



Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών

Σχολή Κοινωνικών Επιστημών και Ψυχολογίας

Τμήμα Ψυχολογίας

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών Ψυχολογίας

Κατεύθυνση: «Θετική Ψυχολογία: Εφαρμογές Συμβουλευτικής»

## **Θετική ψυχολογία και επαγγελματική εξουθένωση στο Λιμενικό Σώμα:**

**Η περίπτωση του προσφυγικού**

**Ειρήνη Ζαχαριουδάκη**

**A.M.: 0614M016**

**Επόπτης:**

Σταλίκας, Α., Καθηγητής Μεθοδολογίας Έρευνας στην Κλινική Ψυχολογία

**Μέλη Τριμελούς Επιτροπής:**

Κορδούτης, Π., Καθηγητής Κοινωνικής Ψυχολογίας των Διαπροσωπικών Σχέσεων

Μαντόγλου, Σ., Καθηγήτρια Κοινωνικής Ψυχολογίας

Σταλίκας, Α., Καθηγητής Μεθοδολογίας Έρευνας στην Κλινική Ψυχολογία

## Περιεχόμενα

Περίληψη .....	4
Εισαγωγή.....	5
1. Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης .....	6
1.1. Γενεσιουργοί παράγοντες και συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης .....	7
1.2. Συνέπειες της επαγγελματικής εξουθένωσης .....	9
1.3. Η επαγγελματική εξουθένωση στα επαγγέλματα επιβολής του νόμου.....	10
2. Επαγγελματική ικανοποίηση .....	12
3. Ανθεκτικότητα .....	13
4. Το αίσθημα μοναξιάς .....	14
5. Ποιότητα ζωής.....	14
6. Το Ελληνικό Λιμενικό Σώμα και οι προσφυγικές ροές .....	15
7. Η παρούσα έρευνα .....	17
Μέθοδος .....	18
1. Συμμετέχοντες.....	18
2. Εργαλεία.....	21
3. Διαδικασία συμπλήρωσης.....	24
4. Διαδικασία αναλύσεων.....	24
Αποτελέσματα .....	26
1. Αξιοπιστία .....	26
2. Μέσοι όροι της επαγγελματικής εξουθένωσης στο Λιμενικό Σώμα .....	26
3. Συσχετίσεις και συντελεστής <i>chi-square</i> .....	27
4. Έλεγχος <i>t-test</i> .....	28
5. Ιεραρχική ανάλυση παλινδρόμησης.....	29
5.1. Ιεραρχική ανάλυση παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή την συναισθηματική εξάντληση 30	
5.2. Ιεραρχική ανάλυση παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την αποπροσωποποίηση .....	31
5.3. Ιεραρχική ανάλυση παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή τα προσωπικά επιτεύγματα .....	34
Συζήτηση.....	38
1. Γενικός σχολιασμός των ευρημάτων .....	38
2. Η επαγγελματική εξουθένωση στο Λιμενικό Σώμα.....	39
3. Οι μεταβλητές που συμβάλουν στην επαγγελματική εξουθένωση .....	41
4. Συμπεράσματα .....	45
5. Περιορισμοί και μελλοντική έρευνα .....	46

Βιβλιογραφία.....	48
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι: ΠΙΝΑΚΕΣ.....	53
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ .....	72

## Περίληψη

Η παρούσα εργασία μελετά τη σχέση της θετικής ψυχολογίας και συγκεκριμένα της ψυχικής ανθεκτικότητας, με την εμφάνιση του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης στο Λιμενικό σώμα, σε συνάρτηση με την έλευση των προσφυγικών ροών, γεγονός που συνιστά μια κατάσταση οξέους στρες. Εξετάζεται η επίδραση παραγόντων όπως η αντιλαμβανόμενη υποστήριξη από την Υπηρεσία και τους συναδέλφους, οι αιτήσεις για μετάθεση, οι αναρρωτικές άδειες και δημογραφικά χαρακτηριστικά στην εμφάνιση του υπό εξέταση φαινομένου σε δείγμα 59 ατόμων, υπηρετούντων σε δυο νησιά του Αιγαίου και δυο του Ιονίου. Για την πραγματοποίηση των μετρήσεων χρησιμοποιήθηκαν ερωτηματολόγια και κλίμακες προσαρμοσμένα στα ελληνικά. Η διανομή του ερωτηματολογίου έγινε μέσω του Google Forms και η ανάλυση δεδομένων με το SPSS, έκδοση 20. Σε γενικές γραμμές τα στελέχη του Λιμενικού Σώματος του δείγματος εμφάνισαν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, ιδιαίτερα ως προς την αποπροσωποποίηση και τα προσωπικά επιτεύγματα, ενώ δεν εμφανίστηκαν διαφορές ως προς καμία από τις τρεις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης (ούτε και ως προς τις υπόλοιπες μεταβλητές: ικανοποίηση από την εργασία, αίσθημα μοναξιάς, ποιότητα ζωής και ανθεκτικότητα) ανάμεσα στους συμμετέχοντες στις δυο ομάδες νησιών, του Αιγαίου και του Ιονίου. Σε γενικές γραμμές η συνολική ικανοποίηση από την εργασία και ιδιαίτερα η ικανοποίηση από την εργασία αυτή καθ' αυτή, βρέθηκε να είναι αυτή που επηρεάζει και τις τρεις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης. Από την άλλη, από τις συνιστώσες της ανθεκτικότητας μόνο η αντίληψη του μέλλοντος βρέθηκε να επηρεάζει τη συναισθηματική εξάντληση και η επάρκεια των πόρων τα προσωπικά επιτεύγματα.

**Λέξεις κλειδιά:** επαγγελματική εξουθένωση, ανθεκτικότητα, ποιότητα ζωής, ικανοποίηση από την εργασία, αίσθημα μοναξιάς. Λιμενικό

## Εισαγωγή

Παρόλο που οι περισσότεροι επαγγελματίες κι εργαζόμενοι έρχονται καθημερινά αντιμέτωποι με πηγές επαγγελματικού στρες, μια συνεχής έκθεση σε τέτοιου είδους παράγοντες - χωρίς μάλιστα να αντιμετωπίζεται - μπορεί να είναι καταστροφική τόσο για τη φυσική και ψυχική κατάσταση του ατόμου όσο και για την επαγγελματική του απόδοση, και να οδηγήσει στο φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης (*burn-out*) (Maslach, 2003; Martinussen, Richardsen & Burke, 2007). Συγκεκριμένα, το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης ορίζεται ως ένα ψυχολογικό σύνδρομο το οποίο αναπτύσσεται ως απόκριση σε σχετιζόμενους με την εργασία στρεσογόνους παράγοντες (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001), ενώ σε γενικές γραμμές έχει συνδεθεί με το είδος της εργασίας, αλλά και με οργανωτικούς και προσωπικούς παράγοντες.

Στη μελέτη αυτή, ομάδα ενδιαφέροντος για την εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι το ελληνικό Λιμενικό Σώμα, κι ιδιαίτερα οι Λιμενικές Υπηρεσίες στα νησιά της Μυτιλήνης και της Χίου, οι οποίες ήρθαν αντιμέτωπες με την έλευση των προσφυγικών ροών τα τελευταία χρόνια, γεγονός που μπορεί να ληφθεί ως ένας σημαντικός επαγγελματικός στρεσογόνος παράγοντας, καθώς και οι Λιμενικές Υπηρεσίες στα νησιά της Λευκάδας και της Ζακύνθου, οι οποίες μπορεί να μην ήρθαν αντιμέτωπες με τις προσφυγικές ροές αλλά δεν παύουν να υπόκεινται σε παρόμοιους επαγγελματικούς στρεσογόνους παράγοντες. Ωστόσο, καθώς τόσο η διεθνής όσο και η ελληνική βιβλιογραφία δεν έχει επικεντρωθεί – τουλάχιστον απ' όσο είναι δυνατό να γνωρίζουμε – στην επαγγελματική εξουθένωση και τους παράγοντες που συνδέονται μ' αυτήν στο Λιμενικό Σώμα, η βιβλιογραφική ανασκόπηση σχετικά με το φαινόμενο αυτό θα γίνει έχοντας κυρίως ως επαγγελματική ομάδα αναφοράς την αστυνομία, η οποία ανήκει εξίσου στα Σώματα Ασφαλείας.

### *1. Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης*

Η πρώτη αναφορά στο σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης γίνεται από τον Bradley (1969), ενώ οι Schaufeli και Enzmann (1998) έχουν δώσει έναν από τους ακριβέστερους και περιεκτικότερους ορισμούς για το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Συγκεκριμένα, αναφέρουν: «Μια επίμονη, αρνητική και σχετιζόμενη με την εργασία κατάσταση του μυαλού σε φυσιολογικά άτομα που χαρακτηρίζεται από εξουθένωση, η οποία συνοδεύεται από απελπισία, αίσθηση μειωμένης αποτελεσματικότητας, μειωμένο κίνητρο και ανάπτυξη δυσλειτουργικών στάσεων και συμπεριφορών στην εργασία» (Schaufeli & Enzmann, 1998, σελ. 36). Επομένως, το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελεί μια αντίδραση των ατόμων σε συναισθηματικούς και διαπροσωπικούς στρεσογόνους παράγοντες στο χώρο εργασίας και εντοπίζεται ιδιαίτερα σε επαγγέλματα όπου οι εργαζόμενοι έχουν ως έργο να φροντίζουν άλλα άτομα, όπως επαγγελματίες υγείας, κοινωνικές υπηρεσίες και επαγγέλματα επιβολής του νόμου (Bradley, 1969).

Ο λόγος που το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης εντοπίζεται σε επαγγέλματα που αφορούν την υπηρεσία του κοινού είναι κυρίως η φύση των επαγγεμάτων αυτών. Οι εργαζόμενοι στους τομείς αυτούς αντιμετωπίζουν μια ατελείωτη σειρά από απαιτήσεις από την εργασία τους, η οποία συνδυάζεται με την έλλειψη ανταπόκρισης στις σχέσεις τους με τους ασθενείς, τους πελάτες και τα μέλη της κοινότητας (Buunk & Schaufeli, 1993). Η έλλειψη αμεροληψίας και δικαιοσύνης με το εξυπηρετούμενο κοινό σε συνδυασμό με ανεπαρκείς μηχανισμούς αντιμετώπισης συμβάλλουν σε υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης (Schaufeli & Janczur, 1994).

Παρόλο που το επίμονο και μη διαχειρίσιμο στρες αποτελεί μέρος του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης, δεν περιορίζεται μόνο εκεί. Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης ξεχωρίζει από το απλό σχετιζόμενο με την υγεία στρες, καθώς σ' αυτό προστίθενται παράγοντες που αφορούν τα συναισθήματα του εργαζομένου τα οποία και είναι

αδύνατο να διαχειριστεί, και η αίσθηση αβοηθησίας σχετικά με την εύρεση ενέργειας για διαχείριση και ανταπόκριση στο παραγόμενο στρες (Cooper, Dewe & O'Driscoll, 2001). Επομένως, χαρακτηριστικά της επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελούν η σωματική και ψυχολογική εξάντληση, η υψηλή κυνική διάθεση του ατόμου το μειωμένο ενδιαφέρον και η έλλειψη σεβασμού για τους ανθρώπους με τους οποίους το άτομο συναλλάσσεται, η απώλεια θετικών συναισθημάτων και η τάση απόδοσης ευθυνών σε τρίτους για την άσχημη κατάσταση που βιώνει το άτομο (DiMatteo & Martin, 2011). Η ανάπτυξη του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελεί μια σταδιακή διαδικασία και συνδέεται με παράγοντες όπως η ικανοποίηση από την εργασία, το αίσθημα μοναξιάς, η ποιότητα ζωής και η ανθεκτικότητα.

### *1.1.Γενεσιουργοί παράγοντες και συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης*

Οι παράγοντες που έχουν συνδεθεί με τη γέννηση της επαγγελματικής εξουθένωσης έχουν χωριστεί σε τρεις κατηγορίες: στους παράγοντες που σχετίζονται την εργασία, στους οργανωτικούς παράγοντες και τους προσωπικούς (Cooper et al., 2001). Στους σχετιζόμενους με την εργασία παράγοντες θα μπορούσε να συμπεριληφθεί η εργασία με βάρδιες, η οποία είναι και συχνή στους προαναφερθέντες τομείς και στον τομέα ενδιαφέροντός μας. Η εργασία με βάρδιες μπορεί να επηρεάσει τις εργασιακές και διαπροσωπικές σχέσεις, οι οποίες και επηρεάζουν τελικώς τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης (Wittmer & Martin, 2010). Στους σχετιζόμενους με την εργασία παράγοντες μπορούν να συμπεριληφθούν ακόμη, η πιθανή έκθεση σε θανάτους και καταστροφές, η ανάγκη συναναστροφής με θύματα κακουχιών και η πιθανότητα έκθεσης σε βία και τραυματισμούς (Brown, Fielding & Grover, 1999). Στους οργανωτικούς παράγοντες που μπορούν να οδηγήσουν σε επαγγελματική εξουθένωση μπορούν να συμπεριληφθούν η προσλαμβανόμενη υποστήριξη από τους διευθυντές και τους συναδέλφους, οι συγκρουόμενες απαιτήσεις μιας εργασίας, η έλλειψη αυτονομίας στο χώρο εργασίας, οι ελλείψεις προσωπικού, οι ανεπαρκείς πόροι (Biggam, Power, MacDonald, Carcary & Moodie, 1997; Lee & Ashforth, 1996; Maslach et al., 2001; Schaufeli & Buunk, 1996), όπως

και στοιχεία που αφορούν τον πολιτισμό, στον οποίο λειτουργεί ο οργανισμός κι άρα επηρεάζουν τη μορφή οργάνωσής του (Cooper et al., 2001). Τέλος, στους προσωπικούς παράγοντες μπορούν να συμπεριληφθούν το φύλο, η ηλικία, η μόρφωση και ο χρόνος στην Υπηρεσία, με τις γυναίκες μάλιστα να έχει βρεθεί να εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης συγκριτικά με τους άνδρες συναδέλφους τους (Pines, Aronson & Kafry, 1981).

Οι σχετιζόμενοι με την εργασία και οι οργανωτικοί παράγοντες θεωρούνται ως περισσότερο κριτικοί για την γέννηση της επαγγελματικής εξουθένωσης συγκριτικά με τους προσωπικούς (Halbesleben & Byckley, 2004). Ειρωνικό, μάλιστα, σ' αυτό το εύρημα είναι ότι παρόλο που οι οργανωτικοί παράγοντες επηρεάζουν περισσότερο την πιθανότητα γέννησης του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης, οι λύσεις που προτείνονται είναι περισσότερο επικεντρωμένες στο τι μπορεί να κάνει το ίδιο το άτομο (Maslach et al., 2001).

Έχει διατυπωθεί ότι το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης απαρτίζεται από τρεις βασικές συνιστώσες: την συναισθηματική εξουθένωση (emotional exhaustion), την αποπροσωποποίηση (depersonalization) και την προσωπική εκπλήρωση (personal accomplishment) (Maslach, 1982; Maslach & Jackson, 1981). Η συναισθηματική εξουθένωση αφορά την παντελή έλλειψη συναισθηματικής ενέργειας και συχνά αναφέρεται ως η βασική συνιστώσα της επαγγελματικής εξουθένωσης και η αρχική συνέπεια χρόνιων επαγγελματικών απαιτήσεων και αισθημάτων ανεπαρκούς δικαιοσύνης και αμεροληψίας στις σχέσεις με το εξυπηρετούμενο κοινό (Cooper et al., 20012; Maslach, 1982). Τέλος, η αποπροσωποποίηση αναφέρεται σε μια αποστασιοποιημένη, αυστηρή και με έλλειψη ενδιαφέροντος στάση απέναντι στην εργασία κι όσους εμπλέκονται μ' αυτήν, ενώ η προσωπική εκπλήρωση (ή προσωπικά επιτεύγματα) συμπεριλαμβάνει την ικανοποίηση από παλαιότερα και πρόσφατα εργασιακά κατορθώματα και την αίσθηση ικανότητας και επιτυχίας του εργαζομένου (Maslach & Jackson, 1981; Maslach & Schaufeli, 2001).



## *1.2. Συνέπειες της επαγγελματικής εξουθένωσης*

Η επαγγελματική εξουθένωση έρχεται κυρίως ως αντίδραση στο σχετιζόμενο με την εργασία στρες, ενώ οι συνέπειές της ποικίλουν. Οι συνέπειές της αφορούν τόσο τον οργανισμό για τον οποίο το άτομο εργάζεται όσο και το ίδιο το άτομο σε προσωπικό βαθμό σε ότι αφορά τη σωματική και ψυχική του υγεία (Maslach et al., 2001). Στις συνέπειες που αφορούν τον οργανισμό εργασίας του επαγγελματία εντοπίζεται η αδυναμία ολοκλήρωσης σχετιζόμενων με την εργασία στόχων και η παρεμπόδιση εύρεσης λύσεως σε προβλήματα στην εργασία, κυρίως λόγω της έλλειψης ενέργειας και επικέντρωσης. Οι εργαζόμενοι που πάσχουν από σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης φαίνονται γενικά λειτουργικοί στην εργασία τους, καθώς φαίνεται να ακολουθούν τις απαραίτητες ρουτίνες, αλλά η ενασχόλησή τους με την εργασία δεν έχει ως στόχο τη βελτίωσή τους. Ακόμη, είναι πιθανό να στερούνται ενδιαφέροντος για προσφορά στον οργανισμό στον οποίον εργάζονται ή ακόμα και να παραιτηθούν από την εργασία που οδήγησε στην εξουθένωση.

Στις προσωπικές συνέπειες της επαγγελματικής εξουθένωσης εντοπίζονται η πιθανή κατάχρηση ουσιών ή αλκόολ, η αύξηση του ποσοστού των ψυχικών νοσημάτων και πιθανά οικογενειακά προβλήματα, όπως συζυγικές ή διαπροσωπικές έριδες (DiMatteo & Martin, 2011). Επιπλέον, στις προσωπικές συνέπειες μπορεί να αναφερθεί και το γεγονός ότι άτομα που υποφέρουν από επαγγελματική εξουθένωση επικεντρώνονται περισσότερο στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν παρά στις θετικές και ικανοποιητικές πλευρές της εργασίας τους (DiMatteo & Martin, 2011).

Μια ακόμα συνέπεια της επαγγελματικής εξουθένωσης – ειδικά στα επαγγέλματα επιβολής του νόμου που εξετάζονται εδώ – είναι οι συχνές αναρρωτικές άδειες (Korlin, Alexanderson & Svedberg, 2009). Οι αναρρωτικές άδειες γενικά έχουν αναγνωριστεί ως ένα σημαντικό πρόβλημα για τη δημόσια υγεία, το οποίο και επηρεάζει τους ίδιους τους εργαζομένους, τους οργανισμούς τους και τις οικογένειές του (Alexanderson & Hensing, 2004;

Alexanderson & Norlund, 2004; Marnot, Feeney, Shipley, North & Syme, 1995) και μπορούν να λειτουργήσουν ως δείκτης για τη νοσηρότητα ενός πληθυσμού (Alexanderson & Norlund, 2004). Το θέμα, όμως, των αναρρωτικών αδειών δεν είναι απλά ένας δείκτης νοσηρότητας ενός πληθυσμού αλλά μπορεί να συνδέεται με την ίδια την εργασία του ατόμου και την αδυναμία του να διαχειριστεί το επαγγελματικό του περιβάλλον (Marnot et al., 1995).

Παρόλο που η επαγγελματική εξουθένωση δεν συνοδεύεται από τόσο οφθαλμοφανή συμπτώματα, η πρόωρη διάγνωση της είναι ιδιαίτερα σημαντική για τη βοήθεια των εργαζομένων που πάσχουν απ' αυτήν. Μάλιστα, από τη στιγμή της διάγνωσής της μπορεί να χρειαστεί από λίγους μήνες έως και χρόνια για να αντιμετωπιστεί (Maslach, 2003).

### *1.3. Η επαγγελματική εξουθένωση στα επαγγέλματα επιβολής του νόμου*

Οι συνθήκες εργασίας των εργαζομένων στα επαγγέλματα επιβολής του νόμου μπορούν να χαρακτηριστούν ως καταθλιπτικές, ως πηγές συναισθημάτων κυνισμού ικανές να οδηγήσουν σε εξουθένωση καθώς και ευρύτερη πτώση της επαγγελματικής επίδοσης των εργαζομένων (Zhao, Thurman & He, 1999). Τουλάχιστον στην περίπτωση των αστυνομικών - όπου και υπάρχουν σχετικές έρευνες και στοιχεία - το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης έχει συνδεθεί με προβλήματα υγείας, κι ειδικότερα με υποκειμενικά σχετιζόμενα με την υγεία παράπονα, χρήση φαρμάκων, ακόμα κι αυτοκτονικούς ιδεασμούς (Martinussen et al., 2007). Σχετικές με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης έρευνες έχουν συνδέσει την επαγγελματική εξουθένωση στην αστυνομία με έλλειψη ικανοποίησης από την εργασία και πρόθεση για αποχώρηση (Pines & Keinan, 2005).

Η επαγγελματική εξουθένωση στους επαγγελματίες επιβολής του νόμου εντοπίζεται τόσο σε εξωτερικούς όσο και σε εσωτερικούς παράγοντες. Στους εξωτερικούς παράγοντες που μπορούν να οδηγήσουν σε επαγγελματική εξουθένωση εντοπίζονται οι κίνδυνοι και η κατάσταση απειλής την οποία βιώνουν οι εργαζόμενοι στο χώρο αυτό, καθώς και η όλο και περισσότερη έλλειψη σεβασμού από τους πολίτες (Lindberg, 2014). Στους εσωτερικούς

παράγοντες κατατάσσονται οι αρνητικές στάσεις που μπορεί να έχουν οι εργαζόμενοι προς του ανώτερούς τους και την διοίκηση, όπως η αίσθηση έλλειψης υποστήριξης από τη διοίκηση, μια απαιτητική εργασία και η έλλειψη αναγνώρισης όταν υπάρχει ορθή εκτέλεση της εργασίας (Lindberg, 2014).

Στους παράγοντες πρόκλησης επαγγελματικού στρες και πιθανού συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης μπορούν να συμπεριληφθούν ο χρόνος που κάποιος είναι σε Υπηρεσία, καταστάσεις οξέως στρες, καθώς και δημογραφικοί παράγοντες (Lindberg, 2014). Ο χρόνος που κάποιος βρίσκεται στην Υπηρεσία μπορεί να αποτελέσει στρεσογόνο παράγοντα. Οι Hassell και Brandl (2009) κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι Αξιωματικοί που υπηρετούσαν για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα είχαν και αυξημένα επίπεδα στρες, ενώ οι Keinan και Malach-Piner (2007) υποστήριξαν ότι ο περισσότερος χρόνος σε Υπηρεσία συνδεόταν με ιατρικά, σωματικά και ψυχικά προβλήματα. Ακόμη, εργαζόμενοι επαγγέλματων επιβολής νόμου που εργάζονται για περισσότερες ώρες σε ημερήσια βάση και αλλάζουν συχνά βάρδιες εμφανίζουν διάφορα σωματικά και ψυχικά προβλήματα, όπως η έλλειψη ύπνου, τα οποία μπορούν να πυροδοτήσουν το επαγγελματικό στρες (National Institute of Justice, 2012).

Στους σημαντικούς παράγοντες επαγγελματικής εξουθένωσης στα επαγγέλματα επιβολής του νόμου μπορούν να συμπεριληφθούν και οι καταστάσεις οξέως στρες (*acute stress*). Στις καταστάσεις οξέως στρες συμπεριλαμβάνονται «λεκτικές προσβολές, πόνος ή τραυματισμός, λήψη λανθασμένων αποφάσεων, αποτυχίες σε βολές, λάθη σε συλλήψεις, αβέβαιες και επικίνδυνες καταστάσεις και επιπλήξεις από ανωτέρους» (Anshel, 2000, σελ. 378). Στις καταστάσεις οξέως στρες θα μπορούσε να συμπεριληφθεί και η περίπτωση που μελετάται εδώ, δηλαδή η έλευση των προσφυγικών ροών με τις οποίες κλήθηκε να έρθει αντιμέτωπο το ελληνικό Λιμενικό Σώμα, ιδιαιτέρως αυτό των νησιών της Μυτιλήνης και της Χίου.

Την εμφάνιση του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης στα επαγγέλματα επιβολής του νόμου μπορούν να επηρεάσουν και δημογραφικοί παράγοντες. Αξιωματικοί οι οποίοι

δήλωναν ότι δεν είχαν υποστήριξη από την Υπηρεσία και την οικογένειά τους και βρίσκονταν σε κατώτερη εκπαιδευτική βαθμίδα είχαν μεγαλύτερες πιθανότητες εμφάνισης επαγγελματικής εξουθένωσης, ενώ όσον αφορά το φύλο οι άντρες εμφάνιζαν περισσότερη αποπροσωποποίηση και οι γυναίκες περισσότερη επαγγελματική εξουθένωση (Kurtz, 2008).

## 2. *Επαγγελματική ικανοποίηση*

Η ικανοποίηση από την εργασία αποτελεί βασικό παράγοντα της ορθής και παραγωγικής επαγγελματικής πρακτικής. Για την επαγγελματική ικανοποίηση έχει αναφερθεί ότι αυτή απαρτίζεται από εννέα διαστάσεις: την πληρωμή, την προαγωγή, την επιτήρηση, τα παρεχόμενα οφέλη, τις ενδεχόμενες ανταμοιβές ως μέσο αναγνώρισης και εκτίμησης, τις διαδικασίες λειτουργίας και τις αξίες, τη συνεργασία με τους συναδέλφους, τη φύση της εργασίας και την επικοινωνία εντός του οργανισμού (Spector, 1997). Χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης σε συνδυασμό με άλλους παράγοντες, όπως οικογενειακά προβλήματα, προβλήματα στην κατάχρηση ουσιών και αλκοόλ και χαμηλή επίδοση στην εργασία, αναφέρονται συχνά ως συνέπειες του επαγγελματικού στρες (Violanti, 1997).

Όσον αφορά τα επαγγέλματα επιβολής του νόμου, δηλαδή την Αστυνομία και στην περίπτωση μας το Λιμενικό Σώμα, η έλλειψη επαγγελματικής ικανοποίησης έχει συνδεθεί άμεσα με τα οργανωτικά χαρακτηριστικά της εργασίας (Carlan, 2007). Ο λόγος αυτής της σύνδεσης μπορεί να εντοπιστεί κυρίως στη φύση των επαγγελμάτων αυτών. Τα επαγγέλματα επιβολής του νόμου έχουν έντονη γραφειοκρατική φύση, η οποία περιορίζει τη δυνατότητα ευελιξίας των εργαζόμενων, οι οποίοι καλούνται να ακολουθούν κανόνες και διαδικασίες κάτω από αυστηρές διαταγές και μηχανισμούς ελέγχου, γεγονός το οποίο μπορεί να επιδρά αρνητικά στην ευρύτερη ευεξία των εργαζομένων αυτών (Violanti & Aron, 1994) και να εμποδίζει τη δημιουργικότητα, την αυτονομία και τη λήψη ικανοποίησης τόσο από την εργασία συγκεκριμένα όσο κι ευρύτερα από τη ζωή των εργαζομένων (Stinchcomb, 2004).

### 3. Ανθεκτικότητα

Η ανθεκτικότητα (resilience) αποτελεί μια πολυδιάστατη έννοια, στην οποία το άτομο μπορεί να εκπαιδευτεί και ορίζεται ως η προσαρμογή του ατόμου σε στρεσογόνους παράγοντες, όπως κάποιο τραύμα, μια απειλή, κάποια τραγωδία, οικογενειακά ή διαπροσωπικά προβλήματα και θέματα σχετικά με την εργασία και την οικονομική κατάσταση του ατόμου (Basim & Cetin, 2011; Friborg, Barlaug, Martinussen, Rosenvinge & Hjemdal, 2005). Οι Friborg et al. (2005) αντιλαμβάνονται την ψυχολογική ανθεκτικότητα ως αποτελούμενη από έξι παράγοντες: την αντίληψη του εαυτού (self-perception), δηλαδή μια κατάσταση στην οποία το άτομο έχει επίγνωση του εαυτού του, την αντίληψη για το μέλλον (perception of the future), δηλαδή τον τρόπο με τον οποίο το άτομο αντιλαμβάνεται το μέλλον του, το δομημένο τρόπο συμπεριφοράς (structured style), δηλαδή χαρακτηριστικά του ατόμου όπως η αυτοπεποίθηση και η αυτοπειθαρχία, την επάρκεια κοινωνικών σχέσεων (social competence), δηλαδή την ύπαρξη κοινωνικής υποστήριξης για το άτομο, την οικογενειακή συνοχή (family cohesion), δηλαδή την αρμονία στο οικογενειακό και ευρύτερο κύκλο του ατόμου και τους κοινωνικούς πόρους (social resources).

Η πρόσφατη βιβλιογραφία έχει αναδείξει την ψυχολογική ανθεκτικότητα ως έναν πιθανό προστατευτικό παράγοντα απέναντι στην επαγγελματική εξουθένωση (Basim & Certin, 2011; Curtis & Cicchetti, 2003; Demirci Yildirim, Ozsaran, Uslu, Yalman & Aras, 2010; Friborg et al., 2005). Με την αύξηση της ψυχολογικής ανθεκτικότητας οι εργαζόμενοι είναι σε θέση να αντιμετωπίζουν τα εμπόδια, την αβεβαιότητα και τις ευρύτερες αρνητικές συνθήκες οι οποίες μπορεί να εμφανίζονται στην εργασία τους (Kutlurkan, Sozeri, Uysal & Bay, 2016). Οι Kutlurkan et al. (2016) σε έρευνα τους σε νοσοκόμες βρήκαν αρνητική συσχέτιση μεταξύ των έξι παραγόντων της ψυχολογικής ανθεκτικότητας και των τριών της επαγγελματικής εξουθένωσης.

#### 4. Το αίσθημα μοναξιάς

Το αίσθημα μοναξιάς αναφέρεται σε μια αρνητική συναισθηματική κατάσταση όπου κάποιος αισθάνεται κενός, απομονωμένος και χωρίς αξία (Lin & Huang, 2012). Τα στοιχεία που θεωρείται ότι οδηγούν σε αίσθημα μοναξιάς είναι η έλλειψη του ανήκειν σε ομάδα και η αυτό-άρνηση (Wang, 1989) και προέρχεται από την έλλειψη ικανοποίησης κάποιου από τη διαπροσωπική και κοινωνική του ζωή, την απόσταση μεταξύ των προσδοκιών του και της πραγματικότητας όσον αφορά το κοινωνικό του status και την έλλειψη ύπαρξης συναισθηματικού δεσμού με άλλους (Bauminger & Kasari, 2000). Το αίσθημα μοναξιάς δεν περιορίζεται μόνο στην πραγματική απομόνωση, αλλά μπορεί να εμφανιστεί κι όταν το άτομο βρίσκεται μεταξύ άλλων και δεν βιώνει μια κοινωνική αλληλεπίδραση, όπως την επιθυμεί (Pinquart & Sorensen, 2001).

Καθώς τα άτομα που βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση νιώθουν τους ότι δεν τους συνδέουν κοινά στοιχεία με τους συναδέλφους τους, είναι πιθανό το αίσθημα μοναξιάς να συνδέεται με την επαγγελματική εξουθένωση. Παρόλο που τα άτομα περιβάλλονται από συναδέλφους στο χώρο εργασίας τους, αυτό δεν σημαίνει ότι λαμβάνουν την υποστήριξη που αναμένουν απ' αυτούς, γεγονός που τους οδηγεί να βιώνουν έντονο αίσθημα μοναξιάς.

#### 5. Ποιότητα ζωής

Η ποιότητα ζωής αναφέρεται σε μια υποκειμενική κατάσταση ευεξίας, η οποία επηρεάζεται από τον πολιτισμό, το σύστημα αξιών και τα τυχόν στρεσογόνα γεγονότα, τα οποία βιώνει το άτομο (The WHOQOL Group, 1998). Η ποιότητα ζωής δεν σχετίζεται απλά με την έλλειψη ασθένειας, αλλά και με την ύπαρξη ευημερίας και ικανοποίησης του ατόμου σε διάφορους τομείς της ζωής του, όπως η προσωπική υγεία, η εργασία, η εκπαίδευση, η οικογένεια, οι κοινωνικές συναναστροφές και η οικονομική του κατάσταση (Αλουμανής, 2002). Καθώς, λοιπόν, η επαγγελματική εξουθένωση επηρεάζει την ευημερία του ατόμου, είναι πιθανόν να έχει αρνητικές επιδράσεις και στην ποιότητα ζωής του. Αυτό, μάλιστα, έχει

αποδειχθεί σε εργαζομένους στον χώρο της υγείας, όπου παρουσιάστηκαν σχέσεις μεταξύ της ύπαρξης επαγγελματικής εξουθένωσης και των μειωμένων επιπέδων ποιότητας ζωής (Sy, Hy, Wang, Yang & Qiu, 2011; Yao, Yu, Ai, Song, Meng & Li, 2015).

#### *6. Το Ελληνικό Λιμενικό Σώμα και οι προσφυγικές ροές*

Το Λιμενικό Σώμα ανήκοντας στην κατηγορία των επαγγελματιών επιβολής του νόμου, όπως η αστυνομία, μπορεί να θεωρηθεί ότι υπόκειται σε παρόμοιους στρεσογόνους παράγοντες. Γενικά, θεωρείται ότι οι εργαζόμενοι στα επαγγέλματα επιβολής του νόμου ακολουθούν μια σταθερή καθημερινή ρουτίνα στην εργασία τους, ωστόσο τα επίπεδα στρες και στρεσογόνων παραγόντων δεν μπορούν να είναι ίδια για όλα τα μέλη των επαγγελματιών αυτών σε όλες τις Υπηρεσίες (Kula, 2016). Ο πολιτισμός της εκάστοτε χώρας, το κοινωνικό status της εκάστοτε επαγγελματικής ομάδας στη χώρα και η ευρύτερη οικονομική και πολιτική κατάσταση της χώρας μπορούν να αποτελέσουν παράγοντες μείζονος σημασίας για τον καθορισμό της ύπαρξης επαγγελματικού στρες, το οποίο επηρεάζει και την ευρύτερη ευεξία των επαγγελματιών αυτών (Kula, 2016).

Στους στρεσογόνους παράγοντες τους οποίους αντιμετωπίζει το Ελληνικό Λιμενικό Σώμα μπορεί να συμπεριληφθεί η πρόσφατη άφιξη των προσφυγικών ροών, γεγονός το οποίο μπορεί να χαρακτηριστεί κι ως ένα γεγονός οξέως στρες. Κατά τη διάρκεια τουλάχιστον του τελευταίου χρόνου, περίπου ένα εκατομμύριο άνθρωποι έχουν περάσει από τις ακτές της Τουρκίας σε κάποιο ελληνικό νησί με στόχο όχι τόσο τη μόνιμη εγκατάστασή τους στη χώρα, όσο το να φτάσουν από εδώ στις πλούσιες χώρες της βόρειας Ευρώπης όπου θα αναζητήσουν άσυλο κι ένα καλύτερο αύριο (Καρβουνόπουλος, 2016). Οι προσφυγικές αυτές ροές αποτελούν τη μαζικότερη μετακίνηση πληθυσμών στην πρόσφατη ιστορία και ταυτόχρονα μια από τις μεγαλύτερες και σημαντικότερες ανθρωπιστικές κρίσεις που καλείται να αντιμετωπίσει η Ελλάδα και η Ευρώπη στο σύνολό της (Καρβουνόπουλος, 2016).

Το βάρος αυτής της ανθρωπιστικής κρίσης έχει επωμιστεί σχεδόν στο σύνολό του από το Ελληνικό Λιμενικό Σώμα – και ειδικά όσοι υπηρετούν στα νησιά του Αιγαίου - οι οποίοι καλούνται να διασφαλίσουν την εσωτερική ασφάλεια της χώρας, την πιθανή απειλή που μπορεί να αποτελέσει ένα τέτοιο γεγονός για τα εξωτερικά της σύνορα καθώς και να αποδειχθούν αντάξιοι μιας τέτοιας ανθρωπιστικής κρίσης διασώζοντας τις ζωές χιλιάδων ανθρώπων (Καρβουνόπουλος, 2016). Μάλιστα, οι υποχρεώσεις των Λιμενικών που ασχολούνται με τις προσφυγικές ροές δεν σταματούν στα προαναφερθέντα κύρια καθήκοντά τους. Πολλές φορές οι Λιμενικοί καλούνται να μετατραπούν σε ψυχολόγους και γιατρούς για τα άτομα που διασώζουν, να τους βρουν ρούχα και παπούτσια και φυσικά τροφή ακόμα και με προσωπικά τους έξοδα (Πάντζου, 2015).

Αν όχι τα λόγια, οι αριθμοί είναι ικανοί να αποτυπώσουν το μέγεθος της κρίσης που καλούνται να διαχειριστούν οι Λιμενικοί των νησιών του Αιγαίου. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με στοιχεία που παρουσίασε ο πρόεδρος της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Ενώσεων Προσωπικού Λιμενικού Σώματος (ΠΟΕΠΛΣ) Θάνος Τσατσουλής, το 2015 εισήλθαν στη Λέσβο 500.000 πρόσφυγες, εκ των οποίων οι 750 ήταν ασυνόδευτα παιδιά έως 13 ετών, αριθμός ο οποίος από τις αρχές του 2016 έχει φτάσει τα 537 άτομα (Newsbomb, 2016). Ανάλογη κατάσταση παρουσιάζεται και στην Κω και στη Λέρο, όπου το 2015 εισήλθαν 50.000 πρόσφυγες εκ των οποίων 93 ήταν ασυνόδευτα παιδιά έως 13 ετών και 127.000 πρόσφυγες εκ των οποίων 210 ασυνόδευτα παιδιά έως 13 ετών αντίστοιχα (Newsbomb, 2016).

Η καθημερινή επαφή των Λιμενικών των νησιών του Αιγαίου με τον ανθρώπινο πόνο, ξεριζωμό και θάνατο τους έχει οδηγήσει μάλιστα να ζητήσουν ψυχολογική υποστήριξη προκειμένου να μπορέσουν να ανταποκριθούν στα καθήκοντά τους (Πάντζου, 2015; Παπασταθοπούλου, 2015). Χαρακτηριστική είναι η αναφορά που κάνουν οι συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι των Λιμενικών (Πανελλήνια Ένωση Αξιοματικών Λιμενικού Σώματος –ΠΕΑΛΣ) στην επιστολή τους στον υπουργό Ναυτιλίας Θεόδωρη Δρίτσα (Παπασταθοπούλου, 2015).



Συγκεκριμένα, στην επιστολή αυτή αναφέρεται: «Οι αυξανόμενες προσφυγικές και μεταναστευτικές ροές με τις συνακόλουθες απώλειες ανθρώπινων ζωών, πέραν της σωματικής κόπωσης του στελεχειακού δυναμικού, υποβάλλουν τα καταπονημένα στελέχη σε συχνό επιχειρησιακό στρες... Τα στελέχη αυτά, σχεδόν καθημερινά, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους έρχονται αντιμέτωπα με εικόνες που τα συγκλονίζουν. Καλούνται να αντιμετωπίσουν και να διαχειριστούν την απόγνωση και το σπαραγμό ενηλίκων και παιδιών που αναζητούν μια καλύτερη ζωή» (Παπασταθοπούλου, 2015).

### *7. Η παρούσα έρευνα*

Στόχος της παρούσας έρευνας είναι να διερευνήσει το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης στο Ελληνικό Λιμενικό Σώμα σε συνάρτηση με την έλευση των προσφυγικών ροών. Για το λόγο αυτό η έρευνα θα γίνει σε τέσσερα συγκεκριμένα Λιμεναρχεία: δύο λιμεναρχεία του Αιγαίου και δύο του Ιονίου. Από τον Αιγαίο επιλέχθηκαν τα Λιμεναρχεία της Χίου και της Μυτιλήνης, τα οποία και επωμίστηκαν το βάρος των προσφυγικών ροών και αποτελούν την ομάδα στόχο της έρευνας. Από τα νησιά του Ιονίου επιλέχθηκαν τα Λιμεναρχεία της Λευκάδας και της Ζακύνθου, τα οποία λειτουργούν περισσότερο ως ομάδα ελέγχου. Το προσφυγικό ζήτημα αποτελεί ένα θέμα της επικαιρότητας και για το λόγο αυτό είναι σημαντικό να διερευνηθούν τα συγκεκριμένα νησιά του Αιγαίου σε συνάρτηση με αυτά του Ιόνιου, τα οποία δεν έχουν το ίδιο μερίδιο ευθύνης στο ζήτημα. Οι μεταβλητές που θα διερευνηθούν εκτός από την επαγγελματική εξουθένωση είναι η επαγγελματική ικανοποίηση, το αίσθημα μοναξιάς, η ποιότητα ζωής, η ψυχολογική ανθεκτικότητα, καθώς και δημογραφικοί παράγοντες (φύλο, χρόνια στην Υπηρεσία και οικογενειακή κατάσταση) και στοιχεία όπως οι αναρρωτικές άδειες, οι αιτήσεις για μετάθεση, η υποστήριξη που λαμβάνει το άτομο από την Υπηρεσία του και τους συναδέλφους του και το κατά πόσο έχει στραφεί κάπου για υποστήριξη.

Συγκεκριμένα, οι υποθέσεις της έρευνας συνοψίζονται στις παρακάτω:

*Y1: Μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης και των παραγόντων της ανθεκτικότητας, της ικανοποίησης από την εργασία και της ποιότητας ζωής θα εμφανιστεί αρνητική συσχέτιση, ενώ μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης και της αίσθησης μοναξιάς θετική.*

*Y2: Τα άτομα που έχουν προχωρήσει σε αιτήσεις για μετάθεση καθώς κι εκείνα που έχουν πάρει αναρρωτικές άδειες θα εμφανίσουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και αισθήματος μοναξιάς, και χαμηλότερα επίπεδα ποιότητας ζωής, ικανοποίησης από την εργασία και ανθεκτικότητας.*

*Y3: Η αυξημένη ικανοποίηση από την εργασία, η μειωμένη αίσθηση μοναξιάς, η αυξημένη ποιότητα ζωής, η αυξημένη ανθεκτικότητα και η αντιλαμβανόμενη υποστήριξη από την Υπηρεσία και τους συναδέλφους θα μειώνουν την εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης.*

*Y4: Οι γυναίκες συγκριτικά με τους άνδρες θα εμφανίσουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και αισθήματος μοναξιάς και χαμηλότερα επίπεδα ποιότητας ζωής, ικανοποίησης από την εργασία και ανθεκτικότητας.*

*Y5: Η επαγγελματική εξουθένωση, το αίσθημα μοναξιάς, οι αιτήσεις για μεταθέσεις και οι αναρρωτικές άδειες θα είναι συχνότερες στα άτομα που υπηρετούν στα Λιμεναρχεία των νησιών του Αιγαίου συγκριτικά με αυτών του Ιονίου, ενώ η ποιότητα ζωής και η ικανοποίηση από την εργασία θα εμφανιστούν χαμηλότερα στην ομάδα αυτή.*

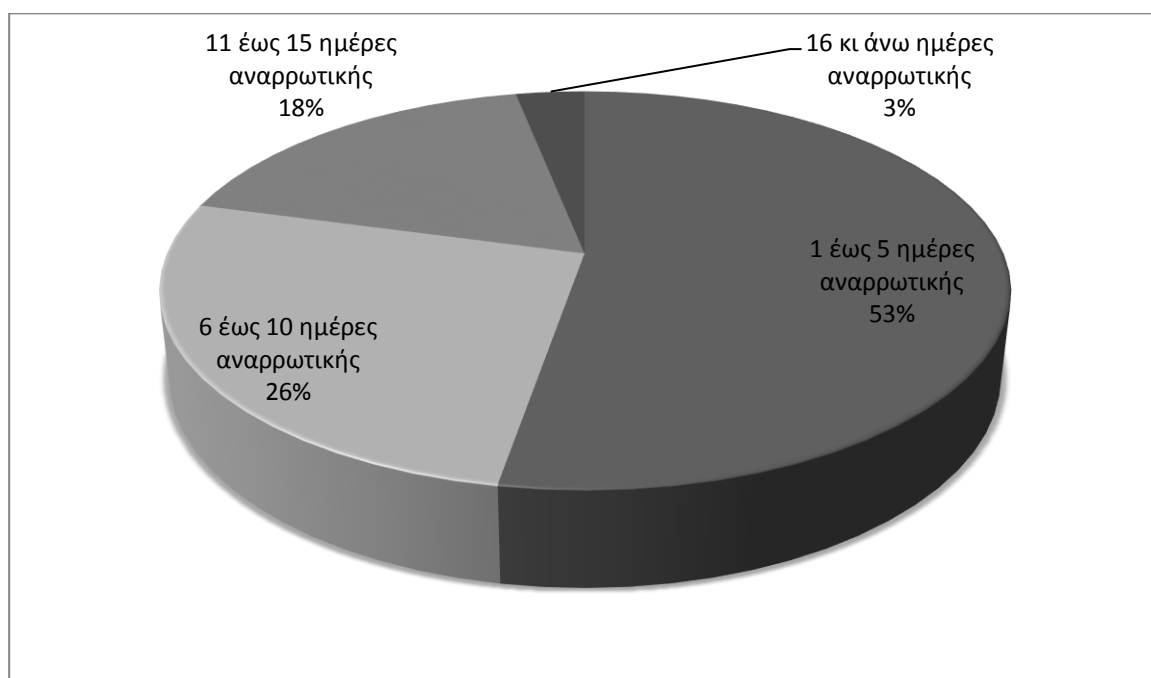
*Y6: Σχετικά με την ανθεκτικότητα και τη διαφορά μεταξύ των Λιμεναρχείων του Αιγαίου κι αυτών του Ιονίου δεν γίνεται συγκεκριμένη πρόβλεψη, καθώς δεν μπορούμε να είμαστε σίγουροι για τις επιδράσεις που είχαν οι προσφυγικές ροές στην ανθεκτικότητα των Λιμενικών στα νησιά του Αιγαίου.*

## Μέθοδος

### 1. Συμμετέχοντες

Το δείγμα αποτελείται από 59 άτομα, εκ των οποίων οι 29 (49.2%) υπηρετούσαν στα δυο νησιά του Αιγαίου (Μυτιλήνη και Χίος) και οι 30 (50.8%) στα νησιά του Ιονίου (Λευκάδα και Ζάκυνθος). Από το σύνολο του δείγματος οι 38 (64.4%) ήταν άνδρες και οι 21 (35.6%) γυναίκες. Ο μέσος όρος των ετών υπηρεσίας των συμμετεχόντων ήταν τα 7.61 έτη (Τ.Α.=6.03).

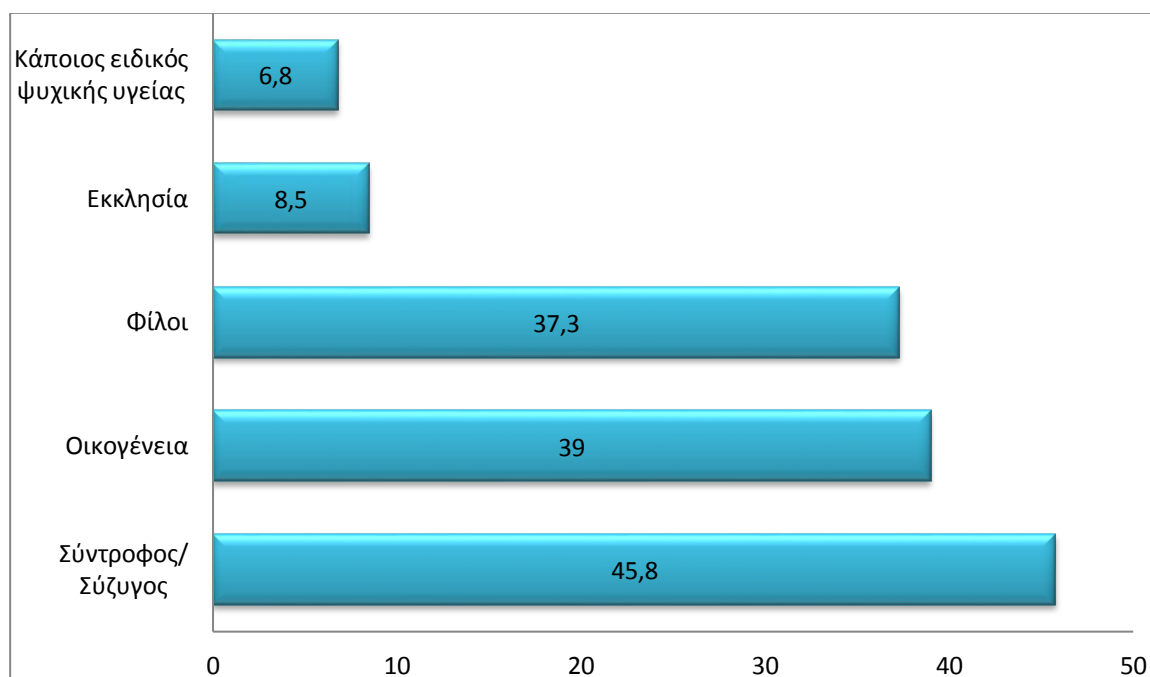
Από το σύνολο του δείγματος οι 14 (23.7%) είχαν κάνει αίτηση για κάποια μετάθεση εκ των οποίων οι 8 υπηρετούσαν σε κάποιο από τα δυο νησιά του Αιγαίου. Ακόμη, από το σύνολο του δείγματος οι 33 (55.9%) είχαν πάρει κάποια αναρρωτική άδεια, εκ των οποίων οι 18 υπηρετούσαν σε κάποιο από τα δυο νησιά του Αιγαίου. Στο Σχήμα 1 παρουσιάζονται οι μέρες αναρρωτικής άδειας στο σύνολο του δείγματος.



Σχήμα 1. Ημέρες αναρρωτικής άδειας στο σύνολο του δείγματος

Ο μέσος όρος υποστήριξης από την Υπηρεσία για το σύνολο του δείγματος ήταν  $M.O.=3.56$  (Τ.Α.= 1.02), ενώ για όσους υπηρετούσαν στα νησιά του Αιγαίου  $M.O.= 3.45$  (Τ.Α.= 1.06) και για όσους υπηρετούσαν στα νησιά του Ιονίου  $M.O.= 3.67$  (Τ.Α.= .99). Ο μέσος όρος υποστήριξης από τους συναδέλφους για το σύνολο του δείγματος ήταν  $M.O.= 4.08$  (Τ.Α.= .92), ενώ για όσους υπηρετούσαν στα νησιά του Αιγαίου  $M.O.= 4.03$  (Τ.Α.= .98) και για όσους υπηρετούσαν στα νησιά του Ιονίου  $M.O.= 4.13$  (Τ.Α.= .86).

Οι συμμετέχοντες ρωτήθηκαν αν έχουν στραφεί κάπου για την αναζήτηση οποιασδήποτε μορφής υποστήριξης - προσωπική, κοινωνική, ιατρική ή ψυχολογική - δίνοντάς τους τη δυνατότητα να διαλέξουν πάνω από μια πηγές υποστήριξης από τις προτεινόμενες. Από το σύνολο του δείγματος οι 16 (27.1%) δήλωσαν ότι δεν είχαν στραφεί κάπου για υποστήριξη, ενώ τα στοιχεία για την επιλογή των πηγών υποστήριξης παρουσιάζονται στο Σχήμα 2.



Σχήμα 2. Επιλογή μορφών υποστήριξης

Οι συμμετέχοντες ρωτήθηκαν εάν κατά τον τελευταίο χρόνο έχουν περάσει κάποιο σοβαρό γεγονός που να αφορά την προσωπική, επαγγελματική ή οικογενειακή τους κατάσταση. Από το σύνολο του δείγματος οι 36 (61%) δήλωσαν ότι δεν είχαν βιώσει κάποιο σοβαρό γεγονός, ενώ από τους υπόλοιπους οι 7 (11.9%) ανέφεραν κάποιο πρόβλημα υγείας, οι 3 (5.1%) τη μετάθεσή τους, οι 8 (13.6) ανέφεραν το προσφυγικό, οι 3 (5.1%) κάποιο πρόβλημα με κάποιο οικείο τους πρόσωπο και 2 (3.4%) κάποιο προσωπικό γεγονός ή χωρισμό. Από τους 23 που δήλωσαν ότι τους συνέβη κάποιο σοβαρό γεγονός κατά το τελευταίο χρόνο οι 17 υπηρετούσαν στα νησιά του Αιγαίου. Από τα 17 αυτά άτομα οι 8 (27.6%) ανέφεραν ότι το

σοβαρό αυτό γεγονός ήταν το προσφυγικό, οι 3 (10.3%) τη μετάθεσή τους, 4 (13.6%) κάποιο πρόβλημα υγείας και 2 (6.8%) κάποιο προσωπικό γεγονός ή χωρισμό.

## 2. Εργαλεία

*Επαγγελματική εξουθένωση.* Για να διερευνηθεί η επαγγελματική εξουθένωση χρησιμοποιήθηκε το Ερωτηματολόγιο Καταγραφής Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach (Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach & Jackson, 1986). Η προσαρμογή του στα ελληνικά έχει γίνει από τους Αναγνωστόπουλος και Παπαδάτου (1992). Το Ερωτηματολόγιο Καταγραφής Επαγγελματικής Εξουθένωσης αποτελείται από 22 ερωτήσεις σε 7-βάθμια κλίμακα τύπου Likert όπου το 1= «Ποτέ» και 7= «Κάθε μέρα», οι οποίες χωρίζονται σε τρεις παράγοντες. Η ερώτηση 15 βαθμολογείται αντίστροφα. Ο πρώτος παράγοντας είναι η συναισθηματική εξάντληση (ερωτήσεις 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20), όπου στις χαμηλές τιμές ανήκουν βαθμολογίες  $\leq 20$ , στις μέτριες τιμές βαθμολογίες μεταξύ 21 και 30, και στις υψηλές τιμές βαθμολογίες  $\geq 31$ . Ο δεύτερος παράγοντας είναι η αποπροσωποποίηση (ερωτήσεις 5, 10, 11, 15, 22), όπου στις χαμηλές τιμές ανήκουν βαθμολογίες  $\leq 5$ , στις μέτριες τιμές βαθμολογίες μεταξύ 6 και 10, και στις υψηλές τιμές βαθμολογίες  $\geq 11$ . Ο τρίτος παράγοντας είναι τα προσωπικά επιτεύγματα (ερωτήσεις 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21), όπου στις χαμηλές τιμές ανήκουν βαθμολογίες  $\geq 42$ , στις μέτριες τιμές βαθμολογίες μεταξύ 41 και 36, και στις υψηλές τιμές βαθμολογίες  $\leq 35$ . Παράδειγμα ερώτησης είναι «Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από την εργασία». Ο δείκτης εσωτερικής συνοχής για τον παράγοντα της συναισθηματικής εξάντλησης έχει εμφανιστεί  $\alpha = .84$ , για τον παράγοντα της αποπροσωποποίησης  $\alpha = .55$  και για τον παράγοντα της έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων  $\alpha = .71$ . Το ερωτηματολόγιο παρουσιάζεται στο Παράρτημα II στη σελίδα 75.

*Επαγγελματική ικανοποίηση.* Για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης χρησιμοποιήθηκε το Ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Employment Satisfaction Inventory- ESI) (Koutselios, 1991; Koutselios & Bagiatis, 1996).

Αποτελείται από 24 ερωτήσεις σε 5-βάθμια κλίμακα τύπου Likert (όπου 1= «Διαφωνώ απόλυτα» και 5= «Συμφωνώ απόλυτα»), εκ των οποίων οι ερωτήσεις 3, 4, 5, 7, 8, 10, 12, 15, 16, 19, 20, 23, 24 είναι αντεστραμμένες. Οι ερωτήσεις ταξινομούνται σε έξι παράγοντες. Ο πρώτος παράγοντας αναφέρεται στις συνθήκες εργασίας και αποτελείται από πέντε ερωτήσεις (ερωτήσεις 1, 2, 3, 4, 5), ο δεύτερος στο μισθό και αποτελείται από τέσσερις ερωτήσεις (ερωτήσεις 6, 7, 8, 9), ο τρίτος στις ευκαιρίες για προαγωγή και αποτελείται από τρεις ερωτήσεις (ερωτήσεις 10, 11, 12), ο τέταρτος στην εργασία αυτή καθ' αυτή και αποτελείται από τέσσερις ερωτήσεις (ερωτήσεις 13, 14, 15, 16), ο πέμπτος στον άμεσο προϊστάμενο και απαρτίζεται από τέσσερις ερωτήσεις (ερωτήσεις 17, 18, 19, 20) και ο έκτος στον οργανισμό ως ολότητας και απαρτίζεται από τέσσερις ερωτήσεις (ερωτήσεις 21, 22, 23, 24). Παράδειγμα ερώτησης είναι «Οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ». Ο δείκτης εσωτερικής συνοχής για τις συνθήκες εργασίας στη μελέτη των Koutselios και Bagiatis (1996) ήταν  $\alpha = .80$ , για τον μισθό  $\alpha = .79$ , για τις ευκαιρίες για προαγωγή  $\alpha = .62$ , για την εργασία αυτή καθ' αυτή  $\alpha = .77$ , για τον άμεσο προϊστάμενο  $\alpha = .82$  και για τον οργανισμό ως ολότητα  $\alpha = .76$ . Το ερωτηματολόγιο παρουσιάζεται στο Παράρτημα II στη σελίδα 74.

*Αίσθηση μοναξιάς.* Για τη μέτρηση της αίσθησης μοναξιάς χρησιμοποιήθηκε η Αναθεωρημένη Κλίμακα Μοναξιάς (The Revised UCLA Loneliness Scale) (Russel, Peplau & Cutrona, 1980). Στα ελληνικά η προσαρμογή της έχει γίνει από τους Anderson και Μαλικιώση-Λοϊζου (Andeson & Malikiosi-Loizos, 1992; Anderson & Μαλικιώση-Λοϊζου, 1995). Αποτελείται από 20 ερωτήσεις σε 4-βάθμια κλίμακα τύπου Likert όπου 1= «Ποτέ» και 4= «Συχνά», εκ των οποίων οι ερωτήσεις 1, 5, 6, 9, 10, 15, 16, 19, 20 είναι αντεστραμμένες. Παράδειγμα ερώτησης είναι «Πόσο συχνά αισθάνεσαι ότι δεν υπάρχει κανείς στον οποίο μπορείς να στραφείς για βοήθεια;» Η κλίμακα έχει εμφανίσει γενικά ικανοποιητικό δείκτη εσωτερικής συνοχής με  $\alpha = .089$  στο ελληνικό δείγμα και  $\alpha = .90$  στο αμερικανικό δείγμα. Το ερωτηματολόγιο παρουσιάζεται στο Παράρτημα II στη σελίδα 76.

*Ποιότητα ζωής.* Για τη μέτρηση της ποιότητας ζωής χρησιμοποιήθηκε η σύντομη μορφή του Ερωτηματολογίου Ποιότητας ζωής του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας WHOQOL-BREF (Ginieri-Coccosis, Liapas, Tzavellas, Triantafillou & Soldatos, 2007; Ginieri-Coccosis, Triantafillou, Tomaras, Liappas, Christodoulou & Papadimitriou, 2009; Τζινιέρη-Κοκκώση, Τριανταφύλλου, Αντωνοπούλου, Τομαράς & Χριστοπούλου, 2003; WHOQOL Group: The World Health Organization Quality of Life Assessment, 1995). Αποτελείται από 26 ερωτήσεις σε 5-βάθμια κλίμακα τύπου Likert, και τέσσερις ακόμα που προστέθηκαν στην ελληνική έκδοση (μετρούν τη διατροφή, την κοινωνική ζωή, την οικογενειακή ζωή και την επαγγελματική ικανοποίηση). Οι ερωτήσεις 3, 4, 26 είναι αντεστραμμένες. Οι 26 ερωτήσεις χωρίζονται σε τέσσερις παράγοντες. Ο πρώτος παράγοντας αναφέρεται στην σωματική υγεία (ερωτήσεις 3, 4, 10, 15, 16, 17, 18), ο δεύτερος στην ψυχολογική υγεία (ερωτήσεις 5, 6, 7, 11, 19, 26), ο τρίτος στις κοινωνικές σχέσεις (ερωτήσεις 20, 21, 22) και ο τέταρτος στο περιβάλλον (ερωτήσεις 8, 9, 12, 13, 14, 23, 24, 25). Το ερωτηματολόγιο διαθέτει αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας με τους δείκτες Cronbach alpha να κυμαίνονται μεταξύ  $\alpha = .67$  και  $\alpha = .81$  για τις τέσσερις κλίμακες. Το ερωτηματολόγιο παρουσιάζεται στο Παράρτημα II στη σελίδα 77.

*Ανθεκτικότητα.* Για τη μέτρηση της ανθεκτικότητας χρησιμοποιήθηκε η Κλίμακα Ανθεκτικότητας για Ενηλίκους (Resilience Scale for Adults- RSA) με τη μορφή της semantic differential based (Friborg, Hiemdal, Rosenvinge & Martinussen, 2003; Friborg, Martinussen & Rosenvinge, 2006; Hjemdahl, 2007; Hjemdahl, Friborg, Stiles, Rosenvinge & Martinusse, 2006). Στα ελληνικά η προσαρμογή του έχει γίνει από τους Σταλίκας και Δημητριάδου (2011). Αποτελείται από 33 ερωτήσεις σε 5-βάθμια κλίμακα μορφή δίπολου. Οι ερωτήσεις 1, 3, 6, 9, 11, 13, 15, 17, 19, 22, 24, 28, 30, 31 και 33 βαθμολογούνται αντίστροφα. Οι ερωτήσεις ταξινομούνται σε έξι παράγοντες. Ο πρώτος παράγοντας αναφέρεται στην αντίληψη του εαυτού ή προσωπικό σθένος (perception of self/ personal strength με τις ερωτήσεις 1, 2, 3, 4, 5, 6), ο δεύτερος στο προσωπικό σθένος/ αντίληψη του μέλλοντος (personal strength/

perception of future με τις ερωτήσεις 7, 8, 9, 10), ο τρίτος στο δομημένο τρόπο συμπεριφοράς (structured style με τις ερωτήσεις 11, 12, 13, 14), ο τέταρτος στην επάρκεια κοινωνικών δεξιοτήτων (social competence με τις ερωτήσεις 15, 16, 17, 18, 19, 20), ο πέμπτος στην οικογενειακή συνοχή (family cohesion με τις ερωτήσεις 21, 22, 23, 24, 25, 26) και ο έκτος στους κοινωνικούς πόρους (social resources με τις ερωτήσεις 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33). Το εύρος της βαθμολογίας του ερωτηματολογίου κυμαίνεται μεταξύ 33 (χαμηλή ανθεκτικότητα) και 165 (υψηλή ανθεκτικότητα). Η αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας για όλες τις κλίμακες είναι ικανοποιητική με το δείκτη Cronbach alpha να κυμαίνεται μεταξύ  $\alpha = .74$  και  $\alpha = .92$ . Το ερωτηματολόγιο παρουσιάζεται στο Παράρτημα II στη σελίδα 82.

### *3. Διαδικασία συμπλήρωσης*

Για τη διανομή του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκε το Google Forms. Το συνολικό ερωτηματολόγιο στάλθηκε μέσω e-mail στα τέσσερα Λιμεναρχεία ενδιαφέροντος (Χίος, Μυτιλήνη, Λευκάδα, Ζάκυνθος), όπου και συμπληρώθηκε ηλεκτρονικά από τους συμμετέχοντες.

### *4. Διαδικασία αναλύσεων*

Για την ανάλυση των δεδομένων που συγκεντρώθηκαν χρησιμοποιήθηκε το SPSS η έκδοση 20. Για τον έλεγχο αξιοπιστίας των κλιμάκων έγινε έλεγχος με το δείκτη  $\alpha$  του Cronbach. Για τις συσχετίσεις χρησιμοποιήθηκε ο δείκτης Pearson  $r$  και ο συντελεστής chi-square. Για τον εντοπισμό των διαφορών μεταξύ των υποομάδων του δείγματος (άνδρες – γυναίκες, συμμετέχοντες που έχουν κάνει αίτηση για μετάθεση – συμμετέχοντες που δεν έχουν κάνει αίτηση για μετάθεση, συμμετέχοντες που έχουν πάρει αναρρωτική άδεια – συμμετέχοντες που δεν έχουν πάρει αναρρωτική άδεια, συμμετέχοντες από τα νησιά του Αιγαίου – συμμετέχοντες από τα νησιά του Ιονίου) έγινε έλεγχος t-test ανεξάρτητων δειγμάτων. Για τον έλεγχο των μεταβλητών που μπορούν να προβλέψουν μια άλλη χρησιμοποιήθηκε η ιεραρχική ανάλυση παλινδρόμησης.





## Αποτελέσματα

### 1. Αξιοπιστία

Για τον έλεγχο αξιοπιστίας των κλιμάκων έγινε έλεγχος με το δείκτη εσωτερικής συνοχής Cronbach alpha. Τα αποτελέσματα για όλες τις κλίμακες ήταν σε γενικές γραμμές ικανοποιητικά. Συγκεκριμένα, ο δείκτης εσωτερικής συνοχής για την συναισθηματική εξάντληση ήταν  $\alpha = .666$ , για την αποπροσωποποίηση  $\alpha = .631$ , για τα προσωπικά επιτεύγματα  $\alpha = .612$ , για την κλίμακα ικανοποίησης από την εργασία  $\alpha = .713$ , για την κλίμακα αισθήματος μοναξιάς  $\alpha = .923$ , για την ποιότητα ζωής  $\alpha = .849$  και για την ανθεκτικότητα  $\alpha = .696$ .

### 2. Μέσοι όροι της επαγγελματικής εξουθένωσης στο Λιμενικό Σώμα

Με στόχο να βρεθεί εάν η επαγγελματική εξουθένωση είναι στο Λιμενικό Σώμα είναι χαμηλή, μέτρια ή υψηλή υπολογίστηκαν οι μέσοι όροι της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποπροσωποποίησης και των προσωπικών επιτευγμάτων. Για το σύνολο του δείγματος ο μέσος όρος της συναισθηματικής εξάντλησης είναι  $M = 27.46$  ( $SD = 4.85$ ), ενώ για τους συμμετέχοντες των νησιών του Αιγαίου ήταν  $M = 28.41$  ( $SD = 4.99$ ) και γι' αυτούς των νησιών του Ιονίου  $M = 26.53$  ( $SD = 4.61$ ). Οι βαθμολογίες τόσο του συνόλου του δείγματος όσο και των δυο ομάδων ανήκουν στα μέτρια επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης (τιμές 21-30). Για το σύνολο του δείγματος ο μέσος όρος της αποπροσωποποίησης είναι  $M = 16.36$  ( $SD = 2.19$ ), ενώ για την συμμετέχοντες των νησιών του Αιγαίου ήταν  $M = 16.41$  ( $SD = 2.06$ ) και γι' αυτούς των νησιών του Ιονίου  $M = 16.30$  ( $SD = 2.35$ ). Οι βαθμολογίες τόσο του συνόλου του δείγματος όσο και των δυο ομάδων ανήκουν στα υψηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης (τιμές  $\geq 11$ ). Για το σύνολο του δείγματος ο μέσος όρος των προσωπικών επιτευγμάτων είναι  $M = 21.53$  ( $SD = 3.99$ ) ενώ για την συμμετέχοντες των νησιών του Αιγαίου ήταν  $M = 21.45$  ( $SD = 4.73$ ) και γι' αυτούς των νησιών του Ιονίου  $M = 21.60$  ( $SD = 3.20$ ). Οι βαθμολογίες τόσο του συνόλου του δείγματος όσο και των δυο ομάδων ανήκουν στα χαμηλά επίπεδα προσωπικών επιτευγμάτων (τιμές  $\leq 35$ ).

### 3. Συσχετίσεις και συντελεστής *chi-square*

Αφού υπολογίστηκαν οι συνολικές βαθμολογίες των ερωτηματολογίων και των υποκλιμάκων τους έγινε ανάλυση συσχετίσεων. Από την επαγγελματική εξουθένωση η συναισθηματική εξάντληση δεν φάνηκε να συσχετίζεται με την ικανοποίηση με την εργασία στο σύνολό της ( $r = -.252, p > .05$ ), αλλά μόνο με τον παράγοντα των συνθηκών εργασίας ( $r = .291, p = .026$ ). Ακόμη, η συναισθηματική εξάντληση δεν εμφάνισε στατιστικά σημαντική συσχέτιση με το αίσθημα μοναξιάς ( $r = .160, p > .05$ ), αλλά ούτε και με την ποιότητα ζωής στο σύνολό της ( $r = -.159, p > .05$ ), αλλά εμφάνισε συσχέτιση με τον παράγοντα της σωματικής υγείας ( $r = -.285, p = .029$ ) και τον παράγοντα της αντίληψης του μέλλοντος ( $r = .333, p = .010$ ). Ο παράγοντας της αποπροσωποποίησης της επαγγελματικής εξουθένωσης εμφανίστηκε να συσχετίζεται με την ικανοποίηση από την εργασία στο σύνολο της ( $r = -.377, p = .003$ ), το αίσθημα μοναξιάς ( $r = .312, p = .016$ ) και την ποιότητα ζωής στο σύνολό της ( $r = -.298, p = .022$ ), αλλά μόνο με τον παράγοντα της αντίληψης τους μέλλοντος από την ανθεκτικότητα ( $r = .269, p = .039$ ). Όσον αφορά τα προσωπικά επιτεύγματα αυτά εμφανίστηκαν να συσχετίζονται με την ικανοποίηση από την εργασία στο σύνολό της ( $r = -.445, p = .000$ ), το αίσθημα μοναξιάς ( $r = .421, p = .001$ ) και την ποιότητα ζωής στο σύνολό της ( $r = -.361, p = .005$ ), αλλά από την ανθεκτικότητα συσχετιζόταν μόνο με τον παράγοντα της αντίληψης του μέλλοντος ( $r = .343, p = .008$ ).

Η ικανοποίηση από την εργασία συσχετιζόταν με το αίσθημα μοναξιάς ( $r = -.404, p = .002$ ), την ποιότητα ζωής ( $r = .284, p = .029$ ), αλλά μόνο με τον παράγοντα της αντίληψης του μέλλοντος από την ανθεκτικότητα ( $r = -.266, p = .041$ ). Το αίσθημα μοναξιάς συσχετιζόταν με την ποιότητα ζωής στο σύνολό της ( $r = -.445, p = .00$ ), αλλά μόνο με τον παράγοντα της αντίληψης του μέλλοντος από την ανθεκτικότητα ( $r = .289, p = .026$ ). Η ανθεκτικότητα στο σύνολο της φάνηκε να συσχετίζεται με τη συνολική ποιότητα ζωής ( $r = -.331, p = .010$ ).

Σχετικά με τις ερωτήσεις που αφορούσαν την υποστήριξη που δεχόταν κάποιος από την Υπηρεσία του και τους συναδέλφους, η υποστήριξη από την Υπηρεσία συσχετιζόταν με την συνολική ικανοποίηση από την εργασία ( $r = .374, p = .003$ ). Η υποστήριξη που δεχόταν κάποιος από τους συναδέλφους του συσχετιζόταν με την συνολική ικανοποίηση από την εργασία ( $r = .303, p = .020$ ), το αίσθημα μοναξιάς ( $r = -.339, p = .009$ ) και τη συνολική ποιότητα ζωής ( $r = .401, p = .002$ ). Οι συσχετίσεις για όλες τις υπό μέτρηση κλίμακες παρουσιάζονται αναλυτικά στον Πίνακα 1 (Παράρτημα Ι).

Για να ελεγχθεί αν υπάρχει σχέση μεταξύ των δυο ομάδων νησιών (Αιγαίο - Ιόνιο) και των αιτήσεων για μετάθεση, καθώς και μεταξύ των δυο ομάδων νησιών και των αναρρωτικών αδειών έγινε έλεγχος chi-square. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι μεταξύ των δυο ομάδων νησιών και των αιτήσεων για μετάθεση δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση,  $\chi^2 = .469, p > .05$ , όπως και μεταξύ των δυο ομάδων νησιών υπηρεσία και των αναρρωτικών αδειών,  $\chi^2 = .871, p > .05$ .

#### 4. Έλεγχος t-test

Για εντοπιστούν οι διαφορές ως προς τις υπό μέτρηση μεταβλητές (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση, προσωπικά επιτεύγματα, συνολική ικανοποίηση από την εργασία, αίσθημα μοναξιάς, συνολική ποιότητα ζωής και συνολική ανθεκτικότητα) μεταξύ όσων έχουν κάνει αίτηση για μετάθεση κι όσων δεν έχουν κάνει, μεταξύ όσων έχουν πάρει αναρρωτική άδεια κι όσων δεν έχουν πάρει, μεταξύ ανδρών και γυναικών και μεταξύ όσων υπηρετούν στα δυο νησιά του Αιγαίου (Χίος και Μυτιλήνη) και όσων υπηρετούν στα δυο νησιά του Ιονίου (Λευκάδα και Ζάκυνθος) έγινε έλεγχος t-test ανεξάρτητων δειγμάτων.

Ο έλεγχος t-test για τις διαφορές μεταξύ όσων συμμετεχόντων έχουν ζητήσει μετάθεση κι όσων δεν έχουν ζητήσει δεν εμφάνισε στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς καμία από

τις υπό μέτρηση εξαρτημένες μεταβλητές. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται αναλυτικά στον Πίνακα 2 (Παράρτημα Ι).

Ο έλεγχος t-test για τις διαφορές μεταξύ όσων συμμετεχόντων έχουν πάρει αναρρωτική άδεια κι όσων δεν έχουν πάρει έδειξε ότι διέφεραν μόνο ως προς η συνολική ανθεκτικότητα. Συγκεκριμένα, ο έλεγχος έδειξε ότι  $t = -1.04$ ,  $p = .038$ , με όσους δεν έχουν πάρει αναρρωτική άδεια να εμφανίζουν υψηλότερη συνολική ανθεκτικότητα ( $M = 2.90$ ,  $SD = .16$ ) από όσους έχουν πάρει ( $M = 2.84$ ,  $SD = .36$ ). Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται αναλυτικά στον Πίνακα 3 (Παράρτημα Ι).

Ο έλεγχος t-test για τις διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών έδειξε ότι τα δυο φύλα διαφέρουν μόνο ως προς τη συνολική ποιότητα ζωής. Συγκεκριμένα, ο έλεγχος έδειξε ότι  $t = -1.21$ ,  $p = .049$ , με τις γυναίκες να εμφανίζουν υψηλότερη συνολική ποιότητα ζωής ( $M = 3.39$ ,  $SD = .29$ ) από τους άνδρες ( $M = 3.26$ ,  $SD = .43$ ). Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται αναλυτικά στον Πίνακα 4 (Παράρτημα Ι).

Ο έλεγχος t-test μεταξύ όσων υπηρετούν στα νησιά του Αιγαίου κι όσων υπηρετούν στα νησιά του Ιονίου δεν έδειξε κάποια στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς καμία από τις υπό μέτρηση εξαρτημένες μεταβλητές. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται αναλυτικά στον Πίνακα 5 (Παράρτημα Ι).

##### *5. Ιεραρχική ανάλυση παλινδρόμησης*

Με σκοπό να βρεθούν οι μεταβλητές που μπορούν να προβλέψουν τη διακύμανση των τριών συνιστωσών της επαγγελματικής εξουθένωσης (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και προσωπικά επιτεύγματα) έγιναν έξι ιεραρχικές αναλύσεις παλινδρόμησης, δυο για κάθε περίπτωση εξαρτημένης μεταβλητής. Στην πρώτη περίπτωση χρησιμοποιήθηκαν ως ανεξάρτητες μεταβλητές οι συνολικές βαθμολογίες των ερωτηματολογίων (συνολική ικανοποίηση από την εργασία, αίσθηση μοναξιάς, συνολική ποιότητα ζωής και συνολική ανθεκτικότητα), ενώ στη δεύτερη περίπτωση χρησιμοποιήθηκαν

οι παράγοντες στους οποίους χωρίζονταν τα ερωτηματολόγια, δηλαδή οι έξι παράγοντες της ικανοποίησης από την εργασία, οι τέσσερις παράγοντες της ποιότητας ζωής και οι έξι παράγοντες της ψυχικής ανθεκτικότητας. Ο λόγος που δοκιμάστηκαν δυο μοντέλα ιεραρχικής ανάλυσης παλινδρόμησης για κάθε εξαρτημένη μεταβλητή ήταν τα αποτελέσματα των συσχετίσεων τα οποία έδειξαν ότι οι τρεις παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης συσχετίζονταν περισσότερο με τους παράγοντες των υπόλοιπων υπό μέτρηση κλιμάκων, παρά με τις συνολικές βαθμολογίες τους.

#### *5.1.Ιεραρχική ανάλυση παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή την συναισθηματική εξάντληση*

Στην πρώτη περίπτωση ιεραρχικής ανάλυσης παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την συναισθηματική εξάντληση χρησιμοποιήθηκαν οι συνολικές βαθμολογίες των υπολοίπων υπό μέτρηση κλιμάκων. Συγκεκριμένα, χρησιμοποιήθηκαν πέντε βήματα. Το πρώτο βήμα περιελάμβανε δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων, δηλαδή το φύλο, τα έτη στην Υπηρεσία, την αίτηση για μετάθεση, την αναρρωτική άδεια, την υποστήριξη που λαμβάνει ο συμμετέχων από την Υπηρεσία και την υποστήριξη που λαμβάνει από τους συναδέλφους του. Στο δεύτερο βήμα προστέθηκε η συνολική ικανοποίηση από την εργασία. Στο τρίτο βήμα προστέθηκε το αίσθημα μοναξιάς. Στο τέταρτο βήμα προστέθηκε η συνολική ποιότητα ζωής και στο πέμπτο η συνολική ανθεκτικότητα.

Το μοντέλο αυτό δεν εμφάνισε στατιστική σημαντικότητα σε κανένα από τα βήματα που αναφέρθηκαν παραπάνω κι εξετάστηκαν. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται αναλυτικά στον Πίνακα 6 (Παράρτημα Ι).

Στην δεύτερη περίπτωση ιεραρχικής ανάλυσης παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την συναισθηματική εξάντληση χρησιμοποιήθηκαν ως ανεξάρτητες μεταβλητές οι παράγοντες των υπό μέτρηση κλιμάκων, αντί για τις συνολικές τους βαθμολογίες. Συγκεκριμένα, χρησιμοποιήθηκαν πέντε βήματα. Το πρώτο βήμα περιελάμβανε δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων, δηλαδή το φύλο, τα έτη στην Υπηρεσία, την αίτηση για

μετάθεση, την αναρρωτική άδεια, την υποστήριξη που λαμβάνει ο συμμετέχων από την Υπηρεσία και την υποστήριξη που λαμβάνει από τους συναδέλφους του. Στο δεύτερο βήμα προστέθηκαν οι έξι παράγοντες της ικανοποίησης από την εργασία (αντί για τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία), δηλαδή οι συνθήκες εργασίας, ο άμεσος προϊστάμενος, ο μισθός, η εργασία αυτή καθ' αυτή, ο οργανισμός ως ολότητα και οι ευκαιρίες για προαγωγή. Στο τρίτο βήμα προστέθηκε το αίσθημα μοναξιάς (μιας και δεν αποτελείται από άλλους παράγοντες). Στο τέταρτο βήμα προστέθηκαν οι τέσσερις παράγοντες της ποιότητας ζωής (αντί για τη συνολική ποιότητα ζωής), δηλαδή η σωματική υγεία, η ψυχολογική υγεία, οι κοινωνικές σχέσεις και το περιβάλλον. Τέλος, στο πέμπτο βήμα προστέθηκαν οι έξι παράγοντες της ανθεκτικότητας (αντί για τη συνολική ανθεκτικότητα), δηλαδή η αντίληψη του εαυτού, η αντίληψη του μέλλοντος, η επάρκεια των κοινωνικών σχέσεων, ο δομημένος τρόπος συμπεριφοράς, η οικογενειακή συνοχή και οι κοινωνικοί πόροι.

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι από τα πέντε βήματα που χρησιμοποιήθηκαν, μόνο το πέμπτο βήμα εμφάνισε στατιστική σημαντικότητα,  $R^2 = .581$ ,  $F(13.35) = 2.11$ ,  $p = .023$ . Επομένως, οι ανεξάρτητες μεταβλητές του πέμπτου βήματος μπορούν να προβλέψουν το 58.1% της διακύμανσης της συναισθηματικής εξάντλησης, ενώ από το σύνολο αυτών μόνο η αντίληψη του μέλλοντος συνεισέφερε σε στατιστικά σημαντικό βαθμό, δηλαδή όσο πιο θετική η αντίληψη του μέλλοντος τόσο λιγότερη η συναισθηματική εξάντληση. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται αναλυτικά στον Πίνακα 7 (Παράρτημα Ι).

### *5.2.Ιεραρχική ανάλυση παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την αποπροσωποποίηση*

Στην πρώτη περίπτωση ιεραρχικής ανάλυσης παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την αποπροσωποποίηση χρησιμοποιήθηκαν οι συνολικές βαθμολογίες των υπολοίπων υπό μέτρηση κλιμάκων. Συγκεκριμένα, χρησιμοποιήθηκαν πέντε βήματα. Το πρώτο βήμα περιελάμβανε δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων, δηλαδή το φύλο, τα έτη στην

Υπηρεσία, την αίτηση για μετάθεση, την αναρρωτική άδεια, την υποστήριξη που λαμβάνει ο συμμετέχων από την Υπηρεσία και την υποστήριξη που λαμβάνει από τους συναδέλφους του. Στο δεύτερο βήμα προστέθηκε η συνολική ικανοποίηση από την εργασία. Στο τρίτο βήμα προστέθηκε το αίσθημα μοναξιάς. Στο τέταρτο βήμα προστέθηκε η συνολική ποιότητα ζωής, και στο πέμπτο η συνολική ανθεκτικότητα.

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το πρώτο βήμα στην ιεραρχική ανάλυση παλινδρόμησης δεν εμφάνισε στατιστική σημαντικότητα,  $R^2 = .152$ ,  $F(6,52) = 1.56$ ,  $p = .179$ . Το δεύτερο βήμα εμφανίστηκε στατιστικά σημαντικό,  $R^2 = .255$ ,  $F(7,51) = 2.50$ ,  $p = .028$ . Οι ανεξάρτητες μεταβλητές του δεύτερου βήματος προέβλεπαν το 25.5% της διακύμανσης της αποπροσωποποίησης, ενώ από το σύνολο αυτών η υποστήριξη από τους συναδέλφους και η συνολική ικανοποίηση από την εργασία φάνηκαν να συνεισφέρουν σε στατιστικά σημαντικό βαθμό, δηλαδή όσο αυξανόταν η υποστήριξη από τους συναδέλφους και η συνολική ικανοποίηση από την εργασία τόσο μειωνόταν η αποπροσωποποίηση. Το τρίτο βήμα εμφάνισε κι αυτό στατιστική σημαντικότητα,  $R^2 = .271$ ,  $F(8,50) = 2.33$ ,  $p = .033$ . Οι ανεξάρτητες μεταβλητές του τρίτου βήματος προέβλεπαν το 27.1 % της διακύμανσης της αποπροσωποποίησης, ενώ από το σύνολο αυτών η συνολική ικανοποίηση από την εργασία φάνηκε να συνεισφέρει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό, δηλαδή όσο αυξανόταν συνολική ικανοποίηση από την εργασία τόσο μειωνόταν η αποπροσωποποίηση. Το τέταρτο βήμα εμφανίστηκε οριακά μη στατιστικά σημαντικό,  $R^2 = .275$ ,  $F(9,49) = 2.06$ ,  $p = .052$ , ενώ το πέμπτο βήμα δεν παρουσίασε στατιστική σημαντικότητα,  $R^2 = .276$ ,  $F(10,48) = 1.83$ ,  $p = .081$ . Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται αναλυτικά στον Πίνακα 8 (Παράρτημα I).

Στην δεύτερη περίπτωση ιεραρχικής ανάλυσης παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την αποπροσωποποίηση χρησιμοποιήθηκαν ως ανεξάρτητες μεταβλητές οι παράγοντες των υπό μέτρηση κλιμάκων, αντί για τις συνολικές τους βαθμολογίες. Συγκεκριμένα, χρησιμοποιήθηκαν πέντε βήματα. Το πρώτο βήμα περιελάμβανε δημογραφικά στοιχεία των



συμμετεχόντων, δηλαδή το φύλο, τα έτη στην Υπηρεσία, την αίτηση για μετάθεση, την αναρρωτική άδεια, την υποστήριξη που λαμβάνει ο συμμετέχων από την Υπηρεσία και την υποστήριξη που λαμβάνει από τους συναδέλφους του. Στο δεύτερο βήμα προστέθηκαν οι έξι παράγοντες της ικανοποίησης από την εργασία (αντί για τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία), δηλαδή οι συνθήκες εργασίας, ο άμεσος προϊστάμενος, ο μισθός, η εργασία αυτή καθ' αυτή, ο οργανισμός ως ολότητα και οι ευκαιρίες για προαγωγή. Στο τρίτο βήμα προστέθηκε η αίσθηση μοναξιάς (μιας και δεν αποτελείται από άλλους παράγοντες). Στο τέταρτο βήμα προστέθηκαν οι τέσσερις παράγοντες της ποιότητας ζωής (αντί για τη συνολική ποιότητα ζωής), δηλαδή η σωματική υγεία, η ψυχολογική υγεία, οι κοινωνικές σχέσεις και το περιβάλλον. Τέλος, στο πέμπτο βήμα προστέθηκαν οι έξι παράγοντες της ανθεκτικότητας (αντί για τη συνολική ανθεκτικότητα), δηλαδή η αντίληψη του εαυτού, η αντίληψη του μέλλοντος, η επάρκεια των κοινωνικών σχέσεων, ο δομημένος τρόπος συμπεριφοράς, η οικογενειακή συνοχή και οι κοινωνικοί πόροι.

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι από τα πέντε βήματα μόνο το πρώτο βήμα δεν εμφάνισε στατιστική σημαντικότητα,  $R^2 = .152$ ,  $F(6,52) = 1.56$ ,  $p = .179$ . Το δεύτερο βήμα ήταν στατιστικά σημαντικό ( $R^2 = .421$ ,  $F(12,46) = 2.79$ ,  $p = .006$ ) και οι ανεξάρτητες μεταβλητές προέβλεπαν το 42.1% της διακύμανσης της αποπροσωποποίησης, ενώ από το σύνολο αυτών ο μισθός συνείφερε σε στατιστικά σημαντικό βαθμό, δηλαδή όσο υψηλότερος ο μισθός τόσο χαμηλότερη η αποπροσωποποίηση. Το τρίτο βήμα ήταν στατιστικά σημαντικό ( $R^2 = .421$ ,  $F(13,45) = 2.52$ ,  $p = .011$ ), με την προσθήκη της αίσθησης μοναξιάς να μην αλλάζει ο ποσοστό πρόβλεψης της αποπροσωποποίησης από τις ανεξάρτητες μεταβλητές (42.1%), ενώ από το σύνολο αυτών ο μισθός ήταν πάλι αυτός που συνείφερε σε στατιστικά σημαντικό βαθμό, δηλαδή όσο υψηλότερος ο μισθός τόσο χαμηλότερη η αποπροσωποποίηση. Το τέταρτο βήμα ήταν επίσης στατιστικά σημαντικό ( $R^2 = .583$ ,  $F(17,41) = 3.73$ ,  $p = .001$ ), με τις ανεξάρτητες μεταβλητές να προβλέπουν το 58.3% της διακύμανσης της αποπροσωποποίησης, ενώ από το

σύνολο αυτών ο μισθός και η ικανοποίηση από την εργασία αυτή καθ' αυτή συνεισέφεραν σε στατιστικά σημαντικό βαθμό, δηλαδή όσο αυξανόταν ο μισθός και η ικανοποίηση από την εργασία αυτή καθ' αυτή τόσο μειωνόταν η αποπροσωποποίηση. Τέλος, το πέμπτο βήμα εμφανίστηκε κι αυτό στατιστικά σημαντικό ( $R^2 = .558$ ,  $F(13,35) = 1.92$ ,  $p = .039$ ), με τις ανεξάρτητες μεταβλητές να προβλέπουν το 55.8% της διακύμανσης της αποπροσωποποίησης, ενώ από το σύνολο αυτών ξανά ο μισθός και η ικανοποίηση από την εργασία αυτή καθ' αυτή συνεισέφεραν σε στατιστικά σημαντικό βαθμό, δηλαδή όσο αυξανόταν ο μισθός και η ικανοποίηση από την εργασία αυτή καθ' αυτή τόσο μειωνόταν η αποπροσωποποίηση. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται αναλυτικά στον Πίνακα 9 (Παράρτημα Ι).

### *5.3.Ιεραρχική ανάλυση παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή τα προσωπικά επιτεύγματα*

Στην πρώτη περίπτωση ιεραρχικής ανάλυσης παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή τα προσωπικά επιτεύγματα χρησιμοποιήθηκαν οι συνολικές βαθμολογίες των υπολοίπων υπό μέτρηση κλιμάκων. Συγκεκριμένα, χρησιμοποιήθηκαν πέντε βήματα. Το πρώτο βήμα περιελάμβανε δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων, δηλαδή το φύλο, τα έτη στην Υπηρεσία, την αίτηση για μετάθεση, την αναρρωτική άδεια, την υποστήριξη που λαμβάνει ο συμμετέχων από την Υπηρεσία και την υποστήριξη που λαμβάνει από τους συναδέλφους του. Στο δεύτερο βήμα προστέθηκε η συνολική ικανοποίηση από την εργασία. Στο τρίτο βήμα προστέθηκε το αίσθημα μοναξιάς. Στο τέταρτο βήμα προστέθηκε η συνολική ποιότητα ζωής, και στο πέμπτο η συνολική ανθεκτικότητα.

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το πρώτο βήμα δεν εμφάνισε στατιστική σημαντικότητα,  $R^2 = .126$ ,  $F(6,52) = 1.25$ ,  $p = .298$ . Το δεύτερο βήμα ήταν στατιστικά σημαντικό ( $R^2 = .352$ ,  $F(7,51) = 3.96$ ,  $p = .002$ ), με τις ανεξάρτητες μεταβλητές να προβλέπουν το 35.2% της διακύμανσης των προσωπικών επιτευγμάτων, ενώ από το σύνολο των ανεξάρτητων μεταβλητών το φύλο και η ικανοποίηση από την εργασία συνεισέφεραν σε στατιστικά

σημαντικό βαθμό, δηλαδή η αίσθηση προσωπικών επιτευγμάτων ήταν χαμηλότερη στις γυναίκες και σε όσους εμφάνιζαν χαμηλή συνολική ικανοποίηση από την εργασία τους. Το τρίτο βήμα ήταν στατιστικά σημαντικό ( $R^2 = .404$ ,  $F(8,50) = 4.24$ ,  $p = .001$ ) με τις ανεξάρτητες μεταβλητές να προβλέπουν το 40.4% της διακύμανσης των προσωπικών επιτευγμάτων, ενώ από το σύνολο αυτών το φύλο, η συνολική ικανοποίηση από την εργασία και το αίσθημα μοναξιάς συνέβαλαν σε στατιστικά σημαντικό βαθμό, δηλαδή, η αίσθηση προσωπικών επιτευγμάτων ήταν αυξημένη στους άνδρες και σε όσους είχαν περισσότερη συνολική ικανοποίηση από την εργασία τους και μειωμένο αίσθημα μοναξιάς. Το τέταρτο βήμα ήταν στατιστικά σημαντικό ( $R^2 = .427$ ,  $F(9,49) = 4.06$ ,  $p = .001$ ) με τις ανεξάρτητες μεταβλητές να προβλέπουν το 42.7% της διακύμανσης των προσωπικών επιτευγμάτων, ενώ από το σύνολο των ανεξάρτητων μεταβλητών το φύλο και η ικανοποίηση από την εργασία συνεισέφεραν σε στατιστικά σημαντικό βαθμό, δηλαδή η αίσθηση προσωπικών επιτευγμάτων ήταν χαμηλότερη στις γυναίκες και όσους εμφάνιζαν χαμηλή συνολική ικανοποίηση από την εργασία τους. Τέλος, το πέμπτο βήμα ήταν στατιστικά σημαντικό ( $R^2 = .431$ ,  $F(10,48) = 3.66$ ,  $p = .001$ ) με τις ανεξάρτητες μεταβλητές να προβλέπουν το 43.1% της διακύμανσης των προσωπικών επιτευγμάτων, ενώ από το σύνολο των ανεξάρτητων μεταβλητών το φύλο και η ικανοποίηση από την εργασία συνεισέφεραν σε στατιστικά σημαντικό βαθμό, δηλαδή η αίσθηση προσωπικών επιτευγμάτων ήταν χαμηλότερη στις γυναίκες και σε όσους εμφάνιζαν χαμηλή συνολική ικανοποίηση από την εργασία τους. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται αναλυτικά στον Πίνακα 10 (Παράρτημα Ι).

Στην δεύτερη περίπτωση ιεραρχικής ανάλυσης παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή τα προσωπικά επιτεύγματα χρησιμοποιήθηκαν ως ανεξάρτητες μεταβλητές οι παράγοντες των υπό μέτρηση κλιμάκων, αντί για τις συνολικές τους βαθμολογίες. Συγκεκριμένα, χρησιμοποιήθηκαν πέντε βήματα. Το πρώτο βήμα περιελάμβανε δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων, δηλαδή το φύλο, τα έτη στην Υπηρεσία, την αίτηση για μετάθεση, την

αναρρωτική άδεια, την υποστήριξη που λαμβάνει ο συμμετέχων από την Υπηρεσία και την υποστήριξη που λαμβάνει από τους συναδέλφους του. Στο δεύτερο βήμα προστέθηκαν οι έξι παράγοντες της ικανοποίησης από την εργασία (αντί για τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία), δηλαδή οι συνθήκες εργασίας, ο άμεσος προϊστάμενος, ο μισθός, η εργασία αυτή καθ' αυτή, ο οργανισμός ως ολότητα και οι ευκαιρίες για προαγωγή. Στο τρίτο βήμα προστέθηκε η αίσθηση μοναξιάς (μιας και δεν αποτελείται από άλλους παράγοντες). Στο τέταρτο βήμα προστέθηκαν οι τέσσερις παράγοντες της ποιότητας ζωής (αντί για τη συνολική ποιότητα ζωής), δηλαδή η σωματική υγεία, η ψυχολογική υγεία, οι κοινωνικές σχέσεις και το περιβάλλον. Τέλος, στο πέμπτο βήμα προστέθηκαν οι έξι παράγοντες της ανθεκτικότητας (αντί για τη συνολική ανθεκτικότητα), δηλαδή η αντίληψη του εαυτού, η αντίληψη του μέλλοντος, η επάρκεια των κοινωνικών σχέσεων, ο δομημένος τρόπος συμπεριφοράς, η οικογενειακή συνοχή και οι κοινωνικοί πόροι.

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι από τα πέντε βήματα το πρώτο δεν εμφάνισε στατιστική σημαντικότητα,  $R^2 = .126$ ,  $F(6,52) = 1.25$ ,  $p = .298$ . Το δεύτερο βήμα ήταν στατιστικά σημαντικό ( $R^2 = .489$ ,  $F(12,46) = 3.67$ ,  $p = .001$ ) με τις ανεξάρτητες μεταβλητές να προβλέπουν το 48.9% της διακύμανσης των προσωπικών επιτευγμάτων, ενώ από το σύνολο αυτών το φύλο και η ικανοποίηση από την εργασία αυτή καθ' αυτή συνεισέφεραν σε στατιστικά σημαντικό βαθμό, δηλαδή η αίσθηση προσωπικών επιτευγμάτων ήταν μειωμένη στις γυναίκες και όσους είχαν μειωμένη αίσθηση ικανοποίησης από την εργασία αυτή καθ' αυτή. Το τρίτο βήμα ήταν στατιστικά σημαντικό ( $R^2 = .525$ ,  $F(13,45) = 3.83$ ,  $p = .000$ ) με τις ανεξάρτητες μεταβλητές να προβλέπουν το 52.5% της διακύμανσης των προσωπικών επιτευγμάτων, ενώ από σύνολο αυτών το φύλο, οι συνθήκες εργασίας και η εργασία αυτή καθ' αυτή συνεισέφεραν σε στατιστικά σημαντικό βαθμό, δηλαδή η αίσθηση προσωπικών επιτευγμάτων ήταν περισσότερο αυξημένη στους άνδρες και σε όσους ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι με τις συνθήκες εργασίας τους και την εργασία αυτή καθ' αυτή. Το τέταρτο βήμα ήταν στατιστικά σημαντικό

( $R^2 = .583$ ,  $F(17.41) = 3.73$ ,  $p = .001$ ) με τις ανεξάρτητες μεταβλητές να προβλέπουν το 58.3% της διακύμανσης των προσωπικών επιτευγμάτων, ενώ από το σύνολο αυτών σε στατιστικά σημαντικό βαθμό συνεισέφεραν οι συνθήκες εργασίας και η εργασία αυτή καθ' αυτή, δηλαδή όσο περισσότερο ικανοποιημένα ήταν τα άτομα από τις συνθήκες εργασίας τους και την εργασία αυτή καθ' αυτή τόσο μεγαλύτερη η αίσθηση των προσωπικών επιτευγμάτων. Τέλος, το πέμπτο βήμα ήταν στατιστικά σημαντικό ( $R^2 = .671$ ,  $F(13.35) = 3.10$ ,  $p = .001$ ) με τις ανεξάρτητες μεταβλητές να προβλέπουν το 67.1% της διακύμανσης των προσωπικών επιτευγμάτων, ενώ από το σύνολο αυτών σε στατιστικά σημαντικό βαθμό συνεισέφεραν οι η εργασία αυτή καθ' αυτή και η επάρκεια των κοινωνικών σχέσεων, δηλαδή τα άτομα εμφάνιζαν αυξημένη αίσθηση προσωπικών επιτευγμάτων όσο περισσότερη ήταν η ικανοποίηση από την εργασία αυτή καθ' αυτή και όσο πιο αυξημένη ήταν η επάρκεια των κοινωνικών σχέσεων. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται αναλυτικά στον Πίνακα 11 (Παράρτημα Ι).

## Συζήτηση

### *1. Γενικός σχολιασμός των ευρημάτων*

Η πρώτη υπόθεση της μελέτης προέβλεπε αλληλοσυσχετίσεις μεταξύ των εξεταζόμενων μεταβλητών. Η υπόθεση αυτή επιβεβαιώθηκε μερικώς. Συγκεκριμένα, η συναισθηματική εξάντληση βρέθηκε να συσχετίζεται με την ικανοποίηση από την εργασία αυτή καθ' αυτή (κι όχι με τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία), με τη σωματική υγεία (κι όχι με τη συνολική ποιότητα υγείας) και με την αντίληψη του μέλλοντος (κι όχι με την ανθεκτικότητα συνολικά). Καθώς η συναισθηματική εξάντληση αφορά την έλλειψη συναισθηματικής ενέργειας για να ανταπεξέλθει κανείς στην εργασία του (Cooper et al., 20012; Maslach, 1982), η έλλειψη ικανοποίησης από το είδος της εργασίας, κάποιο πρόβλημα με τη σωματική υγεία και μια αρνητική αντίληψη για το μέλλον μπορούν να ενισχύουν την αίσθηση συναισθηματικής εξάντλησης, αλλά ταυτόχρονα και η αυξημένη συναισθηματική εξάντληση μπορεί να επιδρά και να δυσχεραίνει την κατάσταση ως προς τις προαναφερθείσες μεταβλητές. Όσον αφορά την αποπροσωποποίηση και τα προσωπικά επιτεύγματα, αυτά βρέθηκε να συσχετίζονται με τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία, την αίσθηση μοναξιάς, τη συνολική ποιότητα ζωής και την αντίληψη του μέλλοντος (κι όχι με την ανθεκτικότητα συνολικά). Το γεγονός αυτό μπορεί να αποτελεί ένδειξη ότι λιμενικοί οι οποίοι βιώνουν το μέλλον τους ως περισσότερο αρνητικό επηρεάζονται και ως προς την εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης, ενώ η αίσθηση μοναξιάς και η ποιότητα ζωής συσχετίζονται περισσότερο με τις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης που αφορούν και διαπροσωπικές σχέσεις, όπως η αποπροσωποποίηση και τα προσωπικά επιτεύγματα, τα οποία απαιτούν την αναγνώριση από τους άλλους κι ιδιαίτερα τους συναδέλφους (Maslach & Jackson, 1981; Maslach & Schaufeli, 2001).

Η υπόθεση δυο προέβλεπε διαφορές ως προς τις υπό μελέτη μεταβλητές μεταξύ των ατόμων που έχουν κάνει αιτήσεις για μετάθεση κι μεταξύ ως έχουν πάρει αναρρωτική κι όσων

δεν έχουν πάρει. Η υπόθεση αυτή σε γενικές γραμμές δεν επιβεβαιώθηκε, ενώ η μόνη διαφορά που βρέθηκε ήταν μεταξύ των ατόμων που έχουν πάρει αναρρωτική άδεια κι όσων δεν έχουν πάρει ως προς την ανθεκτικότητα. Καθώς η ανθεκτικότητα σχετίζεται με την προσαρμογή σε στρεσογόνους προσωπικούς, διαπροσωπικούς κι επαγγελματικούς παράγοντες (Basim & Cetin, 2011; Friberg et al., 2005) άτομα που εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα ανθεκτικότητας είναι πιθανό να παίρνουν λιγότερο συχνά αναρρωτικές άδειες, καθώς κρίνουν τους εαυτούς τους ικανούς να ανταπεξέλθουν στις δυσκολίες που μπορεί αν συναντήσουν λόγω της υγείας τους.

Ακόμη, μεταξύ των λιμενικών των νησιών του Αιγαίου κι αυτών του Ιονίου δεν εμφανίστηκαν διαφορές ως προς τις αιτήσεις για μετάθεση και ως προς τις αναρρωτικές άδειες. Καθώς το Λιμενικό Σώμα αποτελεί ένα στενά οριζόμενο πλαίσιο όπου όσοι υπηρετούν σε αυτό απαιτείται να ακολουθούν συγκεκριμένο κι αυστηρό πλαίσιο κανόνων κοινό για όλους ανεξαρτήτως νησιών υπηρεσίας και των συνθηκών που υπηρετούν σ' αυτά (π.χ. το προσφυγικό ζήτημα στα νησιά του Αιγαίου), οι λιμενικοί δεν μπορούν να προβαίνουν σε αιτήσεις για μετάθεση ή αναρρωτική άδεια επειδή νιώθουν ότι πιέζονται από μια κατάσταση αλλά μόνο αν υφίστανται συγκεκριμένες προϋποθέσεις.

## *2. Η επαγγελματική εξουθένωση στο Λιμενικό Σώμα*

Τα στελέχη του Λιμενικού Σώματος του δείγματος εμφάνισαν σε γενικές γραμμές υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Συγκεκριμένα, εμφάνισαν μέτρια επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, υψηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης και χαμηλά επίπεδα προσωπικών επιτευγμάτων, γεγονός που θα μπορούσε να θεωρηθεί ενδεικτικό της επαγγελματικής εξουθένωσης όσων υπηρετούν στο Λιμενικό Σώμα. Μεταξύ των συμμετεχόντων από τα νησιά του Αιγαίου και του Ιονίου δεν εμφανίστηκαν διαφορές ως προς καμία από τις τρεις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης (ούτε ως προς τις υπόλοιπες

μεταβλητές: ικανοποίηση από την εργασία, αίσθημα μοναξιάς, ποιότητα ζωής και ανθεκτικότητα).

Όσοι υπηρετούν στο Λιμενικό Σώμα είναι εκπαιδευμένοι να ανταπεξέρχονται σε δύσκολες καταστάσεις και γεγονότα οξέως στρες ανεξάρτητα από την Υπηρεσία στην οποία υπηρετούν. Επομένως, όταν έρχονται σε επαφή με ένα τέτοιο γεγονός, όπως το προσφυγικό ζήτημα στην περίπτωση όσων υπηρετούν στα νησιά του Αιγαίου, εφαρμόζουν αυτά στα οποία έχουν εκπαιδευτεί κι άρα δεν εμφανίζουν μεταβολές σε σύγκριση με άλλους λιμενικούς που δεν έρχονται αντιμέτωποι με αντίστοιχα γεγονότα. Ωστόσο, το γεγονός ότι το σύνολο των συμμετεχόντων στο δείγμα εμφάνισε αυξημένους δείκτες επαγγελματικής εξουθένωσης (ειδικά ως προς την αποπροσωποποίηση και τα προσωπικά επιτεύγματα) μας κάνει να αναλογιστούμε το πώς επιδρούν γενικότερα οι συνθήκες εργασίας των λιμενικών στη στάση απέναντι στην εργασία τους.

Οι λιμενικοί εργάζονται με βάρδιες, ζουν με το άγχος των μεταθέσεων καθώς πολλές φορές δεν είναι μόνιμοι στις περιοχές που υπηρετούν και δεν ξέρουν αν, πότε και για πού θα τους έρθει εντολή για μετάθεση. Ακόμη, έρχονται σε επαφή με θανάτους, θύματα, παράνομες δραστηριότητες τις οποίες και καλούνται να αντιμετωπίσουν, εκτίθενται σε βία και όλα αυτά συμβαίνουν σε συνδυασμό με τις υπάρχουσες ελλείψεις προσωπικού και πόρων, οι οποίες και αυξάνουν το φόρτο εργασίας. Όλα αυτά, βέβαια, έρχονται να προστεθούν στο αυστηρό πλαίσιο μέσα στο οποίο καλούνται να εργαστούν οι λιμενικοί, όπου δεν υπάρχει αυτονομία ως προς τις κινήσεις και τις αποφάσεις τους, αλλά καλούνται να λογοδοτούν συνεχώς για τις δράσεις τους και να βρίσκονται συχνά σε καταστάσεις επιφυλακής ακόμα και σε ελεύθερες ώρες. Ένας ακόμη παράγοντας που επηρεάζει την εργασία των λιμενικών μπορεί να είναι η έλλειψη υποστήριξης από τους ανωτέρους και η ευρύτερη απαξίωση που μπορεί να νιώθουν όταν δεν αναγνωρίζονται οι προσπάθειες τους ή τα επιτεύγματά τους τόσο από την Υπηρεσία όσο και από τους πολίτες. Οι προαναφερθέντες παράγοντες, άλλωστε, αναφέρονται στη βιβλιογραφία



ως γενεσιουργοί παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης (Biggam, Power, MacDonald, Carcary & Moodie, 1997; Lee & Ashforth, 1996; Maslach et al., 2001; Schaufeli & Buunk, 1996). Επομένως, η εργασία σε ένα τέτοιο πλαίσιο το οποίο και συνδυάζει τόσους από τους γενεσιουργούς παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης πιθανόν να είναι από μόνο του επαρκής παράγοντας για την εμφάνιση υψηλών επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης, χωρίς να έχει σημασία αν θα προστεθεί ως στρεσογόνος παράγοντας το προσφυγικό ζήτημα, το οποίο και αντιμετωπίζουν όσοι υπηρετούν στα νησιά του Αιγαίου, γεγονός που οδηγεί να μην υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ούτε ως προς την επαγγελματική εξουθένωση αλλά ούτε κι ως προς τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία, την ανθεκτικότητα, την ποιότητα ζωής και το αίσθημα μοναξιάς μεταξύ όσων υπηρετούν στη Χίο και τη Μυτιλήνη κι όσων υπηρετούν στη Λευκάδα και τη Ζάκυνθο.

### *3. Οι μεταβλητές που συμβάλουν στην επαγγελματική εξουθένωση*

Για να ελεγχθεί η τρίτη υπόθεση, η οποία προέβλεπε ότι η αυξημένη ικανοποίηση από την εργασία, η μειωμένη αίσθηση μοναξιάς, η αυξημένη ποιότητα ζωής, η αυξημένη ανθεκτικότητα και η αντιλαμβανόμενη υποστήριξη από την Υπηρεσία και τους συναδέλφους θα μειώνουν την εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης, έγινε ιεραρχική ανάλυση παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή τις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και προσωπικά επιτεύγματα) και ανεξάρτητες μεταβλητές τόσο τις συνολικές βαθμολογίες των παραπάνω μεταβλητών – δηλαδή συνολική ικανοποίηση από την εργασία, αίσθημα μοναξιάς, συνολική ποιότητα ζωής και συνολική ανθεκτικότητα - στη μία περίπτωση όσο και τους παράγοντες αυτών – δηλαδή συνθήκες εργασίας, άμεσος προϊστάμενος, μισθός, εργασία αυτή καθ' αυτή, οργανισμός ως ολότητα και ευκαιρίες προαγωγή αντί για τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία, το αίσθημα μοναξιάς ξανά μιας και δεν χωριζόταν σε παράγοντες, η σωματική υγεία, η ψυχολογική υγεία, οι κοινωνικές σχέσεις και το περιβάλλον αντί για την συνολική ποιότητα

ζωής, και η αντίληψη του εαυτού, η αντίληψη του μέλλοντος, η επάρκεια κοινωνικών πόρων, ο δομημένος τρόπος συμπεριφοράς, η οικογενειακή συνοχή και οι κοινωνικοί πόροι αντί για την συνολική ανθεκτικότητα - στην άλλη. Τα αποτελέσματα έδειξαν εν μέρει επιβεβαίωση της παραπάνω υπόθεσης.

Στην πρώτη και βασική συνιστώσα της επαγγελματική εξουθένωσης, τη συναισθηματική εξάντληση (Cooper et al., 20012; Maslach, 1982), από το σύνολο των προαναφερθέντων συνολικών βαθμολογιών των μεταβλητών που προαναφέρθηκαν καθώς και από μια σειρά δημογραφικών παραγόντων που εξετάστηκαν σε στατιστικά σημαντικό βαθμό φάνηκε να συνεισφέρουν η υποστήριξη από την Υπηρεσία και η συνολική ικανοποίηση από την εργασία. Ενώ, στη δεύτερη περίπτωση, όπου εξετάστηκαν οι παράγοντες των προαναφερθέντων μεταβλητών και οι ίδιοι δημογραφικοί παράγοντες, τα τελικά αποτελέσματα (δηλαδή αυτά του πέμπτου βήματος της ιεραρχικής ανάλυσης παλινδρόμηση) έδειξαν ότι η προβλεψιμότητα του μοντέλου αυξανόταν αρκετά συγκριτικά με το προηγούμενο μοντέλο όπου εξετάστηκαν οι συνολικές βαθμολογίες (58.1% στη δεύτερη περίπτωση έναντι 27.4% στην πρώτη). Από το σύνολο των ανεξάρτητων μεταβλητών της δεύτερης περίπτωσης η συναισθηματική εξάντληση φάνηκε να προβλέπεται από την αντίληψη του μέλλοντος του ατόμου, ενώ πριν εισαχθούν οι παράγοντες της ανθεκτικότητας η συναισθηματική εξάντληση προβλεπόταν κι από την εργασία αυτή καθ' αυτή και την σωματική υγεία. Το γεγονός ότι η αντίληψη του μέλλοντος φάνηκε να διαδραματίζει σημαντικότερο ρόλο και να μειώνει το ρόλο που διαδραμάτιζαν οι προηγούμενες μεταβλητές ίσως είναι ενδεικτικό του ότι όταν οι λιμενικοί βιώνουν το μέλλον τους ως περισσότερο θετικό αυτό μπορεί να μειώσει τη συναισθηματική εξάντληση που μπορεί να νιώθουν από την καθημερινή εργασία, και να έχει περισσότερη σημασία απ' ότι η ικανοποίηση από την εργασία αυτή καθ' αυτή και την ίδια τη σωματική τους υγεία.

Σχετικά με την αποπροσωποποίηση, η πρώτη περίπτωση ιεραρχικής ανάλυσης παλινδρόμησης (όπου εισήχθησαν ως ανεξάρτητες μεταβλητές οι συνολικές βαθμολογίες των

προαναφερθέντων μεταβλητών και κάποια δημογραφικά στοιχεία) έδειξε ότι από το σύνολο των ανεξάρτητων μεταβλητών (δηλαδή στο πέμπτο βήμα) εκείνη που μπορεί να συμβάλει περισσότερο στην μείωση της αποπροσωποποίησης είναι η συνολική ικανοποίηση από την εργασία. Όπως και στην συναισθηματική εξάντληση έτσι κι εδώ στην δεύτερη περίπτωση ιεραρχικής ανάλυση ανάλυσης παλινδρόμησης (όπου εισήχθησαν ως ανεξάρτητες μεταβλητές οι παράγοντες των προαναφερθέντων μεταβλητών και κάποια δημογραφικά στοιχεία) η προβλεψιμότητα της αποπροσωποποίησης στο σύνολο των ανεξάρτητων μεταβλητών αυξήθηκε αρκετά (55.8% στη δεύτερη περίπτωση έναντι 27.6% στην πρώτη), ενώ περισσότερο φάνηκε να συμβάλει ο μισθός και η ικανοποίηση από την εργασία αυτή καθ' αυτή. Συνεπώς, ο ικανοποιητικός μισθός και η ικανοποιητική εργασία στο λιμενικό μπορούν να λειτουργούν ως αντίβαρο των παραγόντων που μπορεί να οδηγήσουν τους λιμενικούς να βιώσουν λιγότερη αποπροσωποποίηση από την εργασία τους, κι άρα λιγότερη αποστασιοποιημένη κι αυστηρή στάση απέναντι στην εργασία τους και περισσότερο ενδιαφέρον γι' αυτήν, τους συναδέλφους τους και τους πολίτες (Maslach & Jackson, 1981; Maslach & Schaufeli, 2001).

Σχετικά με τα προσωπικά επιτεύγματα η πρώτη περίπτωση ιεραρχικής ανάλυσης παλινδρόμησης (όπου εισήχθησαν ως ανεξάρτητες μεταβλητές οι συνολικές βαθμολογίες των προαναφερθέντων μεταβλητών και κάποια δημογραφικά στοιχεία) έδειξε ότι από το σύνολο των ανεξάρτητων μεταβλητών (δηλαδή στο πέμπτο βήμα) εκείνη που μπορεί να συμβάλει περισσότερο στην αύξηση της αίσθησης προσωπικών επιτευγμάτων ήταν το φύλο και η συνολική ικανοποίηση από την εργασία, δηλαδή άντρες με υψηλή ικανοποίηση από την εργασία εμφάνιζαν μεγαλύτερη αίσθηση προσωπικών επιτευγμάτων. Όπως και στις δυο προηγούμενες συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης έτσι κι εδώ στην δεύτερη περίπτωση ιεραρχικής ανάλυση ανάλυσης παλινδρόμησης (όπου εισήχθησαν ως ανεξάρτητες μεταβλητές οι παράγοντες των προαναφερθέντων μεταβλητών και κάποια δημογραφικά στοιχεία) η προβλεψιμότητα της αποπροσωποποίησης στο σύνολο των ανεξάρτητων

μεταβλητών αυξήθηκε αρκετά (67.1% στη δεύτερη περίπτωση έναντι 43.1% στην πρώτη). Στο σύνολο των μεταβλητών (δηλαδή στο πέμπτο βήμα) φάνηκαν να συμβάλλουν περισσότερο η εργασία αυτή καθ' αυτή και η επάρκεια των κοινωνικών πόρων ενώ σε προηγούμενα βήματα της ιεραρχικής ανάλυσης παλινδρόμησης φάνηκε να παίζει στατιστικά σημαντικό ρόλο και το φύλο. Παρομοίως με τις δυο άλλες συνιστώσες ης επαγγελματικής εξουθένωσης, έτσι και στην περίπτωση των προσωπικών επιτευγμάτων παρατηρούμε το βασικό ρόλο της ικανοποίησης από την εργασία – κι ιδιαίτερα την ικανοποίηση από την εργασία αυτή καθ' αυτή – στην αύξηση ή μείωση της αίσθησης προσωπικών επιτευγμάτων. Αυτό που φάνηκε να ξεχωρίζει στη τρίτη συνιστώσα της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η σημασία του φύλου, γεγονός που θα μπορούσε να οφείλεται και στη σημασία που μπορεί να παίζουν παράγοντες σεξισμού στην εργασία, κι ιδιαίτερα σε ανδροκρατούμενα επαγγέλματα όπως τα σώματα ασφαλείας, όπου και η αξία των επαγγελματικών επιτευγμάτων των γυναικών δεν αναγνωρίζεται το ίδιο μ' αυτήν των ανδρών, γεγονός που έχει βρεθεί σε έρευνες σχετικά με την αστυνομία (Marshall, 2013; Martin, 1993; Schulz, 2004).

Συνολικά και στις τρεις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης (τόσο στην περίπτωση που χρησιμοποιήθηκαν ως ανεξάρτητες μεταβλητές οι συνολικές βαθμολογίες των μεταβλητές όσο και στην περίπτωση που χρησιμοποιήθηκαν οι παράγοντες αυτών) το αίσθημα μοναξιάς δεν φάνηκε να συνεισφέρει στην πρόβλεψη καμίας εξ αυτών. Συνεπώς, η επαγγελματική εξουθένωση στο Λιμενικό Σώμα δεν φαίνεται να συνδέεται με το αίσθημα μοναξιάς. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι το αίσθημα μοναξιάς αποτελεί έναν παράγοντα που συνδέεται περισσότερο με την προσωπική ζωή του ατόμου, παρά με την επαγγελματική.

Η ικανοποίηση από την εργασία ως σύνολο και οι παράγοντες αυτής (κυρίως η εργασία αυτή καθ' αυτή και ο μισθός) φάνηκαν να συνεισφέρουν και στις τρεις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η επαγγελματική εξουθένωση φαίνεται να οφείλεται

περισσότερο σε οργανωτικούς παράγοντες παρά σε προσωπικούς (Halbesleben & Byckley, 2004) και η έννοια της ικανοποίησης από την εργασία αποτελεί ενδεικτικό αυτού του γεγονότος (Spector, 1997). Επομένως, καθώς η ικανοποίηση από την εργασία αποτελεί μια έννοια που αναφέρεται σε οργανωτικούς παράγοντες της εργασίας, η ύπαρξη ικανοποίησης ή δυσαρέσκειας από την Υπηρεσία αποτελεί ένα καθοριστικό παράγοντα για την εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των λιμενικών.

#### *4. Συμπεράσματα*

Η μελέτη αυτή αποτελεί την πρώτη που ερεύνησε την ύπαρξη του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης στο ελληνικό Λιμενικό Σώμα και μάλιστα σε μια περίοδο ανθρωπιστικής κρίσης με την εμφάνιση του προσφυγικού ζητήματος, του οποίου το βάρος και έχει αναλάβει. Συνεπώς, αποτελεί μια πιλοτική έρευνα για να αποκτηθεί μια πρώτη εικόνα για την ψυχική κατάσταση όσων υπηρετούν στο Ελληνικό Λιμενικό Σώμα. Η επαγγελματική εξουθένωση φαίνεται να είναι υπαρκτή στο Λιμενικό Σώμα, καθώς τα επίπεδα των τριών συνιστωσών της εμφανίστηκαν σχετικά αυξημένα ανεξάρτητα εάν οι συμμετέχοντες υπηρετούσαν στα νησιά του Αιγαίου ή του Ιονίου. Αυτό που είναι σημαντικό να αναφερθεί είναι ότι σε γενικές γραμμές η συνολική ικανοποίηση από την εργασία, και ιδιαίτερα η ικανοποίηση από την εργασία αυτή καθ' αυτή, είναι αυτή που επηρεάζει και τις τρεις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και προσωπικά επιτεύγματα). Από την άλλη η ανθεκτικότητα (ως σύνολο), ενώ συνέβαλε σε γενικές γραμμές στην γενική προβλεψιμότητα των συνιστωσών της επαγγελματικής εξουθένωσης, από μόνη της δεν συνέφερε σε στατιστικά σημαντικό βαθμό, ενώ από τις συνιστώσες της ανθεκτικότητας μόνο η αντίληψη του μέλλοντος επηρέαζε τη συναισθηματική εξάντληση και η επάρκεια των κοινωνικών πόρων τα προσωπικά επιτεύγματα. Επομένως, ίσως να ήταν σημαντικό καθώς η επαγγελματική εξουθένωση μελετάται σε συνιστώσες, έτσι να μελετάται και η ικανοποίηση από την εργασία και η ανθεκτικότητα και

όχι να επικεντρωνόμαστε σ' αυτές ως μια συνολική κι ενιαία έννοια, τουλάχιστον στην περίπτωση του Λιμενικού Σώματος που μελετάται εδώ.

##### *5. Περιορισμοί και μελλοντική έρευνα*

Στους περιορισμούς της συγκεκριμένης έρευνας μπορεί να συμπεριληφθεί το μικρό δείγμα, καθώς συμμετείχαν 59 άτομα. Ακόμη, το δείγμα προερχόταν από τέσσερα νησιά (η Χίος και η Μυτιλήνη από το Αιγαίο και η Λευκάδα και η Ζάκυνθος από το Ιόνιο), γεγονός που το καθιστά σχετικά περιορισμένο αν αναλογιστεί κανείς το πλήθος των Λιμενικών Υπηρεσιών της χώρας και τις διαφορετικές συνθήκες που μπορεί να επικρατούν μεταξύ όσων υπηρετούν σε νησιά κι όσων υπηρετούν σε υπηρεσίες που ανήκουν στην ηπειρωτική Ελλάδα. Συνεπώς, το να προβούμε σε γενικεύσεις θα αποτελούσε μια παρακινδυνευμένη πρακτική, καθώς για κάτι τέτοιο είναι απαραίτητο ένα αρκετά μεγαλύτερο κι ευρύτερο δείγμα. Τέλος, τα αποτελέσματα προέρχονται από ερωτηματολόγια αυτοαναφοράς τα οποία συμπληρώθηκαν μέσω διαδικτύου. Εάν η συμπλήρωση γινόταν αυτοπροσώπως ίσως να έδινε διαφορετικά αποτελέσματα, αλλά και η ύπαρξη συμπληρωματικών συνεντεύξεων με κάποιους λιμενικούς ίσως να μας έδινε μια καλύτερη και πληρέστερη εικόνα για το συμβαίνει στο Λιμενικό Σώμα.

Μελλοντική μελέτη του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης στο Λιμενικό Σώμα μπορεί να αναζητήσει ένα μεγαλύτερο και ευρύτερο δείγμα, το οποίο θα χρησιμοποιηθεί για να διερευνηθεί το θέμα όχι μόνο με ερωτηματολόγια αυτοαναφοράς, αλλά και με συμπληρωματικές μεθόδους, όπως οι προσωπικές συνεντεύξεις. Ακόμη, εκτός από την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης και των παραγόντων που συνδέονται μ' αυτήν που μελετήθηκε εδώ, μια μελλοντική μελέτη επί του θέματος θα μπορούσε να επικεντρωθεί και στους τρόπους με τους οποίους η επαγγελματική εξουθένωση επηρεάζει όσους υπηρετούν στο Λιμενικό Σώμα στην άσκηση των καθηκόντων τους και την επικοινωνία και επαφή τόσο με τους συναδέλφους όσο και με τους πολίτες. Τέλος, σε μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να διερευνηθεί η ψυχική κατάσταση του Ελληνικού Λιμενικού Σώματος και η εμφάνιση

επαγγελματικής εξουθένωσης σ' αυτό σε συνάρτηση με διάφορους παράγοντες, όπως οι φυσικές καταστροφές ή το λαθρεμπόριο.

## Βιβλιογραφία

Alexanderson, K. & Hensing, G. (2004) More and better research needed on sickness absence. *Scandinavian Journal of Public Health*, 32, 321-323.

Alexanderson, K., Norlind, A. (2004) Sickness absence – causes, consequences, and physicians' sickness certification practice. A systematic literature review by the Swedish Council on Technology Assessment in Health Care. *Scandinavian Journal of Public Health*, 32, 1-263.

Anderson, L. R. & Malikiosi-Loizos, M. (1992). Reliability data for a Greek translation of the revised UCLA Loneliness Scale: Comparisons with data from the USA. *Psychological Reports*, 71, 665-666.

Anderson, L. R. & Μαλικιώση-Λοϊζου, Μ. (1995). Σύγκριση σχέσεων κέντρου ελέγχου της συμπεριφοράς και αυτοκαταγραφής με τη μοναξιά και την ικανοποίηση από τη ζωή μεταξύ Ελληνίδων και Αμερικανίδων φοιτητριών. *Ψυχολογία*, 2, 107-126.

Anshel, M. H. (2000). A conceptual model and implications for coping with stressful events in police work. *Criminal Justice and Behaviour*, 27, 375-400.

Αλουμανής Π. (2002). *Επιθεώρηση Κοινωνικής Ασφάλισης*. Αθήνα: ΙΚΑ.

Αναγνωστόπουλος, Φ. & Παπαδάτου, Δ. (1992). Παραγοντική σύνθεση και εσωτερική συνοχή του Ερωτηματολογίου Καταγραφής Επαγγελματικής Εξουθένωσης σε δείγμα νοσηλευτριών. *Ψυχολογικά Θέματα*, 5, 183-202.

Basim, N. & Cetin, F. (2011). Reliability and validity studies of resilience scale for adults. *Turkish Journal of Psychiatry*, 22, 104-114.

Bauminger, N. & Kasari, C. (2000). Loneliness and friendship in high-functioning children with autism. *Child Development* 71(2), 447-56.

Bradley, H. (1969), "Community-based treatment for young adult offenders", *Crime and Delinquency*, Vol. 15 No. 3, pp. 359-370.

Brown, J., Fielding, J., & Grover, J. (1999). Distinguishing traumatic, vicarious and routine operational stressor exposure and attendant adverse consequences in a sample of police officers. *Work and Stress*, 13, 312-325.

Buunk, B. P., & Schaufeli, W. B. (1993). Burnout: A perspective from social comparison theory. Στο W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (σελ. 53-69). New York, NY: Hemisphere.

Carlan, P. E. (2007). The search for job satisfaction: A survey of Alabama policing. *American Journal of Criminal Justice*, 32, 74-86.

Cooper, C.L., Dewe, P.J., and O'Driscoll, M.P. (2001), *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research, and Applications*, Sage, Thousand Oaks, CA.

Curtis, W. J. & Cicchei, D. (2003). Moving research on resilience into the 21<sup>st</sup> century: theoretical and methodological considerations in examining the biological contributors to resilience. *Development and Psychopathology*, 15, 773-810.



Demirci, S., Yildirim, Y. K., Ozsaran, Z., Uslu, R., Yalman, D. & Aras, A. B. (2010). Avaluation of burnout syndrome in oncology employees. *Medical Oncology*, 27, 968-974.

DiMatteo, M. R. & Martin, L. R. (2011). *Εισαγωγή στην Ψυχολογία της Υγείας*. Επιμέλεια στα ελληνικά: Αναγνωστόπουλος, Φ. & Ποταμιάνος, Γ.. Αθήνα: Πεδίο.

Friborg, O. Barlaug, D. Martinussen, M., Rosenvinge, J. H. & Hjemdal, O. (2005). Resilience in relation to personality and intelligence. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 14, 29-42.

Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J. H. & Martinussen, M. (2003). A new rating scale for adult resilience: What are the central protective resources behind healthy adjustment. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 12(2), 65-76.

Friborg, O., Martinussen, M. & Rosenvinge, J. H. (2006). Liker-based vs semantic differential-based scoring of positive psychological constructs: A psychometric comparison of two versions of a scale measuring resilience. *Personality and Individual Differences*, 40, 873-884.

Ginieri-Coccosis M., Liappas I.A., Tzavellas E., Triantafyllou E., Soldatos K. (2007). Detecting change in quality of life and psychiatric symptomatology following an in-patient detoxification programme for alcohol-dependent individuals: the use of WHOQOL-100. *In Vivo*, 21, 99-106

Ginieri-Coccosis, M., Triantafyllou, E., Tomaras, V., Liappas, I. A., Christodoulou, G. N. & Papadimitriou, G. N. (2009). Quality of life in mentally ill, physically ill and healthy individuals: The validation of the Greek version of the World Health Organization Quality of Life (WHOQOL-100) questionnaire. *Annals of General Psychiatry*, 8(23).

Halbesleben, J. R. B., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 30, 859-879.

Hassell, K.D., & Brandl, S.G. (2009). An examination of the workplace experiences of police patrol officers: The role of race, sex, and sexual orientation. *Police Quarterly* 12(4), 408-430.

Hjemdal, O. (2007). Measuring protective factors: The development of two resilience scales in Norway. *Child and Adolescent Psychiatric Clinics of North America*, 16, 303-321.

Hjemdal, O., Friborg, O., Stiles, T. C., Rosenvinge, J. H. & Martinussen, M. (2006). Resilience predicting psychiatric symptoms: A prospective study of protective factors and their role in adjustment to stressful life events. *Clinical Psychology and Psychotherapy*, 13, 194-201.

Keinan, G., & Malach-Pines, A. (2007). Stress and burnout among personnel: Outcomes, and intervention strategies. *Criminal and Behavior*, 34(3), 380-398

Korlin, J., Alexanderson, K. & Svedberg, P. (2009). Sickness absence among women and men in the police: A systematic literature review. *Scandinavian Journal of Public Health*, 37, 310-319.

Kula, S. (2016). Occupational stress, supervisor support, job satisfaction, and work-related burnout: Perceptions of Turkish National Police (TNP) members. *Police Practice and Research*. DOI: 10.1080/15614263.2016.1250630.

Kurtz, D. L. (2008). Controlled burn: The gendering of stress and burnout in modern policing. *Feminist Criminology*, 3(3), 216-238.

Koustelios, A. (1991). *The relationships of organizational cultures and job satisfaction in three selected industries in Greece*. Unpublished doctoral dissertation, University of Manchester, U. K.

Koustelios, A. & Bagiatis, K. (1996). The Employee Satisfaction Inventory (ESI): Development of a scale to measure satisfaction of Greek employees. *Educational and Psychological Measurement*, 57, 469-476.

Kutlurkan, S., Sozeri, E., Uysal, N. & Bay, F. (2016). Resilience and burnout status among nurses working in oncology. *Annals of General Psychiatry*, 15(33), 1-9.

Καρβουνόπουλος, Π. (2016, 29 Μαρτίου). Όλη η αλήθεια για το προσφυγικό από τους πρωταγωνιστές! Κείμενο φωτιά από τους Λιμενικούς. *Militaire*. Ανακτήθηκε από <http://www.militaire.gr/%CF%8C%CE%BB%CE%B7-%CE%B7-%CE%B1%CE%BB%CE%AE%CE%B8%CE%B5%CE%B9%CE%B1-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%BF-%CF%80%CF%81%CE%BF%CF%83%CF%86%CF%85%CE%B3%CE%B9%CE%BA%CF%8C-%CE%B1%CF%80%CF%8C-%CF%84%CE%BF%CF%85/>.

Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81, 123–133.

Lin, S-H. & Huang, Y-C. (2012). Investigating the relationships between loneliness and learning burnout. *Active Learning in Higher Education*, 13(3), 231-243.

Lindberg, D. (2014). *Prevention and management of stress in policing: A review of the literature*. Portland State University. Criminology and Criminal Justice Senior Capstone.

Marnot, M., Feeney, A., Shipley, M., North, F. & Syme, S. (1995). Sickness absence as a measure of health status and functioning: from the UK Whitehall II study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 49, 124-130.

Marshall, G. (2013). *Barriers for women in law enforcement*. Athabasca University. Master of Arts- Integrated Studies.

Martinussen, M., Richardsen, A., & Burke, R. (2007). Job demands, job resources, and burnout among police officers. *Journal of Criminal Justice*, 35, 239-249.

Martin, S.E. (1993). Female Officer on the Move? A Status Report on Women In Policing. Στο R.G. Dunham and G.P. Alpert (Eds.), *Critical Issues in Policing*. (σελ.327-347). Prospect Heights: Waveland Press.

Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12, 189-192.

Maslach, C., & Jackson, S. (1981). *MBI: Maslach burnout inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C. & Jackson. *Maslach Burnout Inventory Manual* (2<sup>nd</sup> ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

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

National Institute of Justice. (2012). Officer work hours, stress, and fatigue. Ανακτήθηκε από <http://www.nij.gov/topics/law-enforcement/officer-safety/stress-fatigue/pages/welcome.aspx>.

Newsbomb, (2016, 29 Μαρτίου). *Στα όρια ψυχικής κατάρρευσης οι λιμενικοί- Αυξάνονται τα ασυνόδευτα παιδιά που φθάνουν στα νησιά*. Ανακτήθηκε από <http://www.newsbomb.gr/ellada/news/story/683201/sta-oria-psyxikis-katarreysis-oi-limenikoi-ayxanontai-ta-asynodeyta-paidia-poy-fthanoun-sta-nisia>.

Pines, A., Aronson, E., & Kafry, D. (1981). *Burnout: From tedium to personal growth*. New York, NY: Free Press.

Pinquart, M. & Sorensen, S. (2001). Influences on loneliness in older adults: A meta-analysis. *Basic and Applied Social Psychology*, 23(4), 245-66.

Πάντζου, Χ. (2015, 4 Σεπτεμβρίου). Και ψυχολογικό το βάρος του προσφυγικού. *Efsyn,gr*. Ανακτήθηκε από <http://www.efsyn.gr/arthro/kai-psyhologiko-varos-toy-prosfygikoy>.

Παπασταθοπούλου, Χ. (2015, 6 Νοεμβρίου). Ψυχολογική υποστήριξη ζητούν οι Λιμενικοί που βρίσκονται στο Αιγαίο. *Efsyn,gr*. Ανακτήθηκε από <http://www.efsyn.gr/arthro/psychologiki-ypostirixi-zitoun-oi-limenikoi-poy-vriskontai-sto-aigaio>.

Russel, D., Peplau, L. A. & Cutrona, C. E. (1980). The Revised UCLA Loneliness Scale: Concurrent and discriminant validity evidence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 475-480.

Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (1996). Professional burnout. Στο M. Schabracq, J. Winnubst, & C. Cooper (Eds.), *Handbook of work and health psychology* (σελ. 311-346). New York, NY: John Wiley.

Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and research: A critical analysis*. London: Taylor and Francis.

Schaufeli, W. B., & Janczur, B. (1994). Burnout among nurses: A Polish-Dutch comparison. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 25, 95-113.

Schulz, D.M. (2004). *Invisible No More: A Social History of Women in U.S. Policing*. Στο B. R. Price & N. J. Sokoloff. *The Criminal Justice System and Women: Offenders, Prisoners, Victims, and Workers*. New York: Mcgraw Hill.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Stinchcomb, J. B. (2004). *Police stress: Could organizational culture be the culprit*. Paper presented at the Law Enforcement Executive Forum, 4, 151-163.

Sy, W., Hy, L., Wang, X. R., Yang, S. J. & Qiu, H. A. (2011). A comparison of the effect of work stress on burnout and quality of life between female nurses and female doctors. *Archives of Environmental & Occupational Health*, 66, 193-200.

Σταλίκας, Α. & Δημητριάδου (2012). Κλίμακα Ανθεκτικότητας για Ενηλίκους. Στο Α. Σταλίκας, Σ. Τριλίβα, & Π. Ρούση. *Τα ψυχομετρικά εργαλεία στην Ελλάδα* (σελ. 718). Αθήνα: Πεδίο

The WHOQOL Group. (1998). Development of the World Health Organization WHOQOL-BREF quality of life assessment. *Psychological Medicine*, 28(3), 551–558.

Violanti, J. M. (1997). Suicide and the police role: A psychosocial model. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 20, 698–715.

Violanti, J. M., & Aron, F. (1994). Ranking police stressors. *Psychological Reports*, 75, 824–826.

Wang, Y. R. (1989). The loneliness and related factors for the college students. *Chiayi Teachers College Journal*, 3, 1-53.

Wittmer, J., & Martin, J. (2010). Emotional exhaustion among employees without social or client contact: The key role of nonstandard work schedules. *Journal of Business & Psychology*, 25, 607-623.

Yao, S.H., Yu, H. M., Ai, Y. M., Song, P. P., Meng, S. Y. & Li, W. (2015). Job-related burnout and the relationship to quality of life among Chinese medical college staff. *Archives of Environmental & Occupational Health*, 70(1), 27-34.

Zhao, J., Thurman, Q., & He, N. (1999). Sources of job satisfaction among police officers: A test of demographic and work environment models. *Justice Quarterly*, 16, 153–173.

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι: ΠΙΝΑΚΕΣ**

Πίνακας 1  
Συσχετίσεις

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1.Έτη στην Υπηρεσία	-	.378*																									
2.Διάρκεια αναρρωτικής		-																									
3.Υποστήριξη από την Υπηρεσία			-																								
4.Υποστήριξη από τους συναδέλφους				-																							
5.Συναισθηματική εξάντληση					-																						
6.Αποπροσωποποίηση						-																					
7.Προσωπικά επιτεύγματα							-																				
8.Συνθήκες εργασίας								-																			
9.Άμεσος προϊστάμενος									-																		
10.Μίσθος										-																	
11. Εργασία αυτή καθ' αυτή											-																
12.Οργανισμός ως ολότητα												-															
13.Ευκαιρίες για προαγωγή													-														
14.Συνολική ικανοποίηση από την εργασία														-													
15.Αίσθηση μοναξιάς															-												
16.Σωματική υγεία																-											
17.Ψυχολογική υγεία																	-										
18.Κοινωνικές σχέσεις																		-									
19.Περιβάλλον																			-								
20.Συνολική ποιότητα ζωής																				-							
21.Αντίληψη του εαυτού																					-						

22.Αντίληψη του μέλλοντος	-	.316*	.194	-.043	-.107	.504***
23.Επάρκεια κοινωνικών σχέσεων		-	.262*	.187	-.392**	.681***
24.Δομημένος τρόπος συμπεριφοράς			-	.270*	-.389**	.599***
25.Οικογενειακή συνοχή				-	-.533***	.263*
26.Κοινωνικοί πόροι					-	-.085
27.Ανθεκτικότητα (συνολική)						-

\*p< .05, \*\*p< .01, \*\*\*p< .001

## Πίνακας 2

Διαφορές ως προς τις υπό μελέτη μεταβλητές μεταξύ όσων έχουν ζητήσει κι όσων δεν έχουν ζητήσει μετάθεση σε  $N = 59$

		M	SD	<i>t</i>	<i>p</i>
Συναισθηματική εξάντληση				-.213	<i>ns</i>
	Έχουν ζητήσει μετάθεση	3.02	.55		
	Δεν έχουν ζητήσει μετάθεση	3.06	.54		
Αποπροσωποποίηση				-.691	<i>ns</i>
	Έχουν ζητήσει μετάθεση	3.20	.48		
	Δεν έχουν ζητήσει μετάθεση	3.29	.43		
Προσωπικά επιτεύγματα				.892	<i>ns</i>
	Έχουν ζητήσει μετάθεση	2.79	.50		
	Δεν έχουν ζητήσει μετάθεση	2.66	.50		
Ικανοποίηση από την εργασία (συνολικό)				-1.252	<i>ns</i>
	Έχουν ζητήσει μετάθεση	2.96	.30		
	Δεν έχουν ζητήσει μετάθεση	3.12	.44		
Αίσθημα μοναξιάς				.371	<i>ns</i>
	Έχουν ζητήσει μετάθεση	2.26	.64		
	Δεν έχουν ζητήσει μετάθεση	2.19	.56		
Ποιότητα ζωής (συνολικό)				.771	<i>ns</i>
	Έχουν ζητήσει μετάθεση	3.38	.30		
	Δεν έχουν ζητήσει μετάθεση	3.28	.42		
Ανθεκτικότητα (συνολικό)				-3.210	<i>ns</i>
	Έχουν ζητήσει μετάθεση	2.71	.19		
	Δεν έχουν ζητήσει μετάθεση	2.91	.20		



## Πίνακας 3

Διαφορές ως προς τις υπό μελέτη μεταβλητές μεταξύ όσων έχουν πάρει κι όσων δεν έχουν πάρει αναρρωτική σε  $N = 59$

		M	SD	<i>t</i>	<i>p</i>
Συναισθηματική εξάντληση	Έχουν πάρει αναρρωτική	3.03	.56	-.381	<i>ns</i>
	Δεν έχουν πάρει αναρρωτική	3.08	.52		
Αποπροσωπο- ποίηση	Έχουν πάρει αναρρωτική	3.32	.39	.986	<i>ns</i>
	Δεν έχουν πάρει αναρρωτική	3.21	.50		
Προσωπικά επιτεύγματα	Έχουν πάρει αναρρωτική	2.69	.57	-.152	<i>ns</i>
	Δεν έχουν πάρει αναρρωτική	2.70	.40		
Ικανοποίηση από την εργασία (συνολικό)	Έχουν πάρει αναρρωτική	2.99	.41	-1.848	<i>ns</i>
	Δεν έχουν πάρει αναρρωτική	3.19	.40		
Αίσθημα μοναξιάς	Έχουν πάρει αναρρωτική	2.09	.61	-1.743	<i>ns</i>
	Δεν έχουν πάρει αναρρωτική	2.35	.51		
Ποιότητα ζωής (συνολικό)	Έχουν πάρει αναρρωτική	3.28	.36	-.650	<i>ns</i>
	Δεν έχουν πάρει αναρρωτική	3.34	.43		
Ανθεκτικότητα (συνολικό)	Έχουν πάρει αναρρωτική	2.84	.25	-1.047	.038
	Δεν έχουν πάρει αναρρωτική	2.90	.16		

Πίνακας 4

Διαφορές ως προς τις υπό μελέτη μεταβλητές μεταξύ ανδρών και γυναικών σε  $N = 59$

		M	SD	<i>t</i>	<i>p</i>
Συναισθηματική εξάντληση				.591	<i>ns</i>
	Άνδρες	3.08	.52		
	Γυναίκες	2.99	.59		
Αποπροσωπο- ποίηση				.675	<i>ns</i>
	Άνδρες	3.30	.47		
	Γυναίκες	3.22	.38		
Προσωπικά επιτεύγματα				2.260	<i>ns</i>
	Άνδρες	2.80	.49		
	Γυναίκες	2.50	.46		
Ικανοποίηση από την εργασία (συνολικό)				1.62	<i>ns</i>
	Άνδρες	3.09	.37		
	Γυναίκες	3.07	.49		
Αίσθημα μοναξιάς				.300	<i>ns</i>
	Άνδρες	2.22	.59		
	Γυναίκες	2.18	.57		
Ποιότητα ζωής (συνολικό)				-1.210	.049
	Άνδρες	3.26	.44		
	Γυναίκες	3.39	.29		
Ανθεκτικότητα (συνολικό)				-.792	<i>ns</i>
	Άνδρες	2.85	.23		
	Γυναίκες	2.89	.19		

## Πίνακας 5

Διαφορές ως προς τις υπό μελέτη μεταβλητές μεταξύ όσων υπηρετούν στα νησιά του Αιγαίου κι όσων υπηρετούν στα νησιά του Ιονίου σε  $N = 59$

		M	SD	<i>t</i>	<i>p</i>
Συναισθηματική εξάντληση	Νησιά Αιγαίου	3.16	.55	1.505	<i>ns</i>
	Νησιά Ιονίου	2.95	.51		
Αποπροσωποποίηση	Νησιά Αιγαίου	3.28	.41	.197	<i>ns</i>
	Νησιά Ιονίου	3.26	.47		
Προσωπικά επιτεύγματα	Νησιά Αιγαίου	2.68	.59	-.145	<i>ns</i>
	Νησιά Ιονίου	2.70	.40		
Ικανοποίηση από την εργασία (συνολικό)	Νησιά Αιγαίου	2.95	.42	-2.578	<i>ns</i>
	Νησιά Ιονίου	3.21	.36		
Αίσθημα μοναξιάς	Νησιά Αιγαίου	2.26	.61	.765	<i>ns</i>
	Νησιά Ιονίου	2.15	.55		
Ποιότητα ζωής (συνολικό)	Νησιά Αιγαίου	3.22	.39	-1.733	<i>ns</i>
	Νησιά Ιονίου	3.39	.40		
Ανθεκτικότητα (συνολικό)	Νησιά Αιγαίου	2.87	.23	.137	<i>ns</i>
	Νησιά Ιονίου	2.86	.20		

Πίνακας 6

*Περίληψη της Ιεραρχικής Ανάλυσης Παλινδρόμησης για τις μεταβλητές που προβλέπουν την συναισθηματική εξάντληση (ανεξάρτητες μεταβλητές τις συνολικές βαθμολογίες)*

Ανεξάρτητη μεταβλητή	B	S.E. B	β
<b>Βήμα 1</b>			
Φύλο	-.774	1.373	-.077
Έτη στην Υπηρεσία	.129	.108	.161
Αίτηση για μετάθεση	-.986	1.863	-.087
Αναρρωτική άδεια	.160	1.321	.017
Υποστήριξη από την Υπηρεσία	1.275	.838	.269
Υποστήριξη από τους συναδέλφους	-.047	.834	-.009
<b>Βήμα 2</b>			
Φύλο	-1.009	1.277	-.100
Έτη στην Υπηρεσία	.135	.100	.168
Αίτηση για μετάθεση	-.613	1.734	-.054
Αναρρωτική άδεια	.857	1.248	.088
Υποστήριξη από την Υπηρεσία	1.730	.792	.364*
Υποστήριξη από τους συναδέλφους	.444	.791	.084
Συνολική ικανοποίηση από την εργασία	.207	.068	-.422**
<b>Βήμα 3</b>			
Φύλο	-1.017	1.288	-.101
Έτη στην Υπηρεσία	.137	.101	.170
Αίτηση για μετάθεση	-.528	1.765	-.047
Αναρρωτική άδεια	.685	1.349	.071
Υποστήριξη από την Υπηρεσία	1.682	.811	.354*
Υποστήριξη από τους συναδέλφους	.538	.841	.102
Συνολική ικανοποίηση από την εργασία	-.196	.076	-.399*
Αίσθημα μοναξιάς	.023	.065	.055
<b>Βήμα 4</b>			
Φύλο	-.754	1.313	-.075
Έτη στην Υπηρεσία	.127	.102	.158
Αίτηση για μετάθεση	-.987	1.801	-.079
Αναρρωτική άδεια	.946	1.372	.098
Υποστήριξη από την Υπηρεσία	1.774	.815	.374*
Υποστήριξη από τους συναδέλφους	.659	.848	.124
Συνολική ικανοποίηση από την εργασία	-.194	.076	-.396*
Αίσθημα μοναξιάς	-.005	.070	-.012
Συνολική ποιότητα ζωής	-.075	.073	-.157
<b>Βήμα 5</b>			
Φύλο	-.495	1.311	-.049
Έτη στην Υπηρεσία	.117	.101	.145
Αίτηση για μετάθεση	-.299	1.829	-.026

Αναρρωτική άδεια	1.256	1.374	.130
Υποστήριξη από την Υπηρεσία	1.903	.811	.401*
Υποστήριξη από τους συναδέλφους	.530	.844	.100
Συνολική ικανοποίηση από την εργασία	-.199	.075	-.405*
Αίσθημα μοναξιάς	-.009	.069	-.022
Συνολική ποιότητα ζωής	-.108	.076	-.226
Ανθεκτικότητα (συνολική)	-.144	.100	-.209

$R^2 = .082$ ,  $F(6,52) = .78$ ,  $p = .592$  (Βήμα 1) -  $R^2 = .224$ ,  $F(7,51) = 2.10$ ,  $p = .060$  (Βήμα 2) -  $R^2 = .226$ ,  $F(8,50) = 1.82$ ,  $p = .084$  (Βήμα 3) -  $R^2 = .242$ ,  $F(9,49) = 1.74$ ,  $p = .105$  (Βήμα 4) -  $R^2 = .274$ ,  $F(10,48) = 1.81$ ,  $p = .085$  (Βήμα 5) - Διαφορά  $R^2 = .142$  (Βήμα 2) - Διαφορά  $R^2 = .002$  (Βήμα 3) - Διαφορά  $R^2 = .016$  (Βήμα 4) - Διαφορά  $R^2 = .035$  (Βήμα 5)

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

## Πίνακας 7

*Περίληψη της Ιεραρχικής Ανάλυσης Παλινδρόμησης για τις μεταβλητές που προβλέπουν τη συναισθηματική εξάντληση (ανεξάρτητες μεταβλητές οι παράγοντες των κλιμάκων)*

Ανεξάρτητη μεταβλητή	B	S.E. B	β
<b>Βήμα 1</b>			
Φύλο	-.774	1.373	-.077
Έτη στην Υπηρεσία	.129	.108	.161
Αίτηση για μετάθεση	-.986	1.863	-.087
Αναρρωτική άδεια	.160	1.321	.017
Υποστήριξη από την Υπηρεσία	1.275	.838	.269
Υποστήριξη από τους συναδέλφους	-.047	.834	-.009
<b>Βήμα 2</b>			
Φύλο	-1.182	1.308	-.118
Έτη στην Υπηρεσία	.077	.103	.096
Αίτηση για μετάθεση	-.801	1.754	-.071
Αναρρωτική άδεια	1.797	1.287	.082
Υποστήριξη από την Υπηρεσία	1.122	.920	.236
Υποστήριξη από τους συναδέλφους	.092	.873	.206
Συνθήκες εργασίας	-.227	.180	-.177
Άμεσος προϊστάμενος	.031	.179	.024
Μισθός	-.624	.309	-.284
Εργασία αυτή καθ' αυτή	-.500	.188	-.386*
Οργανισμός ως ολότητα	-.109	.242	-.072
Ευκαιρίες για προαγωγή	.154	.242	.092
<b>Βήμα 3</b>			
Φύλο	-1.166	1.327	-.116
Έτη στην Υπηρεσία	.077	.104	.096
Αίτηση για μετάθεση	-.843	1.797	-.075
Αναρρωτική άδεια	.881	1.428	.091
Υποστήριξη από την Υπηρεσία	1.138	.937	.240
Υποστήριξη από τους συναδέλφους	1.060	.911	.200
Συνθήκες εργασίας	-.222	.185	-.173
Άμεσος προϊστάμενος	.024	.187	-.019
Μισθός	-.644	.342	-.293
Εργασία αυτή καθ' αυτή	-.513	.210	-.396*
Οργανισμός ως ολότητα	-.114	.247	-.075
Ευκαιρίες για προαγωγή	.151	.246	.090
Αίσθημα μοναξιάς	-.010	.071	-.024
<b>Βήμα 4</b>			
Φύλο	.560	1.448	.056
Έτη στην Υπηρεσία	-.080	.129	-.100
Αίτηση για μετάθεση	-2.248	1.835	-.199
Αναρρωτική άδεια	.925	1.521	.096
Υποστήριξη από την Υπηρεσία	1.096	.939	.231
Υποστήριξη από τους συναδέλφους	.906	.990	.171

Συνθήκες εργασίας	-.143	.184	-.112
Άμεσος προϊστάμενος	-.145	.204	-.113
Μισθός	-.508	.383	-.231
Εργασία αυτή καθ' αυτή	-.548	.227	-.423*
Οργανισμός ως ολότητα	.050	.249	.033
Ευκαιρίες για προαγωγή	.396	.262	.236
Αίσθημα μοναξιάς	-.089	.078	-.212
Σωματική υγεία	-.797	.388	.590*
Ψυχολογική υγεία	.311	.358	.199
Κοινωνικές σχέσεις	.586	.581	.231
Περιβάλλον	-.283	.262	-.203
<b>Βήμα 5</b>			
Φύλο	1.377	1.470	.137
Έτη στην Υπηρεσία	-.117	.129	-.146
Αίτηση για μετάθεση	-1.589	1.794	-.141
Αναρρωτική άδεια	.616	1.507	.064
Υποστήριξη από την Υπηρεσία	1.221	.954	.257
Υποστήριξη από τους συναδέλφους	.824	.935	.155
Συνθήκες εργασίας	-.057	.189	-.045
Άμεσος προϊστάμενος	-.087	.233	-.067
Μισθός	-.557	.380	-.254
Εργασία αυτή καθ' αυτή	-.459	.251	-.354
Οργανισμός ως ολότητα	.006	.259	.004
Ευκαιρίες για προαγωγή	.448	.280	.267
Αίσθημα μοναξιάς	-.114	.076	-.271
Σωματική υγεία	-.699	.383	-.518
Ψυχολογική υγεία	.228	.349	.146
Κοινωνικές σχέσεις	.665	.612	.258
Περιβάλλον	-.343	.258	-.246
Αντίληψη του εαυτού	-.148	.292	-.083
Αντίληψη του μέλλοντος	.927	.388	.355*
Επάρκεια κοινωνικών σχέσεων	-.228	.236	-.164
Δομημένος τρόπος συμπεριφοράς	-.510	.270	-.314
Οικογενειακή συνοχή	.123	.333	-.220
Κοινωνικοί πόροι	-.233	.234	-.122
$R^2 = .082$ , $F(6,52) = .78$ , $p = .592$ (Βήμα 1) - $R^2 = .326$ , $F(12,46) = 1.86$ , $p = .067$ (Βήμα 2) - $R^2 = .327$ , $F(13,45) = 1.68$ , $p = .099$ (Βήμα 3) - $R^2 = .425$ , $F(17,41) = 1.78$ , $p = .066$ (Βήμα 4) - $R^2 = .581$ , $F(13,35) = 2.11$ , $p = .023$ (Βήμα 5) - Διαφορά $R^2 = .244$ (Βήμα 2) - Διαφορά $R^2 = .001$ (Βήμα 3) - Διαφορά $R^2 = .098$ (Βήμα 4) - Διαφορά $R^2 = .156$ (Βήμα 5)			

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

Πίνακας 8

*Περίληψη της Ιεραρχικής Ανάλυσης Παλινδρόμησης για τις μεταβλητές που προβλέπουν την αποπροσωποποίηση (ανεξάρτητες μεταβλητές τα συνολικά σκορ)*

Ανεξάρτητη μεταβλητή	B	S.E. B	β
<b>Βήμα 1</b>			
Φύλο	-.364	.597	-.080
Έτη στην Υπηρεσία	-.002	.047	-.005
Αίτηση για μετάθεση	-.012	.810	-.002
Αναρρωτική άδεια	-.610	.575	-.139
Υποστήριξη από την Υπηρεσία	.333	.365	.155
Υποστήριξη από τους συναδέλφους	-.927	.363	-.386*
<b>Βήμα 2</b>			
Φύλο	-.454	.566	-.100
Έτη στην Υπηρεσία	.000	.044	.001
Αίτηση για μετάθεση	.132	.769	.026
Αναρρωτική άδεια	-.341	.553	-.078
Υποστήριξη από την Υπηρεσία	.508	.351	.237
Υποστήριξη από τους συναδέλφους	-.738	.350	-.307*
Συνολική ικανοποίηση από την εργασία	-.080	.030	-.360*
<b>Βήμα 3</b>			
Φύλο	-.465	.566	-.102
Έτη στην υπηρεσία	.003	.044	.009
Αίτηση για μετάθεση	.242	.775	.047
Αναρρωτική άδεια	-.563	.592	-.128
Υποστήριξη από την υπηρεσία	.447	.356	.208
Υποστήριξη από τους συναδέλφους	-.616	.369	-.257
Συνολική ικανοποίηση από την εργασία	-.065	.033	-.293*
Αίσθημα μοναξιάς	.030	.028	.156
<b>Βήμα 4</b>			
Φύλο	-.410	.581	-.090
Έτη στην Υπηρεσία	.001	.045	.003
Αίτηση για μετάθεση	.164	.797	.032
Αναρρωτική άδεια	-.508	.608	-.116
Υποστήριξη από την Υπηρεσία	.466	.361	.217
Υποστήριξη από τους συναδέλφους	-.591	.376	-.246
Συνολική ικανοποίηση από την εργασία	-.065	.034	-.292*
Αίσθημα μοναξιάς	.024	.031	.125
Συνολική ποιότητα ζωής	-.016	.032	-.073
<b>Βήμα 5</b>			
Φύλο	-.433	.593	-.095



Έτη στην Υπηρεσία	.002	.046	.006
Αίτηση για μετάθεση	.112	.827	.022
Αναρρωτική άδεια	-.536	.621	-.122
Υποστήριξη από την Υπηρεσία	.454	.367	.211
Υποστήριξη από τους συναδέλφους	-.579	.381	-.241
Συνολική ικανοποίηση από την εργασία	-.064	.034	-.290
Αίσθημα μοναξιάς	.024	.031	.127
Συνολική ποιότητα ζωής	-.013	.034	-.059
Ανθεκτικότητα (συνολική)	.013	.045	.041

---

$R^2 = .152$ ,  $F(6,52) = 1.56$ ,  $p = .179$  (Βήμα 1) -  $R^2 = .255$ ,  $F(7,51) = 2.50$ ,  $p = .028$  (Βήμα 2) -  $R^2 = .271$ ,  $F(8,50) = 2.33$ ,  $p = .033$  (Βήμα 3) -  $R^2 = .275$ ,  $F(9,49) = 2.06$ ,  $p = .052$  (Βήμα 4) -  $R^2 = .276$ ,  $F(10,48) = 1.83$ ,  $p = .081$  (Βήμα 5) – Διαφορά  $R^2 = .103$  (Βήμα 2) – Διαφορά  $R^2 = .016$  (Βήμα 3) – Διαφορά  $R^2 = .004$  (Βήμα 4) - Διαφορά  $R^2 = .001$  (Βήμα 5)

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

Πίνακας 9

*Περίληψη της Ιεραρχικής Ανάλυσης Παλινδρόμησης για τις μεταβλητές που προβλέπουν την αποπροσωποποίηση (ανεξάρτητες μεταβλητές οι παράγοντες των κλιμάκων)*

Ανεξάρτητη μεταβλητή	B	S.E. B	β
<b>Βήμα 1</b>			
Φύλο	-.364	.597	-.080
Έτη στην Υπηρεσία	-.002	.047	-.005
Αίτηση για μετάθεση	-.012	.810	-.002
Αναρρωτική άδεια	-.610	.575	-.139
Υποστήριξη από την Υπηρεσία	.333	.365	.155
Υποστήριξη από τους συναδέλφους	.927	.363	-.386*
<b>Βήμα 2</b>			
Φύλο	-.568	.549	-.125
Έτη στην Υπηρεσία	.010	.043	.028
Αίτηση για μετάθεση	-.146	.736	-.029
Αναρρωτική άδεια	.035	.540	.008
Υποστήριξη από την Υπηρεσία	.311	.386	.145
Υποστήριξη από τους συναδέλφους	-.391	.386	-.163
Συνθήκες εργασίας	.059	.076	.101
Άμεσος προϊστάμενος	-.039	.075	-.067
Μισθός	-.228	.129	-.229
Εργασία αυτή καθ' αυτή	-.312	.079	-.531***
Οργανισμός ως ολότητα	.001	.101	.002
Ευκαιρίες για προαγωγή	-.132	.102	-.174
<b>Βήμα 3</b>			
Φύλο	-.563	.557	-.124
Έτη στην Υπηρεσία	.010	.044	.028
Αίτηση για μετάθεση	-.157	.754	-.031
Αναρρωτική άδεια	.057	.599	.013
Υποστήριξη από την Υπηρεσία	.316	.393	.147
Υποστήριξη από τους συναδέλφους	-.399	.382	-.166
Συνθήκες εργασίας	.060	.078	.104
Άμεσος προϊστάμενος	-.041	.079	-.071
Μισθός	-.233	.143	-.234
Εργασία αυτή καθ' αυτή	-.315	.088	-.537**
Οργανισμός ως ολότητα	.000	.103	.000
Ευκαιρίες για προαγωγή	-.132	.103	-.174
Αίσθημα μοναξιάς	-.003	.030	-.014
<b>Βήμα 4</b>			
Φύλο	-.577	.633	-.127
Έτη στην Υπηρεσία	.036	.056	.098
Αίτηση για μετάθεση	-.050	.802	-.010
Αναρρωτική άδεια	.494	.665	.113
Υποστήριξη από την Υπηρεσία	.168	.411	.078
Υποστήριξη από τους συναδέλφους	-.074	.433	-.031

Συνθήκες εργασίας	.081	.080	.140
Άμεσος προϊστάμενος	-.072	.089	-.123
Μισθός	-.369	.168	-.371*
Εργασία αυτή καθ' αυτή	-.387	.099	-.659***
Οργανισμός ως ολότητα	.000	.109	.000
Ευκαιρίες για προαγωγή	-.083	.114	-.110
Αίσθημα μοναξιάς	-.015	.034	-.078
Σωματική υγεία	.040	.169	.066
Ψυχολογική υγεία	.117	.156	.165
Κοινωνικές σχέσεις	-.392	.254	-.342
Περιβάλλον	-.061	.115	-.096
<b>Βήμα 5</b>			
Φύλο	-.985	.683	-.217
Έτη στην Υπηρεσία	.036	.060	.100
Αίτηση για μετάθεση	.297	.833	.058
Αναρρωτική άδεια	.935	.700	.213
Υποστήριξη από την Υπηρεσία	.018	.443	.009
Υποστήριξη από τους συναδέλφους	.095	.434	.039
Συνθήκες εργασίας	.068	.088	.117
Άμεσος προϊστάμενος	.003	.108	.004
Μισθός	-.467	.177	-.470*
Εργασία αυτή καθ' αυτή	-.514	.117	-.876***
Οργανισμός ως ολότητα	.002	.120	.004
Ευκαιρίες για προαγωγή	-.081	.130	-.107
Αίσθημα μοναξιάς	-.002	.035	.013
Σωματική υγεία	.107	.178	.175
Ψυχολογική υγεία	.143	.162	.202
Κοινωνικές σχέσεις	-.488	.284	-.426
Περιβάλλον	.008	.120	.012
Αντίληψη του εαυτού	-.174	.136	-.216
Αντίληψη του μέλλοντος	-.037	.180	-.031
Επάρκεια κοινωνικών σχέσεων	-.140	.109	-.223
Δομημένος τρόπος συμπεριφοράς	.172	.125	.234
Οικογενειακή συνοχή	.154	.155	.165
Κοινωνικοί πόροι	-.059	.109	-.122

$R^2 = .152$ ,  $F(6,52) = 1.56$ ,  $p = .179$  (Βήμα 1) -  $R^2 = .421$ ,  $F(12,46) = 2.79$ ,  $p = .006$  (Βήμα 2) -  $R^2 = .421$ ,  $F(13,45) = 2.52$ ,  $p = .011$  (Βήμα 3) -  $R^2 = .463$ ,  $F(17,41) = 2.08$ ,  $p = .028$  (Βήμα 4) -  $R^2 = .558$ ,  $F(13,35) = 1.92$ ,  $p = .039$  (Βήμα 5) - Διαφορά  $R^2 = .269$  (Βήμα 2) - Διαφορά  $R^2 = .000$  (Βήμα 3) - Διαφορά  $R^2 = .042$  (Βήμα 4) - Διαφορά  $R^2 = .095$  (Βήμα 5)

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

Πίνακας 10

*Περίληψη της Ιεραρχικής Ανάλυσης Παλινδρόμησης για τις μεταβλητές που προβλέπουν τα προσωπικά επιτεύγματα (ανεξάρτητες μεταβλητές οι συνολικές βαθμολογίες)*

Ανεξάρτητη μεταβλητή	B	S.E. B	β
<b>Βήμα 1</b>			
Φύλο	-.2081	1.102	-.252
Έτη στην Υπηρεσία	.089	.087	.135
Αίτηση για μετάθεση	-1.474	1.495	-.159
Αναρρωτική άδεια	.080	1.060	.010
Υποστήριξη από την Υπηρεσία	.520	.673	.133
Υποστήριξη από τους συναδέλφους	-.685	.669	-.157
<b>Βήμα 2</b>			
Φύλο	-2.325	.960	-.281*
Έτη στην Υπηρεσία	.095	.075	.144
Αίτηση για μετάθεση	-1.086	1.303	-.117
Αναρρωτική άδεια	.804	.937	.101
Υποστήριξη από την Υπηρεσία	.993	.595	.254
Υποστήριξη από τους συναδέλφους	-.176	.594	-.040
Συνολική ικανοποίηση από την εργασία	-.215	.051	-.533***
<b>Βήμα 3</b>			
Φύλο	-2.359	-2.359	-.286*
Έτη στην υπηρεσία	.104	.104	.158
Αίτηση για μετάθεση	-.725	-.725	-.078
Αναρρωτική άδεια	.071	.071	.009
Υποστήριξη από την υπηρεσία	.789	.789	.202
Υποστήριξη από τους συναδέλφους	.226	.226	.052
Συνολική ικανοποίηση από την εργασία	-.166	-.166	-.412**
Αίσθημα μοναξιάς	.098	.098	.283*
<b>Βήμα 4</b>			
Φύλο	-2.103	-2.103	-.255*
Έτη στην Υπηρεσία	.095	.095	.143
Αίτηση για μετάθεση	-1.084	-1.084	-.117
Αναρρωτική άδεια	.326	.326	.041
Υποστήριξη από την Υπηρεσία	.878	.878	.225
Υποστήριξη από τους συναδέλφους	.343	.343	.079
Συνολική ικανοποίηση από την εργασία	-.165	-.165	-.408**
Αίσθημα μοναξιάς	.071	.071	.204
Συνολική ποιότητα ζωής	-.073	-.073	-.186
<b>Βήμα 5</b>			
Φύλο	-2.027	-2.027	-.245*
Έτη στην Υπηρεσία	.092	.092	.139
Αίτηση για μετάθεση	-.910	-.910	-.098

Αναρρωτική άδεια	.416	.416	.052
Υποστήριξη από την Υπηρεσία	.915	.915	.235
Υποστήριξη από τους συναδέλφους	.306	.306	.070
Συνολική ικανοποίηση από την εργασία	-.166	-.166	-.411**
Αίσθημα μοναξιάς	.069	.069	.201
Συνολική ποιότητα ζωής	-.083	-.083	-.211
Ανθεκτικότητα (συνολική)	-.042	-.042	-.074

$R^2 = .126$ ,  $F(6,52) = 1.25$ ,  $p = .298$  (Βήμα 1) -  $R^2 = .352$ ,  $F(7,51) = 3.96$ ,  $p = .002$  (Βήμα 2) -  $R^2 = .404$ ,  $F(8,50) = 4.24$ ,  $p = .001$  (Βήμα 3) -  $R^2 = .427$ ,  $F(9,49) = 4.06$ ,  $p = .001$  (Βήμα 4) -  $R^2 = .431$ ,  $F(10,48) = 3.66$ ,  $p = .001$  (Βήμα 5) - Διαφορά  $R^2 = .226$  (Βήμα 2) - Διαφορά  $R^2 = .052$  (Βήμα 3) - Διαφορά  $R^2 = .023$  (Βήμα 4) - Διαφορά  $R^2 = .004$  (Βήμα 5)

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

Πίνακας 11

*Περίληψη της Ιεραρχικής Ανάλυσης Παλινδρόμησης για τις μεταβλητές που προβλέπουν τα προσωπικά επιτεύγματα (ανεξάρτητες μεταβλητές οι παράγοντες των κλιμάκων)*

Ανεξάρτητη μεταβλητή	B	S.E. B	β
<b>Βήμα 1</b>			
Φύλο	-2.081	1.102	-.252
Έτη στην Υπηρεσία	.089	.037	.135
Αίτηση για μετάθεση	-1.474	1.495	-.159
Αναρρωτική άδεια	.080	1.060	.010
Υποστήριξη από την Υπηρεσία	.520	.673	.133
Υποστήριξη από τους συναδέλφους	-.685	.669	-.157
<b>Βήμα 2</b>			
Φύλο	-2.830	.937	-.343**
Έτη στην Υπηρεσία	.071	.074	.108
Αίτηση για μετάθεση	-1.272	1.256	-.137
Αναρρωτική άδεια	.878	.922	.110
Υποστήριξη από την Υπηρεσία	.031	.658	.008
Υποστήριξη από τους συναδέλφους	.759	.625	.174
Συνθήκες εργασίας	-.272	.129	-.259*
Άμεσος προϊστάμενος	-.079	.128	-.074
Μισθός	-.319	.221	-.177
Εργασία αυτή καθ' αυτή	-.596	.134	-.559***
Οργανισμός ως ολότητα	.090	.173	.072
Ευκαιρίες για προαγωγή	-.004	.174	-.003
<b>Βήμα 3</b>			
Φύλο	-2.977	.916	-.360**
Έτη στην Υπηρεσία	.075	.072	.113
Αίτηση για μετάθεση	-.894	1.241	-.096
Αναρρωτική άδεια	.125	.986	.016
Υποστήριξη από την Υπηρεσία	-.116	.646	-.030
Υποστήριξη από τους συναδέλφους	1.045	.629	.240
Συνθήκες εργασίας	-.315	.128	-.300*
Άμεσος προϊστάμενος	-.017	.129	-.016
Μισθός	-.140	.236	-.078
Εργασία αυτή καθ' αυτή	-.481	.145	-.451**
Οργανισμός ως ολότητα	.132	.170	.106
Ευκαιρίες για προαγωγή	.018	.169	.013
Αίσθημα μοναξιάς	.090	.049	.262
<b>Βήμα 4</b>			
Φύλο	-2.044	1.013	-.247
Έτη στην Υπηρεσία	-.002	.090	-.003
Αίτηση για μετάθεση	-1.709	1.284	-.184
Αναρρωτική άδεια	.209	1.064	.026
Υποστήριξη από την Υπηρεσία	-.144	.658	-.037
Υποστήριξη από τους συναδέλφους	1.092	.693	.251

Συνθήκες εργασίας	-.272	.129	-.259*
Άμεσος προϊστάμενος	-.088	.143	-.084
Μισθός	-.101	.268	-.056
Εργασία αυτή καθ' αυτή	-.510	.159	-.478**
Οργανισμός ως ολότητα	.204	.175	.163
Ευκαιρίες για προαγωγή	.173	.183	.125
Αίσθημα μοναξιάς	.033	.055	.095
Σωματική υγεία	-.399	.271	-.359
Ψυχολογική υγεία	.016	.250	.012
Κοινωνικές σχέσεις	.239	.406	.115
Περιβάλλον	-.127	.183	-.111
<b>Βήμα 5</b>			
Φύλο	-1.876	1.071	-.227
Έτη στην Υπηρεσία	-.028	.094	-.043
Αίτηση για μετάθεση	-1.733	1.307	-.186
Αναρρωτική άδεια	.366	1.098	.046
Υποστήριξη από την Υπηρεσία	.014	.695	.004
Υποστήριξη από τους συναδέλφους	1.006	.681	.231
Συνθήκες εργασίας	-.168	.138	-.160
Άμεσος προϊστάμενος	-.106	.170	-.100
Μισθός	-.257	.277	-.142
Εργασία αυτή καθ' αυτή	-.624	.183	-.585**
Οργανισμός ως ολότητα	.187	.189	.149
Ευκαιρίες για προαγωγή	.250	.204	.181
Αίσθημα μοναξιάς	.015	.055	.043
Σωματική υγεία	-.456	.279	-.411
Ψυχολογική υγεία	.085	.254	.066
Κοινωνικές σχέσεις	.302	.446	.145
Περιβάλλον	-.127	.188	-.110
Αντίληψη του εαυτού	.111	.213	.076
Αντίληψη του μέλλοντος	.370	.283	.172
Επάρκεια κοινωνικών σχέσεων	-.352	.172	-.308*
Δομημένος τρόπος συμπεριφοράς	-.136	.197	-.102
Οικογενειακή συνοχή	.365	.243	.215
Κοινωνικοί πόροι	.026	.171	.030

$R^2 = .126$ ,  $F(6,52) = 1.25$ ,  $p = .298$  (Βήμα 1) -  $R^2 = .489$ ,  $F(12,46) = 3.67$ ,  $p = .001$  (Βήμα 2) -  $R^2 = .525$ ,  $F(13,45) = 3.83$ ,  $p = .000$  (Βήμα 3) -  $R^2 = .583$ ,  $F(17,41) = 3.73$ ,  $p = .001$  (Βήμα 4) -  $R^2 = .671$ ,  $F(13,35) = 3.10$ ,  $p = .001$  (Βήμα 5) - Διαφορά  $R^2 = .363$  (Βήμα 2) - Διαφορά  $R^2 = .036$  (Βήμα 3) - Διαφορά  $R^2 = .058$  (Βήμα 4) - Διαφορά  $R^2 = .088$  (Βήμα 5)

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ**





ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ  
ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

Η έρευνα στην οποία σας ζητάμε να λάβετε μέρος αφορά την συμπεριφορά σας απέναντι σε θέματα σχετικά με την υγεία και τις σχέσεις σας με τους άλλους ανθρώπους κατά το διάστημα των **ΔΩΔΕΚΑ (12) ΤΕΛΕΥΤΑΙΩΝ ΜΗΝΩΝ**.

Η έρευνα διεξάγεται στο πλαίσιο του μεταπτυχιακού προγράμματος «Θετική Ψυχολογία: Εφαρμογές Συμβουλευτικής» στο Πάντειο Πανεπιστήμιο, και δε θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί χωρίς τη δική σας συμμετοχή και συνεργασία. Η συμμετοχή σας αφορά τη συμπλήρωση του ακόλουθου ερωτηματολογίου.

Οι απαντήσεις σας είναι εντελώς ανώνυμες και εμπιστευτικές. Σε κανένα σημείο του ερωτηματολογίου δε συμπληρώνετε το όνομά σας και κανένας εκτός από τους ερευνητές δεν έχει πρόσβαση στα συμπληρωμένα ερωτηματολόγια.

Πρέπει να σας πούμε ότι δεν υπάρχουν σωστές και λάθος απαντήσεις. Η καλύτερη απάντηση είναι η δική σας προσωπική άποψη. Είναι ιδιαίτερα σημαντικό να απαντήσετε σε **όλες τις ερωτήσεις**.

Σας ευχαριστούμε εκ των προτέρων για τη συνεργασία

**ΟΔΗΓΙΕΣ:** Οι 24 προτάσεις που ακολουθούν αφορούν το πόσο ικανοποιημένοι αισθάνεστε από την εργασία σας κατά τους **ΔΩΔΕΚΑ (12) ΤΕΛΕΥΤΑΙΟΥΣ ΜΗΝΕΣ**. Θα θέλαμε να συμπληρώσετε δίπλα στην κάθε πρόταση τον αριθμό της απάντησης που σας αντιπροσωπεύει.

Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ουδέτερα/ Ανάμεικτα	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
1	2	3	4	5
1.	___			
2.	___			
3.	___			
4.	___			
5.	___			
6.	___			
7.	___			
8.	___			
9.	___			
10.	___			
11.	___			
12.	___			
13.	___			
14.	___			
15.	___			
16.	___			
17.	___			
18.	___			
19.	___			
20.	___			
21.	___			
22.	___			
23.	___			
24.	___			

**ΟΔΗΓΙΕΣ:** Οι παρακάτω ερωτήσεις διευρύνουν τα συναισθήματα και τις στάσεις σας ως προς την εργασία σας κατά τους **ΔΩΔΕΚΑ (12) ΤΕΛΕΥΤΑΙΟΥΣ ΜΗΝΕΣ**. Κυκλώστε στο τέλος της κάθε πρότασης, με βάση την παρακάτω κλίμακα, πόσο συχνά νιώθετε αυτό που εκφράζει η κάθε πρόταση.

1	2	3	4	5	6	7
Ποτέ	Μερικές φορές τον χρόνο	Μια φορά το μήνα	Μερικές φορές το μήνα	Μια φορά την εβδομάδα	Μερικές φορές την εβδομάδα	Κάθε μέρα

1. \_\_\_ Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από την εργασία.
2. \_\_\_ Νιώθω εξαντλημένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα δουλειάς.
3. \_\_\_ Είναι πολύ κουραστικό για μένα να δουλεύω με ανθρώπους όλη την ημέρα.
4. \_\_\_ Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου.
5. \_\_\_ Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου.
6. \_\_\_ Νιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στο λιμενικό.
7. \_\_\_ Μου δημιουργεί μεγάλη ένταση/ στρες το να εργάζομαι στενά με τους υπόλοιπους συναδέλφους.
8. \_\_\_ Νιώθω ότι βρίσκομαι στα όρια της αντοχής μου.
9. \_\_\_ Νιώθω «άδειος/α» στο τέλος της ημέρας.
10. \_\_\_ Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς αισθάνονται οι πολίτες (αρχικά έλεγε οι μαθητές/ασθενείς).
11. Αντιμετωπίζω τα προβλήματα των πολιτών πολύ αποτελεσματικά.
12. \_\_\_ Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τις ζωές των άλλων.
13. \_\_\_ Νιώθω γεμάτος/η ενεργητικότητα.
14. \_\_\_ Μπορώ να δημιουργήσω μια άνετη ατμόσφαιρα με τους πολίτες (αρχικά έλεγε μαθητές/ασθενείς).
15. \_\_\_ Έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σ' αυτήν τη δουλειά.
16. \_\_\_ Αντιμετωπίζω ήρεμα τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά.
17. \_\_\_ Νιώθω αναζωογονημένος/η όταν δουλεύω με τους πολίτες (αρχικά έλεγε μαθητές/ασθενείς).
18. \_\_\_ Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι σε μερικούς πολίτες (αρχικά έλεγε μαθητές/ασθενείς) μου απρόσωπα, σαν να είναι αντικείμενα.
19. \_\_\_ Έχω γίνει περισσότερο σκληρός με τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτήν τη δουλειά.
20. \_\_\_ Ανησυχώ μήπως αυτή η δουλειά με κάνει περισσότερο σκληρό/ή.
21. \_\_\_ Αισθάνομαι ότι οι πολίτες (αρχικά έλεγε μαθητές/ασθενείς) κατηγορούν εμένα για μερικά προβλήματά τους.
22. \_\_\_ Στην πραγματικότητα δεν με ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς πολίτες (αρχικά έλεγε μαθητές/ασθενείς).

**ΟΔΗΓΙΕΣ:** Οι παρακάτω δηλώσεις περιγράφουν το πώς αισθάνονται μερικές φορές οι άνθρωποι. Για κάθε δήλωση παρακάτω σημειώστε το πόσο συχνά αισθάνεστε αυτό που περιγράφει η κάθε δήλωση κατά τους **ΔΩΔΕΚΑ (12) ΤΕΛΕΥΤΑΙΟΥΣ ΜΗΝΕΣ**.

- | <b>Ποτέ</b><br><b>1</b>   | <b>Σπάνια</b><br><b>2</b> | <b>Μερικές φορές</b><br><b>3</b> | <b>Συχνά</b><br><b>4</b> |
|---|---------------------------|----------------------------------|--------------------------|
| 1. ____   |                           |                                  |                          |
| Πόσο συχνά αισθάνεσαι ότι είσαι συντονισμένος με τους ανθρώπους γύρω σου;                               |                           |                                  |                          |
| 2. ____   |                           |                                  |                          |
| Πόσο συχνά αισθάνεσαι ότι σου λείπει η παρέα;   |                           |                                  |                          |
| 3. ____   |                           |                                  |                          |
| Πόσο συχνά αισθάνεσαι ότι δεν υπάρχει κανείς στον οποίο μπορείς να στραφείς για βοήθεια;                |                           |                                  |                          |
| 4. ____   |                           |                                  |                          |
| Πόσο συχνά αισθάνεσαι μόνος/η;  |                           |                                  |                          |
| 5. ____   |                           |                                  |                          |
| Πόσο συχνά αισθάνεσαι ότι είσαι μέρος μιας ομάδας φίλων;  |                           |                                  |                          |
| 6. ____   |                           |                                  |                          |
| Πόσο συχνά αισθάνεσαι ότι έχει πολλά κοινά με τους ανθρώπους που είναι γύρω σου;                        |                           |                                  |                          |
| 7. ____   |                           |                                  |                          |
| Πόσο συχνά αισθάνεσαι ότι δεν είσαι πλέον με τους ανθρώπους που είναι γύρω σου;                         |                           |                                  |                          |
| 8. ____   |                           |                                  |                          |
| Πόσο συχνά αισθάνεσαι ότι τα ενδιαφέροντα και οι ιδέες σου δεν μοιράζονται από τους ανθρώπους γύρω σου; |                           |                                  |                          |
| 9. ____   |                           |                                  |                          |
| Πόσο συχνά αισθάνεσαι ανοιχτός και φιλικός;   |                           |                                  |                          |
| 10. ____  |                           |                                  |                          |
| Πόσο συχνά αισθάνεσαι κοντά σε ανθρώπους;   |                           |                                  |                          |
| 11. ____  |                           |                                  |                          |
| Πόσο συχνά αισθάνεσαι «αφημένος στην άκρη»;   |                           |                                  |                          |
| 12. ____  |                           |                                  |                          |
| Πόσο συχνά αισθάνεσαι ότι οι σχέσεις σου με τους άλλους δεν είναι σημαντικές;                           |                           |                                  |                          |
| 13. ____  |                           |                                  |                          |
| Πόσο συχνά αισθάνεσαι ότι κανείς πραγματικά δεν σε ξέρει καλά;  |                           |                                  |                          |
| 14. ____  |                           |                                  |                          |
| Πόσο συχνά αισθάνεσαι απομονωμένος από τους άλλους;   |                           |                                  |                          |
| 15. ____  |                           |                                  |                          |
| Πόσο συχνά αισθάνεσαι ότι μπορείς να βρεις παρέας όταν τη θέλεις;                                       |                           |                                  |                          |
| 16. ____  |                           |                                  |                          |
| Πόσο συχνά αισθάνεσαι ότι υπάρχουν άνθρωποι που πραγματικά σε καταλαβαίνουν;                            |                           |                                  |                          |
| 17. ____  |                           |                                  |                          |
| Πόσο συχνά αισθάνεσαι ντροπαλός;  |                           |                                  |                          |
| 18. ____  |                           |                                  |                          |
| Πόσο συχνά αισθάνεσαι ότι οι άνθρωποι είναι γύρω σου αλλά όχι μαζί σου;                                 |                           |                                  |                          |
| 19. ____  |                           |                                  |                          |
| Πόσο συχνά αισθάνεσαι ότι υπάρχουν άνθρωποι στους οποίους μπορείς να μιλήσεις;                          |                           |                                  |                          |
| 20. ____  |                           |                                  |                          |
| Πόσο συχνά αισθάνεσαι ότι υπάρχουν άνθρωποι στους οποίους μπορείς να στραφείς για βοήθεια;              |                           |                                  |                          |

**ΟΔΗΓΙΕΣ:** Το ερωτηματολόγιο αυτό διερευνά το πώς εσείς αξιολογείτε την ποιότητα της ζωής σας και την κατάσταση της υγείας σας. Το περιεχόμενό του αναφέρεται σε σημαντικές διαστάσεις της ζωής, όπως π.χ. οι προσωπικές σχέσεις, η σωματική και ψυχική υγεία, η εργασία, το περιβάλλον κτλ., οι οποίες καθορίζουν την ποιότητα ζωής του ατόμου. Παρακαλούμε να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις. Εάν δεν είστε σίγουρος-η για την απάντησή σας σε κάποια ερώτηση, μπορείτε να διαλέξετε εκείνη που νομίζετε ότι σας αντιπροσωπεύει καλύτερα. Πολλές φορές, η καταλληλότερη απάντηση είναι η πρώτη που σκεφτήκατε να δώσετε. Λαμβάνοντας υπ' όψιν τα δικά σας κριτήρια και τις δικές σας προσδοκίες στη ζωή, καθώς και ό, τι σας δίνει χαρά, αλλά και ό, τι μπορεί να σας απασχολεί, θα θέλαμε οι απαντήσεις που θα δώσετε σε κάθε ερώτηση να αναφέρονται στις δύο τελευταίες εβδομάδες της ζωής σας.

### Παράδειγμα ερώτησης:

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Υπερβολικά
Έχετε από τους άλλους τη συγκεκριμένη υποστήριξη που χρειάζεστε;	1	2	3	4	5

Για να απαντήσετε στην ερώτηση αυτή, παρακαλούμε να σημειώσετε σε κύκλο τον αριθμό που αντιστοιχεί περισσότερο στο βαθμό στον οποίο αισθάνεστε ότι έχετε υποστήριξη από τους άλλους τις δύο τελευταίες εβδομάδες. Για παράδειγμα, αν δούμε τα δύο άκρα της κλίμακας: Εάν κρίνετε ότι έχετε υποστήριξη σε απόλυτα ικανοποιητικό βαθμό, θα σημειώσετε σε κύκλο τον αριθμό 5 που αντιστοιχεί στη διαβάθμιση “Απόλυτα”. Εάν εκτιμάτε ότι δεν έχετε σε καθόλου ικανοποιητικό βαθμό την υποστήριξη που χρειάζεστε από τους άλλους, τότε θα σημειώσετε σε κύκλο τον αριθμό 1, που αντιστοιχεί στη διαβάθμιση “Καθόλου”.

Παρακαλούμε να διαβάσετε τις δύο παρακάτω ερωτήσεις και να αξιολογήσετε το πώς νιώθετε γενικά για την ποιότητα ζωής σας και την υγεία σας κατά τους **ΛΩΔΕΚΑ (12) ΤΕΛΕΥΤΑΙΟΥΣ ΜΗΝΕΣ**. Βάλτε σε κύκλο τον αριθμό της διαβαθμισμένης κλίμακας που αντιστοιχεί στην απάντησή σας και σας αντιπροσωπεύει καλύτερα.

	Πολύ κακή	Κακή	Ούτε κακή/ Ούτε καλή	Καλή	Πολύ καλή
1. Πώς βαθμολογούσατε στην ποιότητα ζωής σας γενικά;	1	2	3	4	5
	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Υπερβολικά
2. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με την υγεία σας;	1	2	3	4	5

Οι επόμενες ερωτήσεις εξετάζουν σε ποιο βαθμό βιώνετε μια κατάσταση (π.χ. σωματικό πόνο) κατά τους **ΔΩΔΕΚΑ (12) ΤΕΛΕΥΤΑΙΟΥΣ ΜΗΝΕΣ**. Παρακαλούμε οι απαντήσεις σας να αναφέρονται στο διάστημα των δύο τελευταίων εβδομάδων.

	<b>Καθόλου</b>	<b>Λίγο</b>	<b>Μέτρια</b>	<b>Πολύ</b>	<b>Υπερβολικά</b>
3. Σε ποιο βαθμό αισθάνεστε ότι τυχόν σωματικοί πόνοι σας εμποδίζουν να κάνετε τις δουλειές σας;	1	2	3	4	5
4. Σε ποιο βαθμό χρειάζεστε οποιοδήποτε ιατρική θεραπεία για να λειτουργήσετε στην καθημερινή σας ζωή; (π.χ. φάρμακα, αιμοκάθαρση, κλπ.)	1	2	3	4	5
5. Πόσο πολύ απολαμβάνετε τη ζωή;	1	2	3	4	5
6. Σε ποιο βαθμό αισθάνεστε ότι η ζωή σας έχει νόημα;	1	2	3	4	5
7. Πόσο καλά μπορείτε να συγκεντρωθείτε σε κάτι που κάνετε;	1	2	3	4	5
8. Πόσο ασφαλής από κινδύνους αισθάνεστε στη καθημερινή σας ζωή;	1	2	3	4	5
9. Πόσο υγιεινό είναι το φυσικό περιβάλλον στο οποίο ζείτε;	1	2	3	4	5

Οι επόμενες ερωτήσεις εξετάζουν σε ποιο βαθμό έχετε την δυνατότητα ή ικανότητα να βιώνετε μια κατάσταση με το συγκεκριμένο τρόπο που περιγράφεται στην ερώτηση (π.χ. την δυνατότητα ή ικανότητα να βρείτε πληροφορίες σε ένα θέμα που σας ενδιαφέρει, όπως οι διακοπές, η εκπαίδευση, η υγεία, η εργασία κ.α.). Οι απαντήσεις σας χρειάζεται να αναφέρονται στις δύο τελευταίες εβδομάδες.

	<b>Καθόλου</b>	<b>Λίγο</b>	<b>Μέτρια</b>	<b>Πολύ</b>	<b>Υπερβολικά</b>
10. Σε ποιο βαθμό έχετε την απαιτούμενη ενεργητικότητα για τις δραστηριότητες της καθημερινής ζωής;	1	2	3	4	5
11. Σε ποιο βαθμό αποδέχεστε τη σωματική σας εικόνα και την εμφάνισή σας γενικότερα;	1	2	3	4	5

12. Σε ποιο βαθμό έχετε τα απαιτούμενα χρήματα για να καλύψετε τις ανάγκες σας;	1	2	3	4	5
13. Πόσο εύκολα μπορείτε να βρείτε πληροφορίες τις οποίες χρειάζεστε στην καθημερινή σας ζωή;	1	2	3	4	5
14. Σε ποιο βαθμό έχετε ελεύθερο χρόνο για ψυχαγωγία;	1	2	3	4	5
15. Πόσο καλά μπορείτε να κυκλοφορείτε και να κινείστε μέσα και έξω από το σπίτι;	1	2	3	4	5

Οι επόμενες ερωτήσεις εξετάζουν πόσο ικανοποιημένος/η νιώθετε με διάφορες πλευρές της ζωής σας τους **ΔΩΔΕΚΑ (12) ΤΕΛΕΥΤΑΙΟΥΣ ΜΗΝΕΣ**.

	Πολύ δυσαρεστημένος/η	Δυσανεστημένος/η	Ούτε δυσαρεστημένος/η/ Ούτε ικανοποιημένος/η	Ικανοποιημένος/η	Πολύ ικανοποιημένος/η
16. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τον ύπνο σας;	1	2	3	4	5
17. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με την ικανότητά σας να βγάξετε πέρα με τις δραστηριότητες της καθημερινής ζωής;	1	2	3	4	5
18. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με την ικανότητά σας για εργασία;	1	2	3	4	5
19. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με τον εαυτό σας;	1	2	3	4	5
20. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με τις	1	2	3	4	5

προσωπικές σας σχέσεις;					
21. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με την σεξουαλική σας ζωή;	1	2	3	4	5
22. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με την υποστήριξη που έχετε από τους φίλους σας;	1	2	3	4	5
23. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με τις συνθήκες που υπάρχουν στον τόπο που κατοικείτε;	1	2	3	4	5
24. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με την πρόσβαση που έχετε σε διάφορες υπηρεσίες υγείας;	1	2	3	4	5
25. μέσα που χρησιμοποιείτε;	1	2	Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με τα μεταφορικά 3	4	5

Η επόμενη ερώτηση εξετάζει πόσο συχνά νιώθετε ορισμένα συναισθήματα τους **ΔΩΔΕΚΑ (12) ΤΕΛΕΥΤΑΙΟΥΣ ΜΗΝΕΣ**.

	<b>Ποτέ</b>	<b>Σπάνια</b>	<b>Μερικές φορές</b>	<b>Συχνά</b>	<b>Συνεχώς</b>
26. Πόσο συχνά έχετε αρνητικά συναισθήματα, όπως μελαγχολική διάθεση, απελπισία, άγχος, κατάθλιψη;	1	2	3	4	5

Οι επόμενες ερωτήσεις εξετάζουν πόσο ικανοποιημένος/η νιώθετε με συγκεκριμένες πλευρές της ζωής σας( π.χ, διατροφή, συναισθηματική ατμόσφαιρα στο σπίτι, κτλ) κατά τη διάρκεια των **ΔΩΔΕΚΑ (12) ΤΕΛΕΥΤΑΙΩΝ ΜΗΝΩΝ**.



	Πολύ κακή	Κακή	Ούτε κακή/ Ούτε καλή	Καλή	Πολύ καλή
N1. Πόσο καλή και σωστή θεωρείτε ότι είναι η διατροφή σας;	1	2	3	4	5

	Πολύ δυσαρεστημένος/η	Δυσανεστημένος/η	Ούτε δυσαρεστημένος/η/ Ούτε ικανοποιημένος/η	Ικανοποιημένος/η	Πολύ ικανοποιημένος/η
N2. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με τους κοινωνικούς ρόλους που έχετε αναλάβει και τις δραστηριότητες που έχετε αναπτύξει στον κοινωνικό τομέας	1	2	3	4	5
N3. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με την συναισθηματική ατμόσφαιρα που επικρατεί στο σπίτι σας;	1	2	3	4	5
N4. Σε ποιο βαθμό αισθάνεστε ικανοποιημένος/η με την εργασία ή την απασχόληση που έχετε; (δηλ. κατά πόσο ανταποκρίνεται στις ανάγκες και προσδοκίες σας)	1	2	3	4	5

**ΟΔΗΓΙΕΣ:** Παρακαλούμε απαντήστε στις επόμενες προτάσεις με τη μεγαλύτερη δυνατή ειλικρίνεια. Δώστε τις απαντήσεις σας κυκλώνοντας τον αριθμό που σας εκφράζει καλύτερα κι έχοντας υπόψη σας το διάστημα των **ΔΩΔΕΚΑ (12) ΤΕΛΕΥΤΑΙΩΝ ΜΗΝΩΝ**.

Είναι σημαντικό να θυμάστε ότι δεν υπάρχουν “σωστές” ή “λάθος” απαντήσεις.

### 1. Όταν συμβαίνει κάτι απρόβλεπτο

Βρίσκω πάντα μια λύση	1	2	3	4	5	Συχνά νιώθω μπερδεμένος/η
<b>2. Τα προσωπικά μου προβλήματα</b>						
Δεν επιδέχονται λύση	1	2	3	4	5	Ξέρω πώς να τα λύσω
<b>3. Οι ικανότητές μου</b>						
Έχω δυνατή πίστη σε αυτές	1	2	3	4	5	Δεν είμαι σίγουρος/η γι' αυτές
<b>4. Οι κρίσεις και οι αποφάσεις μου</b>						
Συχνά αμφιβάλω γι' αυτές	1	2	3	4	5	Τις εμπιστεύομαι απόλυτα
<b>5. Σε δύσκολες περιόδους έχω την τάση</b>						
Να τα βλέπω όλα μαύρα	1	2	3	4	5	Να βρίσκω κάτι κάλο που με βοηθά να τα βγάλω πέρα πολύ αποτελεσματικά
<b>6. Γεγονότα της ζωής μου στα οποία δεν έχω επιρροή</b>						
Καταφέρνω να συμβιβάζομαι με αυτά	1	2	3	4	5	Αποτελούν μια συνεχή πηγή ανησυχίας- προβληματισμού
<b>7. Τα σχέδια μου για το μέλλον είναι</b>						
Δύσκολο να τα πραγματοποιήσω	1	2	3	4	5	Πιθανό να τα πραγματοποιήσω
<b>8. Οι μελλοντικοί μου στόχοι</b>						
Ξέρω πώς να τους πετύχω	1	2	3	4	5	Είμαι βέβαιος/η πώς να τους πετύχω
<b>9. Νιώθω ότι το μέλλον μου μοιάζει</b>						
Πολλά υποσχόμενο	1	2	3	4	5	Αβέβαιο
<b>10. Οι στόχοι μου για το μέλλον είναι</b>						
Απροσδιόριστοι	1	2	3	4	5	Καλά μελετημένοι
<b>11. Είμαι στα καλύτερά μου όταν</b>						
Έχω έναν ξεκάθαρο στόχο για τον οποίο πασχίζω	1	2	3	4	5	Μπορώ να παίρνω τις μέρες μία- μία
<b>12. Όταν ξεκινώ καινούργια πράγματα/ δραστηριότητες</b>						
Σπάνια σχεδιάζω το μέλλον τους, απλά προχωρώ	1	2	3	4	5	Προτιμώ να έχω ένα διεξοδικό πλάνο
<b>13. Είμαι καλός/ή στο να</b>						
Οργανώνω τον χρόνο μου	1	2	3	4	5	Σπαταλώ τον χρόνο μου
<b>14. Οι κανόνες και οι τακτικές ρουτίνες</b>						
Απουσιάζουν από την καθημερινή μου ζωή	1	2	3	4	5	Απλοποιούν την καθημερινή μου ζωή
<b>15. Μου αρέσει να είμαι</b>						
Μαζί με άλλους ανθρώπους	1	2	3	4	5	Μόνος/η μου
<b>16. Το να είμαι ευέλικτος σε κοινωνικά περιβάλλοντα</b>						
Δεν μου είναι σημαντικό	1	2	3	4	5	Μου είναι πραγματικά σημαντικό
<b>17. Καινούργιες φιλίες</b>						
Είναι κάτι που κάνω εύκολα	1	2	3	4	5	Δυσκολεύομαι να κάνω
<b>18. Το να γνωρίζω καινούργιους ανθρώπους είναι</b>						
Δύσκολο για μένα	1	2	3	4	5	Κάτι στο οποίο είμαι καλός/ή

<b>19. Όταν είμαι με άλλους</b>						
Γελάω εύκολα	1	2	3	4	5	Σπάνια γελάω
<b>20. Το να σκέφτομαι καλά θέματα για συζήτηση</b>						
Είναι δύσκολο για μένα	1	2	3	4	5	Είναι εύκολο για μένα
<b>21. Η αντίληψη της οικογένειάς μου για το τι είναι σημαντικό στη ζωή</b>						
Είναι αρκετά διαφορετική από τη δική μου	1	2	3	4	5	Είναι πολύ όμοια με τη δική μου
<b>22. Νιώθω</b>						
Ευτυχής με την οικογένειά μου	1	2	3	4	5	Δυστυχής με την οικογένειά μου
<b>23. Η οικογένειά μου χαρακτηρίζεται από</b>						
Έλλειψη σύνδεσης	1	2	3	4	5	Υγιή συνοχή
<b>24. Σε δύσκολες περιόδους, η οικογένειά μου</b>						
Διατηρεί μια θετική εικόνα για το μέλλον	1	2	3	4	5	Βλέπει το μέλλον σκοτεινό
<b>25. Στην αντιμετώπιση άλλων ανθρώπων, τα μέλη της οικογένειάς μου</b>						
Δεν υποστηρίζουν το ένα το άλλο	1	2	3	4	5	Είναι πιστοί σύμμαχοι
<b>26. Στην οικογένειά μας, μας αρέσει να</b>						
Κάνουμε πράγματα ανεξάρτητα ο ένας από τον άλλο	1	2	3	4	5	Κάνουμε πράγματα μαζί
<b>27. Μπορώ να συζητάω προσωπικά θέματα με</b>						
Κανέναν	1	2	3	4	5	Φίλους/ μέλη της οικογένειας
<b>28. Αυτοί που είναι καλοί στο να με ενθαρρύνουν είναι</b>						
Κάποιοι κοντινοί φίλοι/ μέλη της οικογένειας	1	2	3	4	5	Πουθενά
<b>29. Οι δεσμοί μεταξύ των φίλων μου είναι</b>						
Αδύναμοι	1	2	3	4	5	Ισχυροί
<b>30. Όταν ένα μέλος της οικογένειας βιώνει μια κρίση/ κίνδυνο</b>						
Με ενημερώνουν αμέσως	1	2	3	4	5	Παίρνει αρκετό χρόνο μέχρι να μου το πουν
<b>31. Έχω στήριξη από</b>						
Φίλους/ μέλη της οικογένειας	1	2	3	4	5	Κανέναν
<b>32. Όταν χρειάζεται</b>						
Δεν έχω κανέναν που να μπορεί να βοηθήσει	1	2	3	4	5	Έχω πάντα κάποιον που μπορεί να με βοηθήσει
<b>33. Οι στενοί μου φίλοι/ τα μέλη της οικογένειας</b>						
Εκτιμούν τα γνωρίσματα του χαρακτήρα μου	1	2	3	4	5	Αντιπαθούν τα γνωρίσματα του χαρακτήρα μου

**Φύλο:**

- 1) Άνδρας
- 2) Γυναίκα

**Οικογενειακή Κατάσταση:**

- 1) Ελεύθερος/η
- 2) Σε σχέση
- 3) Παντρεμένος/η
- 4) Χωρισμένος/η

**Χρόνια στην Υπηρεσία:.....**

**Παρακάτω ακολουθεί μια σειρά ερωτήσεων, οι οποίες αφορούν την εργασίας σας και το κατά πόσο αυτή έχει υποστεί αλλαγές κατά τους τελευταίους ΔΩΚΕΚΑ (12) ΜΗΝΕΣ με την έλευση των ΠΡΟΣΦΥΓΙΚΩΝ ΡΟΩΝ. Θα παρακαλούσαμε να απαντήσετε με ειλικρίνεια.**

- 1. Κατά το διάστημα αυτό, έχετε κάνει κάποια αίτηση για μετάθεση;**
  - i. Ναι
  - ii. Όχι
- 2. Κατά το διάστημα αυτό, έχετε απουσιάσει λόγω ασθένειας από τη δουλειά σας;**
  - i. Ναι
  - ii. Όχι
- 3. Κι αν ναι, πόσες ημέρες;**
  - i. 1 – 5 ημέρες
  - ii. 6 – 10 ημέρες
  - iii. 11 – 15 ημέρες
  - iv. 15 κι άνω ημέρες
- 4. Κατά την εκτέλεση των καθηκόντων σας σε ποιο βαθμό νιώθετε ότι σας υποστηρίζει:**
  - 4α. Η Υπηρεσία σας:**

Καθόλου	1	2	3	4	5	Πολύ
---------	---	---	---	---	---	------
  - 4β. Οι συνάδελφοί σας:**

Καθόλου	1	2	3	4	5	Πολύ
---------	---	---	---	---	---	------
- 5. Κατά το διάστημα αυτό έχετε στραφεί κάπου για να αναζητήσετε οποιαδήποτε μορφή υποστήριξης; Κι αν ναι, πού (μπορείτε να διαλέξετε πάνω από μια απάντηση);**
  - i. Σύντροφος/ Σύζυγος
  - ii. Οικογένεια
  - iii. Φίλοι
  - iv. Εκκλησία
  - v. Κάποιος ειδικός ψυχικής υγείας (π.χ. ψυχολόγος, σύμβουλος ψυχικής υγείας κ.α.)
  - vi. Κάποιος ειδικός υγείας (π.χ. παθολόγος, ψυχίατρος κ.α.)

**6. Κατά το διάστημα αυτό, υπήρξε κάποιο ιδιαίτερα σοβαρό γεγονός που να αφορά την προσωπική, επαγγελματική ή οικογενειακή σας κατάσταση; Αναφέρετε ποιο.**

**7. Παρακαλώ πείτε μας το Λιμεναρχείο στο οποίο υπηρετείτε.**