

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

ΠΜΣ ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ MANAGEMENT

**Ψυχο-Διοίκηση (Psycho-management) στην Ελληνική Αστυνομία: Η ανάπτυξη
των συναισθηματικών δεξιοτήτων συνεισφέρει στην ανάπτυξη επιθυμητών
εργασιακών χαρακτηριστικών**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ

Μπιτζή Δήμητρα

Αθήνα, 2025

Τριμελής Επιτροπή

Παλάσκας, Θ. Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου (Επιβλέπων)

Ντεγιαννάκης Στ. Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου

Χριστοφόρου Α. Επίκουρη Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου

Copyright © Δήμητρα Μπιτζή, 2025

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διδακτορικής διατριβής εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διδακτορικής διατριβής για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Η έγκριση της διδακτορικής διατριβής από το Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

Αφιερώνεται στη μητέρα μου,

*που με ενθάρρυνε με την αγάπη και την πίστη της να συνεχίσω τις σπουδές μου και να
προοδεύω.*

Η στήριξή της υπήρξε για μένα θεμέλιο έμπνευσης και αντοχής.

*Μέσα από αυτή την εργασία, εκπληρώνεται όχι μόνο ένας προσωπικός στόχος,
αλλά και ένα όνειρο που εκείνη πρώτα οραματίστηκε για μένα.*

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να εκφράσω τις ειλικρινείς μου ευχαριστίες σε όλους όσοι συνέβαλαν, άμεσα ή έμμεσα, στην ολοκλήρωση αυτής της διπλωματικής εργασίας.

Πρώτα απ' όλα, ευχαριστώ θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή μου, κ. Παλάσκα Θεοδόσιο, όπως και τον κ. Λούντζη, για την πολύτιμη καθοδήγηση, την επιστημονική τους υποστήριξη και τη διαρκή τους διαθεσιμότητα σε κάθε στάδιο της ερευνητικής διαδικασίας. Η συμβολή τους υπήρξε καθοριστική, όχι μόνο για την ακαδημαϊκή ποιότητα της παρούσας εργασίας, αλλά και για την προσωπική μου εξέλιξη ως φοιτήτρια.

Ευχαριστώ επίσης τα μέλη της Ελληνικής Αστυνομίας που συμμετείχαν με προθυμία και ειλικρίνεια στην έρευνα. Χωρίς τη συμβολή τους, η παρούσα μελέτη δεν θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί.

Με βαθιά συγκίνηση και ευγνωμοσύνη, ευχαριστώ την οικογένεια μου, τους γονείς μου, τον αδερφό μου Τάσο και την αδερφή μου Βασιλική, οι οποίοι στάθηκαν δίπλα μου με υπομονή, αγάπη και πίστη σε κάθε μου βήμα. Η ηθική τους στήριξη και η αδιάκοπη ενθάρρυνσή τους υπήρξαν η κινητήριος δύναμη πίσω από κάθε μου προσπάθεια.

Τέλος, ένα μεγάλο ευχαριστώ στους φίλους μου που στάθηκαν συνοδοιπόροι στη διάρκεια των σπουδών μου, μοιραζόμενοι μαζί μου δυσκολίες, ιδέες και στιγμές ενθάρρυνσης.

Περιεχόμενα

Πίνακες.....	8
Διαγράμματα	9
Περίληψη.....	10
Abstract	11
Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή.....	12
1.1 Περιγραφή θέματος	12
1.2 Σκοπός και στόχοι	15
1.3 Δομή εργασίας.....	16
Κεφάλαιο 2: Βιβλιογραφική Ανασκόπηση	17
2.1 Συναισθηματικές δεξιότητες και εργασιακό άγχος	17
2.2 Συναισθηματικές δεξιότητες και επαγγελματική εξουθένωση.....	18
2.3 Συναισθηματικές δεξιότητες και εργασιακή ικανοποίηση	19
2.4 Συναισθηματικές δεξιότητες και εργασιακή δέσμευση.....	20
2.5 Ανάπτυξη ερευνητικών υποθέσεων.....	21
Κεφάλαιο 3: Μεθοδολογία Έρευνας	27
3.1 Ερευνητική φιλοσοφία και στρατηγική.....	27
3.2 Ερευνητικό υλικό	27
3.2.1 Δημογραφικά Χαρακτηριστικά.	28
3.2.2 Συναισθηματική νοημοσύνη.....	28
3.2.3 Ενσυναίσθηση	30
3.2.4 Εργασιακό άγχος	30
3.2.5 Επαγγελματική εξουθένωση.....	31
3.2.6 Εργασιακή ικανοποίηση	32
3.2.7 Εργασιακή δέσμευση.....	33
3.2.8 Στάση (Ανοχή) απέναντι στην αυτοδικία	34
3.2.9 Ανεκτικότητα.....	34

3.3 Ερευνητική διαδικασία.....	35
3.4 Δειγματοληψία	37
3.5 Συμμετέχοντες.....	37
3.6 Στατιστικές τεχνικές.....	40
Κεφάλαιο 4: Αποτελέσματα	44
4.1 Περιγραφικά στατιστικά.....	44
4.2 Αποτελέσματα ερευνητικών υποθέσεων	57
4.2.1 Ερευνητική υπόθεση ΗΑ.....	57
4.2.2 Ερευνητικές υποθέσεις ΗΒ - ΗΓ	66
4.2.3 Ερευνητική υπόθεση ΗΔ	75
Κεφάλαιο 5: Τελικά Συμπεράσματα	80
5.1 Σύνοψη ευρημάτων	80
5.2 Σχολιασμός και συζήτηση ευρημάτων	83
5.3 Προτάσεις προς ενδιαφερόμενους.....	85
5.4 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα.....	86
Βιβλιογραφία.....	88
Παράρτημα: Ερωτηματολόγιο Έρευνας.....	92

Πίνακες

Πίνακας 3.1: Δημογραφικά και εργασιακά στοιχεία των συμμετεχόντων αστυνομικών	36
Πίνακας 4.1: Περιγραφικά στατιστικά κλιμάκων και έλεγχοι κανονικότητας	43
Πίνακας 4.2: Συντελεστές συσχέτισης Spearman μεταξύ των κλιμάκων	46
Πίνακας 4.3: Αποτελέσματα εκτίμησης εξισώσεων παλινδρομήσεων για το εάν τα βασικά εργασιακά χαρακτηριστικά (εργασιακό άγχος, επαγγελματική εξουθένωση, εργασιακή ικανοποίηση, εργασιακή δέσμευση) επηρεάζονται από τις συναισθηματικές δεξιότητες (συναισθηματική νοημοσύνη και ενσυναίσθηση)	56
Πίνακας 4.4: Αποτελέσματα εκτίμησης εξισώσεων παλινδρομήσεων για το εάν τα κρίσιμα εργασιακά χαρακτηριστικά των αστυνομικών (ανοχή στην αυτοδικία, ανεκτικότητα) επηρεάζονται από τις συναισθηματικές δεξιότητες (συναισθηματική νοημοσύνη και ενσυναίσθηση) και τα βασικά εργασιακά χαρακτηριστικά (εργασιακό άγχος, επαγγελματική εξουθένωση, εργασιακή ικανοποίηση, εργασιακή δέσμευση)	65
Πίνακας 4.5: Αποτελέσματα εκτίμησης διαμεσολαβητικών (έμμεσων) επιδράσεων των βασικών εργασιακών χαρακτηριστικών για το εάν τα κρίσιμα εργασιακά χαρακτηριστικά των αστυνομικών (ανοχή στην αυτοδικία, ανεκτικότητα) επηρεάζονται από τις συναισθηματικές δεξιότητες (συναισθηματική νοημοσύνη και ενσυναίσθηση)	74

Διαγράμματα

Διάγραμμα 3.1: Δημογραφικά και εργασιακά στοιχεία των συμμετεχόντων αστυνομικών 37

Διάγραμμα 4.1: Γραφικός έλεγχος ετεροσκεδαστικότητας για τις εξισώσεις παλινδρομήσεων για το εάν τα βασικά εργασιακά χαρακτηριστικά (εργασιακό άγχος, επαγγελματική εξουθένωση, εργασιακή ικανοποίηση, εργασιακή δέσμευση) επηρεάζονται από τις συναισθηματικές δεξιότητες (συναισθηματική νοημοσύνη και ενσυναίσθηση) 57

Διάγραμμα 4.2: Γραφικός έλεγχος ετεροσκεδαστικότητας για τις εξισώσεις παλινδρομήσεων για το εάν τα κρίσιμα εργασιακά χαρακτηριστικά των αστυνομικών (ανοχή στην αυτοδικία, ανεκτικότητα) επηρεάζονται από τις συναισθηματικές δεξιότητες (συναισθηματική νοημοσύνη και ενσυναίσθηση) και τα βασικά εργασιακά χαρακτηριστικά (εργασιακό άγχος, επαγγελματική εξουθένωση, εργασιακή ικανοποίηση, εργασιακή δέσμευση) 66

Περίληψη

Στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας διερευνάται κατά πόσο οι αστυνομικοί, που διαθέτουν αυξημένες συναισθηματικές δεξιότητες (συναισθηματική νοημοσύνη και ενσυναίσθηση) εμφανίζουν επίσης θετικά εργασιακά χαρακτηριστικά, τα οποία συμβάλλουν ώστε αυτοί να ανταποκρίνονται αποτελεσματικά στις σύνθετες και απαιτητικές καταστάσεις που καλούνται να διαχειριστούν, είτε αυτές είναι άμεσες είτε μακροπρόθεσμες. Πιο συγκεκριμένα αυτά τα εργασιακά χαρακτηριστικά συνοψίζονται στο εργασιακό άγχος, στην επαγγελματική εξουθένωση, στην εργασιακή ικανοποίηση και την εργασιακή δέσμευση, αλλά και στο αίσθημα νομιμότητας και στον περιορισμό του υποκειμενισμού στη λήψη αποφάσεων.

Η αξιοποίηση και η στατιστική ανάλυση πρωτογενών δεδομένων δείγματος 140 αστυνομικών της Ελληνικής Αστυνομίας, επιβεβαιώνουν την κεντρική υπόθεση της παρούσας μελέτης, ότι δηλαδή οι αστυνομικοί με υψηλότερη συναισθηματική νοημοσύνη και ενσυναίσθηση τείνουν να εμφανίζουν μειωμένο άγχος και επαγγελματική εξουθένωση, καθώς και αυξημένα επίπεδα ικανοποίησης και δέσμευσης. Επίσης, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της στατιστικής ανάλυσης, υφίσταται μια στατιστικά σημαντική και ευθέως ανάλογη σχέση μεταξύ του επιπέδου συναισθηματικής νοημοσύνης και ενσυναίσθησης με το αίσθημα νομιμότητας (μέσα από την αρνητική στάση απέναντι στην αυτοδικία) και την αντικειμενικότητα (μέσα από την αυξημένη ανεκτικότητα). Τέλος, διαπιστώθηκε ότι τα βασικά εργασιακά χαρακτηριστικά δεν διαμεσολαβούν σε αυτή τη σχέση.

Λέξεις-κλειδιά: Συναισθηματική νοημοσύνη, ενσυναίσθηση, εργασιακό άγχος, επαγγελματική εξουθένωση, εργασιακή ικανοποίηση, εργασιακή δέσμευση.

Abstract

This study investigates the extent to which police officers with enhanced emotional skills (emotional intelligence and empathy) also demonstrate desirable work-related traits that enable them to respond effectively to complex and demanding situations, both immediate and long-term. These work characteristics include job stress, burnout, job satisfaction, and organizational commitment, as well as a strong sense of legality and reduced subjectivity in decision-making.

Using and statistically analyzing primary data from a sample of 140 officers of the Hellenic Police, the main central hypothesis of the study is confirmed: officers with higher emotional intelligence and empathy tend to report lower levels of stress and burnout, and higher levels of satisfaction and commitment. Furthermore, a statistically significant and positive relationship was found between emotional intelligence and empathy with a stronger sense of legality (expressed through a negative stance toward vigilantism) and with a greater objectivity (reflected in higher tolerance). Finally, it was found that core work-related characteristics do not mediate these relationships.

Keywords: emotional intelligence, empathy, job stress, job burnout, job satisfaction, job commitment

Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή

1.1 Περιγραφή θέματος

Η συναισθηματική νοημοσύνη (emotional intelligence) και η ενσυναίσθηση (empathy) θεωρούνται ιδιαίτερα σημαντικές συναισθηματικές δεξιότητες, οι οποίες αναπτύσσονται στο πλαίσιο της ψυχο-διοίκησης (psycho-management), μιας σύγχρονης μορφής διοίκησης, οι οποίες είναι αναγκαίο να διαθέτουν οι εργαζόμενοι στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον, πέραν από τις βασικές εργασιακές δεξιότητες που αφορούν το ταλέντο, τη μόρφωση και τη γενικότερα γνώση, και λόγω εμπειρίας, των θεμάτων που άπτονται του πεδίου στο οποίο εργάζονται. Η λογική είναι πως όταν ένας εργαζόμενος με υψηλό επίπεδο συναισθηματικών δεξιοτήτων καταφέρνει και διαχειρίζεται αποτελεσματικά τα συναισθήματα του και την ψυχολογία του κατά τη διάρκεια της εργασίας του, θα μπορεί να διάγει έναν καλύτερο εργασιακό βίο ο οποίος θα χαρακτηρίζεται από λιγότερο εργασιακό άγχος (job stress), λιγότερη επαγγελματική εξουθένωση (burnout) και, αντίστοιχα, περισσότερη εργασιακή ικανοποίηση (job satisfaction) και περισσότερη εργασιακή δέσμευση (job commitment). Ένας εργαζόμενος με όλα τα παραπάνω εργασιακά χαρακτηριστικά, που θα διάγει έναν πιο ευχάριστο εργασιακό βίο, είναι και πιο πιθανό να εργάζεται και πιο αποτελεσματικά, βοηθώντας την επιχείρηση ή τον οργανισμό όπου εργάζεται να επιτυγχάνει τους στόχους του.

Η ανάπτυξη των συναισθηματικών δεξιοτήτων θεωρείται ακόμα πιο σημαντική σε περιπτώσεις που οι εργαζόμενοι έχουν άμεση εμπλοκή με τους πελάτες και γενικά με πολύ κόσμο, όπως συμβαίνει συνήθως στον τομέα των υπηρεσιών. Οι συναισθηματικές δεξιότητες έχουν να κάνουν κυρίως με την συναισθηματική νοημοσύνη, όπου αποτυπώνει την ικανότητα του ατόμου να διαχειρίζεται τα συναισθήματα του (θετικά ή αρνητικά) ώστε μειώνει το άγχος, να επικοινωνεί αποτελεσματικά, να αποφεύγει τις συγκρούσεις και τις εντάσεις, να αντιμετωπίζει προκλήσεις, αλλά και να διαμορφώνει υψηλό επίπεδο ενσυναίσθησης για τους γύρω του (Goleman, 1995). Σε περιπτώσεις, μάλιστα, διάφορων δημοσίων υπηρεσιών όπου οι εργαζόμενοι έρχονται καθημερινά σε άμεση επαφή – εμπλοκή με τους πολίτες – πελάτες οι συναισθηματικές δεξιότητες των εργαζόμενων αποκτούν μια ακόμα πιο

ιδιαίτερη σημασία και σπουδαιότητα. Στο πλαίσιο της αστυνομίας, δημόσια υπηρεσία η οποία αποτελεί το πεδίο εμπειρικής εφαρμογής της παρούσας διπλωματικής εργασίας, όπου οι εργαζόμενοι αστυνομικοί έρχονται σε πολύ συχνή, ίσως και καθημερινή βάση, σε επαφή με ανθρώπους διαφόρων κοινωνικοοικονομικών τάξεων και πολιτισμικών υποβάθρων, αντιμετωπίζοντας ακραίες, οριακές και, σε αρκετές περιπτώσεις, πολύ δύσκολες καταστάσεις, οι συναισθηματικές δεξιότητες αποκτούν ακόμα περισσότερη σημασία και σπουδαιότητα. Στο πλαίσιο αυτό λοιπόν, διατυπώνοντας το βασικό ερευνητικό ερώτημα της παρούσας εργασίας, κρίνεται σημαντικό να διερευνηθεί κατά πόσο εργαζόμενοι αστυνομικοί με αυξημένες συναισθηματικές δεξιότητες χαρακτηρίζονται και από αυξημένες εργασιακές δεξιότητες, ώστε να μπορούν να κάνουν καλύτερα τη δουλειά τους η οποία χαρακτηρίζεται από πολύπλοκες και δύσκολες αποφάσεις είτε σε άμεσες καταστάσεις, είτε, ακόμα, και σε πιο χρονοβόρες.

Ως προς τα εργασιακά χαρακτηριστικά, θεωρείται ιδιαίτερα σημαντικό ένας εργαζόμενος στην αστυνομία να χαρακτηρίζεται από ένα χαμηλό επίπεδο εργασιακού άγχους και εξουθένωσης, δηλαδή να μην φτάνει να βλέπει τη δουλειά του σαν αγγαρεία και τον μόνο που τον νοιάζει είναι απλά να διεκπεραιώνει καταστάσεις και να αποστασιοποιείται εντελώς από τα καθήκοντα του. Θεωρείται σημαντικό να χαρακτηρίζεται από ένα υψηλό επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης και εργασιακής δέσμευσης, δηλαδή να χαίρεται που κάνει αυτή τη δουλειά, να είναι υπερήφανος και αφοσιωμένος σε αυτή. Συνεπώς, κρίνεται πολύ σημαντικό να διερευνηθεί εάν αστυνομικοί με αυξημένες συναισθηματικές δεξιότητες θα τείνουν να χαρακτηρίζονται από μειωμένο επίπεδο εργασιακού άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης, αλλά και από αυξημένο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης και εργασιακής δέσμευσης.

Ειδικά, μάλιστα, για τους αστυνομικούς εργαζόμενους, ένα πολύ σημαντικό εργασιακό χαρακτηριστικό είναι να έχουν ανεπτυγμένο το αίσθημα της αντικειμενικότητας και του αισθήματος του νόμου και της τάξης, για να αυξάνεται η πιθανότητα να λαμβάνει ορθές αποφάσεις σε άμεσες ή λιγότερο άμεσες καταστάσεις. Αυτό το αίσθημα εκτιμάται ότι μπορεί να μετρηθεί από την στάση τους προς την αυτοδικία (vigilantism), αλλά και από το επίπεδο αντικειμενικότητας ή ανεκτικότητας (tolerance) που αναπτύσσουν στο να κρίνουν διάφορες καταστάσεις. Η λογική είναι ότι το επιθυμητό για έναν εργαζόμενο αστυνομικό είναι να διαμορφώνει μια αρνητική

στάση προς την αυτοδικία και να αναπτύσσει ένα υψηλό επίπεδο αντικειμενικότητας - ανεκτικότητας. Συνεπώς, είναι, επίσης, κρίσιμης σημασίας να διερευνηθεί κατά πόσο εργαζόμενοι αστυνομικοί με αυξημένες συναισθηματικές δεξιότητες θα τείνουν να διαμορφώνουν και να εκφράζουν μια πιο αρνητική στάση προς την αυτοδικία και ένα πιο υψηλό επίπεδο αντικειμενικότητας - ανεκτικότητας, δηλαδή να αναπτύσσουν ένα υψηλότερο αίσθημα του νόμου και αντικειμενικότητας.

Για να διερευνηθεί, λοιπόν, κατά πόσο οι συναισθηματικές δεξιότητες των αστυνομικών εργαζόμενων πράγματι θα επιδρούν με θετικό τρόπο στα βασικά εργασιακά χαρακτηριστικά (χαμηλό επίπεδο εργασιακού άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης), αλλά και στα ειδικά χαρακτηριστικά (υψηλό αίσθημα αντικειμενικότητας και νόμου, δηλαδή αρνητική στάση στην αυτοδικία και υψηλό επίπεδο αντικειμενικότητας - ανεκτικότητας) θα πραγματοποιείται μια ποσοτική έρευνα με δείγμα εργαζόμενους αστυνομικούς ηλικίας 25-60 στην Ελληνική επικράτεια σε ένα μεγάλο εύρος ιεραρχίας.

Το βασικό εργαλείο της ποσοτικής έρευνας θα είναι ένα κατάλληλα δομημένο ερωτηματολόγιο το οποίο θα συμπληρώνουν μόνοι τους οι συμμετέχοντες αστυνομικοί, έχοντας διαβάσει κάποιες απλές οδηγίες και σχετική ενημέρωση για το σκοπό της έρευνας. Το ερωτηματολόγιο αυτό θα περιλαμβάνει ορισμένα βασικά δημογραφικά (φύλο, ηλικία, εκπαιδευτικό επίπεδο, οικογενειακή κατάσταση, έτη προϋπηρεσίας, θέση στην ιεραρχία) και θα συμπληρώνεται ανώνυμα χωρίς να ζητούνται άλλα προσωπικά στοιχεία, στο πλαίσιο του σχετικού κώδικα ηθικής και δεοντολογίας. Το ερωτηματολόγιο αυτό θα περιλαμβάνει και γνωστά εργαλεία (σταθμισμένα ερωτηματολόγια) που περιέχουν κατάλληλες ερωτήσεις-προτάσεις οι οποίες μετρούν το επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης, το επίπεδο ενσυναίσθησης, το εργασιακό άγχος, την επαγγελματικής εξουθένωση, την εργασιακή ικανοποίηση, την εργασιακή δέσμευση, τη στάση προς την αυτοδικία και το επίπεδο ανεκτικότητας.

Καθώς όλα τα παραπάνω μεγέθη μετρώνται ποσοτικά, θα εφαρμοστούν και ανάλογες στατιστικές τεχνικές συσχέτισης για να διερευνηθούν οι ζητούμενες μεταξύ τους σχέσεις. Πιο συγκεκριμένα, ανάλογα με το εάν τηρείται η προϋπόθεση της κανονικότητας θα υπολογιστούν παραμετρικοί (Pearson) ή μη-παραμετρικοί (Spearman) συντελεστές συσχέτισης, στο πλαίσιο μιας διμεταβλητής ανάλυσης.

Επιπλέον, θα χρησιμοποιηθεί και η πολλαπλή ανάλυση παλινδρόμησης (multiple regression analysis), όπου θα εξειδικευτούν και θα εκτιμηθούν κατάλληλα μοντέλα παλινδρόμησης ανάμεσα στις συναισθηματικές δεξιότητες (εξαρτημένες μεταβλητές – dependent variables) και στα εργασιακά χαρακτηριστικά (βασικές ανεξάρτητες / ερμηνευτικές μεταβλητές – basic explanatory variables) και τα δημογραφικά (επιπλέον ανεξάρτητες μεταβλητές ελέγχου – control variables).

1.2 Σκοπός και στόχοι

Ο βασικός στόχος της παρούσας διπλωματικής εργασίας, στο πλαίσιο της οποίας θα διερευνηθεί και θα αναδειχθεί η σχέση ανάμεσα στις συναισθηματικές δεξιότητες (συναισθηματική νοημοσύνη και ενσυναίσθηση), οι οποίες αναπτύσσονται στο πλαίσιο της ψυχο-διοίκησης, και στα επιθυμητά εργασιακά χαρακτηριστικά (χαμηλό εργασιακό άγχος και επαγγελματική εξουθένωση, υψηλή εργασιακή ικανοποίηση και εργασιακή δέσμευση, αλλά και ειδικά για τους αστυνομικούς υψηλό αίσθημα του νόμου και της αντικειμενικότητας) είναι να τονιστεί η κρίσιμη σημασία της ψυχο-διοίκησης στην αστυνομία. Η λογική είναι πως μέσω μιας τέτοιας αποτελεσματικής διοίκησης, οι αυξημένες συναισθηματικές ιδιότητες που θα καταφέρνουν να αναπτύξουν οι αστυνομικοί θα τους κάνει να αναπτύξουν και τα απαραίτητα εργασιακά χαρακτηριστικά και να καταφέρνουν να επιτελούν ακόμα πιο αποτελεσματικά το πολύ κρίσιμης σημασίας και σπουδαίο για την κοινωνία έργο τους.

Στους επιμέρους στόχους της διπλωματικής εργασίας περιλαμβάνεται επίσης η διερεύνηση του τι επηρεάζει περισσότερο (οι συναισθηματικές δεξιότητες ή τα βασικά εργασιακά χαρακτηριστικά) την ανάπτυξη των κρίσιμων χαρακτηριστικών των εργαζόμενων αστυνομικών (αντικειμενικότητα και αίσθημα του νόμου), αλλά και η διερεύνηση του διαμεσολαβητικού ρόλου (mediating effect) των βασικών εργασιακών χαρακτηριστικών στην σχέση μεταξύ συναισθηματικών δεξιοτήτων και ανάπτυξης κρίσιμων χαρακτηριστικών των εργαζόμενων αστυνομικών.

1.3 Δομή εργασίας

Η παρούσα εργασία δομείται σε πέντε (5) συνολικά κεφάλαια, εκ των οποίων το πρώτο, παρόν, κεφάλαιο αποτελεί την εισαγωγή σε αυτή. Το δεύτερο κεφάλαιο αποτελεί τη βιβλιογραφική ανασκόπηση, όπου αναφέρονται αποτελέσματα ως προς την επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης και της ενσυναίσθησης πάνω στο εργασιακό άγχος, στην επαγγελματική εξουθένωση, στην εργασιακή ικανοποίηση και στην εργασιακή δέσμευση. Τέλος, αναπτύσσονται και παρουσιάζονται οι ερευνητικές υποθέσεις, όπως προκύπτουν από τα βασικά ερευνητικά ερωτήματα.

Το τρίτο κεφάλαιο αποτελεί τη μεθοδολογία έρευνας, όπου παρουσιάζεται ο τρόπος που διεξάγεται η ποσοτική εμπειρική έρευνα. Αρχικά παρουσιάζεται η ερευνητική φιλοσοφία και στρατηγική. Έπειτα παρουσιάζεται το ερευνητικό υλικό, όπου παρουσιάζεται το κάθε ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιείται για να μετρηθούν όλες οι εμπλεκόμενες μεταβλητές της παρούσας έρευνας. Κατόπιν παρουσιάζεται η ερευνητική διαδικασία που εφαρμόζεται και η ανάλογη δειγματοληπτική τεχνική για να συγκεντρωθούν τα απαραίτητα πρωτογενή δεδομένα. Μετά παρουσιάζονται αναλυτικά στοιχεία των συμμετεχόντων του δείγματος και, τέλος, παρουσιάζονται οι στατιστικές τεχνικές που εφαρμόζονται για να προκύψουν εμπειρικές ενδείξεις.

Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της εμπειρικής έρευνας. Αρχικά παρουσιάζονται ορισμένα περιγραφικά στατιστικά των εμπλεκόμενων μεταβλητών και έπειτα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των στατιστικών αναλύσεων τα οποία αφορούν τις ερευνητικές υποθέσεις.

Τέλος, στο πέμπτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα τελικά συμπεράσματα με έμφαση στα εμπειρικά αποτελέσματα. Αρχικά παρουσιάζεται μια σύνοψη των ευρημάτων που προέκυψαν από την εμπειρική έρευνα και έπειτα παρουσιάζεται ένας σχολιασμός και συζήτηση τους όπου αναφέρονται ερμηνείες και εξηγήσεις. Έπειτα παρουσιάζονται διάφορες προτάσεις προς ενδιαφερόμενους που θα έχουν ως βάση τα εμπειρικά ευρήματα και, τέλος, παρουσιάζονται ορισμένες προτάσεις για μελλοντική έρευνα πάνω στο πεδίο του ψυχο-μάνατζμεντ.

Κεφάλαιο 2: Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

2.1 Συναισθηματικές δεξιότητες και εργασιακό άγχος

Ένας εργαζόμενος με υψηλό επίπεδο συναισθηματικών δεξιοτήτων, δηλαδή με υψηλό επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης και ενσυναίσθησης, είναι λογικό να αναπτύσσει ισχυρές άμυνες και να διακρίνεται από ένα χαμηλό επίπεδο εργασιακού άγχους. Στο πλαίσιο αυτό έχουν διεξαχθεί κάποιες εμπειρικές έρευνες οι οποίες επιβεβαιώνουν την επίδραση αυτή.

Πιο συγκεκριμένα, σε έρευνα τους οι Kafetsios & Zampetakis (2008) σε ένα δείγμα 523 εκπαιδευτικών διαπίστωσαν ότι υπάρχει η σχετική επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης στο να μειώνει το άγχος πάνω στη δουλειά. Ο Doğru (2020) διεξήγαγε μια μετά-ανάλυση όπου χρησιμοποίησε ένα δείγμα 287 δημοσιευμένων άρθρων και 118 αδημοσίευστων διπλωματικών εργασιών, στο διάστημα 1990 έως 2019, οι οποίες περιείχαν ένα συνολικό δείγμα 78.159 συμμετεχόντων. Διαπίστωσε, μεταξύ άλλων, ότι η συναισθηματική νοημοσύνη έχει αρνητική συσχέτιση με το εργασιακό άγχος. Οι García del Castillo-López & Pérez Domínguez (2024) σε ένα δείγμα 203 εργαζόμενων βρήκαν ότι η αυξημένη συναισθηματική νοημοσύνη οδηγεί σε ένα καλύτερο εργασιακό κλίμα, πιο υποστηρικτικό, το οποίο οδηγεί σε χαμηλότερο εργασιακό άγχος.

Ως προς την ενσυναίσθηση, ο Jeong (2015) χρησιμοποίησε ένα δείγμα 192 νοσοκόμων και διαπίστωσε ότι όταν η ενσυναίσθηση βρίσκεται σε υψηλό επίπεδο, τότε το άγχος τείνει να μειώνεται. Στην έρευνα τους οι Choi & Lee (2019) σε δείγμα 202 νοσοκόμων βρήκαν ότι όταν η ενσυναίσθηση είναι χαμηλή, τότε το εργασιακό άγχος τείνει να είναι υψηλό, στο πλαίσιο μιας αρνητικής επίδρασης. Οι Bokuchava & Javakhishvili (2022) βρήκαν σε ένα δείγμα εργαζόμενων στον τομέα της υγείας ότι η αυξημένη ενσυναίσθηση μπορεί να εμποδίσει το εργασιακό άγχος στο πλαίσιο μιας αρνητικής επίδρασης.

2.2 Συναισθηματικές δεξιότητες και επαγγελματική εξουθένωση

Ένας εργαζόμενος που έχει καταφέρει να αναπτύξει ένα υψηλό επίπεδο συναισθηματικών δεξιοτήτων, δηλαδή συναισθηματικής νοημοσύνης και ενσυναίσθησης, καταφέρνοντας να έχει αναπτύξει και ισχυρές άμυνες με συνέπεια να είναι σε θέση να μειώνει το άγχος του, όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως, να διατηρεί θετικές στάσεις και καλές σχέσεις με τους γύρω, έτσι ώστε να κινδυνεύει λιγότερο να υποστεί μια επαγγελματική εξουθένωση. Στο πλαίσιο αυτό, έχουν διεξαχθεί κάποιες σχετικές εμπειρικές έρευνες οι οποίες επιβεβαιώνουν όλα τα παραπάνω.

Πιο συγκεκριμένα, σε έρευνα του σε δείγμα 100 καθηγητών πανεπιστημίου οι Iqbal & Abbasi (2013) διαπίστωσαν ότι υπάρχει αρνητική σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και στην επαγγελματική εξουθένωση. Ο Lee (2017) στην έρευνα του σε 167 δημοσίους υπαλλήλους διαπίστωσε ότι η συναισθηματική νοημοσύνη επηρεάζει αρνητικά την επαγγελματική εξουθένωση. Οι Gong et al (2019) σε δείγμα 450 εργαζόμενων σε διάφορους κλάδους βρήκαν ότι η συναισθηματική νοημοσύνη έχει αρνητική σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση. Σε έρευνα τους οι Cao et al (2022) σε δείγμα 2.061 εργαζόμενων στον τομέα της υγείας διαπίστωσαν την αρνητική επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης πάνω στην επαγγελματική εξουθένωση. Στην έρευνα τους οι Kasemy et al (2023) χρησιμοποίησαν ένα δείγμα 144 ιατρών και βρήκαν ότι η συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να μειώσει δραστικά την επαγγελματική εξουθένωση και δια μέσου της μείωσης των εργασιακών διαμαχών. Οι Ferreira de Mendonça et al (2023) διεξήγαγαν μια μετά-ανάλυση πάνω στο θέμα, χρησιμοποιώντας 59 άρθρα και ένα συνολικό δείγμα 16.084 συμμετεχόντων, και βρήκαν πως η συναισθηματική νοημοσύνη επηρεάζει, έστω και σε μέτριο βαθμό, αρνητικά την επαγγελματική εξουθένωση. Στην έρευνα του ο Kuok (2022) σε δείγμα 199 κοινωνικών λειτουργών διαπίστωσε ότι η συναισθηματική νοημοσύνη επηρεάζει αρνητικά την επαγγελματική εξουθένωση. Οι Chen et al (2024) και αυτοί στο πλαίσιο μιας μετά-ανάλυσης επιβεβαίωσαν τα αποτελέσματα σχετικών μελετών που αφορούν την αρνητική επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης πάνω στην επαγγελματική εξουθένωση.

Ως προς την ενσυναίσθηση, οι Bokuchava & Javakhishvili (2022) βρήκαν σε ένα δείγμα εργαζόμενων στον τομέα της υγείας ότι η αυξημένη ενσυναίσθηση μπορεί

να εμποδίσει, εκτός από το εργασιακό άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση στο πλαίσιο μιας αρνητικής επίδρασης. Σε έρευνα σε ένα δείγμα 335 συμμετεχόντων από το χώρο της υγείας, οι Yue et al (2002) διαπίστωσαν ότι η ενσυναίσθηση επηρεάζει αρνητικά τόσο άμεσα, όσο και έμμεσα μέσω της εργασιακής ικανοποίησης και δέσμευσης, την επαγγελματική εξουθένωση. Σε μια πολύ πρόσφατη έρευνα των Dong et al (2025), σε δείγμα 1.090 νοσοκόμων διαπίστωσαν μια αρνητική σχέση ανάμεσα στην ενσυναίσθηση και στην επαγγελματική εξουθένωση, στο πλαίσιο αμφίδρομης επίδρασης μάλιστα.

2.3 Συναισθηματικές δεξιότητες και εργασιακή ικανοποίηση

Ένας εργαζόμενος ο οποίος χαρακτηρίζεται από ένα υψηλό επίπεδο συναισθηματικών δεξιοτήτων, όπως αυξημένη συναισθηματική νοημοσύνη και ενσυναίσθηση είναι λογικό να αναπτύσσει πιο ισχυρές άμυνες και να μην δυσαρεστείται εύκολα και να αναπτύσσει, έτσι, και πιο υψηλό επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης, δηλαδή ικανοποίηση από διάφορες πτυχές της εργασίας του, όπως αντικείμενο εργασίας, συμπεριφορά συναδέλφων και προϊσταμένων, ευκαιριών εξέλιξης κτλ. Στο πλαίσιο αυτό έχουν διεξαχθεί ένα πλήθος εμπειρικών ερευνών οι οποίες επιβεβαίωσαν τη σχέση αυτή.

Πιο συγκεκριμένα, στην έρευνα τους οι Kafetsios & Zampetakis (2008) διαπίστωσαν, εκτός από τη διαμεσολάβηση του εργασιακού άγχους, ότι υπάρχει και η σχετική θετική επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης πάνω στην εργασιακή ικανοποίηση όσο και εάν επηρεάζεται από το εργασιακό άγχος. Οι Abi & Jijo (2012) σε ένα δείγμα 208 συμμετεχόντων βρήκαν μια ιδιαίτερα ισχυρή θετική σχέση ανάμεσα στην συναισθηματική νοημοσύνη και στην εργασιακή ικανοποίηση. Ο Lee (2017) στην έρευνα του διαπίστωσε και αυτός ότι η συναισθηματική νοημοσύνη επηρεάζει θετικά την εργασιακή ικανοποίηση. Στη μετά-ανάλυση που διεξήγαγε ο O Dođru (2020) διαπίστωσε και αυτός τη θετική επίδραση που έχει η συναισθηματική νοημοσύνη πάνω στην εργασιακή ικανοποίηση. Οι Qaiser et al (2020) σε έρευνα τους σε δείγμα 402 διευθυντών σχολείων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης διαπίστωσαν ότι η συναισθηματική νοημοσύνη συνδέεται θετικά με το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης. Στην έρευνα τους σε δείγμα 315 εκπαιδευτικών ανώτερης εκπαίδευσης, οι Abebe & Singh (2023) βρήκαν και αυτοί ότι η συναισθηματική

νοημοσύνη επηρεάζει θετικά την εργασιακή ικανοποίηση. Οι Galal et al (2023) με ένα δείγμα 259 εργαζόμενων σε πανεπιστήμιο (ακαδημαϊκό και διοικητικό προσωπικό) διαπίστωσαν τη θετική επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης πάνω στην εργασιακή ικανοποίηση. Σε έρευνα του σε ένα δείγμα 208 νοσοκόμων, οι Soriano-Vázquez et al (2023) βρήκαν θετική συσχέτιση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και στην εργασιακή ικανοποίηση. Σε έρευνα με δείγμα 120 εργαζόμενων στην Ελλάδα, οι Mylonakis et al (2024) διαπίστωσαν μια πολύ ισχυρή θετική συσχέτιση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και στην εργασιακή ικανοποίηση, η οποία παραμένει σημαντική ακόμα και εάν λαμβάνεται η επίδραση άλλων μεταβλητών, όπως ηλικία, εκπαίδευση, ιεραρχία στην εργασία κτλ. Οι García del Castillo-López & Pérez Domínguez (2024) στην έρευνα τους διαπίστωσαν και αυτοί ότι η αυξημένη συναισθηματική νοημοσύνη οδηγεί σε ένα υψηλότερο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης.

Ως προς την ενσυναίσθηση, οι Saini et al (2017) διαπίστωσαν μια έμμεση θετική επίδραση της ενσυναίσθησης και πάνω στην εργασιακή ικανοποίηση, διαμέσου του πελατειακού προσανατολισμού. Ο Iyeke (2020) σε ένα δείγμα 1200 εργαζόμενων στον τομέα της υγείας βρήκαν ότι οι εργαζόμενοι με υψηλότερα επίπεδα ενσυναίσθησης ήταν αυτοί με υψηλότερο επίπεδο ικανοποίησης. Στην έρευνα τους οι Choi & Lee (2019) βρήκαν, επίσης, πως όταν η ενσυναίσθηση είναι υψηλή, τότε και η εργασιακή ικανοποίηση τείνει να είναι υψηλή, στο πλαίσιο μιας θετικής επίδρασης.

2.4 Συναισθηματικές δεξιότητες και εργασιακή δέσμευση

Ένας εργαζόμενος που έχει καταφέρει να αναπτύξει υψηλό επίπεδο στις συναισθηματικές του δεξιότητες, ακούγεται λογικό να έχει καταφέρει αισθάνεται πιο σίγουρος για την δουλειά που έχει και να χαρακτηρίζεται και από υψηλότερο επίπεδο εργασιακής δέσμευσης στην καριέρα του, δηλαδή να εκφράζει αισθήματα του να νοιάζεται για τον οργανισμό που δουλεύει, να επιθυμεί να έχει καλή πορεία και ο οργανισμός, όπως και ο ίδιος ο εργαζόμενος κτλ. Στο πλαίσιο αυτό, έχουν διεξαχθεί κάποιες εμπειρικές έρευνες που επιβεβαιώνουν το παραπάνω.

Πιο συγκεκριμένα, σε έρευνα τους οι Alavi et al (2013) σε δείγμα 100 εργαζόμενων διαπίστωσαν ότι υπάρχει μια θετική επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης πάνω στην εργασιακή δέσμευση. Στην έρευνα μετά-ανάλυση του O Dođru (2020) επιβεβαιώθηκε η θετική επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης πάνω στην εργασιακή δέσμευση. Στην έρευνα τους οι Gopinath et al (2020) σε δείγμα 419 ακαδημαϊκών διαπίστωσαν μια άμεση θετική επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης πάνω στην εργασιακή δέσμευση, όπως και μια έμμεση επίδραση δια μέσου της εργασιακής ικανοποίησης. Ο Alsughayira (2021) σε ένα δείγμα 271 εργαζόμενων βρήκε ότι η συναισθηματική νοημοσύνη επηρεάζει θετικά την εργασιακή δέσμευση τόσο άμεσα, όσο και έμμεσα δια μέσου της εργασιακής ικανοποίησης. Στην έρευνα του ο Kuok (2022) διαπίστωσε ότι η συναισθηματική νοημοσύνη επηρεάζει θετικά την εργασιακή δέσμευση. Σε έρευνα τους οι Othman et al (2024) σε δείγμα 203 νοσοκόμων πρώτης γραμμής, διευθυντριών, διαπίστωσαν ότι υπάρχει μια μέτρια θετική επίδραση ανάμεσα στην συναισθηματική νοημοσύνη και την εργασιακή δέσμευση. Οι Sodeinde Gbemi Moses (2024) σε δείγμα 100 διαπίστωσαν και αυτή μια άμεση θετική επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης πάνω στην εργασιακή δέσμευση και μια έμμεση θετική επίδραση διαμέσου της εργασιακής ικανοποίησης.

Ως προς την επίδραση της ενσυναίσθησης, οι Yue et al (2002) διαπίστωσαν, επίσης, ότι η ενσυναίσθηση επηρεάζει θετικά την εργασιακή δέσμευση. Οι Raiziene & Endriulaitiene (2007) σε ένα δείγμα 158 νοσοκόμων διαπίστωσαν ότι οι νοσοκόμες με υψηλότερο επίπεδο ενσυναίσθησης τείνουν να εκφράσουν και υψηλότερο επίπεδο δέσμευσης. Στην έρευνα τους οι Saini et al (2017) διαπίστωσαν, επίσης, μια έμμεση θετική επίδραση της ενσυναίσθησης και πάνω στην εργασιακή δέσμευση, διαμέσου του πελατειακού προσανατολισμού.

2.5 Ανάπτυξη ερευνητικών υποθέσεων

Παρατηρείται ότι οι εμπειρικές έρευνες των οποίων τα αποτελέσματα παρουσιάστηκαν στις προηγούμενες ενότητες έλαβαν χώρα σε εκπαιδευτικούς (κάθε βαθμίδας), σε εργαζόμενους στο χώρο της υγείας και σε διάφορους εργαζόμενους γενικά. Στο πλαίσιο αυτό, κρίνεται αρκετά ενδιαφέρον να εξεταστεί κατά πόσο οι συναισθηματικές δεξιότητες, όπως η συναισθηματική νοημοσύνη και η

ενσυναίσθηση, επηρεάζουν εργασιακά χαρακτηριστικά, όπως το εργασιακό άγχος, η επαγγελματική εξουθένωση, η εργασιακή ικανοποίηση και η εργασιακή δέσμευση, των Ελλήνων Αστυνομικών.

Με βάση, λοιπόν, τις σχετικές θεωρίες, αλλά και τα αντίστοιχα εμπειρικά ευρήματα, εκτιμάται ότι εργαζόμενοι αστυνομικοί οι οποίοι χαρακτηρίζονται από υψηλό (χαμηλό) επίπεδο συναισθηματικών δεξιοτήτων, που θα είναι, δηλαδή, σε θέση να διαχειρίζονται περισσότερο (λιγότερο) αποτελεσματικά τα συναισθήματα τους και την ψυχολογία τους κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, θα έχουν τη δυνατότητα να διάγουν έναν καλύτερο (χειρότερο) εργασιακό βίο ο οποίος θα χαρακτηρίζεται, μεταξύ άλλων από λιγότερο (περισσότερο) εργασιακό άγχος, λιγότερη (περισσότερη) επαγγελματική εξουθένωση και, αντίστοιχα, περισσότερη (λιγότερη) εργασιακή ικανοποίηση και περισσότερη (λιγότερη) εργασιακή δέσμευση. Συνεπώς, με βάση τα παραπάνω διατυπώνονται οι παρακάτω ερευνητικές υποθέσεις:

HA1: Εργαζόμενοι αστυνομικοί με υψηλό (χαμηλό) επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης και ενσυναίσθησης τείνουν να χαρακτηρίζονται από λιγότερο (περισσότερο) επίπεδο εργασιακού άγχους, στο πλαίσιο μιας αρνητικής επίδρασης

HA2: Εργαζόμενοι αστυνομικοί με υψηλό (χαμηλό) επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης και ενσυναίσθησης τείνουν να χαρακτηρίζονται από λιγότερο (περισσότερο) επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης, στο πλαίσιο μιας αρνητικής επίδρασης

HA3: Εργαζόμενοι αστυνομικοί με υψηλό (χαμηλό) επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης και ενσυναίσθησης τείνουν να χαρακτηρίζονται από περισσότερο (λιγότερο) επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης, στο πλαίσιο μιας θετικής επίδρασης

HA4: Εργαζόμενοι αστυνομικοί με υψηλό (χαμηλό) επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης και ενσυναίσθησης τείνουν να χαρακτηρίζονται από περισσότερο (λιγότερο) επίπεδο εργασιακής δέσμευσης, στο πλαίσιο μιας θετικής επίδρασης

Ενώ οι παλαιές εμπειρικές έρευνες έχουν διεξαχθεί, κατά κύριο λόγο, για την επίδραση των συναισθηματικών δεξιοτήτων πάνω στα παραπάνω εργασιακά χαρακτηριστικά, κρίνεται ότι είναι ιδιαίτερα ενδιαφέρον να εξεταστεί εάν τα

παραπάνω εργασιακά χαρακτηριστικά επηρεάζουν ορισμένα κρίσιμα εργασιακά χαρακτηριστικά που πρέπει να διαθέτουν οι αστυνομικοί για να είναι πιο αποτελεσματικοί στα καθήκοντα τους. Η αποτελεσματικότητα στην εργασία τους αφορά στο να έχουν οι αστυνομικοί αρκετά ανεπτυγμένο τόσο το αίσθημα του νόμου και της τάξης, όσο και του αισθήματος της αντικειμενικότητας, ώστε να αυξάνεται η πιθανότητα να λαμβάνουν ορθές αποφάσεις σε άμεσες ή λιγότερο άμεσες καταστάσεις. Το αίσθημα του νόμου και της τάξης εκτιμάται ότι μπορεί να μετρηθεί από την στάση των αστυνομικών προς την αυτοδικία, όπου είναι επιθυμητό οι αστυνομικοί να διαμορφώνουν μια αρνητική στάση. Το αίσθημα της αντικειμενικότητας εκτιμάται ότι μπορεί να μετρηθεί από το επίπεδο ανεκτικότητας που οι αστυνομικοί να αναπτύσσουν αξιολογώντας διάφορες καταστάσεις. Στο πλαίσιο αυτό, λοιπόν, εκτιμάται, επίσης, ότι οι εργαζόμενοι αστυνομικοί οι οποίοι έχουν τη δυνατότητα να διάγουν ένα καλύτερο (χειρότερο) εργασιακό βίο με λιγότερο (περισσότερο) εργασιακό άγχος, λιγότερη (περισσότερη) επαγγελματική εξουθένωση και, αντίστοιχα, περισσότερη (λιγότερη) εργασιακή ικανοποίηση και περισσότερη (λιγότερη) εργασιακή δέσμευση, θα έχουν περισσότερο (λιγότερο) καθαρό μυαλό ώστε να εργάζονται περισσότερο (λιγότερο) αποτελεσματικά, εκφράζοντας δυσμενέστερη (ευνοϊκότερη) στάση προς την αυτοδικία και ένα υψηλότερο (χαμηλότερο) επίπεδο αντικειμενικότητας μέσω υψηλότερης (χαμηλότερης) αντικειμενικότητας - ανεκτικότητας. Συνεπώς, με βάση τα παραπάνω διατυπώνονται οι παρακάτω ερευνητικές υποθέσεις:

HB1: Εργαζόμενοι αστυνομικοί με υψηλό (χαμηλό) επίπεδο εργασιακού άγχους τείνουν να εκφράζουν ένα υψηλό (χαμηλό) επίπεδο ανοχής στην αυτοδικία, στο πλαίσιο μιας θετικής επίδρασης

HB2: Εργαζόμενοι αστυνομικοί με υψηλό (χαμηλό) επίπεδο εργασιακού άγχους τείνουν να εκφράζουν ένα χαμηλό (υψηλό) επίπεδο ανεκτικότητας, στο πλαίσιο μιας αρνητικής επίδρασης

HB3: Εργαζόμενοι αστυνομικοί με υψηλό (χαμηλό) επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης τείνουν να εκφράζουν ένα υψηλό (χαμηλό) επίπεδο ανοχής στην αυτοδικία, στο πλαίσιο μιας θετικής επίδρασης

HB4: Εργαζόμενοι αστυνομικοί με υψηλό (χαμηλό) επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης τείνουν να εκφράζουν ένα χαμηλό (υψηλό) επίπεδο ανεκτικότητας, στο πλαίσιο μιας αρνητικής επίδρασης

HB5: Εργαζόμενοι αστυνομικοί με υψηλό (χαμηλό) επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης τείνουν να εκφράζουν ένα χαμηλό (υψηλό) επίπεδο ανοχής στην αυτοδικία, στο πλαίσιο μιας αρνητικής επίδρασης

HB6: Εργαζόμενοι αστυνομικοί με υψηλό (χαμηλό) επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης τείνουν να εκφράζουν ένα υψηλό (χαμηλό) επίπεδο ανεκτικότητας, στο πλαίσιο μιας θετικής επίδρασης

HB7: Εργαζόμενοι αστυνομικοί με υψηλό (χαμηλό) επίπεδο εργασιακής δέσμευσης τείνουν να εκφράζουν ένα χαμηλό (υψηλό) επίπεδο ανοχής στην αυτοδικία, στο πλαίσιο μιας αρνητικής επίδρασης

HB8: Εργαζόμενοι αστυνομικοί με υψηλό (χαμηλό) επίπεδο εργασιακής δέσμευσης τείνουν να εκφράζουν ένα υψηλό (χαμηλό) επίπεδο ανεκτικότητας, στο πλαίσιο μιας θετικής επίδρασης

Κρίνεται, επίσης, αρκετά ενδιαφέρον να εξεταστεί πως οι συναισθηματικές δεξιότητες επηρεάζουν, εκτός από τα βασικά εργασιακά χαρακτηριστικά, και τα κρίσιμα εργασιακά χαρακτηριστικά της αίσθησης του νόμου και της αντικειμενικότητας – ανεκτικότητας. Στο πλαίσιο αυτό, λοιπόν, εκτιμάται, επίσης, ότι εργαζόμενοι αστυνομικοί οι οποίοι χαρακτηρίζονται από υψηλό (χαμηλό) επίπεδο συναισθηματικών δεξιοτήτων, δηλαδή από υψηλό (χαμηλό) επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης και ενσυναίσθησης, θα είναι σε θέση να διαχειρίζονται περισσότερο (λιγότερο) αποτελεσματικά τα συναισθήματα τους και την ψυχολογία τους κατά τη διάρκεια της εργασίας τους θα είναι σε θέση να εργάζονται και πιο αποτελεσματικά, βοηθώντας όλον τον οργανισμό της αστυνομίας, να επιτυγχάνει τους στόχους του. Εκτιμάται, λοιπόν, ότι οι εργαζόμενοι αστυνομικοί οι οποίοι διαχειρίζονται περισσότερο (λιγότερο) αποτελεσματικά τα συναισθήματα τους και την ψυχολογία τους κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, κάτι που θα τους δίνει τη δυνατότητα να είναι περισσότερο (λιγότερο) αποτελεσματικοί, εκφράζοντας δυσμενέστερη (ευνοϊκότερη) στάση προς την αυτοδικία και ένα υψηλότερο (χαμηλότερο) επίπεδο αντικειμενικότητας μέσω υψηλότερης (χαμηλότερης) αντικειμενικότητας -

ανεκτικότητας. Συνεπώς, με βάση τα παραπάνω διατυπώνονται οι παρακάτω ερευνητικές υποθέσεις:

HΓ1: Εργαζόμενοι αστυνομικοί με υψηλό (χαμηλό) επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης και ενσυναίσθησης τείνουν να εκφράζουν ένα χαμηλό (υψηλό) επίπεδο ανοχής στην αυτοδικία, στο πλαίσιο μιας αρνητικής επίδρασης

HΓ2: Εργαζόμενοι αστυνομικοί με υψηλό (χαμηλό) επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης και ενσυναίσθησης τείνουν να εκφράζουν ένα υψηλό (χαμηλό) επίπεδο ανεκτικότητας, στο πλαίσιο μιας αρνητικής επίδρασης

Κρίνεται, τέλος, ενδιαφέρον να εξεταστεί και η διαμεσολαβητική επίδραση των βασικών εργασιακών χαρακτηριστικών, δηλαδή του εργασιακού βίου, στην επίδραση των συναισθηματικών δεξιοτήτων πάνω στα κρίσιμα εργασιακά χαρακτηριστικά. Έτσι, εκτιμάται, τέλος, ότι οι αστυνομικοί οι οποίοι χαρακτηρίζονται από υψηλό (χαμηλό) επίπεδο συναισθηματικών δεξιοτήτων, θα έχουν τη δυνατότητα να διάγουν έναν καλύτερο (χειρότερο) εργασιακό βίο, ο οποίος, με τη σειρά του, θα τους δίνει τη δυνατότητα να έχουν περισσότερο (λιγότερο) καθαρό μυαλό ώστε να εργάζονται περισσότερο (λιγότερο) αποτελεσματικά, εκφράζοντας χαμηλότερο (υψηλότερο) επίπεδο ρατσιστικών τάσεων και δυσμενέστερη (ευνοϊκότερη) στάση προς την αυτοδικία, στο πλαίσιο μιας διαμεσολαβητικής επίδρασης των βασικών εργασιακών χαρακτηριστικών που διαμορφώνουν τον εργασιακό βίο. Συνεπώς, με βάση τα παραπάνω διατυπώνονται οι παρακάτω ερευνητικές υποθέσεις:

HΔ1: Εργαζόμενοι αστυνομικοί με υψηλό (χαμηλό) επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης και ενσυναίσθησης τείνουν να διάγουν ένα καλύτερο (χειρότερο) εργασιακό βίο με λιγότερο (περισσότερο) εργασιακό άγχος, λιγότερη (περισσότερη) επαγγελματική εξουθένωση, περισσότερη (λιγότερη) εργασιακή ικανοποίηση και περισσότερη (λιγότερη) εργασιακή δέσμευση, ο οποίος διαμεσολαβεί στο να εκφράζουν ένα χαμηλό (υψηλό) επίπεδο ανοχής στην αυτοδικία

HΔ2: Εργαζόμενοι αστυνομικοί με υψηλό (χαμηλό) επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης και ενσυναίσθησης τείνουν να διάγουν ένα καλύτερο (χειρότερο) εργασιακό βίο με λιγότερο (περισσότερο) εργασιακό άγχος, λιγότερη (περισσότερη) επαγγελματική εξουθένωση, περισσότερη (λιγότερη) εργασιακή

ικανοποίηση και περισσότερη (λιγότερη) εργασιακή δέσμευση, ο οποίος διαμεσολαβεί στο να εκφράζουν ένα υψηλό (χαμηλό) επίπεδο ανεκτικότητας

Κεφάλαιο 3: Μεθοδολογία Έρευνας

3.1 Ερευνητική φιλοσοφία και στρατηγική

Καθώς επιθυμείται να συλλεχθούν δεδομένα από ένα μεγάλο δείγμα συμμετεχόντων αστυνομικών και να διεξαχθεί κατάλληλη ποσοτική – στατιστική ανάλυση των δεδομένων, έτσι ώστε να προκύψουν ανάλογα συμπεράσματα που αφορούν τις συγκεκριμένες ερευνητικές υποθέσεις που έχουν διατυπωθεί, τότε πρέπει να ακολουθεί μια ερευνητική φιλοσοφία και στρατηγική που έχει να κάνει με μια ποσοτική έρευνα (quantitative research).

Πράγματι, η ορθή ερευνητική φιλοσοφία και στρατηγική είναι μια ποσοτική έρευνα στην οποία θα συλλεχθούν ποσοτικά στοιχεία που αφορούν τις συναισθηματικές δεξιότητες (συναισθηματική νοημοσύνη, ενσυναίσθηση), τα βασικά εργασιακά χαρακτηριστικά (πχ εργασιακό άγχος, εργασιακή ικανοποίηση κτλ) και τα κρίσιμα εργασιακά χαρακτηριστικά (ανοχή στην αυτοδικία, ανεκτικότητα) των αστυνομικών και θα αναλυθούν με κατάλληλες στατιστικές μεθόδους.

3.2 Ερευνητικό υλικό

Το ερευνητικό υλικό που αξιολογείται ως κατάλληλο για να συλλεχθούν στοιχεία που αφορούν τις συναισθηματικές δεξιότητες (συναισθηματική νοημοσύνη, ενσυναίσθηση), τα βασικά εργασιακά χαρακτηριστικά (πχ εργασιακό άγχος, εργασιακή ικανοποίηση κτλ) και τα κρίσιμα εργασιακά χαρακτηριστικά (ανοχή στην αυτοδικία, ανεκτικότητα) των αστυνομικών είναι ένα κατάλληλα δομημένο ερωτηματολόγιο (questionnaire) στο οποίο θα περιλαμβάνονται ανάλογα ερευνητικά εργαλεία (research instruments) τα οποία μετρούν τις παραπάνω μεταβλητές (Sullivan & Gilbert, 2004).

Το ερωτηματολόγιο αυτό περιλαμβάνει στην πρώτη σελίδα του μια εισαγωγή που καλεί τους υποψήφιους συμμετέχοντες να το συμπληρώσουν και να γίνουν μέρος του δείγματος της παρούσας έρευνας. Αναφέρεται ο σκοπός της έρευνας, ένας εκτιμώμενος χρόνος συμπλήρωσης, η σημασία για την ερευνήτρια του να

συμπληρώσει κάποιος το ερωτηματολόγιο, καθώς και το όνομα της ερευνήτριας. Έπειτα, το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει εννέα (9) μέρη, όπου στο πρώτο μέρος περιλαμβάνονται ερωτήσεις που αφορούν δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων και, έπειτα, οκτώ (8) επόμενα μέρη περιλαμβάνουν γνωστά ερευνητικά εργαλεία που μετρούν τις εμπλεκόμενες μεταβλητές – κλίμακες που αφορούν τις ερευνητικές υποθέσεις (συναισθηματική νοημοσύνη, ενσυναίσθηση, εργασιακό άγχος, επαγγελματική εξουθένωση, εργασιακή ικανοποίηση, εργασιακή δέσμευση, στάση – ανοχή απέναντι στην αυτοδικία και ανεκτικότητα).

3.2.1 Δημογραφικά Χαρακτηριστικά.

Στο πρώτο μέρος (μέρος Α) του ερωτηματολογίου περιλαμβάνονται ερωτήσεις που αφορούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά. Πιο συγκεκριμένα περιλαμβάνονται επτά (7) ερωτήσεις που αφορούν ανάλογα δημογραφικά και εργασιακά χαρακτηριστικά. Οι ερωτήσεις είναι όλες κλειστού τύπου με προκαθορισμένες απαντήσεις. Η πρώτη ερώτηση αφορά το φύλο των συμμετεχόντων με επιλογές ‘άντρας’ και ‘γυναίκα’. Η δεύτερη ερώτηση αφορά την ηλικία των συμμετεχόντων με επιλογή διάφορες ηλικιακές κατηγορίες (18-30 ετών, 31-40 ετών, 41-50 ετών και 50-65 ετών). Η τρίτη ερώτηση αφορά το μορφωτικό επίπεδο, ως ανώτατο επίπεδο μόρφωσης των συμμετεχόντων, με επιλογές όπως ‘Σχολή αστυνομίας’, ‘Πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (IEK, Κολέγιο, AEI/ TEI)’ και ‘Μεταπτυχιακός / Διδακτορικός τίτλος’. Η τέταρτη ερώτηση αφορά την οικογενειακή κατάσταση με επιλογές όπως ‘άγαμος’, ‘έγγαμος’ και ‘άλλο’. Η πέμπτη ερώτηση αφορά τα έτη εργασιακής εμπειρίας με επιλογές όπως: ‘0-5 έτη’, ‘6-15 έτη’, ‘16-25 έτη’ και ‘26 έτη και άνω’. Η έκτη ερώτηση αφορά την τρέχουσα θέση στην ιεραρχία με επιλογές όπως ‘Κατώτερο Προσωπικό’, ‘Κατώτεροι Αξιωματικοί’, ‘Ανώτεροι Αξιωματικοί’ και ‘Ανώτατοι Αξιωματικοί’. Τέλος, η έβδομη ερώτηση αφορά την Καταλληλότητα οπλισμού με επιλογές όπως ‘Ενοπλη Υπηρεσία’ και ‘Αοπλη- Υπηρεσία Γραφείου’.

3.2.2 Συναισθηματική νοημοσύνη

Στο δεύτερο μέρος (μέρος Β) του ερωτηματολογίου περιλαμβάνονται ερωτήσεις που αφορούν τη συναισθηματική νοημοσύνη. Πιο συγκεκριμένα, χρησιμοποιήθηκε το εργαλείο που ανέπτυξαν οι Wong & Law (2002). Περιλαμβάνει 16 προτάσεις-στοιχεία (items) οι οποίες βαθμολογούνται σε μια 7βαθμια κλίμακα

Likert (1 = διαφωνώ απόλυτα, έως 7 = συμφωνώ απόλυτα), όπως πχ «Τις περισσότερες φορές καταλαβαίνω (έχω μια καλή αίσθηση) το γιατί αισθάνομαι τα συναισθήματα που νοιώθω (έτσι όπως αισθάνομαι)», «Πάντα μπορώ να καταλάβω πως αισθάνονται οι φίλοι μου με βάση την συμπεριφορά τους» κτλ. Η μέτρηση της συναισθηματικής νοημοσύνης πραγματοποιείται μέσα από τέσσερις (4) διαστάσεις.

Η πρώτη διάσταση περιλαμβάνει τέσσερις (4) προτάσεις-στοιχεία (1, 5, 9, 13) και μετράει την εκτίμηση των αυτό-συναισθημάτων (self-emotion appraisal). Το σκορ της διάστασης μετράται από τη μέση τιμή των απαντήσεων του κάθε συμμετέχοντα. Συνεπώς, σκορ κοντά στην τιμή '1' αντανακλά ένα χαμηλό επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης και σκορ κοντά στην τιμή '7' αντανακλά ένα υψηλό επίπεδο. Η αξιοπιστία της διάστασης αυτής βρέθηκε, στην παρούσα εμπειρική έρευνα, πάρα πολύ υψηλή (0.903).

Η δεύτερη διάσταση περιλαμβάνει τέσσερις (4) προτάσεις-στοιχεία (2, 6, 10, 14) και μετράει την εκτίμηση των άλλων συναισθημάτων (other emotion appraisal). Το σκορ της διάστασης μετράται από τη μέση τιμή των απαντήσεων του κάθε συμμετέχοντα. Συνεπώς, σκορ κοντά στην τιμή '1' αντανακλά ένα χαμηλό επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης και σκορ κοντά στην τιμή '7' αντανακλά ένα υψηλό επίπεδο. Η αξιοπιστία της διάστασης αυτής βρέθηκε, στην παρούσα εμπειρική έρευνα, πολύ υψηλή (0.856).

Η τρίτη διάσταση περιλαμβάνει τέσσερις (4) προτάσεις-στοιχεία (3, 7, 11, 15) και μετράει τη χρήση συναισθημάτων (use of emotion). Το σκορ της διάστασης μετράται από τη μέση τιμή των απαντήσεων του κάθε συμμετέχοντα. Συνεπώς, σκορ κοντά στην τιμή '1' αντανακλά ένα χαμηλό επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης και σκορ κοντά στην τιμή '7' αντανακλά ένα υψηλό επίπεδο. Η αξιοπιστία της διάστασης αυτής βρέθηκε, στην παρούσα εμπειρική έρευνα, πολύ υψηλή (0.895).

Η τέταρτη διάσταση περιλαμβάνει τέσσερις (4) προτάσεις-στοιχεία (4, 8, 12, 16) και μετράει τη ρύθμιση συναισθημάτων (regulation of emotion). Το σκορ της διάστασης μετράται από τη μέση τιμή των απαντήσεων του κάθε συμμετέχοντα. Συνεπώς, σκορ κοντά στην τιμή '1' αντανακλά ένα χαμηλό επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης και σκορ κοντά στην τιμή '7' αντανακλά ένα υψηλό επίπεδο. Η αξιοπιστία της διάστασης αυτής βρέθηκε, στην παρούσα εμπειρική έρευνα, πολύ υψηλή (0.898).

Το σκορ της συναισθηματικής νοημοσύνης, συνολικά, μετράται από τη μέση τιμή των απαντήσεων του κάθε συμμετέχοντα. Συνεπώς, σκορ κοντά στην τιμή '1' αντανακλά ένα χαμηλό επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης και σκορ κοντά στην τιμή '7' αντανακλά ένα υψηλό επίπεδο. Η αξιοπιστία της κλίμακας, συνολικά, βρέθηκε, στην παρούσα εμπειρική έρευνα, πάρα πολύ υψηλή (0.957).

3.2.3 Ενσυναίσθηση

Στο τρίτο μέρος (μέρος Γ) του ερωτηματολογίου περιλαμβάνονται ερωτήσεις που αφορούν την ενσυναίσθηση. Πιο συγκεκριμένα, χρησιμοποιήθηκαν προτάσεις-ερωτήσεις από το εργαλείο Boston EI Questionnaire που ανέπτυξε αρχικά ο Goleman (1995) και πιο συγκεκριμένα αυτές που αφορούν τη διάσταση της ενσυναίσθησης. Περιλαμβάνει 5 προτάσεις-στοιχεία (items) οι οποίες βαθμολογούνται σε μια 4βαθμια κλίμακα Likert. Για την ακρίβεια η πρόταση 1 είναι *«Βρίσκετε τον εαυτό σας ικανό να ανυψώσετε το ηθικό και να κάνετε τους άλλους να αισθάνονται καλά;»* βαθμολογείται από 1 = ποτέ, έως 4 = ναι συχνά. Η πρόταση 2 είναι *«Πόσο άνετα προσφέρετε βοήθεια και ενίσχυση σε άλλους;»* και βαθμολογείται από 1 = καθόλου άνετα, έως 4 = πολύ άνετα. Η πρόταση 3 είναι *«Μπορείτε να αισθανθείτε τότε οι άλλοι νιώθουν θυμωμένοι ή ανήσυχoi και ανταποκρίνονται αναλόγως;»* και βαθμολογείται από 1 = ποτέ, έως 4 = ναι πάντα. Η πρόταση 4 είναι *«Πόσο αποτελεσματικά επικοινωνείτε τα δικά σας αισθήματα στους άλλους;»* και βαθμολογείται από 1 = καθόλου, έως 4 = πολύ. Η πρόταση 5 είναι *«Συνεισφέρετε στη διαχείριση κρίσεων και συναισθημάτων εντός της εργασίας σας ή της οικογένειά σας;»* και βαθμολογείται από 1 = ποτέ, έως 4 = ναι συχνά.

Το σκορ της κλίμακας αυτής μετράται από άθροισμα των απαντήσεων του κάθε συμμετέχοντα. Συνεπώς, σκορ κοντά στην τιμή '5' αντανακλά ένα χαμηλό επίπεδο ενσυναίσθησης και σκορ κοντά στην τιμή '20' αντανακλά ένα υψηλό επίπεδο. Η αξιοπιστία της κλίμακας αυτής βρέθηκε, στην παρούσα εμπειρική έρευνα, αρκετά υψηλή (0.786).

3.2.4 Εργασιακό άγχος

Στο τέταρτο μέρος (μέρος Δ) του ερωτηματολογίου περιλαμβάνονται ερωτήσεις που αφορούν το εργασιακό άγχος. Πιο συγκεκριμένα, χρησιμοποιήθηκε το εργαλείο Boston EI Questionnaire που ανέπτυξαν αρχικά οι Parker & Decotiis, (1983).

Περιλαμβάνει 13 προτάσεις-στοιχεία (items) οι οποίες βαθμολογούνται σε μια 5βαθμια κλίμακα Likert (1 = διαφωνώ έντονα, έως 5 = συμφωνώ έντονα), όπως πχ *«Δουλεύοντας στην Ελληνική Αστυνομία, μου είναι πολύ δύσκολο να έχω ικανό χρόνο με την οικογένεια μου»*, *«Ξοδεύω τόσο πολύ χρόνο στη δουλειά, χάνω το δάσος βλέποντας το δέντρο»* κτλ.

Το σκορ της κλίμακας αυτής μετράται από το μέσο όρο των απαντήσεων του κάθε συμμετέχοντα. Συνεπώς, σκορ κοντά στην τιμή '1' αντανακλά ένα χαμηλό επίπεδο εργασιακού άγχους και σκορ κοντά στην τιμή '5' αντανακλά ένα υψηλό επίπεδο. Η αξιοπιστία της κλίμακας αυτής βρέθηκε, στην παρούσα εμπειρική έρευνα, πάρα πολύ υψηλή (0.929).

3.2.5 Επαγγελματική εξουθένωση

Στο πέμπτο μέρος (μέρος E) του ερωτηματολογίου περιλαμβάνονται ερωτήσεις που αφορούν τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης. Πιο συγκεκριμένα, χρησιμοποιήθηκε το εργαλείο Malsach Burnout Inventory (MBI) το οποίο αναπτύχθηκε από τους Malach & Jackson (1981) και Malach & Jackson (1986). Περιλαμβάνει 22 προτάσεις-στοιχεία (items) οι οποίες βαθμολογούνται σε μια 7βαθμια κλίμακα Likert (0 = ποτέ δε μου συμβαίνει, έως 6 = κάθε ημέρα μου συμβαίνει), όπως πχ *«Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη δουλειά μου»*, *«Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι απρόσωπα σε μερικούς συναδέλφους / πολίτες μου για όσα τους συμβαίνουν»*, *«Μπορώ να καταλάβω πως νιώθουν οι συνάδελφοι μου / πολίτες»* κτλ. Η μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης πραγματοποιείται μέσα από τρεις (3) διαστάσεις.

Η πρώτη διάσταση περιλαμβάνει εννέα (9) προτάσεις-στοιχεία και μετράει την συναισθηματική εξάντληση (emotional exhaustion). Το σκορ της διάστασης μετράται από το άθροισμα των απαντήσεων του κάθε συμμετέχοντα. Συνεπώς, σκορ κοντά στην τιμή '0' αντανακλά ένα χαμηλό επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης και σκορ κοντά στην τιμή '54' αντανακλά ένα υψηλό επίπεδο. Για την ακρίβεια, σκορ 0-17 αντανακλούν χαμηλό επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης, σκορ 18-29 αντανακλούν ένα μεσαίο – μέτριο επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης και σκορ 30-54 αντανακλούν ένα υψηλό επίπεδο. Η αξιοπιστία της διάστασης αυτής βρέθηκε, στην παρούσα εμπειρική έρευνα, πάρα πολύ υψηλή (0.933).

Η δεύτερη διάσταση περιλαμβάνει πέντε (5) προτάσεις-στοιχεία και μετράει την αποπροσωποποίηση (depersonalization). Το σκορ της διάστασης μετράται από το άθροισμα των απαντήσεων του κάθε συμμετέχοντα. Συνεπώς, σκορ κοντά στην τιμή '0' αντανακλά ένα χαμηλό επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης και σκορ κοντά στην τιμή '30' αντανακλά ένα υψηλό επίπεδο. Για την ακρίβεια, σκορ 0-5 αντανακλούν χαμηλό επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης, σκορ 6-11 αντανακλούν ένα μεσαίο – μέτριο επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης και σκορ 12-30 αντανακλούν ένα υψηλό επίπεδο. Η αξιοπιστία της διάστασης αυτής βρέθηκε, στην παρούσα εμπειρική έρευνα, πολύ υψηλή (0.890).

Η τρίτη διάσταση περιλαμβάνει οκτώ (8) προτάσεις-στοιχεία και μετράει την προσωπική επίτευξη (personal accomplishment), η οποία μετράει αντίστροφα την επαγγελματική εξουθένωση. Το σκορ της διάστασης μετράται από το άθροισμα των απαντήσεων του κάθε συμμετέχοντα. Συνεπώς, σκορ κοντά στην τιμή '0' αντανακλά ένα υψηλό επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης και σκορ κοντά στην τιμή '48' αντανακλά ένα χαμηλό επίπεδο. Για την ακρίβεια, σκορ 0-33 εκφράζουν υψηλό επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης, σκορ 34-39 εκφράζουν ένα μεσαίο – μέτριο επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης και σκορ 40-48 εκφράζουν ένα χαμηλό επίπεδο. Η αξιοπιστία της διάστασης αυτής βρέθηκε, στην παρούσα εμπειρική έρευνα, πολύ υψηλή (0.899).

3.2.6 Εργασιακή ικανοποίηση

Στο έκτο μέρος (μέρος ΣΤ) του ερωτηματολογίου περιλαμβάνονται ερωτήσεις που αφορούν την εργασιακή ικανοποίηση. Πιο συγκεκριμένα, χρησιμοποιήθηκε το εργαλείο Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) που ανέπτυξαν αρχικά οι Weiss et al. (1967). Περιλαμβάνει 20 προτάσεις-στοιχεία (items) οι οποίες βαθμολογούνται σε μια 5βαθμια κλίμακα Likert (1 = είμαι πολύ δυσαρεστημένος, έως 5 = είμαι πολύ ικανοποιημένος), ξεκινούν με την έκφραση *«Στην τρέχουσα δουλειά μου είμαι ικανοποιημένος / δυσαρεστημένος από...»* και καταλήγουν όλες με προτάσεις όπως πχ *«... τη δυνατότητα να μην μένω άνεργος»*, *«... τη δυνατότητα να είμαι ανεξάρτητος»* κτλ.

Το σκορ της κλίμακας αυτής μετράται από το μέσο όρο των απαντήσεων του κάθε συμμετέχοντα. Συνεπώς, σκορ κοντά στην τιμή '1' αντανακλά ένα χαμηλό επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης και σκορ κοντά στην τιμή '5' αντανακλά ένα

υψηλό επίπεδο. Η αξιοπιστία της κλίμακας αυτής βρέθηκε, στην παρούσα εμπειρική έρευνα, πάρα πολύ υψηλή (0.936).

3.2.7 Εργασιακή δέσμευση

Στο έβδομο μέρος (μέρος Z) του ερωτηματολογίου περιλαμβάνονται ερωτήσεις που αφορούν τις διαστάσεις της εργασιακής δέσμευσης. Πιο συγκεκριμένα, χρησιμοποιήθηκε το εργαλείο Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) το οποίο αναπτύχθηκε από τους Allen & Meyer (1990). Περιλαμβάνει 24 προτάσεις-στοιχεία (items) οι οποίες βαθμολογούνται σε μια 7βαθμια κλίμακα Likert (1 = διαφωνώ πολύ, έως 7 = συμφωνώ πολύ), όπως πχ *«Θα ήμουν πολύ χαρούμενος/η εάν έμενα μέχρι το τέλος της καριέρας μου στην Ελληνική Αστυνομία»*, *«Δε φοβάμαι τι μπορεί να συμβεί εάν αφήσω την τρέχουσα δουλειά μου στην αστυνομία που υπηρετώ χωρίς να υπάρχει κάτι άλλο»*, *«Νομίζω ότι οι άνθρωποι αυτές τις ημέρες αλλάζουν εργασιακό περιβάλλον πολύ συχνά»* κτλ. Η μέτρηση της εργασιακής δέσμευσης πραγματοποιείται μέσα από τρεις (3) διαστάσεις.

Η πρώτη διάσταση περιλαμβάνει οκτώ (8) προτάσεις-στοιχεία και μετράει την συναισθηματική δέσμευση (affective commitment). Το σκορ της διάστασης μετράται από τη μέση τιμή άθροισμα των απαντήσεων του κάθε συμμετέχοντα, αφού πρώτα αντιστραφεί η κλίμακα των στοιχείων AC4, AC5, AC6 και AC8. Συνεπώς, σκορ κοντά στην τιμή '1' αντανakλά ένα χαμηλό επίπεδο εργασιακής δέσμευσης και σκορ κοντά στην τιμή '7' αντανakλά ένα υψηλό επίπεδο. Η αξιοπιστία της διάστασης αυτής βρέθηκε, στην παρούσα εμπειρική έρευνα, πάρα πολύ υψηλή (0.854).

Η δεύτερη διάσταση περιλαμβάνει οκτώ (8) προτάσεις-στοιχεία και μετράει την δέσμευση συνέχειας (continuance commitment). Το σκορ της διάστασης μετράται από τη μέση τιμή άθροισμα των απαντήσεων του κάθε συμμετέχοντα, αφού πρώτα αντιστραφεί η κλίμακα των στοιχείων CC1 και CC4. Συνεπώς, σκορ κοντά στην τιμή '1' αντανakλά ένα χαμηλό επίπεδο εργασιακής δέσμευσης και σκορ κοντά στην τιμή '7' αντανakλά ένα υψηλό επίπεδο. Η αξιοπιστία της διάστασης αυτής βρέθηκε, στην παρούσα εμπειρική έρευνα, πάρα πολύ υψηλή (0.813).

Η τρίτη διάσταση περιλαμβάνει οκτώ (8) προτάσεις-στοιχεία και μετράει την κανονιστική δέσμευση (normative commitment). Το σκορ της διάστασης μετράται από τη μέση τιμή άθροισμα των απαντήσεων του κάθε συμμετέχοντα, αφού πρώτα

αντιστραφεί η κλίμακα των στοιχείων NC2, NC3 και NC8. Συνεπώς, σκορ κοντά στην τιμή '1' αντανακλά ένα χαμηλό επίπεδο εργασιακής δέσμευσης και σκορ κοντά στην τιμή '7' αντανακλά ένα υψηλό επίπεδο. Η αξιοπιστία της διάστασης αυτής βρέθηκε, στην παρούσα εμπειρική έρευνα, μέτρια προς υψηλή, οριακά αποδεκτή (0.694).

3.2.8 Στάση (Ανοχή) απέναντι στην αυτοδικία

Στο όγδοο μέρος (μέρος Η) του ερωτηματολογίου περιλαμβάνονται ερωτήσεις που αφορούν τις στάσεις (ανοχή) απέναντι στην αυτοδικία. Πιο συγκεκριμένα, χρησιμοποιήθηκε ένα αυτοσχέδιο εργαλείο το οποίο περιλαμβάνει 7 προτάσεις-στοιχεία (items) οι οποίες βαθμολογούνται σε μια 7βαθμια κλίμακα Likert (1 = διαφωνώ πολύ, έως 7 = συμφωνώ πολύ), όπως πχ *«Είναι, σε κάποιο βαθμό, αποδεκτό ο κάθε πολίτης να χειροδικεί απέναντι σε ύποπτους για πολύ βαριά εγκλήματα (πχ θανάτους, βιασμούς)»*, *«Όποιος πολίτης σκοτώσει έναν δολοφόνο ή βιαστή δε θα πρέπει να κατηγορηθεί ή έστω να του αποδοθούν ελαφρυντικά»* κτλ.

Το σκορ της διάστασης μετράται από τη μέση τιμή των απαντήσεων του κάθε συμμετέχοντα, αφού πρώτα αντιστραφεί η κλίμακα των στοιχείων 3 και 6. Συνεπώς, σκορ κοντά στην τιμή '1' αντανακλά ένα χαμηλό επίπεδο ανοχής στην αυτοδικία (κάτι που είναι το επιθυμητό για έναν αστυνομικό) και σκορ κοντά στην τιμή '7' αντανακλά ένα υψηλό επίπεδο (κάτι που δεν είναι επιθυμητό για έναν αστυνομικό). Η αξιοπιστία της διάστασης αυτής βρέθηκε, στην παρούσα εμπειρική έρευνα, πολύ υψηλή (0.804).

3.2.9 Ανεκτικότητα

Στο ένατο μέρος (μέρος Θ) του ερωτηματολογίου περιλαμβάνονται ερωτήσεις που αφορούν τις διαστάσεις της ανεκτικότητας. Πιο συγκεκριμένα, χρησιμοποιήθηκε το εργαλείο που ανέπτυξαν οι Thomaes et al (2016). Περιλαμβάνει 34 προτάσεις-στοιχεία (items) οι οποίες βαθμολογούνται σε μια 7βαθμια κλίμακα Likert (1 = διαφωνώ πολύ, έως 7 = συμφωνώ πολύ), όπως πχ *«Βλέπω τις διαφορές στις γνώμες και πεποιθήσεις των πολιτών ως ευκαιρίες να μάθουν ο ένας από τον άλλον»*, *«Συνήθως αγνοώ τις γνώμες, αξίες και πεποιθήσεις των πολιτών, εάν δεν τις καταλαβαίνω»* κτλ. Η μέτρηση της ανεκτικότητας πραγματοποιείται μέσα από τρεις (3) διαστάσεις.

Η πρώτη διάσταση περιλαμβάνει 13 προτάσεις-στοιχεία και μετράει την θερμή ανεκτικότητα (warm tolerance). Το σκορ της διάστασης μετράται από τη μέση τιμή των απαντήσεων του κάθε συμμετέχοντα. Συνεπώς, σκορ κοντά στην τιμή '1' αντανακλά ένα χαμηλό επίπεδο ανεκτικότητας και σκορ κοντά στην τιμή '7' αντανακλά ένα υψηλό επίπεδο (κάτι που είναι επιθυμητό για έναν αστυνομικό). Η αξιοπιστία της διάστασης αυτής βρέθηκε, στην παρούσα εμπειρική έρευνα, πάρα πολύ υψηλή (0.935).

Η δεύτερη διάσταση περιλαμβάνει 12 προτάσεις-στοιχεία και μετράει την κρύα ανεκτικότητα (cold tolerance). Το σκορ της διάστασης μετράται από τη μέση τιμή των απαντήσεων του κάθε συμμετέχοντα. Συνεπώς, σκορ κοντά στην τιμή '1' αντανακλά ένα υψηλό επίπεδο ανεκτικότητας (κάτι που είναι επιθυμητό για έναν αστυνομικό) και σκορ κοντά στην τιμή '7' αντανακλά ένα χαμηλό επίπεδο. Η αξιοπιστία της διάστασης αυτής βρέθηκε, στην παρούσα εμπειρική έρευνα, πάρα πολύ υψηλή (0.919).

Η τρίτη διάσταση περιλαμβάνει 9 προτάσεις-στοιχεία και μετράει τα όρια ανεκτικότητας (limits of tolerance). Το σκορ της διάστασης μετράται από τη μέση τιμή των απαντήσεων του κάθε συμμετέχοντα. Συνεπώς, σκορ κοντά στην τιμή '1' αντανακλά ένα χαμηλό επίπεδο ανεκτικότητας και σκορ κοντά στην τιμή '7' αντανακλά ένα υψηλό επίπεδο (κάτι που είναι επιθυμητό για έναν αστυνομικό). Η αξιοπιστία της διάστασης αυτής βρέθηκε, στην παρούσα εμπειρική έρευνα, πολύ υψηλή (0.827).

3.3 Ερευνητική διαδικασία

Το ερωτηματολόγιο κατασκευάστηκε αποκλειστικά με ηλεκτρονικό τρόπο στη γνωστή πλατφόρμα Google – forms όπου και ανέβηκε στο διαδίκτυο μέσω ενός σχετικού συνδέσμου (link).

Δεν χρειάστηκε να εκτυπωθεί και να μοιραστεί σε φυσική μορφή (χάρτινη) ώστε να συμπληρωθεί απευθείας με χρήση στυλό ή μολυβιού. Το ερωτηματολόγιο μοιράστηκε στους υποψήφιους συμμετέχοντες αποκλειστικά και μόνο με ηλεκτρονικό τρόπο. Πιο συγκεκριμένα, μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mail) μοιράστηκε σε διάφορους υποψήφιους συμμετέχοντες, όπου το εισαγωγικό κείμενο

του ερωτηματολογίου, στο οποίο περιγράφεται ο σκοπός της έρευνας και καλεί τους υποψήφιους συμμετέχοντες να το συμπληρώσουν, περιλαμβάνεται και στο κείμενο του ηλεκτρονικού μηνύματος, ώστε να γνωρίζουν άμεσα όσοι το λαμβάνουν περί τίνος πρόκειται. Στο τέλος του ηλεκτρονικού μηνύματος παρέχεται ο σύνδεσμος του ερωτηματολογίου όπου καλούνται οι υποψήφιοι συμμετέχοντες να πατήσουν (click) ώστε να μεταφερθούν στον ηλεκτρονικό χώρο που μπορούν να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο.

Στα πρώτα ερωτηματολόγια που μοίρασε η ερευνήτρια σε οικείους της, τους ζήτησε μέσω εξ αποστάσεως (τηλεφωνικής, διαδικτυακής κτλ) ή δια ζώσης επικοινωνίας να επισημάνουν κάποιες δυσκολίες που τυχόν αντιμετώπισαν στη συμπλήρωση τους ή εάν δεν κατανοούσαν πλήρως κάποια ερώτηση – πρόταση. Ουσιαστικά, με την πρακτική αυτή, διεξήχθη μια άτυπη, αλλά ουσιαστική πιλοτική έρευνα (pilot research). Οι πρώτοι συμμετέχοντες δεν ανέφεραν κάποια σχετικά προβλήματα ή να επισημάνουν κάποια ερώτηση – πρόταση που δεν κατάλαβαν. Συνεπώς, δεν χρειάστηκε κάποια τροποποίηση στο ερωτηματολόγιο και οι απαντήσεις τους συμμετείχαν κανονικά στο τελικό δείγμα.

Πάντως, στα υπόλοιπα ερωτηματολόγια που απέστειλε η ερευνήτρια σε υποψήφιους συμμετέχοντες ανέφερε στο κείμενο του ηλεκτρονικού μηνύματος ότι εάν αντιμετωπίσουν κάποιο πρόβλημα στη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου ή εάν έχουν απορία σε κάποια πρόταση – ερώτηση να επικοινωνήσουν άμεσα με την ερευνήτρια για να δοθούν σχετικές εξηγήσεις. Στο πλαίσιο αυτό θα πρέπει να τονιστεί πως αναφέρεται στο αρχικό κείμενο του ερωτηματολογίου ότι οι συμμετέχοντες θα πρέπει να μελετήσουν προσεκτικά τις ερωτήσεις, να σκεφτούν καλά πριν απαντήσουν και ότι δεν υπάρχουν σωστές και λάθος απαντήσεις, αλλά απαντήσεις που ταιριάζουν καλύτερα στον καθένα. Τέλος, σε κάθε ερευνητικό εργαλείο πριν τις ερωτήσεις – προτάσεις υπάρχει ένα μικρό κείμενο 3-4 γραμμών που καθοδηγεί τους υποψήφιους συμμετέχοντες στο πώς να συμπληρώνουν ορθά το κάθε εργαλείο.

Θα πρέπει να τονιστεί, τέλος, ότι στο πλαίσιο της ηθικής και της δεοντολογίας της έρευνας, πως η αναφέρεται στο σχετικό κείμενο πως η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου είναι ανώνυμη και πως δεν ζητούνται ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα. Παρόλο που δεν αναφέρεται, υπονοείται ότι η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου είναι εθελοντική και όχι υποχρεωτική και ότι η συμπλήρωση ενός

ερωτηματολογίου μπορεί να διακοπεί όποτε επιθυμεί ο κάθε συμμετέχοντας και ότι δεν είναι υποχρεωμένος εάν την ξεκινήσει να την ολοκληρώσει. Επίσης, θα πρέπει να αναφερθεί πως δεν απαιτείται από τους υποψήφιους συμμετέχοντες να απαντήσουν σε κάποιες δύσκολες ερωτήσεις ή ερωτήσεις που θα τους φέρουν σε δύσκολη θέση.

3.4 Δειγματοληψία

Με βάση τον σκοπό της έρευνας και όπως αναφέρεται ρητά στην πρώτη σελίδα του ερωτηματολογίου, ο πληθυσμός της παρούσας έρευνας είναι όσοι αστυνομικοί υπηρετούν στην Ελληνική Αστυνομία (ΕΛΑΣ). Συνεπώς, σε αυτούς στάλθηκε το ερωτηματολόγιο. Πιο συγκεκριμένα, στο πλαίσιο της δειγματοληψίας που εφαρμόστηκε, το ερωτηματολόγιο μοιράστηκε αρχικά σε γνωστούς και οικείους συναδέλφους αστυνομικούς της ερευνήτριας στους οποίους ζητήθηκε να το μοιράσουν και αυτοί σε δικούς τους γνωστούς και οικείους συναδέλφους τους. Συνεπώς, εφαρμόστηκε μια δειγματοληψία ευκολίας (convenience sampling), με την έννοια ότι όποιοι υποψήφιοι συμμετέχοντες αστυνομικοί ήταν διαθέσιμοι και πρόθυμοι να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο συμμετείχαν στο τελικό δείγμα της παρούσας εμπειρικής έρευνας.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι με τον τρόπο αυτό δειγματοληψίας δεν αποκλείστηκε συστηματικά κάποιο κομμάτι του πληθυσμού, δηλαδή κάποιο κομμάτι των ελλήνων αστυνομικών που υπηρετούν στην ΕΛΑΣ. Συνεπώς, δεν αναμένονται σημαντικές μεροληψίες και εκτιμάται ότι το τελικό δείγμα θα είναι σχετικά αξιόπιστο και αντιπροσωπευτικό.

3.5 Συμμετέχοντες

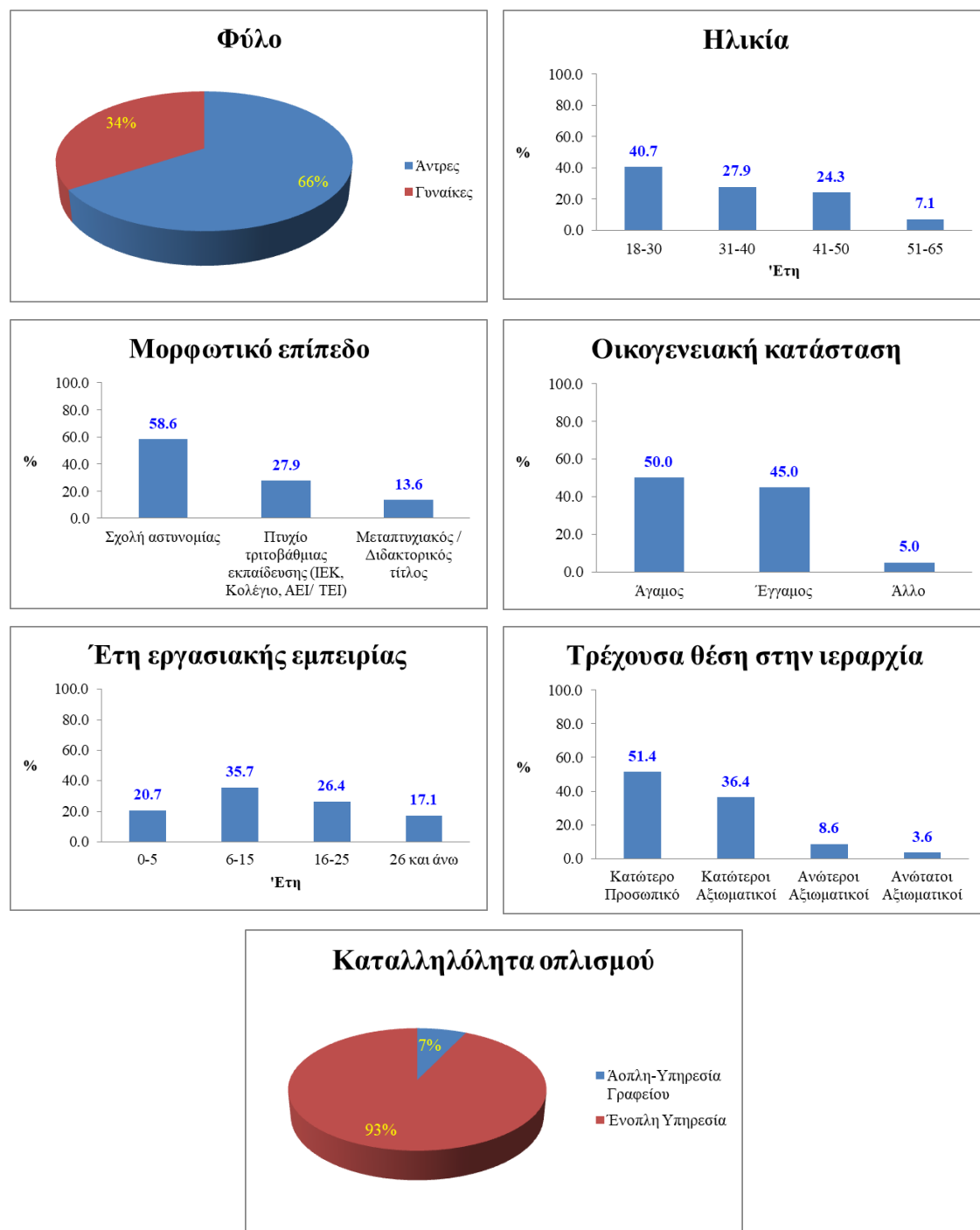
Το δείγμα της παρούσας εμπειρικής έρευνας αποτελείται από N=140 αστυνομικούς οι οποίοι υπηρετούν στην ΕΛΑΣ. Στον πίνακα 3.1 παρουσιάζονται τα δημογραφικά και κάποια εργασιακά στοιχεία των συμμετεχόντων του δείγματος. Το δείγμα, λοιπόν, αποτελείται από 92 άντρες (65.7%) και 48 γυναίκες (34.3%). Ως προς την ηλικία των συμμετεχόντων, 57 συμμετέχοντες είναι 18-30 ετών (40.7%), 39

Πίνακας 3.1: Δημογραφικά και εργασιακά στοιχεία των συμμετεχόντων αστυνομικών

Φύλο	N	%
Αντρες	92	65.7
Γυναίκες	48	34.3
Ηλικία	N	%
18-30	57	40.7
31-40	39	27.9
41-50	34	24.3
51-65	10	7.1
Μορφωτικό επίπεδο	N	%
Σχολή αστυνομίας	82	58.6
Πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΙΕΚ, Κολέγιο, ΑΕΙ/ ΤΕΙ)	39	27.9
Μεταπτυχιακός / Διδακτορικός τίτλος	19	13.6
Οικογενειακή κατάσταση	N	%
Άγαμος	70	50.0
Έγγαμος	63	45.0
Άλλο	7	5.0
Έτη εργασιακής εμπειρίας	N	%
0-5	29	20.7
6-15	50	35.7
16-25	37	26.4
26 και άνω	24	17.1
Τρέχουσα θέση στην ιεραρχία	N	%
Κατώτερο Προσωπικό	72	51.4
Κατώτεροι Αξιωματικοί	51	36.4
Ανώτεροι Αξιωματικοί	12	8.6
Ανώτατοι Αξιωματικοί	5	3.6
Καταλληλότητα οπλισμού	N	%
Αοπλη-Υπηρεσία Γραφείου	10	7.1
Ένοπλη Υπηρεσία	130	92.9
Σύνολο	140	100.0

συμμετέχοντες είναι 31-40 ετών (27.9%), 34 συμμετέχοντες είναι 41-50 ετών (24.3%) και 10 συμμετέχοντες είναι 51-65 ετών (7.1%). Ως προς το μορφωτικό της επίπεδο, 82 συμμετέχοντες έχουν ολοκληρώσει τη σχολή αστυνομίας (58.6%), 39 συμμετέχοντες διαθέτουν και κάποιο επιπλέον πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης από πανεπιστήμιο ή κολέγιο (27.9%), ενώ 19 συμμετέχοντες διαθέτουν κάποιο μεταπτυχιακό ή / και διδακτορικό τίτλο (13.6%). Ως προς την οικογενειακή τους κατάσταση, 70 συμμετέχοντες είναι άγαμοι (50.0%), 63 συμμετέχοντες είναι έγγαμοι (45.0%) και 7 συμμετέχοντες χαρακτηρίζονται από κάποια άλλη οικογενειακή κατάσταση, πχ διαζευγμένοι, χήροι κτλ (5.0%).

Διάγραμμα 3.1: Δημογραφικά και εργασιακά στοιχεία των συμμετεχόντων αστυνομικών



Ως προς τα έτη εργασιακής εμπειρίας, 29 συμμετέχοντες αστυνομικοί υπηρετούν 0-5 έτη (20.7%), 50 συμμετέχοντες υπηρετούν 6-15 έτη (35.7%), 37 συμμετέχοντες υπηρετούν 16-25 έτη (6.4%) και 24 συμμετέχοντες υπηρετούν πάνω από 25 έτη (17.1%). Ως προς τη θέση στην ιεραρχία, 72 συμμετέχοντες υπηρετούν

στην ΕΛΑΣ ως κατώτερο προσωπικό (51.4%), 51 συμμετέχοντες υπηρετούν ως κατώτεροι αξιωματικοί (36.4%), 12 συμμετέχοντες υπηρετούν ως ανώτεροι αξιωματικοί (8.6%) και 5 συμμετέχοντες είναι ανώτατοι αξιωματικοί (3.6%). Τέλος, ως προς την καταλληλότητα εξοπλισμού, 10 συμμετέχοντες εκτελούν άοπλη ή αλλιώς υπηρεσία γραφείου (7.1%) και 130 συμμετέχοντες εκτελούν ένοπλη υπηρεσία (92.9%).

3.6 Στατιστικές τεχνικές

Τα δεδομένα αρχικά αποθηκεύτηκαν σε αρχείο του προγράμματος λογιστικών φύλων επεξεργασίας Excel όπως κατέβηκαν από την πλατφόρμα Google Forms όπου και είχαν αποθηκευτεί ως απαντήσεις των συμμετεχόντων του δείγματος. Μετά από μια αρχική επεξεργασία και αριθμητική κωδικοποίηση, τα δεδομένα μεταφέρθηκαν στο στατιστικό πρόγραμμα SPSS 23.0. Σε αυτό το πρόγραμμα διεξήχθη ανάλυση αξιοπιστίας των κλιμάκων και των διαστάσεων τους (όπου υπήρχαν) και κατασκευάστηκαν οι τελικές μεταβλητές – κλίμακες (και υποκλίμακες). Έπειτα, η στατιστική ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε στο πρόγραμμα αυτό. Τα αποτελέσματα μεταφέρθηκαν, έπειτα στο πρόγραμμα Excel όπου και κατασκευάστηκαν σε μια πιο φιλική προς το χρήστη μορφοποίηση η οποία αποτέλεσε και την τελική παρουσίαση τους.

Ως προς τις στατιστικές τεχνικές, πραγματοποιήθηκε και περιγραφική και επαγωγική στατιστική ανάλυση. Πιο συγκεκριμένα, στο πλαίσιο της περιγραφικής ανάλυσης υπολογίστηκαν απόλυτες συχνότητες και ποσοστά, για ποιοτικές μεταβλητές, και μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις, για ποσοτικές μεταβλητές. Στο πλαίσιο της επαγωγικής στατιστικής πραγματοποιήθηκαν έλεγχοι κανονικότητας με το κριτήριο Kolmogorov-Smyrnov σε κάθε ποσοτική μεταβλητή – εμπλεκόμενη κλίμακα. Ανάλογα με το αποτέλεσμα των ελέγχων, θα υπολογιστούν οι παραμετρικοί συντελεστές συσχέτισης του Pearson ή οι μη παραμετρικοί συντελεστές συσχέτισης του Spearman οι οποίοι παρέχουν μια πρώτη εμπειρική ένδειξη για τις ερευνητικές υποθέσεις.

Πάντως, για να διερευνηθούν πιο ορθολογικά στατιστικά οι ερευνητικές υποθέσεις, θα πρέπει να εξειδικευτούν και να εκτιμηθούν κατάλληλα μοντέλα

πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης (multiple linear regression models), όπου λαμβάνεται από κοινού η επίδραση των διαφόρων παραγόντων, αλλά και άλλων επιπλέον παραγόντων (δημογραφικών χαρακτηριστικών) ως μεταβλητών ελέγχου.

Πιο συγκεκριμένα, για να διερευνηθεί κατά πόσο οι συναισθηματικές δεξιότητες (συναισθηματική νοημοσύνη, ενσυναίσθηση) επηρεάζουν τα βασικά εργασιακά χαρακτηριστικά (εργασιακό άγχος, επαγγελματική εξουθένωση, εργασιακή ικανοποίηση, εργασιακή δέσμευση), στο πλαίσιο των ερευνητικών υποθέσεων HA1 έως HA4, εξειδικεύονται οι παρακάτω εξισώσεις πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης.

$$JS = \alpha_{01} + \alpha_{11}SEA + \alpha_{21}OAE + \alpha_{31}UOE + \alpha_{41}ROE + \alpha_{51}EMP + \text{control} + u_{a1} \quad (3\alpha.1)$$

$$EE = \alpha_{02} + \alpha_{12}SEA + \alpha_{22}OAE + \alpha_{32}UOE + \alpha_{42}ROE + \alpha_{52}EMP + \text{control} + u_{a2} \quad (3\alpha.2)$$

$$D = \alpha_{03} + \alpha_{13}SEA + \alpha_{23}OAE + \alpha_{33}UOE + \alpha_{43}ROE + \alpha_{53}EMP + \text{control} + u_{a3} \quad (3\alpha.3)$$

$$PA = \alpha_{04} + \alpha_{14}SEA + \alpha_{24}OAE + \alpha_{34}UOE + \alpha_{44}ROE + \alpha_{54}EMP + \text{control} + u_{a4} \quad (3\alpha.4)$$

$$SAT = \alpha_{05} + \alpha_{15}SEA + \alpha_{25}OAE + \alpha_{35}UOE + \alpha_{45}ROE + \alpha_{55}EMP + \text{control} + u_{a5} \quad (3\alpha.5)$$

$$AC = \alpha_{06} + \alpha_{16}SEA + \alpha_{26}OAE + \alpha_{36}UOE + \alpha_{46}ROE + \alpha_{56}EMP + \text{control} + u_{a6} \quad (3\alpha.6)$$

$$CC = \alpha_{07} + \alpha_{17}SEA + \alpha_{27}OAE + \alpha_{37}UOE + \alpha_{47}ROE + \alpha_{57}EMP + \text{control} + u_{a7} \quad (3\alpha.7)$$

$$NC = \alpha_{08} + \alpha_{18}SEA + \alpha_{28}OAE + \alpha_{38}UOE + \alpha_{48}ROE + \alpha_{58}EMP + \text{control} + u_{a8} \quad (3\alpha.8)$$

Όπου, τα βασικά εργασιακά χαρακτηριστικά είναι JS = εργασιακό άγχος, EE = συναισθηματική εξάντληση (emotional exhaustion), D = αποπροσωποποίηση (depersonalization), PA = προσωπική επίτευξη (personal accomplishment), SAT = εργασιακή ικανοποίηση (job satisfaction), AC = συναισθηματική δέσμευση (affective commitment), CC = δέσμευση συνέχειας (continuance commitment), NC = κανονιστική δέσμευση (normative commitment). Οι διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης είναι SEA = αυτό – συναισθήματα (self-emotion appraisal), OAE = άλλα συναισθήματα (other emotion appraisal), UOE = χρήση συναισθημάτων (use of emotions), ROE = ρύθμιση αισθημάτων (regulation of emotions), EMP =

ενσυναίσθηση (empathy), ενώ u_{a1} , u_{a2} , u_{a3} , u_{a4} , u_{a5} , u_{a6} , u_{a7} , u_{a8} είναι οι τυχαίοι όροι των πολλαπλών γραμμικών παλινδρομήσεων (3α.1) έως (3α.8). Οι μεταβλητές ελέγχουν (control) περιλαμβάνουν τα δημογραφικά και εργασιακά στοιχεία των συμμετεχόντων (φύλο, ηλικία, μορφωτικό επίπεδο, οικογενειακή κατάσταση, έτη εργασιακής εμπειρίας, τρέχουσα θέση στην ιεραρχία και καταλληλότητα εξοπλισμού).

Για να διερευνηθεί κατά πόσο τα βασικά εργασιακά χαρακτηριστικά (εργασιακό άγχος, επαγγελματική εξουθένωση, εργασιακή ικανοποίηση, εργασιακή δέσμευση) και οι συναισθηματικές δεξιότητες (συναισθηματική νοημοσύνη, ενσυναίσθηση) επηρεάζουν τα κρίσιμα εργασιακά χαρακτηριστικά (ανοχή στην αυτοδικία, ανεκτικότητα), στο πλαίσιο των ερευνητικών υποθέσεων HB1 έως HB8 και ΗΓ1, ΗΓ2 εξειδικεύονται οι παρακάτω εξισώσεις πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης.

$$\begin{aligned} \text{VIG} = & \beta_{01} + \beta_{11}\text{JS} + \beta_{21}\text{EE} + \beta_{31}\text{D} + \beta_{41}\text{PA} + \beta_{51}\text{SAT} + \beta_{61}\text{AC} + \beta_{71}\text{CC} + \beta_{81}\text{NC} \\ & + \gamma_{11}\text{SEA} + \gamma_{21}\text{OAE} + \gamma_{31}\text{UOE} + \gamma_{41}\text{ROE} + \gamma_{51}\text{EMP} + \text{control} + u_{\beta 1} \quad (3\beta.1) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{WT} = & \beta_{02} + \beta_{12}\text{JS} + \beta_{22}\text{EE} + \beta_{32}\text{D} + \beta_{42}\text{PA} + \beta_{52}\text{SAT} + \beta_{62}\text{AC} + \beta_{72}\text{CC} + \beta_{82}\text{NC} \\ & + \gamma_{12}\text{SEA} + \gamma_{22}\text{OAE} + \gamma_{32}\text{UOE} + \gamma_{42}\text{ROE} + \gamma_{52}\text{EMP} + \text{control} + u_{\beta 2} \quad (3\beta.2) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{CT} = & \beta_{03} + \beta_{13}\text{JS} + \beta_{23}\text{EE} + \beta_{33}\text{D} + \beta_{43}\text{PA} + \beta_{53}\text{SAT} + \beta_{63}\text{AC} + \beta_{73}\text{CC} + \beta_{83}\text{NC} \\ & + \gamma_{13}\text{SEA} + \gamma_{23}\text{OAE} + \gamma_{33}\text{UOE} + \gamma_{43}\text{ROE} + \gamma_{53}\text{EMP} + \text{control} + u_{\beta 3} \quad (3\beta.3) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{LT} = & \beta_{04} + \beta_{14}\text{JS} + \beta_{24}\text{EE} + \beta_{34}\text{D} + \beta_{44}\text{PA} + \beta_{54}\text{SAT} + \beta_{64}\text{AC} + \beta_{74}\text{CC} + \beta_{84}\text{NC} \\ & + \gamma_{14}\text{SEA} + \gamma_{24}\text{OAE} + \gamma_{34}\text{UOE} + \gamma_{44}\text{ROE} + \gamma_{54}\text{EMP} + \text{control} + u_{\beta 4} \quad (3\beta.4) \end{aligned}$$

Όπου, τα κρίσιμα εργασιακά χαρακτηριστικά είναι VIG = ανοχή στην αυτοδικία (vigilantism tolerance), WT = θερμή ανεκτικότητα (warm tolerance), CT = κρύα ανεκτικότητα (cold tolerance) και LT = όρια ανεκτικότητας (limits of tolerance), ενώ $u_{\beta 1}$, $u_{\beta 2}$, $u_{\beta 3}$, $u_{\beta 4}$ είναι οι τυχαίοι όροι των πολλαπλών γραμμικών παλινδρομήσεων (3β.1) έως (3β.4). Οι μεταβλητές ελέγχουν (control) περιλαμβάνουν τα δημογραφικά και εργασιακά στοιχεία των συμμετεχόντων (φύλο, ηλικία,

μορφωτικό επίπεδο, οικογενειακή κατάσταση, έτη εργασιακής εμπειρίας, τρέχουσα θέση στην ιεραρχία και καταλληλότητα εξοπλισμού).

Όλες οι παραπάνω πολλαπλές γραμμικές παλινδρόμησης εκτιμώνται με τη μέθοδο ελαχίστων τετραγώνων (ordinary least squares – OLS). Διεξάγονται και κατάλληλοι διαγνωστικοί έλεγχοι για τυχόν παραβιάσεις στις βασικές προϋποθέσεις της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης (πολυσυγγραμμικότητα, ετεροσκεδαστικότητα, αυτοσυσχέτιση, μη-κανονικότητα) και πραγματοποιούνται κατάλληλες προσαρμογές εάν προκύψει κάποια παραβίαση. Έπειτα, διεξάγονται μονόπλευροι έλεγχοι σημαντικότητας (one-tail significance statistical tests) για τους συντελεστές, καθώς το πρόσημο τους ορίζει τη φορά της επίδρασης, όπως αυτή έχει οριστεί από τις ερευνητικές υποθέσεις.

Για να διεξαχθεί ο διαμεσολαβητικός ρόλος των βασικών εργασιακών χαρακτηριστικό, τα οποία ορίζουν τον εργασιακό βίο, στην επίδραση των συναισθηματικών δεξιοτήτων (συναισθηματική νοημοσύνη, ενσυναίσθηση) πάνω στα κρίσιμα εργασιακά χαρακτηριστικά των αστυνομικών (ανοχή στην αυτοδικία, ανεκτικότητα), στο πλαίσιο των ερευνητικών υποθέσεων HΔ1 και HΔ2, εκτιμώνται όλες οι παραπάνω πολλαπλές παλινδρομήσεις με τη μέθοδο PROCESS MACRO όπου προκύπτουν οι εκτιμήσεις για τις έμμεσες επιδράσεις των συναισθηματικών δεξιοτήτων πάνω στα κρίσιμα εργασιακά χαρακτηριστικά, διαμέσου των βασικών εργασιακών χαρακτηριστικών. Πιο συγκεκριμένα, οι εκτιμήσεις των έμμεσων επιδράσεων και των τυπικών σφαλμάτων διεξάγονται με τη μεθοδολογία bootstrap.

Κεφάλαιο 4: Αποτελέσματα

4.1 Περιγραφικά στατιστικά

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται ορισμένα βασικά περιγραφικά στατιστικά (μέσοι όροι, τυπικές αποκλίσεις) των κλιμάκων που εμπλέκονται στην εμπειρική έρευνα της παρούσας εργασίας, τα αποτελέσματα των ελέγχων κανονικότητας με το κριτήριο Kolmogorov-Smirnov καθώς και οι συντελεστές συσχέτισης μεταξύ των κλιμάκων. Στον πίνακα 4.1 αμέσως παρακάτω παρουσιάζονται, αρχικά, τα βασικά περιγραφικά στατιστικά και τα αποτελέσματα των ελέγχων κανονικότητας.

Το επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης (*emotional intelligence*), ως σύνολο των διαστάσεων της, βρέθηκε αρκετά υψηλό ($M=5.47$, $SD=1.07$). Η αρχική υπόθεση της κανονικότητας απορρίπτεται σε επίπεδο 1% ($KS=0.13$, $p<0.001$), κάτι που σημαίνει ότι τα δεδομένα για αυτή την κλίμακα δεν προέρχονται από την κανονική κατανομή. Το επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση ‘αξιολόγηση αυτό - συναισθημάτων’ (*self-emotions appraisal*), βρέθηκε αρκετά υψηλό ($M=5.63$, $SD=1.21$). Η αρχική υπόθεση της κανονικότητας απορρίπτεται σε επίπεδο 1% ($KS=0.16$, $p<0.001$), κάτι που σημαίνει ότι τα δεδομένα για αυτή την διάσταση δεν προέρχονται από την κανονική κατανομή. Το επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση ‘αξιολόγηση άλλων συναισθημάτων’ (*other emotions appraisal*), βρέθηκε αρκετά υψηλό ($M=5.51$, $SD=1.05$). Η αρχική υπόθεση της κανονικότητας απορρίπτεται σε επίπεδο 1% ($KS=0.15$, $p<0.001$), κάτι που σημαίνει ότι τα δεδομένα για αυτή την διάσταση δεν προέρχονται από την κανονική κατανομή. Το επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση ‘χρήση συναισθημάτων’ (*use of emotions*), βρέθηκε αρκετά υψηλό ($M=5.49$, $SD=1.20$). Η αρχική υπόθεση της κανονικότητας απορρίπτεται σε επίπεδο 1% ($KS=0.13$, $p<0.001$), κάτι που σημαίνει ότι τα δεδομένα για αυτή την διάσταση δεν προέρχονται από την κανονική κατανομή. Το επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση ‘ρύθμιση συναισθημάτων’ (*regulation of emotions*), βρέθηκε αρκετά υψηλό ($M=5.26$, $SD=1.30$). Η αρχική υπόθεση της κανονικότητας απορρίπτεται σε επίπεδο 1%

Πίνακας 4.1: Περιγραφικά στατιστικά κλιμάκων και έλεγχοι κανονικότητας

	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>KS</i>		<i>p</i>
Συναισθηματική νοημοσύνη	1.00	7.00	5.47	1.07	0.13	***	0.000
Αξιολόγηση αυτό - συναισθημάτων	1.00	7.00	5.63	1.21	0.16	***	0.000
Αξιολόγηση άλλων συναισθημάτων	1.00	7.00	5.51	1.05	0.15	***	0.000
Χρήση συναισθημάτων	1.00	7.00	5.49	1.20	0.13	***	0.000
Ρύθμιση συναισθημάτων	1.00	7.00	5.26	1.30	0.13	***	0.000
Ενσυναίσθηση	5.00	20.00	15.77	2.46	0.13	***	0.000
Εργασιακό άγχος	1.00	5.00	2.99	0.90	0.09	***	0.008
Επαγγελματική εξουθένωση							
Συναισθηματική εξάντληση	0.00	54.00	22.55	12.96	0.13	***	0.000
Αποπροσωποποίηση	0.00	30.00	11.80	7.81	0.12	***	0.000
Προσωπική επίτευξη	0.00	48.00	31.42	9.15	0.10	***	0.003
Εργασιακή ικανοποίηση	1.00	5.00	3.31	0.72	0.06		0.200
Εργασιακή δέσμευση							
Συναισθηματική δέσμευση	1.00	7.00	4.30	1.28	0.08	**	0.030
Δέσμευση συνέχειας	1.00	7.00	4.67	1.20	0.08	**	0.036
Κανονιστική δέσμευση	1.00	7.00	4.28	0.98	0.07		0.200
Ανοχή στην αυτοδικία	1.00	7.00	3.05	1.23	0.10	***	0.003
Ανεκτικότητα							
Θερμότητα	1.00	7.00	5.30	1.04	0.09	***	0.005
Κρύα	1.00	7.00	3.28	1.28	0.09	**	0.013
Όρια ανεκτικότητας	1.00	7.00	4.62	1.06	0.09	**	0.011

Σημειώσεις: οι τιμές min, max αποτελούν τα θεωρητικά όρια στα οποία ορίζονται οι τιμές κάθε κλίμακας.

M= μέση τιμή κάθε κλίμακας, SD= τυπική απόκλιση κάθε κλίμακας, KS= στατιστική τιμή ελέγχου κανονικότητας με το κριτήριο Kolmogorov-Smirnov, p= p-τιμή του ελέγχου κανονικότητας

*p<0.10 **p<0.05 ***p<0.01

(KS=0.13, p<0.001), κάτι που σημαίνει ότι τα δεδομένα για αυτή την διάσταση δεν προέρχονται από την κανονική κατανομή.

Το επίπεδο της ενσυναίσθησης (*empathy*), βρέθηκε αρκετά υψηλό (M=15.77, SD=2.46). Η αρχική υπόθεση της κανονικότητας απορρίπτεται σε επίπεδο 1% (KS=0.13, p<0.001), κάτι που σημαίνει ότι τα δεδομένα για αυτή την κλίμακα δεν προέρχονται από την κανονική κατανομή.

Το επίπεδο του εργασιακού άγχους (*job stress*), βρέθηκε μέτριο (M=2.99, SD=0.09). Η αρχική υπόθεση της κανονικότητας απορρίπτεται σε επίπεδο 1% (KS=0.09, p=0.008), κάτι που σημαίνει ότι τα δεδομένα για αυτή την κλίμακα δεν προέρχονται από την κανονική κατανομή.

Το επίπεδο της επαγγελματικής εξουθένωσης (*job burnout*), ως προς τη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης (*emotional exhaustion*) βρέθηκε μάλλον χαμηλό (M=22.55, SD=12.96). Η αρχική υπόθεση της κανονικότητας απορρίπτεται

σε επίπεδο 1% ($KS=0.13$, $p<0.001$), κάτι που σημαίνει ότι τα δεδομένα για αυτή την διάσταση δεν προέρχονται από την κανονική κατανομή. Το επίπεδο της επαγγελματικής εξουθένωσης (*job burnout*), ως προς τη διάσταση της αποπροσωποποίησης (*depersonalization*) βρέθηκε μάλλον χαμηλό ($M=11.80$, $SD=7.81$). Η αρχική υπόθεση της κανονικότητας απορρίπτεται σε επίπεδο 1% ($KS=0.12$, $p<0.001$), κάτι που σημαίνει ότι τα δεδομένα για αυτή την διάσταση δεν προέρχονται από την κανονική κατανομή. Το επίπεδο της επαγγελματικής εξουθένωσης (*job burnout*), ως προς τη διάσταση της προσωπικής επίτευξης (*personal accomplishment*) βρέθηκε μάλλον χαμηλό ($M=31.42$, $SD=9.15$). Η αρχική υπόθεση της κανονικότητας απορρίπτεται σε επίπεδο 1% ($KS=0.10$, $p=0.003$), κάτι που σημαίνει ότι τα δεδομένα για αυτή την διάσταση δεν προέρχονται από την κανονική κατανομή.

Το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης (*job satisfaction*) βρέθηκε μέτριο προς υψηλό ($M=3.31$, $SD=0.72$). Η αρχική υπόθεση της κανονικότητας δεν απορρίπτεται ακόμα και σε επίπεδο 10% ($KS=0.06$, $p=0.200$), κάτι που σημαίνει ότι τα δεδομένα για αυτή την κλίμακα μάλλον προέρχονται από την κανονική κατανομή.

Το επίπεδο της εργασιακής δέσμευσης (*job commitment*), ως προς τη διάσταση της συναισθηματικής δέσμευσης (*affective commitment*) βρέθηκε μέτριο προς υψηλό ($M=4.30$, $SD=1.28$). Η αρχική υπόθεση της κανονικότητας απορρίπτεται σε επίπεδο 5% ($KS=0.08$, $p=0.030$), κάτι που σημαίνει ότι τα δεδομένα για αυτή την διάσταση δεν προέρχονται από την κανονική κατανομή. Το επίπεδο της εργασιακής δέσμευσης (*job commitment*), ως προς τη διάσταση της δέσμευσης συνέχειας (*continuance commitment*) βρέθηκε σχετικά υψηλό ($M=4.67$, $SD=1.20$). Η αρχική υπόθεση της κανονικότητας απορρίπτεται σε επίπεδο 5% ($KS=0.08$, $p=0.037$), κάτι που σημαίνει ότι τα δεδομένα για αυτή την διάσταση δεν προέρχονται από την κανονική κατανομή. Το επίπεδο της εργασιακής δέσμευσης (*job commitment*), ως προς τη διάσταση της κανονιστικής δέσμευσης (*normative commitment*) βρέθηκε μέτριο προς υψηλό ($M=4.28$, $SD=0.98$). Η αρχική υπόθεση της κανονικότητας δεν απορρίπτεται ακόμα και σε επίπεδο 10% ($KS=0.07$, $p=0.200$), κάτι που σημαίνει ότι τα δεδομένα για αυτή την διάσταση μάλλον προέρχονται από την κανονική κατανομή.

Το επίπεδο της ανοχής στην αυτοδικία (*vigilantism tolerance*) βρέθηκε αρκετά χαμηλό ($M=3.05$, $SD=1.23$). Η αρχική υπόθεση της κανονικότητας απορρίπτεται σε

επίπεδο 1% ($KS=0.10$, $p=0.003$), κάτι που σημαίνει ότι τα δεδομένα για αυτή την κλίμακα δεν προέρχονται από την κανονική κατανομή.

Το επίπεδο της *ανεκτικότητας (tolerance)*, ως προς τη διάσταση της θερμής ανεκτικότητας (warm tolerance) βρέθηκε αρκετά υψηλό ($M=5.30$, $SD=1.04$). Η αρχική υπόθεση της κανονικότητας απορρίπτεται σε επίπεδο 1% ($KS=0.09$, $p=0.005$), κάτι που σημαίνει ότι τα δεδομένα για αυτή την διάσταση δεν προέρχονται από την κανονική κατανομή. Το επίπεδο της *ανεκτικότητας (tolerance)*, ως προς τη διάσταση της κρύας ανεκτικότητας (cold tolerance) βρέθηκε αρκετά υψηλό ($M=3.28$, $SD=1.28$). Η αρχική υπόθεση της κανονικότητας απορρίπτεται σε επίπεδο 5% ($KS=0.09$, $p=0.013$), κάτι που σημαίνει ότι τα δεδομένα για αυτή την διάσταση δεν προέρχονται από την κανονική κατανομή. Το επίπεδο της *ανεκτικότητας (tolerance)*, ως προς τη διάσταση των ορίων ανεκτικότητας (limits of tolerance) βρέθηκε σχετικά υψηλό ($M=4.62$, $SD=1.06$). Η αρχική υπόθεση της κανονικότητας απορρίπτεται σε επίπεδο 5% ($KS=0.09$, $p=0.011$), κάτι που σημαίνει ότι τα δεδομένα για αυτή την διάσταση δεν προέρχονται από την κανονική κατανομή.

Καθώς στην συντριπτική πλειοψηφία των εμπλεκόμενων μεταβλητών (κλιμάκων και διαστάσεων) δεν τηρείται η προϋπόθεση της κανονικότητας η οποία είναι απαραίτητη για τον υπολογισμό του παραμετρικού συντελεστή συσχέτισης του Pearson, κρίνεται σκόπιμο να υπολογιστεί ο ανάλογος μη παραμετρικός συντελεστής συσχέτισης του Spearman ο οποίος είναι κατάλληλος ακόμα και όταν δεν τηρείται η προϋπόθεση της κανονικότητας. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον πίνακα 4.2 αμέσως παρακάτω.

Οι συντελεστές συσχέτισεων ανάμεσα στην κλίμακα της συναισθηματικής νοημοσύνης και στις διαστάσεις της είναι στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο 1% ($p<0.001$), ενώ είναι θετικοί και πολύ ισχυροί, όπως αναμενόταν άλλωστε, κάτι που δείχνει ότι μετρούν την έννοια της συναισθηματικής νοημοσύνης με αρκετά αξιόπιστο τρόπο.

Οι συντελεστές συσχέτισεων ανάμεσα σε όλες τις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης και της κλίμακας της ενσυναίσθησης είναι στατιστικά

Πίνακας 4.2: Συντελεστές συσχέτισης Spearman μεταξύ των κλιμάκων

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1 Συναισθηματική νοημοσύνη	1.000																
2 Αξιολόγηση αυτό - συναισθημάτων	0.880*** 0.000	1.000															
3 Αξιολόγηση άλλων- συναισθημάτων	0.735*** 0.000	0.623*** 0.000	1.000														
4 Χρήση συναισθημάτων	0.868*** 0.000	0.694*** 0.000	0.550*** 0.000	1.000													
5 Ρύθμιση συναισθημάτων	0.893*** 0.000	0.757*** 0.000	0.548*** 0.000	0.724*** 0.000	1.000												
6 Εναρμόνιση	0.656*** 0.000	0.571*** 0.000	0.685*** 0.000	0.573*** 0.000	0.507*** 0.000	1.000											
7 Εργασιακό άγχος	-0.355*** 0.000	-0.357*** 0.000	-0.284*** 0.001	-0.236*** 0.005	-0.344*** 0.000	-0.253*** 0.003	1.000										
8 Συναισθηματική εξάντληση	-0.381*** 0.000	-0.360*** 0.000	-0.312*** 0.000	-0.262*** 0.002	-0.310*** 0.000	-0.305*** 0.000	0.804*** 0.000	1.000									
9 Αποπροσωποποίηση	-0.359*** 0.000	-0.322*** 0.000	-0.261*** 0.002	-0.246*** 0.003	-0.288*** 0.001	-0.339*** 0.000	0.597*** 0.000	0.742*** 0.000	1.000								
10 Προσωπική επίτευξη	0.572*** 0.000	0.483*** 0.000	0.462*** 0.000	0.449*** 0.000	0.540*** 0.000	0.479*** 0.000	-0.320*** 0.000	-0.451*** 0.000	-0.474*** 0.000	1.000							
11 Εργασιακή ικανοποίηση	0.381*** 0.000	0.337*** 0.000	0.334*** 0.000	0.306*** 0.000	0.308*** 0.000	0.310*** 0.000	-0.330*** 0.000	-0.523*** 0.000	-0.443*** 0.000	0.627*** 0.000	1.000						
12 Συναισθηματική δέσμευση	0.245*** 0.003	0.160* 0.059	0.192** 0.023	0.178** 0.035	0.204** 0.016	0.182** 0.032	-0.154* 0.070	-0.422*** 0.000	-0.352*** 0.000	0.472*** 0.000	0.660*** 0.000	1.000					
13 Δέσμευση συνέχειας	-0.127 0.135	-0.091 0.285	-0.158* 0.062	-0.151* 0.075	-0.142* 0.094	-0.171** 0.044	0.059 0.487	-0.061 0.474	-0.019 0.819	-0.031 0.718	0.194** 0.022	0.267*** 0.001	1.000				
14 Κανονιστική δέσμευση	0.242*** 0.004	0.169** 0.046	0.200** 0.018	0.143* 0.092	0.278*** 0.001	0.181** 0.033	-0.143* 0.093	-0.342*** 0.000	-0.282*** 0.001	0.475*** 0.000	0.617*** 0.000	0.790*** 0.000	0.206** 0.015	1.000			

15	Ανοχή στην αυτοδικία	-0.381***	-0.336***	-0.332***	-0.303***	-0.322***	-0.385***	0.334***	0.442***	0.496***	-0.514***	-0.406***	-0.320***	0.021	-0.331***	1.000		
		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.801	0.000			
16	Ανεκτικότητα (Θερμότητα)	0.525***	0.462***	0.444***	0.426***	0.476***	0.448***	-0.321***	-0.389***	-0.500***	0.610***	0.418***	0.289***	-0.131	0.281***	-0.620***	1.000	
		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.123	0.001	0.000		
17	Ανεκτικότητα (Κρύα)	-0.286***	-0.220***	-0.262***	-0.252***	-0.284***	-0.282***	0.379***	0.427***	0.484***	-0.356***	-0.208**	-0.245***	0.101	-0.209**	0.613***	-0.610***	1.000
		0.001	0.009	0.002	0.003	0.001	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.014	0.004	0.233	0.013	0.000	0.000	
18	Ανεκτικότητα (Όρια ανεκτικότητας)	0.119	0.046	0.066	0.245***	0.042	0.011	0.208**	0.132	0.004	0.139	0.024	0.018	0.057	-0.047	0.026	0.178**	0.103
		0.163	0.586	0.437	0.004	0.623	0.902	0.014	0.119	0.965	0.100	0.774	0.835	0.503	0.583	0.762	0.036	0.227

Σημειώσεις: σε κάθε κελί εμφανίζεται η τιμή του συντελεστή συσχέτισης Spearman ανάμεσα σε δύο κλίμακες κάθε φορά. Οι τιμές σε *πλάγια γραφή* εκφοράζουν τις p-τιμές για τον έλεγχο σημαντικότητας του κάθε συντελεστή.

*p<0.10 **p<0.05 ***p<0.01

σημαντικοί σε επίπεδο 1% ($p < 0.001$), ενώ είναι θετικοί και πολύ ισχυροί, κάτι που δείχνει ότι υπάρχει ισχυρή τάση όσο έχει κάποιος υψηλό επίπεδο συναισθηματικής, τόσο τείνει να έχει και υψηλό επίπεδο ενσυναίσθησης, κάτι λογικό και αναμενόμενο.

Οι συντελεστές συσχέτισης ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το εργασιακό άγχος είναι στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο 1% ($p < 0.001$), ενώ είναι αρνητικοί και σχετικά μέτριοι, κάτι που δείχνει ότι υπάρχει μια μέτρια τάση όσο έχει κάποιος υψηλό επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης να έχει χαμηλό επίπεδο εργασιακού άγχους, κάτι λογικό και αναμενόμενο. Οι συντελεστές συσχέτισης ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και στις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο 1% ($p < 0.001$), ενώ είναι αρνητικοί (για τη διάσταση της προσωπικής επίτευξης είναι θετικοί, όμως αυτή η διάσταση μετράει αντίστροφα την επαγγελματική εξουθένωση) και σχετικά μέτριοι, κάτι που δείχνει ότι υπάρχει μια μέτρια τάση όσο έχει κάποιος υψηλό επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης να έχει χαμηλό επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης, κάτι λογικό και αναμενόμενο. Οι συντελεστές συσχέτισης ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και στην εργασιακή ικανοποίηση είναι στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο 1% ($p < 0.001$), ενώ είναι θετικοί και σχετικά μέτριοι, κάτι που δείχνει ότι υπάρχει μια μέτρια τάση όσο έχει κάποιος υψηλό επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης να έχει υψηλό επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης, κάτι λογικό και αναμενόμενο. Οι συντελεστές συσχέτισης ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και στις διαστάσεις της εργασιακής δέσμευσης (συναισθηματικής και κανονιστικής) είναι στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο από 10% ($p < 0.10$) έως 1% ($p < 0.001$), ενώ είναι θετικοί και σχετικά μέτριοι, κάτι που δείχνει ότι υπάρχει μια μέτρια τάση όσο έχει κάποιος υψηλό επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης να έχει υψηλό επίπεδο εργασιακής δέσμευσης, κάτι λογικό και αναμενόμενο. Για την δέσμευση συνέχειας, υπάρχει ασήμαντη συσχέτιση ακόμα και σε επίπεδο 10% ($p > 0.10$) συνολικά για την συναισθηματική νοημοσύνη και τη διάσταση 'αξιολόγηση αυτό - συναισθημάτων' ενώ στατιστικά σημαντική σε επίπεδο 10% ($p < 0.10$) και αρνητική χαμηλή για τις υπόλοιπες διαστάσεις, κάτι όχι τόσο αναμενόμενο.

Οι συντελεστές συσχέτισης ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και στην ανοχή στην αυτοδικία είναι στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο 1% ($p < 0.001$), ενώ είναι αρνητικοί και σχετικά μέτριοι, κάτι που δείχνει ότι υπάρχει μια μέτρια τάση όσο έχει κάποιος υψηλό επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης να έχει χαμηλό επίπεδο

ανοχής στην αυτοδικία, κάτι λογικό και αναμενόμενο για έναν αστυνομικό και συμβατό με τις σχετικές ερευνητικές υποθέσεις.

Οι συντελεστές συσχέτισης ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και στην ανεκτικότητα (θερμή και κρύα) είναι στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο 1% ($p < 0.001$), ενώ είναι θετικοί (η κρύα ανεκτικότητα μετράει αντίστροφα την έννοια της ανεκτικότητας) και σχετικά μέτριοι, κάτι που δείχνει ότι υπάρχει μια μέτρια τάση όσο έχει κάποιος υψηλό επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης να έχει υψηλό επίπεδο ανεκτικότητας, κάτι λογικό και αναμενόμενο – επιθυμητό για έναν αστυνομικό και συμβατό με τις σχετικές ερευνητικές υποθέσεις. Για την διάσταση που αφορά τα όρια ανεκτικότητας, υπάρχει ασήμαντη συσχέτιση ακόμα και σε επίπεδο 10% ($p > 0.10$) συνολικά σχεδόν με όλες τις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης, κάτι όχι τόσο αναμενόμενο, ενώ υπάρχει στατιστικά σημαντική και συσχέτιση σε επίπεδο 1% ($p < 0.001$) και θετική μέτρια για τη διάσταση ‘χρήση συναισθημάτων’ κάτι αναμενόμενο και συμβατό με τις ερευνητικές υποθέσεις.

Ο συντελεστής συσχέτισης ανάμεσα στην ενσυναίσθηση και στο εργασιακό άγχος είναι στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο 1% ($p = 0.003$), ενώ είναι αρνητικός και σχετικά μέτριος, κάτι που δείχνει ότι υπάρχει μια μέτρια τάση όσο έχει κάποιος υψηλό επίπεδο ενσυναίσθησης να έχει χαμηλό επίπεδο εργασιακού άγχους, κάτι λογικό και αναμενόμενο. Οι συντελεστές συσχέτισης ανάμεσα στην ενσυναίσθηση και στις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο 1% ($p < 0.001$), ενώ είναι αρνητικοί (για τη διάσταση της προσωπικής επίτευξης είναι θετικοί, όμως αυτή η διάσταση μετράει αντίστροφα την επαγγελματική εξουθένωση) και σχετικά μέτριοι, κάτι που δείχνει ότι υπάρχει μια μέτρια τάση όσο έχει κάποιος υψηλό επίπεδο ενσυναίσθησης να έχει χαμηλό επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης, κάτι λογικό και αναμενόμενο. Ο συντελεστής συσχέτισης ανάμεσα στην ενσυναίσθηση και στην εργασιακή ικανοποίηση είναι στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο 1% ($p < 0.001$), ενώ είναι θετικός και σχετικά μέτριος, κάτι που δείχνει ότι υπάρχει μια μέτρια τάση όσο έχει κάποιος υψηλό επίπεδο ενσυναίσθησης να έχει υψηλό επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης, κάτι λογικό και αναμενόμενο. Οι συντελεστές συσχέτισης ανάμεσα στην ενσυναίσθηση και στις διαστάσεις της εργασιακής δέσμευσης (συναισθηματικής και κανονιστικής) είναι στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο από 5% ($p < 0.05$), ενώ είναι θετικοί και σχετικά μέτριοι, κάτι που δείχνει ότι υπάρχει μια μέτρια τάση όσο έχει κάποιος υψηλό

επίπεδο ενσυναίσθησης να έχει υψηλό επίπεδο εργασιακής δέσμευσης, κάτι λογικό και αναμενόμενο. Για την δέσμευση συνέχειας, υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση σε επίπεδο 5% ($p < 0.05$) και αρνητική χαμηλή, κάτι όχι τόσο αναμενόμενο.

Ο συντελεστής συσχέτισης ανάμεσα στην ενσυναίσθηση και στην ανοχή στην αυτοδικία είναι στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο 1% ($p < 0.001$), ενώ είναι αρνητικός και σχετικά μέτριος, κάτι που δείχνει ότι υπάρχει μια μέτρια τάση όσο έχει κάποιος υψηλό επίπεδο ενσυναίσθησης να έχει χαμηλό επίπεδο ανοχής στην αυτοδικία, κάτι λογικό και αναμενόμενο για έναν αστυνομικό και συμβατό με τις σχετικές ερευνητικές υποθέσεις.

Οι συντελεστές συσχέτισης ανάμεσα στην ενσυναίσθηση και στην ανεκτικότητα (θερμή και κρύα) είναι στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο 1% ($p < 0.001$), ενώ είναι θετικοί (η κρύα ανεκτικότητα μετράει αντίστροφα την έννοια της ανεκτικότητας) και σχετικά μέτριοι, κάτι που δείχνει ότι υπάρχει μια μέτρια τάση όσο έχει κάποιος υψηλό επίπεδο ενσυναίσθησης να έχει υψηλό επίπεδο ανεκτικότητας, κάτι λογικό και αναμενόμενο – επιθυμητό για έναν αστυνομικό και συμβατό με τις σχετικές ερευνητικές υποθέσεις. Για την διάσταση που αφορά τα όρια ανεκτικότητας, υπάρχει ασήμαντη συσχέτιση ακόμα και σε επίπεδο 10% ($p > 0.10$), κάτι όχι τόσο αναμενόμενο.

Οι συντελεστές συσχέτισης ανάμεσα στο εργασιακό άγχος και στις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο 1% ($p < 0.001$), ενώ είναι θετικοί (για τη διάσταση της προσωπικής επίτευξης είναι αρνητικός, όμως αυτή η διάσταση μετράει αντίστροφα την επαγγελματική εξουθένωση) και μέτριοι προς υψηλοί, κάτι που δείχνει ότι υπάρχει μια υψηλή σχετικά τάση όσο έχει κάποιος υψηλό επίπεδο εργασιακού άγχους να έχει υψηλό επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης, κάτι λογικό και αναμενόμενο. Ο συντελεστής συσχέτισης ανάμεσα στο εργασιακό άγχος και στην εργασιακή ικανοποίηση είναι στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο 1% ($p < 0.001$), ενώ είναι αρνητικός και σχετικά μέτριος, κάτι που δείχνει ότι υπάρχει μια μέτρια τάση όσο έχει κάποιος υψηλό επίπεδο εργασιακού άγχους να έχει χαμηλό επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης, κάτι λογικό και αναμενόμενο. Οι συντελεστές συσχέτισης ανάμεσα στο εργασιακό άγχος και στις διαστάσεις της εργασιακής δέσμευσης (συναισθηματικής και κανονιστικής) είναι στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο 10% ($p < 0.10$), ενώ είναι αρνητικοί και

σχετικά μέτριοι, κάτι που δείχνει ότι υπάρχει μια μέτρια τάση όσο έχει κάποιος υψηλό επίπεδο εργασιακού άγχους να έχει χαμηλό επίπεδο εργασιακής δέσμευσης, κάτι λογικό και αναμενόμενο. Για την δέσμευση συνέχειας, υπάρχει στατιστικά μη σημαντική συσχέτιση ακόμα και σε επίπεδο 10% ($p>0.10$), κάτι όχι τόσο αναμενόμενο.

Ο συντελεστής συσχέτισης ανάμεσα στο εργασιακό άγχος και στην ανοχή στην αυτοδικία είναι στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο 1% ($p<0.001$), ενώ είναι θετικός και σχετικά μέτριος, κάτι που δείχνει ότι υπάρχει μια μέτρια τάση όσο έχει κάποιος χαμηλό επίπεδο εργασιακού άγχους να έχει χαμηλό επίπεδο ανοχής στην αυτοδικία, κάτι λογικό και αναμενόμενο για έναν αστυνομικό και συμβατό με τις σχετικές ερευνητικές υποθέσεις.

Οι συντελεστές συσχέτισης ανάμεσα στο εργασιακό άγχος και στην ανεκτικότητα (θερμή και κρύα) είναι στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο 1% ($p<0.001$), ενώ είναι αρνητικοί (η κρύα ανεκτικότητα μετράει αντίστροφα την έννοια της ανεκτικότητας) και σχετικά μέτριοι, κάτι που δείχνει ότι υπάρχει μια μέτρια τάση όσο έχει κάποιος χαμηλό επίπεδο εργασιακού άγχους να έχει υψηλό επίπεδο ανεκτικότητας, κάτι λογικό και αναμενόμενο – επιθυμητό για έναν αστυνομικό και συμβατό με τις σχετικές ερευνητικές υποθέσεις. Για την διάσταση που αφορά τα όρια ανεκτικότητας, υπάρχει σημαντική θετική συσχέτιση σε επίπεδο 5% ($p<0.05$), κάτι όχι τόσο αναμενόμενο.

Οι συντελεστές συσχέτισης ανάμεσα στις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο 1% ($p<0.001$), ενώ είναι θετικός ανάμεσα σε συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση και αρνητικοί με τη διάσταση της προσωπικής επίτευξης (η οποία μετράει αντίστροφα την επαγγελματική εξουθένωση) κάτι που δείχνει ότι η επαγγελματική εξουθένωση μετράται αξιόπιστα.

Οι συντελεστές συσχέτισης ανάμεσα στις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης και στην εργασιακή ικανοποίηση είναι στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο 1% ($p<0.001$), ενώ είναι αρνητικοί (θετικός για την προσωπική επίτευξη η οποία μετράει αντίστροφα την επαγγελματική εξουθένωση) και σχετικά υψηλοί, κάτι που δείχνει ότι υπάρχει μια σχετικά υψηλή τάση όσο έχει κάποιος υψηλό επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης να έχει χαμηλό επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης, κάτι

λογικό και αναμενόμενο. Οι συντελεστές συσχέτισης ανάμεσα στις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης και στις διαστάσεις της εργασιακής δέσμευσης (συναισθηματικής και κανονιστικής) είναι στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο 1% ($p < 0.01$), ενώ είναι αρνητικοί (θετικός για την προσωπική επίτευξη η οποία μετράει αντίστροφα την επαγγελματική εξουθένωση) και σχετικά μέτριοι, κάτι που δείχνει ότι υπάρχει μια μέτρια τάση όσο έχει κάποιος υψηλό επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης να έχει χαμηλό επίπεδο εργασιακής δέσμευσης, κάτι λογικό και αναμενόμενο. Για την δέσμευση συνέχειας, υπάρχει στατιστικά μη σημαντική συσχέτιση ακόμα και σε επίπεδο 10% ($p > 0.10$), κάτι όχι τόσο αναμενόμενο.

Οι συντελεστές συσχέτισης ανάμεσα στις διαστάσεις επαγγελματικής εξουθένωσης και στην ανοχή στην αυτοδικία είναι στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο 1% ($p < 0.001$), ενώ είναι θετικοί (αρνητικός για την προσωπική επίτευξη η οποία μετράει αντίστροφα την επαγγελματική εξουθένωση) και σχετικά μέτριοι, κάτι που δείχνει ότι υπάρχει μια μέτρια τάση όσο έχει κάποιος χαμηλό επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης να έχει χαμηλό επίπεδο ανοχής στην αυτοδικία, κάτι λογικό και αναμενόμενο για έναν αστυνομικό και συμβατό με τις σχετικές ερευνητικές υποθέσεις.

Οι συντελεστές συσχέτισης ανάμεσα στις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης και στην ανεκτικότητα (θερμή και κρύα) είναι στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο 1% ($p < 0.001$), ενώ είναι αρνητικοί (θετικός για την προσωπική επίτευξη η οποία μετράει αντίστροφα την επαγγελματική εξουθένωση, ενώ αντίθετά πρόσημα για την κρύα ανεκτικότητα η οποία μετράει αντίστροφα την έννοια της ανεκτικότητας) και σχετικά μέτριοι, κάτι που δείχνει ότι υπάρχει μια μέτρια τάση όσο έχει κάποιος χαμηλό επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης να έχει υψηλό επίπεδο ανεκτικότητας, κάτι λογικό και αναμενόμενο – επιθυμητό για έναν αστυνομικό και συμβατό με τις σχετικές ερευνητικές υποθέσεις. Για την διάσταση που αφορά τα όρια ανεκτικότητας, υπάρχει μη σημαντική συσχέτιση ακόμα και σε επίπεδο 10% ($p > 0.10$), κάτι όχι τόσο αναμενόμενο.

Οι συντελεστές συσχέτισης ανάμεσα στην εργασιακή ικανοποίηση και στις διαστάσεις της εργασιακής δέσμευσης (συναισθηματικής και κανονιστικής) είναι στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο από 5% ($p < 0.05$) έως 1% ($p < 0.01$), ενώ είναι θετικοί και μέτριοι έως υψηλοί, κάτι που δείχνει ότι υπάρχει μια μέτρια έως υψηλή

τάση όσο έχει κάποιος υψηλό επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης να έχει υψηλό επίπεδο εργασιακής δέσμευσης, κάτι λογικό και αναμενόμενο.

Ο συντελεστής συσχέτισης ανάμεσα στην εργασιακή ικανοποίηση και στην ανοχή στην αυτοδικία είναι στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο 1% ($p < 0.001$), ενώ είναι αρνητικός και σχετικά μέτριος, κάτι που δείχνει ότι υπάρχει μια μέτρια τάση όσο έχει κάποιος υψηλό επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης να έχει χαμηλό επίπεδο ανοχής στην αυτοδικία, κάτι λογικό και αναμενόμενο για έναν αστυνομικό και συμβατό με τις σχετικές ερευνητικές υποθέσεις.

Οι συντελεστές συσχέτισης ανάμεσα στην εργασιακή ικανοποίηση και στην ανεκτικότητα (θερμή και κρύα) είναι στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο 1% ($p < 0.001$), ενώ είναι θετικοί (αρνητικός για την κρύα ανεκτικότητα η οποία μετράει αντίστροφα την έννοια της ανεκτικότητας) και σχετικά μέτριοι, κάτι που δείχνει ότι υπάρχει μια μέτρια τάση όσο έχει κάποιος υψηλό επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης να έχει υψηλό επίπεδο ανεκτικότητας, κάτι λογικό και αναμενόμενο – επιθυμητό για έναν αστυνομικό και συμβατό με τις σχετικές ερευνητικές υποθέσεις. Για την διάσταση που αφορά τα όρια ανεκτικότητας, υπάρχει μη σημαντική συσχέτιση ακόμα και σε επίπεδο 10% ($p > 0.10$), κάτι όχι τόσο αναμενόμενο.

Οι συντελεστές συσχέτισης ανάμεσα στις διαστάσεις της εργασιακής δέσμευσης είναι στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο 1% ($p < 0.001$), ενώ είναι θετικοί και μέτριοι προς υψηλοί κάτι που δείχνει ότι η εργασιακή δέσμευση μετράται αξιόπιστα.

Οι συντελεστές συσχέτισης ανάμεσα στις διαστάσεις της εργασιακής δέσμευσης (συναισθηματικής και κανονιστικής) και στην ανοχή στην αυτοδικία είναι στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο 1% ($p < 0.001$), ενώ είναι αρνητικοί και σχετικά μέτριοι, κάτι που δείχνει ότι υπάρχει μια μέτρια τάση όσο έχει κάποιος υψηλό επίπεδο εργασιακής δέσμευσης να έχει χαμηλό επίπεδο ανοχής στην αυτοδικία, κάτι λογικό και αναμενόμενο για έναν αστυνομικό και συμβατό με τις σχετικές ερευνητικές υποθέσεις. Για την δέσμευση συνέχειας, υπάρχει στατιστικά μη σημαντική συσχέτιση ακόμα και σε επίπεδο 10% ($p > 0.10$), κάτι όχι τόσο αναμενόμενο.

Οι συντελεστές συσχέτισης ανάμεσα στις διαστάσεις της εργασιακής δέσμευσης (συναισθηματικής και κανονιστικής) και στην ανεκτικότητα (θερμή και κρύα) είναι στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο 1% ($p < 0.001$), ενώ είναι θετικοί (αρνητικός για την κρύα ανεκτικότητα η οποία μετράει αντίστροφα την έννοια της ανεκτικότητας) και σχετικά μέτριοι, κάτι που δείχνει ότι υπάρχει μια μέτρια τάση όσο έχει κάποιος υψηλό επίπεδο εργασιακής δέσμευσης να έχει υψηλό επίπεδο ανεκτικότητας, κάτι λογικό και αναμενόμενο – επιθυμητό για έναν αστυνομικό και συμβατό με τις σχετικές ερευνητικές υποθέσεις. Για την δέσμευση συνέχειας, υπάρχει στατιστικά μη σημαντική συσχέτιση ακόμα και σε επίπεδο 10% ($p > 0.10$), κάτι όχι τόσο αναμενόμενο. Για την διάσταση που αφορά τα όρια ανεκτικότητας, υπάρχει μη σημαντική συσχέτιση ακόμα και σε επίπεδο 10% ($p > 0.10$), κάτι όχι τόσο αναμενόμενο.

Οι συντελεστές συσχέτισης ανάμεσα στην ανοχή για την αυτοδικία και στην ανεκτικότητα (θερμή και κρύα) είναι στατιστικά σημαντικοί σε επίπεδο 1% ($p < 0.001$), ενώ είναι αρνητικοί (θετικοί για την κρύα ανεκτικότητα η οποία μετράει αντίστροφα την έννοια της ανεκτικότητας) και σχετικά υψηλοί, κάτι που δείχνει ότι υπάρχει μια σχετικά υψηλή τάση όσο έχει κάποιος χαμηλό επίπεδο ανοχής για την αυτοδικία να έχει υψηλό επίπεδο ανεκτικότητας, κάτι λογικό και αναμενόμενο. Για την διάσταση που αφορά τα όρια ανεκτικότητας, υπάρχει μη σημαντική συσχέτιση ακόμα και σε επίπεδο 10% ($p > 0.10$), κάτι όχι τόσο αναμενόμενο.

Ο συντελεστής συσχέτισης ανάμεσα στις διαστάσεις της ανεκτικότητας (θερμή και κρύα) είναι στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο 1% ($p < 0.001$), ενώ είναι αρνητικός και υψηλός, κάτι λογικό και αναμενόμενο, κάτι που δείχνει ότι η ανεκτικότητα μετράται αξιόπιστα με βάση αυτές τις διαστάσεις. Αντίθετα, ο συντελεστής συσχέτισης της διάστασης που αφορά τα όρια ανεκτικότητας με τη θερμή ανεκτικότητα είναι μεν στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο 5% ($p < 0.05$) και θετικός, αλλά όχι τόσο υψηλός, ενώ με την κρύα ανεκτικότητα είναι στατιστικά μη σημαντικός ακόμα και σε επίπεδο 10% ($p > 0.10$), όπου τα αποτελέσματα αυτά δεν είναι τόσο αναμενόμενα και υπονοούν ότι η διάσταση ‘όρια ανεκτικότητας’ δε μετράει και τόσο αξιόπιστα την ανεκτικότητα.

4.2 Αποτελέσματα ερευνητικών υποθέσεων

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται τα αποτελέσματα που αφορούν τις ερευνητικές υποθέσεις οι οποίες διατυπώθηκαν στο πλαίσιο της βιβλιογραφικής ανασκόπησης.

4.2.1 Ερευνητική υπόθεση ΗΑ

Στο πλαίσιο της ερευνητικής υπόθεσης ΗΑ διερευνήθηκε εάν τα βασικά εργασιακά χαρακτηριστικά των αστυνομικών (εργασιακό άγχος, επαγγελματική εξουθένωση, εργασιακή ικανοποίηση, εργασιακή δέσμευση) επηρεάζονται από τις συναισθηματικές δεξιότητες (συναισθηματική νοημοσύνη και ενσυναίσθηση). Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον πίνακα 4.3 αμέσως παρακάτω.

Σημειώνεται ότι σε κάθε εκτιμώμενη εξίσωση εξετάστηκε ύπαρξη πολυσυγγραμμικότητας και ετεροσκεδαστικότητας. Ως προς την πολυσυγγραμμικότητα καθώς οι συντελεστές VIF είναι όλοι κάτω από την τιμή όριο '10', τότε δεν υπάρχει πρόβλημα μερικής πολυσυγγραμμικότητας. Ως προς την ετεροσκεδαστικότητα, σε κάθε μια εκτιμώμενη εξίσωση τα καταλοίπα διασπείρονται πάνω και κάτω από το μηδέν σε ένα κοινό εύρος ανεξάρτητα από το επίπεδο των προβλεπόμενων τιμών της κάθε εξαρτημένης μεταβλητής (βλέπε διάγραμμα 4.1), κάτι που σημαίνει ότι δεν υπάρχουν ενδείξεις της παραβίασης της ετεροσκεδαστικότητας. Καθώς τα δεδομένα είναι διαστρωματικά (δείγμα N=140 συμμετεχόντων) και όχι χρονολογικές σειρές, τότε δεν τίθεται θέμα ύπαρξης της παραβίασης της αυτοσυσχέτισης και άρα δεν απαιτείται τέτοιος έλεγχος. Τέλος, καθώς το δείγμα είναι αρκετά μεγάλο, τότε ακόμα και να παραβιάζεται η προϋπόθεση της κανονικότητας των καταλοίπων, αυτό δεν επηρεάζει την αξιοπιστία των στατιστικών ελέγχων των συντελεστών λόγω του κεντρικού οριακού θεωρήματος. Συνεπώς, δεν απαιτείται να διεξαχθεί έλεγχος κανονικότητας των καταλοίπων. Με βάση όλα τα παραπάνω που αφορούν τους διαγνωστικούς ελέγχους σε κάθε εξίσωση, προκύπτει ότι οι στατιστικοί έλεγχοι για τους συντελεστές μπορούν να διεξαχθούν αξιόπιστα. Τα σχετικά αποτελέσματα έχουν ως εξής.

Πίνακας 4.3: Αποτελέσματα εκτίμησης εξισώσεων παλινδρομήσεων για το εάν τα βασικά εργασιακά χαρακτηριστικά (εργασιακό άγχος, επαγγελματική εξουθένωση, εργασιακή ικανοποίηση, εργασιακή δέσμευση) επηρεάζονται από τις συναισθηματικές δεξιότητες (συναισθηματική νοημοσύνη και ενσυναίσθηση)

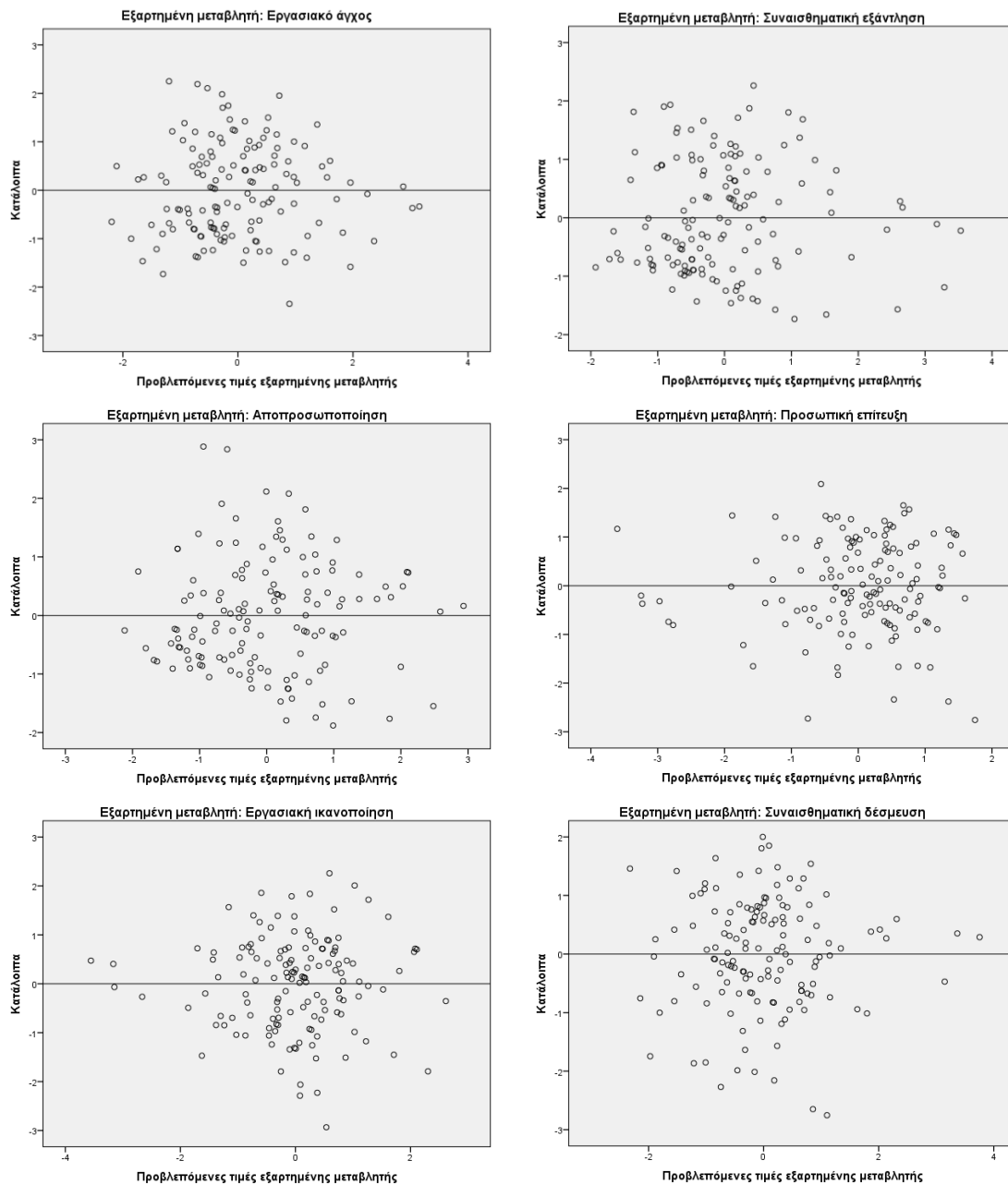
	Εργασιακό άγχος			Συναισθηματική εξάντληση			Αποπροσωποποίηση			Προσωπική Επίτευξη			VIF
	B	t	p	B	t	p	B	t	p	B	t	p	
Συναισθηματική νοημοσύνη													
Αξιολόγηση αυτό - συναισθημάτων	-0.10	-0.79	0.215	-1.64	-0.90	0.185	0.18	0.17	0.434	0.40	0.38	0.351	4.83
Αξιολόγηση άλλων συναισθημάτων	-0.11	-0.83	0.203	-2.45 *	-1.37	0.086	-0.97	-0.89	0.189	1.81 **	1.76	0.041	3.54
Χρήση συναισθημάτων	0.21 **	1.76	0.040	1.08	0.65	0.258	0.88	0.87	0.193	1.28 *	1.34	0.092	3.96
Ρύθμιση συναισθημάτων	-0.22 **	-2.03	0.022	-1.40	-0.94	0.175	-1.75 **	-1.92	0.029	1.47 **	1.71	0.045	3.79
Ενσυναίσθηση	-0.05	-1.12	0.132	-0.68	-1.00	0.159	-0.66 *	-1.60	0.056	0.57 *	1.46	0.074	2.78
R²	20.9%			25.3%			23.2%			50.1%			
F-stat	2.56 ***			3.29 ***			2.92 ***			9.72 ***			
p	0.004			0.000			0.001			0.000			

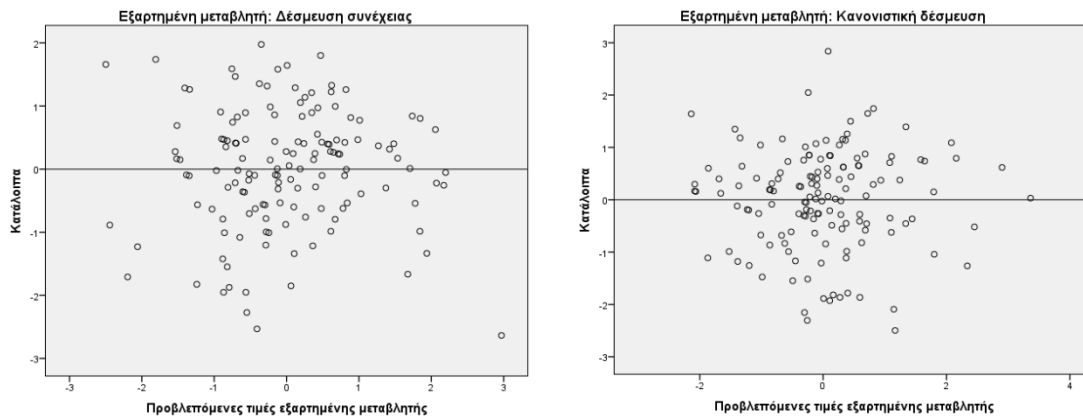
	Εργασιακή ικανοποίηση			Συναισθηματική δέσμευση			Δέσμευση συνέχειας			Κανονιστική δέσμευση			VIF
	B	t	p	B	t	p	B	t	p	B	t	p	
Συναισθηματική νοημοσύνη													
Αξιολόγηση αυτό – συναισθημάτων	0.03	0.34	0.366	-0.12	-0.61	0.272	-0.01	-0.04	0.482	-0.12	-0.84	0.203	4.83
Αξιολόγηση άλλων συναισθημάτων	0.16 *	1.63	0.053	0.10	0.53	0.300	-0.10	-0.58	0.281	0.13	0.90	0.184	3.54
Χρήση συναισθημάτων	0.12 *	1.31	0.096	0.21	1.23	0.110	0.07	0.40	0.346	-0.06	-0.46	0.322	3.96
Ρύθμιση συναισθημάτων	-0.02	-0.30	0.381	0.11	0.74	0.232	0.02	0.13	0.449	0.23 **	1.94	0.027	3.79
Ενσυναίσθηση	0.02	0.41	0.342	-0.01	-0.20	0.422	-0.06	-0.87	0.194	0.00	0.05	0.480	2.78
R²	26.3%			16.8%			11.5%			15.8%			
F-stat	3.47 ***			1.95 **			1.25			1.82 **			
p	0.000			0.030			0.250			0.046			

Σημειώσεις: B=εκτίμηση συντελεστή της κάθε ανεξάρτητης μεταβλητής, t=στατιστική ελέγχου σημαντικότητας συντελεστή, p=p-τιμή του ελέγχου σημαντικότητας, R²=συντελεστής προσδιορισμού, F-stat=στατιστική ελέγχου σημαντικότητας της κάθε παλινδρόμησης συνολικά. Όλες οι εξισώσεις εκτιμήθηκαν με τη μέθοδο ελαχίστων τετραγώνων (OLS). Χρησιμοποιήθηκαν ως μεταβλητές ελέγχου δημογραφικά στοιχεία (φύλο, ηλικία, μορφωτικό επίπεδο, οικογενειακή κατάσταση, εργασιακή εμπειρία, θέση στην ιεραρχία, καταλληλότητα σπλιισμού). Διεξήχθη έλεγχος για ύπαρξη πολυσυγγραμμικότητας με το στατιστικό VIF (VIF<10 μη ύπαρξη πολυσυγγραμμικότητας). Διεξήχθη γραφικός έλεγχος για ύπαρξη ετεροσκεδαστικότητας.

*p<0.10 **p<0.05 ***p<0.01

Διάγραμμα 4.1: Γραφικός έλεγχος ετεροσκεδαστικότητας για τις εξισώσεις παλινδρομήσεων για το εάν τα βασικά εργασιακά χαρακτηριστικά (εργασιακό άγχος, επαγγελματική εξουθένωση, εργασιακή ικανοποίηση, εργασιακή δέσμευση) επηρεάζονται από τις συναισθηματικές δεξιότητες (συναισθηματική νοημοσύνη και ενσυναίσθηση)





Όταν χρησιμοποιείται ως *εξαρτημένη μεταβλητή το εργασιακό άγχος*, το ποσοστό της μεταβλητότητας της το οποίο εξηγείται – ερμηνεύεται από την εξίσωση παλινδρόμησης (από τις συναισθηματικές δεξιότητες και τα δημογραφικά χαρακτηριστικά) έχει εκτιμηθεί ίσο με 20.9%, κάτι που σημαίνει μια χαμηλή ερμηνευτικότητα, όπου το ποσοστό αυτό είναι στατιστικά σημαντικό σε επίπεδο 1% ($F=2.56$, $p=0.004$), δηλαδή η παλινδρόμηση συνολικά είναι στατιστικά σημαντική.

Τα αποτελέσματα για την επίδραση των συναισθηματικών δεξιοτήτων έχουν ως εξής. Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση ‘αξιολόγηση αυτό - συναισθημάτων’, πάνω στο εργασιακό άγχος βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=-0.10$, $t=-0.79$, $p=0.215$). Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση ‘αξιολόγηση άλλων συναισθημάτων’, πάνω στο εργασιακό άγχος βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=0.11$, $t=0.83$, $p=0.203$). Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση ‘χρήση συναισθημάτων’, πάνω στο εργασιακό άγχος βρέθηκε στατιστικά σημαντική και θετική σε επίπεδο 5% ($b=0.21$, $t=1.76$, $p=0.040$). Συνεπώς, ως προς τη διάσταση αυτή προκύπτει ότι ένας αστυνομικός με υψηλότερο επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης τείνει να χαρακτηρίζεται από ένα υψηλότερο επίπεδο εργασιακού άγχους, κάτι που δεν επιβεβαιώνει τη σχετική ερευνητική υπόθεση. Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση ‘ρύθμιση συναισθημάτων’, πάνω στο εργασιακό άγχος βρέθηκε στατιστικά σημαντική και αρνητική σε επίπεδο 5% ($b=-0.22$, $t=-2.03$, $p=0.022$). Συνεπώς, ως προς τη διάσταση αυτή προκύπτει ότι ένας αστυνομικός με υψηλότερο επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης τείνει να χαρακτηρίζεται από ένα χαμηλότερο επίπεδο εργασιακού άγχους, κάτι που επιβεβαιώνει τη σχετική

ερευνητική υπόθεση. Η επίδραση της ενσυναίσθησης πάνω στην ανοχή στο εργασιακό άγχος βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=-0.05$, $t=-1.12$, $p=0.132$).

Όταν χρησιμοποιείται ως εξαρτημένη μεταβλητή η συναισθηματική εξάντληση, ως διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης, το ποσοστό της μεταβλητότητας της το οποίο εξηγείται – ερμηνεύεται από την εξίσωση παλινδρόμησης (από τις συναισθηματικές δεξιότητες και τα δημογραφικά χαρακτηριστικά) έχει εκτιμηθεί ίσο με 25.3%, κάτι που σημαίνει μια χαμηλή ερμηνευτικότητα, όπου το ποσοστό αυτό είναι στατιστικά σημαντικό σε επίπεδο 1% ($F=3.29$, $p<0.001$), δηλαδή η παλινδρόμηση συνολικά είναι στατιστικά σημαντική.

Τα αποτελέσματα για την επίδραση των συναισθηματικών δεξιοτήτων έχουν ως εξής. Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση ‘αξιολόγηση αυτό - συναισθημάτων’, πάνω στη συναισθηματική εξάντληση βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=-1.64$, $t=-0.90$, $p=0.185$). Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση ‘αξιολόγηση άλλων συναισθημάτων’, πάνω στη συναισθηματική εξάντληση βρέθηκε στατιστικά σημαντική και αρνητική σε επίπεδο 10% ($b=-2.45$, $t=-1.37$, $p=0.086$). Συνεπώς, ως προς τη διάσταση αυτή προκύπτει ότι ένας αστυνομικός με υψηλότερο επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης τείνει να χαρακτηρίζεται από ένα χαμηλότερο επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης, κάτι που επιβεβαιώνει τη σχετική ερευνητική υπόθεση. Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση ‘χρήση συναισθημάτων’, πάνω στη συναισθηματική εξάντληση βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=1.08$, $t=0.65$, $p=0.258$). Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση ‘ρύθμιση συναισθημάτων’, πάνω στη συναισθηματική εξάντληση βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=-1.40$, $t=-0.94$, $p=0.175$). Η επίδραση της ενσυναίσθησης πάνω στη συναισθηματική εξάντληση βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=-0.68$, $t=-1.00$, $p=0.159$).

Όταν χρησιμοποιείται ως εξαρτημένη μεταβλητή η αποπροσωποποίηση, ως διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης, το ποσοστό της μεταβλητότητας της το οποίο εξηγείται – ερμηνεύεται από την εξίσωση παλινδρόμησης (από τις συναισθηματικές δεξιότητες και τα δημογραφικά χαρακτηριστικά) έχει εκτιμηθεί ίσο

με 23.2%, κάτι που σημαίνει μια χαμηλή ερμηνευτικότητα, όπου το ποσοστό αυτό είναι στατιστικά σημαντικό σε επίπεδο 1% ($F=2.92$, $p=0.001$), δηλαδή η παλινδρόμηση συνολικά είναι στατιστικά σημαντική.

Τα αποτελέσματα για την επίδραση των συναισθηματικών δεξιοτήτων έχουν ως εξής. Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση 'αξιολόγηση αυτό - συναισθημάτων', πάνω στην αποπροσωποποίηση βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=0.18$, $t=0.17$, $p=0.434$). Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση 'αξιολόγηση άλλων συναισθημάτων', πάνω στην αποπροσωποποίηση βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=-0.97$, $t=-0.89$, $p=0.189$). Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση 'χρήση συναισθημάτων', πάνω στην αποπροσωποποίηση βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=0.88$, $t=0.87$, $p=0.193$). Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση 'ρύθμιση συναισθημάτων', πάνω στην αποπροσωποποίηση βρέθηκε στατιστικά σημαντική και αρνητική σε επίπεδο 5% ($b=-1.75$, $t=-1.92$, $p=0.029$). Συνεπώς, ως προς τη διάσταση αυτή προκύπτει ότι ένας αστυνομικός με υψηλότερο επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης τείνει να χαρακτηρίζεται από ένα χαμηλότερο επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης, κάτι που επιβεβαιώνει τη σχετική ερευνητική υπόθεση. Η επίδραση της ενσυναίσθησης πάνω στην αποπροσωποποίηση βρέθηκε στατιστικά σημαντική και αρνητική και σε επίπεδο 10% ($b=-0.66$, $t=-1.60$, $p=0.056$). Συνεπώς, ως προς τη διάσταση αυτή προκύπτει ότι ένας αστυνομικός με υψηλότερο επίπεδο ενσυναίσθησης τείνει να χαρακτηρίζεται από ένα χαμηλότερο επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης, κάτι που επιβεβαιώνει τη σχετική ερευνητική υπόθεση.

Όταν χρησιμοποιείται ως εξαρτημένη μεταβλητή η προσωπική επίτευξη, ως διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης, το ποσοστό της μεταβλητότητας της το οποίο εξηγείται – ερμηνεύεται από την εξίσωση παλινδρόμησης (από τις συναισθηματικές δεξιότητες και τα δημογραφικά χαρακτηριστικά) έχει εκτιμηθεί ίσο με 50.1%, κάτι που σημαίνει μια αρκετά ικανή ερμηνευτικότητα, όπου το ποσοστό αυτό είναι στατιστικά σημαντικό σε επίπεδο 1% ($F=9.72$, $p<0.001$), δηλαδή η παλινδρόμηση συνολικά είναι στατιστικά σημαντική.

Τα αποτελέσματα για την επίδραση των συναισθηματικών δεξιοτήτων έχουν ως εξής. Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση ‘αξιολόγηση αυτό - συναισθημάτων’, πάνω στην προσωπική επίτευξη βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=0.40$, $t=0.38$, $p=0.351$). Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση ‘αξιολόγηση άλλων συναισθημάτων’, πάνω στην προσωπική επίτευξη βρέθηκε στατιστικά σημαντική και θετική σε επίπεδο 5% ($b=1.81$, $t=1.76$, $p=0.041$). Συνεπώς, ως προς τη διάσταση αυτή προκύπτει ότι ένας αστυνομικός με υψηλότερο επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης τείνει να χαρακτηρίζεται από ένα χαμηλότερο επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης, κάτι που επιβεβαιώνει τη σχετική ερευνητική υπόθεση. Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση ‘χρήση συναισθημάτων’, πάνω στην προσωπική επίτευξη βρέθηκε στατιστικά σημαντική και θετική σε επίπεδο 5% ($b=1.28$, $t=1.34$, $p=0.092$). Συνεπώς, ως προς τη διάσταση αυτή προκύπτει ότι ένας αστυνομικός με υψηλότερο επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης τείνει να χαρακτηρίζεται από ένα χαμηλότερο επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης, κάτι που επιβεβαιώνει τη σχετική ερευνητική υπόθεση. Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση ‘ρύθμιση συναισθημάτων’, πάνω στην προσωπική επίτευξη βρέθηκε στατιστικά σημαντική και αρνητική σε επίπεδο 5% ($b=1.47$, $t=1.71$, $p=0.045$). Συνεπώς, ως προς τη διάσταση αυτή προκύπτει ότι ένας αστυνομικός με υψηλότερο επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης τείνει να χαρακτηρίζεται από ένα χαμηλότερο επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης, κάτι που επιβεβαιώνει τη σχετική ερευνητική υπόθεση. Η επίδραση της ενσυναίσθησης πάνω στην προσωπική επίτευξη βρέθηκε στατιστικά σημαντική και θετική σε επίπεδο 5% ($b=0.57$, $t=1.46$, $p=0.074$). Συνεπώς, ως προς τη διάσταση αυτή προκύπτει ότι ένας αστυνομικός με υψηλότερο επίπεδο ενσυναίσθησης τείνει να χαρακτηρίζεται από ένα χαμηλότερο επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης, κάτι που επιβεβαιώνει τη σχετική ερευνητική υπόθεση.

Όταν χρησιμοποιείται ως *εξαρτημένη μεταβλητή η εργασιακή ικανοποίηση*, το ποσοστό της μεταβλητότητας της το οποίο εξηγείται – ερμηνεύεται από την εξίσωση παλινδρόμησης (από τις συναισθηματικές δεξιότητες και τα δημογραφικά χαρακτηριστικά) έχει εκτιμηθεί ίσο με 26.3%, κάτι που σημαίνει μια χαμηλή

ερμηνευτικότητα, όπου το ποσοστό αυτό είναι στατιστικά σημαντικό σε επίπεδο 1% ($F=3.47$, $p<0.001$), δηλαδή η παλινδρόμηση συνολικά είναι στατιστικά σημαντική.

Τα αποτελέσματα για την επίδραση των συναισθηματικών δεξιοτήτων έχουν ως εξής. Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση ‘αξιολόγηση αυτό - συναισθημάτων’, πάνω στην εργασιακή ικανοποίηση βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=0.03$, $t=0.34$, $p=0.366$). Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση ‘αξιολόγηση άλλων συναισθημάτων’, πάνω στην προσωπική επίτευξη βρέθηκε στατιστικά σημαντική και θετική σε επίπεδο 5% ($b=0.16$, $t=1.63$, $p=0.053$). Συνεπώς, ως προς τη διάσταση αυτή προκύπτει ότι ένας αστυνομικός με υψηλότερο επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης τείνει να χαρακτηρίζεται από ένα υψηλότερο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης, κάτι που επιβεβαιώνει τη σχετική ερευνητική υπόθεση. Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση ‘χρήση συναισθημάτων’, πάνω στην εργασιακή ικανοποίηση βρέθηκε στατιστικά σημαντική και θετική σε επίπεδο 5% ($b=0.12$, $t=1.31$, $p=0.096$). Συνεπώς, ως προς τη διάσταση αυτή προκύπτει ότι ένας αστυνομικός με υψηλότερο επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης τείνει να χαρακτηρίζεται από ένα υψηλότερο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης, κάτι που επιβεβαιώνει τη σχετική ερευνητική υπόθεση. Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση ‘ρύθμιση συναισθημάτων’, πάνω στην εργασιακή ικανοποίηση βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=-0.02$, $t=-0.30$, $p=0.381$). Η επίδραση της ενσυναίσθησης πάνω στην εργασιακή ικανοποίηση βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=0.02$, $t=0.41$, $p=0.342$).

Όταν χρησιμοποιείται ως *εξαρτημένη μεταβλητή η συναισθηματική δέσμευση, ως διάσταση της εργασιακής δέσμευσης*, το ποσοστό της μεταβλητότητας της το οποίο εξηγείται – ερμηνεύεται από την εξίσωση παλινδρόμησης (από τις συναισθηματικές δεξιότητες και τα δημογραφικά χαρακτηριστικά) έχει εκτιμηθεί ίσο με 16.8%, κάτι που σημαίνει μια χαμηλή ερμηνευτικότητα, όπου το ποσοστό αυτό είναι στατιστικά σημαντικό σε επίπεδο 5% ($F=1.95$, $p=0.030$), δηλαδή η παλινδρόμηση συνολικά είναι στατιστικά σημαντική.

Τα αποτελέσματα για την επίδραση των συναισθηματικών δεξιοτήτων έχουν ως εξής. Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση

‘αξιολόγηση αυτό - συναισθημάτων’, πάνω στην συναισθηματική δέσμευση βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=-0.12$, $t=-0.61$, $p=0.272$). Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση ‘αξιολόγηση άλλων συναισθημάτων’, πάνω στην συναισθηματική δέσμευση βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=0.10$, $t=0.53$, $p=0.300$). Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση ‘χρήση συναισθημάτων’, πάνω στην συναισθηματική δέσμευση βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=0.21$, $t=1.23$, $p=0.110$). Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση ‘ρύθμιση συναισθημάτων’, πάνω στην συναισθηματική δέσμευση βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=0.11$, $t=0.74$, $p=0.232$). Η επίδραση της ενσυναίσθησης πάνω στην συναισθηματική δέσμευση βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=-0.01$, $t=-0.20$, $p=0.422$).

Όταν χρησιμοποιείται ως εξαρτημένη μεταβλητή η δέσμευση συνέχειας, ως διάσταση της εργασιακής δέσμευσης, το ποσοστό της μεταβλητότητας της το οποίο εξηγείται – ερμηνεύεται από την εξίσωση παλινδρόμησης (από τις συναισθηματικές δεξιότητες και τα δημογραφικά χαρακτηριστικά) έχει εκτιμηθεί ίσο με 11.5%, κάτι που σημαίνει μια χαμηλή ερμηνευτικότητα, όπου το ποσοστό αυτό είναι στατιστικά μη σημαντικό ακόμα και σε επίπεδο 10% ($F=1.25$, $p=0.250$), δηλαδή η παλινδρόμηση συνολικά είναι στατιστικά μη σημαντική. Συνεπώς, όλες οι συναισθηματικές δεξιότητες, δηλαδή όλες οι διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης, όπως και η ενσυναίσθηση δεν επηρεάζουν στατιστικά σημαντικά τη δέσμευση συνέχειας.

Όταν χρησιμοποιείται ως εξαρτημένη μεταβλητή η κανονιστική δέσμευση, ως διάσταση της εργασιακής δέσμευσης, το ποσοστό της μεταβλητότητας της το οποίο εξηγείται – ερμηνεύεται από την εξίσωση παλινδρόμησης (από τις συναισθηματικές δεξιότητες και τα δημογραφικά χαρακτηριστικά) έχει εκτιμηθεί ίσο με 15.8%, κάτι που σημαίνει μια χαμηλή ερμηνευτικότητα, όπου το ποσοστό αυτό είναι στατιστικά σημαντικό σε επίπεδο 5% ($F=1.82$, $p=0.046$), δηλαδή η παλινδρόμηση συνολικά είναι στατιστικά σημαντική.

Τα αποτελέσματα για την επίδραση των συναισθηματικών δεξιοτήτων έχουν ως εξής. Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση ‘αξιολόγηση αυτό - συναισθημάτων’, πάνω στην κανονιστική δέσμευση βρέθηκε

στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=-0.12$, $t=-0.84$, $p=0.203$). Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση ‘αξιολόγηση άλλων συναισθημάτων’, πάνω στην κανονιστική δέσμευση βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=0.13$, $t=0.90$, $p=0.184$). Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση ‘χρήση συναισθημάτων’, πάνω στην κανονιστική δέσμευση βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=-0.06$, $t=-0.46$, $p=0.322$). Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση ‘ρύθμιση συναισθημάτων’, πάνω στην κανονιστική δέσμευση βρέθηκε στατιστικά σημαντική και θετική σε επίπεδο 5% ($b=0.23$, $t=1.94$, $p=0.027$). Συνεπώς, ως προς τη διάσταση αυτή προκύπτει ότι ένας αστυνομικός με υψηλότερο επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης τείνει να χαρακτηρίζεται από ένα υψηλότερο επίπεδο εργασιακής δέσμευσης, κάτι που επιβεβαιώνει τη σχετική ερευνητική υπόθεση. Η επίδραση της ενσυναίσθησης πάνω στην κανονιστική δέσμευση βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=0.00$, $t=0.05$, $p=0.478$).

4.2.2 Ερευνητικές υποθέσεις HB - ΗΓ

Στο πλαίσιο των ερευνητικών υποθέσεων HB και ΗΓ διερευνήθηκε εάν τα κρίσιμα εργασιακά χαρακτηριστικά των αστυνομικών (ανοχή στην αυτοδικία, ανεκτικότητα) επηρεάζονται από τα βασικά εργασιακά χαρακτηριστικά (εργασιακό άγχος, επαγγελματική εξουθένωση, εργασιακή ικανοποίηση, εργασιακή δέσμευση) και τις συναισθηματικές δεξιότητες (συναισθηματική νοημοσύνη και ενσυναίσθηση) αντίστοιχα. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον πίνακα 4.4 αμέσως παρακάτω.

Σημειώνεται ότι σε κάθε εκτιμώμενη εξίσωση εξετάστηκε ύπαρξη πολυσυγγραμμικότητας και ετεροσκεδαστικότητας. Ως προς την πολυσυγγραμμικότητα καθώς οι συντελεστές VIF είναι όλοι κάτω από την τιμή όριο ‘10’, τότε δεν υπάρχει πρόβλημα μερικής πολυσυγγραμμικότητας. Ως προς την ετεροσκεδαστικότητα, σε κάθε μια εκτιμώμενη εξίσωση τα κατάλοιπα διασπείρονται πάνω και κάτω από το μηδέν σε ένα κοινό εύρος ανεξάρτητα από το επίπεδο των προβλεπόμενων τιμών της κάθε εξαρτημένης μεταβλητής (βλέπε διάγραμμα 4.2), κάτι που σημαίνει ότι δεν υπάρχουν ενδείξεις της παραβίασης της ετεροσκεδαστικότητας. Καθώς τα δεδομένα είναι διαστρωματικά (δείγμα $N=140$ συμμετεχόντων) και όχι χρονολογικές σειρές, τότε δεν τίθεται θέμα ύπαρξης της παραβίασης της αυτοσυσχέτισης και άρα δεν απαιτείται τέτοιος έλεγχος. Τέλος,

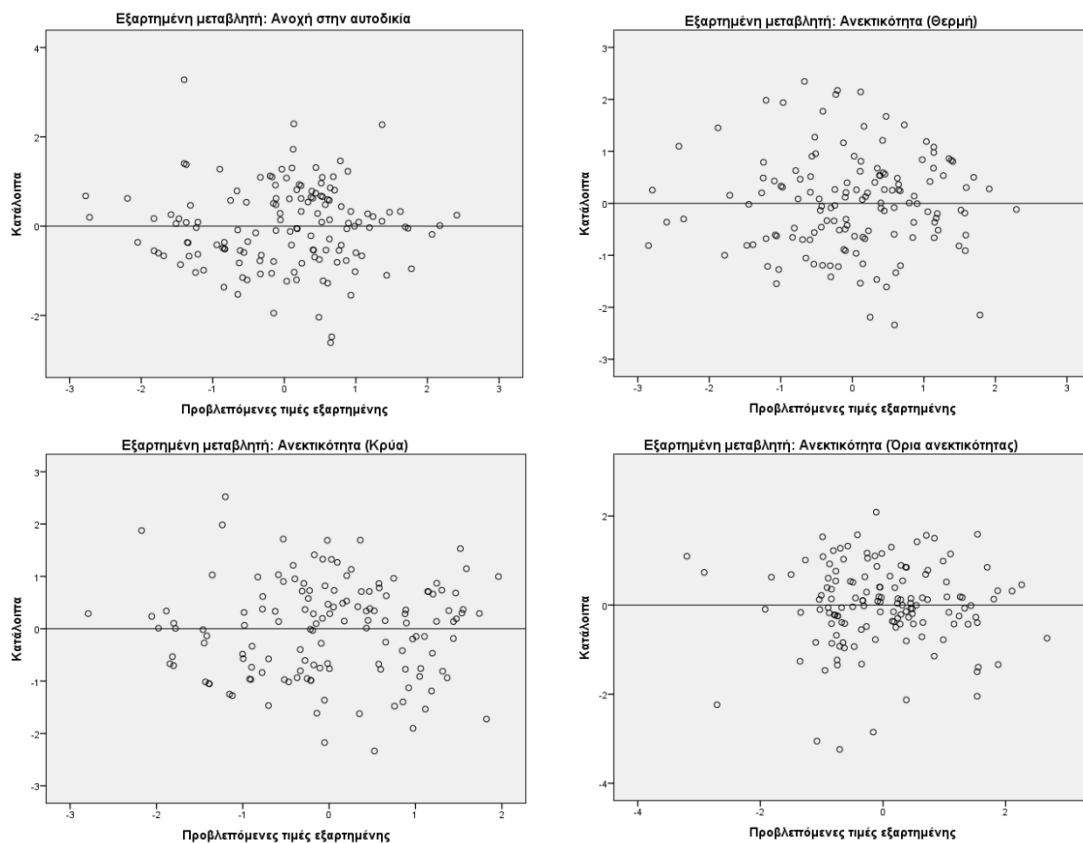
Πίνακας 4.4: Αποτελέσματα εκτίμησης εξισώσεων παλινδρομήσεων για το εάν τα κρίσιμα εργασιακά χαρακτηριστικά των αστυνομικών (ανοχή στην αυτοδικία, ανεκτικότητα) επηρεάζονται από τις συναισθηματικές δεξιότητες (συναισθηματική νοημοσύνη και ενσυναίσθηση) και τα βασικά εργασιακά χαρακτηριστικά (εργασιακό άγχος, επαγγελματική εξουθένωση, εργασιακή ικανοποίηση, εργασιακή δέσμευση)

	Ανοχή στην αυτοδικία			Ανεκτικότητα (Θερμή)			Ανεκτικότητα (Κρύα)			Ανεκτικότητα (Όρια)							
	B	t	p	B	t	p	B	t	p	B	t	p	VIF				
Συναισθηματικές δεξιότητες																	
Συναισθηματική νοημοσύνη																	
Αξιολόγηση αυτό - συναισθημάτων	0.11	0.72	0.236	0.05	0.45	0.325	0.24	*	1.49	0.069	-0.09	-0.58	0.282	5.02			
Αξιολόγηση άλλων συναισθημάτων	-0.08	-0.54	0.295	0.04	0.38	0.353	-0.05		-0.31	0.378	0.06	0.36	0.358	3.71			
Χρήση συναισθημάτων	-0.06	-0.44	0.332	-0.08	-0.73	0.234	0.01		0.06	0.477	0.39	***	2.57	0.006	4.45		
Ρύθμιση συναισθημάτων	-0.04	-0.30	0.382	0.14	*	1.37	0.087	-0.26	**	-1.80	0.037	-0.11	-0.82	0.207	4.51		
Ενσυναίσθηση	-0.02	-0.28	0.390	0.02	0.46	0.322	-0.02		-0.28	0.390	-0.12	**	-1.95	0.027	2.90		
Βασικά εργασιακά χαρακτηριστικά																	
Εργασιακό άγχος	0.10	0.55	0.290	0.02	0.15	0.441	0.17		0.95	0.171	0.15	0.83	0.203	3.45			
Επαγγελματική εξουθένωση																	
Συναισθηματική εξάντληση	0.00	0.15	0.441	0.01	0.59	0.277	0.00		0.05	0.478	0.01	0.74	0.230	5.34			
Αποπροσωποποίηση	0.03	*	1.58	0.058	-0.03	**	-2.29	0.012	0.04	***	2.46	0.008	-0.02	-0.91	0.181	2.64	
Προσωπική επίτευξη	-0.04	***	-2.51	0.007	0.04	***	3.69	0.000	-0.02	*	-1.40	0.081	0.04	**	2.29	0.012	2.84
Εργασιακή ικανοποίηση	-0.12		-0.58	0.283	0.21	*	1.38	0.086	0.19		0.91	0.182	-0.27	*	-1.31	0.097	3.10
Εργασιακή δέσμευση																	
Συναισθηματική δέσμευση	0.07	0.56	0.289	0.02	0.20	0.421	-0.01		-0.10	0.459	0.14	1.13	0.130	3.60			
Δέσμευση συνέχειας	0.06	0.75	0.229	-0.12	**	-1.90	0.030	0.13	*	1.55	0.062	0.16	**	1.95	0.027	1.32	
Κανονιστική δέσμευση	-0.14	-0.92	0.180	-0.08	-0.71	0.239	-0.12		-0.79	0.216	-0.22	*	-1.44	0.076	3.11		
R ²	45.0%			56.0%			45.4%				22.9%						
F-stat	4.60	***		7.14	***		4.68	***			1.66	**					
p	0.000			0.000			0.000				0.047						

Σημειώσεις: B=εκτίμηση συντελεστή της κάθε ανεξάρτητης μεταβλητής, t=στατιστική ελέγχου σημαντικότητας συντελεστή, p=p-τιμή του ελέγχου σημαντικότητας, R²=συντελεστής προσδιορισμού, F-stat=στατιστική ελέγχου σημαντικότητας της κάθε παλινδρόμησης συνολικά. Όλες οι εξισώσεις εκτιμήθηκαν με τη μέθοδο ελαχίστων τετραγώνων (OLS). Χρησιμοποιήθηκαν ως μεταβλητές ελέγχου δημογραφικά στοιχεία (φύλο, ηλικία, μορφωτικό επίπεδο, οικογενειακή κατάσταση, εργασιακή εμπειρία, θέση στην ιεραρχία, καταλληλότητα οπλισμού). Διεξήχθη έλεγχος για ύπαρξη πολυσυγγραμμικότητας με το στατιστικό VIF (VIF<10 μη ύπαρξη πολυσυγγραμμικότητας). Διεξήχθη γραφικός έλεγχος για ύπαρξη ετεροσκεδαστικότητας.

*p<0.10 **p<0.05 ***p<0.01

Διάγραμμα 4.2: Γραφικός έλεγχος ετεροσκεδαστικότητας για τις εξισώσεις παλινδρομήσεων για το εάν τα κρίσιμα εργασιακά χαρακτηριστικά των αστυνομικών (ανοχή στην αυτοδικία, ανεκτικότητα) επηρεάζονται από τις συναισθηματικές δεξιότητες (συναισθηματική νοημοσύνη και ενσυναίσθηση) και τα βασικά εργασιακά χαρακτηριστικά (εργασιακό άγχος, επαγγελματική εξουθένωση, εργασιακή ικανοποίηση, εργασιακή δέσμευση)



καθώς το δείγμα είναι αρκετά μεγάλο, τότε ακόμα και να παραβιάζεται η προϋπόθεση της κανονικότητας των καταλοίπων, αυτό δεν επηρεάζει την αξιοπιστία των στατιστικών ελέγχων των συντελεστών λόγω του κεντρικού οριακού θεωρήματος. Συνεπώς, δεν απαιτείται να διεξαχθεί έλεγχος κανονικότητας των καταλοίπων. Με βάση όλα τα παραπάνω που αφορούν τους διαγνωστικούς ελέγχους σε κάθε εξίσωση, προκύπτει ότι οι στατιστικοί έλεγχοι για τους συντελεστές μπορούν να διεξαχθούν αξιόπιστα. Τα σχετικά αποτελέσματα έχουν ως εξής.

Όταν χρησιμοποιείται ως εξαρτημένη μεταβλητή η ανοχή στην αυτοδικία, το ποσοστό της μεταβλητότητας της το οποίο εξηγείται – ερμηνεύεται από την εξίσωση παλινδρόμησης (από τις συναισθηματικές δεξιότητες και τα βασικά εργασιακά

χαρακτηριστικά και τα δημογραφικά χαρακτηριστικά) έχει εκτιμηθεί ίσο με 45.0%, κάτι που σημαίνει μια αρκετά ικανή ερμηνευτικότητα, όπου το ποσοστό αυτό είναι στατιστικά σημαντικό σε επίπεδο 1% ($F=4.60$, $p<0.001$), δηλαδή η παλινδρόμηση συνολικά είναι στατιστικά σημαντική.

Τα αποτελέσματα για την επίδραση των συναισθηματικών δεξιοτήτων έχουν ως εξής. Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση 'αξιολόγηση αυτό - συναισθημάτων', πάνω στην ανοχή στην αυτοδικία βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=0.11$, $t=0.72$, $p=0.236$). Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση 'αξιολόγηση άλλων συναισθημάτων', πάνω στην ανοχή στην αυτοδικία βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=-0.08$, $t=-0.54$, $p=0.295$). Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση 'χρήση συναισθημάτων', πάνω στην ανοχή στην αυτοδικία βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=-0.06$, $t=-0.44$, $p=0.332$). Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση 'ρύθμιση συναισθημάτων', πάνω στην ανοχή στην αυτοδικία βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=-0.04$, $t=-0.30$, $p=0.382$). Η επίδραση της ενσυναίσθησης πάνω στην ανοχή στην αυτοδικία βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=-0.02$, $t=-0.28$, $p=0.390$).

Τα αποτελέσματα για την επίδραση των βασικών εργασιακών χαρακτηριστικών έχουν ως εξής. Η επίδραση του εργασιακού άγχους, πάνω στην ανοχή στην αυτοδικία βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=0.10$, $t=0.55$, $p=0.290$). Η επίδραση της επαγγελματικής εξουθένωσης, ως προς τη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης, πάνω στην ανοχή στην αυτοδικία βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=0.00$, $t=0.15$, $p=0.441$). Η επίδραση της επαγγελματικής εξουθένωσης, ως προς τη διάσταση της αποπροσωποποίησης, πάνω στην ανοχή στην αυτοδικία βρέθηκε στατιστικά σημαντική και θετική σε επίπεδο 10% ($b=0.03$, $t=1.58$, $p=0.058$). Η επίδραση της επαγγελματικής εξουθένωσης, ως προς τη διάσταση της προσωπικής επίτευξης, πάνω στην ανοχή στην αυτοδικία βρέθηκε στατιστικά σημαντική και αρνητική σε επίπεδο 1% ($b=-0.04$, $t=-2.57$, $p=0.007$). Συνεπώς, ως προς τις διαστάσεις της αποπροσωποποίησης και της προσωπικής επίτευξης, προκύπτει ότι ένας αστυνομικός με υψηλότερο επίπεδο επαγγελματικής εξάντλησης τείνει να εκφράζει υψηλότερο επίπεδο ανοχής στην αυτοδικία, κάτι που επιβεβαιώνει τη σχετική ερευνητική υπόθεση. Η επίδραση της

εργασιακής ικανοποίησης πάνω στην ανοχή στην αυτοδικία βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=-0.12$, $t=-0.58$, $p=0.283$). Η επίδραση της εργασιακής δέσμευσης, ως προς τη διάσταση της συναισθηματικής δέσμευσης, πάνω στην ανοχή στην αυτοδικία βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=0.07$, $t=0.56$, $p=0.289$). Η επίδραση της εργασιακής δέσμευσης, ως προς τη δέσμευσης συνέχειας, πάνω στην ανοχή στην αυτοδικία βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=0.06$, $t=0.75$, $p=0.229$). Η επίδραση της εργασιακής δέσμευσης, ως προς τη διάσταση της κανονιστικής δέσμευσης, πάνω στην ανοχή στην αυτοδικία βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=-0.14$, $t=-0.92$, $p=0.180$).

Όταν χρησιμοποιείται ως *εξαρτημένη μεταβλητή η ανεκτικότητα (θερμή)*, το ποσοστό της μεταβλητότητας της το οποίο εξηγείται – ερμηνεύεται από την εξίσωση παλινδρόμησης (από τις συναισθηματικές δεξιότητες και τα βασικά εργασιακά χαρακτηριστικά και τα δημογραφικά χαρακτηριστικά) έχει εκτιμηθεί ίσο με 56.0%, κάτι που σημαίνει μια αρκετά ικανή ερμηνευτικότητα, όπου το ποσοστό αυτό είναι στατιστικά σημαντικό σε επίπεδο 1% ($F=7.14$, $p<0.001$), δηλαδή η παλινδρόμηση συνολικά είναι στατιστικά σημαντική.

Τα αποτελέσματα για την επίδραση των συναισθηματικών δεξιοτήτων έχουν ως εξής. Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση ‘αξιολόγηση αυτό - συναισθημάτων’, πάνω στην ανεκτικότητα (θερμή) βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=0.05$, $t=0.45$, $p=0.325$). Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση ‘αξιολόγηση άλλων συναισθημάτων’, πάνω στην ανεκτικότητα (θερμή) βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=0.04$, $t=0.38$, $p=0.353$). Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση ‘χρήση συναισθημάτων’, πάνω στην ανεκτικότητα (θερμή) βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=-0.08$, $t=-0.73$, $p=0.234$). Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση ‘ρύθμιση συναισθημάτων’, πάνω στην ανεκτικότητα (θερμή) βρέθηκε στατιστικά σημαντική και θετική σε επίπεδο 10% ($b=0.14$, $t=1.37$, $p=0.087$). Συνεπώς, ως προς τη διάσταση αυτή προκύπτει ότι ένας αστυνομικός με υψηλότερο επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης τείνει να χαρακτηρίζεται από ένα υψηλότερο επίπεδο ανεκτικότητας, κάτι που επιβεβαιώνει τη σχετική ερευνητική υπόθεση. Η

επίδραση της ενσυναίσθησης πάνω στην ανεκτικότητα (θερμή) βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=0.02$, $t=0.46$, $p=0.322$).

Τα αποτελέσματα για την επίδραση των βασικών εργασιακών χαρακτηριστικών έχουν ως εξής. Η επίδραση του εργασιακού άγχους, πάνω στην ανεκτικότητα (θερμή) βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=0.02$, $t=0.15$, $p=0.441$). Η επίδραση της επαγγελματικής εξουθένωσης, ως προς τη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης, πάνω στην ανεκτικότητα (θερμή) βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=0.01$, $t=0.59$, $p=0.277$). Η επίδραση της επαγγελματικής εξουθένωσης, ως προς τη διάσταση της αποπροσωποποίησης, πάνω στην ανεκτικότητα (θερμή) βρέθηκε στατιστικά σημαντική και αρνητική σε επίπεδο 5% ($b=-0.03$, $t=-2.29$, $p=0.012$). Η επίδραση της επαγγελματικής εξουθένωσης, ως προς τη διάσταση της προσωπικής επίτευξης, πάνω στην ανεκτικότητα (θερμή) βρέθηκε στατιστικά σημαντική και θετική σε επίπεδο 1% ($b=0.04$, $t=3.69$, $p<0.001$). Συνεπώς, ως προς τις διαστάσεις της αποπροσωποποίησης και την προσωπικής επίτευξης, προκύπτει ότι ένας αστυνομικός με υψηλότερο επίπεδο επαγγελματικής εξάντλησης τείνει να εκφράζει χαμηλότερο επίπεδο ανεκτικότητας, κάτι που επιβεβαιώνει τη σχετική ερευνητική υπόθεση. Η επίδραση της εργασιακής ικανοποίησης πάνω στην ανεκτικότητα (θερμή) βρέθηκε στατιστικά σημαντική και θετική σε επίπεδο 10% ($b=0.21$, $t=1.38$, $p=0.086$). Συνεπώς, προκύπτει ότι ένας αστυνομικός με υψηλότερο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης τείνει να εκφράζει υψηλότερο επίπεδο ανεκτικότητας, κάτι που επιβεβαιώνει τη σχετική ερευνητική υπόθεση. Η επίδραση της εργασιακής δέσμευσης, ως προς τη διάσταση της συναισθηματικής δέσμευσης, πάνω στην ανεκτικότητα (θερμή) βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=0.02$, $t=0.20$, $p=0.421$). Η επίδραση της εργασιακής δέσμευσης, ως προς τη δέσμευσης συνέχειας, πάνω στην ανεκτικότητα (θερμή) βρέθηκε στατιστικά σημαντική και αρνητική σε επίπεδο 5% ($b=-0.12$, $t=-1.90$, $p=0.030$). Η επίδραση της εργασιακής δέσμευσης, ως προς τη διάσταση της κανονιστικής δέσμευσης, πάνω στην ανεκτικότητα (θερμή) βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=-0.08$, $t=-0.71$, $p=0.239$). Συνεπώς, ως προς τη διάσταση της δέσμευσης συνέχειας, προκύπτει ότι ένας αστυνομικός με υψηλότερο επίπεδο εργασιακής δέσμευσης τείνει να εκφράζει χαμηλότερο επίπεδο ανεκτικότητας, κάτι που δεν επιβεβαιώνει, όμως, τη σχετική ερευνητική υπόθεση.

Όταν χρησιμοποιείται ως εξαρτημένη μεταβλητή η ανεκτικότητα (κρύα), το ποσοστό της μεταβλητότητας της το οποίο εξηγείται – ερμηνεύεται από την εξίσωση παλινδρόμησης (από τις συναισθηματικές δεξιότητες και τα βασικά εργασιακά χαρακτηριστικά και τα δημογραφικά χαρακτηριστικά) έχει εκτιμηθεί ίσο με 45.4%, κάτι που σημαίνει μια αρκετά ικανή ερμηνευτικότητα, όπου το ποσοστό αυτό είναι στατιστικά σημαντικό σε επίπεδο 1% ($F=4.68$, $p<0.001$), δηλαδή η παλινδρόμηση συνολικά είναι στατιστικά σημαντική.

Τα αποτελέσματα για την επίδραση των συναισθηματικών δεξιοτήτων έχουν ως εξής. Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση ‘αξιολόγηση αυτό - συναισθημάτων’, πάνω στην ανεκτικότητα (κρύα) βρέθηκε στατιστικά σημαντική και θετική σε επίπεδο 10% ($b=0.24$, $t=1.49$, $p=0.069$). Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση ‘αξιολόγηση άλλων συναισθημάτων’, πάνω στην ανεκτικότητα (κρύα) βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=-0.05$, $t=-0.31$, $p=0.378$). Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση ‘χρήση συναισθημάτων’, πάνω στην ανεκτικότητα (κρύα) βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=0.01$, $t=0.06$, $p=0.477$). Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση ‘ρύθμιση συναισθημάτων’, πάνω στην ανεκτικότητα (κρύα) βρέθηκε στατιστικά σημαντική και αρνητική σε επίπεδο 5% ($b=-0.26$, $t=-1.80$, $p=0.037$). Συνεπώς, ως προς τη διάσταση αυτή προκύπτει ότι ένας αστυνομικός με υψηλότερο επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης τείνει να χαρακτηρίζεται από ένα υψηλότερο επίπεδο ανεκτικότητας, κάτι που επιβεβαιώνει τη σχετική ερευνητική υπόθεση, ενώ ως προς τη διάσταση ‘αξιολόγηση αυτό - συναισθημάτων’ προκύπτει ότι ένας αστυνομικός με υψηλότερο επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης τείνει να χαρακτηρίζεται από ένα χαμηλότερο επίπεδο ανεκτικότητας, κάτι που δεν επιβεβαιώνει, όμως, τη σχετική ερευνητική υπόθεση. Η επίδραση της ενσυναίσθησης πάνω στην ανεκτικότητα (κρύα) βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=-0.02$, $t=-0.28$, $p=0.390$).

Τα αποτελέσματα για την επίδραση των βασικών εργασιακών χαρακτηριστικών έχουν ως εξής. Η επίδραση του εργασιακού άγχους, πάνω στην ανεκτικότητα (κρύα) βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=0.17$, $t=0.95$, $p=0.171$). Η επίδραση της επαγγελματικής εξουθένωσης, ως προς τη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης, πάνω στην ανεκτικότητα (κρύα) βρέθηκε στατιστικά

μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=0.00$, $t=0.05$, $p=0.478$). Η επίδραση της επαγγελματικής εξουθένωσης, ως προς τη διάσταση της αποπροσωποποίησης, πάνω στην ανεκτικότητα (κρύα) βρέθηκε στατιστικά σημαντική και θετική σε επίπεδο 1% ($b=0.04$, $t=2.46$, $p=0.008$). Η επίδραση της επαγγελματικής εξουθένωσης, ως προς τη διάσταση της προσωπικής επίτευξης, πάνω στην ανεκτικότητα (κρύα) βρέθηκε στατιστικά σημαντική και αρνητική σε επίπεδο 1% ($b=-0.02$, $t=-1.40$, $p=0.081$). Συνεπώς, ως προς τις διαστάσεις της αποπροσωποποίησης και την προσωπικής επίτευξης, προκύπτει ότι ένας αστυνομικός με υψηλότερο επίπεδο επαγγελματικής εξάντλησης τείνει να εκφράζει χαμηλότερο επίπεδο ανεκτικότητας, κάτι που επιβεβαιώνει τη σχετική ερευνητική υπόθεση. Η επίδραση της εργασιακής ικανοποίησης πάνω στην ανεκτικότητα (κρύα) βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική και ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=0.19$, $t=0.91$, $p=0.182$). Η επίδραση της εργασιακής δέσμευσης, ως προς τη διάσταση της συναισθηματικής δέσμευσης, πάνω στην ανεκτικότητα (κρύα) βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=-0.01$, $t=-0.10$, $p=0.459$). Η επίδραση της εργασιακής δέσμευσης, ως προς τη δέσμευσης συνέχειας, πάνω στην ανεκτικότητα (κρύα) βρέθηκε στατιστικά σημαντική και θετική σε επίπεδο 10% ($b=0.13$, $t=1.55$, $p=0.062$). Η επίδραση της εργασιακής δέσμευσης, ως προς τη διάσταση της κανονιστικής δέσμευσης, πάνω στην ανεκτικότητα (κρύα) βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=-0.12$, $t=-0.79$, $p=0.216$). Συνεπώς, ως προς τη διάσταση της δέσμευσης συνέχειας, προκύπτει ότι ένας αστυνομικός με υψηλότερο επίπεδο εργασιακής δέσμευσης τείνει να εκφράζει χαμηλότερο επίπεδο ανεκτικότητας, κάτι που δεν επιβεβαιώνει, όμως, τη σχετική ερευνητική υπόθεση.

Όταν χρησιμοποιείται ως *εξαρτημένη μεταβλητή η ανεκτικότητα (όρια)*, το ποσοστό της μεταβλητότητας της το οποίο εξηγείται – ερμηνεύεται από την εξίσωση παλινδρόμησης (από τις συναισθηματικές δεξιότητες και τα βασικά εργασιακά χαρακτηριστικά και τα δημογραφικά χαρακτηριστικά) έχει εκτιμηθεί ίσο με 22.9%, κάτι που σημαίνει μια αρκετά ικανή ερμηνευτικότητα, όπου το ποσοστό αυτό είναι στατιστικά σημαντικό σε επίπεδο 5% ($F=1.66$, $p=0.047$), δηλαδή η παλινδρόμηση συνολικά είναι στατιστικά σημαντική.

Τα αποτελέσματα για την επίδραση των συναισθηματικών δεξιοτήτων έχουν ως εξής. Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση 'αξιολόγηση αυτό - συναισθημάτων', πάνω στην ανεκτικότητα (όρια) βρέθηκε

στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=-0.09$, $t=-0.58$, $p=0.282$). Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση ‘αξιολόγηση άλλων συναισθημάτων’, πάνω στην ανεκτικότητα (όρια) βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=0.06$, $t=0.36$, $p=0.358$). Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση ‘χρήση συναισθημάτων’, πάνω στην ανεκτικότητα (όρια) βρέθηκε στατιστικά σημαντική και θετική σε επίπεδο 10% ($b=0.39$, $t=2.57$, $p=0.006$). Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση ‘ρύθμιση συναισθημάτων’, πάνω στην ανεκτικότητα (όρια) βρέθηκε στατιστικά σημαντική και θετική σε επίπεδο 10% ($b=-0.11$, $t=-0.82$, $p=0.207$). Συνεπώς, ως προς τη διάσταση ‘χρήση συναισθημάτων’, προκύπτει ότι ένας αστυνομικός με υψηλότερο επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης τείνει να χαρακτηρίζεται από ένα υψηλότερο επίπεδο ανεκτικότητας, κάτι που επιβεβαιώνει τη σχετική ερευνητική υπόθεση. Η επίδραση της ενσυναίσθησης πάνω στην ανεκτικότητα (όρια) βρέθηκε στατιστικά σημαντική και αρνητική σε επίπεδο 5% ($b=-0.12$, $t=-1.95$, $p=0.027$). Συνεπώς, προκύπτει ότι ένας αστυνομικός με υψηλότερο επίπεδο ενσυναίσθησης, τείνει να χαρακτηρίζεται από ένα χαμηλότερο επίπεδο ανεκτικότητας, κάτι που δεν επιβεβαιώνει, όμως, τη σχετική ερευνητική υπόθεση.

Τα αποτελέσματα για την επίδραση των βασικών εργασιακών χαρακτηριστικών έχουν ως εξής. Η επίδραση του εργασιακού άγχους, πάνω στην ανεκτικότητα (όρια) βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=0.15$, $t=0.83$, $p=0.203$). Η επίδραση της επαγγελματικής εξουθένωσης, ως προς τη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης, πάνω στην ανεκτικότητα (όρια) βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=0.01$, $t=0.74$, $p=0.230$). Η επίδραση της επαγγελματικής εξουθένωσης, ως προς τη διάσταση της αποπροσωποποίησης, πάνω στην ανεκτικότητα (όρια) βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=-0.02$, $t=-0.31$, $p=0.181$). Η επίδραση της επαγγελματικής εξουθένωσης, ως προς τη διάσταση της προσωπικής επίτευξης, πάνω στην ανεκτικότητα (όρια) βρέθηκε στατιστικά σημαντική και θετική σε επίπεδο 1% ($b=0.04$, $t=2.29$, $p=0.012$). Συνεπώς, ως προς τη διάσταση της προσωπικής επίτευξης, προκύπτει ότι ένας αστυνομικός με υψηλότερο επίπεδο επαγγελματικής εξάντλησης τείνει να εκφράζει χαμηλότερο επίπεδο ανεκτικότητας, κάτι που επιβεβαιώνει τη σχετική ερευνητική υπόθεση. Η επίδραση της εργασιακής ικανοποίησης πάνω στην ανεκτικότητα (όρια) βρέθηκε στατιστικά σημαντική και αρνητική σε επίπεδο 10% ($b=-0.27$, $t=-1.31$,

$p=0.097$). Συνεπώς, προκύπτει ότι ένας αστυνομικός με υψηλότερο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης τείνει να εκφράζει χαμηλότερο επίπεδο ανεκτικότητας, κάτι που δεν επιβεβαιώνει, όμως, τη σχετική ερευνητική υπόθεση. Η επίδραση της εργασιακής δέσμευσης, ως προς τη διάσταση της συναισθηματικής δέσμευσης, πάνω στην ανεκτικότητα (όρια) βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($b=0.14$, $t=1.13$, $p=0.130$). Η επίδραση της εργασιακής δέσμευσης, ως προς τη δέσμευσης συνέχειας, πάνω στην ανεκτικότητα (όρια) βρέθηκε στατιστικά σημαντική και θετική σε επίπεδο 5% ($b=0.16$, $t=1.95$, $p=0.030$). Η επίδραση της εργασιακής δέσμευσης, ως προς τη διάσταση της κανονιστικής δέσμευσης, πάνω στην ανεκτικότητα (όρια) βρέθηκε στατιστικά σημαντική και αρνητική σε επίπεδο 10% ($b=-0.22$, $t=-1.44$, $p=0.076$). Συνεπώς, ως προς τη διάσταση της δέσμευσης συνέχειας, προκύπτει ότι ένας αστυνομικός με υψηλότερο επίπεδο εργασιακής δέσμευσης τείνει να εκφράζει υψηλότερο επίπεδο ανεκτικότητας, κάτι που επιβεβαιώνει τη σχετική ερευνητική υπόθεση, ενώ ως προς τη διάσταση της κανονιστικής δέσμευσης προκύπτει το αντίθετο συμπέρασμα, που δεν επιβεβαιώνει τη σχετική ερευνητική υπόθεση.

4.2.3 Ερευνητική υπόθεση ΗΔ

Στο πλαίσιο της ερευνητικής υπόθεσης ΗΔ διερευνήθηκε εάν τα βασικά εργασιακά χαρακτηριστικά (εργασιακό άγχος, επαγγελματική εξουθένωση, εργασιακή ικανοποίηση, εργασιακή δέσμευση) παίζουν διαμεσολαβητικό ρόλο στο εάν τα κρίσιμα εργασιακά χαρακτηριστικά των αστυνομικών (ανοχή στην αυτοδικία, ανεκτικότητα) επηρεάζονται από τις συναισθηματικές δεξιότητες (συναισθηματική νοημοσύνη και ενσυναίσθηση). Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον πίνακα 4.5 αμέσως παρακάτω.

Όταν χρησιμοποιείται ως *διαμεσολαβητικός παράγοντας το εργασιακό άγχος*, προκύπτει ότι όλες οι άμεσες επιδράσεις των συναισθηματικών δεξιοτήτων (διαστάσεις συναισθηματικής νοημοσύνης και ενσυναίσθηση) πάνω σε κάθε κρίσιμο εργασιακό χαρακτηριστικό (ανοχή στην αυτοδικία, διαστάσεις ανεκτικότητας) είναι στατιστικά μη σημαντικές ακόμα και σε επίπεδο 10% ($p>0.10$). Συνεπώς, το εργασιακό άγχος δεν παίζει κανένα στατιστικά σημαντικό διαμεσολαβητικό ρόλο στο εάν τα κρίσιμα εργασιακά χαρακτηριστικά των αστυνομικών επηρεάζονται από τις

Πίνακας 4.5: Αποτελέσματα εκτίμησης διαμεσολαβητικών (έμμεσων) επιδράσεων των βασικών εργασιακών χαρακτηριστικών για το εάν τα κρίσιμα εργασιακά χαρακτηριστικά των αστυνομικών (ανοχή στην αυτοδικία, ανεκτικότητα) επηρεάζονται από τις συναισθηματικές δεξιότητες (συναισθηματική νοημοσύνη και ενσυναίσθηση)

				Ανοχή στην αυτοδικία			Ανεκτικότητα (Θερμιά)			Ανεκτικότητα (Κρύα)			Ανεκτικότητα (Όρια)					
				<i>B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>			
Συναισθηματική νοημοσύνη																		
Αξιολόγηση αυτό - συναισθημάτων	---	Εργασιακό άγχος	---	-0.01	-0.25	0.401	0.00	-0.09	0.466	-0.02	-0.39	0.348	-0.02	-0.38	0.354			
Αξιολόγηση άλλων συναισθημάτων	---	Εργασιακό άγχος	---	-0.01	-0.21	0.418	0.00	-0.08	0.468	-0.02	-0.37	0.355	-0.02	-0.37	0.355			
Χρήση συναισθημάτων	---	Εργασιακό άγχος	---	0.02	0.37	0.356	0.00	0.13	0.450	0.04	0.65	0.257	0.03	0.63	0.264			
Ρύθμιση συναισθημάτων	---	Εργασιακό άγχος	---	-0.02	-0.37	0.355	0.00	-0.13	0.448	-0.04	-0.70	0.241	-0.03	-0.65	0.257			
Ενσυναίσθηση	---	Εργασιακό άγχος	---	-0.01	-0.32	0.374	0.00	-0.11	0.456	-0.01	-0.53	0.299	-0.01	-0.47	0.319			
Συναισθηματική νοημοσύνη																		
Αξιολόγηση αυτό - συναισθημάτων	---	Συναισθηματική εξάντληση	---	0.00	-0.08	0.468	-0.01	-0.37	0.355	0.00	0.04	0.485	-0.02	-0.42	0.339			
Αξιολόγηση άλλων συναισθημάτων	---	Συναισθηματική εξάντληση	---	-0.01	-0.09	0.464	-0.02	-0.44	0.329	0.00	-0.04	0.483	-0.03	-0.51	0.305			
Χρήση συναισθημάτων	---	Συναισθηματική εξάντληση	---	0.00	0.06	0.476	0.01	0.29	0.387	0.00	0.03	0.489	0.01	0.34	0.367			
Ρύθμιση συναισθημάτων	---	Συναισθηματική εξάντληση	---	0.00	-0.07	0.471	-0.01	-0.36	0.358	0.00	-0.04	0.485	-0.02	-0.41	0.339			
Ενσυναίσθηση	---	Συναισθηματική εξάντληση	---	0.00	-0.08	0.469	0.00	-0.36	0.359	0.00	-0.04	0.485	-0.01	-0.43	0.334			
Συναισθηματική νοημοσύνη																		
Αξιολόγηση αυτό - συναισθημάτων	---	Αποπροσωποποίηση	---	0.01	0.14	0.445	-0.01	-0.15	0.441	0.01	0.15	0.441	0.00	-0.09	0.466			
Αξιολόγηση άλλων συναισθημάτων	---	Αποπροσωποποίηση	---	-0.03	-0.54	0.296	0.03	0.64	0.260	-0.04	-0.66	0.255	0.02	0.33	0.369			
Χρήση συναισθημάτων	---	Αποπροσωποποίηση	---	0.02	0.68	0.247	-0.03	-0.84	0.201	0.04	0.78	0.218	-0.01	-0.40	0.344			
Ρύθμιση συναισθημάτων	---	Αποπροσωποποίηση	---	-0.05	-1.11	0.133	0.05	1.17	0.122	-0.08	-1.23	0.109	0.03	0.49	0.311			
Ενσυναίσθηση	---	Αποπροσωποποίηση	---	-0.02	-0.92	0.179	0.02	1.09	0.139	-0.03	-1.21	0.113	0.01	0.53	0.296			
Συναισθηματική νοημοσύνη																		
Αξιολόγηση αυτό - συναισθημάτων	---	Προσωπική επίτευξη	---	-0.02	-0.33	0.372	-0.02	-0.34	0.367	-0.01	-0.26	0.398	0.01	0.32	0.375			
Αξιολόγηση άλλων συναισθημάτων	---	Προσωπική επίτευξη	---	-0.07	*	-1.55	0.061	0.08	*	1.54	0.061	0.04	0.96	0.167	0.07	*	1.39	0.083
Χρήση συναισθημάτων	---	Προσωπική επίτευξη	---	-0.05	-0.95	0.171	0.06	1.03	0.152	-0.03	-0.78	0.218	0.05	0.99	0.162			
Ρύθμιση συναισθημάτων	---	Προσωπική επίτευξη	---	-0.06	-1.20	0.116	0.06	1.32	0.093	-0.03	-0.85	0.197	0.05	1.13	0.130			
Ενσυναίσθηση	---	Προσωπική επίτευξη	---	-0.02	-1.09	0.137	0.02	1.27	0.101	-0.01	-0.80	0.212	0.02	1.02	0.154			

Σημειώσεις: B=εκτίμηση συντελεστή της κάθε ανεξάρτητης μεταβλητής, t=στατιστική ελέγχου σημαντικότητας συντελεστή, p=p-τιμή του ελέγχου σημαντικότητας. Όλες οι εξισώσεις εκτιμήθηκαν με τη μέθοδο PROCESS MACRO, ενώ οι εκτιμήσεις και τα τυπικά σφάλματά τους εκτιμήθηκαν με τη μεθοδολογία bootstrap. Χρησιμοποιήθηκαν ως μεταβλητές ελέγχου δημογραφικά στοιχεία (φύλο, ηλικία, μορφωτικό επίπεδο, οικογενειακή κατάσταση, εργασιακή εμπειρία, θέση στην ιεραρχία, καταλληλότητα οπλισμού).

*p<0.10 **p<0.05 ***p<0.01

Πίνακας 4.5: Συνέχεια

				Ανοχή στην αυτοδικία			Ανεκτικότητα (Θερμή)			Ανεκτικότητα (Κρύα)			Ανεκτικότητα (Όρια)		
				<i>B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Συναισθηματική νοημοσύνη															
<i>Αξιολόγηση αυτό - συναισθημάτων</i>	---	Εργασιακή ικανοποίηση	---	0.00	-0.18	0.429	0.01	0.29	0.385	0.01	0.19	0.425	-0.01	-0.26	0.399
<i>Αξιολόγηση άλλων συναισθημάτων</i>	---	Εργασιακή ικανοποίηση	---	-0.02	-0.44	0.330	0.03	0.88	0.188	0.03	0.51	0.304	-0.04	-0.73	0.231
<i>Χρήση συναισθημάτων</i>	---	Εργασιακή ικανοποίηση	---	-0.01	-0.42	0.337	0.03	0.80	0.211	0.02	0.50	0.308	-0.03	-0.67	0.253
<i>Ρύθμιση συναισθημάτων</i>	---	Εργασιακή ικανοποίηση	---	0.00	0.13	0.448	-0.01	-0.23	0.409	0.00	-0.15	0.441	0.01	0.20	0.421
Ενσυναίσθηση	---	Εργασιακή ικανοποίηση	---	0.00	-0.18	0.427	0.00	0.33	0.372	0.00	0.21	0.416	0.00	-0.30	0.384
Συναισθηματική νοημοσύνη															
<i>Αξιολόγηση αυτό - συναισθημάτων</i>	---	Συναισθηματική δέσμευση	---	-0.01	-0.24	0.405	0.00	-0.10	0.462	0.00	0.04	0.483	-0.02	-0.41	0.341
<i>Αξιολόγηση άλλων συναισθημάτων</i>	---	Συναισθηματική δέσμευση	---	0.01	0.17	0.433	0.00	0.07	0.473	0.00	-0.03	0.486	0.01	0.31	0.380
<i>Χρήση συναισθημάτων</i>	---	Συναισθηματική δέσμευση	---	0.01	0.36	0.360	0.00	0.14	0.445	0.00	-0.06	0.475	0.03	0.64	0.262
<i>Ρύθμιση συναισθημάτων</i>	---	Συναισθηματική δέσμευση	---	0.01	0.26	0.396	0.00	0.10	0.459	0.00	-0.05	0.481	0.02	0.35	0.361
Ενσυναίσθηση	---	Συναισθηματική δέσμευση	---	0.00	-0.08	0.466	0.00	-0.04	0.485	0.00	0.02	0.493	0.00	-0.13	0.448
Συναισθηματική νοημοσύνη															
<i>Αξιολόγηση αυτό - συναισθημάτων</i>	---	Δέσμευση συνέχειας	---	0.00	-0.02	0.491	0.00	0.04	0.485	0.00	-0.04	0.486	0.00	-0.03	0.486
<i>Αξιολόγηση άλλων συναισθημάτων</i>	---	Δέσμευση συνέχειας	---	-0.01	-0.26	0.398	0.01	0.44	0.328	-0.01	-0.41	0.342	-0.02	-0.42	0.337
<i>Χρήση συναισθημάτων</i>	---	Δέσμευση συνέχειας	---	0.00	0.18	0.427	-0.01	-0.31	0.380	0.01	0.28	0.389	0.01	0.28	0.391
<i>Ρύθμιση συναισθημάτων</i>	---	Δέσμευση συνέχειας	---	0.00	0.06	0.476	0.00	-0.10	0.460	0.00	0.09	0.465	0.00	0.09	0.465
Ενσυναίσθηση	---	Δέσμευση συνέχειας	---	0.00	-0.43	0.334	0.01	0.80	0.211	-0.01	-0.71	0.238	-0.01	-0.71	0.239
Συναισθηματική νοημοσύνη															
<i>Αξιολόγηση αυτό - συναισθημάτων</i>	---	Κανονιστική δέσμευση	---	0.02	0.49	0.313	0.01	0.41	0.342	0.02	0.46	0.322	0.03	0.64	0.260
<i>Αξιολόγηση άλλων συναισθημάτων</i>	---	Κανονιστική δέσμευση	---	-0.02	-0.47	0.320	-0.01	-0.37	0.355	-0.02	-0.43	0.335	-0.03	-0.06	0.477
<i>Χρήση συναισθημάτων</i>	---	Κανονιστική δέσμευση	---	0.01	0.29	0.387	0.01	0.22	0.413	0.01	0.28	0.391	0.01	0.34	0.369
<i>Ρύθμιση συναισθημάτων</i>	---	Κανονιστική δέσμευση	---	-0.03	-0.68	0.248	-0.02	-0.58	0.281	-0.03	-0.64	0.262	-0.05	-0.96	0.169
Ενσυναίσθηση	---	Κανονιστική δέσμευση	---	0.00	-0.03	0.486	0.00	-0.02	0.490	0.00	-0.03	0.489	0.00	-0.04	0.485

Σημειώσεις: B=εκτίμηση συντελεστή της κάθε ανεξάρτητης μεταβλητής, t=στατιστική ελέγχου σημαντικότητας συντελεστή, p=p-τιμή του ελέγχου σημαντικότητας. Όλες οι εξισώσεις εκτιμήθηκαν με τη μέθοδο PROCESS MACRO, ενώ οι εκτιμήσεις και τα τυπικά σφάλματά τους εκτιμήθηκαν με τη μέθοδο λογία bootstrap. Χρησιμοποιήθηκαν ως μεταβλητές ελέγχου δημογραφικά στοιχεία (φύλο, ηλικία, μορφωτικό επίπεδο, οικογενειακή κατάσταση, εργασιακή εμπειρία, θέση στην ιεραρχία, καταλληλότητα σπλήνμου).

*p<0.10 **p<0.05 ***p<0.01

συναισθηματικές δεξιότητες, κάτι που δεν επιβεβαιώνει τη σχετική ερευνητική υπόθεση.

Όταν χρησιμοποιείται ως *διαμεσολαβητικός παράγοντας* οι *διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης*, προκύπτει ότι σχεδόν όλες οι άμεσες επιδράσεις των συναισθηματικών δεξιοτήτων (διαστάσεις συναισθηματικής νοημοσύνης και ενσυναίσθηση) πάνω σε κάθε κρίσιμο εργασιακό χαρακτηριστικό (ανοχή στην αυτοδικία, διαστάσεις ανεκτικότητας) είναι στατιστικά μη σημαντικές ακόμα και σε επίπεδο 10% ($p > 0.10$). Εξαίρεση αποτελεί η έμμεση επίδραση, όταν διαμεσολαβεί η διάσταση της προσωπικής επίτευξης, της διάστασης της συναισθηματικής νοημοσύνης 'αξιολόγηση άλλων συναισθημάτων' πάνω στην ανοχή στην αυτοδικία όπου προέκυψε στατιστικά σημαντική και αρνητική σε επίπεδο 10% ($b = -0.07$, $t = -1.55$, $p = 0.061$). Συνεπώς, προκύπτει συμπέρασμα πως ένας αστυνομικός με υψηλότερο επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση αυτή, τείνει να εκφράζει ένα χαμηλότερο επίπεδο ανοχής στην αυτοδικία, αφού έχει διαμεσολαβήσει η επίδραση της διάστασης της επαγγελματικής εξουθένωσης που αφορά την προσωπική επίτευξη, κάτι που επιβεβαιώνει τη σχετική ερευνητική υπόθεση. Εξαιρέσεις αποτελούν, επίσης, οι άμεσες επιδράσεις της διάστασης της συναισθηματικής νοημοσύνης 'αξιολόγηση άλλων συναισθημάτων' πάνω στην ανεκτικότητα (θερμή), όπου προέκυψε στατιστικά σημαντική και θετική σε επίπεδο 10% ($b = 0.08$, $t = 1.54$, $p = 0.061$), και στην ανεκτικότητα (όρια), όπου προέκυψε στατιστικά σημαντική και θετική σε επίπεδο 10% ($b = 0.07$, $t = 1.39$, $p = 0.083$). Συνεπώς, προκύπτει συμπέρασμα πως ένας αστυνομικός με υψηλότερο επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης, ως προς τη διάσταση αυτή, τείνει να εκφράζει ένα υψηλότερο επίπεδο ανεκτικότητας, ως προς τη θερμή ανεκτικότητα και τα όρια ανεκτικότητας, αφού έχει διαμεσολαβήσει η επίδραση της διάστασης της επαγγελματικής εξουθένωσης που αφορά την προσωπική επίτευξη, κάτι που επιβεβαιώνει τη σχετική ερευνητική υπόθεση. Συνεπώς, εκτός από τις λίγες εξετάσεις, οι διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης δεν παίζουν στατιστικά σημαντικό διαμεσολαβητικό ρόλο στο εάν τα κρίσιμα εργασιακά χαρακτηριστικά των αστυνομικών επηρεάζονται από τις συναισθηματικές δεξιότητες.

Όταν χρησιμοποιείται ως *διαμεσολαβητικός παράγοντας* η *εργασιακή ικανοποίηση*, προκύπτει ότι όλες οι άμεσες επιδράσεις των συναισθηματικών δεξιοτήτων (διαστάσεις συναισθηματικής νοημοσύνης και ενσυναίσθηση) πάνω σε

κάθε κρίσιμο εργασιακό χαρακτηριστικό (ανοχή στην αυτοδικία, διαστάσεις ανεκτικότητας) είναι στατιστικά μη σημαντικές ακόμα και σε επίπεδο 10% ($p>0.10$). Συνεπώς, η εργασιακή ικανοποίηση δεν παίζει κανένα στατιστικά σημαντικό διαμεσολαβητικό ρόλο στο εάν τα κρίσιμα εργασιακά χαρακτηριστικά των αστυνομικών επηρεάζονται από τις συναισθηματικές δεξιότητες, κάτι που δεν επιβεβαιώνει τη σχετική ερευνητική υπόθεση.

Όταν χρησιμοποιείται ως διαμεσολαβητικός παράγοντας οι διαστάσεις της εργασιακής δέσμευσης, προκύπτει ότι όλες οι άμεσες επιδράσεις των συναισθηματικών δεξιοτήτων (διαστάσεις συναισθηματικής νοημοσύνης και ενσυναίσθηση) πάνω σε κάθε κρίσιμο εργασιακό χαρακτηριστικό (ανοχή στην αυτοδικία, διαστάσεις ανεκτικότητας) είναι στατιστικά μη σημαντικές ακόμα και σε επίπεδο 10% ($p>0.10$). Συνεπώς, η εργασιακή δέσμευση δεν παίζει κανένα στατιστικά σημαντικό διαμεσολαβητικό ρόλο στο εάν τα κρίσιμα εργασιακά χαρακτηριστικά των αστυνομικών επηρεάζονται από τις συναισθηματικές δεξιότητες, κάτι που δεν επιβεβαιώνει τη σχετική ερευνητική υπόθεση.

Κεφάλαιο 5: Τελικά Συμπεράσματα

5.1 Σύνοψη ευρημάτων

Το ερευνητικό πεδίο της παρούσας διπλωματικής εργασίας αφορούσε τη συναισθηματική νοημοσύνη (emotional intelligence) και την ενσυναίσθηση (empathy), ως ιδιαίτερα σημαντικές συναισθηματικές δεξιότητες, στο πλαίσιο της ψυχο-διοίκησης (psycho-management). Συγκεκριμένα, στο πλαίσιο της εμπειρικής έρευνας, διερευνήθηκε κατά πόσο εργαζόμενοι αστυνομικοί με αυξημένες συναισθηματικές δεξιότητες (συναισθηματική νοημοσύνη, ενσυναίσθηση) χαρακτηρίζονται τόσο από αυξημένες βασικές εργασιακές δεξιότητες, όπως μειωμένο επίπεδο εργασιακού άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης, αλλά και αυξημένο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης και εργασιακής δέσμευσης, όσο και από κρίσιμα εργασιακά χαρακτηριστικά όπως αρνητική στάση προς την αυτοδικία και ένα πιο υψηλότερο αίσθημα ανεκτικότητας, στο πλαίσιο της αίσθησης της αντικειμενικότητας και του αισθήματος του νόμου.

Για να διερευνηθούν όλα τα παραπάνω, πραγματοποιήθηκε μια ποσοτική έρευνα με δείγμα $N=140$ αστυνομικών ηλικίας 25-65 που υπηρετούν στην Ελληνική επικράτεια σε ένα μεγάλο εύρος ιεραρχίας. Ως βασικό εργαλείο της έρευνας αποτέλεσε ένα κατάλληλα δομημένο ερωτηματολόγιο το οποίο περιελάμβανε γνωστά εργαλεία (σταθμισμένα ερωτηματολόγια) τα οποία μετρούν τα ζητούμενα χαρακτηριστικά με ποσοτικό τρόπο. Για να προκύψουν εμπειρικά αποτελέσματα, εφαρμόστηκαν κατάλληλες στατιστικές τεχνικές συσχέτισης, όπως ο μη-παραμετρικός (Spearman) συντελεστής συσχέτισης, στο πλαίσιο μιας διμεταβλητής ανάλυσης, ενώ χρησιμοποιήθηκε και πολλαπλή ανάλυση παλινδρόμησης. Τα αποτελέσματα που προέκυψαν ήταν τα παρακάτω.

Στο πλαίσιο της *ερευνητικής υπόθεσης H_A*, όπου διερευνήθηκε εάν τα βασικά εργασιακά χαρακτηριστικά των αστυνομικών (εργασιακό άγχος, επαγγελματική εξουθένωση, εργασιακή ικανοποίηση, εργασιακή δέσμευση) επηρεάζονται από τις συναισθηματικές δεξιότητες (συναισθηματική νοημοσύνη και ενσυναίσθηση) προέκυψαν τα παρακάτω αποτελέσματα.

Με βάση την ανάλυση συσχέτισης, προέκυψε ότι οι Έλληνες αστυνομικοί με υψηλό (χαμηλό) επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης και ενσυναίσθησης τείνουν να χαρακτηρίζονται από λιγότερο (περισσότερο) επίπεδο εργασιακού άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης. Με βάση την ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης, προέκυψε ότι μόνο για κάποιες διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης υπάρχει αρνητική επίδραση για το εργασιακό άγχος και για κάποιες διαστάσεις της επαγγελματική εξουθένωση. Προέκυψε, επίσης, ότι η ενσυναίσθηση δεν επηρεάζει αρνητικά το εργασιακό άγχος, αλλά επηρεάζει αρνητικά κάποιες διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης. Όλα τα παραπάνω αποτελέσματα επιβεβαιώνουν μερικώς τις σχετικές ερευνητικές υποθέσεις.

Με βάση την ανάλυση συσχέτισης, προέκυψε ότι οι Έλληνες αστυνομικοί με υψηλό (χαμηλό) επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης και ενσυναίσθησης τείνουν να χαρακτηρίζονται από υψηλότερο (χαμηλότερο) επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης, συναισθηματικής και κανονιστικής δέσμευσης (αλλά όχι δέσμευση συνέχειας). Με βάση την ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης, προέκυψε ότι μόνο για κάποιες διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης υπάρχει θετική επίδραση για την εργασιακή ικανοποίηση και για την κανονιστική δέσμευση. Προέκυψε, επίσης, ότι η ενσυναίσθηση δεν επηρεάζει αρνητικά ούτε την εργασιακή ικανοποίηση, ούτε την εργασιακή δέσμευση. Όλα τα παραπάνω αποτελέσματα επιβεβαιώνουν μερικώς τις σχετικές ερευνητικές υποθέσεις.

Στο πλαίσιο της *ερευνητικής υπόθεσης HB*, όπου διερευνήθηκε εάν τα κρίσιμα εργασιακά χαρακτηριστικά των αστυνομικών (ανοχή στην αυτοδικία, ανεκτικότητα) επηρεάζονται από τα βασικά εργασιακά χαρακτηριστικά (εργασιακό άγχος, επαγγελματική εξουθένωση, εργασιακή ικανοποίηση, εργασιακή δέσμευση) προέκυψαν τα παρακάτω αποτελέσματα.

Με βάση την ανάλυση συσχέτισης, προέκυψε ότι οι Έλληνες αστυνομικοί με υψηλό (χαμηλό) επίπεδο εργασιακού άγχους τείνουν να εκφράζουν ένα υψηλό (χαμηλό) επίπεδο ανοχής στην αυτοδικία και ένα χαμηλό (υψηλό) επίπεδο ανεκτικότητας. Με βάση την ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης, προέκυψε ότι το εργασιακό άγχος δεν επηρεάζει ούτε το επίπεδο ανοχής στην αυτοδικία, ούτε το επίπεδο της ανεκτικότητας. Όλα τα παραπάνω αποτελέσματα επιβεβαιώνουν μερικώς τις σχετικές ερευνητικές υποθέσεις.

Με βάση την ανάλυση συσχέτισης, προέκυψε ότι οι Έλληνες αστυνομικοί με υψηλό (χαμηλό) επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης τείνουν να εκφράζουν ένα υψηλό (χαμηλό) επίπεδο ανοχής στην αυτοδικία και ένα χαμηλό (υψηλό) επίπεδο ανεκτικότητας. Με βάση την ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης, προέκυψε ότι μόνο κάποιες διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης επηρεάζουν θετικά το επίπεδο ανοχής στην αυτοδικία και αρνητικά το επίπεδο της ανεκτικότητας. Όλα τα παραπάνω αποτελέσματα επιβεβαιώνουν μερικώς τις σχετικές ερευνητικές υποθέσεις.

Με βάση την ανάλυση συσχέτισης, προέκυψε ότι οι Έλληνες αστυνομικοί με υψηλό (χαμηλό) επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης τείνουν να εκφράζουν ένα χαμηλό (υψηλό) επίπεδο ανοχής στην αυτοδικία και ένα υψηλό (χαμηλό) επίπεδο ανεκτικότητας. Με βάση την ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης, προέκυψε ότι η εργασιακή ικανοποίηση δεν επηρεάζει ούτε το επίπεδο ανοχής στην αυτοδικία, αλλά επηρεάζει θετικά το επίπεδο της ανεκτικότητας. Όλα τα παραπάνω αποτελέσματα επιβεβαιώνουν μερικώς τις σχετικές ερευνητικές υποθέσεις.

Με βάση την ανάλυση συσχέτισης, προέκυψε ότι οι Έλληνες αστυνομικοί με υψηλό (χαμηλό) επίπεδο συναισθηματικής και κανονιστικής δέσμευσης (και όχι δέσμευσης συνέχειας) τείνουν να εκφράζουν ένα χαμηλό (υψηλό) επίπεδο ανοχής στην αυτοδικία και ένα υψηλό (χαμηλό) επίπεδο ανεκτικότητας. Με βάση την ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης, προέκυψε ότι οι διαστάσεις αυτές της εργασιακής δέσμευσης δεν επηρεάζουν ούτε το επίπεδο ανοχής στην αυτοδικία, ούτε το επίπεδο της ανεκτικότητας. Όλα τα παραπάνω αποτελέσματα επιβεβαιώνουν μερικώς τις σχετικές ερευνητικές υποθέσεις.

Στο πλαίσιο της *ερευνητικής υπόθεσης ΗΓ*, όπου διερευνήθηκε εάν τα κρίσιμα εργασιακά χαρακτηριστικά των αστυνομικών (ανοχή στην αυτοδικία, ανεκτικότητα) επηρεάζονται από τις συναισθηματικές δεξιότητες (συναισθηματική νοημοσύνη και ενσυναίσθηση) προέκυψαν τα παρακάτω αποτελέσματα.

Με βάση την ανάλυση συσχέτισης, προέκυψε ότι οι Έλληνες αστυνομικοί με υψηλό (χαμηλό) επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης και ενσυναίσθησης τείνουν να εκφράζουν ένα χαμηλό (υψηλό) επίπεδο ανοχής στην αυτοδικία και ένα υψηλό (χαμηλό) επίπεδο ανεκτικότητας. Με βάση την ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης, προέκυψε ότι η συναισθηματική νοημοσύνη δεν επηρεάζει το επίπεδο ανοχής στην αυτοδικία, ενώ κάποιες διαστάσεις της επηρεάζουν το επίπεδο ανεκτικότητας.

Προέκυψε, επίσης, ότι η ενσυναίσθηση δεν επηρεάζει ούτε το επίπεδο ανοχής στην αυτοδικία, ούτε το επίπεδο της ανεκτικότητας. Όλα τα παραπάνω αποτελέσματα επιβεβαιώνουν μερικώς τις σχετικές ερευνητικές υποθέσεις.

Στο πλαίσιο της ερευνητικής υπόθεσης ΗΔ, όπου διερευνήθηκε εάν τα βασικά εργασιακά χαρακτηριστικά (εργασιακό άγχος, επαγγελματική εξουθένωση, εργασιακή ικανοποίηση, εργασιακή δέσμευση) παίζουν διαμεσολαβητικό ρόλο στο εάν τα κρίσιμα εργασιακά χαρακτηριστικά των αστυνομικών (ανοχή στην αυτοδικία, ανεκτικότητα) επηρεάζονται από τις συναισθηματικές δεξιότητες (συναισθηματική νοημοσύνη και ενσυναίσθηση) προέκυψαν τα παρακάτω αποτελέσματα.

Με βάση την ανάλυση διαμεσολάβησης, προέκυψε ότι οι Έλληνες αστυνομικοί με υψηλό (χαμηλό) επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης και ενσυναίσθησης τείνουν μεν να διάγουν ένα καλύτερο (χειρότερο) εργασιακό βίο με λιγότερο (περισσότερο) εργασιακό άγχος, λιγότερη (περισσότερη) επαγγελματική εξουθένωση, περισσότερη (λιγότερη) εργασιακή ικανοποίηση και περισσότερη (λιγότερη) εργασιακή δέσμευση, ο οποίος, όμως, δεν διαμεσολαβεί στο να εκφράζουν ένα χαμηλό (υψηλό) επίπεδο ανοχής στην αυτοδικία ή ένα υψηλό (χαμηλό) επίπεδο ανεκτικότητας.

5.2 Σχολιασμός και συζήτηση ευρημάτων

Ενώ με βάση την ανάλυση συσχέτισης, σχεδόν όλες οι ερευνητικές υποθέσεις (από τις πρώτες τρεις κατηγορίες) επιβεβαιώθηκαν, με βάση την ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης, σε λίγες περιπτώσεις προέκυψαν στατιστικά σημαντικά επιδράσεις ώστε να ικανοποιούν τις σχετικές ερευνητικές υποθέσεις. Ο λόγος, από τεχνικής απόψεως, που προέκυψε κάτι τέτοιο, είναι οι υψηλές συσχετίσεις μεταξύ όλων των ανεξάρτητων μεταβλητών (πχ μεταξύ όλων των διαστάσεων της συναισθηματικής νοημοσύνης και ενσυναίσθησης ή μεταξύ όλων των βασικών εργασιακών χαρακτηριστικών μεταξύ τους). Έτσι, όταν σε ένα μοντέλο πολλαπλής παλινδρόμησης οι ανεξάρτητες μεταβλητές έχουν ισχυρή συσχέτιση μεταξύ τους, τότε οι επιμέρους επιδράσεις στην εξαρτημένη είναι λογικό να προκύπτουν λιγότερο σημαντικές έως και ασήμαντες, όπως σε πολλές από τις περιπτώσεις στην παρούσα εμπειρική μελέτη.

Συνεπώς, πρέπει να ληφθούν υπόψη τα αποτελέσματα της ανάλυσης συσχέτισης τα οποία επιβεβαιώνουν τις ερευνητικές υποθέσεις, ότι, δηλαδή, Έλληνες αστυνομικοί με αυξημένο επίπεδο συναισθηματικών δεξιοτήτων τείνουν να διάγουν έναν καλύτερο εργασιακό βίο με λιγότερο εργασιακό άγχος και επαγγελματική εξουθένωση και περισσότερη εργασιακή ικανοποίηση και εργασιακή δέσμευση (συναισθηματική και κανονιστική). Η μόνη εξαίρεση, όπου δεν επιβεβαιώνεται η σχετική υπόθεση αφορά τη δέσμευση συνέχειας. Ο πιθανός λόγος για αυτό είναι ότι οι Έλληνες αστυνομικοί δεν έχουν πρόθεση να παραιτηθούν από το σώμα, κάτι που επιβεβαιώνεται και από τα περιγραφικά στατιστικά, με τη λογική ότι το να εισέλθουν στο σώμα και να ακολουθούν καριέρα αστυνομικού είναι, κατά κανόνα, μια ισχυρή επιθυμία που είχαν οι ίδιοι, ίσως και από μικρή ηλικία, επηρεασμένοι και από δικά τους κίνητρα, αλλά πιθανό και από την οικογένεια. Έτσι, η δέσμευση συνέχειας ακούγεται λογικό να μην επηρεάζεται από το επίπεδο συναισθηματικών δεξιοτήτων και να μην έχει να κάνει με το αν διάγουν ή όχι έναν καλό εργασιακό βίο, σε σύγκριση με την συναισθηματική ή κανονιστική δέσμευση που έχουν άλλο νοητικό υπόβαθρο. Δεν είναι τυχαίο, μάλιστα, ότι η δέσμευση συνέχειας έχει πολύ χαμηλές συσχετίσεις με την συναισθηματική και την κανονιστική δέσμευση, κάτι που δικαιολογεί και ερμηνεύει όλα τα παραπάνω.

Πρέπει, επίσης, να ληφθεί σοβαρά υπόψη ότι επιβεβαιώνονται και οι ερευνητικές υποθέσεις που αφορούν το ότι οι Έλληνες αστυνομικοί με αυξημένο επίπεδο συναισθηματικών δεξιοτήτων τείνουν να χαρακτηρίζονται και από κάποια κρίσιμα εργασιακά χαρακτηριστικά όπως είναι το υψηλό αίσθημα του νόμου (μέσω χαμηλής ανοχής στην αυτοδικία) και αντικειμενική κρίση (μέσω του υψηλού επιπέδου ανεκτικότητας). Με άλλα λόγια, προκύπτει το συμπέρασμα ότι οι Έλληνες αστυνομικοί με υψηλό επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης και ενσυναίσθησης θα είναι σε θέση να κάνουν ακόμα καλύτερα τη δουλειά τους, λαμβάνοντας υπόψη τόσο το νόμο που υπηρετούν όσο και εφαρμόζοντας μια όσο το δυνατό αντικειμενική κρίση για αξιολόγηση περιπτώσεων, όπου μερικές από αυτές είναι δύσκολες και με υψηλό βαθμό πίεσης χρόνου.

Τέλος, το ότι τα βασικά εργασιακά χαρακτηριστικά δεν βρέθηκε να διαμεσολαβούν στην επίδραση των συναισθηματικών δεξιοτήτων πάνω στα κρίσιμα εργασιακά χαρακτηριστικά οφείλεται, από τεχνικής απόψεως, στις υψηλές συσχετίσεις και μεταξύ συναισθηματικών δεξιοτήτων και βασικών εργασιακών

χαρακτηριστικών. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι οι αστυνομικοί με υψηλό επίπεδο συναισθηματικών δεξιοτήτων χαρακτηρίζονται από κρίσιμα εργασιακά χαρακτηριστικά, όπως αίσθηση του νόμου και αντικειμενική κρίση, δεν υποβοηθείται ή ενισχύεται από έναν πιο καλό εργασιακό βίο. Με άλλα λόγια από μόνες τους οι συναισθηματικές δεξιότητες των αστυνομικών, χωρίς να διάγουν απαραίτητα έναν καλό εργασιακό βίο, επαρκούν για να έχουν τα απαιτούμενα κρίσιμα εργασιακά χαρακτηριστικά της αίσθησης του νόμου και της αντικειμενικής κρίσης.

Συνοψίζοντας, είναι σημαντικό για τους ίδιους τους Έλληνες αστυνομικούς να χαρακτηρίζονται από υψηλό επίπεδο συναισθηματικών δεξιοτήτων τόσο για τους ίδιους, καθώς αυτό συνδυάζεται με έναν καλύτερο εργασιακό βίο, όσο και για το σώμα, και κατ'επέκταση για την κοινωνία ολόκληρη, καθώς οι αστυνομικοί θα δουλεύουν καλύτερα, με αίσθηση του νόμου και αντικειμενικότερη κρίση, προς όφελος του πολίτη.

5.3 Προτάσεις προς ενδιαφερόμενους

Με βάση τα αποτελέσματα που προέκυψαν, προκύπτει ότι θα πρέπει οι έλληνες αστυνομικοί να χαρακτηρίζονται από υψηλό επίπεδο συναισθηματικών δεξιοτήτων, δηλαδή συναισθηματικής νοημοσύνης και ενσυναίσθησης. Ο λόγος είναι διπλός και αφορά και τους ίδιους, αλλά και την κοινωνία ολόκληρη. Πιο συγκεκριμένα, οι αστυνομικοί με υψηλό επίπεδο των σχετικών συναισθηματικών δεξιοτήτων εκτιμάται να διάγουν έναν καλύτερο εργασιακό βίο, όπου θα τείνουν να έχουν χαμηλότερο εργασιακό άγχος, να χαρακτηρίζονται από χαμηλότερο επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης, να εκφράζουν ένα υψηλότερο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης, αλλά και εργασιακής δέσμευσης, με έμφαση στην συναισθηματική και κανονιστική δέσμευση. Όλα τα παραπάνω είναι σαφώς προς συμφέρον των Ελλήνων αστυνομικών.

Επιπλέον, οι αστυνομικοί με υψηλό επίπεδο συναισθηματικών δεξιοτήτων εκτιμάται ότι θα χαρακτηρίζονται και από υψηλότερο επίπεδο κρίσιμων, για αυτούς, εργασιακών χαρακτηριστικών όπως χαμηλή ανοχή στην αυτοδικία και υψηλό επίπεδο ανεκτικότητας. Πράγματι, είναι όφελος για μια κοινωνία ένας αστυνομικός να χαρακτηρίζεται από χαμηλό επίπεδο ανοχής στην αυτοδικία, κάτι που είναι συμβατό

με υψηλό αίσθημα του νόμου, αλλά παράλληλα να χαρακτηρίζεται και από υψηλό επίπεδο ανεκτικότητας, κάτι που είναι συμβατό με το αίσθημα της αντικειμενικής κρίσης και οπτικής. Αυτά τα κρίσιμα εργασιακά χαρακτηριστικά είναι ιδιαίτερα σημαντικά για μια κοινωνία, όπου οι αστυνομικοί θα λειτουργούν και με αίσθημα ευθύνης του νόμου και με την απαραίτητη αντικειμενική κρίση.

Από όλα τα παραπάνω προκύπτει ότι και στην Ελληνική Αστυνομία, όπως και σε άλλες επιχειρήσεις και οργανισμούς στη σύγχρονη εποχή, θα πρέπει να λαμβάνονται σοβαρά υπόψη και οι συναισθηματικές δεξιότητες, εκτός από τις τυπικές δεξιότητες, καθώς και οι πρώτες παίζουν ένα σημαντικό ρόλο για την εργασιακή απόδοση. Στο πλαίσιο αυτό, προτείνεται να αξιολογούνται οι συναισθηματικές δεξιότητες των αστυνομικών και κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης τους, αλλά και ανά τακτά διαστήματα σε όλη την διάρκεια της υπηρεσίας τους. Στο ίδιο πλαίσιο, προτείνεται να εκπονούνται προγράμματα για τη βελτίωση των συναισθηματικών δεξιοτήτων, στο μέτρο που είναι δυνατό.

5.4 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Μια πρόταση για μελλοντική έρευνα είναι να διερευνηθεί πως οι συναισθηματικές δεξιότητες, όπως η συναισθηματική νοημοσύνη και η ενσυναίσθηση, μαζί με τα βασικά εργασιακά χαρακτηριστικά (εργασιακό άγχος, επαγγελματική εξουθένωση, εργασιακή ικανοποίηση, εργασιακή δέσμευση), επηρεάζουν, εκτός από τα κρίσιμα εργασιακά χαρακτηριστικά των αστυνομικών, και την εργασιακή απόδοση τους η οποία μπορεί να μετρηθεί από διάφορες αξιολογήσεις, είτε εσωτερικά μέσω ανωτέρων, είτε εξωτερικά μέσω πολιτών. Στο ίδιο πλαίσιο, μάλιστα, προτείνεται να διερευνηθεί κατά πόσο και τα κρίσιμα εργασιακά χαρακτηριστικά των αστυνομικών επηρεάζουν την εργασιακή τους απόδοση.

Μια ακόμα πρόταση είναι να χρησιμοποιηθούν και άλλα μεγέθη που μετρούν την αίσθηση νόμου από τη μεριά των αστυνομικών και την αντικειμενικότητα στην κρίση τους, με σκοπό να επιβεβαιωθούν και να ισχυροποιηθούν ακόμα περισσότερο τα όποια αποτελέσματα.

Τέλος, μια ακόμα πρόταση είναι να χρησιμοποιηθούν και άλλα μέτρα που αφορούν κρίσιμα εργασιακά χαρακτηριστικά των αστυνομικών που πρέπει να διαθέτουν για να εργάζονται προς όφελος του πολίτη και της κοινωνίας.

Βιβλιογραφία

- [1] Abebe, D.W. and Singh, D.P. (2023). The Relationship between Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and Job Performance: Empirical Evidence from Public Higher Education Institutions, *European Journal of Business and Management Research*, 8(3), 45-52, 10.24018/ejbmr.2023.8.3.1928
- [2] Abi, E. and Jijo, G. (2012). Emotional Intelligence and Job Satisfaction: A Correlational study, *Research Journal of Commerce and Behavior Science*, 1(4), 36-42
- [3] Alavi, S.Z., Mojtahedzadeh, H., Aminc, F. and Savoji, A.P. (2013). Relationship between emotional intelligence and organizational commitment in Iran's Ramin thermal power plant, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 815 – 819
- [4] Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- [5] Alsughayir, A. (2021). The effect of emotional intelligence on organizational commitment: Understanding the mediating role of job satisfaction, *Management Science Letters*, 11, 1309–1316
- [6] Bokuchava, T., and Javakhishvili, N. (2022). Dual role of empathy in job stress, burnout, and intention to leave among addiction specialists. *PsyCh Journal*, 11(6), 945–955. <https://doi.org/10.1002/pchj.583>
- [7] Cao, Y., Gao, L., Fan, L., Jiao, M., Li, Y. and Ma, Y. (2022). The Influence of Emotional Intelligence on Job Burnout of Healthcare Workers and Mediating Role of Workplace Violence: A Cross Sectional Study, *Frontiers in Public Health*, 10, DOI=10.3389/fpubh.2022.892421
- [8] Chen, Y.C., Huang, Z.L. and Chu, H.C. (2024). Relationships between emotional labor, job burnout, and emotional intelligence: an analysis combining meta-analysis and structural equation modeling. *BMC Psychol*, 12, 672, <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02167-w>
- [9] Choi, J.J. and Lee, S.O. (2019). The Effects of Empathy and Perceived Preceptor's Empathy on Job Satisfaction, Job Stress and Turnover Intention of

- New Graduate Nurses, *The Journal of the Korea Contents Association*, 19(3), 313-327
- [10] Dođru Ç. (2022). A Meta-Analysis of the Relationships Between Emotional Intelligence and Employee Outcomes, *Frontiers in Psychology*, 13
- [11] Dong, M., Zhang, X., Wu, L. and Cao, F. (2025). Exploring the bidirectional relationship between job burnout and empathy in nurses: A longitudinal study, *Patient Education and Counseling*, 130, 108445, ISSN 0738-3991, <https://doi.org/10.1016/j.pec.2024.108445>
- [12] Ferreira de Mendonça, N.R., Nunes de Santana, A. and Haas Bueno, J.M. (2023). The Relationship between Job Burnout and Emotional Intelligence: A Meta-Analysis, *Psychology, Organizations and Work Journal*, ISSN 1984-6657 - <https://doi.org/10.5935/rpot/2023.2.23748>
- [13] Galal, N.M.H., Labib, A. and Abdelmoaty, H. (2023). The Effect of Emotional Intelligence on Job Satisfaction through the Mediating Effect of Transformational Leadership in Public and Private Universities in Egypt. *Open Access Library Journal*, 10, 1-23. doi: 10.4236/oalib.1110282.
- [14] García del Castillo-López, Á., and Pérez Domínguez, M. (2024). Employees' Emotional Intelligence and Job Satisfaction: The Mediating Role of Work Climate and Job Stress. *Administrative Sciences*, 14(9), 205 <https://doi.org/10.3390/admsci14090205>
- [15] Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York, New York: Bantam Dell
- [16] Gong, Z., Chen, Y. and Wang, Y. (2019). The Influence of Emotional Intelligence on Job Burnout and Job Performance: Mediating Effect of Psychological Capital, *Frontiers in Psychology*, 10, DOI=10.3389/fpsyg.2019.02707
- [17] Gopinath, R., Ramamoorthy, R. and Kalpana, R. (2020). Impact of Emotional Intelligence and Organizational Commitment: Testing the Mediatory Role of Job Satisfaction, *International Journal of Management*, 11(11), 2883-2893
- [18] Iqbal, F and Abbasi, F. (2013). Relationship between Emotional Intelligence and Job Burnout Among Universities Professors, *Asian Journal of Social Sciences and Humanities*, 2(2), 219-229

- [19] Iyeke, P. (2020). Job satisfaction as a correlate of empathic behavior among health care providers towards their patients, *International Journal of Healthcare*, 7(1), 29-36
- [20] Jeong, H.S. (2015). The Effect of Empathy on the Job Stress among Nurses, *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 16(6), 3911-3918
- [21] Kafetsios, K. and Zampetakis, K. (2008). Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work, *Personality and Individual Differences*, 44 (2008). 712–722
- [22] Kasemy Z.A., Sharif A.F., Bahgat, N.M. (2023). Emotional intelligence, workplace conflict and job burn-out among critical care physicians: a mediation analysis with a cross-sectional study design, in *EgyptBMJ Open*, 13:e074645. doi: 10.1136/bmjopen-2023-074645
- [23] Kuok, A. C. (2022).. Emotional Intelligence, Work Satisfaction, & Affective Commitment: An Occupational Health Study of Social Workers, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 38(3), 223 - 230. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a14>
- [24] Lee, H. J. (2017). How emotional intelligence relates to job satisfaction and burnout in public service jobs. *International Review of Administrative Sciences*, 84(4)., 729-745. <https://doi.org/10.1177/0020852316670489>
- [25] Maslach, C. and Jackson, S.E. (1981)., The measurement of experienced burnout, *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113.
- [26] Maslach, C., and Jackson, S.E. (1986). *Maslach burnout inventory manual*, 2nd ed., Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- [27] Moses, S.G. (2024). Predicting Organizational Commitment: The Mediating Effects of Emotional Intelligence and Job Satisfaction, *Journal of Business and Econometrics Studies*, 1(6), 1-5. DOI: doi.org/10.61440/JBES.2024.v1.45
- [28] Mylonakis, J., Orfanos, V. and Evripiotis, M. (2024). Emotional Intelligence and Job Satisfaction in the Workplace among Greek Employees, *International Journal of Business & Management Studies*, ISSN 2694-1430 (Print), 2694-1449 (Online), 5(9), 20-27, DOI: 10.56734/ijbms.v5n9a3
- [29] Othman, Mutaz I., Khalifeh, Anas, Oweidat, Islam, Nashwan, Abdulqadir J. (2024). The Relationship between Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and Organizational Commitment among First-Line Nurse Managers in Qatar,

- [30] Parker, D. F., & Decotiis, T. A. (1983).. Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 160-177.
- [31] Qaiser, S., Ali, S.M., Ziarab, M. and Ishtiaq, H. (2020). Correlating Emotional Intelligence With Job Satisfaction: Evidence From a Cross-Sectional Study Among Secondary School Heads in Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan, *Frontiers in Psychology*, 11. DOI=10.3389/fpsyg.2020.00240
- [32] Raiziene, S. and Endriulaitiene, A. (2007). The relations among empathy, occupational commitment, and emotional exhaustion of nurses, *Medicina (Kaunas)*, 43(5), 425-431
- [33] Saini, G.K., Pandey, S.K., Singh, A. and Kalyanaram, G. (2017). Role of Empathy and Customer Orientation in Job Satisfaction and Organizational Commitment, *NMIMS Management Review*, 34(2), 12-28
- [34] Sullivan, K and Gilbert, D (2004). *Research Methods and Statistics*, PEARSON Education
- [35] Soriano-Vázquez I, Cajachagua Castro M, Morales-García WC. (2023). Emotional intelligence as a predictor of job satisfaction: the mediating role of conflict management in nurses, *Front Public Health*. Nov 10,11: 1249020. doi: 10.3389/fpubh.2023.1249020.
- [36] Thomae, M., Birtel, M.D. and Wittemann, J. (2016). The Interpersonal Tolerance Scale (IPTS).: Scale Development and Validation, *Paper Presented at the 2016 Annual Meeting of the International Society of Political Psychology*, Warsaw, Poland
- [37] Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W. and Lofquist, L.H. (1967). *Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire*, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, 22
- [38] Wong, C.S. and Law, K.S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study, *The Leadership Quarterly*, vol. 13, pp. 243-274.
- [39] Yue, Z., Qin, Y., Li, Y., Wang, J., Nicholas, S., Maitland, E. and Liu, C. (2002). Empathy and burnout in medical staff: mediating role of job satisfaction and job commitment, *BMC Public Health*, 22, 1033 <https://doi.org/10.1186/s12889-022-13405-4>

Παράρτημα: Ερωτηματολόγιο Έρευνας

Έρευνα για ένα αποτελεσματικό ψυχο-μάνατζμεντ (psycho-management) στην Ελληνική Αστυνομία

Το παρόν ερωτηματολόγιο απευθύνεται σε όσους υπηρετούν την Ελληνική Αστυνομία. Πρόκειται για μια έρευνα που αφορά το αποτελεσματικό ψυχο-μάνατζμεντ (psycho-management) και πώς αυτό μπορεί να συνεισφέρει στο να διαμορφώσουν οι υπηρετούντες την Ελληνική Αστυνομία μια σειρά από κατάλληλα εργασιακά χαρακτηριστικά και να είναι, έτσι, πιο αποτελεσματικοί στην εργασία τους.

Στο ερωτηματολόγιο που ακολουθεί ζητείται να συμπληρώσετε εντελώς ανώνυμα μια σειρά από ερωτήσεις οι οποίες δεν αφορούν ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα. Μελετήστε προσεκτικά τις ερωτήσεις – προτάσεις και δώστε μια απάντηση που εκφράζει απόλυτα εσάς. Δεν υπάρχουν σωστές και λάθος απαντήσεις. Ο μέσος απαιτούμενος χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου εκτιμάται στα 15-20 λεπτά.

Η συμμετοχή σας στην έρευνα κρίνεται πολύτιμη και θα συνεισφέρει τα μέγιστα για την πραγματοποίηση της έρευνας και για την ολοκλήρωση του μεταπτυχιακού μου.

Με τιμή,

Δήμητρα Μπιτζή

Μέρος Α

- 1) **Φύλο** άντρας 1
 γυναίκα' 2
- 2) **Ηλικία** 18-30 ετών 1
 31-40 ετών 2
 41-50 ετών 3
 50-65 ετών 4
- 3) **Μορφωτικό επίπεδο** (ανώτατο επίπεδο μόρφωσης)
Σχολή αστυνομίας 1
Πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΙΕΚ, Κολέγιο, ΑΕΙ/ ΤΕΙ) 2
Μεταπτυχιακός / Διδακτορικός τίτλος' 3
- 4) **Οικογενειακή κατάσταση:** άγαμος 1
 έγγαμος 2
 άλλο 3
- 5) **Έτη εργασιακής εμπειρίας :** 0-5 έτη 1
 6-15 έτη 2
 16-25 έτη 3
 26 έτη και άνω 4
- 6) **Τρέχουσα θέση στην ιεραρχία:** Κατώτερο Προσωπικό..... 1
 Κατώτεροι Αξιωματικοί....2
 Ανώτεροι Αξιωματικοί 3
 Ανώτατοι Αξιωματικοί.....4
- 7) **Καταλληλότητα οπλισμού :** Ένοπλη Υπηρεσία 1
 Άοπλη-Υπηρεσία Γραφείου...2

Μέρος Β

Μελετήστε προσεκτικά τις παρακάτω προτάσεις και σκεφτείτε ξεχωριστά σε κάθε μια πόσο πολύ συμφωνείτε ή διαφωνείτε. Απαντήστε σε κάθε μια με έναν αριθμό από το 1 έως το 7 ο οποίος εκφράζει καλύτερα αυτό που αισθάνεστε όσον αφορά την τρέχουσα δουλειά σας. Ο κάθε αριθμός αντιστοιχεί στα παρακάτω:

1 = διαφωνώ πολύ

2 = διαφωνώ μέτρια

3 = διαφωνώ λίγο

4 = ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ / Ουδέτερη στάση

5 = συμφωνώ λίγο

6 = συμφωνώ μέτρια

7 = συμφωνώ πολύ

1	Τις περισσότερες φορές καταλαβαίνω (έχω μια καλή αίσθηση) το γιατί αισθάνομαι τα συναισθήματα που νοιώθω (έτσι όπως αισθάνομαι).	1	2	3	4	5	6	7
2	Πάντα μπορώ να καταλάβω πως αισθάνονται οι φίλοι μου με βάση την συμπεριφορά τους	1	2	3	4	5	6	7
3	Πάντα θέτω στόχους για τον εαυτό μου και μετά βάζω τα δυνατά μου για να τους πετύχω	1	2	3	4	5	6	7
4	Μπορώ με την λογική να ελέγξω τον θυμό μου και να αντεπεξέλθω τις δυσκολίες.	1	2	3	4	5	6	7
5	Έχω μια καλή κατανόηση των συναισθημάτων μου	1	2	3	4	5	6	7
6	Είμαι καλός παρατηρητής των συναισθημάτων των άλλων	1	2	3	4	5	6	7
7	Πάντα 'λέω στον εαυτό μου' ότι είμαι ένα άξιο και ικανό άτομο.	1	2	3	4	5	6	7
8	Είμαι απόλυτα ικανός να ελέγξω τα συναισθήματά μου	1	2	3	4	5	6	7
9	Πάντα καταλαβαίνω πώς αισθάνομαι πραγματικά	1	2	3	4	5	6	7
10	Είμαι ευαίσθητος στα συναισθήματα και την συγκινησιακή κατάσταση των άλλων ανθρώπων	1	2	3	4	5	6	7
11	Είμαι ένα άτομο με ισχυρά κίνητρα	1	2	3	4	5	6	7
12	Όταν θυμώνω, πάντα μπορώ να ηρεμήσω γρήγορα	1	2	3	4	5	6	7
13	Πάντα γνωρίζω αν είμαι χαρούμενος ή όχι	1	2	3	4	5	6	7
14	Έχω μια καλή κατανόηση των συναισθημάτων των ανθρώπων γύρω μου	1	2	3	4	5	6	7
15	Πάντα παρακινώ τον εαυτό μου να καταφέρει το καλύτερο	1	2	3	4	5	6	7
16	Έχω καλό έλεγχο των συναισθημάτων μου	1	2	3	4	5	6	7

Μέρος Γ

Μελετήστε προσεκτικά τις παρακάτω ερωτήσεις και σκεφτείτε ξεχωριστά σε κάθε μια τι ταιριάζει περισσότερο σε εσάς. Έπειτα, επιλέξτε έναν αριθμό από το 1 έως το 4 ως τελική απάντηση. Προσπαθήστε να είστε ειλικρινείς. Είναι χάσιμο χρόνου να προσπαθείτε να βελτιώσετε το σκορ σας απλά για να φανείτε καλοί.

		1	2	3	4
1	Βρίσκετε τον εαυτό σας ικανό να ανυψώσετε το ηθικό και να κάνετε τους άλλους να αισθάνονται καλά;	Ποτέ	Σπάνια	Ναι, μερικές φορές	Ναι, συχνά
2	Πόσο άνετα προσφέρετε βοήθεια και ενίσχυση σε άλλους;	Καθόλου άνετα	Με απροθυμία	Αρκετά άνετα	Πολύ άνετα
3	Μπορείτε να αισθανθείτε πότε οι άλλοι νιώθουν θυμωμένοι ή ανήσυχοι και ανταποκρίνονται αναλόγως;	Ποτέ	Σχεδόν ποτέ	Ναι, συχνά	Ναι, πάντα
4	Πόσο αποτελεσματικά επικοινωνείτε τα δικά σας αισθήματα στους άλλους;	Καθόλου	Όχι πολύ	Αρκετά	Πολύ
5	Συνεισφέρετε στη διαχείριση κρίσεων και συναισθημάτων εντός της εργασίας σας ή της οικογένειά σας;	Ποτέ	Σπάνια	Ναι, μερικές φορές	Ναι, συχνά

Μέρος Δ

Μελετήστε προσεκτικά τις παρακάτω προτάσεις και σκεφτείτε ξεχωριστά σε κάθε μια πόσο πολύ συμφωνείτε ή διαφωνείτε. Έπειτα, επιλέξτε έναν αριθμό από το 1 έως το 5 ως τελική απάντηση με βάση την παρακάτω κλίμακα:

1 = διαφωνώ έντονα

2 = διαφωνώ

3 = ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ (ουδέτερη στάση)

4 = συμφωνώ

5 = συμφωνώ έντονα

1	Δουλεύοντας στην Ελληνική Αστυνομία, μου είναι πολύ δύσκολο να έχω ικανό χρόνο με την οικογένεια μου.	1	2	3	4	5
2	Ξοδεύω τόσο πολύ χρόνο στη δουλειά, χάνω το δάσος βλέποντας το δέντρο.	1	2	3	4	5
3	Δουλεύοντας στην Ελληνική Αστυνομία, μου μένει πολύ λίγος χρόνος για άλλες δραστηριότητες.	1	2	3	4	5
4	Πολύ συχνά έχω την αίσθηση ότι έχω "παντρευτεί" τη δουλειά μου.	1	2	3	4	5
5	Έχω τόσο πολύ δουλειά να κάνω και τόσο λίγο χρόνο να την ολοκληρώσω.	1	2	3	4	5
6	Μερικές φορές τρομάζω με τον ήχο του τηλεφώνου στο σπίτι επειδή η κλήση μπορεί να έχει να κάνει με τη δουλειά.	1	2	3	4	5
7	Αισθάνομαι σαν να μην έχω ποτέ κάποια ημέρα ρεπό.	1	2	3	4	5
8	Πάρα πολλοί συνάδελφοι μου έχουν εξουθενωθεί από τις απαιτήσεις της δουλειάς.	1	2	3	4	5
9	Έχω αισθανθεί νευρικός ή υπερκινητικός εξαιτίας της δουλειάς μου.	1	2	3	4	5
10	Η δουλειά μου με κάνει να είμαι περισσότερο ανήσυχος από ότι θα έπρεπε.	1	2	3	4	5
11	Υπάρχουν πολλές στιγμές όταν η δουλειά μου με φέρνει εκτός εαυτού.	1	2	3	4	5
12	Μερικές φορές όταν σκέφτομαι τη δουλειά μου, αισθάνομαι ένα σφίξιμο στο στήθος.	1	2	3	4	5
13	Αισθάνομαι ένοχος όταν παίρνω ρεπό από τη δουλειά.	1	2	3	4	5

Μέρος Ε

Μελετήστε προσεκτικά τις παρακάτω προτάσεις και σκεφτείτε ξεχωριστά σε κάθε μια. Απαντήστε σε κάθε μια με έναν αριθμό από το 0 έως το 6, ο οποίος εκφράζει καλύτερα αυτό που αισθάνεστε όσον αφορά την τρέχουσα δουλειά σας. Ο κάθε αριθμός αντιστοιχεί στα παρακάτω:

0 = ποτέ δε μου συμβαίνει

1 = λίγες φορές το έτος

2 = 1 φορά το μήνα ή και λιγότερο

3 = λίγες φορές το μήνα

4 = 1 φορά την εβδομάδα

5 = λίγες φορές την εβδομάδα

6 = κάθε μέρα μου συμβαίνει

EE1	Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη δουλειά μου	0	1	2	3	4	5	6
EE2	Νιώθω άδειος/α σαν να μην έχει μείνει τίποτα μέσα μου την ώρα που σχολάζω από τη δουλειά	0	1	2	3	4	5	6
EE3	Νιώθω κουρασμένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα στη δουλειά	0	1	2	3	4	5	6
EE4	Μου είναι πολύ κουραστικό να δουλεύω με ανθρώπους όλη τη μέρα	0	1	2	3	4	5	6
EE5	Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου	0	1	2	3	4	5	6
EE6	Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου	0	1	2	3	4	5	6
EE7	Πιστεύω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στη δουλειά μου	0	1	2	3	4	5	6
EE8	Μου δημιουργεί μεγάλη ένταση το να βρίσκομαι σε άμεση επαφή με άλλους ανθρώπους	0	1	2	3	4	5	6
EE9	Νιώθω ότι δεν αντέχω άλλο πια... πως έχω φτάσει στα όρια μου	0	1	2	3	4	5	6
D1	Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι απρόσωπα σε μερικούς συναδέλφους / πολίτες μου για όσα τους συμβαίνουν	0	1	2	3	4	5	6
D2	Νιώθω λιγότερο ευαίσθητος/η προς τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά	0	1	2	3	4	5	6
D3	Με προβληματίζει ότι σιγά-σιγά αυτή η δουλειά με κάνει συναισθηματικά πιο σκληρό/ή	0	1	2	3	4	5	6
D4	Στην ουσία δεν με ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς συναδέλφους μου / πολίτες	0	1	2	3	4	5	6
D5	Νομίζω ότι κάποιοι συνάδελφοι / πολίτες επιρρίπτουν σε μένα ευθύνες για μερικά από τα προβλήματα τους	0	1	2	3	4	5	6
PA1	Μπορώ να καταλάβω πως νιώθουν οι συνάδελφοι μου / πολίτες	0	1	2	3	4	5	6
PA2	Κανονίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα των συναδέλφων μου / πολιτών	0	1	2	3	4	5	6
PA3	Νιώθω ότι επηρεάζω θετικά την ζωή των συναδέλφων μου / πολιτών μέσα από τη δουλειά μου	0	1	2	3	4	5	6
PA4	Νιώθω γεμάτος/η δύναμη και ενεργητικότητα	0	1	2	3	4	5	6
PA5	Μπορώ να δημιουργήσω μια άνετη ατμόσφαιρα με τους συναδέλφους μου / πολίτες	0	1	2	3	4	5	6
PA6	Στο τέλος της ημέρας, έχω καλή διάθεση που δούλεψα στενά με τους συναδέλφους μου / πελάτες	0	1	2	3	4	5	6
PA7	Νιώθω ότι έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτή τη δουλειά	0	1	2	3	4	5	6
PA8	Αντιμετωπίζω πολύ ήρεμα τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά μου	0	1	2	3	4	5	6

Μέρος ΣΤ

Μελετήστε προσεκτικά τις παρακάτω προτάσεις και σκεφτείτε ξεχωριστά σε κάθε μια. Απαντήστε σε κάθε μια με έναν αριθμό από το 1 έως το 5, ο οποίος εκφράζει καλύτερα αυτό που αισθάνεστε όσον αφορά την ικανοποίηση από κάθε συγκεκριμένο στοιχείο της τρέχουσας δουλειάς σας. Ο κάθε αριθμός αντιστοιχεί στα παρακάτω:

1 = είμαι πολύ δυσαρεστημένος

2 = είμαι απλώς δυσαρεστημένος

3 = δεν μπορώ να αποφασίσω εάν είμαι ικανοποιημένος ή δυσαρεστημένος

4 = είμαι απλώς ικανοποιημένος

5 = είμαι πολύ ικανοποιημένος

Στην τρέχουσα δουλειά μου είμαι ικανοποιημένος / δυσαρεστημένος από...

1	... τη δυνατότητα να μην μένω άνεργος.	1	2	3	4	5
2	... τη δυνατότητα να είμαι ανεξάρτητος.	1	2	3	4	5
3	... την ευκαιρία να έχω ποικιλία δραστηριοτήτων.	1	2	3	4	5
4	... την ευκαιρία να είμαι «κάποιος» στο χώρο μου.	1	2	3	4	5
5	... τον τρόπο με τον οποίο μου συμπεριφέρονται οι προϊστάμενοί μου	1	2	3	4	5
6	... την ικανότητα του προϊσταμένου μου να παίρνει αποφάσεις	1	2	3	4	5
7	... τη δυνατότητα να κάνω πράγματα σύμφωνα με τη συνείδησή μου.	1	2	3	4	5
8	... τη δυνατότητα να έχω σταθερή απασχόληση.	1	2	3	4	5
9	... την ευκαιρία να κάνω πράγματα για άλλους ανθρώπους	1	2	3	4	5
10	... την ευκαιρία να καθοδηγώ άλλους ανθρώπους.	1	2	3	4	5
11	... την ευκαιρία να χρησιμοποιώ τα προσόντα μου	1	2	3	4	5
12	... τον τρόπο με τον οποίο ασκεί την πολιτική της εταιρεία	1	2	3	4	5
13	... το μισθό μου αναλογικά με τη δουλειά που κάνω.	1	2	3	4	5
14	... τις ευκαιρίες για προαγωγή και ανέλιξη.	1	2	3	4	5
15	... την ελευθερία να χρησιμοποιώ τη δική μου κρίση.	1	2	3	4	5
16	... την ευκαιρία να εφαρμόζω δικές μου μεθόδους / ιδέες.	1	2	3	4	5
17	... τις εργασιακές συνθήκες.	1	2	3	4	5
18	... τις σχέσεις των συναδέλφων μεταξύ τους	1	2	3	4	5
19	... την αναγνώριση που μου δίνουν	1	2	3	4	5
20	... το αίσθημα ολοκλήρωσης που εισπράττω.	1	2	3	4	5

Μέρος Ζ

Μελετήστε προσεκτικά τις παρακάτω προτάσεις και σκεφτείτε ξεχωριστά σε κάθε μια πόσο πολύ συμφωνείτε ή διαφωνείτε. Απαντήστε σε κάθε μια με έναν αριθμό από το 1 έως το 7 ο οποίος εκφράζει καλύτερα αυτό που αισθάνεστε όσον αφορά την τρέχουσα δουλειά σας. Ο κάθε αριθμός αντιστοιχεί στα παρακάτω:

1 = διαφωνώ πολύ

2 = διαφωνώ μέτρια

3 = διαφωνώ λίγο

4 = ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ / Ουδέτερη στάση

5 = συμφωνώ λίγο

6 = συμφωνώ μέτρια

7 = συμφωνώ πολύ

A.1	Θα ήμουν πολύ χαρούμενος/η εάν έμενα μέχρι το τέλος της καριέρας μου στην Ελληνική Αστυνομία.	1	2	3	4	5	6	7
A.2	Μου αρέσει να συζητάω για την δουλειά μου σε άλλους εκτός αυτής.	1	2	3	4	5	6	7
A.3	Πραγματικά αισθάνομαι ότι τα προβλήματα της δουλειάς μου είναι και δικά μου.	1	2	3	4	5	6	7
A.4	Νομίζω ότι εύκολα θα μπορούσα να είμαι δεμένος με μια άλλη εργασία, όπως είμαι με την Ελληνική Αστυνομία (R).	1	2	3	4	5	6	7
A.5	Δεν νιώθω μέλος της οικογένειας της Ελληνικής Αστυνομίας (R).	1	2	3	4	5	6	7
A.6	Δεν αισθάνομαι συναισθηματικά δεμένος με την Ελληνική Αστυνομία (R).	1	2	3	4	5	6	7
A.7	Η Ελληνική Αστυνομία έχει μεγάλη προσωπική σημασία για μένα.	1	2	3	4	5	6	7
A.8	Δεν αισθάνομαι υψηλό αίσθημα ότι ανήκω στην Ελληνική Αστυνομία (R).	1	2	3	4	5	6	7

C.1	Δε φοβάμαι τι μπορεί να συμβεί εάν αφήσω την τρέχουσα δουλειά μου στην αστυνομία που υπηρετώ χωρίς να υπάρχει κάτι άλλο (R).	1	2	3	4	5	6	7
C.2	Θα ήταν δύσκολα για μένα να αφήσω την τρέχουσα εργασία μου στην Ελληνική Αστυνομία που εργάζομαι ακόμα και εάν το ήθελα	1	2	3	4	5	6	7
C.3	Πολλά θα ανατρέπονταν στη ζωή μου εάν αποφάσιζα να φύγω από την Ελληνική Αστυνομία τώρα.	1	2	3	4	5	6	7
C.4	Δε θα μου κόστιζε και πολλά να φύγω από την Ελληνική Αστυνομία τώρα (R).	1	2	3	4	5	6	7
C.5	Μένοντας τώρα στην Ελληνική Αστυνομία αποτελεί ανάγκη αλλά και επιθυμία.	1	2	3	4	5	6	7
C.6	Αισθάνομαι ότι έχω πολύ λίγες επιλογές να σκεφτώ φεύγοντας από την Ελληνική Αστυνομία τώρα.	1	2	3	4	5	6	7
C.7	Μια από τις λίγες σοβαρές συνέπειες εάν φύγω από την Ελληνική Αστυνομία τώρα είναι η έλλειψη εναλλακτικών .	1	2	3	4	5	6	7
C.8	Ένας από τους σοβαρούς λόγους που συνεχίζω να εργάζομαι στην Ελληνική Αστυνομία είναι ότι φεύγοντας θα απαιτούσε πολλές προσωπικές θυσίες καθώς μια άλλη εργασία δε θα μου πρόσφερε τα τωρινά οφέλη.	1	2	3	4	5	6	7

N.1	Νομίζω ότι οι άνθρωποι αυτές τις ημέρες αλλάζουν εργασιακό περιβάλλον πολύ συχνά.	1	2	3	4	5	6	7
N.2	Δεν πιστεύω ότι ένα άτομο, γενικά, πρέπει να είναι αφοσιωμένο στην Υπηρεσία που υπηρετεί. (R)	1	2	3	4	5	6	7
N.3	Αλλάζοντας συχνά εργασιακό περιβάλλον δε μου φαίνεται εντέλει ανήθικο (R)	1	2	3	4	5	6	7
N.4	Ένας από τους βασικούς λόγους που συνεχίζω να εργάζομαι στην Ελληνική Αστυνομία, είναι ότι πιστεύω ότι η αφοσίωση είναι σημαντική και επομένως αισθάνομαι μια ηθική υποχρέωση να παραμείνω εδώ.	1	2	3	4	5	6	7
N.5	Εάν δεχτώ μια προσφορά για μια καλύτερη δουλειά σε άλλο οργανισμό δεν θα αισθανθώ ότι είναι σωστό να αφήσω την Ελληνική Αστυνομία.	1	2	3	4	5	6	7
N.6	Έχω μάθει να πιστεύω στην αξία του να παραμείνω αφοσιωμένος στην Ελληνική Αστυνομία.	1	2	3	4	5	6	7
N.7	Τα πράγματα ήταν καλύτερα τις ημέρες που τα άτομα παρέμεναν σε μια Υπηρεσία το περισσότερο χρόνο της καριέρας τους.	1	2	3	4	5	6	7
N.8	Δε νομίζω ότι επιθυμώντας να είμαι «άνθρωπος της Ελληνικής Αστυνομίας» έχει νόημα πια (R).	1	2	3	4	5	6	7

Μέρος Η

Μελετήστε προσεκτικά τις παρακάτω προτάσεις και σκεφτείτε ξεχωριστά σε κάθε μια πόσο πολύ συμφωνείτε ή διαφωνείτε. Απαντήστε σε κάθε μια με έναν αριθμό από το 1 έως το 7 ο οποίος εκφράζει καλύτερα αυτό που αισθάνεστε όσον αφορά τα πολύ βαριά εγκλήματα (πχ δολοφονίες, βιασμούς κτλ). Ο κάθε αριθμός αντιστοιχεί στα παρακάτω:

1 = διαφωνώ πολύ

2 = διαφωνώ μέτρια

3 = διαφωνώ λίγο

4 = ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ / Ουδέτερη στάση

5 = συμφωνώ λίγο

6 = συμφωνώ μέτρια

7 = συμφωνώ πολύ

1	Είναι, σε κάποιο βαθμό, αποδεκτό ο κάθε πολίτης να χειροδικεί απέναντι σε ύποπτους για πολύ βαριά εγκλήματα (πχ θανάτους, βιασμούς)	1	2	3	4	5	6	7
2	Όποιος πολίτης σκοτώσει έναν δολοφόνο ή βιαστή δε θα πρέπει να κατηγορηθεί ή έστω να του αποδοθούν ελαφρυντικά	1	2	3	4	5	6	7
3	Οι πολίτες πρέπει να αφήνουν τη δικαιοσύνη να κάνει τη δουλειά της όσο βαρύ και ειδικές και να είναι ένα έγκλημα	1	2	3	4	5	6	7
4	Μερικές φορές είναι αποδεκτό ο κάθε πολίτης να παίρνει το νόμο στα χεριά του εάν αισθάνεται ότι η δικαιοσύνη δεν μπορεί να τον προστατέψει (πχ λόγω έλλειψης στοιχείων ενώ είναι γνωστή η αλήθεια για ένα βαρύ έγκλημα)	1	2	3	4	5	6	7
5	Είναι μάταιο να παραδώσει ένας πολίτης έναν ύποπτο για βαρύ έγκλημα διότι δε θα φτάσει ο κατηγορούμενος στη δικαιοσύνη με ουσιαστικό τρόπο (πχ λόγω έλλειψης στοιχείων)	1	2	3	4	5	6	7
6	Οι πολίτες θα πρέπει πρώτα να απευθύνονται στη δικαιοσύνη για να βρουν το δίκιο τους όσο βαρύ και να είναι ένα έγκλημα και όσο και να τους αφορά προσωπικά	1	2	3	4	5	6	7
7	Η κάθε κοινωνία θα πρέπει να είναι κατάλληλα οργανωμένη, έστω άτυπα, ώστε να παρέχει σε κάθε πολίτη ασφάλεια και προστασία απέναντι σε εγκληματίες (δολοφόνους, βιαστές κτλ) ακόμα και εάν η επίσημη δικαιοσύνη διαφωνεί με αυτό	1	2	3	4	5	6	7

Μέρος Θ

Μελετήστε προσεκτικά τις παρακάτω προτάσεις και σκεφτείτε ξεχωριστά σε κάθε μια πόσο πολύ συμφωνείτε ή διαφωνείτε. Απαντήστε σε κάθε μια με έναν αριθμό από το 1 έως το 7 ο οποίος εκφράζει καλύτερα αυτό που αισθάνεστε όσον αφορά τα πολύ βαριά εγκλήματα (πχ δολοφονίες, βιασμούς κτλ).

Ο κάθε αριθμός αντιστοιχεί στα παρακάτω:

1 = διαφωνώ πολύ

2 = διαφωνώ μέτρια

3 = διαφωνώ λίγο

4 = ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ / Ουδέτερη στάση

5 = συμφωνώ λίγο

6 = συμφωνώ μέτρια

7 = συμφωνώ πολύ

WT1	Βλέπω τις διαφορές στις γνώμες και πεποιθήσεις των πολιτών ως ευκαιρίες να μάθουν ο ένας από τον άλλον	1	2	3	4	5	6	7
WT2	Εάν αντιλαμβάνομαι ότι κάποιος πολίτης δρα με λάθος ή περιεργο τρόπο, προσπαθώ να καταλάβω τους λόγους για μια τέτοια συμπεριφορά	1	2	3	4	5	6	7
WT3	Εάν οι αξίες και οι συμπεριφορές των άλλων πολιτών έρχονται σε κόντρα με τις δικές μου αξίες, κάνω μια προσπάθεια να τους καταλάβω πριν τους κρίνω	1	2	3	4	5	6	7
WT4	Αποδέχομαι τους πολίτες όπως και αν είναι, ακόμα και όταν έχουμε πολύ λίγα κοινά μεταξύ μας	1	2	3	4	5	6	7
WT5	Μπορώ να σέβομαι τους πολίτες, ακόμα και εάν οι πεποιθήσεις τους έρχονται σε κόντρα με τις δικές μου	1	2	3	4	5	6	7
WT6	Δίνω στους πολίτες το χώρο τους για να είναι οι εαυτοί τους, χωρίς να προσπαθώ να τους αλλάξω	1	2	3	4	5	6	7
WT7	Μπορώ να αποδέχομαι νέα και μη-δημοφιλή πράγματα, ακόμα και όταν δε μου αρέσουν	1	2	3	4	5	6	7
WT8	Μπορώ να επανεξετάζω και να αλλάζω τη γνώμη μου εάν μια συζήτηση παράγει νέες απόψεις	1	2	3	4	5	6	7
WT9	Προσπαθώ να βάζω πλήρως τον εαυτό μου στη θέση των πολιτών ώστε να κατανοώ την οπτική τους	1	2	3	4	5	6	7
WT10	Πιστεύω ότι υπάρχουν πολλαπλές ακριβείς οπτικές για τα περισσότερα πράγματα	1	2	3	4	5	6	7
WT11	Εάν νιώθω να προβληματίζομαι από τις στάσεις και τις δράσεις των πολιτών, μπορώ να το συζητήσω μαζί τους χωρίς να τους απορρίπτω ως προσωπικότητες	1	2	3	4	5	6	7
WT12	Πάντοτε προσπαθώ να σέβομαι τους πολίτες, άσχετα από τις πεποιθήσεις και τις συμπεριφορές τους	1	2	3	4	5	6	7
WT13	Δέχομαι ότι άλλες πολιτιστικές ομάδες και κοινότητες μπορεί να δρουν πάνω σε αξίες που θεωρώ στενόμυαλες	1	2	3	4	5	6	7

CT1	Συνήθως αγνοώ τις γνώμες, αξίες και πεποιθήσεις των πολιτών, εάν δεν τις καταλαβαίνω	1	2	3	4	5	6	7
CT2	Νομίζω ότι οι δικές μου οι αξίες είναι πιο σωστές από εκείνες των περισσότερων πολιτών	1	2	3	4	5	6	7
CT3	Συχνά κρίνω τους πολίτες με βάση τις πρώτες εντυπώσεις	1	2	3	4	5	6	7
CT4	Το βρίσκω δύσκολο να βλέπω τα διάφορα ζητήματα των πολιτών χωρίς να κάνω την κριτική μου	1	2	3	4	5	6	7
CT5	Συνήθως κρίνω τους πολίτες ακόμα και όταν ξέρω τίποτε σχετικά με την κατάσταση τους	1	2	3	4	5	6	7
CT6	Προσπαθώ να αποφύγω τους πολίτες που έχουν αξίες πολύ διαφορετικές από τις δικές μου	1	2	3	4	5	6	7
CT7	Το βρίσκω δύσκολο να αποδέχομαι πολίτες που είναι πολύ διαφορετικοί από εμένα	1	2	3	4	5	6	7
CT8	Δυσκολεύομαι να εκτιμήσω πολίτες που δεν συμμορφώνονται με τα προσωπικά μου ιδανικά	1	2	3	4	5	6	7
CT9	Προσπαθώ να κάνω τους πολίτες να αλλάξουν εάν συμπεριφέρονται με ένα τρόπο που δεν είναι για μένα αποδεκτός	1	2	3	4	5	6	7
CT10	Βρίσκω δυσάρεστους εκείνους τους πολίτες που το στιλ ζωής τους παραβιάζει κανόνες που είναι σημαντικοί για μένα	1	2	3	4	5	6	7
CT11	Το βρίσκω δύσκολο να ανέχομαι πρακτικές που θεωρώ ντροπιαστικές	1	2	3	4	5	6	7
CT12	Εάν κάποιος πολίτης με προκαλέσει ή με αναστατώσει, θα αναζητήσω ευκαιρίες για ανταπόδοση	1	2	3	4	5	6	7

LT1	Στοχοποιώ εκείνους τους πολίτες όταν κάνουν μη αποδεκτά σχόλια	1	2	3	4	5	6	7
LT2	Αποδοκιμάζω εκείνους τους πολίτες που δρουν επιθετικά απέναντι σε ασθενέστερους	1	2	3	4	5	6	7
LT3	Αποδοκιμάζω αρνητικές γενικεύσεις που βασίζονται σε συγκεκριμένα χαρακτηριστικά των άλλων (πχ σεξουαλικός προσανατολισμός, φύλο, φυλή, θρησκεία)	1	2	3	4	5	6	7
LT4	Αποδοκιμάζω τη μη-ανεκτικότητα και μισαλλοδοξία που βασίζεται σε λάθος ή μεροληπτική πληροφόρηση	1	2	3	4	5	6	7
LT5	Αποδοκιμάζω τη μη-ανεκτικότητα και μισαλλοδοξία οπουδήποτε τη βλέπω	1	2	3	4	5	6	7
LT6	Αποδοκιμάζω τη μη-ανεκτικότητα και μισαλλοδοξία οποτεδήποτε μπορώ να σκεφτώ δυνατά επιχειρήματα εναντίον της	1	2	3	4	5	6	7
LT7	Το όριο της ανεκτικότητας μου εύκολα ξεπερνιέται όταν κάποιος πολίτης χαλάει τη ζωή κάποιου άλλου	1	2	3	4	5	6	7
LT8	Είναι σημαντικό για μένα να αποδοκιμάζω την μη-ανεκτικότητα και τη μισαλλοδοξία	1	2	3	4	5	6	7
LT9	Η ανεκτικότητα μου τελειώνει εκεί που το κακό αρχίζει	1	2	3	4	5	6	7

