίζονται με τη δουλειά μου (π.χ. μυοσκελετικά	1	2	3	4	5	6	7

προβλήματα, κακώσεις κ.ά.)							
Έλλειψη κατανόησης από την οικογένεια μου και τους φίλους μου για τη δουλειά μου	1	2	3	4	5	6	7
Το να βρω φίλους εκτός δουλειάς	1	2	3	4	5	6	7
Το να διατηρήσω ένα υψηλό κοινωνικό προφίλ για το πως με βλέπουν οι άλλοι	1	2	3	4	5	6	7
Αρνητικά σχόλια από τους άλλους	1	2	3	4	5	6	7
Περιορισμοί στην προσωπική μου ζωή	1	2	3	4	5	6	7
Αισθάνομαι ότι συνεχώς δουλεύω	1	2	3	4	5	6	7
Η οικογένεια μου και οι φίλοι μου αισθάνονται το κοινωνικό στίγμα που σχετίζεται με τη δουλειά μου	1	2	3	4	5	6	7

Παράρτημα ΙΙ. Ερωτηματολόγιο Organizational Police Stress Questionnaire (PSQ-Org)

Οι επόμενες καταστάσεις αφορούν το άγχος (στρες) που βιώσατε στην εργασία σας τους τελευταίους 6 μήνες. Για κάθε κατάσταση, βάλτε σε κύκλο τον αριθμό που αντιστοιχεί στο άγχος που βιώσατε. Η βαθμολογία των απαντήσεων είναι η εξής:

Καθόλου άγχος	Πολύ λίγο άγχος	Λίγο άγχος	Μέτριο άγχος	Αρκετό άγχος	Πολύ άγχος	Πάρα πολύ άγχος
1	2	3	4	5	6	7

Κατάσταση	**Απάντηση**						
Συνεργασία με τους συναδέλφους μου	1	2	3	4	5	6	7
Αναξιοκρατία στη δουλειά μου	1	2	3	4	5	6	7
Αισθάνομαι ότι συνεχώς πρέπει να αποδεικνύω ότι είμαι καλός στη δουλειά μου	1	2	3	4	5	6	7
Υπερβολικές διοικητικές εργασίες	1	2	3	4	5	6	7
Συνεχείς διοικητικές και νομοθετικές αλλαγές στη δουλειά μου	1	2	3	4	5	6	7
Έλλειψη προσωπικού	1	2	3	4	5	6	7
Πολύπλοκες και χρονοβόρες γραφειοκρατικές διαδικασίες	1	2	3	4	5	6	7
Υπερβολική εργασία στον υπολογιστή	1	2	3	4	5	6	7
Έλλειψη εκπαίδευσης για νέο εξοπλισμό	1	2	3	4	5	6	7
Νιώθω μόνος μου πίεση να εργαστώ ακόμη και στον ελεύθερο χρόνο μου	1	2	3	4	5	6	7
Συνεργασία με τους προϊστάμενούς μου	1	2	3	4	5	6	7
Μεταβαλλόμενο στυλ ηγεσίας	1	2	3	4	5	6	7
Έλλειψη πόρων	1	2	3	4	5	6	7

Ανισότιμη κατανομή των ευθυνών στη δουλειά	1	2	3	4	5	6	7
Όταν είμαι άρρωστος ή τραυματίας, οι συνάδελφοί μου, με αντιμετωπίζουν υποτιμητικά	1	2	3	4	5	6	7
Οι προϊστάμενοί μου τονίζουν τα αρνητικά (π.χ. αξιολογήσεις, δημόσια σχόλια)	1	2	3	4	5	6	7
Εσωτερικές έρευνες	1	2	3	4	5	6	7
Συνεργασία με το δικαστικό σύστημα	1	2	3	4	5	6	7
Νιώθω υπεύθυνος για τη δουλειά μου	1	2	3	4	5	6	7
Ακατάλληλος εξοπλισμός	1	2	3	4	5	6	7

Παράρτημα ΙΙΙ. Ερωτηματολόγιο Brief Cope

Οι επόμενες δηλώσεις αφορούν τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζετε το άγχος (στρες) στη ζωή σας. Απαντήστε σύμφωνα με το κατά πόσο κάνετε αυτό που αναφέρεται σε κάθε δήλωση. Για κάθε δήλωση βάλτε σε κύκλο τον αριθμό που αντιστοιχεί σε εσάς.

Δήλωση	**Απάντηση**			
	Δεν το κάνω καθόλου	**Το κάνω λίγο**	**Το κάνω σε μέτριο βαθμό**	**Το κάνω πολύ**
Στρέφομαι προς τη δουλειά ή άλλες ασχολίες για να παίρνω το μυαλό μου από τα προβλήματα	1	2	3	4
Επικεντρώνομαι στο να κάνω κάτι για να αλλάξω την κατάσταση στην οποία βρίσκομαι	1	2	3	4
Λέω στον εαυτό μου ότι «αυτό δεν μπορεί να συμβαίνει»	1	2	3	4
Χρησιμοποιώ αλκοολούχα ποτά ή ναρκωτικά για να αισθάνομαι καλύτερα	1	2	3	4
Παίρνω συναισθηματική υποστήριξη από άλλους	1	2	3	4
Παραιτούμαι από την προσπάθεια να το αντιμετωπίσω	1	2	3	4
Λαμβάνω μέτρα για να βελτιώσω τη κατάσταση στην οποία βρίσκομαι	1	2	3	4
Αρνούμαι να πιστέψω ότι συμβαίνει	1	2	3	4
Λέω πράγματα για να εκτονωθούν τα αρνητικά μου συναισθήματα	1	2	3	4
Παίρνω βοήθεια και συμβουλές από άλλους	1	2	3	4
Χρησιμοποιώ αλκοολούχα ποτά ή ναρκωτικά για να μπορέσω να το ξεπεράσω	1	2	3	4
Προσπαθώ να δω την κατάσταση με διαφορετικό τρόπο, πιο θετικά	1	2	3	4
Εξασκώ κριτική προς τον εαυτό μου	1	2	3	4

Προσπαθώ να σκεφτώ κάποια στρατηγική για το τι θα κάνω	1	2	3	4
Παίρνω παρηγοριά και κατανόηση από κάποιον	1	2	3	4
Παραιτούμαι από την προσπάθεια να αντεπεξέλθω	1	2	3	4
Ψάχνω για κάτι θετικό σε αυτό που συμβαίνει	1	2	3	4
Κάνω αστεία για αυτό που συμβαίνει	1	2	3	4
Κάνω κάτι για να μην το σκέφτομαι, όπως πηγαίνω στον κινηματογράφο, βλέπω τηλεόραση, διαβάζω, ονειροπολώ, κοιμάμαι, πάω για ψώνια κ.ά.	1	2	3	4
Αποδέχομαι την πραγματικότητα για αυτό που έγινε	1	2	3	4
Εκφράζω τα αρνητικά μου συναισθήματα	1	2	3	4
Προσπαθώ να βρω παρηγοριά στη θρησκεία ή σε άλλες πνευματικές ενασχολήσεις	1	2	3	4
Προσπαθώ να πάρω συμβουλές και βοήθεια από άλλους για το τι να κάνω	1	2	3	4
Μαθαίνω να ζω με το πρόβλημα	1	2	3	4
Σκέφτομαι σοβαρά για τα βήματα που πρέπει να ακολουθήσω	1	2	3	4
Ρίχνω το φταίξιμο στον εαυτό μου για αυτό που έγινε	1	2	3	4
Προσεύχομαι ή συγκεντρώνομαι	1	2	3	4
Ειρωνεύομαι την κατάσταση	1	2	3	4

Παράρτημα IV. Φύλλο ενημέρωσης των συμμετεχόντων

Αγαπητέ Συνάδελφε

Στο πλαίσιο του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών «Διαχείριση Κρίσεων και Επειγουσών Καταστάσεων» του Τμήματος Νοσηλευτικής διεξάγεται μια μελέτη για τη διερεύνηση του άγχους λόγω του επαγγέλματος και τις στρατηγικές διαχείρισης του σε αστυνομικούς. Η μελέτη αυτή αφορά αστυνομικούς που εργάζονται στην Αθήνα και έχει τον εξής τίτλο: «Άγχος λόγω του επαγγέλματος και στρατηγικές διαχείρισης του σε αστυνομικούς». **Η συμμετοχή σας είναι εθελοντική και ανώνυμη και δεν θα συλλεχθούν προσωπικά σας δεδομένα.** Δεν θα αναφέρετε προσωπικά σας στοιχεία στο ερωτηματολόγιο και οι απαντήσεις σας είναι εμπιστευτικές, δεν θα δημοσιοποιηθούν και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για ερευνητικούς σκοπούς. Η συμμετοχή σας είναι απαραίτητη για την πραγματοποίηση της συγκεκριμένης μελέτης. Ο χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου είναι περίπου 10 λεπτά. Σας ευχαριστούμε εκ των προτέρων για τη συμμετοχή σας και το διαθέσιμο χρόνο σας. Ονομάζομαι Δέσποινα Φράγκου και είμαι υπεύθυνη για τη συλλογή των ερωτηματολογίων που αφορούν τη μελέτη αυτή.