



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

ΠΜΣ "Δημόσια Διοίκηση - Δημόσιο Μάνατζμεντ"

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Θέμα:

**Η μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης στο προσωπικό
της Δημοτικής Αστυνομίας**

**The measurement of burnout in the staff of the Municipal
Police**

Όνοματεπώνυμο Φοιτητή: Μαρία Μαθιού (Α.Μ.: ΔΜ 2202)

Επιβλέπων καθηγητής: Δρ. Σάββας Μακρίδης

Αθήνα

Απρίλιος 2024

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη Μαρία Μαθιού του Εμμανουήλ με αριθμό μητρώου ΔΜ2202 φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών: Δημόσια Διοίκηση – Δημόσιο Μάνατζμεντ του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών & Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι:

«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Επιθυμώ την απαγόρευση πρόσβασης στο πλήρες κείμενο της εργασίας μου μέχρι και έπειτα από αίτηση μου στη Βιβλιοθήκη και έγκριση του επιβλέποντα καθηγητή.

Η Δηλούσα



Μαρία Μαθιού

Μέλη Τριμελούς Επιτροπής

1.

2.

3.

Συντομογραφίες

- ΔΕ: Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση
ΕΕ: Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΚΚΕ: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών
ΕΛ.ΑΣ.: Ελληνική Αστυνομία
ΗΠΑ: Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής
MMM: Μέσα Μαζικής Μεταφοράς
ΟΤΑ: Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης
ΠΔ: Προεδρικό Διάταγμα
ΠΕ: Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση
ΤΕ: Τεχνολογική Εκπαίδευση
ΥΑ: Υπουργική Απόφαση
ΦΕΚ: Φύλλο Εφημερίδος Κυβερνήσεως
ANOVA: Analysis of Variance
ICD: International Classification of Diseases
MBI: Maslach Burnout Inventory
PSQ - Op: Operational Police Stress Questionnaire
PSQ – Org: Organizational Police Stress Questionnaire
SD: Standard Deviation
SMBM: Shirom – Melamed Burnout Measure
SPSS: Statistical Package for Social Sciences
UK: United Kingdom
USA: United States of America

Πίνακας Περιεχομένων

Περίληψη9

Abstract11

Κεφάλαιο 1^ο: Εισαγωγή15

1.1 Το ερευνώμενο επιστημονικό ζήτημα15

1.2 Στόχοι16

1.3 Χρησιμότητα της εργασίας16

1.4 Ερευνητικά ερωτήματα16

1.5 Μεθοδολογία έρευνας17

1.6 Κεφαλαιακή δομή18

Κεφάλαιο 2^ο: Ορολογική αποσαφήνιση και 3 βασικές διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης σύμφωνα με το συναφές μοντέλο της Maslach (1997)20

2.1 Ορολογική αποσαφήνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης20

2.2 Η διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης (emotional exhaustion)24

2.3 Η διάσταση της αποπροσωποποίησης (depersonalization)25

2.4 Η διάσταση του αισθήματος προσωπικής ολοκλήρωσης (personal accomplishment)26

Κεφάλαιο 3^ο: Κοινωνικοδημογραφικοί παράγοντες, που συνδέονται με την επαγγελματική εξουθένωση στο χώρο της αστυνόμευσης28

3.1 Φύλο29

3.2 Ηλικία32

3.3 Οικογενειακή Κατάσταση33

3.4 Εργασιακή εμπειρία35

3.5 Τομέας εργασίας36

Κεφάλαιο 4^ο: Η διασύνδεση της επαγγελματικής εξουθένωσης και Δημοτικής Αστυνομίας38

4.1 Ιστορικό και υπηρεσιακή διάρθρωση της Δημοτικής Αστυνομίας38

4.2 Το στρες στο επάγγελμα του Δημοτικού Αστυνόμου42

4.3 Η επαγγελματική εξουθένωση στους εργαζόμενους στη Δημοτική Αστυνομία45

Κεφάλαιο 5^ο: Μεθοδολογία της έρευνας49

5.1 Σχεδιασμός μελέτης	49
5.2 Συμμετέχοντες	49
5.3 Κοινωνικοδημογραφικά δεδομένα	50
5.4 Ερευνητικό Εργαλείο	50
5.5 Διαδικασία επιλογής και ενημέρωσης δείγματος	51
5.6 Πρόγραμμα στατιστικής επεξεργασίας δεδομένων	52
Κεφάλαιο 6 ^ο : Ανάλυση αποτελεσμάτων	53
Κεφάλαιο 7 ^ο : Συζήτηση	70
Κεφάλαιο 8 ^ο : Συμπεράσματα & Μελλοντικές Προτάσεις	77
Βιβλιογραφία	83
Παράρτημα I: Το ερευνητικό εργαλείο	91

Πίνακες

Πίνακας 1. Τρόπος scoring των τριών διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης όπως αυτός διερευνάται στο ερωτηματολόγιο αυτοαναφοράς MBI	22
Πίνακας 2. Αποτελέσματα MBI και υποκλιμάκων με κριτήριο την οικογενειακή κατάσταση.....	34
Πίνακας 3. Οι βαθμοί του ειδικού ένστολου προσωπικού της Δημοτικής Αστυνομίας.....	41
Πίνακας 4. Ο απαιτούμενος χρόνος για την προαγωγή από βαθμό σε βαθμό ανά κατηγορία.....	42
Πίνακας 5. Τα περιγραφικά χαρακτηριστικά των ποσοτικών μεταβλητών.....	59
Πίνακας 6. Το επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης.....	59
Πίνακας 7. Το επίπεδο αποπροσωποποίησης.....	59
Πίνακας 8. Το επίπεδο για το αίσθημα προσωπικής ολοκλήρωσης.....	60
Πίνακας 9. Η ανάλυση κανονικότητας της κατανομής.....	60
Πίνακας 10. Η διαφορά της εξουθένωσης με βάση το φύλο.....	61
Πίνακας 11. Η συσχέτιση της ηλικίας με την εξουθένωση.....	61
Πίνακας 12. Η διαφορά στην εξουθένωση με βάση την οικογενειακή κατάσταση...	62
Πίνακας 13. Οι διαφορές στην εξουθένωση με βάση την οικογενειακή κατάσταση.	63
Πίνακας 14. Η συσχέτιση του αριθμού παιδιών με την εξουθένωση.....	64
Πίνακας 15. Η διαφορά στην εξουθένωση με βάση το εκπαιδευτικό επίπεδο.....	64
Πίνακας 16. Η συσχέτιση του χρόνου προϋπηρεσίας στη Δημοτική Αστυνομία με την εξουθένωση.....	65
Πίνακας 17. Η διαφορά στην εξουθένωση με βάση το τμήμα εργασίας.....	66
Πίνακας 18. Η συσχέτιση της απόστασης της οικείας από τον χώρο εργασίας με την εξουθένωση.....	67
Πίνακας 19. Η σχέση του τρόπου μετάβασης στην εργασία με την εξουθένωση.....	67
Πίνακας 20. Η διαφορά στην εξουθένωση με βάση την ύπαρξη σημαντικού προβλήματος υγείας.....	68

Γραφήματα

Γράφημα 1. Το φύλο των συμμετεχόντων της έρευνας.....	53
Γράφημα 2. Η οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων.....	54
Γράφημα 3. Το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων.....	55
Γράφημα 4. Το Τμήμα Εργασίας στη Δημοτική Αστυνομία.....	56
Γράφημα 5. Το μέσο προσέλευσης στην εργασία.....	57
Γράφημα 6. Η ύπαρξη σημαντικού προβλήματος υγείας.....	58

Περίληψη

Υπόβαθρο: το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης παρουσιάστηκε για πρώτη φορά στην επιστημονική κοινότητα στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής τη δεκαετία του 1970 από τους επιστήμονες Herbert Freudenberger καθώς και Sigmund Ginsburg και αποκρυσταλλώθηκε σε επίπεδο μέτρησης για πρώτη επίσης φορά από τη Christina Maslach τη δεκαετία του 1980. Ο όρος συμπεριλαμβάνει τρεις κύριες διαστάσεις: α) τη συναισθηματική εξάντληση των εργαζομένων, β) την αποπροσωποποίηση των εργαζομένων και τέλος γ) την αίσθηση προσωπικής ολοκλήρωσης. Εφαρμόζεται σε εργαζόμενους σε όλα τα επαγγέλματα αλλά ιδιαίτερη χρήση γίνεται στον ιατρονοσηλευτικό κλάδο (που ήταν και ο πρώτος που διερευνήθηκε από τον Herbert Freudenberger), στον κλάδο της εκπαίδευσης αλλά και στον κλάδο των σωμάτων ασφαλείας. Τα τελευταία έτη έχει και στην Ελλάδα να διερευνάται από επιστήμονες το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης στην Ελληνική Αστυνομία (ΕΛ.ΑΣ.) αλλά και δειλά δειλά στο χώρο της Δημοτικής Αστυνομίας.

Σκοπός: αμιγής σκοπός της παρούσας ερευνητικής ανάθεσης είναι η σε βάθος διερεύνηση της γνώμης εργαζομένων στο χώρο της Δημοτικής Αστυνομίας αναφορικά στο εάν και σε πιο βαθμό βιώνουν το αίσθημα της εργασιακής εξουθένωσης και ποια τα γενεσιουργά του αίτια. Αυτό θα συνδεθεί με την πρόταση λύσεων με άμεση και πρακτική εφαρμογή, που αναμένεται να ανακουφίσουν - αν όχι να εξαλείψουν - την ένταση της επαγγελματικής εξουθένωσης στον εν λόγω επαγγελματικό κλάδο.

Μέθοδος: η ερευνητική μέθοδος, που προκρίθηκε ως η πιο ταιριαστή για τη διερεύνηση του υπό πραγμάτευση ζητούμενου ήταν ποσοτική με ηλεκτρονική αποστολή του ερευνητικού εργαλείου σε μορφή Link στα e-mail των συμμετεχόντων ούτως ώστε να συμπληρωθεί η δημιουργηθείσα φόρμα στο Google Forms και να συλλεχθούν τα αποτελέσματα. Το ερευνητικό εργαλείο αποτελείτο από 10 κοινωνικοδημογραφικές δηλώσεις και το κυρίως σώμα αυτού από το Maslach Burnout Inventory. Διανεμήθηκε και συμπληρώθηκε από 80 συμμετέχοντες που υπηρετούν ενεργά στις Δημοτικές Αστυνομίες των Δήμων: Πειραιά, Αθήνας, Λαμιών, Βάρης - Βούλας- Βουλιαγμένης, Θεσσαλονίκης και τέλος Διονύσου. Υλοποιήθηκαν περιγραφικές αναλύσεις αναφορικά με τα κοινωνικοδημογραφικά στοιχεία των

συμμετεχόντων και επαγωγικές αναλύσεις στο κυρίως σώμα των δηλώσεων του ερευνητικού εργαλείου.

Αποτελέσματα: ως προς το συνολικό επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης των συμμετεχόντων δεν παρατηρήθηκε να είναι υψηλό. Συγκεκριμένα στη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης η τιμή που αφορούσε το υψηλό επίπεδο άγγιξε μόλις το 21.3%. Στο επίπεδο της αποπροσωποποίησης η εικόνα ήταν αντεστραμμένη και έτσι το 56.3% δήλωνε πως αισθάνεται υψηλό επίπεδο αποπροσωποποίησης, ενώ την ίδια στιγμή η εικόνα ήταν εμφανώς ενθαρρυντική με το επίπεδο προσωπικής ολοκλήρωσης να είναι εντυπωσιακό και να αγγίζει το 93.8%. Το φύλο σε καμία από τις τρεις μελετώμενες διαστάσεις αλλά ούτε και ως προς το συνολικό επίπεδο εξουθένωσης δεν αποδείχθηκε να έχει κάποια στατιστικά σημαντική τιμή συσχέτισης και έτσι δεν μπορεί να λογιστεί ως σημαντικός παράγοντας επαγγελματικής εξουθένωσης. Η ηλικία σε καμία από τις τρεις μελετώμενες διαστάσεις αλλά ούτε και ως προς το συνολικό επίπεδο εξουθένωσης δεν αποδείχθηκε να έχει κάποια στατιστικά σημαντική τιμή συσχέτισης και έτσι δεν μπορεί να λογιστεί ως σημαντικός παράγοντας επαγγελματικής εξουθένωσης. Αντίθετη με το φύλο και την ηλικία εμφανίζεται η οικογενειακή κατάσταση καθώς αποδείχθηκε να έχει στατιστικά σημαντική τιμή συσχέτισης, τόσο με την κάθε μια από τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης όσο και με το γενικότερο επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης και έτσι μπορεί να λογιστεί ως σημαντικός παράγοντας επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι τιμές συγκεκριμένα ήταν $p = 0.001$ ως προς τη συναισθηματική εξάντληση, $p = 0.000$ ως προς την αποπροσωποποίηση, $p = 0.008$ ως προς το αίσθημα προσωπικής ολοκλήρωσης και τέλος $p = 0.001$ ως προς το συνολικό επίπεδο εξουθένωσης. Ο αριθμός των παιδιών αποδείχθηκε να έχει στατιστικά σημαντική τιμή συσχέτισης, τόσο με την κάθε μια από τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης όσο και με το γενικότερο επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης και έτσι μπορεί να λογιστεί ως σημαντικός παράγοντας επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι τιμές συγκεκριμένα ήταν $p = 0.001$ ως προς τη συναισθηματική εξάντληση, $p = 0.001$ ως προς την αποπροσωποποίηση, $p = 0.000$ ως προς το αίσθημα προσωπικής ολοκλήρωσης και τέλος $p = 0.001$ ως προς το συνολικό επίπεδο εξουθένωσης. Το μορφωτικό επίπεδο σε καμία από τις τρεις μελετώμενες διαστάσεις αλλά ούτε και ως προς το συνολικό επίπεδο εξουθένωσης δεν αποδείχθηκε να έχει κάποια στατιστικά σημαντική τιμή συσχέτισης και έτσι δεν μπορεί να λογιστεί ως σημαντικός παράγοντας επαγγελματικής εξουθένωσης. Ο χρόνος

προϋπηρεσίας σε καμία από τις τρεις μελετώμενες διαστάσεις αλλά ούτε και ως προς το συνολικό επίπεδο εξουθένωσης δεν αποδείχθηκε να έχει κάποια στατιστικά σημαντική τιμή συσχέτισης και έτσι δεν μπορεί να λογιστεί ως σημαντικός παράγοντας επαγγελματικής εξουθένωσης. Το τμήμα εργασίας σε καμία από τις τρεις μελετώμενες διαστάσεις αλλά ούτε και ως προς το συνολικό επίπεδο εξουθένωσης δεν αποδείχθηκε να έχει κάποια στατιστικά σημαντική τιμή συσχέτισης και έτσι δεν μπορεί να λογιστεί ως σημαντικός παράγοντας επαγγελματικής εξουθένωσης. Η απόσταση της οικίας των συμμετεχόντων στην ερευνητική διαδικασία έως το χώρο εργασίας τους σε καμία από τις τρεις μελετώμενες διαστάσεις αλλά ούτε και ως προς το συνολικό επίπεδο εξουθένωσης δεν αποδείχθηκε να έχει κάποια στατιστικά σημαντική τιμή συσχέτισης και έτσι δεν μπορεί να λογιστεί ως σημαντικός παράγοντας επαγγελματικής εξουθένωσης. Τέλος ο τρόπος μετάβασης των συμμετεχόντων στο χώρο εργασίας σε καμία από τις τρεις μελετώμενες διαστάσεις αλλά ούτε και ως προς το συνολικό επίπεδο εξουθένωσης δεν αποδείχθηκε να έχει κάποια στατιστικά σημαντική τιμή συσχέτισης και έτσι δεν μπορεί να λογιστεί ως σημαντικός παράγοντας επαγγελματικής εξουθένωσης. Τέλος η ύπαρξη σημαντικού προβλήματος υγείας αποδείχθηκε πως έχει στατιστικά σημαντική σχέση αποκλειστικά με το σκέλος της αποπροσωποποίησης με την τιμή p να είναι ίση με 0.021.

Συμπεράσματα: τα εξαγόμενα συμπεράσματα είναι σαφώς ενθαρρυντικά για την απουσία υψηλού επιπέδου επαγγελματικής εξουθένωσης στους Δημοτικούς Αστυνομικούς, που συμμετείχαν στην ερευνητική διαδικασία, που υλοποιήθηκε στο πλαίσιο της παρούσας διπλωματικής εργασίας. Την ίδια στιγμή, όμως γεννώνται σημαντικές προτάσεις υπέρβαση των στοιχείων, που φάνηκε πως δυνητικά επηρεάζουν έστω και σε ελέγξιμο βαθμό την εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης προκειμένου να επέλθει μια αποφόρτιση των εργαζομένων στη Δημοτική Αστυνομία προτού τα συμπτώματα διογκωθούν και το πρόβλημα αποκληθεί ανυπέρβλητο.

Λέξεις κλειδιά: Δημοτική Αστυνομία, εξουθένωση, αποπροσωποποίηση, συναισθηματική εξάντληση, προσωπική ολοκλήρωση

Abstract

Background: the phenomenon of burnout was first presented to the scientific community in the United States of America in the 1970s by scientists Herbert Freudenberger and Sigmund Ginsburg and crystallized at the measurement level also for the first time by Christina Maslach in the 1980s. The term encompasses three main dimensions: a) emotional exhaustion of employees, b) depersonalization of employees and finally c) sense of personal fulfilment. It is applied to workers in all professions but is particularly used in the medical nursing sector (which was the first to be investigated by Herbert Freudenberger), in the education sector and in the security forces sector. In recent years, scientists in Greece have also been investigating the phenomenon of burnout in the Greek Police (EL.AS.) and the Municipal Police.

Purpose: The sole purpose of this research assignment is to investigate in depth the opinion of employees of the Municipal Police regarding whether and to what extent they experience the feeling of burnout and what are its causes. This will be linked to the proposal of solutions with immediate and practical application, which are expected to alleviate - if not eliminate - the intensity of burnout in this professional sector.

Method: the research method chosen as the most appropriate for investigating the issue under consideration was quantitative, with the research tool being sent electronically in the form of a link to the participants' e-mails so that the form created in Google Forms could be filled in and the results collected. The research tool consisted of 10 socio-demographic statements and the main body of it from the Maslach Burnout Inventory. It was distributed and completed by 80 participants actively serving in the Municipal Police Departments of the Municipalities of Piraeus, Athens, Lamiaeon, Vari - Voula - Vouliagmeni, Thessaloniki and finally Dionysos. Descriptive analyses were implemented regarding the socio-demographic data of the participants and inferential analyses on the main body of statements of the research instrument.

Results: the overall level of burnout of the participants was not observed to be high. In particular, in the dimension of emotional exhaustion the value related to the high level only reached 21.3%. At the level of depersonalization the picture was reversed and thus 56.3% stated that they felt a high level of depersonalization while at the same time the picture was clearly encouraging with the level of personal fulfilment being impressive and reaching 93.8%. Gender in none of the three dimensions studied nor in terms of the

overall level of burnout proved to have any statistically significant correlation value and thus cannot be accounted as a significant factor of burnout. Age in none of the three dimensions studied nor in terms of the overall level of burnout proved to have a statistically significant correlation value and thus cannot be counted as a significant factor of burnout. Contrary to gender and age, marital status appears to have a statistically significant correlation value with each of the three dimensions of burnout as well as with the overall level of burnout and thus can be considered as a significant factor of burnout. The values were specifically $p = 0.001$ for emotional exhaustion, $p = 0.000$ for depersonalization, $p = 0.008$ for sense of personal accomplishment and finally $p = 0.001$ for overall burnout level. The number of children was found to have a statistically significant correlation value with each of the three dimensions of burnout as well as with the overall level of burnout and thus can be accounted as a significant factor of burnout. The values in particular were $p = 0.001$ for emotional exhaustion, $p = 0.001$ for depersonalization, $p = 0.000$ for feeling of personal accomplishment and finally $p = 0.001$ for overall burnout level. The educational level in none of the three studied dimensions nor in relation to the total level of burnout proved to have a statistically significant correlation value and thus cannot be accounted as a significant factor of burnout. The length of service in none of the three dimensions studied, but also in relation to the overall level of burnout, was not found to have a statistically significant correlation value and thus cannot be counted as a significant factor of burnout. The work department in none of the three studied dimensions nor in terms of the overall level of burnout proved to have a statistically significant correlation value and thus cannot be considered as a significant factor of burnout. The distance from the home of the participants in the research process to their place of work in none of the three dimensions studied nor in terms of the overall level of burnout proved to have a statistically significant correlation value and thus cannot be accounted for as a significant factor of burnout. Finally, the participants' mode of transition to the workplace in none of the three studied dimensions nor in terms of the overall level of burnout proved to have a statistically significant correlation value and thus cannot be accounted for as a significant factor of burnout. Finally, the existence of a significant health problem was shown to have a statistically significant relationship exclusively with the depersonalization strand with a p-value equal to 0.021.

Conclusions: the conclusions drawn are clearly encouraging for the absence of a high level of burnout in the Municipal Police Officers who participated in the research process, which was implemented in the framework of this thesis. At the same time, however, important suggestions arise to overcome the elements that have been shown to potentially influence, even to a controllable degree, the occurrence of occupational in order to bring about a discharge of the Municipal Police employees before the symptoms swell and the problem becomes insurmountable.

Keywords: Municipal Police, burnout, depersonalization, emotional exhaustion, personal fulfilment

Κεφάλαιο 1^ο: Εισαγωγή

1.1 Το ερευνώμενο επιστημονικό ζήτημα

Το ίδιο το επάγγελμα του αστυνόμου (είτε η αναφορά γίνεται στο σώμα της Ελληνικής Αστυνομίας είτε η αναφορά γίνεται στη Δημοτική Αστυνομία) αποτελεί διαχρονικά ένα από τα πιο αγχογόνα επαγγέλματα στον κόσμο^{1,2} και φυσικά σε αυτό συντείνει όχι απλώς η επικινδυνότητα της ίδιας της φύσης της εργασίας όσο και μια πληθώρα, λοιπών παραγόντων. Οι παράγοντες αυτοί δυνητικά είναι ετερόκλητοι καθώς μπορεί να συμπεριλαμβάνουν στοιχεία όπως είναι η ψυχολογία του ατόμου μέχρι και υπηρεσιακές δυσλειτουργίες σε οργανωτικό επίπεδο.

Μάλιστα οι ασκούντες το εν λόγω επάγγελμα είναι αναγκασμένοι να εκτίθενται καθημερινά σε μια σειρά από επικίνδυνες καταστάσεις, γεγονός που συνεισφέρει στην ολοένα και αυξανόμενη πιθανότητα εξουθένωσης μετά από μακρό χρόνο έκθεσης. Μια τέτοια αρνητική σε κάθε περίπτωση εξέλιξη δυνητικά οδηγεί σε απώλεια του ενδιαφέροντος για το εργασιακό αντικείμενο, σε απομείωση του επιπέδου της εργασιακής δέσμευσης, σε εγκατάλειψη του επαγγέλματος και αλλαγή επαγγελματικού προσανατολισμού ή ακόμη και σε εμφάνιση ακραίων ψυχολογικών μεταπτώσεων.

Αυτά ακριβώς τα στοιχεία έγιναν αντιληπτά σε ένα μεγάλο βαθμό χρονικά την περίοδο της μετάβασης από το δευτερογενή στον τριτογενή τομέα. Ο άνθρωπος σταδιακά σε ένα μείζονα βαθμό αποκόπηκε από την άμεση και καταλυτική για την ψυχική του υγεία επαφή με τη φύση και την παραγωγή αγροτικών αγαθών (πρωτογενής τομέας παραγωγής) και μετατράπηκε σε έναν εργαζόμενο σε υπηρεσίες (τριτογενής τομέας παραγωγής), σε πόλεις χωρίς καμία επαφή με τη φύση. Η εξέλιξη αυτή οδήγησε στην ανάπτυξη νέων προβλημάτων για την ανθρώπινη υγεία και ευεξία, τα οποία έγιναν κατανοητά συγκεκριμένα τη δεκαετία του 1970. Την περίοδο αυτή παρατηρήθηκε σε πρώτο χρόνο στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής (εφεξής ΗΠΑ) η αύξηση ορισμένων ανεξήγητων έως τότε ψυχοσωματικών εκδηλώσεων σε πολλές ομάδες εργαζομένων, όπως οι εργαζόμενοι στον κλάδο της υγείας και οι χειριστές

1 Burke R., *Stress in Policing - Sources, Consequences and Interventions*, ed. Taylor & Francis, London & New York, 2016, page 327.

2 Anshel M., "A conceptual model and implications for coping with stressful events in police work", *Criminal Justice and Behavior*, Vol.27 No.3, Sage, London, 2000, p.p. 375-400.

αεροσκαφών. Η μελέτη των εκδηλώσεων αυτών οδήγησε σύντομα τους ερευνητές στη διαπίστωση ενός νέου συνδρόμου, αυτού της επαγγελματικής εξουθένωσης^{3,4}.

Ο συνδυασμός, λοιπόν, του ολοένα και πιο ταχέως εμφανιζόμενου συνδρόμου της εργασιακής εξουθένωσης με τα πολύ ιδιαίτερα και αγχογόνα χαρακτηριστικά του επαγγέλματος του Δημοτικού Αστυνομίου αναδεικνύει την αναγκαιότητα ενασχόλησης με τη διερεύνηση της σύνδεσης των δύο εννοιών.

1.2 Στόχοι

Αμιγής στόχος της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι η σε βάθος διερεύνηση της γνώμης εργαζόμενων στο χώρο της Δημοτικής Αστυνομίας αναφορικά στο εάν και σε πιο βαθμό βιώνουν το αίσθημα της εργασιακής εξουθένωσης και ποια τα γενεσιουργά του αίτια. Στόχος είναι μέσα από την αποτύπωση των ανωτέρω δύο στοιχείων να προταθούν λύσεις με άμεση και πρακτική εφαρμογή που θα ανακουφίσουν, αν όχι να εξαλείψουν την ένταση της επαγγελματικής εξουθένωσης στον εν λόγω επαγγελματικό κλάδο.

1.3 Χρησιμότητα της εργασίας

Αφού πρώτα τονιστεί το γεγονός πως η ερευνήτρια εργάζεται στο χώρο της Δημοτικής Αστυνομίας, εν συνεχεία καθίσταται ευκόλως αντιληπτό πως τα πορίσματα της πρωτογενούς έρευνας, που συνετελέσθη στο πλαίσιο της συγγραφής της παρούσας διπλωματικής εργασίας, θα χρησιμεύσουν για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και των υποστηρικτικών δομών στις υπηρεσίες της Δημοτικής Αστυνομίας. Αυτό θα προκύψει μέσα από τη δυνητική υιοθέτηση, από την υπηρεσία των προτάσεων που εμπεριέχονται στο καταληκτικό Κεφάλαιο της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

1.4 Ερευνητικά ερωτήματα

3 Καραδήμας Ε., *Ψυχολογία της Υγείας: Θεωρία και Κλινική Πράξη*, εκδ. Τυπωθήτω, Αθήνα, 2005.

4 Wharton A. S., "The Psychosocial Consequences of Emotional Labor", *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Sage, USA, 1999, Vol.561, No1, p.p. 158-176.

Κατόπιν ενδελεχούς μελέτης της σχετικής με το υπό πραγμάτευση ζήτημα της σύνδεσης της επαγγελματικής εξουθένωσης, με το προσωπικό της Δημοτικής Αστυνομίας, (και εν γένει με το χώρο της Αστυνομίας καθώς οι εξειδικευμένες μελέτες για τη Δημοτική Αστυνομία σαφώς είναι αριθμητικά κατά πολύ λιγότερες από εκείνες που συνδέουν το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης με την Αστυνομία) κατέληξε η ερευνήτρια της παρούσας διπλωματικής εργασίας στην αποκρυστάλλωση των κάτωθι δύο κομβικής σημασίας ερευνητικών ερωτημάτων:

1 ^{ον} :	Ποιο το επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης του προσωπικού της Δημοτικής Αστυνομίας;
2 ^{ον} :	Ποιοι παράγοντες διαφοροποιούν την εκδήλωση της εξουθένωσης στο προσωπικό της Δημοτικής Αστυνομίας;

1.5 Μεθοδολογία έρευνας

Η μέθοδος διερεύνησης, που προκρίθηκε, ως η πιο ενδεδειγμένη προκειμένου να διερευνηθεί πρωτογενώς το υπό πραγμάτευση θέμα ήταν η ποσοτική. Άλλωστε οι επιστημονικές μελέτες που στηρίζονται στη χρήση της ποσοτικής μεθόδου ενδείκνυνται για: α) την εξέταση του βαθμού στον οποίο λαμβάνει χώρα ένα φαινόμενο, β) των διαφορών ως προς ένα φαινόμενο με βάση συγκεκριμένους παράγοντες και γ) των σχέσεων μεταξύ επιμέρους παραμέτρων ενός εξεταζόμενου φαινομένου⁵. Το ερευνητικό εργαλείο, που προκρίθηκε ως το πιο αρμόζον για τη διερεύνηση του υπό πραγμάτευση ζητήματος, είναι το Maslach Burnout Inventory (MBI)^{6,7}. Το συγκεκριμένο εργαλείο μετράει την επαγγελματική εξουθένωση σε τρεις διαφορετικές διαστάσεις: 1) τη συναισθηματική εξάντληση, 2) την προσωπική ολοκλήρωση και 3) την αποπροσωποποίηση και σε αυτές θα εστιαστεί και η προσοχή στην παρούσα διπλωματική εργασία. Η διαδικασία της συλλογής δεδομένων

5 Robson C., *Real World Research* [2nd Edition], ed. Blackwell Publishing, USA & UK, 2002, p.p. 228-236.

6 Galanakis M., Moraitou M., Garivaldis F. J. and Stalikas A., "Factorial structure and psychometric properties of the Maslach Burnout Inventory (MBI) in Greek midwives", *Europe's Journal of Psychology*, Vol.5, No.4, Europe's Journal of Psychology, Romania, 2009, p.p. 52-70.

7 Kantas A. and Vassilaki E., "Burnout in Greek teachers: Main findings and validity of the Maslach Burnout Inventory", *Work & Stress*, Vol.11, No1, Taylor & Francis, London, 1997, p.p. 94-100.

στηρίχθηκε στην ηλεκτρονική (μέσω Google Forms) διανομή του ερευνητικού εργαλείου στο δείγμα, που αποτέλεσαν 80 εργαζόμενοι στις υπηρεσίες της Δημοτικής Αστυνομίας των Δήμων Πειραιά, Αθήνας, Λαμιέων, Βάρης - Βούλας- Βουλιαγμένης, Θεσσαλονίκης και τέλος Διονύσου. Η ενημέρωση αναφορικά με το σύνδεσμο συμπλήρωσης του ερευνητικού εργαλείου έγινε, είτε με την κατ' ιδίαν προφορική σχετική ενημέρωση των συναδέλφων της γράφουσα, είτε με την κοινοποίησή του στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, που είναι άμεσα και καθολικά σχετιζόμενα με τους εργαζόμενους στη Δημοτική Αστυνομία. Τέλος, η ανάλυση των δεδομένων, που προέκυψαν τελέστηκε με τη χρήση του πακέτου στατιστικής επεξεργασίας δεδομένων SPSS για περιβάλλον Windows.

1.6 Κεφαλαιακή δομή

Η παρούσα διατριβή κεφαλαιακά διαρθρώνεται ως ακολούθως:

Κεφάλαιο 1^ο: αποτελεί το απολύτως εισαγωγικό κεφάλαιο, που διερευνά τις απαρχές του υπό πραγμάτευση επιστημονικού ζητήματος της επαγγελματικής εξουθένωσης στο χώρο της Δημοτικής Αστυνομίας, την αποτύπωση των στόχων και των ερευνητικών ερωτημάτων αλλά και της μεθόδου της έρευνας.

Κεφάλαιο 2^ο: εστιάζει στην ορολογική αποσαφήνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης αλλά και αναλύει τις 3 βασικές διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης σύμφωνα με το συναφές μοντέλο της Maslach (1997).

Κεφάλαιο 3^ο: αναλύονται σε αυτό οι κοινωνικοδημογραφικοί παράγοντες, που συνδέονται άμεσα με το υπό πραγμάτευση ζήτημα της επαγγελματικής εξουθένωσης στο χώρο της Δημοτικής Αστυνομίας.

Κεφάλαιο 4^ο: αποτυπώνεται η διασύνδεση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τη Δημοτική Αστυνομία.

Κεφάλαιο 5^ο: αναλύονται σε αυτό όλες οι πτυχές της μεθόδου, που χρησιμοποιήθηκε για τη διερεύνηση του υπό πραγμάτευση ζητούμενου.

Κεφάλαιο 6^ο: σε αυτό αναλύονται διεξοδικά τα αποτελέσματα της έρευνας, που διεξήχθη στο πλαίσιο της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

Κεφαλαίο 7^ο: αποτελεί το Κεφάλαιο, που αποτυπώνει τις συγκλίσεις και τις αποκλίσεις ανάμεσα στα όσα έχουν αποτυπωθεί στο Θεωρητικό Σκέλος της παρούσας διπλωματικής εργασίας και στα ευρήματα της πρωτογενούς έρευνας, που υλοποιήθηκε στην παρούσα διπλωματική εργασία.

Κεφάλαιο 8^ο: στο καταληκτικό Κεφάλαιο της ερευνητικής ανάθεσης αποτυπώνονται, τόσο τα συμπεράσματα όσο και οι μελλοντικές προτάσεις αναδιάρθρωσης της λειτουργίας της Δημοτικής Αστυνομίας, προκειμένου να απομειωθεί η ένταση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης στους λειτουργούς αυτής.

Κεφάλαιο 2^ο: Ορολογική αποσαφήνιση και 3 βασικές διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης σύμφωνα με το συναφές μοντέλο της Maslach (1997)

2.1 Ορολογική αποσαφήνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης

Η έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης εμφανίστηκε στη διεθνή επιστημονική κοινότητα, εν παραλλήλω με την κοινωνική ανάδυση του προβλήματος κατά κύριο λόγο στις ΗΠΑ τη δεκαετία του 1970. Συγκεκριμένα πρωτοεμφανίστηκε σε σχετική επιστημονική δημοσίευση του γεννημένου στη Γερμανία, εβραϊκής καταγωγής Αμερικανού Ψυχολόγου και Ψυχοθεραπευτή Herbert Freudenberger, που δημοσιεύθηκε το 1974⁸. Σε αυτή ο Freudenberger παρατήρησε συστηματικά τους εθελοντές σε μια ελεύθερη κλινική στη Νέα Υόρκη των ΗΠΑ και ανέφερε πως υπό τον όρο θα πρέπει να νοείται μια γενικευμένη κατάσταση κατάπτωσης, τόσο σωματικής όσο και ψυχικής. Μάλιστα επεξέτεινε τη σκέψη του και ανέφερε πως παρά το ότι η βιολογική τους ηλικία ήταν μικρή, ωστόσο κατόπιν ενός συγκεκριμένου διαστήματος στη δουλειά άρχιζαν να εξαντλούνται μέσα από τις υπερβολικές απαιτήσεις της εν λόγω δραστηριότητας σε επίπεδο ενέργειας, δύναμης (ψυχικής και σωματικής) αλλά και πόρων. Αυτές ήταν οι αιτίες που οδήγησαν στην εμφάνιση στοιχείων, όπως η μειωμένη ενεργητικότητα αλλά και παράλληλα παρατηρηθείσα χαμηλή παρουσία κινήτρου. Και αυτά τα στοιχεία είναι εκείνα, που οδήγησαν τους συμμετέχοντες στην εμφάνιση μιας σειράς από ψυχοσωματικά συμπτώματα⁹.

Και δεν ήταν απλώς παρατηρητής του συνδρόμου ο Freudenberger, αλλά όπως αναφέρεται σε σχετική με το υπό πραγμάτευση ζήτημα της επαγγελματικής εξουθένωσης¹⁰, ο ίδιος υπέφερε από τα ίδια συμπτώματα και έτσι μπορούσε και να τα διαπιστώσει αλλά και να αποτυπώσει επιστημονικά.

8 Ο ίδιος επιστήμονας επανήλθε στο εν λόγω επιστημονικό ζήτημα με νεότερες δημοσιεύσεις του τα έτη 1975 και 1977 αποσαφηνίζοντας έτι περαιτέρω την έννοια. Θεωρείται μεν ο «πατέρας» της εν λόγω ιδέας αλλά θα πρέπει να αναφερθεί πως παρά το γεγονός πως περιέγραψε αναλυτικά το σύνδρομο δεν ήταν αυτός που έδωσε το όνομα burnout

9 Freudenberger H., “Staff burn-out”, *Journal of Social Issues*, Vol.30, No1, Wiley-Blackwell, USA, 1974, p.p. 159-165.

10 Ray S. and Kumar Das S., “Battling Burnout in ICU”, in Todi S., Dixit S., Chaudry D. and Mehta Y.

Συγκεκριμένα είχε παρατηρήσει, πως το αυξημένο επίπεδο εξάντλησης συχνά ακολουθείτο από φυσικά συμπτώματα όπως είναι η εξάντληση, η κούραση, οι τακτικά εμφανιζόμενες κεφαλαλγίες, οι γαστρεντερικές διαταραχές, η αϋπνία και η μειωμένη αναπνευστική ικανότητα. Στα συμπεριφορικά συμπτώματα ο Freudenberger κατέτασσε την απογοήτευση, το θυμό, τις υποψίες, το αίσθημα παντοδυναμίας ή υπερβολικής αυτοπεποίθησης, την υπερβολική χρήση ηρεμιστικών και βαρβιτουρικών, τον κυνισμό και τέλος τα σημάδια κατάθλιψης. Ο Freudenberger όχι μόνο περιέγραψε το συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης, αλλά απαρίθμησε και παράγοντες της προσωπικότητας, που προδιαθέτουν τους ανθρώπους στο να υποφέρουν από επαγγελματική εξουθένωση. Για τον Freudenberger, η επαγγελματική εξουθένωση εμφανίζεται σε εργασιακό περιβάλλον, που απαιτεί σημαντική συναισθηματική εργασία και ενσυναίσθηση, προσωπική εμπλοκή και εσωτερικά κίνητρα. Ταυτόχρονα, αυτό το είδος της εργασίας δεν είναι πολύ καλά αμειβόμενο και είναι και εξαντλητικό ενώ οι συγκεκριμένες συνθήκες εργασίας εμφανίζονται συχνά στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης, της κοινωνικής εργασίας και της εκπαίδευσης.

Την ίδια ακριβώς εποχή με τον Freudenberger ανέγραψε μια σχετική μελέτη και ένας ακόμη πρωτοπόρος στην εξερεύνηση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης, ο Sigmund Ginsburg. Ο Sigmund Ginsburg έγραψε ένα σύντομο άρθρο με τίτλο "The Problem of the Burned Out Executive"¹¹. Στις παρατηρήσεις του, προκύπτουν ορισμένοι παραλληλισμοί αλλά και σημαντικές διαφορές με τις απόψεις του Freudenberger. Ο Ginsburg περιγράφει την επαγγελματική εξουθένωση ως μια χαρακτηριστική ασθένεια κυρίως υψηλόβαθμων στελεχών, που αναπτύσσεται ως αποτέλεσμα υψηλών απαιτήσεων απόδοσης για μεγάλο χρονικό διάστημα. Οι επηρεαζόμενοι εργάζονται όλο και πιο αναποτελεσματικά, στερούνται ενέργειας, οι δυνατότητες λήψης αποφάσεων και καινοτομίας τους μειώνονται στο ελάχιστο και παραμελούν επίσης τις οικογένειές τους¹².

(eds), *Critical Care Update 2020*, ed. Jaypee Brothers Medical Publishers, New Delhi / London, 2020, Chapter 9.3.

11 Ginsburg S., "The problem of the burned-out executive", *Personnel Journal*, Vol.48, No.8, Williams & Wilkins, Baltimore/USA, 1974, p.p. 598-600.

12 Koch A.-M., *Stress und Burnout bei Erzieherinnen - Untersuchung des Zusammenhangs zwischen subjektiven Stresseinschätzungen und adrenocortikaler Aktivität, gemessen anhand von Cortisol im Speichel und in den Haaren*, ed. GRIN Verlag, Germany, 2012, p.p. 13-14.

Ωστόσο παρά τα θεμέλια που έθεσαν με τις εν λόγω μελέτες, τόσο ο Freudenberger όσο και ο Ginsburg δεν θα ήταν υπερβολή να ειπωθεί, πως μια ακριβέστερη εξήγηση του τι είναι στην πραγματικότητα η επαγγελματική εξουθένωση λείπει, τόσο από το έργο του όσο και από το έργο του Freudenberger.

Και ενώ ο Freudenberger στηρίχθηκε στην ποιοτική διερεύνηση της έννοιας της επαγγελματικής εξουθένωσης¹³ σχετικά σύντομα (τη δεκαετία του 1980) προέκυψαν και νεότερες επιστημονικές έρευνες, που στηρίχθηκαν στην ποσοτική διερεύνηση του υπό πραγμάτευση ζητήματος με πιο εμβληματική εκείνη, που υλοποίησαν η Κοινωνική Ψυχολόγος Christina Maslach και οι συνεργάτες αυτής. Συγκεκριμένα, η Maslach προσπάθησε μέσα από την υιοθέτηση του ερωτηματολογίου αυτοαναφοράς Maslach Burnout Inventory (ευρύτερα γνωστού και εφεξής αναφερόμενου ως MBI) να αναγνωρίσει τρία κοινά χαρακτηριστικά που σε γενικές γραμμές συνδέονται με την επαγγελματική εξουθένωση. Αυτά ήταν τα εξής: α) η συναισθηματική εξάντληση, β) η αποπροσωποποίηση και τέλος γ) το αίσθημα προσωπικής ολοκλήρωσης¹⁴. Τα εν λόγω στοιχεία, θα αναλυθούν στα αμέσως επόμενα Υποκεφάλαια της ανά χείρας διπλωματικής εργασίας.

Μάλιστα προκειμένου να γίνει σαφές, το όριο της επαγγελματικής εξουθένωσης σύμφωνα με τη θεωρία της Maslach, θα παρατεθεί ο Πίνακας 1, που δίδει τον τρόπο του scoring των τριών διαστάσεων του MBI:

Πίνακας 1: Τρόπος scoring των τριών διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης όπως αυτός διερευνάται στο ερωτηματολόγιο αυτοαναφοράς MBI

13 Franklin C., “Intensive Care Burnout”, in Hidalgo J., Perez-Fernandez J. and Rodriguez-Vega, G. (Eds), *Critical Care Administration – A Comprehensive Clinical Guide*, ed. Springer, Switzerland, 2020, p.p. 207-215.

14 Maslach C. and Jackson, S. E., “The measurement of experienced burnout”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.2, No.2, Wiley-Blackwell, USA, 1981, p.p. 99-113.

Burnout level	Emotional exhaustion	Depersonalisation	Personal accomplishment
High	≥ 27	≥ 10	0–33
Moderate	19–26	6–9	34–39
Low	0–18	0–5	≥ 40

Source: Maslach D, Jackson S, Leiter M, Schaufeli W, Schwab R. Maslach Burnout Inventory manual, general survey, human services survey, educators survey and scoring guides. Menlo Park, CA: Mind Garden; 1986.

Προτού, όμως, παρατεθούν αναλυτικά τα κατά τη Maslach συστατικά στοιχεία της έννοιας της επαγγελματικής εξουθένωσης, θα πρέπει να παρατεθεί και ένας άκρως επίκαιρος ορισμός του συνδρόμου. Ως τέτοιος θα πρέπει να νοείται ο ορισμός του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας, που αναφέρει πως η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί ένα «εργασιακό» σύνδρομο και όχι μια ιατρική κατάσταση. Παρά ταύτα, θα πρέπει στο σημείο αυτό να επισημανθεί το γεγονός, πως τουλάχιστον στις ΗΠΑ το εν λόγω σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης, αποτελεί στοιχείο η ύπαρξη του οποίου έχει σαφώς νομικά κατοχυρωθεί και αποτελεί ένα αναγνωρισμένο ζήτημα αμιγώς κοινωνικού χαρακτήρα, που δύναται να οδηγήσει έναν εργαζόμενο ακόμη και - στην κατά την οξεία περίοδο εμφάνισής του – σε απουσία από την εργασία του¹⁵.

Συμπεριλαμβάνεται δε και στην 11^η Επικαιροποίηση της Διεθνούς Κατηγοριοποίησης των Ασθενειών (International Classification of Diseases / ICD - 11). Συγκεκριμένα στο εν λόγω κατηγορικό πρότυπο αναφέρεται με σαφήνεια πως: «η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα σύνδρομο που εννοείται ότι προκύπτει από το χρόνιο εργασιακό στρες που δεν έχει αντιμετωπιστεί επιτυχώς. Χαρακτηρίζεται από τρεις διαστάσεις:

- αίσθημα εξάντλησης ή εξάντλησης της ενέργειας,
- αυξημένη νοητική απόσταση από τη δουλειά του ατόμου ή αισθήματα αρνητισμού ή κυνισμού που σχετίζονται με τη δουλειά του- και
- μειωμένη επαγγελματική αποτελεσματικότητα.

15 Kaschka W. P., Korczak D. and Broich, K. (2011). “Burnout: a fashionable diagnosis”, *Deutsches Ärzteblatt International*, Vol.108, No.46, Deutscher Ärzteverlag GmbH, Berlin, 2011, p.p.781-787.

Η επαγγελματική εξουθένωση αναφέρεται ειδικά σε καταστάσεις που συνδέονται αμιγώς με επαγγελματικό πλαίσιο και δεν πρέπει να χρησιμοποιείται για να περιγράψει εμπειρίες σε άλλους τομείς της ζωής»¹⁶.

2.2 Η διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης (emotional exhaustion)

Εάν κάποιος προσπαθούσε να ανακαλύψει ποια είναι η πιο κομβικής σημασίας ένδειξη ύπαρξης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης θα κατέληγε, προφανώς, πως αυτή είναι η συναισθηματική εξάντληση. Αναμφίβολα, η εν λόγω παράμετρος αποτελεί το μείζον αγχογόνο στοιχείο του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Αυτό είναι ευκόλως αντιληπτό εάν αναλογιστεί κανείς πως όταν επισυμβαίνει σε έναν εργαζόμενο τότε νιώθει πως τα συναισθηματικά του όρια έχουν ξεπεραστεί και έτσι αυτό τον οδηγεί στο να μην μπορεί να αντιμετωπίσει με σθένος, ορθολογικότητα, υπομονή και αποτελεσματικότητα όσους καλείται να εξυπηρετήσει. Γενικά αισθάνεται πως η ενεργητικότητα, που είχε όταν είχε νεοπροσληφθεί, έχει απολεσθεί και έχουν σχεδόν στερέψει και οι δυνάμεις του¹⁷. Επί του ιδίου ζητήματος έχουν επιχειρηματολογήσει και λοιποί επιστήμονες μεταξύ των οποίων συγκαταλέγονται και οι Evers και συν., που αναφέρουν πολύ χαρακτηριστικά πως αυτό, που επί της ουσίας συμβαίνει όταν ένας εργαζόμενος νιώθει συναισθηματική εξάντληση είναι πως δεν υπάρχουν συναισθηματικοί πόροι, για να τον ωθήσουν να δράσει αποτελεσματικά στη θέση εργασίας του και τα καθήκοντά του¹⁸.

Αναλύοντας έτι περαιτέρω τη σκέψη της Maslach και των συνεργατών της, οι Pines και συν., εισήγαγαν εν παραλλήλω με την έννοια της συναισθηματικής εξάντλησης και την έννοια της φυσικής αλλά και διανοητικής εξάντλησης ως τα πιο ευδιάκριτα στοιχεία του υπό πραγμάτευση συνδρόμου. Ειδικότερα, όμως, για την

16 World Health Organization, “Burn-out an “occupational phenomenon”: *International Classification of Diseases*”, First published on 28.05.2019 and available at: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
[Last access: 18.09.2023]

17 Maslach C., Jackson S.E. and Leiter M.P. (1997). “Maslach Burnout Inventory (3th edition)”, in Zalaquett C.P. and Wood R.J. (Eds), *Evaluating Stress: A book of resources*, The Scarecrow Press, Palo Alto / USA, 1997 (p.p. 191-218).

18 Evers W. J. G., Tomic W. and Brouwers, A. (2004), “Burnout among teachers”, *School Psychology International*, Vol.25, No.2, SAGE Publications, USA, 2004, p.p.131–148.

παράμετρο της συναισθηματικής εξάντλησης οι εν λόγω ερευνητές θεωρούν πως συμπεριλαμβάνει αισθήματα όπως είναι η κατάθλιψη, το αίσθημα πως είναι ένας εργαζόμενος ολικά αβοήθητος από συναδέλφους και ανωτέρους, το αίσθημα απώλειας κάθε ελπίδας για βελτίωση των εργασιακών συνθηκών καθώς και το αίσθημα της παγίδευσης, που μπορεί σε ακραίες περιπτώσεις να οδηγήσουν σε ψυχική νόσο ή ακόμη και σε έκφραση αυτοκτονικών τάσεων¹⁹.

Ωστόσο, η ίδια η Maslach αναγνωρίζοντας πως το στοιχείο της συναισθηματικής εξάντλησης αναφέρεται και εν πολλοίς περιγράφει μια προσωπική ψυχολογική κατάσταση ενός εργαζόμενου, που δεν είναι σε θέση να αποδώσει και λοιπές σχετιζόμενες με αυτή στάσεις και συμπεριφορές του εργαζόμενου, έφθασε να προτείνει μια επιπλέον διάσταση που δεν ήταν άλλη από την αποπροσωποποίηση²⁰.

2.3 Η διάσταση της αποπροσωποποίησης (depersonalization)

Με δεδομένο, λοιπόν, πως οι χρόνια συσσωρευμένες επιδράσεις, που δέχεται ένας εργαζόμενος στο χώρο εργασίας του είναι πιθανόν να τον οδηγήσουν στην εμφάνιση έντονων συναισθημάτων συνδεόμενων με ψυχολογικό και σωματικό άγχος, εισαγόμεθα στη δεύτερη φάση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης, που είναι εκείνη της αποπροσωποποίησης.

Κατά το εν λόγω στάδιο ο εργαζόμενος φαίνεται να εκδηλώνει, πλέον, ανοικτά στο χώρο εργασίας του συμπεριφορές με αρνητικό πρόσημο, τόσο έναντι των συναδέλφων του όσο και έναντι των ατόμων που καλείται να εξυπηρετήσει. Ταυτόχρονα, προσβάλλεται πολύ εύκολα και σε συνδυασμό με την εμφανή απώλεια κινήτρου μπορεί να οδηγήσει στην περιθωριοποίησή του. Ο ίδιος ο εργαζόμενος, αυτό που προσπαθεί μέσα από τη συμπεριφορά του αυτή να πετύχει είναι το να βρει μια διέξοδο στο εντονότατο άγχος, που τον διακατέχει²¹.

19 Pines A., Aronson E. and Kafry D., *Burnout: From tedium to personal growth*, ed. Free Press, New York / USA, 1981, p.p. 17-18.

20 Maslach C., Schaufeli W.B and Leiter M. P., "Job burnout", *Annual Review of Psychology*, Vol.52, No1, Annual Reviews, USA, 2001, p.p. 397-422.

21 Cherniss C., *Professional burnout in the human service organizations*, ed. Praeger, New York, 1980, page 16.

Εξ όσων παρατέθηκαν καθίσταται σαφές, πως το στάδιο της αποπροσωποποίησης αποτελεί το διαπροσωπικό στοιχείο του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς αναφέρεται σε εξωτερικευμένη συμπεριφορά των όσων διακατέχονται από συναισθηματική εξάντληση. Αυτό το αρνητικό πρόσημο, ωστόσο, μπορεί να ενταθεί ένεκα ακραίων συμπεριφορών εκ μέρους της εργοδοσίας ή ακόμη και του ίδιου του εργαζόμενου, όπως η έλλειψη σεβασμού ή και η προσβολή της αξιοπρέπειας του εργαζόμενου ή των εξυπηρετούμενων από αυτόν. Με αυτή τη διαπίστωση συγκλίνει και η σκέψη του Αντωνίου, που θεωρεί πως μια τέτοια εξέλιξη σαφώς μπορεί να οδηγήσει σε φαινόμενα αποπροσωποποίησης του εργαζόμενου²². Το αποτέλεσμα είναι να πρέπει ο τελευταίος, να κρύβει την πηγαία και εν πολλοίς αυθόρμητη αντίδρασή του, έναντι αποφάσεων της εργοδοσίας, με τις οποίες δυνητικά δεν συμφωνεί ωθούμενος κατ'ουσίαν στην αποσιώπηση και την υιοθέτηση ενός «προσωπείου»²³, αλλά να μην μπορεί να κάνει το ίδιο και σε περιπτώσεις επαφής με τους εξυπηρετούμενους.

2.4 Η διάσταση του αισθήματος προσωπικής ολοκλήρωσης (personal accomplishment)

Το τρίτο και καταληκτικό στάδιο του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης, σύμφωνα με τις παραδοχές του θεωρητικού μοντέλου της Maslach, είναι εκείνο του αισθήματος προσωπικής επίτευξης / ολοκλήρωσης²⁴. Συγκεκριμένα υπό αυτόν τον όρο νοείται η περίοδος, που έπεται της συσσωρευμένης συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης, κατά την οποία ο εργαζόμενος αυτοαξιολογείται. Αυτή η αυτοαξιολόγηση σε κάθε περίπτωση δεν περιλαμβάνει μια θετική και ενθαρρυντική αποτίμηση, αλλά στηρίζεται σε μια αρνητική οπτική θεώρηση του παραγόμενου έργου τους και την επικράτηση ενός αισθήματος διάχυτης αποτυχίας.

22 Αντωνίου Α.Σ., *Burnout: Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης*, εκδ. University Studio Press, Θεσσαλονίκη, 2008, σελ..16.

23 Grandey A.A., “When “the show must go on”: Surface acting and deep acting as determinants of emotional exhaustion and peer-rated service delivery, *Academy of Management Journal*, Vol.46, No.1, Academy of Management, USA, 2003, p.p. 86–96.

24 Maslach C. and Leiter M.P., “Stress and Burnout The Critical Research”, in Cooper C.L. (ed.), *Handbook of Stress Medicine and Health* [2nd Edition], ed. CRC Press, London, 2005, p.p.153-170.

Καθίσταται σαφές, λοιπόν, πως όταν σε έναν εργασιακό χώρο ένας εργαζόμενος δεν αισθάνεται σε καμία περίπτωση χαρούμενος με το εργασιακό του αντικείμενο και απογοητεύεται από τα πεπραγμένα του, δεν απέχει πολύ αυτό σαν συνθήκη από το να θεωρήσει τον εαυτό του ως εν πολλοίς ολικά αποτυχημένο.

Ωστόσο παρά την όποια ισχυρή σύνδεση, που παρατηρείται ανάμεσα στη συναισθηματική εξάντληση, την αποπροσωποποίηση και το αίσθημα προσωπικής επίτευξης / ολοκλήρωσης δεν θα πρέπει να διαφεύγει της προσοχής και ότι η τελευταία μπορεί απλώς να αποτελεί το απότοκο της έλλειψης ενός πακέτου δεξιοτήτων. Κοινώς δεν είναι υποχρεωτικό να προέρχεται από τις απαιτήσεις της συγκεκριμένης θέσης εργασίας, στην οποία εργάζεται το άτομο που αισθάνεται να μην μπορεί να τα καταφέρει και αποσύρεται²⁵.

Μάλιστα, ιδιαίτερα στο εξαιρετικά ευαίσθητο επάγγελμα της αστυνόμευσης, που έχει να κάνει με την γενική ασφάλεια των πολιτών καθίσταται κομβικής σημασίας η έλλειψη εμπιστοσύνης του ίδιου του αστυνομικού στις δυνάμεις του.

25 Janssen P., Schaufelie W. and Houkes I., “Work-related and individual determinants of the three burnout dimensions”, *Work & Stress*, Vol.13, No.1, Taylor & Francis, London, 1999, p.p.74-86.

Κεφάλαιο 3ο: Κοινωνικοδημογραφικοί παράγοντες, που συνδέονται με την επαγγελματική εξουθένωση στο χώρο της αστυνόμευσης

Εν πρώτοις – και σε κάθε περίπτωση προτού προχωρήσουμε με το σκέλος της διερεύνησης των κοινωνικοδημογραφικών εκείνων στοιχείων, που συνδέονται με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης – θα ήταν χρήσιμο να παρατεθεί η κομβικής σημασίας διάκριση, στην οποία προβαίνει η Chang αναφορικά με τους παράγοντες, που δυνητικά συμβάλλουν στην ανάπτυξη του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Συγκεκριμένα, η εν λόγω επιστήμων έχει αναφέρει σε σχετική της δημοσίευση πως ξεχωρίζουν τρεις κατηγορίες:

Α) οι ατομικοί παράγοντες: υπό τον όρο θα πρέπει να νοούνται τα δημογραφικά ή εν γένει προσωπικά στοιχεία των διερευνόμενων ατόμων όπως: το φύλο, η ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο, η προϋπηρεσία κ.α.

Β) οι οργανωτικοί παράγοντες: υπό τον όρο θα πρέπει να νοούνται ορισμένα ιδιαίτερα στοιχεία που έχουν να κάνουν: α) με το οργανωσιακό σκέλος των χώρων εργασίας, όπως οι παράλογες και εν πολλοίς αδύνατον να υλοποιηθούν εργασιακές απαιτήσεις, β) η παρεχόμενη στον εργαζόμενο διοικητική μέριμνα και τέλος γ) η κοινωνικοοικονομική κατάσταση που επικρατεί στο χώρο εργασίας.

Γ) οι παράγοντες συναλλαγής: υπό τον όρο θα πρέπει να νοείται η αλληλεπίδραση των ατομικών με τους οργανωτικούς και/ή κοινωνικούς, όπως οι αντιλήψεις του εργαζόμενου για τον τρόπο διοίκησης, την διαχείριση των συμπεριφορών των εξυπηρετούμενων κ.α.²⁶.

Έχοντας, λοιπόν, παραθέσει την κατά Chang διαφοροποίηση ανάμεσα στους παράγοντες, που επηρεάζουν την εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης, δεν θα ήταν εφεξής υπερβολή να αποτυπωθεί η γνώμη, πως σε κάθε επάγγελμα το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης διερευνάται, σε σχέση πάντοτε με τα ιδιαίτερα εκείνα κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά του εξεταζόμενου καθ'εκάστη φορά δείγματος. Στη διαπίστωση αυτή καταλήγουν καθολικά οι επιστήμονες, που διερευνούν το μείζον ζήτημα της επαγγελματικής

26 Chang M.L., “An Appraisal Perspective of Teacher Burnout: Examining the Emotional Work of Teachers”, *Educational Psychology Review*, Vol.21, No.3, Springer, New York, 2009, p.p.193–218.

εξουθένωσης με αποκλίνοντα, ωστόσο, ευρήματα αναφορικά με το ποιο/α εκ των κοινωνικοδημογραφικών χαρακτηριστικών σχετίζεται πιο ισχυρά με την εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Επειδή, όμως, στην ανά χείρας διπλωματική εργασία αυτό, που απασχολεί τη γράφουσα είναι κατά κύριο λόγο, η διερεύνηση της συσχέτισης των κοινωνικοδημογραφικών δεδομένων με την ύπαρξη και την ένταση της επαγγελματικής εξουθένωσης στο χώρο της Δημοτικής Αστυνομίας για αυτό και η προσοχή θα επικεντρωθεί εκεί.

3.1 Φύλο

Σε σχετική έρευνα που πραγματοποίησε ο McCarty, σε δείγμα 908 υψηλόβαθμων Δημοτικών Αστυνόμων στις ΗΠΑ, με τη χρήση του ερευνητικού εργαλείου MBI για τη μέτρηση της επαγγελματικής τους εξουθένωσης αναδείχθηκε το γεγονός, πως αναφορικά με τον παράγοντα της συναισθηματικής εξάντλησης, οι γυναίκες εμφάνισαν υψηλότερη τιμή με 3.57 έναντι των ανδρών συναδέλφων τους, που εμφάνισαν χαμηλότερη τιμή στο 3.25. Ωστόσο υπήρξε στατιστική σημαντικότητα ως προς την παράμετρο αυτή με τιμές $t = 2.31$, $p < 0.05$. Ειδικότερα, η συχνότητα εμφάνισης περιστατικών συναισθηματικής εξάντλησης κυμάνθηκε από 1 έως 3 φορές το μήνα. Στον αντίποδα του ευρήματος αυτού κυμάνθηκαν οι απαντήσεις αναφορικά με την αποπροσωποποίηση, όπου η μέση τιμή των απαντήσεων των γυναικών ήταν 2.97, ενώ η αντίστοιχη των ανδρών συναδέλφων τους ήταν το 3.32. Το στοιχείο αυτό εμφανίζει εκ νέου στατιστική σημαντικότητα με τιμές $t = 3.53$, $p < 0.05$ με τις γυναίκες να υιοθετούν μια πιο πρακτική ή διεκδικητική προσέγγιση για την πειθάρχηση ενός υφισταμένου τους, που μιλούσε στους πολίτες με αδικαιολόγητα επιθετικό τρόπο. Παράλληλα, αποτυπώθηκε μια σημαντική διαπίστωση στην εν λόγω έρευνα, που έχει να κάνει με το γεγονός πως ανεξαρτήτως φύλου, όταν οι εντάσεις με συναδέλφους στο χώρο εργασίας αυξάνονταν, τόσο αυξάνονταν και το επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης. Τέλος, αποδείχθηκε μέσα από τη συγκεκριμένη έρευνα, πως όσο αύξαναν τα έτη προϋπηρεσίας των εργαζόμενων γυναικών στη Δημοτική Αστυνομία, τόσο απομειώνονταν το επίπεδο της αποπροσωποποίησης²⁷.

27 McCarty W., "Gender differences in burnout among municipal police sergeants", *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol.36, No.4, Emerald Group Publishing, USA, 2013, p.p. 803 – 818.

Στο corpus των σχετικών με το υπό πραγμάτευση ζήτημα των παραγόντων, που συνδέονται με το ζήτημα της επαγγελματικής εξουθένωσης των αστυνομικών εντάσσεται και η μελέτη των He και συν., που διενεργήθηκε στις ΗΠΑ με δείγμα 1.104 στελεχών της αστυνομίας και στην οποία αποδείχθηκε, πως οι γυναίκες βίωναν υπερβολικά μεγαλύτερο επίπεδο ψυχολογικού στρες, που αναλυτικά επιμερίζεται ως ακολούθως: α) σωματοποίηση του άγχους για τις λευκές γυναίκες αστυνόμους ($Mean = 1.56, S.D. = 0.37$) και ($Mean = 1.53, S.D. = 0.50$) για τις αφροαμερικανές γυναίκες αστυνόμους, β) άγχος για τις λευκές γυναίκες αστυνόμους ($Mean = 1.32, S.D. = 0.30$) και ($Mean = 1.25, S.D. = 0.41$) για τις αφροαμερικανές γυναίκες αστυνόμους, β) κατάθλιψη για τις λευκές γυναίκες αστυνόμους ($Mean = 1.64, S.D. = 0.41$) και ($Mean = 1.55, S.D. = 0.46$) για τις αφροαμερικανές γυναίκες αστυνόμους²⁸.

Στην ελληνική πραγματικότητα σημαντική θα πρέπει να θεωρείται η μελέτη της Μαγγιώρου, που υλοποιήθηκε με τη συμμετοχή 136 αστυνομικών της Ελληνικής Αστυνομίας, στην οποία αποδείχθηκε, πως το επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης είναι υψηλότερο στις γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες. Αυτό το εύρημα αποδόθηκε σε μια σειρά παραγόντων, όπως για παράδειγμα το γεγονός, πως κατά τεκμήριο οι άνδρες είναι πιο πρακτικοί, ενώ οι γυναίκες πιο συναισθηματικά ανταποκρινόμενες και φαίνεται πως εκδηλώνουν ακραία συναισθήματα και προβλήματα υγείας πιο εύκολα. Επίσης, οι γυναίκες καλούνται να διαδραματίσουν πολλαπλούς κοινωνικούς ρόλους και εκτός υπηρεσίας και έτσι καταλήγουν να βιώνουν υψηλότερο φόρτο εργασίας γεγονός, που τις οδηγεί αντίστοιχα ευκολότερα, στην εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης²⁹.

Επί του ιδίου ζητήματος έχουν επιχειρηματολογήσει και οι Gachter και συν., που αναφέρουν πολύ χαρακτηριστικά, πως οι όποιες παρατηρούμενες διαφορές, που σχετίζονται με παράγοντες που συντείνουν στην επαγγελματική εξουθένωση ανάμεσα στα δύο φύλα εδράζονται όχι μόνο στις ίδιες τις συνθήκες εργασίας, αλλά και στα όσα αναφέρονται στις θεωρίες του φύλου. Αναφορά γίνεται στη θεωρία της κοινωνικοποίησης, σύμφωνα με την οποία υπάρχουν ως βαθιά εδραιωμένη αντίληψη

28 He N., Zhao J. and Ren L., "Do race and gender matter in police stress? A preliminary assessment of the interactive effects", *Journal of Criminal Justice*, Vol.33, No.5, Elsevier, USA, 2005, p.p. 535-547.

29 Μαγγιώρου Β., «Η επαγγελματική εξουθένωση της ΕΛ.ΑΣ.», *Αξιωματική Αστυνομία*, Τεύχος 15°, Παγκρήτια Ένωση Αξιωματικών Αστυνομίας, Αθήνα, 2007, σ.σ. 25-27.

κοινωνικοί ρόλοι (ταυτότητες), που αποδίδονται σε κάθε φύλο. Αυτό το πλαίσιο αναφέρει ως χαρακτηριστικό των ανδρών πως είναι ισχυροί, δεν λυγίζουν σε δυσκολίες, ενώ οι γυναίκες είναι απόλυτα αναμενόμενο να αντιμετωπίσουν υψηλότερο επίπεδο άγχους στο χώρο εργασίας τους από ότι οι άνδρες συναδέλφοί τους. Αναφορά, επίσης, γίνεται και στη θεωρία του κοινωνικού κεφαλαίου δια της οποίας, οι γυναίκες εργαζόμενοι δεν απολαμβάνουν σε χώρους ειδικών επαγγελματικών απαιτήσεων, όπως η αστυνομία, το αυτό επίπεδο κοινωνικού κεφαλαίου όσο και οι άνδρες συναδέλφοί τους και αυτό οδηγεί σε εμφάνιση σημείων συναισθηματικής εξάντλησης. Υπό αυτό το θεωρητικό πρίσμα, λοιπόν, το εύρημα των εν λόγω επιστημόνων απέδειξε, πως οι γυναίκες αστυνομικοί δεν διαφέρουν από τους άνδρες συναδέλφους τους, όσον αφορά τα αντιλαμβανόμενα επίπεδα ψυχολογικού στρες (όπως ψυχική καταπόνηση, άγχος, κατάθλιψη και επαγγελματική εξουθένωση) ($t = 0.000, p = 0.999$), ενώ εμφάνισαν σημαντικά υψηλότερα επίπεδα σωματικής καταπόνησης σε σχέση με τους άνδρες, όπως αναφέρεται στις μετρήσεις για τη σωματοποίηση του άγχους και ακόμη και στο δείκτη υγείας, ο οποίος περιλαμβάνει χρόνιες αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία ($t = -3.827, p = 0.000*$)³⁰.

Μια ακόμη μελέτη, που εκτιμά πως το φύλο δεν αποτελεί ισχυρό προγνωστικό παράγοντα της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι εκείνη των Yoo και Franke, στην οποία συμμετείχαν 65 αστυνομικοί από την περιοχή της Iowa των ΗΠΑ. Κατόπιν σχετικών μετρήσεων αποδείχθηκε, πως οι γυναίκες αστυνομικοί που μελετήθηκαν εμφάνισαν υψηλότερες και στατιστικά σημαντικές τιμές και στο αντιλαμβανόμενο άγχος ($p < 0.001$) και στη ζωτική εξάντληση ($p < 0.001$) και στην εξισορρόπηση ανταμοιβής με την προσπάθεια που δαπανάται για την εκπλήρωση των αποστολών ($p = 0.002$ σε σύγκριση με τους άνδρες συναδέλφους τους)³¹.

30 Gachter M., Savage D. and Torgler B., “Gender Variations of Physiological and Psychological Strain Amongst Police Officers”, *Gender Issues*, Vol. 28, Springer, USA & UK, 2011, p.p. 66–93.

31 Yoo H. and Franke W. (2011), “Stress and cardiovascular disease in female law enforcement officers”,

International Archives of Occupational and Environmental Health, Vol.84, No.3, Springer Science+Business Media, USA, 2011, p.p. 279–286.

3.2 Ηλικία

Μια δεύτερη σημαντική παράμετρος, που ανήκει στα κοινωνικοδημογραφικά δεδομένα και μπορεί δυνητικά να επηρεάζει το υπό πραγμάτευση ζήτημα της επαγγελματικής εξουθένωσης των αστυνομικών, είναι η ηλικία. Συγκεκριμένα, υφίσταται μια πληθώρα μελετών, που μεταξύ άλλων παραγόντων έχει εστιάσει την προσοχή της και στο ζήτημα του κατά πόσο η ηλικία είναι ένας προγνωστικός παράγοντας της επαγγελματικής εξουθένωσης των αστυνομικών.

Στις μελέτες αυτές ανήκει και εκείνη των Pikoulas και συν., που διεξήχθη με τη συμμετοχή 396 στελεχών της Ελληνικής Αστυνομίας (ΕΛ.ΑΣ.) και στην οποία αποδείχθηκε αρνητική γραμμική σχέση μεταξύ ηλικίας και αυτοεκτίμησης και μάλιστα στατιστικά σημαντική (residual $r_{AGE, RSE} (396) = -0.119, p = .018, F(1, 391) = 5.960, p = .015$). Στην ίδια έρευνα αναφέρεται ως εύρημα, πως η ηλικία αποτελεί σημαντικό παλινδρομητή (regressor), τόσο για το στοιχείο της συναισθηματικής εξάντλησης ($b_{AGE \rightarrow EE} = -0.100, p = .034$) όσο και για το στοιχείο της αποπροσωποποίησης ($b_{AGE \rightarrow DP} = -0.113, p = .017$). Στον αντίποδα αυτών των ευρημάτων στην εν λόγω πάντοτε έρευνα, αποδείχθηκε πως η ηλικία δεν επηρεάζει το στοιχείο του αισθήματος προσωπικής ολοκλήρωσης ($p = .710$)³².

Επί του ίδιου ζητήματος ήτοι της δυνητικής επίδρασης του παράγοντα ηλικία στην επαγγελματική εξουθένωση των αστυνομικών έχουν επιχειρηματολογήσει και οι Aguayo και συν. σε σχετική τους συστηματική ανασκόπηση, που κατέληξε στη επιλογή 43 σχετικών μελετών. Ειδικότερα, σχετικά με τον παράγοντα ηλικία αποδείχθηκε, πως οι νεότεροι σε ηλικία αστυνομικοί ήταν ελαφρώς πιο επιρρεπείς στην αποπροσωποποίηση από ό,τι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία αστυνομικοί -0.06 (95% CI: $-0.11, -0.01; k = 15$). Την ίδια στιγμή η συσχέτιση μεταξύ αποπροσωποποίησης και ηλικίας μετριάστηκε από το βαθμό των αστυνομικών και την τυπική απόκλιση της προ-επαγγελματικής εμπειρίας. Υπό αυτή την έννοια, η συσχέτιση έγινε στατιστικά σημαντική όσο το ποσοστό των αστυνομικών του χαμηλότερου βαθμού αυξάνονταν (p

32 Pikoulas G., Charila D. and Tzavellas E., “The protective role of self-esteem on burnout and depression

symptoms among police officers: A path analysis approach”, *International Journal of Police Science & Management*, Vol.24, No.3, SAGE, USA & UK, 2022, p.p. 1-12.

= .035). Αναφορικά με τη συναισθηματική εξάντληση και πάλι η ηλικία αποδείχθηκε πως διαδραματίζει σημαντικό ρόλο με τις τιμές που προέκυψαν να στηρίζουν αυτή τη διαπίστωση $-.01$ (95% CI: $-.06, .04$; $k = 23$)³³.

3.3 Οικογενειακή Κατάσταση

Και η οικογενειακή κατάσταση αποτελεί μια σημαντική - εκ του συνόλου των κοινωνικοδημογραφικών στοιχείων - παράμετρο διερεύνησης ως προς το εάν και κατά πόσο σχετίζεται με την επαγγελματική εξουθένωση των αστυνομικών.

Συγκεκριμένα άξια αναφοράς στο συγκεκριμένο στοιχείο είναι η έρευνα των Solana και συν., που υλοποιήθηκε με τη συμμετοχή 747 αστυνομικών στην Ανδαλουσία της Ισπανίας και είχε ως ένα εκ των σημαντικότερων ευρημάτων της το γεγονός, πως η οικογενειακή κατάσταση διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στο επίπεδο, τόσο της συναισθηματικής εξάντλησης όσο και σε εκείνο της αποπροσωποποίησης. Συγκεκριμένα αποδείχθηκε πως οι αστυνομικοί που είχαν σύζυγο εμφάνιζαν υψηλότερο ποσοστό, τόσο συναισθηματικής εξάντλησης ($t(651) = 1.95, p = .05, d = 0.15$) όσο και αποπροσωποποίησης ($t(682) = 2.21, p = .01, d = 0.19$). Σημαντική λεπτομέρεια ήταν, πως η πλειονότητα των έγγαμων αστυνομικών, που συμμετείχαν στην εν λόγω έρευνα είχε και παιδιά. Και ενώ κάποιος θα μπορούσε να ερμηνεύσει την ύπαρξη σταθερής συντρόφου (συζύγου) ως προστατευτικό παράγοντα, έναντι της εμφάνισης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης, ωστόσο η παράλληλη ύπαρξη παιδιών αποτέλεσε παράγοντα επαύξησης του εργασιακού άγχους ιδιαίτερα σε περιπτώσεις όπου αυτή η συνθήκη, οδηγούσε σε διάσπαση της οικογενειακής ρουτίνας μέσα από τα άτακτα ωράρια εργασίας ενός αστυνομικού. Στο αυτό συμπέρασμα της απορρύθμισης της οικογενειακής ηρεμίας ένεκα της διαρκούς έκθεσης των αστυνομικών σε επικίνδυνες εργασιακές συνθήκες καταλήγει και η έρευνα των Galatzer - Levy και συν³⁴. Τέλος, στο σκέλος του αισθήματος προσωπικής

33 Aguayo R., Vargas C., Cañadas G. and De la Fuente E., "Are Socio-Demographic Factors Associated to Burnout Syndrome in Police Officers? A Correlational Meta-Analysis", *Anales de Psicología*, Vol.33, No.2, Universidad de Murcia, España, 2017, p.p. 383-392.

34 Galatzer-Levy I.R., Brown A.D., Henn-Haase C., Metzler T.J., Neylan, T.C. and Marmar C.R., "Positive and negative emotion prospectively predict trajectories of resilience and distress among high-exposure police officers", *Emotion*, Vol.13, No.3, American Psychological Association, USA, 2013, p.p. 545-553.

ολοκλήρωσης η ύπαρξη συζύγου αποδείχθηκε ευεργετική και το επίπεδο αυτής ήταν σαφώς υψηλό. Το αυτό συμπέρασμα, περί υψηλού ποσοστού εμφάνισης αισθήματος προσωπικής ολοκλήρωσης, ισχύει και για τους αστυνομικούς με παιδιά ή αντίστοιχα μειωμένου ποσοστού εμφάνισης αισθήματος προσωπικής ολοκλήρωσης, ισχύει για τους αστυνομικούς χωρίς παιδιά ($t(608.13) = 2.28, p = .02, d = 0.18$)³⁵.

Ιδιαίτερα σημαντική ως προς το κατά πόσο η οικογενειακή κατάσταση μπορεί να συνδεθεί με στοιχεία άμεσα συνδεδεμένα με την επαγγελματική εξουθένωση, θα πρέπει να θεωρείται και η μελέτη των Wickramasinghe και Wijesinghe, που υλοποιήθηκε με τη συμμετοχή 709 αστυνομικών στη Σρι Λάνκα. Συγκεκριμένα, οι εν λόγω ερευνητές απέδειξαν πως οι έγγαμοι αστυνομικοί συνδέονταν με ένα σημαντικά χαμηλό ποσοστό εμφάνισης υποτύπου επαγγελματικής εξουθένωσης σε σχέση με τους άγαμους συναδέλφους τους (AOR = 0.5; 95% CI = 0.3 - 0.8, $p = 0.004$)³⁶.

Στον αντίποδα των ευρημάτων της επιστημονικής δημοσίευσης των Solana και συν., βρίσκονται τα ευρήματα ερευνών όπως εκείνη του Γεωργίου, που υλοποιήθηκε με τη συμμετοχή 53 αστυνομικών επιφορτισμένων με τον τομέα της κοινοτικής αστυνόμευσης στην Κύπρο. Συγκεκριμένα, ο εν λόγω ερευνητής υποστήριξε πως η οικογενειακή κατάσταση δεν επιδρά σε βαθμό στατιστικής σημαντικότητας με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης στο ερευνόμενο δείγμα. Συγκεκριμένα τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον Πίνακα 2.

Πίνακας 2: Αποτελέσματα MBI και υποκλιμάκων με κριτήριο την οικογενειακή κατάσταση

35 Solana-De la Fuente E., Aguayo R., Vargas C. and Cañadas G., “Prevalence and risk factors of burnout

syndrome among Spanish police officers”, *Psicothema*, Psychology Faculty of the University of Oviedo and Psychological Association of the Principality of Asturias, Spain, Vol.25, No.4, 2013, p.p. 488-493.

36 Wickramasinghe N.D. and Wijesinghe P.R., “Burnout subtypes and associated factors among police officers in Sri Lanka: A cross-sectional study”, *Journal of Forensic and Legal Medicine*, Elsevier, Netherlands, Vol.58, 2018, p.p. 192-198.

<i>Οικ. Κατάσταση</i>	<i>MBI (TA)</i>	<i>MBI-EE (TA)</i>	<i>MBI-D (TA)</i>	<i>MBI-PA (TA)</i>
<i>Άγαμος/η (7)*</i>	3.11 (1.28)	3.06 (1.37)	3.40 (1.09)	2.94 (1.28)
<i>Έγγαμος/η (43)*</i>	2.98 (0.60)	3.18 (0.78)	3.61 (0.57)	2.64 (0.68)
<i>Διαζευγμένος/η (3)*</i>	2.82 (0.71)	3.15 (1.00)	3.60 (0.69)	2.22 (0.59)
<i>Σύνολο (53)*</i>	2.98 (0.69)	3.16 (0.84)	3.58 (0.64)	2.64 (0.75)

3.4 Εργασιακή εμπειρία

Και η εργασιακή εμπειρία αποτελεί μια σημαντική - εκ του συνόλου των κοινωνικοδημογραφικών στοιχείων - παράμετρο διερεύνησης ως προς το εάν και κατά πόσο σχετίζεται με την επαγγελματική εξουθένωση των αστυνομικών. Αυτή η διαπίστωση έχει να κάνει με το γεγονός, πως ένας πεπειραμένος αστυνομικός βρίσκεται σε ένα στάδιο ωρίμανσης επαγγελματικής και αυτό δύναται να μεταβολιστεί σε προστατευτικό παράγοντα έναντι της εμφάνισης επαγγελματικής εξουθένωσης, όπως πολύ χαρακτηριστικά αναφέρουν σε σχετική τους δημοσίευση οι Lasalvia και συν³⁷.

Συγκεκριμένα στην έρευνα των Soravia και συν., που υλοποιήθηκε με τη συμμετοχή (μεταξύ άλλων) 499 αστυνομικών στην Ελβετία. Μεταξύ των διερευνόμενων παραμέτρων των κοινωνικοδημογραφικών στοιχείων, που σαφώς επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση συμπεριέλαβαν και την εργασιακή εμπειρία³⁸. Εν παραλλήλω τίθεται και η μελέτη Garza, που υλοποιήθηκε με τη συμμετοχή 464 αστυνομικών στη Νοτιοδυτική πλευρά των ΗΠΑ, ανέδειξε πως οι λευκοί αστυνόμοι, που δρουν στο πεδίο και έχουν ικανά έτη προϋπηρεσίας (τους αποκαλεί «βετεράνους») έχουν πολύ μεγάλη πιθανότητα να εμφανίσουν επαγγελματική εξουθένωση με τις τιμές να κυμαίνονται ως ακολούθως ($F(8,455) = 4.83, p < .001, r^2 = .08$). Η διαφορά που παρατηρήθηκε σε αστυνομικούς του πεδίου ως προς την πιθανότητα ανάλογα με τα έτη προϋπηρεσίας να εμφανίσουν σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης, σε σχέση με τους λοιπούς συναδέλφους τους που

37 Lasalvia A., Bonetto C., Bertani M., Bissoli S., Cristofalo D., Marrella G., Ceccato E., Cremonese C., De Rossi M., Lazzarotto L., Marangon V., Morandin I., Zucchetto M., Tansella M. and Ruggeri M., “Influence of perceived organisational factors on job burnout: survey of community mental health staff”, *The British Journal of Psychiatry*, Vo.195, No.6, Royal College of Psychiatrists, UK, 2009, p.p. 537-544.

38 Soravia L. M., Schwab S., Walther S. and Müller T., “Rescuers at risk: Posttraumatic stress symptoms among police officers, fire fighters, ambulance personnel, and emergency and psychiatric nurses”, *Frontiers in Psychiatry*, Vol.11 (602064), Frontiers Media S.A., Switzerland, 2021, p.p. 1–10.

εργάζονται για παράδειγμα στο διαχειριστικό / γραφειακό κομμάτι της αστυνομίας είναι ευκόλως αντιληπτή καθώς εκτίθενται παρατεταμένα σε κινδύνους³⁹.

Την ίδια στιγμή οι Queirós και συν. σε σχετική τους έρευνα, που διεξήχθη με τη συμμετοχή 1131 αστυνομικών από την Πορτογαλία, απέδειξαν πως οι πιο έμπειροι αστυνομικοί παρουσίαζαν μικρότερο επιχειρησιακό άγχος, λιγότερη αυθάδεια και ήταν περισσότερο προσανατολισμένοι στην αποτελεσματική αντιμετώπιση δύσκολων περιστατικών, σε σχέση με εκείνους με λιγότερη εμπειρία⁴⁰.

3.5 Τομέας εργασίας

Ο τελευταίος παράγοντας των κοινωνικοδημογραφικών δεδομένων, που παρατίθεται ως άμεσα συνδεδεμένος με την εξέλιξη του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης στους αστυνομικούς, είναι ο τομέας εργασίας. Αυτό έχει ιδιαίτερη σημασία, καθώς η διακύμανση του άγχους ανάμεσα σε αυτούς που υπηρετούν σε γραφείο και σε αστυνομικούς, που περιπολούν και έρχονται αντιμέτωποι με πολύ δύσκολες και επικίνδυνες καταστάσεις είναι πολύ έντονη.

Συγκεκριμένα, στη μελέτη των Anderson και συν., που υλοποιήθηκε με τη συμμετοχή 297 αστυνομικών στην περιοχή British Columbia του Καναδά, αποδείχθηκε πως οι αστυνομικοί με χώρο εργασίας εσωτερικό που απλώς κάθονται, βιώνουν μια φυσιολογική καρδιακή λειτουργία όπως επίσης και οι αστυνομικοί που κάνουν περιπολία κατά την τελευταία ώρα της βάρδιας τους. Ωστόσο, οι αστυνομικοί όταν εισέρχονται στη βάρδια περιπολίας τους καθώς και όταν τρέχουν σε καταδίωξη πεζοί ή βρίσκονται σε εν γένει δυσκολία, έχουν πολύ αυξημένη καρδιακή λειτουργία και εξαιρετικά έντονο επίπεδο ψυχολογικού στρες, που συσσωρευόμενο για έτη μπορεί να οδηγήσει σε επαγγελματική εξουθένωση⁴¹.

39 Garza G., *Self-efficacy and burnout in law enforcement* [Thesis submitted to the Graduate Council of Texas State University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Science with a Major in Criminal Justice], Texas State University, USA, p.p. 25-26.

40 Queirós C., Passos F., Bártolo A., Faria S., Fonseca S.M., Marques A.J., Silva C.F. and Pereira A. "Job Stress, Burnout and Coping in Police Officers: Relationships and Psychometric Properties of the Organizational Police Stress Questionnaire", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol.17, No.18, MDPI, Basel / Switzerland, 2020, 6718.

41 Anderson G., Litzenberger R. and Plecas D., "Physical evidence of police officer stress", *International Journal of Police Strategies & Management*, Vol.25, No.2, Emerald, USA, p.p. 399-420.

Συνεπικουρικά δύναται να εξεταστεί ως προς το εν λόγω στοιχείο των κοινωνικοδημογραφικών και την επίδρασή του στην επαγγελματική εξουθένωση και η έρευνα των Burke και Mikkelsen, που υλοποιήθηκε με τη συμμετοχή 766 αστυνομικών στην Νορβηγία. Στη συγκεκριμένη επιστημονική δημοσίευση αναδείχθηκε το γεγονός πως η θέση εργασίας διαδραματίζει πολύ σημαντικό ρόλο ως προβλεπτικός παράγοντας εμφάνισης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης στο χώρο της αστυνομίας. Συγκεκριμένα, όσοι εκ των ερωτηθέντων απασχολούνταν σε θέσεις ανώτερων οργανωτικών κλιμακίων ($\beta = .11$) ή σε θέσεις με βάρδιες σταθερού ημερήσιου ωραρίου ($\beta = -.10$) είχαν υψηλή ικανοποίηση από την εργασία τους και έτσι χαμηλή σύνδεση με τους τρεις υπό διερεύνηση παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης⁴².

Με τα ως άνω αναφερθέντα ευρήματα φαίνεται να μην συμφωνεί η έρευνα της Μαγγιώρου, στην οποία αποτυπώθηκε πως οι «μάχιμοι» αυτοί δηλαδή που αποδίδονται σε εξωτερική υπηρεσία, παρουσιάζουν υψηλό επίπεδο επαγγελματικής ικανότητας ενώ αυτοί, που διεκπεραιώνουν υποθέσεις γραφείου, διοικητική - γραμματειακή υποστήριξη, παρουσιάζουν υψηλό επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης στη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης⁴³.

42 Burke R. and Mikkelsen A., "Burnout Among Norwegian Police Officers: Potential Antecedents and Consequences", *International Journal of Stress Management*, Vol.13, No1, American Psychological Association on behalf of the International Stress Management Association, USA, 2006, p.p. 64-83.

43 Μαγγιώρου Β., *όπ.π.* (υποσημ.29), σελ. 25

Κεφάλαιο 4ο: Η διασύνδεση της επαγγελματικής εξουθένωσης και Δημοτικής Αστυνομίας

4.1 Ιστορικό και υπηρεσιακή διάρθρωση της Δημοτικής Αστυνομίας

Προτού προχωρήσει το σκέλος της αποτύπωσης, της υπηρεσιακής διάρθρωσης της Δημοτικής Αστυνομίας στην Ελλάδα, οφείλουν να αναφερθούν ορισμένα στοιχεία, που αφορούν το ιστορικό του θεσμού για να αποκτήσει ο αναγνώστης του ανά χείρας ερευνητικού πονήματος μια σφαιρική εικόνα περί της κλιμακωτής εξέλιξης του υπό πραγμάτευση θεσμού.

Συγκεκριμένα, στη σύγχρονη μορφή του, που όλοι γνωρίζουν⁴⁴, εκκινεί την παρουσία της ως Ειδική Υπηρεσία των Δήμων και των Κοινοτήτων με το Νόμο 1065 του 1980. Τα καθήκοντα που συνδέθηκαν με την Ειδική αυτή Υπηρεσία του Δήμου, ορίστηκαν μέσα από το περιεχόμενο του Προεδρικού Διατάγματος 434 του 1982 και περιλάμβαναν την τήρηση στα διοικητικά όρια του εκάστοτε Δήμου: α) της καθαριότητας, β) της εύρυθμης κυκλοφορίας αλλά και στάθμευσης των οχημάτων, γ) την ανακάλυψη τυχών βλαβών στο σύστημα αποχέτευσης, δ) την προστασία του περιβάλλοντος και τέλος ε) την προστασία του υπόγειου υδατικού δυναμικού.

Η επικαιροποίηση του εν λόγω Π.Δ. ήρθε με την έκδοση του Π.Δ. 592 του 1984. Πλέον ήταν ξεκάθαρη η διάκριση του προσωπικού των Ειδικών Υπηρεσιών σε:

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΠΡΟΣΩΝΤΑ
Ειδικό Προσωπικό	<ul style="list-style-type: none">Γενικό προσόν διορισμού το απολυτήριο Λυκείου είτε Εξατάξιου Γυμνασίου

44 Γίνεται αναφορά στη σύγχρονη εκδοχή του θεσμού καθώς η αφετηρία του είναι μακράιωνη και εντοπίζεται στα 1833 όταν με σχετικό Νόμο του νεοσύστατου τότε Ελληνικού Κράτους και κατόπιν της συστάσεως των Δήμων στην Ελληνική επικράτεια αποφασίστηκε η ανάθεση στους τελευταίους μεταξύ άλλων και της αστυνόμευσης. Στο πλαίσιο αυτό ιδρύθηκε η *Τοπική Αστυνομία*, που σαφώς αποτελεί τον πρόδρομο της σημερινής Δημοτικής Αστυνομίας. Οι σχετικές πληροφορίες αντλήθηκαν από την εξής πηγή: Ασπρέας Γ., «Εξέλιξις του αστυνομικού θεσμού από τις απελευθερώσεως της Ελλάδος μέχρι σήμερα», *Αστυνομικά Χρονικά*, Τεύχος 1, Ιούνιος 1954, σελ.7.

	<ul style="list-style-type: none"> • Ειδικά προσόντα που αφορούσαν το ανάστημα, τη γενική φυσική ικανότητα, τα ψυχικά και πνευματικά προσόντα, την κατοχή άδειας ικανότητας οδήγησης μοτοποδηλάτου
Λοιπό Προσωπικό	<ul style="list-style-type: none"> • Γενικό προσόν διορισμού το απολυτήριο Λυκείου είτε Εξατάξιου Γυμνασίου

Για πολυπληθείς Ειδικές Υπηρεσίες (εξυπακούεται των Δήμων με μεγάλο αριθμό Δημοτών, μεγάλη έκταση και πληθώρα αναγκών και ανακυπτόντων προβλημάτων), όπου το προσωπικό υπερέβαινε τα 20 άτομα προσωπικό, υπήρχε η πρόνοια να τοποθετείται επικεφαλής ένας αξιωματικός της ΕΛ.ΑΣ. ή έστω κάποιοι ανώτεροι υπάλληλοι του εκάστοτε Δήμου ή της εκάστοτε Κοινότητας.

Το εν λόγω καθεστώς διατηρήθηκε για πολλά έτη. Ωστόσο η διάρθρωση και η οργάνωση των Ειδικών αυτών Υπηρεσιών απείχε πόρρω από τη σημερινή δομή της Δημοτικής Αστυνομίας και ενόσω δεν λαμβάνονταν η απόφαση για τη σύστασή της αυξανόταν και η παραβατικότητα των δημοτών αλλά ταυτόχρονα και η ανασφάλεια των ιδίων, υποβαθμίζοντας κατά αυτόν τον τρόπο την ποιότητα ζωής τους. Η λύση δόθηκε εν έτει 1997 με την ψήφιση του Νόμου 2503, όπου για πρώτη φορά κάνει την εμφάνισή του ο όρος *Δημοτική Αστυνομία*, που αντικαθιστούσε οριστικά το θεσμό των Ειδικών Υπηρεσιών. Ο Νόμος 2819 του 2000 καθόριζε και πολύ κομβικής σημασίας στοιχεία που είχαν να κάνουν με α) τις αρμοδιότητες, β) τα καθήκοντα, γ) τα δικαιώματα, δ) τις υποχρεώσεις των οργάνων της Δημοτικής Αστυνομίας καθώς και τον τρόπο εκπαίδευσης τους, ε) τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα όσων προσλαμβάνονται για τη στελέχωση της υπηρεσίας αυτής, στ) τα αντικειμενικά κριτήρια με βάση τα οποία αξιολογούνται τα ουσιαστικά προσόντα και τέλος ζ) τον τρόπο, τη διαδικασία και το όργανο πρόσληψης των ατόμων που θα στελεχώσουν τη Δημοτική Αστυνομία.

Τα ανωτέρω νομοθετικά κείμενα αντικαταστάθηκαν από το Π.Δ. 23 του 2002 βάσει του οποίου, πλέον, το προσωπικό της Δημοτικής Αστυνομίας διακρίνεται σε α)

ειδικό ένστολο και β) επιστημονικό υποστηρικτικό, το οποίο απαρτίζεται κυρίως από μηχανικούς, επόπτες υγείας, προσωπικό διοικητικής υποστήριξης και βοηθητικό προσωπικό. Το ειδικό ένστολο προσωπικό κατατάσσεται σε κατηγορίες και κλάδους Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης / ΠΕ23, Τεχνολογικής Εκπαίδευσης / ΤΕ23 και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης / ΔΕ23. Οι κλάδοι αυτοί περιλαμβάνουν θέσεις που διακρίνονται με βαθμούς Δ έως Α, ενώ ορίζονταν ότι το ειδικό ένστολο προσωπικό των κλάδων ΠΕ και ΤΕ, δεν πρέπει να είναι κατώτερο του ¼ του συνολικού αριθμού των υπηρετούντων στη Δημοτική Αστυνομία.

Σημαντική προσθήκη στην περαιτέρω αποσαφήνιση της λειτουργίας και των αρμοδιοτήτων στη Δημοτική Αστυνομία αποτέλεσε η Υπουργική Απόφαση 11559 του 2004. Με τη συγκεκριμένη Υ.Α. ρυθμίζονταν οι αρμοδιότητες, τόσο του Προϊσταμένου Διεύθυνσης της Δημοτικής Αστυνομίας όσο και των Προϊσταμένων Τμημάτων και Γραφείων Διεύθυνσης της Δημοτικής Αστυνομίας. Επίσης, ορίζονταν το ποια ακριβώς θα είναι τα όργανα της εσωτερικής υπηρεσίας της Διεύθυνσης της Δημοτικής Αστυνομίας: α) Υπεύθυνος βάρδιας, β) Τηλεφωνητής χειριστής τηλεπικοινωνιακών μέσων καθώς και γ) Υπεύθυνος για την εξωτερική φύλαξη των κτιρίων της Δημοτικής Αστυνομίας. Ορίζονταν, όμως, και το ποια θα είναι τα όργανα της Εξωτερικής Υπηρεσίας της Διεύθυνσης της Δημοτικής Αστυνομίας που πρακτικά ορίζονταν από τους κλάδους ΠΕ23, ΤΕ23 και ΔΕ23 και τα ειδικότερα καθήκοντα του ένστολου προσωπικού συμπεριλαμβάνουν: α) βεβαίωση παραβάσεων επί αδικημάτων που ανάγονται στην αρμοδιότητα της Δημοτικής Αστυνομίας κατ' εφαρμογή των διατάξεων του Π.Δ. 23/2002, β) απομάκρυνση οτιδήποτε μπορεί να αποτελέσει αιτία δυστυχήματος, γ) σε περίπτωση δυστυχήματος μέριμνα για την παροχή των πρώτων βοηθειών στους παθόντες και για τη μεταφορά τους στο πλησιέστερο νοσηλευτικό ίδρυμα, δ) παροχή πληροφοριών στους πολίτες όταν αυτό ζητείται, ε) επίβλεψη δρόμων – πλατειών – δημόσιων κήπων και εγκαταστάσεων γενικού ενδιαφέροντος.

Αναφορικά στον τρόπο εκτέλεσης της εκάστοτε υπηρεσίας, η εν λόγω Υ.Α. προέβλεπε, πως σε ό,τι αφορά την αστυνόμευση της περιοχής δικαιοδοσίας της, συντελείται με πεζή και εποχούμενη περιπολία από ειδικό ένστολο προσωπικό. Με το εν λόγω νομικό πλαίσιο καθορίζονταν με απόλυτη σαφήνεια και οι κανόνες συμπεριφοράς, αλλά και οι υποχρεώσεις των εργαζόμενων στη Δημοτική Αστυνομία.

Επί αυτής της νομοθεσίας επήλθε εν έτει 2008 μια σημαντική επικαιροποίηση. Συγκεκριμένα, με το Νόμο 3731 του 2008 συνετελέσθη μια αναδιοργάνωση της Δημοτικής Αστυνομίας με τη συμπερίληψη αποφάσεων που αποτέλεσαν τομή για τη σύνολη λειτουργία του θεσμού. Συγκεκριμένα, για πρώτη φορά δημιουργήθηκε ιδιαίτερο υπηρεσιακό καθεστώς για τους δημοτικούς αστυνομικούς, καθώς καθιερώθηκε μια ιεραρχική κλίμακα διαφορετική από εκείνη που ισχύει για τους υπόλοιπους υπαλλήλους των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (εφεξής ΟΤΑ) καθόσον λειτουργεί ως αυτοτελής υπηρεσία δρούσα, ωστόσο, υπό τις εντολές του Δημάρχου ως προϊστάμενου όλου του προσωπικού του ΟΤΑ. Η πρακτική αποτύπωση της έννοιας της «αυτοτέλειας» έχει να κάνει με το διαφορετικό τρόπο διάρθρωσης από ότι οι υπόλοιπες υπηρεσίες του Δήμου, με δεδομένο πως υπάρχει μια ξεχωριστή ιεραρχία και ξεχωριστοί κανόνες.

Η Δημοτική Αστυνομία καταργήθηκε το 2013 για να επανασυσταθεί το 2015 (ΦΕΚ Α΄ 47/11-05-2015, άρθρο 19) και η πιο πρόσφατη αλλαγή που συνετελέσθη στο καθεστώς βαθμών και προαγωγών επήλθε στις 09.03.2023, με την εγκύκλιο υπ' αριθμόν 269 του Υπουργείου Εσωτερικών. Σε αυτήν αποτυπώνονται οι αλλαγές, που επήλθαν επί του Νόμου 5003 του 2022 και φαίνονται στους Πίνακες που ακολουθούν:

Πίνακας 3: Οι βαθμοί του ειδικού ένστολου προσωπικού της Δημοτικής Αστυνομίας

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ/ ΒΑΘΜΟΣ	ΠΕ	ΤΕ	ΔΕ
Εισαγωγικός	Δημοτικός Αστυνομικός Β΄	Δημοτικός Αστυνομικός Β΄	Δημοτικός Αστυνομικός Γ΄
	Δημοτικός Αστυνομικός Α΄	Δημοτικός Αστυνομικός Α΄	Δημοτικός Αστυνομικός Β΄
	Δημοτικός Αστυνόμος Β΄	Δημοτικός Αστυνόμος Β΄	Δημοτικός Αστυνομικός Α΄ Καταληκτικός
	Δημοτικός Αστυνόμος Α΄ Καταληκτικός	Δημοτικός Αστυνόμος Α΄ Καταληκτικός	

Πίνακας 4: Ο απαιτούμενος χρόνος για την προαγωγή από βαθμό σε βαθμό ανά κατηγορία

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ/ ΒΑΘΜΟΣ	ΠΕ	ΤΕ	ΔΕ
Δημοτικός Αστυνομικός Γ'	-	-	10 έτη
Δημοτικός Αστυνομικός Β'	8 έτη	8 έτη	10 έτη
Δημοτικός Αστυνομικός Α'	8 έτη	8 έτη	ΚΑΤΑΛΗΚΤΙΚΟΣ (20 έτη-0μ-0ημ)
Δημοτικός Αστυνόμος Β'	7 έτη	8 έτη	
Δημοτικός Αστυνόμος Α'	ΚΑΤΑΛΗΚΤΙΚΟΣ (23 έτη-0μ-0ημ)	ΚΑΤΑΛΗΚΤΙΚΟΣ (24 έτη-0μ-0ημ)	

Με όλα τα προαναφερθέντα στοιχεία αποτυπώνεται σε ένα μεγάλο βαθμό το όλο πλαίσιο εσωτερικής διάρθρωσης, λειτουργίας, αρμοδιοτήτων υποχρεώσεων της Δημοτικής Αστυνομίας προκειμένου να αποδειχθεί πόσο πολυσχιδές είναι το συγκεκριμένο επάγγελμα με ό,τι αυτό συνεπάγεται στην πιθανότητα εμφάνισης συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης στους εργαζόμενους σε αυτή.

4.2 Το στρες στο επάγγελμα του Δημοτικού Αστυνόμου

Το στρες στο επάγγελμα του Δημοτικού Αστυνόμου έχει αποτελέσει στοιχείο διερεύνησης πολλών συναφούς περιεχομένου επιστημονικών μελετών.

Μεταξύ αυτών σημαντική κρίνεται εκείνη των Crank και Caldero, που υλοποιήθηκε με τη συμμετοχή 169 στελεχών της Δημοτικής Αστυνομίας στις ΗΠΑ. Οι εν λόγω επιστήμονες εξέτασαν ειδικά το ποιοι παράγοντες ενισχύουν την εμφάνιση του στρες στην Δημοτική Αστυνομία. Ωστόσο, είναι εξαιρετικά σημαντικό να αναδειχθεί

το γεγονός πως τα κατώτερα στελέχη δίσταζαν να προβούν σε ελεύθερη αποτύπωση των απόψεών τους, καθώς εκτιμούσαν πως θα δέχονταν ισχυρές επιπλήξεις από ανωτέρους. Παρόλα αυτά, η εν λόγω έρευνα έφερε στο φως ορισμένα σημαντικά δεδομένα σχετικά με το υπό πραγμάτευση ζήτημα. Συγκεκριμένα, οι παράγοντες που συμβάλλουν στην εμφάνιση του στρες στα στελέχη της Δημοτικής Αστυνομίας ήταν: α) η εσωτερική οργάνωση της υπηρεσίας, β) ο τρόπος άσκησης διοίκησης της υπηρεσίας, γ) οι περιπολίες στο πεδίο, δ) η δικαιοσύνη (εννοώντας την απογοήτευση που μπορεί να νιώθουν οι δημοτικοί αστυνόμοι όταν συλλαμβάνουν έναν παραβάτη και τον αποδίδουν στη δικαιοσύνη αλλά αυτός καταλήγει ελεύθερος). Μάλιστα εξ αυτών, η πιο συχνά αναφερόμενη αιτία πρόκλησης άγχους ήταν με ποσοστό που άγγιζε το 68.3% η εσωτερικής οργάνωση και ακολουθείτο από τις περιπολίες στο πεδίο με 16.2%. Συμπληρωματικά αναφέρθηκε ως πρόσθετος παράγοντας και ο τρόπος με τον οποίο ασκείται η εξουσία από το Δήμο, στον οποίο υπάγεται η Δημοτική Αστυνομία διοικητικά. Σε μια προσπάθεια περαιτέρω εξειδίκευσης της έννοιας της εσωτερικής οργάνωσης 28 εκ των ερωτηθέντων ανέφεραν το σύστημα με το οποίο βγαίνουν οι βάρδιες στις περιπολίες να αποτελεί σημαντικό παράγοντα άγχους, καθώς επίσης με την μεταμεσονύχτια βάρδια ως την πιο επιβαρυνμένη. Επίσης, αναφορικά στο ζήτημα των περιπολιών στο πεδίο, ειδική βαρύτητα αποκτά η γνώμη μιας συστάδας εκ των ερωτηθέντων, που θέτει το ζήτημα της κοινωνικής αποδοχής του δημοτικού αστυνόμου. Γενικά, οι πολίτες δεν χαίρονται με την παρουσία των δημοτικών αστυνόμων, καθώς αισθάνονται πως βρίσκονται εκεί ένεκα κάποιας παράβασης, που δυνητικά έχουν τελέσει και αυτό τους κάνει επιθετικούς έναντι των δημοτικών αστυνόμων με αποτέλεσμα να αισθάνονται οι τελευταίοι αρκετά αγχωμένοι⁴⁵.

Στο αυτό στοιχείο διερεύνησης (ήτοι των παραγόντων που συντείνουν στην εμφάνιση του άγχους στα στελέχη της Δημοτικής Αστυνομίας) έχουν εστιάσει την προσοχή τους και οι Carlan και Nored, που υλοποίησαν την έρευνά τους με τη συμμετοχή 1.114 δημοτικών αστυνόμων από 16 Δημοτικές Αστυνομίες στις ΗΠΑ. Συγκεκριμένα, οι εν λόγω ερευνητές διαπίστωσαν, πως τα στελέχη της Δημοτικής Αστυνομίας, που δέχονται συστηματικά συμβουλευτική στήριξη παρουσιάζουν το υψηλότερο επίπεδο στρες ($M = 3.44$, $SD = 1.09$, $n = 48$) σε αντίθεση με τα στελέχη της

45 Crank J. and Caldero M., "The production of occupational stress in medium-sized police agencies: A survey of line officers in eight municipal departments", *Journal of Criminal Justice*, Vol.19, No.4, Elsevier, USA, 1991, p.p. 339-349.

Δημοτικής Αστυνομίας που δεν είχαν δεχθεί ποτέ συμβουλευτική ($F = 5.65, p < .01$). Ο λόγος είναι προφανής (αν και το εύρημα είναι αντισυμβατικό) και έχει να κάνει, με το γεγονός πως οι αιτούντες συμβουλευτική συνδρομή επιστημόνων ήδη έχουν αντιληφθεί πως έχουν υψηλό επίπεδο στρες και χρήζει άμεσης αντιμετώπισης, που δεν μπορεί να αναβληθεί. Στην ίδια μελέτη αποτυπώθηκε πως η ηλικία σχετίζεται σημαντικά με την εκδήλωση υψηλού επιπέδου στρες. Συγκεκριμένα, τα στελέχη ηλικίας 45 έως 52 ετών ανέφεραν το πιο υψηλό επίπεδο στρες ($M = 3.32, SD = 1.10, n = 153$). Τα μακράς εργασιακής εμπειρίας στελέχη με αντικείμενο τη διαχείριση κρίσεων και την ευθύνη των σωμάτων που κάνουν περιπολίες, όπως είναι φυσιολογικό στο άκουσμα άλλωστε, εμφάνισαν εξίσου υψηλό επίπεδο στρες ($M = 3.17, SD = 1.07, n = 157$). Τέλος ένας ακόμη παράγοντας, που συνέτεινε στην εμφάνιση υψηλού επιπέδου στρες, ήταν το διευρυμένο ωράριο, καθώς αποδείχθηκε πως όσα στελέχη εργάζονταν περισσότερες από 51 ώρες εβδομαδιαίως εμφάνισαν υψηλό επίπεδο στρες ($M = 3.27, SD = 1.11, n = 157$)⁴⁶.

Σε μια συναφούς περιεχομένου επιστημονική δημοσίευση, ο Hur κατάφερε -στηριζόμενος στη συμμετοχή Δημοτικών Αστυνομικών από 464 Δήμους στις ΗΠΑ – να αποδείξει πως τα στελέχη της Δημοτικής Αστυνομίας, που είναι ενεργά σε περιπολίες, είναι εξαιρετικά πιθανό όταν το ποσοστό εμφάνισης εγκληματικότητας αυξηθεί δυσανάλογα και για πολυετές χρονικό διάστημα, να τα παρατήσουν και να παραιτηθούν ακριβώς επειδή το στρες, που τους διακατέχει ένεκα αυτού είναι, πλέον, ανυπέρβλητο. Αυτή η διαπίστωση εδράζεται στη στατιστικά σημαντική διαπίστωση πως το ποσοστό αποχωρήσεων από το σώμα συσχετίζεται θετικά, με το ποσοστό εμφάνισης εγκληματικότητας ($r = 0.12 - 0.20$)⁴⁷.

Τέλος οι Cieślak και συν. σε σχετική τους μελέτη, που υλοποιήθηκε με τη συμμετοχή 578 Δημοτικών Αστυνομικών στην πόλη της Βαρσοβίας στην Πολωνία (που αντιστοιχούν στο 55.1% του συνόλου των Δημοτικών Αστυνομικών στην πόλη της Βαρσοβίας στην Πολωνία), απέδειξαν πως όσοι εκ των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι βιώνουν συχνά άγχος στην εργασία τους ήταν επίσης πιο επιρρεπείς στο να

46 Carlan P. and Nored L., “An Examination of Officer Stress: Should Police Departments Implement Mandatory Counseling?”, *Journal of Police and Criminal Psychology*, Vol.23, Springer, USA, 2008, p.p. 8-15.

47 Hur Y., “Turnover, voluntary turnover, and organizational performance: evidence from Municipal Police Departments”, *Public Administration Quarterly*, Vol.37, No.1, SPAEF, USA, 2013, p.p. 3-35.

ισχυριστούν, ότι συγκεκριμένοι παράγοντες επηρέασαν το επίπεδο άγχους τους: σωματική κακοποίηση, επαφή με μολυσματικά υλικά, εργασία σε ανυπόφορες θερμοκρασίες ή εργασία σε εξαιρετικά θορυβώδες περιβάλλον. Κατά τη γνώμη του πληθυσμού της μελέτης, υπήρχαν ορισμένοι παράγοντες που συνέβαλαν στην εμφάνιση άγχους κατά την ώρα της εργασίας, και οι παράγοντες αυτοί περιλάμβαναν: α) το να εργάζεσαι βιαστικά και υπό διαρκή πίεση, β) την έλλειψη των απαραίτητων πόρων / συσκευών / υλικών κατά την εργασία, γ) την ανάγκη να είναι κανείς διαθέσιμος ανά πάσα στιγμή και τέλος δ) το απρόβλεπτο της εργασίας⁴⁸.

4.3 Η επαγγελματική εξουθένωση στους εργαζόμενους στη Δημοτική Αστυνομία

Το σκέλος της βιβλιογραφικής ανασκόπησης της διπλωματικής εργασίας ολοκληρώνεται, με την πιο κομβικής σημασίας ερευνώμενη μεταβλητή, που δεν είναι άλλη από την επαγγελματική εξουθένωση, ως προς τον τρόπο που αυτή σχετίζεται με τα στελέχη της Δημοτικής Αστυνομίας.

Παρά το γεγονός πως κατά την έρευνα, που διεξήγαγε η γράφουσα αναφορικά με την εύρεση σχετικού με το εν λόγω ζήτημα επιστημονικού υλικού, δεν ευρέθη ικανός αριθμός μελετών που να αφορά την ελληνική πραγματικότητα, η πραγματικότητα σε διεθνές πλαίσιο είναι αρκούντως διαφορετική.

Συγκεκριμένα ως σημαντική για την ελληνική πραγματικότητα αποτιμάται η μελέτη του Isaakidis, που υλοποιήθηκε με τη συμμετοχή 170 εργαζομένων στη Δημοτική Αστυνομία Θεσσαλονίκης. Στην εν λόγω επιστημονική μελέτη αποδείχθηκε ερευνητικά πως το 41.8% των συμμετεχόντων όντως παρουσίαζε υψηλό επίπεδο πνευματικής εξουθένωσης ($M = 3.08$, $SD = - 1.143$, $n = 170$). Τώρα, αναφορά με το αντίστοιχο επίπεδο σωματικής εξουθένωσης και πάλι το ποσοστό ήταν εξαιρετικά υψηλό καθώς ένας στους δύο (50%) των συμμετεχόντων θεωρούσε πως διακατέχεται από αυτό ($M = 3.25$, $SD = 1.076$, $n = 170$). Αναφορικά με το στάδιο της εισαγωγής στον κυνισμό (αποπροσωποποίηση), ένα μεγάλο ποσοστό ήτοι 37.9% των

48 Cieślak I., Kielan A., Olejniczak D., Panczyk M., Jaworski M., Gałązkowski R., Pękala J.R., Iwanow L., Zarzeka A., Gotlib J. and Mikos M., "Stress at work: The case of municipal police officers", *Work*, Vol.65, No1, IOS Press, Poland, 2020, p.p. 145-152.

συμμετεχόντων δήλωσε πως δυσκολεύεται κατά τη διάδρασή του, τόσο με τους πολίτες όσο και με τους συναδέλφους του και αυτό τον οδηγεί σε μια στάση ολικά αποπροσωποποιημένη ($M = 2.81, SD = - 1.079, n = 170$). Εξίσου σημαντική ήταν η διαπίστωση, πως το 48.3% έχει αρχίσει να χάνει το ενδιαφέρον του προς το εργασιακό του αντικείμενο, εάν συγκριθεί με το αρχικό διάστημα ανάληψης υπηρεσίας όταν και προσλήφθηκε ($M = 3.15, SD = 1.078, n = 169$). Την ίδια στιγμή το 49.2% των ερωτηθέντων απάντησε πως αισθάνεται ικανό επίπεδο στρες, που οφείλεται στην εργασία του⁴⁹ ($M = 3.25, SD = - 1.135, n = 170$). Στην ερώτηση περί του εάν οι άδειες, που λαμβάνουν αποκλειστικά λόγω εξάντλησης είναι ολοένα και αυξανόμενες το 24%, των ερωτηθέντων απάντησε θετικά ($M = 2.68, SD = 1.138, n = 168$). Εξίσου σημαντικός παράγοντας στην πρόβλεψη των στοιχείων, που συνεισφέρουν στην επαγγελματική εξουθένωση, είναι ο βαθμός ικανοποίησης των ερωτηθέντων στην εν λόγω έρευνα αναφορικά με τη διαδικασία αξιολόγησης της εργασιακής τους απόδοσης, που με αρνητική αποτίμηση συγκέντρωσε ένα ποσοστό της τάξης του 21.2% ($M = 2.78, SD = - .965, n = 169$). Στην ερώτηση περί του πόσο τακτικά αισθάνονται αγχωμένοι οι ερωτηθέντες απάντησαν τακτικά σε ένα ποσοστό, που άγγιξε το 41.2% ($M = 2.66, SD = - .898, n = 170$). Σημαντικός προβλεπτικός της επαγγελματικής εξουθένωσης παράγοντας είναι και η τακτική υπερωριακή εργασία, που μπορεί να οδηγήσει σε ακραίο σημείο, ακόμη και στην αποχώρηση από τη συγκεκριμένη εργασιακή ανάθεση. Ως προς αυτό οι ερωτηθέντες σε ένα ποσοστό που άγγιξε το 47.7% απάντησαν θετικά ($M = 3.30, SD = .961, n = 169$). Το καταληκτικό συμπέρασμα της εν λόγω έρευνας ήταν, πως δεν διαπιστώθηκε ισχυρή επαγγελματική εξουθένωση στους εργαζόμενους στη Δημοτική Αστυνομία Θεσσαλονίκης με τις μέσες τιμές να κυμαίνονται από 3.5 έως 4.7 με απόλυτη τιμή το 7. Το γεγονός αυτό απλά επιβεβαιώνει το κεντρικό εύρημα περί μη υψηλού επιπέδου επαγγελματικής εξουθένωσης στους εργαζόμενους στη Δημοτική Αστυνομία Θεσσαλονίκης⁵⁰.

49 Η ακριβής διατύπωση του Isaakidis στο σημείο αυτό είναι πως το 30% των ερωτηθέντων απάντησε πως δεν αισθάνεται αγχωμένο εξαιτίας του αντικειμένου εργασίας του και το 21.8% των ερωτηθέντων απάντησε πως ούτε συμφωνεί με την εν λόγω δήλωση αλλά ούτε και διαφωνεί. Εάν, τώρα, συνδυαστούν αυτά τα ευρήματα με το Γράφημα που τα συνοδεύει εξάγεται εύκολα το συμπέρασμα, που παρατίθεται στο κυρίως σώμα της διπλωματικής εργασίας ακριβώς ανωτέρω.

50 Isaakidis V., *Analysis of burnout employees; a case study in Municipal Police of Thessaloniki*, [Master Thesis], International Hellenic University, Thessaloniki, p.p. 24-44,46.

Στη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης σε στελέχη της Δημοτικής Αστυνομίας, καθώς και τη διασύνδεση αυτής με φυσική δραστηριότητα και διασκέδαση είναι αφιερωμένη η επιστημονική δημοσίευση των Garcia-Rivera και συν., που υλοποιήθηκε με τη συμμετοχή 276 Δημοτικών Αστυνομών στο Μεξικό. Συγκεκριμένα οι εν λόγω επιστήμονες απέδειξαν πως πτυχές, που σχετίζονται με την προσωπική αυτοπραγμάτωση και την επαγγελματική ικανοποίηση, είναι υψηλά αξιολογημένα στοιχεία του επαγγέλματος, γεγονός, που τα καθιστά προστατευτικό ανάχωμα έναντι του πιθανού κινδύνου εμφάνισης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Όσον αφορά τη διάσταση της ψυχικής εξάντλησης, πτυχές που σχετίζονται με τον προσωπικό εργασιακό υπερκορεσμό, την ύπαρξη συναισθημάτων που σχετίζονται με την επιβάρυνση, τη σωματική εξάντληση και τη συναισθηματική εξάντληση είναι συνθήκες, που παρατηρήθηκαν στο 39% των ερωτηθέντων. Από τα ως άνω αναφερθέντα στοιχεία καθίσταται σαφές, πως στην εν λόγω μελέτη το δείγμα παρουσιάζει κατά μέσο όρο χαμηλό επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης. Η μελέτη καταλήγει με τη διαπίστωση, πως η υιοθέτηση καθημερινής φυσικής άσκησης για τους αστυνομικούς, που αποτέλεσαν το δείγμα θα μπορούσε κάλλιστα να λειτουργήσει ως παράγοντας απομείωσης του κινδύνου εμφάνισης συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης⁵¹.

Επακριβώς πάνω στο υπό πραγμάτευση στοιχείο της διερεύνησης του βαθμού της επαγγελματικής εξουθένωσης σε στελέχη της Δημοτικής Αστυνομίας έχει εστιάσει και η έρευνα που διεξήγαγαν οι Setti και Argentero, με τη συμμετοχή 88 Δημοτικών Αστυνομών σε πόλη της βορείου Ιταλίας. Συγκεκριμένα, στην εν λόγω επιστημονική δημοσίευση οι αναλύσεις παλινδρόμησης αποκάλυψαν ότι, οι οργανωτικοί αγχογόνοι παράγοντες επηρέασαν ικανά, τόσο το στοιχείο της συναισθηματικής εξάντλησης όσο και το στοιχείο του κυνισμού, ενώ οι λειτουργικοί αγχογόνοι παράγοντες συσχετίστηκαν κατά κύριο λόγο με τα ψυχοσωματικά συμπτώματα⁵².

51 García-Rivera B.R., Olguín-Tiznado J.E., Aranibar M.F., Ramírez-Barón M.C., Camargo-Wilson C.,

López-Barreras J.A. and García-Alcaraz J.L., “Burnout Syndrome in Police Officers and Its Relationship with Physical and Leisure Activities”, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol.17, No.15, MDPI, Basel, Switzerland, 2020, p.p. 1-17.

52 Setti I. and Argentero P., “The influence of operational and organizational stressors on the well-being of municipal police officers”, *La Medicina del Lavoro*, Vol.104, No.5, Mattioli, Italy, 2013, p.p. 368-379.

Τέλος άξια αναφοράς κρίνεται και η επιστημονική δημοσίευση των Schaible, και Gecas, που υλοποιήθηκε με τη συμμετοχή 109 Δημοτικών Αστυνομών στην περιοχή Pacific Northwest των ΗΠΑ.

Συγκεκριμένα οι εν λόγω μελετητές απέδειξαν πως τα στοιχεία, τόσο της συναισθηματικής ασυμφωνίας (dissonance) όσο και της αξιακής ασυμφωνίας έχουν ουσιαστικό αντίκτυπο στην αποπροσωποποίηση και τη συναισθηματική εξάντληση, αλλά όχι στην προσωπική ολοκλήρωση (κοινώς στις δύο από τις τρεις διερευνώμενες παραμέτρους της επαγγελματικής εξουθένωσης κατά την Maslach). Ενώ την ίδια στιγμή αποδείχθηκε, επίσης, πως η βαθιά δράση (deep acting) έχει στατιστικά σημαντική επίδραση στην αποπροσωποποίηση προς την αναμενόμενη κατεύθυνση αλλά μόνο ουσιαστική επίδραση ($p < 0,15$) στη συναισθηματική εξάντληση. Οι απαιτήσεις για βαθιά δράση, καταπίεση και έκφραση έχουν όλες ουσιαστικές επιδράσεις στη συναισθηματική εξάντληση, αλλά αποτυγχάνουν να επιτύχουν παραδοσιακή σημαντικότητα. Αν και όχι σημαντική με τα παραδοσιακά κριτήρια, η συναισθηματική καταπίεση φαίνεται να μειώνει τα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης.⁵³

53 Schaible L. M. and Gecas V., “The Impact of Emotional Labor and Value Dissonance on Burnout Among Police Officers”, *Police Quarterly*, Vol.13, No.3, SAGE, USA, 2010, p.p. 316–341.

Κεφάλαιο 5^ο: Μεθοδολογία της έρευνας

5.1 Σχεδιασμός μελέτης

Η ερευνητική μέθοδος, η οποία προκρίθηκε ως η πιο ενδεδειγμένη για την παρούσα ερευνητική διαδικασία, ήταν η ποσοτική. Εν γένει, οι ποσοτικές μελέτες έχει αποτυπωθεί επιστημονικά πως ενδείκνυνται όταν το αμιγές ζητούμενο είναι η εξέταση:

- α) του βαθμού, στον οποίο λαμβάνει χώρα ένα φαινόμενο, β) των διαφορών ως προς ένα φαινόμενο με βάση συγκεκριμένους παράγοντες και γ) των σχέσεων μεταξύ επιμέρους παραμέτρων ενός εξεταζόμενου φαινομένου⁵⁴. Στη συγκεκριμένη έρευνα τέθηκαν τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα:

- 1) Ποιο το επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης του προσωπικού της Δημοτικής Αστυνομίας;
- 2) Ποιοι παράγοντες διαφοροποιούν την εκδήλωση της εξουθένωσης στο προσωπικό της Δημοτικής Αστυνομίας;

Συνεπώς, όπως προαναφέρθηκε ήδη, η συγκεκριμένη ερευνητική ανάθεση στηρίχθηκε στην ποσοτική μέθοδο έρευνας, καθώς ένας τέτοιος σχεδιασμός εκτιμήθηκε από την ερευνήτρια ότι εξυπηρετεί υπό το βέλτιστο τρόπο τα ερευνητικά ερωτήματα, που προσδιορίστηκαν ήδη από το σκέλος του σχεδιασμού της μελέτης.

5.2 Συμμετέχοντες

Τα άτομα, που συμμετείχαν οικειοθελώς στην ερευνητική διαδικασία, που υλοποιήθηκε στο πλαίσιο της παρούσας διπλωματικής εργασίας προέρχονταν από τον επαγγελματικό κλάδο του προσωπικού της Δημοτικής Αστυνομίας των ανά την Ελληνική επικράτεια Δήμων. Δεν τέθηκαν περαιτέρω κριτήρια εισαγωγής και

⁵⁴ Robson C., *Real World Research* [2nd Edition], ed. Blackwell Publishing, USA & UK, 2002.

αποκλεισμού, με στόχο τη συμπερίληψη ενός δείγματος όσο το δυνατόν πιο αντιπροσωπευτικού του ευρύτερου πληθυσμού – στόχου, που επελέγη να εξεταστεί. Στην έρευνα, τελικώς, συμπεριλήφθηκαν 80 συμμετέχοντες εξ ενός ευρύτερου πληθυσμού - στόχου που σήμερα αριθμεί περί τους 3.500 Δημοτικούς Αστυνομικούς.

5.3 Κοινωνικοδημογραφικά δεδομένα

Τα κοινωνικοδημογραφικά δεδομένα (σε παρένθεση αποτυπώνονται οι επιλογές απάντησης, που δόθηκαν στους δυνητικούς συμμετέχοντες), που αξιολογήθηκαν στην παρούσα ερευνητική διαδικασία, ήταν τα εξής: 1) το φύλο (άντρας / γυναίκα), 2) η ηλικία (σε έτη), 3) η οικογενειακή κατάσταση (άγαμος - η / έγγαμος - η / διαζευγμένος - η / χήρος - α), 4) ο αριθμός παιδιών (απόλυτη τιμή), 5) το μορφωτικό επίπεδο (ανοικτή ερώτηση), 6) ο χρόνος προϋπηρεσίας στη Δημοτική Αστυνομία (σε έτη), 7) το τμήμα υπηρεσίας (ανοικτή ερώτηση), 8) η απόσταση της οικείας του/ης εκάστοτε συμμετέχοντος/ουσας από το χώρο εργασίας (σε χιλιόμετρα), 9) ο τρόπος προσέλευσης στην εργασία (Μέσα Μαζικής Μεταφοράς [MMM] / αυτοκίνητο/ με τα πόδια / άλλο) και τέλος 10) η ύπαρξη σημαντικού προβλήματος υγείας (ναι / όχι).

Στην επιλογή των εν λόγω κοινωνικοδημογραφικών δεδομένων κατάληξε η ερευνήτρια, κατόπιν ενδελεχούς αναζήτησης σε επιστημονικές δημοσιεύσεις, που εξέταζαν το αυτό ζητούμενο, που δεν είναι άλλο από το επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης σε Αστυνομικούς και Δημοτικούς Αστυνομικούς.

5.4 Ερευνητικό Εργαλείο

Η επαγγελματική εξουθένωση των συμμετεχόντων αξιολογήθηκε με τη χρήση του ερωτηματολογίου Maslach Burnout Inventory (MBI). Όπως προαναφέρθηκε δια της εν λόγω κλίμακας, μετράται η επαγγελματική εξουθένωση σε τρεις διαφορετικές διαστάσεις: 1. τη συναισθηματική εξάντληση, 2. την προσωπική ολοκλήρωση και 3. την αποπροσωποποίηση. Συνολικά, το MBI αποτελείται από 22 σχετικές ερωτήσεις με τιμές 0 ως 6. Στο σημείο αυτό καθίσταται αναγκαίο να επισημανθεί, πως όπου απαντώνται υψηλές τιμές, αυτές αυτομάτως καταδεικνύουν την ύπαρξη έντονης εξουθένωσης. Για κάθε διάσταση, υπολογίζονται τρία επίπεδα. Αυτά είναι: α) το

χαμηλό, β) το μέτριο και τέλος γ) το υψηλό επίπεδο εξουθένωσης⁵⁵. Ωστόσο στην παρούσα ερευνητική διαδικασία, προκρίθηκε από την ερευνήτρια η χρήση ενός ερευνητικού εργαλείου. Η αξίωση αυτή ικανοποιήθηκε καθώς πρόκειται για ένα σταθμισμένο στην ελληνική πραγματικότητα εργαλείο μέτρησης^{56,57}. Στη συγκεκριμένη μελέτη ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach α ήταν για κάθε μια από τις τρεις του διαστάσεις ο εξής: α) 0.76 για τη συναισθηματική εξάντληση, β) 0.75 για την αποπροσωποποίηση και τέλος γ) 0.79 για το αίσθημα προσωπικής ολοκλήρωσης. Την ίδια στιγμή για το συνολικό σκορ του εργαλείου μέτρησης ο δείκτης Cronbach α έλαβε την τιμή 0.92 αναδεικνύοντας εκ νέου τον ισχυρό βαθμό αξιοπιστίας του εν λόγω ερευνητικού εργαλείου.

5.5 Διαδικασία επιλογής και ενημέρωσης δείγματος

Για τη συμπερίληψη των συμμετεχόντων πραγματοποιήθηκε χορήγηση των σχετικών μετρήσεων στο άμεσο επαγγελματικό και ευρύτερο διαπροσωπικό περιβάλλον της ερευνήτριας. Η ερευνήτρια εκμεταλλεύτηκε, επομένως, την επαγγελματική της ιδιότητα ως εργαζόμενη στη Δημοτική Αστυνομία, προκειμένου να προσεγγίσει συνάδελφους για να συμπεριληφθούν στη μελέτη. Δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση και βαρύτητα στην ανωνυμία και στην εμπιστευτικότητα της συμμετοχής των Δημοτικών Αστυνομικών και τους εξηγήθηκε πλήρως και εξ αρχής, τόσο η φύση όσο και η στόχευση της εν λόγω ακαδημαϊκής μελέτης. Οι συμμετέχοντες της μελέτης προέρχονταν από διάφορες ανά την Ελληνική επικράτεια Δημοτικές Αστυνομίες. Συγκεκριμένα συμμετείχαν εργαζόμενοι στη Δημοτική Αστυνομία των εξής Δήμων: α) Πειραιά, β) Αθήνας, γ) Λαμιέων, δ) Βάρης – Βούλας - Βουλιαγμένης, ε) Θεσσαλονίκης και τέλος στ) Διονύσου. Το κυρίως σκέλος της εν λόγω ερευνητικής διαδικασίας (ήτοι η ηλεκτρονική συμπλήρωση του ερευνητικού εργαλείου), έλαβε χώρα εντός του μηνός

55 Maslach C., Jackson S.E. and Leiter M.P., “Maslach Burnout Inventory (3th edition)”, in Zalaquett

C.P. and Wood R.J. (Eds), *Evaluating Stress: A book of resources*, The Scarecrow Press, Palo Alto / USA, 1997 (p.p. 191 - 218).

56 Galanakis M., Moraitou M., Garivaldis F. J. and Stalikas A., “Factorial structure and psychometric

properties of the Maslach Burnout Inventory (MBI) in Greek midwives”, *Europe’s Journal of Psychology*, Vol.5, No.4, Europe’s Journal of Psychology, Romania, 2009, p.p. 52 - 70.

57 Kantas A. and Vassilaki E., “Burnout in Greek teachers: Main findings and validity of the Maslach Burnout Inventory”, *Work & Stress*, Vol.11, No1, Taylor & Francis, London, 1997, p.p. 94 - 100.

Σεπτεμβρίου του έτους 2023. Τα δε δεδομένα συγκεντρώθηκαν με ερωτηματολόγια, που αναρτήθηκαν ηλεκτρονικά στο Google Forms και εν συνεχεία αποθηκεύτηκαν σε μία βάση Excel. Τελικά, εισήχθησαν στο πρόγραμμα SPSS προκειμένου να αναλυθούν.

5.6 Πρόγραμμα στατιστικής επεξεργασίας δεδομένων

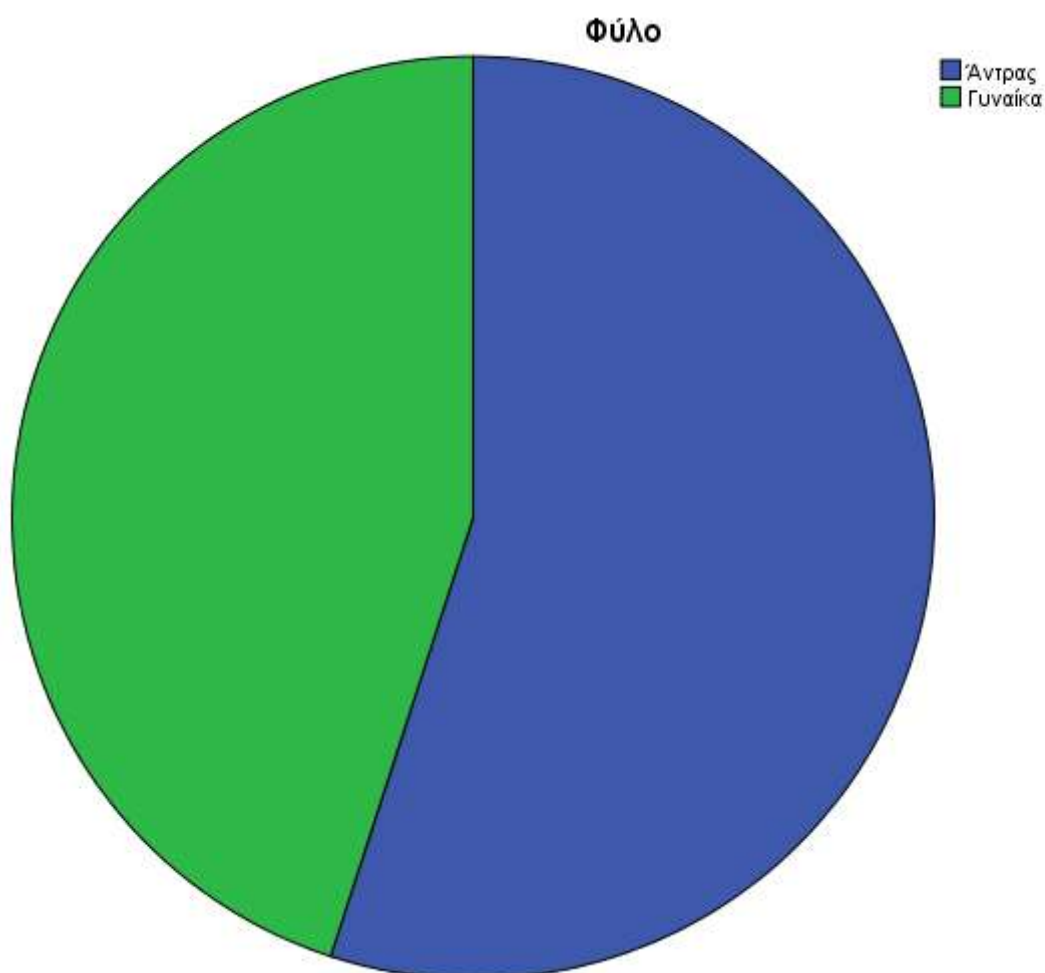
Η ανάλυση των δεδομένων της παρούσας μελέτης πραγματοποιήθηκε μέσω της χρήσης του προγράμματος SPSS για Windows. Σε πρώτο χρόνο, πραγματοποιήθηκε περιγραφική ανάλυση επί των κοινωνικοδημογραφικών χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων. Για την υλοποίηση της εν λόγω ανάλυσης έγινε χρήση απόλυτων τιμών και ποσοστών επί τοις εκατό (%), στην περίπτωση κατηγορικών μεταβλητών, αλλά και χρήση μέσων τιμών και τυπικών αποκλίσεων, στην περίπτωση ποσοτικών μεταβλητών. Για τη διαπίστωση του επιπέδου εξουθένωσης, πραγματοποιήθηκε μετατροπή των ποσοτικών μεταβλητών σε κατηγορικές. Ακολούθως, πραγματοποιήθηκε μελέτη κανονικότητας της κατανομής. Στόχος της εν λόγω ενέργειας υπήρξε η διερεύνηση της αναγκαιότητας ή μη χρήσης είτε παραμετρικών είτε ακόμη και μη παραμετρικών μεθόδων. Η εν λόγω ανάλυση πραγματοποιήθηκε μέσω ελέγχου Kolmogorov - Smirnov, βάσει οδηγιών που προέρχονται από τη σχετική προγενέστερη βιβλιογραφία⁵⁸. Στην περίπτωση, που πληρούνταν τα κριτήρια της κανονικότητας της κατανομής, οι αναλύσεις πραγματοποιήθηκαν μέσω των ελέγχων Independent Samples T-test, ANOVA και Pearson's Correlation, ενώ στην περίπτωση παραβίασης της κανονικότητας της κατανομής οι αναλύσεις πραγματοποιούνταν μέσω των ελέγχων Mann - Whitney U, Kruskal - Wallis καθώς και Spearman's Correlation. Ο δείκτης σημαντικότητας τέθηκε στο 0.05 για το σύνολο των αναλύσεων.

58 Γναρδέλλης Χ, *Εφαρμοσμένη Στατιστική*, εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 1999.

Κεφάλαιο 6^ο: Ανάλυση αποτελεσμάτων

Στο Γράφημα 1, που ακολουθεί ευθύς αμέσως, παρουσιάζεται σχηματοποιημένη σε μορφή πίτας η περιγραφική ανάλυση δεδομένων όσον αφορά το φύλο των συμμετεχόντων στην ερευνητική διαδικασία της ανά χείρας διπλωματικής εργασίας. Όπως μπορεί να διαπιστωθεί, οι άντρες ήταν ελάχιστα περισσότεροι (55%, N = 44) σε σχέση με τις γυναίκες του εξεταζόμενου δείγματος (45%, N = 36).

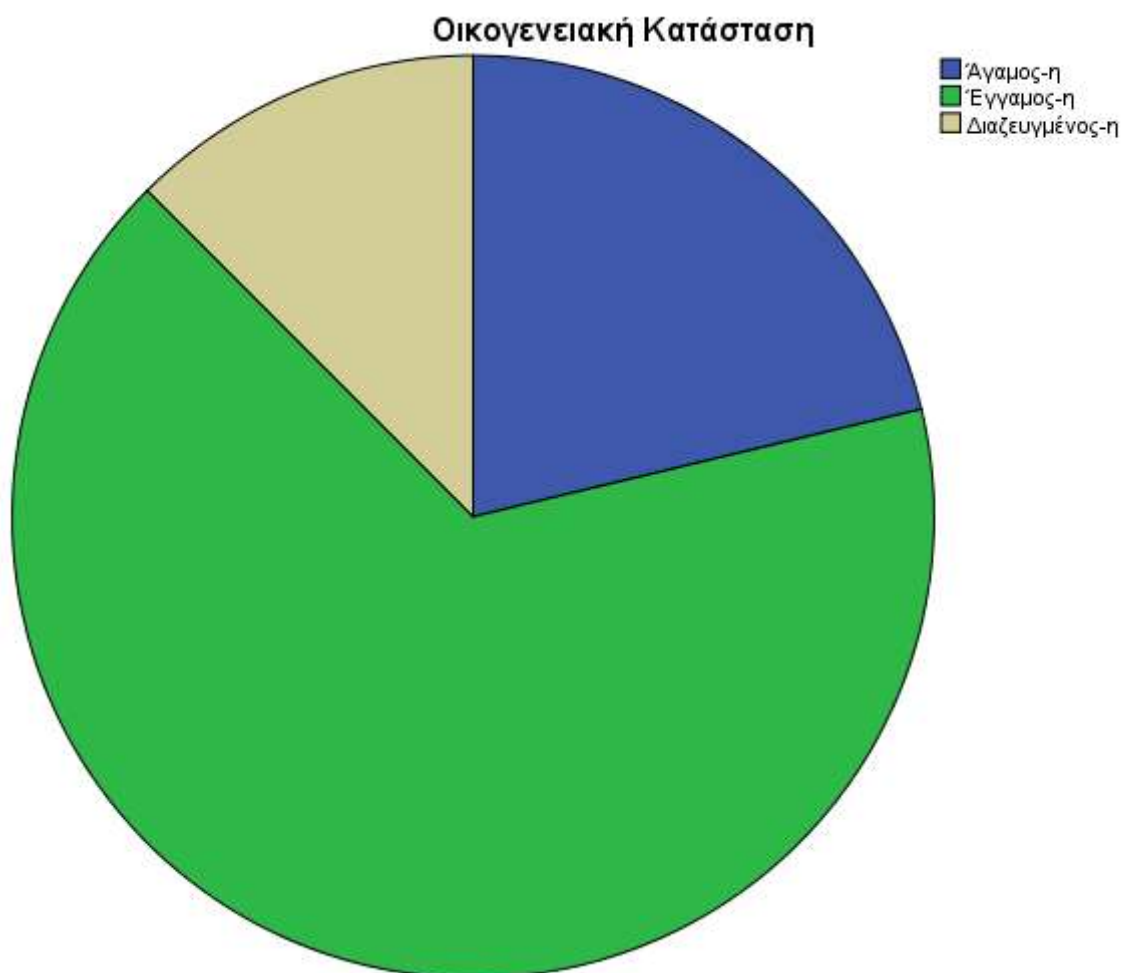
Γράφημα 1. Το φύλο των συμμετεχόντων της έρευνας



Η αντίστοιχη ανάλυση όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση των ατόμων της έρευνας παρουσιάζεται στο Γράφημα 2, που ακολουθεί ευθύς αμέσως. Όπως προκύπτει, η πλειονότητα των συμμετεχόντων ήταν έγγαμοι / ες (66.3%, N = 53).

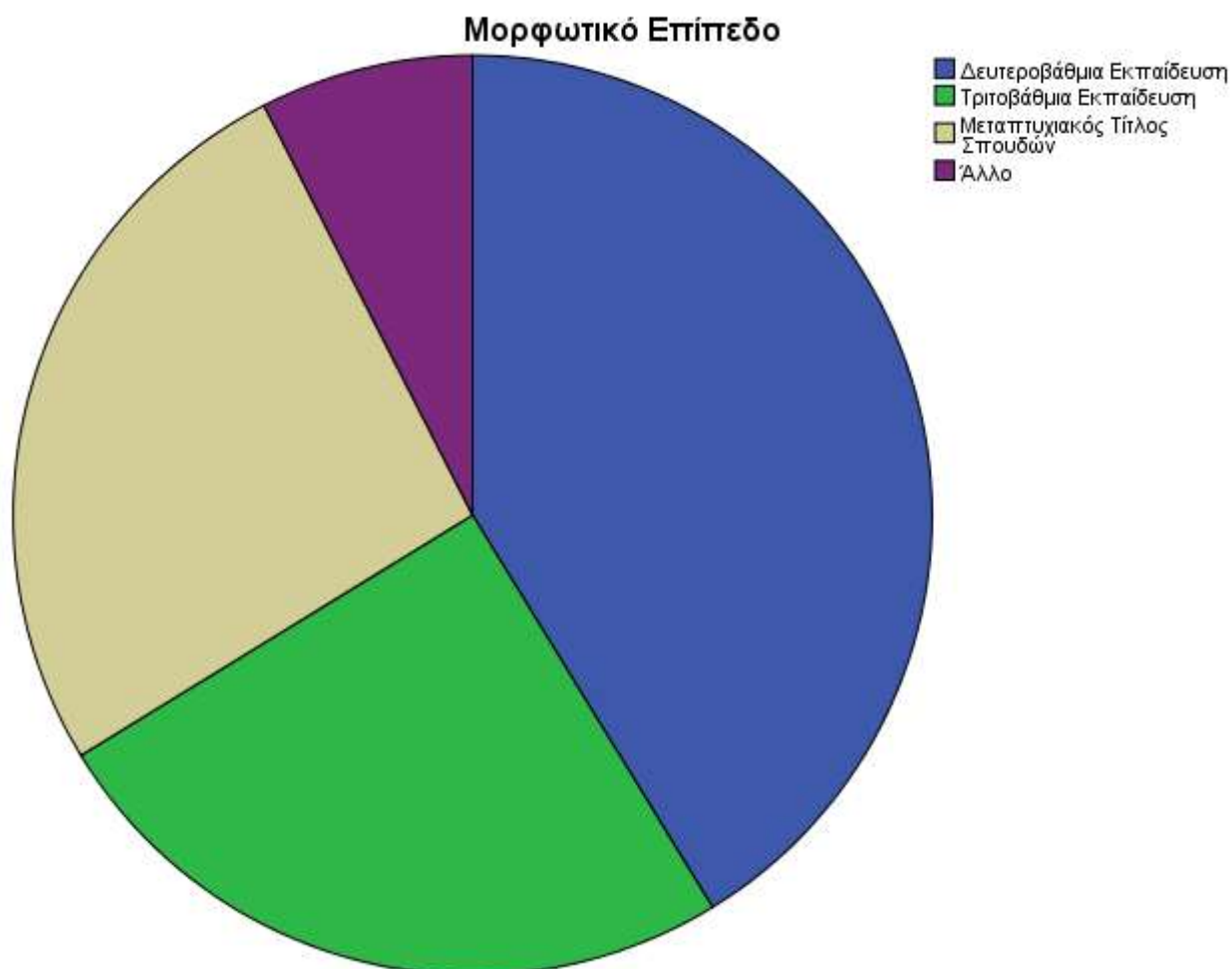
Μικρότερα, αναλογικά, ποσοστά αφορούσαν τους άγαμους / ες (21.3%, N = 17) καθώς και τους / τις διαζευγμένους / ες (12.5%, N = 10).

Γράφημα 2. Η οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων



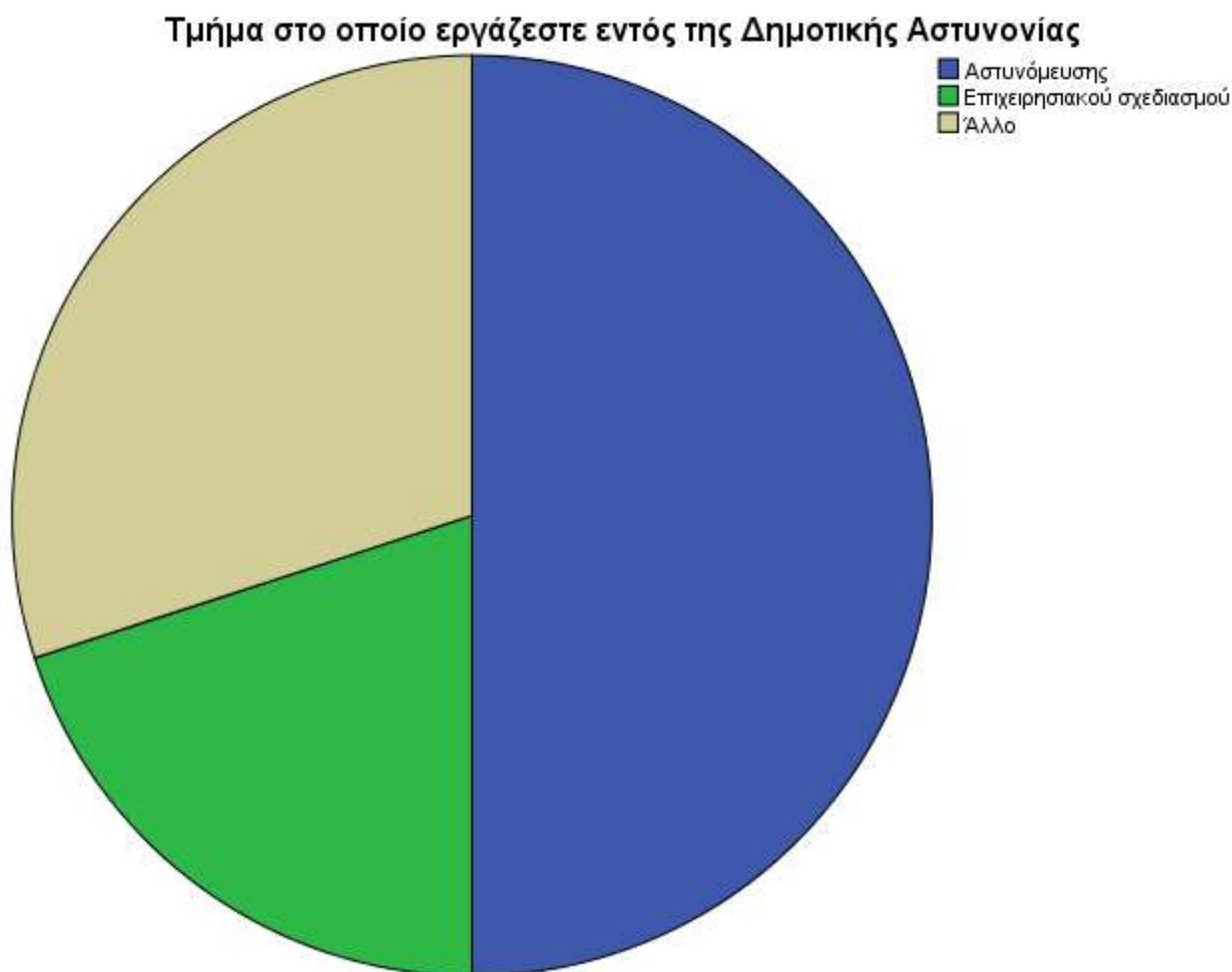
Στο Γράφημα 3, που ακολουθεί ευθύς αμέσως, παρουσιάζεται η ανάλυση που αφορά το μορφωτικό επίπεδο των ατόμων, που συμμετείχαν στην ερευνητική διαδικασία της παρούσας διπλωματικής εργασίας. Λίγο λιγότεροι από τους μισούς συμμετέχοντες ήταν απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (41.3%, N = 33), το 26.3% (N = 21) ήταν κάτοχοι Μεταπτυχιακού Τίτλου Σπουδών και το 25% (N = 20) ήταν απόφοιτοι Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Τέλος, το 7.5% των συμμετεχόντων δεν εντασσόταν σε καμία από αυτές τις κατηγορίες (N = 6).

Γράφημα 3. Το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων



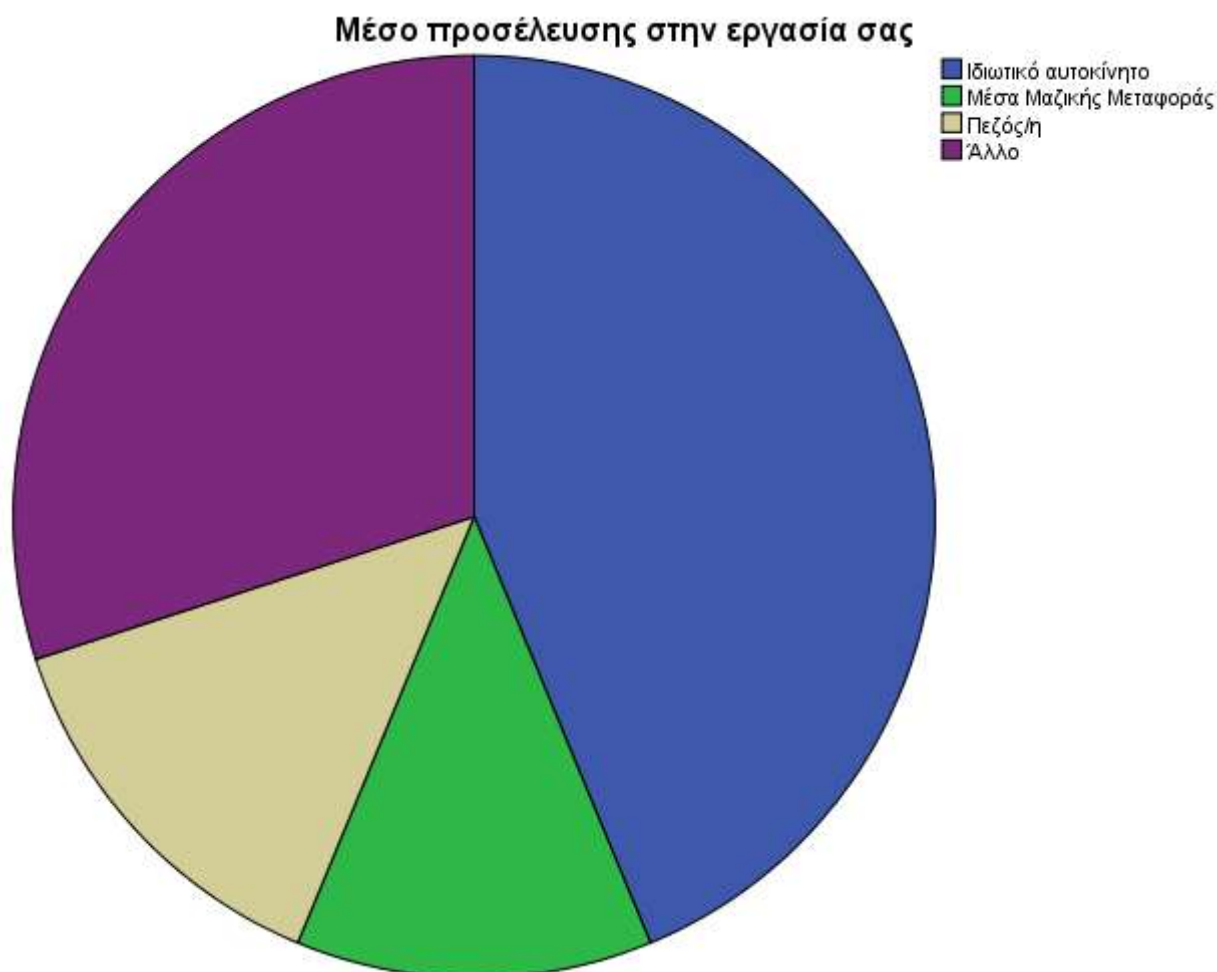
Στο Γράφημα 4, που ακολουθεί ευθύς αμέσως, παρουσιάζεται η ανάλυση για το τμήμα, στο οποίο εργάζονται οι συμμετέχοντες εντός της Δημοτικής Αστυνομίας. Όπως διαπιστώνεται, οι μισοί εκ του συνόλου των συμμετεχόντων εργάζονταν σε τμήμα αστυνόμευσης ($N = 40$), το 20% του δείγματος εργαζόταν σε τμήμα επιχειρησιακού σχεδιασμού ($N = 16$) και τέλος ένα ποσοστό της τάξης του 30% του δείγματος ($N = 24$) εργαζόταν σε λοιπές υπηρεσίες.

Γράφημα 4. Το Τμήμα Εργασίας στη Δημοτική Αστυνομία



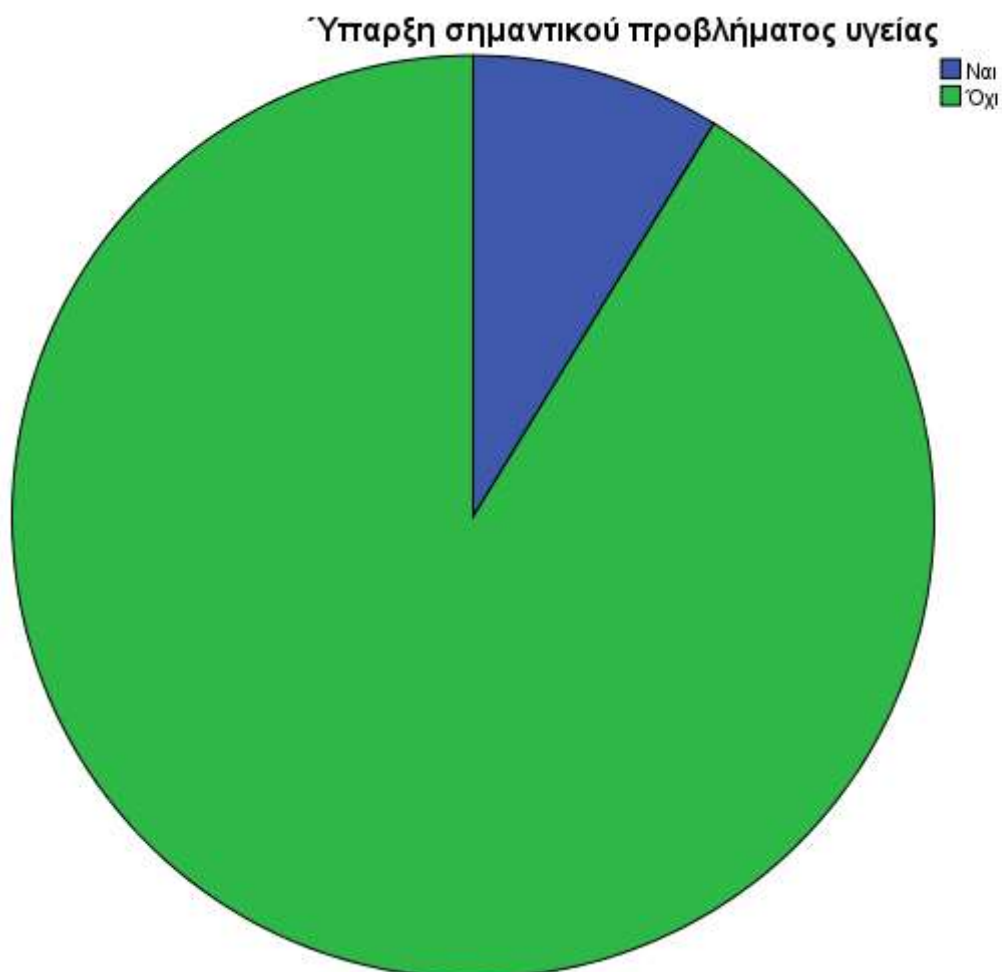
Στο Γράφημα 5, που ακολουθεί ευθύς αμέσως, παρατίθεται η ανάλυση, που αποτυπώνει το μέσο προσέλευσης στο χώρο εργασίας ενός εκάστου συμμετέχοντος/ουσας. Όπως προκύπτει εκ των απαντήσεων, που δόθηκαν, λίγο λιγότεροι από τους μισούς συμμετέχοντες προσέρχονταν με το ιδιωτικό τους αυτοκίνητο (43.8%, N = 35), το 12.5% (N = 10) προσερχόταν με τη χρήση Μέσων Μαζικής Μεταφοράς (MMM), το 13.8% (N = 11) προσερχόταν με τα πόδια και τέλος το 30% (N = 24) δήλωσε πως προσέρχονταν στην εργασία του με κάποιο άλλο τρόπο.

Γράφημα 5. Το μέσο προσέλευσης στην εργασία



Στο Γράφημα 6, που ακολουθεί ευθύς αμέσως, παρατίθεται η ανάλυση που αφορά στην ύπαρξη ή μη σημαντικού προβλήματος υγείας από πλευράς των συμμετεχόντων. Όπως προκύπτει από τις απαντήσεις, που δόθηκαν, ένα μικρό ποσοστό των συμμετεχόντων, συγκεκριμένα το 8.8% (N = 7) διακρινόταν από σχετικό πρόβλημα, ενώ η συντριπτική πλειονότητα των συμμετεχόντων (91.3%, N = 73), δεν ανέφερε την ύπαρξη κάποιου σχετικού σημαντικού σε κάθε περίπτωση προβλήματος υγείας.

Γράφημα 6. Η ύπαρξη σημαντικού προβλήματος υγείας



Ως προς τις ποσοτικές κοινωνικοδημογραφικές μεταβλητές της έρευνας, η σχετική ανάλυση παρατίθεται στον Πίνακα 5, που ακολουθεί ευθύς αμέσως. Όπως προκύπτει, η μέση τιμή της ηλικίας των συμμετεχόντων ήταν τα 44.24 έτη, με τυπική απόκλιση τα 7.638 έτη. Οι συμμετέχοντες είχαν κατά μέσο όρο 1.49 παιδιά, με μεγάλη αναλογικά τυπική απόκλιση (0.998). Ο χρόνος προϋπηρεσίας των συμμετεχόντων ήταν τα 17.987 έτη, με τυπική απόκλιση 7.295 έτη. Τέλος, η μέση τιμή της απόστασης της οικείας από το χώρο εργασίας ήταν τα 6.88 χιλιόμετρα, με τυπική απόκλιση τα 6.823 χιλιόμετρα.

Πίνακας 5: Τα περιγραφικά χαρακτηριστικά των ποσοτικών μεταβλητών

	Ηλικία (σε έτη)	Αριθμός παιδιών	Χρόνος προϋπηρεσίας στη Δημοτική Αστυνομία (σε έτη)	Απόστασης της οικίας σας από το χώρο εργασίας σας (σε Km)
Μέση τιμή	44,24	1,49	17,987	6,88
N	80	79	80	79
Τυπική απόκλιση	7,638	,998	7,295	6,823

Στον Πίνακα 6, που ακολουθεί ευθύς αμέσως, παρουσιάζεται η περιγραφική ανάλυση για το επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης των συμμετεχόντων. Λίγο λιγότεροι από τους μισούς συμμετέχοντες (46.3%, N = 37) είχαν χαμηλό επίπεδο εξουθένωσης, το 32.5% (N = 26) είχε μέτριο επίπεδο εξουθένωσης και το 21,3% (N = 17) είχε υψηλό επίπεδο εξουθένωσης.

Πίνακας 6: Το επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης

	N	%
Χαμηλό επίπεδο	37	46,3
Μέτριο επίπεδο	26	32,5
Υψηλό επίπεδο	17	21,3
Σύνολο	80	100,0

Στον Πίνακα 7, που ακολουθεί ευθύς αμέσως, παρουσιάζεται η αντίστοιχη ανάλυση για το επίπεδο αποπροσωποποίησης. Όπως προκύπτει, το 16.3% των συμμετεχόντων παρουσίαζε χαμηλή αποπροσωποποίηση (16.3%), το 27.5% (N = 22) παρουσίαζε μέτριο επίπεδο και το 56.3% (N = 45) υψηλό επίπεδο.

Πίνακας 7: Το επίπεδο αποπροσωποποίησης

	N	%
Χαμηλό επίπεδο	13	16,3
Μέτριο επίπεδο	22	27,5
Υψηλό επίπεδο	45	56,3

Σύνολο 80 100,0

Στον Πίνακα 8, που ακολουθεί ευθύς αμέσως, παρουσιάζεται η αντίστοιχη ανάλυση για το αίσθημα προσωπικής ολοκλήρωσης. Όπως προκύπτει, μόλις 1 συμμετέχοντας είχε χαμηλό επίπεδο (1.3%) και 4 συμμετέχοντες είχαν μέτριο επίπεδο (5%). Η συντριπτική πλειονότητα των συμμετεχόντων είχε υψηλό επίπεδο στη συγκεκριμένη διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης (N = 75, 93.8%).

Πίνακας 8: Το επίπεδο για το αίσθημα προσωπικής ολοκλήρωσης

	N	%
Υψηλό επίπεδο	75	93,8
Μέτριο επίπεδο	4	5,0
Χαμηλό επίπεδο	1	1,3
Σύνολο	80	100,0

Πριν από την τέλεση επαγωγικών ελέγχων, πραγματοποιήθηκε μελέτη της κανονικότητας της κατανομής μέσω ελέγχου Kolmogorov - Smirnov. Η ανάλυση αυτή παρουσιάζεται στον Πίνακα 9, που ακολουθεί ευθύς αμέσως. Όπως προκύπτει, μόνο στην περίπτωση της αποπροσωποποίησης δεν υπήρχε σημαντική παραβίαση της κανονικότητας της κατανομής. Ως εκ τούτου, οι έλεγχοι που συμπεριέλαβαν την αποπροσωποποίηση ήταν παραμετρικοί, ενώ όλοι οι άλλοι έλεγχοι ήταν μη παραμετρικοί.

Πίνακας 9: Η ανάλυση κανονικότητας της κατανομής

	Kolmogorov - Smirnov		
	Statistic	Df	p
Συναισθηματική εξάντληση	,141	80	0.000
Αποπροσωποποίηση	,077	80	0.332
Αίσθημα προσωπικής ολοκλήρωσης	,110	80	0.018
Συνολική εξουθένωση	,103	80	0.036

Στον Πίνακα 10, που ακολουθεί ευθύς αμέσως, παρουσιάζονται οι διαφορές με βάση το φύλο των συμμετεχόντων της έρευνας. Όπως προκύπτει από τον πίνακα, ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες, που συμμετείχαν στην ερευνητική διαδικασία,

που υλοποιήθηκε στο πλαίσιο της ανά χείρας διπλωματικής εργασίας δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές.

Πίνακας 10: Η διαφορά της εξουθένωσης με βάση το φύλο

	Φύλο	N	Τυπική		P
			Μέση τιμή	απόκλιση	
Συναισθηματική εξάντληση	Άντρας	44	19,954	11,855	0.790
	Γυναίκα	36	20,250	11,020	
Αποπροσωποποίηση	Άντρας	44	12,590	6,020	0.927
	Γυναίκα	36	12,722	6,670	
Αίσθημα προσωπικής ολοκλήρωσης	Άντρας	44	15,704	10,308	0.381
	Γυναίκα	36	17,277	9,361	
Συνολική εξουθένωση	Άντρας	44	48,250	26,224	0.578
	Γυναίκα	36	50,250	25,291	

Στον Πίνακα 11, που ακολουθεί ευθύς αμέσως, παρουσιάζεται η ανάλυση της συσχέτισης μεταξύ του ζεύγους των κοινωνικοδημογραφικών χαρακτηριστικών ηλικία και εξουθένωση. Όπως προκύπτει από τον εν λόγω Πίνακα, καμία εκ των εξεταζόμενων συσχετίσεων δεν αποδείχθηκε στατιστικά σημαντική.

Πίνακας 11: Η συσχέτιση της ηλικίας με την εξουθένωση

	Ηλικία (σε έτη)	
Συναισθηματική εξάντληση	R	-,033
	P	,774
	N	80
Αποπροσωποποίηση	R	,013
	P	,908
	N	80
Αίσθημα προσωπικής ολοκλήρωσης	R	,068
	P	,550
	N	80
Συνολική εξουθένωση	R	-,003
	P	,980

Στον Πίνακα 12, που ακολουθεί ευθύς αμέσως, παρουσιάζεται η ανάλυση μεταξύ του ζεύγους των κοινωνικοδημογραφικών χαρακτηριστικών οικογενειακή κατάσταση και εξουθένωση. Όπως διαπιστώνεται από την αποτύπωση των απαντήσεων των συμμετεχόντων, στο σύνολο των εξεταζόμενων περιπτώσεων διαπιστώθηκε η ύπαρξη στατιστικά σημαντικών διαφορών.

Πίνακας 12: Η διαφορά στην εξουθένωση με βάση την οικογενειακή κατάσταση

		N	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	p
Συναισθηματική εξάντληση	Άγαμος-η	17	29,411	9,467	0.001
	Έγγαμος-η	53	17,150	10,309	
	Διαζευγμένος-η	10	19,800	12,470	
	Σύνολο	80	20,087	11,416	
Αποπροσωποποίηση	Άγαμος-η	17	17,823	5,341	0.000
	Έγγαμος-η	53	11,226	5,966	
	Διαζευγμένος-η	10	11,400	5,059	
	Σύνολο	80	12,650	6,280	
Αίσθημα προσωπικής ολοκλήρωσης	Άγαμος-η	17	22,705	8,578	0.008
	Έγγαμος-η	53	14,132	8,600	
	Διαζευγμένος-η	10	17,800	13,717	
	Σύνολο	80	16,412	9,863	
Συνολική εξουθένωση	Άγαμος-η	17	69,941	21,390	0.001
	Έγγαμος-η	53	42,509	22,716	
	Διαζευγμένος-η	10	49,000	30,184	
	Σύνολο	80	49,150	25,665	

Δεδομένων των ανωτέρω διαφορών, πραγματοποιήθηκε post-hoc έλεγχος Bonferroni, ο οποίος παρατίθεται στον Πίνακα 13. Όπως προκύπτει από τον εν λόγω Πίνακα, στο σύνολο των σχετικών περιπτώσεων διαπιστώθηκε η ύπαρξη στατιστικά σημαντικών διαφορών ανάμεσα στους άγαμους και στους έγγαμους της έρευνας, με σημαντικά υψηλότερες τιμές εξουθένωσης για τους άγαμους. Τα υπόλοιπα ζεύγη εξεταζόμενων συσχετίσεων δεν οδήγησαν σε στατιστικά σημαντικές διαφορές.

Πίνακας 13: Οι διαφορές στην εξουθένωση με βάση την οικογενειακή κατάσταση

Εξαρτημένη μεταβλητή	Οικογενειακή Κατάσταση		Μέση διαφορά	p
	Άγαμος-η	Έγγαμος-η		
Συναισθηματική εξάντληση	Άγαμος-η	Έγγαμος-η	12,260	0.000
	Έγγαμος-η	Διαζευγμένος-η	9,611	0.070
		Άγαμος-η	-12,260	0.000
	Διαζευγμένος-η	Διαζευγμένος-η	-2,649	10.000
Άγαμος-η		-9,611	0.070	
Αποπροσωποποίηση	Άγαμος-η	Έγγαμος-η	2,649	10.000
		Διαζευγμένος-η	6,597	0.000
	Έγγαμος-η	Διαζευγμένος-η	6,423	0.019
		Άγαμος-η	-6,597	0.000
	Διαζευγμένος-η	Διαζευγμένος-η	-,173	10.000
		Άγαμος-η	-6,423	0.019
Αίσθημα προσωπικής ολοκλήρωσης	Άγαμος-η	Έγγαμος-η	,1735	10.000
		Διαζευγμένος-η	8,573	0.004
	Έγγαμος-η	Διαζευγμένος-η	4,905	0.574
		Άγαμος-η	-8,573	0.004
	Διαζευγμένος-η	Διαζευγμένος-η	-3,667	0.775
		Άγαμος-η	-4,905	0.574
Συνολική εξουθένωση	Άγαμος-η	Έγγαμος-η	3,667	0.775
		Διαζευγμένος-η	27,431	0.000
	Έγγαμος-η	Διαζευγμένος-η	20,941	0.084
		Άγαμος-η	-27,431	0.000
Διαζευγμένος-η	Διαζευγμένος-η	-6,490	10.000	
	Άγαμος-η	-20,941	0.084	

Στον Πίνακα 14, που ακολουθεί ευθύς αμέσως, παρουσιάζεται η ανάλυση που αφορά στη σχέση του αριθμού παιδιών με την εξουθένωση. Όπως προκύπτει, στο σύνολο των εξεταζόμενων περιπτώσεων διαπιστώθηκε η ύπαρξη αρνητικών και στατιστικά σημαντικών συσχετίσεων. Ως εκ τούτου, καθίσταται σαφές πως οι συμμετέχοντες που είχαν μεγαλύτερο αριθμό παιδιών είχαν, παράλληλα, λιγότερο έντονη συμπτωματολογία.

Πίνακας 14: Η συσχέτιση του αριθμού παιδιών με την εξουθένωση

		Αριθμός παιδιών
Συναισθηματική εξάντληση	R	-,360**
	P	,001
	N	79
Αποπροσωποποίηση	R	-,379**
	P	,001
	N	79
Αίσθημα προσωπικής ολοκλήρωσης	R	-,404**
	P	,000
	N	79
Συνολική εξουθένωση	R	-,381**
	P	,001
	N	79

Στον Πίνακα 15, που ακολουθεί ευθύς αμέσως, παρατίθεται η ανάλυση για τη σχέση του εκπαιδευτικού επιπέδου με την εξουθένωση. Όπως διαπιστώθηκε, καμία εκ των εξεταζόμενων σχέσεων δεν οδήγησε σε στατιστικά σημαντικές διαφορές.

Πίνακας 15: Η διαφορά στην εξουθένωση με βάση το εκπαιδευτικό επίπεδο

		N	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	p
Συναισθηματική εξάντληση	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	33	20,090	11,716	0.634
	Τριτοβάθμια Εκπαίδευση	20	18,150	10,912	

	Μεταπτυχιακός Τίτλος Σπουδών	21	20,571	11,608	
	Άλλο	6	24,833	12,089	
	Σύνολο	80	20,087	11,416	
Αποπροσωποποίηση	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	33	12,939	5,656	0.842
	Τριτοβάθμια Εκπαίδευση	20	12,150	6,539	
	Μεταπτυχιακός Τίτλος Σπουδών	21	13,190	7,215	
	Άλλο	6	10,833	6,400	
	Σύνολο	80	12,650	6,280	
Αίσθημα προσωπικής ολοκλήρωσης	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	33	18,666	10,617	0.311
	Τριτοβάθμια Εκπαίδευση	20	13,600	8,425	
	Μεταπτυχιακός Τίτλος Σπουδών	21	15,761	10,353	
	Άλλο	6	15,666	7,033	
	Σύνολο	80	16,412	9,863	
Συνολική εξουθένωση	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	33	51,697	25,692	0.685
	Τριτοβάθμια Εκπαίδευση	20	43,900	24,876	
	Μεταπτυχιακός Τίτλος Σπουδών	21	49,523	27,967	
	Άλλο	6	51,333	23,320	
	Σύνολο	80	49,150	25,665	

Στον Πίνακα 16, που ακολουθεί ευθύς αμέσως, παρατίθεται η ανάλυση για τη σχέση του χρόνου προϋπηρεσίας στη Δημοτική Αστυνομία με την εξουθένωση. Όπως διαπιστώθηκε, καμία εκ των εξεταζόμενων συσχετίσεων δεν υπήρξε στατιστικά σημαντική.

Πίνακας 16: Η συσχέτιση του χρόνου προϋπηρεσίας στη Δημοτική Αστυνομία με την εξουθένωση

		Χρόνος προϋπηρεσίας στη Δημοτική Αστυνομία (σε έτη)
Συναισθηματική εξάντληση	R	-,014
	P	,905
	N	80
Αποπροσωποποίηση	R	,058
	P	,606

	N	80
Αίσθημα προσωπικής ολοκλήρωσης	R	,101
	P	,373
	N	80
Συνολική εξουθένωση	R	,024
	P	,830
	N	80

Στον Πίνακα 17, που ακολουθεί ευθύς αμέσως, παρουσιάζονται οι διαφορές με βάση το τμήμα εργασίας των συμμετεχόντων της μελέτης. Όπως προκύπτει από τον εν λόγω Πίνακα, δεν παρατηρήθηκε κάποια στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των επιμέρους υπο-ομάδων, που εξετάστηκαν.

Πίνακας 17: Η διαφορά στην εξουθένωση με βάση το τμήμα εργασίας

		N	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	p
Συναισθηματική εξάντληση	Αστυνόμησης	40	22,100	11,417	0.084
	Επιχειρησιακού σχεδιασμού	16	14,500	8,793	
	Άλλο	24	20,458	12,136	
	Σύνολο	80	20,087	11,416	
Αποπροσωποποίηση	Αστυνόμησης	40	13,375	6,387	0.198
	Επιχειρησιακού σχεδιασμού	16	10,125	5,302	
	Άλλο	24	13,125	6,509	
	Σύνολο	80	12,650	6,280	
Αίσθημα προσωπικής ολοκλήρωσης	Αστυνόμησης	40	17,850	10,191	0.477
	Επιχειρησιακού σχεδιασμού	16	14,500	10,053	
	Άλλο	24	15,291	9,200	
	Σύνολο	80	16,412	9,863	
Συνολική εξουθένωση	Αστυνόμησης	40	53,325	25,916	0.172
	Επιχειρησιακού σχεδιασμού	16	39,125	22,237	

Άλλο	24	48,875	26,474
Σύνολο	80	49,150	25,665

Στον Πίνακα 18, που ακολουθεί ευθύς αμέσως, παρουσιάζεται η ανάλυση για τη σχέση της απόστασης της οικείας ενός/μιας εκάστου/της συμμετέχοντος/ουσας από το χώρο εργασίας του με την εξουθένωση. Όπως προκύπτει, καμία εκ των εξεταζόμενων συσχετίσεων δεν αποδείχθηκε πως υπήρξε στατιστικά σημαντική.

Πίνακας 18: Η συσχέτιση της απόστασης της οικείας από τον χώρο εργασίας με την εξουθένωση

		Απόστασης της οικείας σας από το χώρο εργασίας σας (σε Km)	
Συναισθηματική εξάντληση	R		,038
	P		,737
	N		79
Αποπροσωποποίηση	R		-,057
	P		,620
	N		79
Αίσθημα προσωπικής ολοκλήρωσης	R		-,036
	P		,751
	N		79
Συνολική εξουθένωση	R		,008
	P		,942
	N		79

Στον Πίνακα 19, που ακολουθεί ευθύς αμέσως, παρουσιάζεται η ανάλυση για τη σχέση του τρόπου μετάβασης στην εργασία με την εξουθένωση. Όπως διαπιστώνεται από τον εν λόγω Πίνακα, δεν προέκυψε κάποια στατιστικά σημαντική σχέση ανάμεσα στις εξεταζόμενες μεταβλητές.

Πίνακας 19: Η σχέση του τρόπου μετάβασης στην εργασία με την εξουθένωση

		Μέση	Τυπική	
		τιμή	απόκλιση	p
N				

Συναισθηματική εξάντληση	Ιδιωτικό αυτοκίνητο	35	20,457	10,686	0.664
	Μέσα Μαζικής Μεταφοράς	10	18,300	10,198	
	Πεζός/η	11	23,181	13,680	
	Άλλο	24	18,875	12,209	
	Σύνολο	80	20,087	11,416	
Αποπροσωποποίηση	Ιδιωτικό αυτοκίνητο	35	13,200	6,028	0.486
	Μέσα Μαζικής Μεταφοράς	10	11,300	5,774	
	Πεζός/η	11	14,545	6,055	
	Άλλο	24	11,541	6,965	
	Σύνολο	80	12,650	6,280	
Αίσθημα προσωπικής ολοκλήρωσης	Ιδιωτικό αυτοκίνητο	35	16,885	9,489	0.741
	Μέσα Μαζικής Μεταφοράς	10	17,000	9,820	
	Πεζός/η	11	17,363	9,341	
	Άλλο	24	15,041	11,066	
	Σύνολο	80	16,412	9,863	
Συνολική εξουθένωση	Ιδιωτικό αυτοκίνητο	35	50,542	24,574	0.733
	Μέσα Μαζικής Μεταφοράς	10	46,600	23,655	
	Πεζός/η	11	55,090	27,922	
	Άλλο	24	45,458	27,839	
	Σύνολο	80	49,150	25,665	

Τέλος, στον Πίνακα 20, που ακολουθεί ευθύς αμέσως, παρατίθεται η ανάλυση που αφορά τη σχέση του ενδεχόμενου σημαντικού προβλήματος υγείας με την εξουθένωση. Όπως προκύπτει από τις απαντήσεις που δόθηκαν από το δείγμα, υπήρχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στην περίπτωση της αποπροσωποποίησης ($p = 0.021$), με πιο υψηλές τιμές για όσους έπασχαν από κάποιο σημαντικό πρόβλημα υγείας. Στην περίπτωση των υπολοίπων μεταβλητών δεν διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές.

Πίνακας 20: Η διαφορά στην εξουθένωση με βάση την ύπαρξη σημαντικού προβλήματος υγείας

Υπαρξη σημαντικού προβλήματος υγείας	N	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	p
---	---	--------------	--------------------	---

Συναισθηματική εξάντληση	Ναι	7	27,428	15,120	0.119
	Όχι	73	19,383	10,872	
Αποπροσωποποίηση	Ναι	7	17,857	7,603	0.021
	Όχι	73	12,150	5,964	
Αίσθημα προσωπικής ολοκλήρωσης	Ναι	7	23,714	15,850	
	Όχι	73	15,712	8,951	0.189
Συνολική εξουθένωση	Ναι	7	69,000	37,291	0.143
	Όχι	73	47,246	23,767	

Κεφάλαιο 7^ο: Συζήτηση

Το επίκεντρο κάθε ερευνητικής διαδικασίας, βρίσκεται στην κριτική αποτίμηση των ευρημάτων αυτής, αλλά και η συσχέτιση των εν λόγω ευρημάτων με λοιπές σχετικής σκοποθεσίας επιστημονικές δημοσιεύσεις προς εύρεση συγκλίσεων και αποκλίσεων. Η εν λόγω διαδικασία επιχειρεί να επεξηγήσει στον αναγνώστη περαιτέρω τη σημασία και τις ειδικές παραμέτρους των ερευνητικών ευρημάτων, αλλά και να αποτυπώσει τα στοιχεία εκείνα που συμφωνούν ή διαφωνούν με το πνεύμα αλλά και τα τυπικά ευρήματα λοιπών επιστημόνων. Φυσικά, επειδή η κοινωνική πραγματικότητα από χώρα σε χώρα διαφέρει – παρά τα κοινά τυπολογικά χαρακτηριστικά ενός επαγγέλματος όπως αυτό του αστυνόμου σε παγκόσμια κλίμακα – θα πρέπει να συνεξεταστούν και λοιποί παράγοντες που επηρέασαν τις τελικές απαντήσεις των συμμετεχόντων. Τα συγκεκριμένα στοιχεία θα επιχειρηθεί να παρατεθούν στο εν λόγω Κεφάλαιο, που είναι και το προτελευταίο της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

Ένα πρώτο κεντρικής σημασίας για την οικονομία της εν λόγω διπλωματικής εργασίας εύρημα είναι πως, ενώ εξάγεται ένα ολικό και καθαρό συμπέρασμα περί του βαθμού συναισθηματικής εξάντλησης αλλά και αποπροσωποποίησης με τις εμφανιζόμενες τιμές να είναι αναμενόμενα κυμαινόμενες, ωστόσο δεν συμβαίνει το ίδιο και με τις τιμές που αφορούν το αίσθημα προσωπικής ολοκλήρωσης. Συγκεκριμένα στο τελευταίο στοιχείο, οι τιμές είναι ακραίες με το 93.8% των συμμετεχόντων στην εν λόγω ερευνητική διαδικασία να δηλώνουν πως είχαν υψηλό σχετικό επίπεδο. Αυτή η διαπίστωση επιτρέπει στην ερευνήτρια της παρούσας διπλωματικής εργασίας, να εξάγει ένα συνολικό σκορ για την κάθε μια από τις τρεις πυρηνικές υπό διερεύνηση συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης, αλλά όχι και ένα συνολικό σκορ για το συνολικό επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης στο σκέλος της περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης.

Ωστόσο, η ύπαρξη ξεκάθαρων συμπερασμάτων για τις επιμέρους κλίμακες του ερευνητικού εργαλείου, που χρησιμοποιήθηκε, δίδουν το δικαίωμα σαφούς σχολιασμού εκ μέρους της ερευνήτριας καθώς και συνολικού σκορ κατά το σκέλος της επαγωγικής στατιστικής ανάλυσης.

Ένα σημαντικό στοιχείο, που αποτυπώθηκε από την ερευνητική διαδικασία είναι το γεγονός πως το φύλο των συμμετεχόντων δεν διαπιστώθηκε να επηρεάζει σε

στατιστικά σημαντικό βαθμό τη συνολική επαγγελματική εξουθένωση (η τιμή $p = 0.578$). Η εν λόγω διαπίστωση δίδει μια σειρά από θετικούς συνειρμούς, καθώς αποδεικνύει την ανθεκτικότητα των γυναικών σε ένα επάγγελμα με ικανό βαθμό επικινδυνότητας, την ενίσχυση των κοινωνικών πεποιθήσεων αναφορικά με τη θέση και την επαγγελματική προοπτική των γυναικών. Αυτή ακριβώς η διαπίστωση συντείνει προς την άποψη, πως δεν θα πρέπει στη σύγχρονη εποχή να λειτουργεί η ελληνική κοινωνία με όρους κοινωνικών στερεοτύπων. Ταυτόχρονα, η εν λόγω διαπίστωση αναδεικνύει και τη διάσταση της ανάμεσα στα δυο φύλα στάσης αλληλοσεβασμού και αγαστής συνεργασίας σε μια σειρά από επαγγέλματα γεγονός, που αποτελεί ικανό σημείο κοινωνικής προόδου παρά τις όποιες προφανώς αναμενόμενες δυσαρμονίες. Με τη διαπίστωση αυτή συμφωνεί και η έρευνα της Tserpeli για λογαριασμό του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ), στην οποία συμμετείχαν 507 άτομα από ευάλωτες κοινωνικές ομάδες. Συγκεκριμένα σύμφωνα με τα ευρήματα της εν λόγω μελέτης ένα 21% εκτιμά, πως παρουσιάζεται αρκετά συχνά κάποιο είδος διάκρισης στη βάση του φύλου, ενώ ένα 27% εκτιμά πως παρουσιάζεται συχνά κάποιο είδος διάκρισης στη βάση του φύλου και τέλος ένα 14% εκτιμά πως παρουσιάζεται αρκετά σπάνια κάποιο είδος διάκρισης στη βάση του φύλου. Συνεπώς, κανένα από τα παραπάνω ποσοστά δε συνιστά μια γενικευμένη εικόνα διάκρισης έναντι του γυναικείου φύλου⁵⁹. Την ίδια στιγμή, η Πολιτεία έχει φροντίσει κατά το μέτρο του δυνατού να θωρακίσει και νομικά ην ισότητα των φύλων στην Ελλάδα, μέσα από πολύ πρόσφατα νομοθετήματα, όπως ο Ν.4604 του 2019, περί της ουσιαστικής ισότητας των φύλων αλλά και η Εγκύκλιος υπ' αριθμόν 1 του 2020 εμπριέχουσα οδηγίες για την εφαρμογή των διατάξεων του Ν. 4604 του 2019⁶⁰.

Φυσικά, μπορεί η Ελλάδα την τρέχουσα περίοδο να βρίσκεται στην τελευταία θέση του Gender Equality Index της Ευρωπαϊκής Ένωσης, για το έτος 2022 με τη συνολική τιμή να βρίσκεται μόλις στο 53.4 στα 100 (αλλά ειδικότερα στο χώρο της εργασίας να βρίσκεται στο 65.6 στα 100 και στο πεδίο της οικονομικής ανεξαρτησίας

59 Tserpeli E., "Preliminary findings of the survey on multiple discrimination in Greece", in Balourdos D. and Sarris N. (Eds), *Tackling Multiple Discrimination in Greece*, ed. ION Publishing Group & ΕΚΚΕ, Athens, p.p. 146 - 147.

60 Ελληνική Δημοκρατία – Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, *Ισότητα των Φύλων*, διαθέσιμο στο: <https://ypergasias.gov.gr/isotita-ton-fylon/> [Τελευταία θέαση: 05.10.2023]

στο 72.8 στα 100), αλλά η εικόνα αυτή είναι διαρκώς βελτιούμενη καθώς μια δεκαετία πριν ήτοι το 2013 η αντίστοιχη συνολική τιμή ήταν μόλις στο 48.6 στα 100⁶¹.

Το εύρημα, συνεπώς, πως το φύλο δεν επιδρά σε βαθμό στατιστικά σημαντικό στο επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης των αστυνομικών, αποκλίνει από το αντίστοιχο στοιχείο στην έρευνα McCarty, στην οποία διαπιστώθηκε η ύπαρξη στατιστικά σημαντικής συσχέτισης του φύλου με: α) τη συναισθηματική εξάντληση ($t = 2.31, p < 0.05$) και β) την αποπροσωποποίηση ($t = 3.53, p < 0.05$). Το εν λόγω ερευνητικό εύρημα της ανά χειράς διπλωματικής εργασίας αποκλίνει και από τα αντίστοιχα ευρήματα της μελέτης Μαγγιώρου, στην οποία αποδείχθηκε πως το επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης είναι υψηλότερο στις γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες. Σύγκλιση παρατηρείται αναφορικά με το ζήτημα της μη στατιστικά σημαντικής επίδρασης του φύλου στην εξουθένωση των αστυνομικών παρατηρείται με τη μελέτη Gachter και συν., στην οποία αναδείχθηκε το ότι οι γυναίκες αστυνομικοί δεν διαφέρουν από τους άνδρες συναδέλφους τους, όσον αφορά τα αντιλαμβανόμενα επίπεδα ψυχολογικού στρες (όπως ψυχική καταπόνηση, άγχος, κατάθλιψη και επαγγελματική εξουθένωση) ($t = 0.000, p = 0.999$). Επίσης, σύγκλιση παρατηρείται στο εν λόγω στοιχείο και με τη μελέτη Pikoulas και συν., στην οποία αποδείχθηκε, πως το φύλο δεν επηρεάζει σε βαθμό στατιστικά σημαντικό την εξουθένωση των αστυνομικών. Μάλιστα, οι εν λόγω ερευνητές διατύπωσαν την άποψη, πως θα πρέπει το φύλο να εξαιρείται από την όλη διαδικασία ανάλυση των δεδομένων, που συνέλεξαν.

Στην παρούσα ερευνητική εργασία δεν διαπιστώθηκε κάποια στατιστικά σημαντική επίδραση της ηλικίας στο συνολικό επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης των αστυνομικών ($p = 0.980$), αλλά ούτε και σε καμία από τις επιμέρους τρεις διαστάσεις αυτής ήτοι τη συναισθηματική εξάντληση ($p = 0.774$), την αποπροσωποποίηση ($p = 0.908$) και το αίσθημα προσωπικής ολοκλήρωσης ($p = 0.550$). Το συγκριμένο εύρημα έχει πολλαπλές αναγνώσεις. Εν πρώτοις θα μπορούσε κανείς να ισχυρισθεί, πως κάθε ηλικία (είτε ενός νεαρού νεοπροσληφθέντος στο σώμα είτε ενός μέσης ηλικίας με εξαιρετικά ικανό βαθμό εμπειρίας που συνδέεται με μακρόχρονη παραμονή στο σώμα) διακατέχεται από ιδιαίτερες συνθήκες που

61 *Gender Equality Index of EU and the Member States* (years 2013 and 2022) available at: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/EL> [Last access: 05.10.2023]

εξισορροπούνται με την πάροδο των ετών. Για παράδειγμα, ένας νεοπροσληφθείς μπορεί να είναι άφθαρτος ψυχικά και σωματικά και να μην επηρεάζεται τόσο από τις δυσκολίες αλλά και ένας παλαιός συνάδελφός του να μην επηρεάζεται εύκολα καθώς το κενό του αρχικού ενθουσιασμού για το επαγγελματικό αντικείμενο, το αντικαθιστά η εμπειρία και η ψυχραιμία, με την οποία μπορεί να αντιμετωπίζει τους αγχογόνους παράγοντες της εργασιακής καθημερινότητας.

Το εν λόγω εύρημα, λοιπόν, είναι εν μέρει αντίθετο με τη μελέτη Ρικουλας και συν., στην οποία διαπιστώθηκε πως η ηλικία αποτελεί σημαντικό παλινδρομητή (regressor), τόσο για το στοιχείο της συναισθηματικής εξάντλησης ($b_{AGE} \rightarrow EE = -0.100, p = .034$) όσο και για το στοιχείο της αποπροσωποποίησης ($b_{AGE} \rightarrow DP = -0.113, p = .017$). Είναι, όμως, και εν μέρει σύμφωνο με την έρευνα Ρικουλας και συν., καθώς και σε αυτήν την έρευνα αποδείχθηκε πως η ηλικία δεν επηρεάζει το στοιχείο του αισθήματος προσωπικής ολοκλήρωσης ($p = .710$). Το εύρημα της μη στατιστικά σημαντικής επίδρασης της ηλικίας, στο επίπεδο της αποπροσωποποίησης και στο επίπεδο της συναισθηματικής εξάντλησης η παρούσα έρευνα αποκλίνει από τα αντίστοιχης θεματολογίας ευρήματα της μελέτης Aguayo και συν., στην οποία είχε αποδειχθεί, πως η ηλικία διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην εμφάνιση συναισθηματικής εξάντλησης, με τις τιμές που προέκυψαν να στηρίζουν αυτή τη διαπίστωση -0.01 (95% CI: $-0.06, .04$; $k = 23$) αλλά και στο στοιχείο της αποπροσωποποίησης με τους νεότερους σε ηλικία εργαζόμενους αστυνομικούς να είναι, μάλιστα, ελαφρώς πιο επιρρεπείς από ότι οι μεγαλύτερης ηλικίας συνάδελφοί τους με τις τιμές να είναι οι εξής: -0.06 (95% CI: $-.11, -.01$; $k = 15$).

Ένα ακόμη σημαντικό εύρημα της ερευνητικής διαδικασίας, έχει να κάνει με το γεγονός της στατιστικά σημαντικής επίδρασης της οικογενειακής κατάστασης στο επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης στους Δημοτικούς Αστυνομικούς και στις τρεις επιμέρους διαστάσεις αυτού: α) συναισθηματική εξάντληση ($p = 0.001$), β) αποπροσωποποίηση ($p = 0.000$) και τέλος γ) αίσθημα προσωπικής ολοκλήρωσης ($p = 0.008$) αλλά και με τη συνολική εξουθένωση ($p = 0.001$) αλλά και της ύπαρξης παιδιών επίσης και στις τρεις επιμέρους διαστάσεις αυτού: α) συναισθηματική εξάντληση ($p = 0.001$), β) αποπροσωποποίηση ($p = 0.001$) και τέλος γ) αίσθημα προσωπικής ολοκλήρωσης ($p = 0.000$) αλλά και με τη συνολική εξουθένωση ($p = 0.001$). Συγκεκριμένα αποδείχθηκε, πως οι άγαμοι εμφάνισαν σημαντικά υψηλότερο επίπεδο

επαγγελματικής εξουθένωσης σε σχέση με τους έγγαμους και πως οι έχοντες παράλληλα και αρκετά παιδιά είχαν λιγότερο έντονη συμπτωματολογία.

Το εν λόγω εύρημα έχει πολλαπλές αναγνώσεις και η κυριότερη εξ αυτών έχει να κάνει με το γεγονός, πως η Ελληνική κοινωνία παρά την οικονομική ανάπτυξη των τελευταίων δεκαετιών, διατηρεί τις κολεκτιβιστικές αξίες, που συνδέονται με τον έντονο παραδοσιοκεντρισμό. Αυτό οδηγεί στο συμπέρασμα, πως η οικογένεια αποτελεί ισχυρό συνεκτικό δεσμό και ανάχωμα εμφάνισης αρνητικών συμπεριφορών, καθώς πλαισιώνεται την ίδια στιγμή και από ένα ευρύτερο αλλά εξίσου δυνατό πλέγμα κοινοτικών σχέσεων που περιλαμβάνει το στενό συγγενικό κύκλο, τους φίλους και τους συναδέλφους⁶². Την ίδια στιγμή οι Georgas και συν. επιχειρηματολογώντας πάνω στο συγκεκριμένο ζήτημα αναφέρουν, πως το οικογενειακό σύστημα στην Ελλάδα είναι η πιο ζωτική πηγή τόσο συναισθηματικής όσο και οικονομικής υποστήριξης, καθώς η λειτουργία του δεν περιορίζεται στις διαδικασίες κοινωνικοποίησης αλλά περιλαμβάνει πολλά στοιχεία ακόμη και τη φροντίδα των ηλικιωμένων μελών αλλά και την οικονομική υποστήριξη των νεόνυμφων ζευγαριών⁶³.

Με το εν λόγω εύρημα διαφωνούν τα ευρήματα Solana και συν. στην οποία αποδείχθηκε, πως οι αστυνομικοί, που είχαν σύζυγο, εμφάνιζαν υψηλότερο ποσοστό τόσο συναισθηματικής εξάντλησης ($t(651) = 1.95, p = .05, d = 0.15$) όσο και αποπροσωποποίησης ($t(682) = 2.21, p = .01, d = 0.19$). Την ίδια στιγμή τα ευρήματα της ανά χείρας διπλωματικής εργασίας στο σκέλος του, κατά πόσο επηρεάζεται η εξουθένωση των αστυνομικών από την οικογενειακή κατάσταση και συγκλίνουν και αποκλίνουν, από τα αντίστοιχα της έρευνας Galatzer - Levy και συν. Συγκεκριμένα, στο σκέλος της απορρύθμισης της οικογενειακής ηρεμίας ένεκα της διαρκούς έκθεσης των αστυνομικών σε επικίνδυνες εργασιακές συνθήκες παρατηρείται απόκλιση. Ωστόσο, σύγκλιση παρατηρείται ως προς το σκέλος του αισθήματος προσωπικής ολοκλήρωσης καθώς η ύπαρξη συζύγου αποδείχθηκε ευεργετική και το επίπεδο αυτής ήταν σαφώς υψηλό. Το αυτό συμπέρασμα περί υψηλού ποσοστού εμφάνισης

62 Kalogeraki S., "The Divergence Hypothesis in Modernization Theory Across Three European Countries: the UK, Sweden and Greece", *Culture Unbound – Journal of Current Cultural Research*, Vol.1, Linköping University Electronic Press, Sweden, 2009, p.p. 161 – 178.

63 Georgas J., Christakopoulou S., Poortinga Y., Angleitner A., Goodwin R. and Charalambous N., "The relationship of family bonds to family structure and function across cultures", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol.28, SAGE, USA, 1997, p.p. 303 - 320.

αισθήματος προσωπικής ολοκλήρωσης ισχύει και για τους αστυνομικούς με παιδιά, όπου και πάλι παρατηρείται σύγκλιση. Σύγκλιση παρατηρείται και με τα ευρήματα της μελέτης Wickramasinghe και Wijesinghe, που απέδειξαν πως οι έγγαμοι αστυνομικοί συνδέονταν με ένα σημαντικά χαμηλό ποσοστό εμφάνισης υποτύπου επαγγελματικής εξουθένωσης, σε σχέση με τους άγαμους συναδέλφους τους (AOR = 0.5; 95% CI = 0.3 - 0.8, $p = 0.004$). Συνεπώς και εδώ τονίστηκε το γεγονός, πως είναι ευεργετική η επίδραση της οικογένειας. Απόκλιση σημαντική παρατηρείται ανάμεσα στα ευρήματα της ανά χειράς διπλωματικής εργασίας και της μελέτης Γεωργίου, η οποία κατέληξε στο συμπέρασμα πως η οικογενειακή κατάσταση δεν επιδρά σε βαθμό στατιστικής σημαντικότητας με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης στο ερευνόμενο δείγμα.

Ένα επόμενο σημαντικό εύρημα της παρούσας εργασίας έχει να κάνει με το χρόνο προϋπηρεσίας, ο οποίος δεν επηρεάζει σε βαθμό στατιστικά σημαντικό το επίπεδο της συνολικής επαγγελματικής εξουθένωσης, ούτε και την κάθε μια από τις επιμέρους διαστάσεις αυτού με τις τιμές να είναι αντίστοιχα: α) συναισθηματική εξάντληση ($p = 0.905$), β) αποπροσωποποίηση ($p = 0.058$), γ) αίσθημα προσωπικής ολοκλήρωσης ($p = 0.101$) αλλά και με τη συνολική εξουθένωση ($p = 0.624$). Το εύρημα αυτό έχει να κάνει με το γεγονός πως, όπως προαναφέρθηκε η εμπειρία μπορεί να καλύπτει τον αρχικό ενθουσιασμό και να λειτουργεί ως προστατευτικός παράγοντας έναντι της εμφάνισης σημείων επαγγελματικής εξουθένωσης.

Με το εν λόγω εύρημα παρατηρείται σύγκλιση με τη μελέτη Lasalvia και συν., στην οποία αποδείχθηκε πως ένας πεπειραμένος αστυνομικός βρίσκεται σε ένα στάδιο ωρίμανσης επαγγελματικής και αυτό δύναται να μεταβληθεί σε προστατευτικό παράγοντα έναντι της εμφάνισης επαγγελματικής εξουθένωσης. Απόκλιση, ωστόσο, παρατηρήθηκε με τη μελέτη Garza, που υποστήριξε πως οι λευκοί αστυνόμοι, που δρουν στο πεδίο και έχουν ικανά έτη προϋπηρεσίας (τους αποκαλεί «βετεράνους») έχουν πολύ μεγάλη πιθανότητα να εμφανίσουν επαγγελματική εξουθένωση με τις τιμές να κυμαίνονται ως ακολούθως ($F(8,455) = 4.83$, $p < .001$, $r^2 = .08$). Σύγκλιση παρουσιάζεται και με το βασικό εύρημα της μελέτης Queirós και συν., σύμφωνα με το οποίο οι πιο έμπειροι αστυνομικοί παρουσίαζαν μικρό επιχειρησιακό άγχος και ήταν περισσότερο προσανατολισμένοι στην επιτυχή αντιμετώπιση δύσκολων περιστατικών.

Ένα ακόμη σημαντικό εύρημα έχει να κάνει με το γεγονός, πως ο τομέας / τμήμα / θέση εργασίας δεν επιδρά σε στατιστικά σημαντικό βαθμό με το επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης ούτε και με την κάθε μια από τις επιμέρους διαστάσεις αυτού με τις τιμές να είναι αντίστοιχα: α) συναισθηματική εξάντληση ($p = 0.084$), β) αποπροσωποποίηση ($p = 0.198$), γ) αίσθημα προσωπικής ολοκλήρωσης ($p = 0.477$) αλλά ούτε και με τη συνολική εξουθένωση ($p = 0.172$). Το εν λόγω εύρημα αποδεικνύει πως δεν αποτελεί αμιγές κριτήριο εμφάνισης σημείων επαγγελματικής εξουθένωσης η θέση εργασίας, αλλά κατά κύριο λόγο λοιποί οργανωσιακοί παράγοντες που σχετίζονται με περιφερειακά θέματα, όπως π.χ. το προφίλ της ηγεσίας, η ρύθμιση των βαρδιών εξωτερικής υπηρεσίας κ.ά.

Ως προς τα ευρήματα της παρούσας διπλωματικής εργασίας, που έχουν να κάνουν με το κατά πόσο επηρεάζει η θέση εργασίας την επαγγελματική εξουθένωση των αστυνομικών, παρατηρείται μια απόκλιση από τα ευρήματα της μελέτης Anderson και συν., σύμφωνα με την οποία οι αστυνομικοί όταν εισέρχονται στη βάρδια περιπολίας τους καθώς και όταν τρέχουν σε καταδίωξη πεζοί ή βρίσκονται σε εν γένει δυσκολία έχουν πολύ αυξημένη καρδιακή λειτουργία και εξαιρετικά έντονο επίπεδο ψυχολογικού στρες, που συσσωρευόμενο για έτη, μπορεί να οδηγήσει σε επαγγελματική εξουθένωση. Η αυτή απόκλιση παρατηρείται και με τα ευρήματα της μελέτης Burke και Mikkelsen. Στη μελέτη αυτή, οι εν λόγω επιστήμονες διαπίστωσαν, πως η θέση εργασίας διαδραματίζει πολύ σημαντικό ρόλο ως προβλεπτικός παράγοντας εμφάνισης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης στο χώρο της αστυνομίας. Συγκεκριμένα, όσοι εκ των ερωτηθέντων απασχολούνταν σε θέσεις ανώτερων οργανωτικών κλιμακίων ($\beta = .11$) ή σε θέσεις με βάρδιες σταθερού ημερήσιου ωραρίου ($\beta = -.10$) είχαν υψηλή ικανοποίηση από την εργασία τους και έτσι χαμηλή σύνδεση με τους τρεις υπό διερεύνηση παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Κεφάλαιο 8^ο: Συμπεράσματα & Μελλοντικές Προτάσεις

Από την ανάλυση των ευρημάτων της παρούσας διπλωματικής εργασίας, δύνανται να εξαχθούν ορισμένα πολύ χρήσιμα επιστημονικά συμπεράσματα. Συγκεκριμένα, το εν γένει επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης των συμμετεχόντων σχεδόν στο ήμισυ των ερωτηθέντων δεν παρουσιάστηκε ως υψηλό (46.3%), ενώ ως υψηλό παρουσιάστηκε μόνο σε ένα ποσοστό της τάξης του 21.3%. Συνεπώς, μόλις 1 στους 5 ερωτηθέντες απάντησε, πως είχε υψηλό επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης. Αυτό το γεγονός αποδεικνύει, πως η συγκεκριμένη συνιστώσα της επαγγελματικής εξουθένωσης δεν μπορεί να ισχυριστεί κανείς, πως επιδρά καταλυτικά στην εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης τουλάχιστον στο δείγμα των Δημοτικών Αστυνομικών, που συμμετείχαν στην έρευνα, που υλοποιήθηκε στο πλαίσιο της παρούσας διπλωματικής εργασίας. Το αντίθετο μπορεί να ισχυρισθεί κανείς για το επίπεδο αποπροσωποποίησης, που είναι υψηλό, και άγγιξε το 56.3%, ενώ χαμηλό υπήρξε μόλις για το 16.3% των ερωτηθέντων. Τέλος, αναφορικά με το στοιχείο του αισθήματος προσωπικής ολοκλήρωσης, το επίπεδο ήταν εξαιρετικά υψηλό και άγγιξε το 93.8%, γεγονός που δείχνει πως η αμιγής πλειοψηφία των συμμετεχόντων αισθανόταν, πως επηρέαζε θετικά τους συναδέλφους τους με τις πράξεις τους όντας σχεδόν απόλυτα ικανοποιημένοι, από την εργασιακή τους απόδοση και αντλώντας εν παραλλήλω ευχαρίστηση από την εργασία τους.

Αυτά τα ευρήματα, σε κάθε περίπτωση, αποτελούν ένα ενθαρρυντικό στοιχείο για τη σύνολη λειτουργία της Δημοτικής Αστυνομίας ως θεσμού, καθώς δεν δεικνύουν κάποιο ανησυχητικό επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης τουλάχιστον ανάμεσα στο δείγμα, που εξετάστηκε. Ωστόσο, πάντοτε υφίστανται ικανά περιθώρια οργανωσιακών και λειτουργικών αλλαγών, προκειμένου να βελτιωθούν οι δείκτες επαγγελματικής ικανοποίησης και αντίστοιχα να απομειωθούν (καθώς δεν είναι σε καμία εργασιακή συνθήκη εφικτό να εξαντληθούν) τα προβλήματα είτε εσωτερικής είτε εξωτερικής φύσεως, που θα μπορούσαν να οδηγήσουν στη γέννηση των συνθηκών δημιουργίας του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Προς αυτήν την κατεύθυνση μεταξύ άλλων ως δυνητικές προτάσεις θα μπορούσαν να λογίζονται οι κάτωθι⁶⁴:

A) Η διερεύνηση του ιδίου θέματος (ήτοι της επαγγελματικής εξουθένωσης) από μελλοντικό ερευνητή/τρια με χρήση ναι μεν της ποσοτικής μεθόδου αλλά και με την υιοθέτηση κάποιου άλλου σχετικού με το υπό ανάλυση ζητούμενο ερευνητικού εργαλείου, όπως για παράδειγμα είναι το Shirom – Melamed Burnout Measure (SMBM), το Organizational Police Stress Questionnaire (PSQ - Org) ή και το Operational Police Stress Questionnaire (PSQ - Op). Εναλλακτικά, η αυτή διερεύνηση μπορεί να υλοποιηθεί με χρήση της ποιοτικής μεθόδου, προκειμένου να διερευνηθεί το υπό ανάλυση ζήτημα όχι ποσοτικά, αλλά εις βάθος οι απόψεις των συμμετεχόντων επί του συγκεκριμένου ζητήματος και να αναδειχθούν νέοι παράγοντες, που δυνητικά επηρεάζουν την εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Μια τέτοιου τύπου διερεύνηση, θα μπορούσε να οδηγήσει και σε πιο στοχευμένες παρεμβάσεις, σύμφωνα με τις αντιλήψεις των άμεσα ενδιαφερόμενων.

B) Η υιοθέτηση / εφαρμογή προγραμμάτων, ειδικά σχεδιασμένων για την επαύξηση της ανθεκτικότητας των εργαζομένων στη Δημοτική Αστυνομία αλλά και για τη βέλτιστη διαχείριση του στρες στο χώρο εργασίας των Δημοτικών Αστυνομικών. Αυτά τα προγράμματα, οφείλουν να είναι προσαρμοσμένα σε ατομικά χαρακτηριστικά όπως για παράδειγμα το φύλο,

64 Όλες οι προτάσεις προέρχονται τουλάχιστον ως προς το ευρύτερο νόημά τους από συγκεκριμένες επιστημονικές πηγές, που παρατέθηκαν ήδη στο σκέλος της βιβλιογραφικής ανασκόπησης με μοναδικές προσθήκες τις μελέτες των: Correia I., Romão Â., Almeida A. and Ramos S., “Protecting Police Officers Against Burnout: Overcoming a Fragmented Research Field”, *Journal of Police and Criminal Psychology*, Vol.38, Springer / Society for Police and Criminal Psychology, USA & Portugal, 2023, p.p. 622 – 638; Keinan G. & Malach - Pines A., “Stress and Burnout Among Prison Personnel: Sources, Outcomes, and Intervention Strategies”, *Criminal Justice and Behavior*, Vol.34, No.3, SAGE, USA, 2007, p.p. 380 – 398; Louw G., “Burnout, vigour, big five personality traits and social support in a sample of police officers : original research”, *South Africa Journal of Industrial Psychology*, Vol.40, No1, AOSIS (Pty) Ltd, South Africa, 2014, p.p. 1 – 13; Gong Z., Li M. and Niu X., “The Role of Psychological Empowerment in Reducing Job Burnout Among Police Officers: A Variable-Centered and Person-Centered Approach”, *SAGE Open*, Vol.11, No.1, SAGE, USA, 2021, p.p. 1- 8 αλλά και Denton B.D., The issue of burnout among police officers: The influence of job satisfaction, education, and advancement. *ProQuest Dissertations* (10251211), 2016 αλλά και από μια ειδική για αστυνομικούς εφαρμογή για έξυπνες συσκευές κινητής τηλεφωνίας, που ονομάζεται *PowerLine* αλλά και τέλος από άρθρα που δημοσιεύονται στο διαδικτυακό τόπο: www.police1.com.

η ηλικία αλλά και η εργασιακή εμπειρία, καθώς αυτά επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο οι Δημοτικοί Αστυνομικοί αντιμετωπίζουν τους αγχογόνους παράγοντες.

Γ) Η επαύξηση της συνδρομής ειδικευμένων Ψυχολόγων, ιδιαίτερα σε συνθήκες όπως το μετατραυματικό στρες, η χρήση αλκοόλ ή ακόμη και ουσιών από τα στελέχη της Δημοτικής Αστυνομίας ή η ψυχολογική ανάταση μετά από απώλεια συναδέλφου. Σημαντική κρίνεται η ψυχολογική συνδρομή από ειδικευμένους επιστήμονες και για την τόνωση της εξωστρέφειας του χαρακτήρα των Δημοτικών Αστυνομικών γεγονός, που θα τους ενίσχυε τη διάθεση ενημέρωσης φίλων και συγγενών περί των στρεσογόνων συνθηκών και την διά αυτής της συνθήκης επίτευξης της ανακούφισης των ιδίων. Μάλιστα η σπουδαιότητα μιας τέτοιας ενέργειας έχει επισημανθεί στην επιστημονική κοινότητα, πως σχετίζεται αρνητικά με την εμφάνιση συναισθηματικής εξάντλησης. Προς τούτο κρίνεται εξαιρετικά στοχευμένη ως πρόταση και με αναμενόμενα θετικά αποτελέσματα για τη σύνολη ψυχική κατάσταση των Δημοτικών Αστυνομικών.

Δ) Η τακτική επαφή με τα μέλη της τοπικής κοινότητας μέσα από ενημερωτικές περί του έργου της Δημοτικής Αστυνομίας δράσεις προκειμένου να επαυξηθεί η αποδοχή και η υποστήριξη από πλευράς πολιτών στους στόχους και τις δράσεις της Δημοτικής Αστυνομίας. Αυτή είναι μια ικανή και αναγκαία σε κάθε περίπτωση συνθήκη, προκειμένου οι Δημοτικοί Αστυνομικοί να μην προσπαθούν να αποφεύγουν την επαφή με τους Δημότες της περιοχής αστυνόμευσής του, φέροντας στην επιφάνεια τους φόβους για το πώς θα τους αντιμετωπίσουν οι τελευταίοι και τηρώντας επί της ουσίας αμυντική / ενοχική στάση.

Ε) Η τακτική ανανέωση των κτιριακών εγκαταστάσεων, των μέσων προσωπικής προστασίας, καθώς και των τροχαίων μέσων ούτως ώστε, να είναι σε θέση οι Δημοτικοί Αστυνομικοί του πεδίου να εργάζονται με σύγχρονα μέσα και με μεγαλύτερη ασφάλεια. Μια τέτοια εξέλιξη θα μπορούσε να απομειώσει το αίσθημα ανασφάλειας και φόβου, αλλά παράλληλα και να ενισχύσει την εργασιακή δέσμευση και ικανοποίηση των

Δημοτικών Αστυνομικών ως αντίβαρο για την εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης.

ΣΤ) Η διενέργεια επισκέψεων σε αντίστοιχες Δημοτικές Αστυνομίες, είτε εντός επικράτειας, είτε στο εξωτερικό με τη χρήση χορηγιών για την επίτευξη μεγαλύτερου βαθμού αλληλεγγύης, ενημερότητας και ενσωμάτωσης νέων πρωτοποριακών τεχνικών δράσης και οργάνωσης.

Ζ) Η ενσωμάτωση δράσεων επαύξησης της σωματικής ευεξίας των εργαζομένων, διά της δημιουργίας χώρου τακτικής άθλησης αυτών και φυσικής δραστηριότητας εν γένει ως τρόπου αφενός μεν, ενίσχυσης των σχέσεων ανάμεσα σε συναδέλφους αφετέρου δε, ενίσχυσης της δια της άσκησης αποφόρτισης από τις ευθύνες και τα προβλήματα της καθημερινής ενασχόλησης με περιπτώσεις που ενέχουν κίνδυνο για τη σωματική ακεραιότητα.

Η) Οι εκ μέρους των εργαζομένων προτάσεις διοικητικής αναδιάρθρωσης, όταν παρατηρούν πως κάτι είναι δυσλειτουργικό για την καθημερινότητά τους.

Θ) Η τακτική ηθική επιβράβευση των Δημοτικών Αστυνομικών εκ μέρους των ανωτέρων στελεχών, ως στοιχείο επαύξησης της εμπιστοσύνης στον εαυτό τους και στο παραγόμενο έργο τους. Αυτό θα μπορούσε να λειτουργήσει ως προστατευτικός παράγοντας / ανάχωμα, έναντι της εμφάνισης τόσο του συνδρόμου της επαγγελματικής απόσυρσης όσο και εκείνου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Ι) Η διοργάνωση αθλητικών αγώνων με τη συμμετοχή ομάδων από ανά την Ελλάδα Δημοτικές Αστυνομίες, με σκοπό την επαύξηση της άμιλλας και της συναδελφικότητας αλλά και την εν γένει γνωριμία των συναδέλφων μεταξύ τους, με σκοπό την ανταλλαγή εμπειριών και σκέψεων.

Κ) Οι συνεχείς μετεκπαιδεύσεις ιδιαίτερα των Δημοτικών Αστυνομικών, που δρουν στο πεδίο πάνω σε μεθόδους αντιμετώπισης της παραβατικότητας τόσο με προφορικό λόγο όσο και με πράξεις.

- Λ) Καθολική εφαρμογή ενός υγιούς διατροφικού προφίλ, καθώς η συστηματική άσκηση (για την οποία αναφερθήκαμε ανωτέρω) σε συνδυασμό, με την υγιεινή διατροφή έχει παρατηρηθεί πως αυξάνουν το επίπεδο ενδορφινών και βοηθούν το πνεύμα να χτίσει ανθεκτικότητα. Οι υγιεινές συνήθειες βελτιώνουν την ικανότητά των ατόμων να αντιμετωπίζουν και να επεξεργάζεστε το άγχος της καθημερινής ζωής. Στο υγιεινό διατροφικό προφίλ συμπεριλαμβάνεται και ο αμιγής περιορισμός της κατανάλωσης αλκοόλ. Σε κάθε περίπτωση η αστυνόμευση αποτελεί ένα εργασιακό πλαίσιο, που διακρίνεται από ύπαρξη υψηλού στρες. Εάν αυτό συνδυαστεί με υπερβολική χρήση αλκοόλ τότε μπορεί να οδηγήσει σε περαιτέρω κατάχρηση ουσιών, καθώς και σε εμφάνιση ακραίας εξουθένωσης.
- Μ) Ρύθμιση του ωραρίου ύπνου καθώς κάθε ενήλικας, που δε συμπληρώνει 7 - 8 ώρες ύπνου κάθε βράδυ - και μάλιστα αδιάκοπες ώρες – σε σταθερή βάση, έχει επιπτώσεις στην πνευματική του υγεία και αυξάνει κατακόρυφα τον κίνδυνο εμφάνισης επαγγελματικής εξουθένωσης.
- Ν) Η τακτική προσπάθεια αναζήτησης ανθρώπινης επικοινωνίας είτε με κάποιο φίλο/η, είτε με κάποιο συνάδελφο. Αυτή η πράξη είναι εξαιρετικής σημασίας, καθώς η επαγγελματική εξουθένωση έχει σαν δομικό της χαρακτηριστικό την απόσυρση στον εαυτό και την κοινωνική αποστασιοποίηση. Συνεπώς θα πρέπει οι Δημοτικοί Αστυνομικοί να έχουν υποστηρικτικό κοινωνικό δίκτυο φίλων στους οποίους να μπορούν με χαλαρό τρόπο να συζητούν για τα προβλήματα, που ανακύπτουν εν ώρα εργασίας και να λαμβάνουν ανατροφοδότηση γνώμης ικανή να τους προσανατολίσει στην εύρεση λύσεων σε αυτά.
- Ξ) Η προαγωγή ενός πλαισίου ουσιώδους εργασίας (meaningful work) μπορεί να αποδειχθεί εξαιρετικά επιβοηθητική, διαδραματίζοντας το ρόλο ενός δυναμικού αναχώματος, έναντι μιας σταθερά επαναλαμβανόμενης παλέτας υποχρεώσεων που μόνο κόπωση μπορεί να παράξει.
- Ο) Η εκ των άνωθεν προερχόμενη επιβολή μιας οργανωτικής δικαιοσύνης (διανεμητική, διαδικαστική και αλληλεπιδραστική δικαιοσύνη), που θα μπορούσε να οδηγήσει τους εργαζόμενους στη Δημοτική Αστυνομία σε μια

επαυξημένη εργασιακή ικανοποίηση και να αποστερήσει αιτίες δυνητικών παραπόνων, περί ευνοιοκρατίας και διακρίσεων μη στηριζόμενων στην εγγενή αξία των στελεχών του σώματος.

Π) Η ολική αποφυγή υπερωριακής εργασίας, λόγω κενών θέσεων εργασίας τουλάχιστον για τους Δημοτικούς Αστυνομικούς, που εργάζονται σε πληρώματα περιπολιών, που έρχονται σε άμεση επαφή με τα περιστατικά βίας ή εν γένει παραβατικότητας. Καθώς έχει παρατηρηθεί το γεγονός, πως οι εν λόγω εργαζόμενοι αναλαμβάνουν ένα ισχυρό συναισθηματικό και σωματικό φορτίο καταπόνησης, θα πρέπει οι διοικούντες να προσέχουν πάρα πολύ το θέμα των ωραρίων ούτως ώστε να μην παρατηρούνται φαινόμενα υπερωριακής εργασίας ή εύνοιας στην ανάθεση αποστολών.

Ρ) Υιοθέτηση υπηρεσίας παραπόνων αλλά και σύνταξης μηνύσεων εκ μέρους των Δημοτικών Αστυνομικών. Υπό αυτό το πρίσμα, θα αισθάνεται ο κάθε Δημοτικός Αστυνομικός πως η ίδια η Υπηρεσία – όταν αυτό χρειαστεί και απαιτηθεί με ουσιωδώς σοβαρό λόγο – θα τον υποστηρίξει έναντι προσβολών, είτε της εν γένει σωματικής του ακεραιότητας, είτε προσπάθειας αποδόμησης της αξιοπρέπειας και της προσωπικότητάς του από πλευράς οιαδήποτε παραβατικού πολίτη. Αυτή η εξέλιξη θα μπορούσε να συνεισφέρει στην τακτική εκτόνωση και όχι συσσώρευση των παραπόνων των Δημοτικών Αστυνομικών, με αποτέλεσμα την απομείωση των αιτιών, που δυνητικά οδηγούν στην επαγγελματική εξουθένωση.

Υπό αυτό το πρίσμα οι προτεινόμενες δράσεις θα μπορούσε κανείς να ισχυριστεί πως ενισχύουν και μάλιστα σημαντικά, στοιχεία της καθημερινής πρακτικής των εργαζόμενων στις δομές της Δημοτικής Αστυνομίας όπως η ανθεκτικότητα, η πνευματική γαλήνη, η αποφυγή συναδελφικών συγκρούσεων, η αίσθηση μιας δίκαιης κατανομής ρόλων και αρμοδιοτήτων κ.α. Με αυτές τις προτάσεις σαν οδηγό, θα μπορούσε να προκύψει μια νέα οπτική θεώρηση τόσο στο διοικητικό επίπεδο όσο και στο καθαρά λειτουργικό επίπεδο, προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος της απομείωσης του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης στον επαγγελματικό χώρο της Δημοτικής Αστυνομίας στην Ελληνική επικράτεια.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση:

Αντωνίου Α.Σ., *Burnout: Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης*, εκδ. University Studio Press, Θεσσαλονίκη, 2008.

Ασπρέας Γ., «Εξέλιξις του αστυνομικού θεσμού από τις απελευθερώσεως της Ελλάδος μέχρι σήμερα», *Αστυνομικά Χρονικά*, Τεύχος 1, Ιούνιος 1954.

Γναρδέλλης, Χ, “*Εφαρμοσμένη Στατιστική*”. Αθήνα, εκδ. Ελληνικά Γράμματα, 1999.

Καραδήμας Ε., *Ψυχολογία της Υγείας: Θεωρία και Κλινική Πράξη*, εκδ. Τυπωθήτω, Αθήνα, 2005.

Μαγγιώρου Β., «Η επαγγελματική εξουθένωση της ΕΛ.ΑΣ.», *Αξιωματική Αστυνομία*, Τεύχος 15ο, Παγκρήτια Ένωση Αξιωματικών Αστυνομίας, Αθήνα, 2007, σ.σ. 25 - 27.

Ξενόγλωσση:

Aguayo R., Vargas C., Cañadas G. and De la Fuente E., “Are Socio-Demographic Factors Associated to Burnout Syndrome in Police Officers? A Correlational Meta-Analysis”, *Anales de Psicología*, Vol.33, No.2, Universidad de Murcia, España, 2017, p.p. 383 - 392.

Anderson G., Litzemberger R. and Plecas, D., “Physical evidence of police officer stress”, *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol.25, No.2, Emerald Group Publishing, USA, p.p. 399 – 420.

Anshel M., “A conceptual model and implications for coping with stressful events in police work”, *Criminal Justice and Behavior*, Vol.27 No.3, Sage, London, 2000, p.p. 375 - 400.

Burke R. and Mikkelsen A., “Burnout Among Norwegian Police Officers: Potential Antecedents and Consequences”, *International Journal of Stress Management*, Vol.13, No1, American Psychological Association on behalf of the International Stress Management Association, USA, 2006, p.p. 64 - 83.

Burke R., *Stress in Policing - Sources, Consequences and Interventions*, ed. Taylor & Francis, London & New York, 2016.

Carlan P. and Nored L., “An Examination of Officer Stress: Should Police Departments Implement Mandatory Counseling?”, *Journal of Police and Criminal Psychology*, Vol.23, Springer, USA, 2008, p.p. 8-15.

Chang M.L., “An Appraisal Perspective of Teacher Burnout: Examining the Emotional Work of Teachers”, *Educational Psychology Review*, Vol.21, No.3, Springer, New York, 2009, p.p.193 – 218.

Cherniss C., *Professional burnout in the human service organizations*, ed. Praeger, New York, 1980.

Cieślak I., Kielan A., Olejniczak D., Panczyk M., Jaworski M., Gałązkowski R., Pękala J.R., Iwanow L., Zarzeka A., Gotlib J. and Mikos M., “Stress at work: The case of municipal police officers”, *Work*, Vol.65, No1, IOS Press, Poland, 2020, p.p. 145-152.

Correia I., Romão Â., Almeida A. and Ramos S., “Protecting Police Officers Against Burnout: Overcoming a Fragmented Research Field”, *Journal of Police and Criminal Psychology*, Vol.38, Springer / Society for Police and Criminal Psychology, USA & Portugal, 2023, p.p. 622 – 638.

Crank J. and Caldero M., “The production of occupational stress in medium-sized police agencies: A survey of line officers in eight municipal departments”, *Journal of Criminal Justice*, Vol.19, No.4, Elsevier, USA, 1991, p.p. 339-349.

Denton B.D., The issue of burnout among police officers: The influence of job satisfaction, education, and advancement. *ProQuest Dissertations* (10251211), 2016.

Evers W. J. G., Tomic W. and Brouwers, A. (2004), “Burnout among teachers”, *School Psychology International*, Vol.25, No.2, SAGE Publications, USA, 2004, p.p.131 – 148.

Franklin C., “Intensive Care Burnout”, in Hidalgo J., Perez-Fernandez J. and Rodriguez-Vega G. (Eds), *Critical Care Administration – A Comprehensive Clinical Guide*, ed. Springer, Switzerland, 2020, p.p. 207 - 215.

Freudenberger H., “Staff burn-out”, *Journal of Social Issues*, Vol.30, No1, Wiley-Blackwell, USA, 1974, p.p. 159 - 165.

Gachter M., Savage D. and Torgler B., “Gender Variations of Physiological and Psychological Strain Amongst Police Officers”, *Gender Issues*, Vol. 28, Springer, USA & UK, 2011, p.p. 66 – 93.

Galanakis M., Moraitou M., Garivaldis F. J. and Stalikas A., “Factorial structure and psychometric properties of the Maslach Burnout Inventory (MBI) in Greek midwives”, *Europe’s Journal of Psychology*, Vol.5, No.4, Europe’s Journal of Psychology, Romania, 2009, p.p. 52 - 70.

Galatzer-Levy I.R., Brown A.D., Henn-Haase C., Metzler T.J., Neylan, T.C. and Marmar C.R., “Positive and negative emotion prospectively predict trajectories of resilience and distress among high-exposure police officers”, *Emotion*, Vol.13, No.3, American Psychological Association, USA, 2013, p.p. 545 – 553.

García-Rivera B.R., Olguín-Tiznado J.E., Aranibar M.F., Ramírez-Barón M.C., Camargo-Wilson C., López-Barreras J.A. and García-Alcaraz J.L., “Burnout Syndrome in Police Officers and Its Relationship with Physical and Leisure Activities”, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol.17, No.15, MDPI, Basel, Switzerland, 2020, p.p. 1-17.

Garza G., *Self-efficacy and burnout in law enforcement* [Thesis submitted to the Graduate Council of Texas State University in partial fulfillment of the requirements

for the degree of Master of Science with a Major in Criminal Justice], Texas State University, USA, p.p. 25 - 26.

Georgas J., Christakopoulou S., Poortinga Y., Angleitner A., Goodwin R. and Charalambous N., “The relationship of family bonds to family structure and function across cultures”, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol.28, SAGE, USA, 1997, p.p. 303 - 320.

Ginsburg S., “The problem of the burned-out executive”, *Personnel Journal*, Vol.48, No.8, Williams & Wilkins, Baltimore / USA, 1974, p.p. 598 - 600.

Gong Z., Li M. and Niu X., “The Role of Psychological Empowerment in Reducing Job Burnout Among Police Officers: A Variable-Centered and Person-Centered Approach”, *SAGE Open*, Vol.11, No.1, SAGE, USA, 2021, p.p. 1- 8.

Grandey A.A., “When “the show must go on”: Surface acting and deep acting as determinants of emotional exhaustion and peer-rated service delivery, *Academy of Management Journal*, Vol.46, No.1, Academy of Management, USA, 2003, p.p. 86 – 96.

He N., Zhao J. and Ren L., “Do race and gender matter in police stress? A preliminary assessment of the interactive effects”, *Journal of Criminal Justice*, Vol.33, No.5, Elsevier, USA, 2005, p.p. 535 - 547.

Hur Y., “Turnover, voluntary turnover, and organizational performance: evidence from Municipal Police Departments”, *Public Administration Quarterly*, Vol.37, No.1, SPAEF, USA, 2013, p.p. 3-35.

Isaakidis V., *Analysis of burnout employees; a case study in Municipal Police of Thessaloniki*, [Master Thesis], International Hellenic University, Thessaloniki.

Janssen P., Schaufelie W. and Houkes I., “Work-related and individual determinants of the three burnout dimensions”, *Work & Stress*, Vol.13, No.1, Taylor & Francis, London, 1999, p.p.74 - 86.

Kalogeraki S., “The Divergence Hypothesis in Modernization Theory Across Three European Countries: the UK, Sweden and Greece”, *Culture Unbound – Journal of Current Cultural Research*, Vol.1, Linköping University Electronic Press, Sweden, 2009, p.p. 161 – 178.

Kantas A. and Vassilaki E., “Burnout in Greek teachers: Main findings and validity of the Maslach Burnout Inventory”, *Work & Stress*, Vol.11, No1, Taylor & Francis, London, 1997, p.p. 94 - 100.

Kaschka W. P., Korczak D. and Broich, K. (2011). “Burnout: a fashionable diagnosis”, *Deutsches Ärzteblatt International*, Vol.108, No.46, Deutscher Ärzteverlag GmbH, Berlin, 2011, p.p.781 - 787.

Keinan G. & Malach - Pines A., “Stress and Burnout Among Prison Personnel: Sources, Outcomes, and Intervention Strategies”, *Criminal Justice and Behavior*, Vol.34, No.3, SAGE, USA, 2007, p.p. 380 – 398.

Koch A.-M., *Stress und Burnout bei Erzieherinnen - Untersuchung des Zusammenhangs zwischen subjektiven Stresseinschätzungen und adrenocortikaler Aktivität, gemessen anhand von Cortisol im Speichel und in den Haaren*, ed. GRIN Verlag, Germany, 2012, p.p. 13 - 14.

Lasalvia A., Bonetto C., Bertani M., Bissoli S., Cristofalo D., Marrella G., Ceccato E., Cremonese C., De Rossi M., Lazzarotto L., Marangon V., Morandin I., Zucchetto M., Tansella M. and Ruggeri M., “Influence of perceived organisational factors on job burnout: survey of community mental health staff”, *The British Journal of Psychiatry*, Vo.195, No.6, Royal College of Psychiatrists, UK, 2009, p.p. 537 - 544.

Louw G., “Burnout, vigour, big five personality traits and social support in a sample of police officers : original research”, *South Africa Journal of Industrial Psychology*, Vol.40, No1, AOSIS (Pty) Ltd, South Africa, 2014, p.p. 1 – 13.

Maslach C. and Jackson, S. E., “The measurement of experienced burnout”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.2, No.2, Wiley-Blackwell, USA, 1981, p.p. 99 - 113.

Maslach C., Jackson S.E. and Leiter M.P., “Maslach Burnout Inventory (3th edition)”, in Zalaquett C.P. and Wood R.J. (Eds), *Evaluating Stress: A book of resources*, The Scarecrow Press, Palo Alto / USA, 1997 (p.p. 191 - 218).

Maslach C., Schaufeli W.B and Leiter M. P., “Job burnout”, *Annual Review of Psychology*, Vol.52, No1, Annual Reviews, USA, 2001, p.p. 397 – 422.

Maslach C. and Leiter M.P., “Stress and Burnout The Critical Research”, in Cooper C.L. (ed.), *Handbook of Stress Medicine and Health [2nd Edition]*, ed. CRC Press, London, 2005, p.p.153 - 170.

McCarty W., “Gender differences in burnout among municipal police sergeants”, *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol.36, No.4, Emerald Group Publishing, USA, 2013, p.p. 803 – 818.

Pikoulas G., Charila D. and Tzavellas E., “The protective role of self-esteem on burnout and depression symptoms among police officers: A path analysis approach”, *International Journal of Police Science & Management*, Vol.24, No.3, SAGE, USA & UK, 2022, p.p. 1 - 12.

Pines A., Aronson E. and Kafry D., *Burnout: From tedium to personal growth*, ed. Free Press, New York / USA, 1981, p.p. 17 - 18.

Queirós C., Passos F., Bártolo A., Faria S., Fonseca S.M., Marques A.J., Silva C.F. and Pereira A. “Job Stress, Burnout and Coping in Police Officers: Relationships and Psychometric Properties of the Organizational Police Stress Questionnaire”, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol.17, No.18, MDPI, Basel / Switzerland, 2020, 6718.

Ray S. and Kumar Das S., “Battling Burnout in ICU”, in Todi S., Dixit S., Chaudry D. and Mehta Y. (eds), *Critical Care Update 2020*, ed. Jaypee Brothers Medical Publishers, New Delhi / London, 2020, Chapter 9.3.

Robson C., *Real World Research* [2nd Edition], ed. Blackwell Publishing, USA & UK, 2002.

Schaible L. M. and Gecas V., “The Impact of Emotional Labor and Value Dissonance on Burnout Among Police Officers”, *Police Quarterly*, Vol.13, No.3, SAGE, USA, 2010, p.p. 316–341.

Setti I. and Argentero P., “The influence of operational and organizational stressors on the well-being of municipal police officers”, *La Medicina del Lavoro*, Vol.104, No.5, Mattioli, Italy, 2013, p.p. 368 - 379.

Solana-De la Fuente E., Aguayo R., Vargas C. and Cañadas G., “Prevalence and risk factors of burnout syndrome among Spanish police officers”, *Psicothema*, Psychology Faculty of the University of Oviedo and Psychological Association of the Principality of Asturias, Spain, Vol.25, No.4, 2013, p.p. 488 - 493.

Soravia L. M., Schwab S., Walther S. and Müller T., “Rescuers at risk: Posttraumatic stress symptoms among police officers, fire fighters, ambulance personnel, and emergency and psychiatric nurses”, *Frontiers in Psychiatry*, Vol.11 (602064), Frontiers Media S.A., Switzerland, 2021, p.p. 1 – 10.

Tserpeli E., “Preliminary findings of the survey on multiple discrimination in Greece”, in Balourdos D. and Sarris N. (Eds), *Tackling Multiple Discrimination in Greece*, ed. ION Publishing Group & EKKE, Athens, p.p. 135 - 166.

Wharton A. S., “The Psychosocial Consequences of Emotional Labor”, *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Vol.561, No1, Sage, USA, 1999, p.p. 158 - 176.

Wickramasinghe N.D. and Wijesinghe P.R., “Burnout subtypes and associated factors among police officers in Sri Lanka: A cross-sectional study”, *Journal of Forensic and Legal Medicine*, Elsevier, Netherlands, Vol.58, 2018, p.p. 192 - 198.

Yoo H. and Franke W. (2011), “Stress and cardiovascular disease in female law enforcement officers”, *International Archives of Occupational and Environmental Health*, Vol.84, No.3, Springer Science+Business Media, USA, 2011, p.p. 279 – 286.

Διαδικτυακές Πηγές:

Ελληνική Δημοκρατία – Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, *Ισότητα των Φύλων*, διαθέσιμο στο: <https://ypergasias.gov.gr/isotita-ton-fylon/> [Τελευταία θέαση: 05.10.2023]

World Health Organization, “*Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*”, First published on 28.05.2019 and available at:

<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

[Last access: 18.09.2023]

Gender Equality Index of the EU and the Member States, available at:

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/EL> [Last access: 05.10.2023]

PowerLine app, available at: <https://www.powerdms.com/why-powerdms/law-enforcement/meet-powerline-the-all-new-wellness-app> [Last access: 08.10.2023]

4 Tips to Prevent and Reduce Burnout in Law Enforcement, available at:

<https://www.powerdms.com/policy-learning-center/reduce-burnout-in-law-enforcement> [Last access: 08.10.2023]

Hellman Ch. and Davis R., “*Could Project HOPE provide a framework for mitigating officer burnout and promoting wellbeing?*”, First published on 21.07.2023 and

available at: <https://www.police1.com/health-wellness/articles/could-project-hope-provide-a-framework-for-mitigating-officer-burnout-and-promoting-wellbeing-7S1aIa9TU6eOIGn2/>

[Last access: 08.10.2023]

Morris J., “*From burnout to resilience: How therapy can help law enforcement officers*”, First published on 29.04.2023 and available at: <https://www.police1.com/wellness-week/articles/from-burnout-to-resilience-how-therapy-can-help-law-enforcement-officers-m5lo7ceCMtfG9jUd/> [Last access: 08.10.2023]

Ridderbusch K., “*Battling officer stress through building resiliency*”, First published on 30.03.2023 and available at: <https://www.police1.com/wellness-week/articles/battling-officer-stress-through-building-resiliency-yPg7NYJ3x0Qt2Kwi/> [Last access: 08.10.2023]

Παράρτημα Ι: Το ερευνητικό εργαλείο

Έντυπο Συγκατάθεσης Κατόπιν Ενημέρωσης

Καλείστε να συμμετέχετε σε μια έρευνα που διεξάγεται από τη Μαρία Μαθιού, φοιτήτρια στο Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής. Για να συμμετέχετε στην έρευνα πρέπει να είστε τουλάχιστον 18 χρονών και να είστε υποχρεωτικά Δημοτικός Αστυνομικός σε οποιοδήποτε Δήμο της Ελληνικής επικράτειας. Η συμμετοχή σας είναι εθελοντική. Μπορείτε να αφιερώσετε όσο χρόνο χρειάζεστε για να διαβάσετε το Έντυπο Συγκατάθεσης Κατόπιν Ενημέρωσης.

1. Σκοπός της έρευνας

Σας ζητάμε να συμμετέχετε στην παρούσα έρευνα γιατί ο σκοπός της είναι η διερεύνηση των αντιλήψεων των ίδιων των Δημοτικών Αστυνομικών αναφορικά με το κατά πόσο αισθάνονται ως προς το ζήτημα της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Η συμπλήρωση και επιστροφή του ερωτηματολογίου ή οι απαντήσεις στις ερωτήσεις της συνέντευξης αποτελούν συγκατάθεση συμμετοχής στην παρούσα έρευνα.

2. Ενδεχόμενοι κίνδυνοι

Δεν υπάρχουν προβλέψιμοι κίνδυνοι, που να προκύπτουν από τη συμμετοχή σας στην παρούσα έρευνα. Εάν αισθανθείτε δυσφορία κατά την απάντησή σας σε συγκεκριμένες ερωτήσεις, παρακαλούμε μη διστάσετε να ζητήσετε να παραλειφθούν.

3. Ενδεχόμενα οφέλη για τα άτομα και την κοινωνία

Θα μπορέσουν να προκύψουν προτάσεις απομείωσης δυνητικής επαγγελματικής εξουθένωσης Δημοτικών Αστυνομικών προκειμένου και οι ίδιοι να αισθανθούν πιο αποφορτισμένοι και να είναι και πιο παραγωγικοί στην πολύ ευαίσθητη κοινωνική τους αποστολή.

4. Αποζημίωση για τη συμμετοχή

Δεν προκύπτει κάποιο άμεσο ή μελλοντικό σημαντικό οικονομικό όφελος από τη συμμετοχή σας στην παρούσα έρευνα.

5. Ενδεχόμενη σύγκρουση συμφερόντων

Κατά τη δήλωση των ερευνητών της έρευνας δεν υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων από τη διεξαγωγή της παρούσας έρευνας.

6. Εμπιστευτικότητα

Οποιοσδήποτε πληροφορίες αποκτηθούν σχετικά με την παρούσα έρευνα, οι οποίες θα μπορούσαν να σας ταυτοποιήσουν προσωπικά, θα παραμείνουν απόρρητες και θα αποκαλυφθούν μόνο με την άδειά σας ή όπως προβλέπεται από τον νόμο (ΓΚΠΠΔ – GDPR). Οι πληροφορίες εκείνες, που σας ταυτοποιούν προσωπικά, θα διατηρηθούν ξεχωριστά από τα υπόλοιπα δεδομένα που σας αφορούν. Τα δεδομένα θα φυλάσσονται με ευθύνη του ερευνητή. Σε περίπτωση που τα αποτελέσματα της έρευνας δημοσιευτούν ή παρουσιαστούν σε συνέδρια δεν θα συμπεριληφθούν πληροφορίες, που θα αποκαλύπτουν την ταυτότητά σας.

Σύμφωνα με το Άρθρο 5 Στοιχ. Ε΄ του Κανονισμού 2016/679 (GDPR), τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα μπορούν να αποθηκεύονται για διάστημα μεγαλύτερο αυτού κατά το οποίο διεξάγεται η ερευνητική διαδικασία, εφόσον εφαρμόζονται τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα, που απαιτεί ο Κανονισμός 2016/679 (GDPR) για τη διασφάλιση των δικαιωμάτων και ελευθεριών του υποκειμένου (ή των υποκειμένων) των δεδομένων που έχουν συλλεχθεί στο πλαίσιο της έρευνας. Σε αυτήν τη βάση, τα δεδομένα της παρούσας έρευνας θα διατηρηθούν για τρία χρόνια μετά το πέρας αυτής.

Επιπρόσθετα, όσον αφορά στην ανάγκη περαιτέρω (δευτερογενούς) επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων, σύμφωνα με το Άρθρο 5 Στοιχ. Β΄ του Κανονισμού 2016/679 (GDPR), για λόγους ερευνητικούς, η δευτερογενής επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων θεωρείται συμβατή με τους αρχικούς σκοπούς της επεξεργασίας χωρίς να γίνεται λόγος περί της ανάγκης λήψης τεχνικών και οργανωτικών μέτρων. Κατά συνέπεια, τα προσωπικά δεδομένα της παρούσας έρευνας

δύνανται να χρησιμοποιηθούν και από άλλες έρευνες, που θα εγκριθούν αρμοδίως χωρίς να χρειαστεί να δοθεί εκ νέου η συγκατάθεση των συμμετεχόντων.

7. Συμμετοχή και αποχώρηση

Μπορείτε να επιλέξετε να συμμετέχετε ή όχι στην παρούσα έρευνα. Αν συμμετέχετε εθελοντικά σε αυτή την έρευνα, μπορείτε να αποχωρήσετε οποιαδήποτε στιγμή χωρίς καμία συνέπεια. Μπορείτε επίσης να αρνηθείτε να απαντήσετε σε οποιεσδήποτε ερωτήσεις δεν επιθυμείτε να απαντήσετε και να παραμείνετε στην έρευνα. Ο ερευνητής μπορεί να σας ζητήσει να αποσυρθείτε από την έρευνα, αν ανακύψουν περιστάσεις που το απαιτούν.

8. Δικαιώματα των συμμετεχόντων στην έρευνα

Μπορείτε να αποσύρετε τη συγκατάθεσή σας οποιαδήποτε στιγμή και να διακόψετε τη συμμετοχή σας χωρίς να υποστείτε καμία κύρωση.

9. Ταυτότητα της ερευνήτριας

Διάβασα τα παραπάνω και αποδέχομαι τη συμμετοχή μου στην έρευνα.

Όνοματεπώνυμο: Μαρία Μαθιού

Υπογραφή:

Ημερομηνία:.....

Κοινωνικοδημογραφικά Δεδομένα

Φύλο:

Άντρας

Γυναίκα

Ηλικία (σε έτη):

Οικογενειακή Κατάσταση:

Άγαμος-η

Έγγαμος-η

Διαζευγμένος-η

Χήρος-α

Αριθμός παιδιών:

Σπουδές:

Χρόνος προϋπηρεσίας στη Δημοτική Αστυνομία (έτη):

Τμήμα υπηρεσίας:

Απόσταση της οικείας από το χώρο εργασίας (σε Km):

Τρόπος προσέλευσης στην εργασία:

M.M.M.

Ιδιωτικό Αυτοκίνητο (I.X).

Με τα πόδια

Άλλο

Υπαρξη σημαντικού προβλήματος υγείας:

Ναι

Όχι

Κυρίως Σώμα Ερωτηματολογίου

Επαγγελματική εξουθένωση

Ερωτηματολόγιο Καταγραφής Επαγγελματικής Εξουθένωσης (MBI- Maslach Burnout Inventory)

Παρακαλώ κυκλώστε μία από τις απαντήσεις στις ακόλουθες ερωτήσεις – πόσες φορές σας συμβαίνει ή σας έχει συμβεί αυτό που εκφράζει η κάθε ερώτηση

		Ποτέ δε μου συμβαίνει	Λίγες φορές το χρόνο	Μία φορά το μήνα ή και λιγότερο	2 - 3 φορές το μήνα	Μία φορά την εβδομάδα	Αρκετές φορές την εβδομάδα	Κάθε μέρα μου συμβαίνει
1	Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από την δουλειά μου.	0	1	2	3	4	5	6

2	Νιώθω κουρασμένος /η όταν ξυπνάω το πρωί και πρέπει να αντιμετωπίσω άλλη μία μέρα στη δουλειά μου.	0	1	2	3	4	5	6
3	Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου	0	1	2	3	4	5	6
4	Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου	0	1	2	3	4	5	6
5	Πιστεύω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στη δουλειά μου	0	1	2	3	4	5	6
6	Μου είναι πολύ κουραστικό να εργάζομαι με ανθρώπους όλη μέρα	0	1	2	3	4	5	6
7	Μου δημιουργεί μεγάλη ένταση το να βρίσκομαι σε επαφή με άλλους ανθρώπους	0	1	2	3	4	5	6
8	Νιώθω ότι δεν αντέχω άλλο πια και έχω περάσει τα όρια της αντοχής μου	0	1	2	3	4	5	6
9	Νιώθω κενός/ή σαν να μην έχει μείνει τίποτα μέσα μου την ώρα που σχολάζω από τη δουλειά μου	0	1	2	3	4	5	6
10	Προβληματίζομαι ότι η δουλειά μου με κάνει συναισθηματικά πιο σκληρό/ή	0	1	2	3	4	5	6
11	Είμαι λιγότερο ευαίσθητος/η προς τους ανθρώπους από τότε που ξεκίνησα να εργάζομαι	0	1	2	3	4	5	6
12	Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι απρόσωπα σε μερικούς συνεργάτες μου	0	1	2	3	4	5	6

13	Νομίζω ότι οι συνεργάτες, μου επιρρίπτουν ευθύνες για μερικά από τα προβλήματά τους	0	1	2	3	4	5	6
14	Στην ουσία δεν ενδιαφέρομαι τι συμβαίνει με τους συνεργάτες μου	0	1	2	3	4	5	6
15	Νιώθω γεμάτος/η δύναμη και ενεργητικότητα	0	1	2	3	4	5	6
16	Νιώθω ότι έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σ' αυτή τη δουλειά	0	1	2	3	4	5	6
17	Αντιμετωπίζω με ψυχραιμία τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά μου	0	1	2	3	4	5	6
18	Καταλαβαίνω πως νιώθουν οι συνεργάτες μου για όσα τους συμβαίνουν	0	1	2	3	4	5	6
19	Νιώθω ότι επηρεάζω θετικά τη ζωή των συνεργατών μου κατά τη διάρκεια της εργασιακής ημέρας	0	1	2	3	4	5	6
20	Μπορώ να δημιουργώ μια άνετη ατμόσφαιρα στους συνεργάτες μου.	0	1	2	3	4	5	6
21	Κανονίζω αποτελεσματικά τα προβλήματα της δουλειάς μου	0	1	2	3	4	5	6
22	Στο τέλος της ημέρας έχω καλή διάθεση που δούλεψα στενά με τους συνεργάτες μου	0	1	2	3	4	5	6