



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΣΤΗΝ «ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΤΙΤΛΟΣ

**Εργασιακό στρες και ψυχική ανθεκτικότητα στους ειδικούς των
δομών απεξάρτησης σε συνθήκες διαδικτυακής εργασίας.**

ΑΝΑΣΤΑΣΙΑΔΟΥ ΚΛΕΙΩ
ΨΥΧΟΛΟΓΟΣ

ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Μαλλιαρού Μαρία, Αναπληρώτρια καθηγήτρια τμήμα Νοσηλευτικής, Επιβλέπων
Καθηγητής

Κοτρώτσιου Ευαγγελία, Καθηγήτρια τμήμα Νοσηλευτικής

Σαράφης Παύλος, Επίκουρος καθηγητής τμήμα Νοσηλευτικής

Λάρισα, 2023



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΣΤΗΝ «ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ»

ΤΙΤΛΟΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΑ ΑΓΓΛΙΚΑ

**Occupational stress and mental resilience in substance abuse facility
specialists in online work conditions**

Περιεχόμενα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	6
ABSTRACT	7
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	8
Α.ΓΕΝΙΚΟ ΜΕΡΟΣ	10
Κεφάλαιο 1: Εργασιακό Στρες	10
1.1 Εννοιολογικός προσδιορισμός του στρες.....	10
1.2 Πηγές και συμπτώματα του εργασιακού στρες	10
1.3 Συνέπειες του εργασιακού στρες.....	11
1.4 Αντιμετώπιση του εργασιακού στρες.....	12
1.5 Πρόληψη του εργασιακού στρες	13
1.5.1 Από τον εργοδότη.....	13
1.5.2 Από το άτομο.....	14
1.6 Σχέση εργασιακού στρες και εργασιακής ανασφάλειας.....	15
Κεφάλαιο 2ο Ψυχική ανθεκτικότητα.....	18
2.1 Ορισμός της ψυχικής ανθεκτικότητας.....	18
2.2 Αντίληψη της ψυχικής ανθεκτικότητας.....	19
2.3 Γνωστικές πτυχές της ανθεκτικότητας	23
2.4 Γνωστικό μοντέλο ανθεκτικότητας	24
2.5 Επεξεργασία προκαταλήψεων ως έμμεσων στρατηγικών ρύθμισης συναισθημάτων	24
2.5.1 Ενεργές γνώσεις	27
2.6 Μορφές ψυχικής ανθεκτικότητας.....	27
Β:ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ	29
Κεφάλαιο 3ο: Μεθοδολογία έρευνας	29
3.1 Σκοπός και στόχοι της έρευνας	29
3.2 Δείγμα.....	29
3.3 Επιλογή μεθόδου	30
3.4 Ερευνητικά εργαλεία	30

3.6 Συλλογή ερευνητικών δεδομένων	32
3.7 Στατιστική επεξεργασία δεδομένων	32
3.8 Δεοντολογικά ζητήματα έρευνας	32
Κεφάλαιο 4ο Αποτελέσματα	34
Στατιστική Ανάλυση	34
Συζήτηση	57
ΕΠΙΛΟΓΟΣ	62
Βιβλιογραφία	63

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Με την ολοκλήρωση της μεταπτυχιακής μου εργασίας, στο τμήμα της Ψυχικής Υγείας, θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες σε όλους όσους συνέβαλλαν στην εκπόνηση της.

Ευχαριστώ θερμά την επιβλέπουσα καθηγήτρια μου, κυρία Μαλλιαρού Μαρία, για την εμπιστοσύνη που μου έδειξε εξαρχής, προτείνοντας της το συγκεκριμένο θέμα, για την επιστημονική της καθοδήγηση και την υποστήριξή της μέχρι το τέλος.

Επίσης, ευχαριστώ τους συναδέλφους μου για την συμπαράσταση τους και την ενισχυτική υποστήριξη από την αρχή μέχρι το τέλος.

Τέλος θα ήθελα να εκφράσω την ευγνωμοσύνη μου στην οικογένεια μου: τον σύζυγό μου Αχιλλέα, τα παιδιά μου Κωνσταντίνο και Νικόλα, τους γονείς μου και τα αδέρφια μου για την συμπαράσταση και την κατανόηση τους καθ' όλη τη διάρκεια των σπουδών μου.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα πτυχιακή εργασία πραγματεύεται το ζήτημα του εργασιακού στρες και της ψυχικής ανθεκτικότητας στους ειδικούς των δομών απεξάρτησης σε συνθήκες διαδικτυακής εργασίας. Αρχικά, η εργασία ξεκινά με την αναφορά στο εργασιακό στρες και στις πηγές αλλά και τα συμπτώματά που το χαρακτηρίζουν ενώ στη συνέχεια ακολουθεί η περιγραφή της έννοιας της ψυχικής ανθεκτικότητας καθώς και οι διάφορες μορφές της. Η παρούσα έρευνα που εφαρμόστηκε ήταν ποσοτική με τη χρήση ερωτηματολογίου σε δείγμα 80 εργαζομένων σε διάφορων ειδών δομές απεξάρτησης. Τα ευρήματα που προέκυψαν στα πλαίσια της παρούσας έρευνας έδειξαν αρχικά πως οι συμμετέχοντες έχουν θετικά συναισθήματα για τις ικανότητές τους και τον εαυτό τους, ενώ παράλληλα όλο και περισσότεροι είναι εκείνοι που αναφέρουν πως έχει μειωθεί ο μισθός τους και πως πιέζονται και κουράζονται περισσότερο πλέον επηρεάζοντας έτσι την καθημερινότητά τους. Επίσης, παρατηρήθηκε πως το άγχος των ερωτηθέντων εργαζομένων έχει αυξηθεί κατά τη διάρκεια της διαδικτυακής εργασίας. Τέλος, σε γενικές γραμμές οι ερωτηθέντες έχουν θετικά συναισθήματα σε γενικές γραμμές και μπορούν να διαχειριστούν με επιτυχία το άγχος τους παρόλο που οι συνθήκες εργασίες μεταβάλλονται διαρκώς.

ABSTRACT

This dissertation deals with the issue of work stress and mental resilience in the specialists of detoxification structures in online working conditions. Initially, the work begins with a reference to work stress and the sources and symptoms that characterize it, followed by a description of the concept of mental resilience and its various forms. The present survey was quantitative using a questionnaire on a sample of 80 workers in various types of detoxification structures. The findings of the present study initially showed that participants have positive feelings about their abilities and themselves, while at the same time more and more are those who report that their salary has decreased and that they are more stressed and tired, thus influencing their daily life. It was also observed that the stress of the interviewed employees has increased during the online work. Finally, in general the respondents have positive emotions in general and can successfully manage their stress even though working conditions are constantly changing.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το άγχος υπάρχει σε όλες τις φάσεις της ζωής ενός ανθρώπου. Σίγουρα δεν είναι πάντα κακό, αλλά αν δεν αντιμετωπιστεί με προσοχή, μπορεί να οδηγήσει την ψυχική κατάσταση του ατόμου σε κατάθλιψη. Σε ένα βαθμό, μπορεί να παρακινήσει, να αποδώσει καλά υπό πίεση για να έχει καλά αποτελέσματα, αλλά σε μια συνεχή χρονική περίοδο αυτό μπορεί να έχει επιβλαβείς παρενέργειες τόσο ψυχικά όσο και σωματικά σε ένα άτομο. Στο χώρο εργασίας, μπορεί να επηρεάσει την απόδοση των εργαζομένων, επηρεάζοντας έτσι την παραγωγικότητα τους. Το άγχος αποτελεί ένα κοινό ζήτημα στη σύγχρονη κοινωνία μας κυρίως λόγω της οικονομικής ύφεσης, του μεγάλου ανταγωνισμού, των σύγχρονων και ραγδαίων τεχνολογικών αλλαγών, με αποτέλεσμα να ασκείται ακούσια πίεση στη ζωή μας σε συνδυασμό με τις απαιτήσεις εργασίας και άλλων παραγόντων. Όλα τα παραπάνω με τη σειρά τους, έχουν οδηγήσει σε σωματική και ψυχική ανισορροπία των ανθρώπων, επιδεινώνοντας συναισθήματα όπως θυμό, φόβο, ενοχή, άγχος, μοναξιά, απογοήτευση ή σύγχυση. Το άγχος συσσωρεύεται, όταν δεν μπορούμε να πάρουμε αυτό που θέλαμε, όταν ο φόρτος εργασίας αυξάνεται στο γραφείο, όταν το εγώ μας πληγεί, όταν αισθανόμαστε ανταγωνιστικοί με έναν συνάδελφο και ούτω καθεξής. Ένα άτομο μπορεί να αγχωθεί ανησυχώντας για το παρελθόν, φοβούμενο το ασταθές μέλλον και νιώθοντας σύγχυση για την τρέχουσα στιγμή. Επίσης εξαρτάται από τις ατομικές αντιλήψεις πώς αντιδρά κανείς σε τέτοιες καταστάσεις και αυτό διαφέρει από άτομο σε άτομο. Αν και το άγχος εκφράζεται με διαφορετικές ορολογίες, με απλά λόγια είναι ένα συναίσθημα που εκπέμπεται αυθόρμητα, όταν αντιδρούμε σε συγκεκριμένα συμβάντα. Με άλλα λόγια, το άγχος είναι η λειτουργία του νου και πώς αντιδρά κανείς στην αντιμετώπιση της απειλής στην πραγματικότητα. Ορίζεται ως μια κατάσταση που εμφανίζεται, όταν αποσπάται κανείς ψυχικά ή συναισθηματικά λόγω σκληρών πιέσεων. Στη σημερινή ζωή, δισεκατομμύρια άνθρωποι υποφέρουν καθημερινά από άγχος και τις παρενέργειές του. Το άτομο αισθάνεται άγχος, όταν αντιμετωπίζει προσωπικά ή επαγγελματικά προβλήματα. Αυτό ορίζεται ως αρνητικό άγχος, όπου όταν ένα άτομο επιτυγχάνει αυτό που επιθυμεί, το συναίσθημα της πίεσης ορίζεται ως θετικό άγχος.

Το άγχος μπορεί να προκληθεί από πολλούς παράγοντες, όπως για παράδειγμα στην περίπτωση που ο στόχος μιας εταιρείας είναι να καθοριστεί με ένα μέγιστο εργασιακό περιβάλλον για την εταιρεία, όταν ο μισθός δεν ταιριάζει με αυτό που θέλει πραγματικά ο εργαζόμενος ή όταν το άγχος στο χώρο εργασίας έχει γίνει ένα σημαντικό ζήτημα. Το άγχος πρέπει να παρατηρείται κατά περίπτωση στον πάσχοντα. Εάν η υπέρβαση προκαλέσει πίεση στους υπαλλήλους, επειδή δεν είναι πλέον σε θέση να ανταπεξέλθουν σε μια εργασία πολύ δύσκολη, το εργασιακό άγχος είναι η δυσφορία που βιώνουν οι εργαζόμενοι κατά την εργασία. Το εργασιακό άγχος είναι εμφανές όταν παρατηρείται συναισθηματική αστάθεια, το αίσθημα ανησυχίας, απομάκρυνσης, αϋπνίας, υπερβολικού καπνίσματος, νευρικότητας, έντασης και αυξημένης πίεσης του αίματος. Το άγχος στον εργασιακό χώρο εμφανίζεται, όταν οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να εκπληρώσουν τις απαιτήσεις μιας εργασίας, δεν είναι σαφές ποια είναι η ευθύνη της εργασίας, όταν ο χρόνος είναι σύντομος για την ολοκλήρωση της εργασίας, όταν δεν υπάρχουν εγκαταστάσεις υποστήριξης για την εκτέλεση της εργασίας και όταν οι εργασίες είναι συγκρουόμενες. Αυτά είναι κάποια παραδείγματα άγχους. Το άγχος στο χώρο εργασίας είναι ένα διαδεδομένο πρόβλημα και αποτελεί ένα από τα σημαντικά προβλήματα δημόσιας υγείας λόγω της αρνητικής του επίδρασης τόσο στη φυσιολογική όσο και στην ψυχική ζωή ενός ανθρώπου (Erat et al., 2017). Εκτός από την εργασιακή ανασφάλεια και το εργασιακό άγχος, η σύγκρουση στο εργασιακό περιβάλλον είναι μια αιτία κόπωσης των εργαζομένων. Η σύγκρουση λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων συμβαίνει σε

υπαλλήλους που έχουν οικογένεια, οι οποίοι πρέπει να ανταπεξέρχονται ικανοποιητικά και στις απαιτήσεις του χώρου εργασίας τους και στις απαιτήσεις της οικογένειας επιλύοντας το πρόβλημα του χρόνου και την ικανότητα διαχείρισης αυτού. Η οικογενειακή σύγκρουση συμβαίνει σε κάποιον που εργάζεται πολλές ώρες και δυσκολεύεται να εξισορροπήσει τις εργασιακές και οικογενειακές απαιτήσεις που θα προκαλέσουν άγχος ή στρες και θα έχουν αντίκτυπο στην απόδοση του στο χώρο εργασίας. Επίσης μπορεί να συμβεί, όταν οι απαιτήσεις του χώρου εργασίας επιβάλλουν στον εργαζόμενο συνεχή προσήλωση και ενδιαφέρον, με αποτέλεσμα να μειώνεται ο χρόνος ενασχόλησης του εργαζόμενου στο οικογενειακό σύστημα (Kuntari, 2014). Για παράδειγμα, μια δύσκολη δουλειά, τα συχνά ταξίδια και οι ώρες εργασίας μπορούν εύκολα να οδηγήσουν σε σύγκρουση λόγω της πίεσης που βιώνουν οι εργαζόμενοι σε συνδυασμό με την ανάγκη συμμετοχής αυτών σε οικογενειακές δραστηριότητες. Αυτά τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η σύγκρουση επαγγελματική - οικογενειακή, λειτουργεί ως θετικό πρόσημο για την επίδραση που ασκεί στην εξουθένωση, χωρίς αυτά τα αποτελέσματα να διαφοροποιούνται λόγω φύλου (Noviyanti, 2017).

Α.ΓΕΝΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

Κεφάλαιο 1: Εργασιακό Στρες

1.1 Εννοιολογικός προσδιορισμός του στρες

Το άγχος είναι το αποτέλεσμα συναλλαγών μεταξύ ατόμων με το περιβάλλον τους. Το άγχος δεν μπορεί να δημιουργηθεί από το άτομο ή από το περιβάλλον του, αλλά από την αλληλεπίδραση μεταξύ των δύο. Το άγχος βιώνεται, όταν μια κατάσταση κρίνεται ότι υπερβαίνει τις ικανότητες ή τις δυνατότητες του ανθρώπου. Το ψυχολογικό άγχος είναι μια σχέση μεταξύ του ατόμου και του περιβάλλοντος που εκτιμάται από άτομα που υπερβαίνουν τις ικανότητες ή τις δυνατότητες που διαθέτουν με αποτέλεσμα να απειλείται η ευημερία του ατόμου. Σύμφωνα με τον (Soewondo 2010), δεν υπάρχει ορισμός του άγχους που είναι κοινός. Η κατανόηση του άγχους εξαρτάται από την προσέγγιση που θα χρησιμοποιηθεί κάθε φορά. Το άγχος μπορεί μερικές φορές να θεωρηθεί ως ερέθισμα ή να προκαλέσει μια απόκριση ή την αλληλεπίδραση μεταξύ του ατόμου και του περιβάλλοντος. Η έννοια του άγχους ως ερέθισμα περιγράφεται ως ερέθισμα στο περιβάλλον που αντιμετωπίζουν τα άτομα και θεωρείται διαταραχή. Αυτό έχει υποβληθεί, δηλαδή γεγονότα που απειλούν όπως τυφώνες, πανούκλα, θάνατος της οικογένειας και άλλα τον άνθρωπο προκαλούν άγχος με την έννοια της διαταραχής. Η ιδέα είναι ότι το επερχόμενο άγχος θεωρείται ως μια διαδικασία συναλλακτικών σχέσεων, για να μην αναφέρουμε ότι θεωρείται ως ερέθισμα ή απλώς ως απάντηση στο εκάστοτε ερέθισμα. Σύμφωνα με τον Soewondo (2010), το στρες είναι ένα καλό ή θετικό άγχος, για παράδειγμα ως επίτευγμα του νοήματος. Ωστόσο, εάν ο στρεσογόνος παράγοντας είναι ανεπιθύμητος, τότε δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί σωστά και μπορεί να οδηγήσει σε αγωνία ή ένταση και ενδεχομένως να προκαλέσει την εμφάνιση του στρες. Οι Lazarus and Folkman's (1984) εξηγούν ότι το ψυχολογικό άγχος είναι μια σχέση μεταξύ ενός ατόμου με το περιβάλλον που γίνεται αντιληπτή όταν υπερβαίνει τη δική του ικανότητα με αποτέλεσμα να απειλείται η ευημερία των ατόμων αυτών.

1.2 Πηγές και συμπτώματα του εργασιακού στρες

Η πίεση είναι μια συνθήκη που βιώνουμε σε πολλά εργασιακά περιβάλλοντα αλλά που τελικά μας παρακινεί να αποδίδουμε καλά. Διατηρεί τους εργαζομένους και τους εργοδότες σε μια εγρήγορση. Όταν γίνεται υπερβολική και ανεξέλεγκτη, μπορεί να οδηγήσει σε ορισμένες δυσμενείς συνέπειες. Στην περίπτωση του εργαζόμενου, οδηγεί σε κακή απόδοση και κακή υγεία και στην περίπτωση του εργοδότη οδηγεί σε μια απώλεια, καθώς η οργάνωση εξαρτάται από την αποδοτικότητα των εργαζομένων. Υπάρχουν πολλοί παράγοντες που μπορούν να οδηγήσουν σε άγχος στο χώρο εργασίας. Μερικοί είναι προφανείς, όπως για παράδειγμα, όταν ένας οργανισμός διέρχεται αναδιάρθρωση ή οικονομική κρίση. Πολλές άλλες εσωτερικές αιτίες άγχους περιλαμβάνουν εσφαλμένες επικοινωνίες, αυξημένο φόρτο εργασίας ή εργασία υπό πίεση, πολλές ώρες εργασίας, παρενόχληση, εργασιακή ανασφάλεια, σύγκρουση ρόλων, σχεδιασμό σταθμών εργασίας, μη αναγνώριση, έλλειψη ικανότητας, ανισότητα, εργασιακές σχέσεις κ.ο.κ. Παράγοντες, όπως συζυγικά ζητήματα, οικογενειακά προβλήματα και οικονομικές ανησυχίες θα μπορούσαν επίσης να επιδεινώσουν τα ήδη αυξημένα επίπεδα στρες.

Σύμφωνα με τους Davis, Eshelman και M'Kay (2008), υπάρχουν τρεις πηγές άγχους γενικά.

Συγκεκριμένα:

- Περιβάλλον που απαιτεί το άτομο, να μπορεί να προσαρμοστεί σε αυτό.
- Φυσιολογικός στρεσογόνος παράγοντας.
- Πηγές άγχους που προέρχονται από το μυαλό του ατόμου (Suls and Martin, 2005).

Το εργασιακό άγχος μπορεί να μειώσει τη συγκέντρωση ενός ατόμου, τη μείωση της παραγωγικότητας, την αύξηση της συχνότητας των σφαλμάτων στην εργασία, τα υψηλά ποσοστά τραυματισμών στον χώρο εργασίας, το υψηλό επίπεδο παρακολούθησης και την ευερεθιστότητα, καθώς και την αύξηση των συγκρούσεων με τους συναδέλφους και τους επόπτες. Κάποιος που βρίσκεται σε κατάσταση δυσφορίας συχνά αισθάνεται περίεργα συναισθήματα και τα συναισθήματα αυτά συχνά είναι δυσάρεστα. Οι Weiten et al. (2009) ανέφεραν ότι η αντίδραση των συνηθισμένων αρνητικών συναισθημάτων που εμφανίζονται γίνεται αντιληπτή ως εξής:

- Αύξηση Θερμοκρασίας
- Ανησυχία
- Θλίψη

1.3 Συνέπειες του εργασιακού στρες

Καθώς δεν χρειάζεται πολλές εξηγήσεις, μπορούμε να πούμε ότι το εργασιακό άγχος επηρεάζει την αποτελεσματικότητα του οργανισμού των ανθρώπων σε πολλά επίπεδα και σε μεγάλο βαθμό. Μπορεί να είναι μια πραγματική ταλαιπωρία για το άτομο, καθώς η παραγωγικότητα των ανθρώπων εξαρτάται κυρίως από την ικανότητα τους και την ψυχική τους ηρεμία. Το εργασιακό άγχος αποτελεί πρόβλημα διαχείρισης. Εάν το επίπεδο άγχους των εργαζομένων δεν παρακολουθείται τακτικά και προσεκτικά, συχνά οδηγεί σε:

- Χαμηλή παραγωγικότητα.
- Αυξημένα ποσοστά κύκλου εργασιών προσωπικού.
- Κακή ποιότητα εργασίας.
- Υψηλά ποσοστά ατυχημάτων.

- Μη ικανοποιητικά σχόλια από πελάτες-ασθενείς.
- Αριθμός νομικών αξιώσεων και δεσμεύσεων.
- Διακύβευση της φήμης των εργαζομένων.

Αν και ορισμένες θέσεις εργασίας απαιτούν ένα επίπεδο πίεσης, όταν ξεπεραστεί αυτό, μπορεί να έχει πολύ καταστροφική και μεταδοτική επίδραση στους εργαζόμενους. Σε αυτήν την περίπτωση, η απόκτηση της καλύτερης απόδοσης εργασίας από τους εργαζόμενους γίνεται μη ρεαλιστική. Έτσι, η παραγωγικότητα μειώνεται και ο κύκλος εργασιών του προσωπικού αυξάνεται.

1.4 Αντιμετώπιση του εργασιακού στρες

Όπως έχει ήδη εξηγηθεί παραπάνω, το άγχος συχνά προκαλεί πολύ έντονες συναισθηματικές αντιδράσεις. Η απόκριση προκαλεί φυσιολογικές αλλαγές. Αν και όταν κάποιος υποστεί άγχος, σύντομα θα συνειδητοποιήσει ότι η καρδιά του χτυπά γρηγορότερα και ότι υπάρχει μια μικρή δυσκολία στην αναπνοή. Η συναισθηματική και φυσιολογική απόκριση στο στρες τείνει να εμφανίζεται άμεσα και δεν μπορεί να προβλεφθεί. Επίσης, ένα μεγάλο μέρος των συμπεριφορών απόκρισης περιλαμβάνουν την αντιμετώπιση, κατά την οποία γίνονται ενεργές προσπάθειες για τον έλεγχο, τη μείωση ή την ανοχή των συμπτωμάτων που προκύπτουν από το άγχος (Quick et al, 2013). Η διαχείριση του άγχους είναι μια ικανότητα, που επιτρέπει σε κάποιον να προβλέψει, να αποτρέψει, να διαχειριστεί και να ανακάμψει από το άγχος της αντιληπτής απειλής λόγω ανικανότητας αντιμετώπισης αυτού (Smith, 2002).

Τεχνικές διαχείρισης συναισθημάτων είναι ο διαλογισμός, η γιόγκα, καθώς και η χαλάρωση. Τεχνικές για τη διαχείριση ενός καλύτερου τρόπου ζωής είναι ο αθλητισμός, ο υγιεινός τρόπος ζωής και διατροφής καθώς και οι τεχνικές που γίνονται για την αντιμετώπιση πτυχών συμπεριφοράς όπως η διαχείριση του χρόνου. Υπάρχουν τέσσερις προσεγγίσεις που σχετίζονται με το εργασιακό άγχος. Αυτές είναι οι εξής:

1. Προσέγγιση μέσω διαλογισμού
2. Προσέγγιση μέσω κοινωνικής υποστήριξης
3. Προσέγγιση μέσω της βιοανάδρασης
4. Προσέγγιση προσωπικής υγείας (Wardhana, 2018).

Ανιχνεύοντας τα αίτια του στρες και της αντίδρασης, παρατηρούμε ότι υπάρχουν τρία πρότυπα αντιμετώπισης του στρες:

1. Αρμονικό μοτίβο. Το αρμονικό μοτίβο είναι ένα μοτίβο που αντιμετωπίζει το άγχος με την ικανότητα διαχείρισης του χρόνου αρμονικά και δεν δημιουργεί εμπόδια. Με αυτό το μοτίβο,

το άτομο μπορεί να ελέγχει διάφορες ανησυχίες και προκλήσεις με τον τρόπο ρύθμισης του χρόνου σε τακτική βάση. Το άτομο είναι πάντα το πρόσωπο του καθήκοντος ακόμα και εάν χρειάζεται να αναθέσει ορισμένα καθήκοντα σε άλλους δείχνοντας πλήρη εμπιστοσύνη.

2. Υγιές μοτίβο: Το υγιές μοτίβο είναι ένα μοτίβο αντιμετώπισης του στρες με την ικανότητα διαχείρισης της συμπεριφοράς και των ενεργειών του ατόμου, έτσι ώστε η παρουσία του στρες να μην προκαλεί τη διαταραχή, αλλά να είναι πιο υγιής και ρυθμιζόμενη. Εκείνοι που ανήκουν σε αυτήν την ομάδα είναι συνήθως σε θέση να διαχειριστούν τον χρόνο και την πολυάσχολη ζωή τους με καλό τρόπο και τακτικά, οπότε δεν χρειάζεται να αισθάνονται ότι υπάρχει κάτι πιεστικό, αν οι πραγματικές προκλήσεις και πιέσεις είναι πολλές.
3. Παθολογικό μοτίβο. Το παθολογικό πρότυπο είναι το πρότυπο που αντιμετωπίζει το άγχος με διάφορες διαταραχές που επηρεάζουν τη σωματική ή κοινωνικο-ψυχολογική ζωή του ατόμου. Σε αυτό το μοτίβο, το άτομο θα αντιμετωπίσει πολλές προκλήσεις με τρόπους που δεν θα έχει την ικανότητα να διαχειρίζεται την εργασία του και τον χρόνο . Με αυτόν τον τρόπο μπορεί να προκαλέσει επικίνδυνες αντιδράσεις που μπορεί να οδηγήσουν σε μια σειρά προβλημάτων (Wardhana, 2018).

1.5 Πρόληψη του εργασιακού στρες

1.5.1 Από τον εργοδότη

Η διοίκηση ενός οργανισμού έχει ηθική ευθύνη να αναγνωρίζει το άγχος στο χώρο εργασίας. Είναι απαραίτητο για τους εργοδότες να προσδιορίσουν το εργασιακό άγχος ως σημαντικό ζήτημα υγείας και ασφάλειας. Ένας οργανισμός θα πρέπει να καταβάλει προσπάθειες για να διασφαλίσει, οι εργαζόμενοι του να μην οδηγούνται σε περιττό άγχος. Εάν το πρόβλημα είναι προφανές και επίμονο, είναι ευθύνη της διοίκησης να εφαρμόζει προγράμματα μείωσης του άγχους. Αυτό μπορεί να γίνει μέσω της πρωτογενούς μεθόδου με τη μείωση των πιέσεων στο εργασιακό περιβάλλον ή με δευτερεύουσες μεθόδους μέσω της εισαγωγής κατάρτισης ή μέσω τριτοβάθμιας μεθόδου με προγράμματα βοήθειας και υποστήριξης των εργαζομένων (Dewe, 1994).

Ένας τρόπος είναι ο προσδιορισμός των αιτιών και στη συνέχεια, η εφαρμογή μεθόδων και διαδικασιών, οι οποίες θα μπορούν να βοηθήσουν στη μείωση και την πρόληψη του άγχους. Θα πρέπει σαφώς να επικεντρώνονται σε ζητήματα που αφορούν το άγχος, να τα αναλύουν και να εφαρμόζουν έγκαιρη δράση. Τα επίπεδα άγχους των εργαζομένων πρέπει να εξετάζονται τακτικά και προσεκτικά. Για καλύτερη απόδοση και παραγωγικότητα προς όφελος ενός οργανισμού, η διοίκηση έχει την ευθύνη να διασφαλίσει ότι οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε κατάσταση ευημερίας και δέχονται δίκαιη μεταχείριση και θετική ανατροφοδότηση. Επίσης, ένας καλός σχεδιασμός εργασίας (ο σχεδιασμός εργασίας αναφέρεται στις προσπάθειες οργάνωσης εργασιών, καθηκόντων και ευθυνών σε μια μονάδα εργασίας), θα μπορούσε να εφαρμοστεί προσεκτικά λαμβάνοντας υπόψη τις εργασίες, τα καθήκοντα και τις ευθύνες κάθε εργαζομένου, καθώς μπορεί να επηρεάσει την απόδοση του όσον αφορά το σύνολο των εργασιών καθώς και την ψυχική και σωματική του υγεία. Αυτό θα μπορούσε επίσης να διαφοροποιήσει την απόδοση των εργαζομένων σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας. Το εργασιακό άγχος μπορεί επίσης να εκτιμηθεί με την προσέγγιση διαχείρισης κινδύνων καθώς αναλύει τους

πιθανούς κινδύνους στο εργασιακό περιβάλλον, που μπορεί να προκαλέσουν σημαντικά προβλήματα στη σωματική ή ψυχική επιδείνωση υγεία των εργαζομένων (Ganapathi, 2012).

Θα μπορούσε επίσης να αξιολογηθεί λαμβάνοντας μέτρα μέσω:

1. Αποτελεσματικής επικοινωνίας
2. Κοινής χρήσης γνώσεων
3. Προγραμματισμένου οργανωτικού σχεδιασμού
4. Έγκαιρης εκπαίδευσης και ανάπτυξης
5. Ισότητας μεταξύ των δύο φύλων
6. Εναλλαγής της εργασίας
7. Δίκαιης και ίσης μεταχείρισης μεταξύ των εργαζομένων.

Ο κύριος στόχος της διοίκησης ενός οργανισμού είναι να σπάσει τον κύκλο κινδύνου, εντοπίζοντας και τροποποιώντας το στρες και επίσης αυξάνοντας την ικανότητα των εργαζομένων να αντιμετωπίσουν το άγχος, που θα μπορούσε να εφαρμοστεί είτε μεμονωμένα είτε σε συνδυασμό. Η διοίκηση οποιουδήποτε οργανισμού θα πρέπει να συνειδητοποιήσει, ότι όταν οι εργαζόμενοι είναι υγιείς και ικανοποιημένοι με την εργασία τους, τότε και το κλίμα εργασίας και η παραγωγικότητα εξυπηρετούν το μέγιστο όφελος του οργανισμού (Ganapathi, 2012).

1.5.2 Από το άτομο

Το άγχος είναι αναπόφευκτο και δημιουργείται τόσο από κακές όσο και από καλές συνθήκες. Μελέτες εμπειρογνομόνων δείχνουν, ότι εάν ένα άτομο ξέρει πώς να ξεπεράσει το άγχος, πώς να χειριστεί το άγχος πιο αποτελεσματικά, θα ήταν πιο ευτυχισμένο και θα ζούσε περισσότερο. Ωστόσο, θεωρείται σημαντικό, ότι οι άνθρωποι θα πρέπει να ξέρουν πώς να διαχειρίζονται το άγχος τους και θα πρέπει να μάθουν να το ανέχονται μέσω:

- Καλύτερης επικοινωνίας
- Τακτικών ασκήσεων και / ή εκπαίδευσης χαλάρωσης
- Υγιεινών συνηθειών

- Ανάπτυξης υγιούς και διαφορετικής προσέγγισης
- Δημιουργίας ισχυρής οικογενειακής σχέσης και υποστήριξης
- Πιθανής κοινωνικής δικτύωσης
- Τροποποίησης της συμπεριφοράς.

Κάθε εργαζόμενος πρέπει να ξεκινήσει να βρει τους δικούς του τρόπους που θα τον βοηθήσουν να ξεπεράσει το άγχος. Ορισμένες στρατηγικές θα μπορούσαν να είναι: η επικοινωνία και η ανταλλαγή πληροφοριών, η κοινωνική δικτύωση, η άσκηση, η γιόγκα και ο διαλογισμός, η παροχή συμβουλών και ούτω καθεξής. Εφαρμόζοντας πιθανές στρατηγικές, οι ερευνητικές μελέτες αποδεικνύουν ότι μ' αυτόν τον τρόπο κάποιος μπορεί να είναι πιο λειτουργικός. Λέγεται επίσης, ότι το κλειδί για τη διαχείριση του άγχους είναι να γίνονται διαλείμματα μεταξύ της εργασίας. Όταν κάποιος αντιμετωπίζει χρόνιο στρες, είναι σημαντικό να βρει πράγματα που θα τον βοηθήσουν να κάνει ένα διάλειμμα από οτιδήποτε του προκαλεί πίεση (Ganapathi, 2012)

1.6 Σχέση εργασιακού στρες και εργασιακής ανασφάλειας

Η εργασιακή ανασφάλεια είναι ο φόβος ή το άγχος που προκύπτει από την υποκειμενική αντίληψη για το ενδεχόμενο να χάσει κάποιος τη δουλειά του και η κατάσταση αυτή να μην είναι επιθυμητή από τον ενδιαφερόμενο. Η εργασιακή ανασφάλεια μπορεί να προκύψει, όταν υπάρχει ασυμφωνία μεταξύ του αναμενόμενου επιπέδου ασφάλειας και της πραγματικής ασφάλειας που αισθάνεται κάποιος μέσα από την εμπειρία του. Εάν η συνέχεια της απασχόλησης θεωρηθεί πιο ανασφαλής σε σύγκριση με το αναμενόμενο, ή με άλλα λόγια υπάρχει κίνδυνος να χάσει κάποιος τη δουλειά του ενώ θέλει να συνεχίσει να εργάζεται, τότε θα βιώσει ή θα αισθανθεί ανασφάλεια στην εργασία. Σύμφωνα με τους Park et al., (2016) οι εργαζόμενοι που βιώνουν ψυχικές διαταραχές που σχετίζονται με το εργασιακό άγχος, είθισται να προκαλούνται από εργασιακή ανασφάλεια. Έρευνες δείχνουν ότι η εργασιακή ανασφάλεια αποτελεί μία από τις βασικές αιτίες του εργασιακού άγχους. Η εργασιακή ανασφάλεια είναι ένα από τα πιο συνηθισμένα προβλήματα σε σχέση με την αβεβαιότητα και το μέλλον ενός ατόμου στο χώρο εργασίας του. Η εργασιακή ανασφάλεια όσον αφορά την εργασία ενός ατόμου δημιουργεί μια ψυχολογική κατάσταση στον εργαζόμενο, που τον κάνει να αισθάνεται απειλή ή ανησυχία για τη συνέχεια της εργασίας του στο μέλλον. Η κατάσταση απειλής γίνεται αντιληπτή από τις περιβαλλοντικές αλλαγές καθώς και τις αλλαγές συμπεριφοράς των ανώτερων στελεχών μιας εταιρείας προς τον εργαζόμενο, με αποτέλεσμα να υπάρχει ευαλωτότητα στον τομέα της εργασιακής ασφάλειας. Και δεν μπορεί να αμφισβητηθεί το γεγονός πως κάθε άνθρωπος πρέπει να έχει βιώσει άγχος λόγω ενός προβλήματος που αντιμετωπίζει στο περιβάλλον του, τόσο στο κοινωνικό όσο και στο εργασιακό περιβάλλον και πως το άγχος μπορεί επίσης να ερμηνευτεί ως πίεση, ένταση ή δυσάρεστη παρέμβαση έξω από τον εαυτό του ατόμου (Dibha, 2018).

Η εργασιακή ανασφάλεια ορίζεται ως οι προσδοκίες των εργαζομένων για τη συνέχεια της εργασίας τους. Η ανασφάλεια της εργασίας δεν μπορεί να διαχωριστεί από την αβεβαιότητα σχετικά με τη συνέχιση της εργασίας και τις αβέβαιες καταστάσεις που προκύπτουν από αλλαγές στον οργανισμό, όπως η μείωση προσωπικού ή μείωση μισθού. Δεν έχουν σημειωθεί συστηματικές έρευνες σχετικά με την περιγραφή του ρόλου της αβεβαιότητας στην επιρροή των μεμονωμένων αντιδράσεων που προκύπτουν από τις οργανωτικές αλλαγές. Σύμφωνα με τους Smithson και Lewis, η ανασφάλεια στην εργασία ορίζεται ως η ψυχολογική κατάσταση των εργαζομένων που χαρακτηρίζονται από αίσθημα σύγχυσης ή αμφιβολίας λόγω των μεταβαλλόμενων περιβαλλοντικών συνθηκών (αντιληπτή αδυναμία). Η ανασφάλεια στην εργασία είναι μια αντανάκλαση του βαθμού στον οποίο οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι η εργασία τους είναι απειλή και νιώθουν την ανικανότητα να κάνουν κάτι γι' αυτήν. Αυτή η κατάσταση δημιουργήθηκε λόγω των πολλών θέσεων εργασίας που προκύπτουν με καθεστώς σύμβασης και εξωτερικής ανάθεσης ή με διάρκεια προσωρινής ή ημιμόνιμης εργασίας που εφαρμόζεται συχνά από τις εταιρείες. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα πολλοί εργαζόμενοι να βιώνουν ανασφάλεια στην εργασία, που συνήθως προκύπτει από ψυχολογικούς λόγους.

Η εργασιακή ανασφάλεια είναι μια κατάσταση, όπου οι εργαζόμενοι νιώθουν την αίσθηση ανασφάλειας για την εργασία που έχουν. Η ανασφάλεια μπορεί να προκύψει λόγω της απειλής απώλειας της εργασίας ή απώλειας των διαστάσεων της ίδιας της εργασίας. Σύμφωνα με τους Greenhalgh και Rosenblatt, ως αίσθημα αδυναμίας να διατηρηθεί η συνέχεια σε συνθήκες απειλής εργασίας. Αυτή η απειλή μπορεί να συμβεί σε διάφορες πτυχές της εργασίας ή στη συνολική εργασία. Αυτή είναι η συνιστώσα που δίνει έμφαση στην ικανότητα των ατόμων να αντιμετωπίζουν απειλές που εντοπίστηκαν από προηγούμενες συνιστώσες. Αναλυτικά, τα πέντε στοιχεία ανασφάλειας της εργασίας αναφέρονται ως εξής:

Η σημασία της εργασίας, με τη μορφή απειλών που δημιουργούνται σε διάφορες πτυχές της εργασίας, όπως παραγωγή, αύξηση μισθών ή διατήρηση τρεχόντων μισθών, οργάνωση χρονοδιαγραμμάτων. Οι εργαζόμενοι που κινδυνεύουν να χάσουν οφέλη από τον εργασιακό τους χώρο, θα έχουν μεγαλύτερη εργασιακή ανασφάλεια σε σύγκριση με την απειλή τους.

Η υψηλότερη ή χαμηλότερη αδυναμία θα έχει ως αποτέλεσμα υψηλότερη ή χαμηλότερη ασφάλεια στην εργασία που αισθάνονται τα άτομα (Soelton, Amaelia & Prasetyo, 2020).

Οι διαστάσεις της εργασιακής ανασφάλειας είναι οι εξής:

Το επίπεδο απειλής που αισθάνονται οι εργαζόμενοι σχετικά με τις πτυχές της εργασίας τους (ανησυχία απόλυσης και ανησυχία παραβίασης κανόνων της εταιρείας).

Το επίπεδο απειλής μείωσης της αποζημίωσης.

Η σημαντικότητα και ο όγκος της εργασίας.

Το επίπεδο ανησυχίας απόλυσης μπορεί να επηρεάσει την προσωπική και κοινωνική ζωή του εργαζόμενου. Μπορεί επίσης να επηρεάσει την αξιοπρέπεια του ατόμου γιατί το επίπεδο κινδύνου είναι σημαντικό.

Το επίπεδο απειλής της απώλειας θέσεων εργασίας που προέρχεται από το εσωτερικό περιβάλλον της εταιρείας (Soelton, Amaelia & Prasetyo, 2020).

Σύμφωνα με τη Sandi (2014), υπάρχουν δείκτες για την ανασφάλεια στην εργασία:

Η έννοια και η φύση της δουλειάς.

Το επίπεδο απειλής που συμβαίνει μια συγκεκριμένη στιγμή και φαίνεται να επηρεάζει την ατομική και συνολική εργασία του ατόμου.

Το επίπεδο απειλής για τις θέσεις εργασίας τον επόμενο χρόνο.

Κεφάλαιο 2ο Ψυχική ανθεκτικότητα

Υπάρχουν σημαντικές διαφορές στον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι ανταποκρίνονται σε κάθε είδους περιβαλλοντικές αντιξοότητες. Το γεγονός ότι μερικοί άνθρωποι αντιμετωπίζουν αγχωτικές εμπειρίες καλύτερα από το αναμενόμενο, σημαίνει πως χαρακτηρίζονται από ανθεκτικότητα. Όπως ορίζεται από τον Masten (2011, σελ. 494), η ανθεκτικότητα μπορεί να θεωρηθεί ως «η ικανότητα ενός δυναμικού συστήματος να αντέχει ή να ανακάμπτει από σημαντικές απειλές που αφορούν τη σταθερότητα, τη βιωσιμότητα ή την ανάπτυξή του». Όπως επεσήμανε ο Rutter (2012), τέτοιες έννοιες υπονοούν, ότι η ανθεκτικότητα είναι μια δυναμική διαδικασία που αφορά το πως οι άνθρωποι μπορούν να προσαρμοστούν σε αντιξοότητες της ζωής. Άνθρωποι με ανεπτυγμένη ανθεκτικότητα μπορούν ξεπεράσουν πιο εύκολα τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν στη ζωή τους αξιοποιώντας την εσωτερική τους δύναμη για να ανακάμπτουν μετά από κάθε αποτυχία. Με άλλα λόγια, η ανθεκτικότητα μπορεί να γίνει κατανοητή μόνο στο πλαίσιο της απόκρισης σε σημαντικές αντιξοότητες. Σε γνωστικό επίπεδο, η δυσκολία γίνεται κατανοητή συνήθως ως αντιληπτή απόκλιση μεταξύ της κατάστασης που αντιμετωπίζει ένα άτομο και μιας επιθυμητής αντίληψης της πραγματικότητας που καθορίζεται από τους στόχους, τις ανάγκες, τις επενδύσεις και τις φιλοδοξίες του για το μέλλον (Schwager & Rothermund, 2013).

2.1 Ορισμός της ψυχικής ανθεκτικότητας

Η ψυχική ανθεκτικότητα αναφέρεται τόσο στην ικανότητα αντιμετώπισης επιτυχώς, της ατυχίας ή της δυσκολίας (Garmezy, 1996) όσο και στη δυναμικά καθορισμένη διαδικασία αντιμετώπισης των αρνητικών επιπτώσεων της εμπειρίας κινδύνου με θετικά αποτελέσματα (Lightsey, 2006) και αποφυγή της αρνητικής εξέλιξης που σχετίζεται με αυτούς τους κινδύνους (Olsson, Bond, Burns, Vella-Broderick, & Sawyer, 2003).

Με βάση τη θεωρία του Flach (1989), επικεντρωμένη στον «νόμο της διαταραχής και της επανένταξης», η ανθεκτικότητα έχει θεωρηθεί ως «η ικανότητα ενός ατόμου να ανακάμπτει από τα δυσάρεστα και προκλητικά γεγονότα της ζωής του, αποκτώντας γνώση που θα τον βοηθήσει, να αντιμετωπίσει προσαρμοστικά παρόμοιες δυσμενείς καταστάσεις στο μέλλον». Επιπλέον, η ανθεκτικότητα αποτελείται από τις ψυχολογικές δυνάμεις που απαιτούνται για μια επιτυχημένη πορεία αλλαγής. Αυτή η θεωρία υποστήριξε, ότι οι προσωρινές προκλήσεις θεωρούνται καλές ευκαιρίες για την αντιμετώπιση παλιών τραυμάτων, για την ανακάλυψη νέων μηχανισμών αντιμετώπισης και γενικά για την αναδιοργάνωση της προοπτικής της καθημερινής ζωής. Αυτή η διαδικασία, που ορίζεται ως «επανένταξη», θα μπορούσε να επιτρέψει να αναδιαμορφώσουμε την άποψη κάποιων για τον κόσμο και τον εαυτό μας υπό το φως μιας ομοιοστατικής διαδικασίας. Στη συνέχεια, σύμφωνα με την πιο διάσημη αντίληψη της ανθεκτικότητας, που πρότεινε οι Wagnild και Young (1993), η ανθεκτικότητα έχει οριστεί ως «ένα χαρακτηριστικό της προσωπικότητας που μετριάξει τις αρνητικές επιπτώσεις του στρες και προωθεί την προσαρμογή», αποτελούμενη από τα ακόλουθα πέντε συστατικά: 1) ισορροπία, δηλαδή, η ισορροπημένη άποψη της ζωής και των εμπειριών κάποιου 2) επιμονή, δηλαδή, η επιμονή παρά τις αντιξοότητες και η προθυμία να συνεχιστεί ο αγώνας για την ανοικοδόμηση της ζωής κάποιου. 3) αυτονομία, δηλαδή ικανότητα αναγνώρισης προσωπικών δυνατοτήτων και περιορισμών. 4)

νόημα, δηλαδή, η κατανόηση ότι η ζωή έχει έναν σκοπό και την εκτίμηση των συνεισφορών κάποιου, 5) υπαρξιακή μοναξιά, δηλαδή η συνειδητοποίηση ότι η διαδρομή ζωής κάθε ατόμου είναι μοναδική.

Αυτά τα πέντε συστατικά έχουν ομαδοποιηθεί σε δύο κεντρικούς παράγοντες, δηλαδή την προσωπική ικανότητα (π.χ. αυτονομία, ανεξαρτησία, κυριότητα, επινοητικότητα και επιμονή) και αποδοχή του εαυτού και της ζωής (π.χ. προσαρμοστικότητα, ευελιξία και ισορροπημένη προοπτική της ζωής). Πιο πρόσφατα, με βάση την προσέγγιση του Hurtes και Allen (2001) και σύμφωνα με το αναθεωρημένο παραγοντικό μοντέλο ανθεκτικότητας (De Caroli & Sagone, 2014), άτομα με μεγάλη αντοχή προσπαθούν να καταλάβουν πράγματα που δεν καταλαβαίνουν (δέσμευση), αντιμετωπίζουν τις συνέπειες των πράξεων τους και μπορούν να αλλάξουν τη συμπεριφορά τους, ανάλογα με την κατάσταση που βιώνουν (προσαρμοστικότητα). Επίσης τείνουν να αποφεύγουν καταστάσεις που θα μπορούσαν να τους οδηγήσουν σε μπελάδες, μαθαίνοντας από τα λάθη τους (έλεγχος) και είναι πιθανό να γνωρίζουν πότε κάτι είναι καλό και πότε όχι (ικανότητα), προσπαθώντας να αναζητούν την «φωτεινότερη πλευρά» των δύσκολων καταστάσεων και να διαχειρίζονται το άγχος με αίσθηση του χιούμορ (αίσθηση του χιούμορ). Η ανθεκτικότητα μελετήθηκε σε μια κλίμακα που κυμαίνεται από την παιδική ηλικία έως την ενηλικίωση χρησιμοποιώντας διάφορα μέτρα: για παράδειγμα, την κλίμακα ανθεκτικότητας (RS: Wagnild & Young, 1993), την κλίμακα ανθεκτικής διάθεσης (Prati, 2010), την κλίμακα ανθεκτικότητας Connor-Davidson (Connor & Davidson, 2003), το Resilience Scale for Adults (Fribourg et al., 2003) και το Resiliency Attitude and Skills Profile (RASP: Hurtes & Allen, 2001).

2.2 Αντίληψη της ψυχικής ανθεκτικότητας

Παράλληλα με τη συζήτηση για το πώς πρέπει να προσδιοριστεί η ανθεκτικότητα, υπήρξε επίσης σημαντική συζήτηση σχετικά με την αντίληψη της ανθεκτικότητας. Ενώ οι ορισμοί περιγράφουν την έννοια ενός όρου, πρόκειται για μια έννοια αφηρημένη που προέρχεται από έναν συνδυασμό προσωπικής αντίληψης και των συνεπειών των πράξεων αυτής. Από τη σκοπιά της ψυχικής ανθεκτικότητας, οι ερευνητές πραγματοποίησαν πρόσφατα αναλύσεις βασισμένες στην αντίληψη για να διευκρινίσουν τα προηγούμενα, τις συνέπειες και τα βασικά χαρακτηριστικά της ανθεκτικότητας (Earvolino-Ramirez, 2007; Windle, 2011). Μια σημαντική συζήτηση που θα προκύψει από τη βιβλιογραφία αφορά την έννοια της ανθεκτικότητας είτε ως χαρακτηριστικό είτε ως διαδικασία (Windle, 2011). Όταν η ανθεκτικότητα λαμβάνεται υπόψη ως χαρακτηριστικό, θεωρείται, ότι αντιπροσωπεύει έναν αστερισμό χαρακτηριστικών που επιτρέπει στα άτομα να προσαρμοστούν στις συνθήκες που αντιμετωπίζουν (Connor & Davidson, 2003). Αυτό το κίνημα αναφέρθηκε για πρώτη φορά από τον Block and Block (1980) που χρησιμοποίησε τον όρο «ανθεκτικότητα του εγώ» για να περιγράψει τα στοιχεία που αντανάκλουν τη γενική επινοητικότητα, τη δύναμη του χαρακτήρα και την ευελιξία της λειτουργίας ως απόκριση σε διαφορετικές περιβαλλοντικές απαιτήσεις. Τα άτομα με υψηλά επίπεδα ανθεκτικότητας χαρακτηρίστηκαν από υψηλά επίπεδα ενέργειας, αίσθηση αισιοδοξίας, περιέργειας και ικανότητα αποκόλλησης και σύλληψης προβλημάτων (Block & Block, 1980). Όπως αναφέρθηκε νωρίτερα, αυτά τα χαρακτηριστικά έχουν αναφερθεί ως προστατευτικοί παράγοντες, τους οποίους ο Rutter (1985) ορίζει ως «επιρροές που τροποποιούν, βελτιώνουν ή τροποποιούν την απόκριση ενός

ατόμου σε κάποιο περιβαλλοντικό κίνδυνο που προδιαθέτει ένα είδος δυσπροσαρμογής». Από τη δημοσίευση του έργου του, πολλοί προστατευτικοί παράγοντες έχουν εντοπιστεί στην ερευνητική βιβλιογραφία, όπως η ανθεκτικότητα (Bonanno, 2004), τα θετικά συναισθήματα (Tugade & Fredrickson, 2004), η υπερβολή (Campbell-Sills, Cohan, & Stein, 2006), η αυτο-αποτελεσματικότητα (Gu & Day, 2007), η πνευματικότητα (Bogar & Hulse-Killacky, 2006), η αυτοεκτίμηση (Kidd & Shahar, 2008) και η θετική επίδραση (Zautra, Johnson, & Davis, 2005). Ο προσδιορισμός αυτών των προστατευτικών παραγόντων υποστηρίζει την άποψη του Rutter (1987) ότι η ψυχολογική ανθεκτικότητα είναι ο «θετικός ρόλος των ατομικών διαφορών στην ανταπόκριση των ανθρώπων στο στρες και τις αντιξοότητες» (σελ. 316). Από μια εννοιολογική προοπτική, είναι σημαντικό να σημειωθεί, ότι ερευνητές έχουν μελετήσει μεταξύ προστατευτικών και προωθητικών παραγόντων υποστηρίζοντας ότι, ενώ τα προηγούμενα υποδηλώνουν θωράκιση ή μόνωση από τα πιθανά αρνητικά αποτελέσματα ενός συμβάντος, υπάρχουν ψυχολογικά σχετιζόμενα φαινόμενα, τα οποία υπονοούν μια ανεξάρτητη ευεργετική αξία αποδίδοντας οφέλη, όπως η συχνή επιτυχία και οι θετικές εμπειρίες (Sameroff, Gutman, & Peck, 2003).

Ο ουσιαστικός συνδυασμός παραγόντων κάτω από τη γενική λογική της ψυχολογικής ανθεκτικότητας, είναι εννοιολογικά οδυνηρός, επειδή υποδηλώνει ότι η ανθεκτικότητα είναι μια ικανότητα, που είτε την έχει είτε δεν την έχει κάποιος. Αντιθέτως, υποστηρίζουμε ότι οι προστατευτικοί και προωθητικοί παράγοντες πρέπει να λαμβάνονται υπόψη σε σχέση με τη συγκεκριμένη λειτουργία τους και ότι η εκτίμηση της φύσης και της σειράς αυτών των παραγόντων είναι κρίσιμη για την κατανόηση και την ανάπτυξη της ψυχολογικής ανθεκτικότητας. Ενώ η ψυχολογική ανθεκτικότητα έχει εννοηθεί ως μια ικανότητα της προσωπικότητας του ατόμου, έχει επίσης θεωρηθεί ως μια διαδικασία που αλλάζει με την πάροδο του χρόνου. Για παράδειγμα, οι Luthar et al. (2000) το ανέφεραν ως «δυναμική διαδικασία που περιλαμβάνει θετική προσαρμογή στο πλαίσιο σημαντικών αντιξοοτήτων». Η διαδικασία σύλληψης της ανθεκτικότητας αναγνωρίζει, ότι οι επιδράσεις των προστατευτικών και προωθητικών παραγόντων ποικίλλουν από κατάσταση σε κατάσταση και χρονικά σε όλη τη διάρκεια ζωής ενός ατόμου. Έτσι, παρόλο που ένα άτομο μπορεί να αντιδράσει θετικά σε μια δυσκολία σε μια στιγμή της ζωής του, αυτό δεν σημαίνει ότι το ίδιο άτομο θα αντιδράσει με τον ίδιο τρόπο σε πιεστικές συνθήκες σε άλλη στιγμή της ζωής του (Davydov et al., 2010; Rutter, 2006; Vanderbilt-Adrianne & Shaw, 2008). Όπως ο Rutter (1981) παρατήρησε: «αν αλλάξουν οι συνθήκες, η ανθεκτικότητα αλλάζει». Εκείνοι που υποστηρίζουν την ανθεκτικότητα ως διαδικασία αμφισβητούν την κίνηση της ανθεκτικότητας ως στατική κατάσταση ύπαρξης (Mahoney & Bergman, 2002; Ungar, 2008; Waller, 2001). Για παράδειγμα, σε μια μελέτη ανθεκτικότητας μεταξύ αθλητών υψηλού επιπέδου, ο Galliand Vealey (2008) κατέληξε στο συμπέρασμα ότι μια σημαντική πτυχή της ανθεκτικότητας είναι η διαδικασία διέγερσης, με την οποία τα άτομα χρησιμοποιούν μια σειρά στρατηγικών για να αντιμετωπίσουν έναν συνδυασμό δυσάρεστων συναισθημάτων και διανοητικών σκέψεων κατά την διάρκεια αγώνων. Είναι σημαντικό, ότι οι αθλητές ανέφεραν ότι η θετική προσαρμογή σημειώθηκε σταδιακά, απαιτώντας συχνά πολλές αλλαγές σκέψης. Αυτά τα ευρήματα υποστηρίζουν την αντίληψη, ότι η ανθεκτικότητα είναι μια ικανότητα που εξελίσσεται με την πάροδο του χρόνου στο πλαίσιο των αλληλεπιδράσεων προσώπου-περιβάλλοντος (Egeland, Carlson, & Sroufe, 1993). Η αλληλεπίδραση μεταξύ ανθρώπων και του περιβάλλοντός τους αποτελεί σημαντικό ζήτημα κατά τη σύλληψη της ανθεκτικότητας (Waller, 2001). Σχετική εδώ είναι η σύγχρονη θεωρία άγχους και συναισθημάτων, η οποία δίνει έμφαση στη σχεσιακή έννοια, που τα άτομα ερμηνεύουν από τις συναλλαγές τους με το περιβάλλον. Ένα

πρόσφατο θεωρητικό μοντέλο που προσφέρει μια νέα εικόνα για το ρόλο της ανθεκτικότητας στη διαδικασία του άγχους είναι το μετα-μοντέλο του στρες, των συναισθημάτων και της απόδοσης (Fletcher & Fletcher, 2005; Fletcher, Hanton, & Mellalieu, 2006; Fletcher & Scott, 2010). Εν συντομία, η βασική προϋπόθεση του μοντέλου είναι, ότι το άγχος, ή προκύπτει από το περιβάλλον στο οποίο λειτουργεί ένα άτομο, η δημιουργείται από τις διαδικασίες αντίληψης, αξιολόγησης και αντιμετώπισης, με αποτέλεσμα να οδηγεί σε θετικές ή αρνητικές καταστάσεις συναισθήματος και αποτελέσματος. Αυτή η συνεχιζόμενη διαδικασία εποπτεύεται από διάφορα προσωπικά και μη χαρακτηριστικά, όπως θετική επίδραση (Schaubroeck Ganster, & Fox, 1992), αυτοεκτίμηση (Ganster & Schau-broeck, 1995) και αυτο-αποτελεσματικότητα (Schaubroeck & Merritt, 1997). Στο πλαίσιο της παρούσας συζήτησης, είναι ενδιαφέρον να σημειωθεί ότι αυτές οι μεταβλητές εμφανίζονται εννοιολογικά ανάλογα με διάφορους από τους προαναφερθέντες προστατευτικούς και κινητικούς παράγοντες. Είναι σημαντικό, σύμφωνα με το μετα-μοντέλο, αυτές οι μεταβλητές που σχετίζονται με την ανθεκτικότητα να επηρεάζουν τη διαδικασία του άγχους σε πολλαπλά επίπεδα, δηλαδή τις εκτιμήσεις των στρεσογόνων ατόμων, τις μεταγνώσεις του / της ως απόκριση σε συναισθήματα και την επιλογή στρατηγικών αντιμετώπισης. Όσον αφορά στην προοπτική αντιμετώπισης του άγχους, πολλές μελέτες υπογράμμισαν τη σημασία της αντιμετώπισης των αντίξοων συνθηκών (Clauss-Ehlers, 2008; Leipold & Greve, 2009; Sinclair & Wallston, 2004; Tugade & Fredrickson, 2004).

Για παράδειγμα, οι Bogar και Hulse-Killacky (2006) διαπίστωσαν, ότι οι γυναίκες ενήλικες που επέζησαν ως «θύματα» σεξουαλικής κακοποίησης στην παιδική ηλικία, χρησιμοποίησαν μια ποικιλία στρατηγικών αντιμετώπισης για να τους βοηθήσουν να ανακάμψουν από τις εμπειρίες τους. Ενώ η ανάρτηση και η ανάκαμψη συζητιούνται συχνά σε σχέση με την ανθεκτικότητα, μερικές φορές χρησιμοποιούνται εναλλακτικά ανάλογα με την περίπτωση. Το υπόλοιπο αυτής της ενότητας παρέχει μια επισκόπηση αυτών των δομών και υποστηρίζει ότι πρέπει να ληφθούν υπόψη ως στοιχεία διακριτά από την ψυχική ανθεκτικότητα. Παρά το Λεξικό Αγγλικών Οξφόρδη που συνδέει την ανθεκτικότητα με την ανάκαμψη, οι ακαδημαϊκοί μελετητές διαφοροποιούν την έννοια της ανθεκτικότητας (Bonanno, 2004). Η ανάκαμψη χαρακτηρίζεται από μια προσωρινή περίοδο ψυχοπαθολογίας, ακολουθούμενη από βαθμιαία αποκατάσταση σε υγιή επίπεδα λειτουργίας, ενώ η ανθεκτικότητα αναφέρεται στην ικανότητα των ατόμων να διατηρούν φυσιολογικά επίπεδα λειτουργίας σε αντίξοες συνθήκες. Για να διευκρινίσουμε, τα άτομα που βρίσκονται σε διαδικασία πίεσης και στρες μπορεί να εμφανίσουν συμπτώματα κατάθλιψης και να αντιμετωπίσουν δυσκολία στην ολοκλήρωση της εργασίας τους, αλλά επιμένουν και τελικά αρχίζουν να επιστρέφουν στο προκαταρκτικό στάδιο λειτουργίας και κανονικότητας (Mancini & Bonanno, 2009). Αντίθετα, τα άτομα που εμφανίζουν ανθεκτικότητα φαίνεται να είναι σε θέση να προχωρήσουν με τη ζωή τους με ελάχιστες ή καθόλου εμφανείς διαταραχές στην καθημερινή τους λειτουργία. Δεδομένου ότι η ανθεκτικότητα προκύπτει από τη λειτουργία βασικών ανθρώπινων προσαρμοστικών συστημάτων (Masten, 2001), η κατασκευή αυτών έχει συνδεθεί στενά με την αντιμετώπιση της. Για παράδειγμα, ο Ρίτσαρντσον (2002) πρότεινε ότι η ανθεκτικότητα είναι «η διαδικασία αντιμετώπισης των στρεσογόνων παραγόντων, της επιδείνωσης, της αλλαγής ή της ευκαιρίας με τρόπο που οδηγεί στον εντοπισμό, στην οχύρωση και στον εμπλουτισμό ανθεκτικότητας ή προστατευτικών παραγόντων». Παρόλο που η ανθεκτικότητα και η αντιμετώπιση της χρησιμοποιούνται εναλλακτικά, υπάρχει ένα αυξανόμενο επίπεδο απόδεικτικών στοιχείων, που υποδηλώνουν ότι αυτές είναι εννοιολογικά διακριτές κατασκευές (Campbell-Sills, Cohan, & Stein, 2006; Major, Richards, Cozzarelli, Cooper, & Zubek, 1998; Van

Vliet, 2008). Για παράδειγμα, οι Major et al. (1998) διαπίστωσαν, ότι οι γυναίκες που είχαν πιο ανθεκτική προσωπικότητα (δηλαδή αυτοεκτίμηση, αυτοέλεγχος και αισιοδοξία) ήταν λιγότερο πιθανό να εκτιμήσουν τις επερχόμενες αμβλώσεις τους ως αγχωτικές. Ωστόσο, για εκείνες τις γυναίκες που δεν είχαν ανθεκτικότητα και όλα τα παραπάνω χαρακτηριστικά, λειτούργησαν με άγχος και προσπάθησαν να βρουν τρόπους να αντιμετωπίσουν την δυσάρεστη στιγμή που βίωναν. Με αυτόν τον τρόπο γίνεται κατανοητό ότι η ανθεκτικότητα επηρέασε τον τρόπο αξιολόγησης ενός γεγονότος, ενώ η αντιμετώπιση της αναφέρεται στις στρατηγικές που εφαρμόστηκαν μετά την εκτίμηση μιας αγχωτικής συνθήκης. Μια άλλη βασική διάκριση μεταξύ ανθεκτικότητας και αντιμετώπισης αφορά τις συνέπειες που σχετίζονται με τις πτυχές της διαδικασίας του στρες (Skinner & Zimmer-Gembeck, 2007; VanVliet, 2008). Η ανθεκτικότητα αυξάνει μια θετική απόκριση σε μια αγχωτική κατάσταση (π.χ., την εμπειρία των θετικών συναισθημάτων), ενώ η φύση των αντιδραστικών στρατηγικών αντιμετώπισης μπορεί να είναι θετική (π.χ. ενθάρρυνση του διαλόγου με τον εαυτό) ή αρνητική (π.χ. κατάχρηση ουσιών). Ενώ τα άτομα που καταδεικνύουν την ανθεκτικότητα είναι πιθανό να παρουσιάσουν επίσης αποτελεσματικές στρατηγικές αντιγραφής (Major et al., 1998), είναι σημαντικό σε αυτό το σημείο να γίνει διάκριση μεταξύ αντιμετώπισης «συμπεριφορών» και «στυλ». Ενώ συγκεκριμένες συμπεριφορές είναι πιο πιθανό να απαιτούν συνδέσεις μεταξύ ατομικών απαντήσεων και εξόδων (Folkman & Moskowitz, 2004), το στυλ διάθεσης μπορεί να λειτουργήσει ως ανθεκτικός προστατευτικός παράγοντας που μετριαίνει τα συστατικά της διαδικασίας άγχους (Campbell-Sills et al., 2006). Ως εκ τούτου, η ανθεκτικότητα χαρακτηρίζεται από την επιρροή που έχει στο ίδιο το άτομο, την εκτίμηση της πριν από τις συναισθηματικές αντιδράσεις, ενώ η αντιμετώπιση της χαρακτηρίζεται από την απάντησή της σε οποιαδήποτε αγχωτική κατάσταση και από τη διαφορετική αποτελεσματικότητά της στην επίλυση δύσκολων ζητημάτων. Για να διευκρινίσουμε, τα άτομα που λειτουργούν σε ένα απαιτητικό περιβάλλον σε καθημερινή βάση θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι διαθέτουν την ικανότητα της ανθεκτικότητας αν αξιολογούσαν το στρες ως ευκαιρία για ανάπτυξη και, κατά συνέπεια, λάμβαναν αναγνώριση από τους συναδέλφους τους για τη δουλειά τους. Αντίθετα, εάν άτομα που λειτουργούν σε παρόμοιο περιβάλλον δεν αντιδρούν θετικά και η εργασία τους γίνεται βάρος, αναζητώντας στην πορεία κοινωνική υποστήριξη από τους συναδέλφους τους, αυτό θα ήταν ένα παράδειγμα αντιμετώπισης της βεβαρυμμένης συναισθηματικής συνθήκης που βιώνουν. Συνοπτικά, τα βασικά μηνύματα που θα προκύψουν είναι ότι: η ανθεκτικότητα αποτελείται από διάφορους παράγοντες που προωθούν τα προσωπικά στοιχεία και προστατεύουν τα άτομα από την εκτίμηση των στρεσογόνων παραγόντων. Η ανάκτηση και η αντιμετώπιση πρέπει να θεωρηθούν ως εννοιολογικά διακριτές έννοιες από την ανθεκτικότητα. Η ανθεκτικότητα επηρεάζει τη διαδικασία άγχους σε πολλαπλά στάδια, δηλαδή την εκτίμηση ενός ατόμου για τους στρεσογόνους παράγοντες, τις γνώσεις που διαθέτει ως απάντηση στα ποικίλα συναισθήματα που βιώνει και την επιλογή των στρατηγικών αντιμετώπισης. Με βάση όλα τα παραπάνω, μια ολοκληρωμένη έννοια της ανθεκτικότητας παρουσιάζεται εδώ ως η διαδραστική επίδραση των ψυχολογικών χαρακτηριστικών στο πλαίσιο της διαδικασίας άγχους (Fletcher & Sarkar, 2012). Επιπλέον, η ψυχική ανθεκτικότητα ορίζεται ως ο ρόλος των διανοητικών διαδικασιών και της συμπεριφοράς στην προώθηση των προσωπικών θετικών στοιχείων και στην προστασία του ατόμου από την πιθανή αρνητική επίδραση των στρεσογόνων παραγόντων που βιώνει.

2.3 Γνωστικές πτυχές της ανθεκτικότητας

Υπάρχουν διάφοροι λόγοι που μας οδηγούν να εστιάσουμε στις γνωστικές πτυχές της ανθεκτικότητας. Πρώτον, εάν μια κατάσταση θεωρείται αγχωτική ή όχι, καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από το πώς ένα άτομο εκτιμά την κατάσταση. Ενώ πολλές καταστάσεις θεωρούνται καθολικά δυσμενείς (π.χ. θάνατος συζύγου), ο αντίκτυπος ακόμη και αυτών των τραγικών γεγονότων διαφέρει πολύ μεταξύ των ανθρώπων (Bonanno, 2004). Ως εκ τούτου, είναι σημαντική η αναγνώριση της ατομικής αλλαγής στον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι ερμηνεύουν και αξιολογούν διαφορετικές καταστάσεις. Δεύτερον, σημειώνουμε ότι υπάρχει ένα μεγάλο πλαίσιο πειραματικής έρευνας ψυχοπαθολογίας που καταδεικνύει τη σχέση μεταξύ αυτόματων αρνητικών γνωστικών προκαταλήψεων (στην προσοχή, την ερμηνεία και τη μνήμη) και της συναισθηματικής ευπάθειας (Mathews & MacLeod, 2005). Για παράδειγμα, μια αυτόματη τάση του ατόμου να εστιάζει επιλεκτικά την προσοχή του σε αρνητικά στοιχεία σε σχέση με ουδέτερο ή μη θετικό υλικό είναι ένα βασικό γνωστικό χαρακτηριστικό του άγχους. Επιπλέον, η τάση του ατόμου να εστιάζει επιλεκτικά την προσοχή του σε υλικό που σχετίζεται με την απειλή, αυξάνεται όταν βρίσκεται υπό πίεση. Οι μέθοδοι που αναπτύχθηκαν στην πειραματική έρευνα ψυχοπαθολογίας για την αξιολόγηση των επιλεκτικών προκαταλήψεων επεξεργασίας δεν έχουν ακόμη χρησιμοποιηθεί πλήρως στον τομέα της έρευνας ανθεκτικότητας και πιστεύουμε ότι η χρήση τέτοιων μεθόδων θα είναι χρήσιμη για την προώθηση της έρευνας της ανθεκτικότητας. Τρίτον, υπάρχουν ουσιαστικές ενδείξεις ότι η κατάσταση της ανήσυχης διάθεσης και γενικά το υπερβολικό άγχος έχουν αρνητικό αντίκτυπο σε μια ποικιλία ικανοτήτων λειτουργίας. Οι εκτελεστικές λειτουργίες (που ονομάζονται επίσης εκτελεστικός ή γνωστικός έλεγχος) αναφέρονται σε μια ομάδα ψυχικών διεργασιών από πάνω προς τα κάτω που αποτελούνται από ανασταλτικό έλεγχο, μνήμη και γνωστική ευελιξία και υποστηρίζονται σε μεγάλο βαθμό από τον προμετωπιαίο φλοιό (Diamond, 2014).

Συλλογικά, αυτές οι εκτελεστικές λειτουργίες μας επιτρέπουν να παραμένουμε συγκεντρωμένοι, να αποφεύγουμε την απόσπαση της προσοχής από τους πειρασμούς, καθώς και να διευκολύνουμε την ικανότητα ευέλικτης προσαρμογής στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις και περιστάσεις. Σημαντικό για αυτό το πλαίσιο, είναι ότι αυτές οι εκτελεστικές λειτουργίες υποβαθμίζονται δυσανάλογα, όταν οι άνθρωποι έχουν άγχος ή βρίσκονται σε κατάσταση άγχους με άγχος (Eysenck, Derakshan, Santos, & Calvo, 2007; Liston, McEwen, & Casey, 2009). Έτσι, οι γνωστικές λειτουργίες είναι κρίσιμες σε κάθε στάδιο του τρόπου με τον οποίο αντιμετωπίζουμε και αντιδρούμε σε αγχωτικές καταστάσεις. Πρώτον, εάν μια κατάσταση είναι ψυχολογικά αγχωτική για ένα συγκεκριμένο άτομο, επηρεάζεται από γνωστικές εκτιμήσεις αυτής της κατάστασης παράλληλα με την παρουσία αυτόματων προκαταλήψεων επεξεργασίας για την κατανομή των γνωστικών πόρων προς τις πιο αρνητικές ή δύσκολες πτυχές της κατάστασης. Δεύτερον, εάν η κατάσταση είναι αγχωτική, τότε η αυτόματη επεξεργασία της αρνητικότητας (και η ταυτόχρονη παράβλεψη πιο θετικών ή ελπιδοφόρων πτυχών της κατάστασης) τείνει να εντείνεται. Τρίτον, σε αυτήν την περίπτωση οι πολύ εκτελεστικές λειτουργίες που είναι πιθανό να βοηθήσουν στην ανάπτυξη κατάλληλων αντιδράσεων αντιμετώπισης επηρεάζονται επιλεκτικά. Έτσι, υπάρχει μια τέλεια «γνωστική» καταιγίδα αυξανόμενων αυτόματων προκαταλήψεων και εκτιμήσεων ως προς την αρνητικότητα παράλληλα με τη μείωση των λειτουργιών του εκτελεστικού ελέγχου, όταν υπάρχει άγχος (Eysenck et al, 2007). Τα άτομα τα οποία χαρακτηρίζονται από αυξημένη ικανότητα για να καθοδηγούν αυτόματες προκαταλήψεις, εκτιμήσεις και εκτελεστικές λειτουργίες, είναι πιο πιθανό να αναπτύξουν ανθεκτικότητα σε ένα ευρύ φάσμα καταστάσεων. Περαιτέρω, ένας

σημαντικός μηχανισμός σε αυτό το προσαρμοστικό σύστημα είναι η ικανότητα προώθησης της ευελιξίας ή της ακαμψίας στο σύστημα γνωστικής επεξεργασίας, όταν είναι σκόπιμο. Δεδομένης της διαφορετικής φύσης της έρευνας ανθεκτικότητας, υποστηρίζουμε, ότι η εστίαση στις προσωπικές ιδιότητες από μια γνωστική προοπτική θα διευκόλυνε τη διερεύνηση των υποκείμενων γνωστικών μηχανισμών που εμπλέκονται στη διαδικασία της ανθεκτικότητας, καθώς οι άνθρωποι αντιμετωπίζουν το άγχος και τις αντιξοότητες της ζωής.

2.4 Γνωστικό μοντέλο ανθεκτικότητας

Όσον αφορά την κατανόησή μας σχετικά με τις γνωστικές πτυχές της συναισθηματικής ευπάθειας (Hertel & Mathews, 2011; Mathews & MacLeod, 2005) προτείνουμε ότι μια γνωστική προσέγγιση έχει την δυνατότητα καθοδήγησης μελετών για τις σχέσεις μεταξύ αντιξοότητας, άγχους και ανθεκτικότητας. Ένα πλεονέκτημα του συνδυασμού ενός γνωστικού μοντέλου με μια πειραματική ψυχοπαθολογική προσέγγιση είναι ότι μας επιτρέπει να αντλήσουμε και να δοκιμάσουμε συγκεκριμένες υποθέσεις σχετικά με την επιλεκτική επεξεργασία συναισθηματικών πληροφοριών. (Fox, Mackintosh & Holmes, 2014; Macleod & Bucks, 2011). Τα ελεγχόμενα πειραματικά περιβάλλοντα εργασίας και οι μεθοδολογίες επιτρέπουν στους ερευνητές να προβλέψουν συγκεκριμένα πρότυπα παρατηρήσιμων συμπεριφορών, π.χ. καθυστέρηση απόκρισης μεταξύ πειραματικών συνθηκών ή μεταξύ ομάδων συμμετεχόντων. Μέχρι σήμερα, αυτή η προσέγγιση έχει προσανατολιστεί κυρίως στη συναισθηματική ευπάθεια. Εδώ, αναπτύσσουμε ένα προκαταρκτικό γνωστικό μοντέλο ανθεκτικότητας προκειμένου να διευκολύνουμε την εφαρμογή γνωστικών προσεγγίσεων για τη διερεύνηση της ανθεκτικότητας ενόψει της δυσκολίας. Δεχόμαστε ότι μεγάλο μέρος της βασικής έρευνας δεν έχει ακόμη διεξαχθεί, αλλά υποστηρίζουμε ότι η παροχή ενός συνεκτικού μοντέλου θα βοηθήσει στην ενσωμάτωση των διαφόρων ξεχωριστών προσεγγίσεων για την ανθεκτικότητα. Ελπίζουμε ότι αυτό το θεωρητικό πλαίσιο θα επιτρέψει στους ερευνητές να αναπτύξουν νέες υποθέσεις και προσεγγίσεις στη μέτρηση και ανάπτυξη της ψυχολογικής ανθεκτικότητας και της θετικής ψυχικής υγείας

2.5 Επεξεργασία προκαταλήψεων ως έμμεσων στρατηγικών ρύθμισης συναισθημάτων

Το αν μια συγκεκριμένη κατάσταση είναι αγχωτική ή δυσμενής καθορίζεται, όχι μόνο από την καθαρά αντικειμενική κατάσταση, αλλά και από το πώς αξιολογείται υποκειμενικά η κατάσταση υπό το φως των προσωπικών στόχων και της ταυτότητας ενός ατόμου. Ο Lazarus και ο Folkman (1984), για παράδειγμα, καθόρισαν μια αγχωτική κατάσταση ως αποτελούμενη από μια αντιληπτή απόκλιση μεταξύ μιας επιθυμητής κατάστασης της πραγματικότητας που καθορίζεται από τους στόχους, τις ανάγκες, τα κίνητρα, τις επιθυμίες και τις φιλοδοξίες του ατόμου και την πραγματικότητα της κατάστασης που αντιμετωπίζει πραγματικά αυτή σε μια δεδομένη στιγμή. Το πώς αντιμετωπίζουν οι άνθρωποι και τι κάνουν όταν γίνεται αντιληπτή μια τέτοια ασυμφωνία είναι ένα σημαντικό μέρος της διαδικασίας της ανθεκτικότητας. Το μοντέλο μας βασίζεται στο έργο των Brandtstädter και Rothermund (2002) που έχουν κάνει μια σημαντική διάκριση ανάμεσα σε αυτό που αποκαλούν αφομοιωτικές και φιλικές αντιδράσεις αντιμετώπισης. Οι αφομοιωτικές απαντήσεις είναι εκείνες, όπου ένα άτομο προσπαθεί να αλλάξει ενεργά μια δυσμενή κατάσταση για να την ευθυγραμμίσει με

τους προσωπικούς στόχους και τις φιλοδοξίες. Αντίθετα, οι κατάλληλες απαντήσεις αντιμετώπισης είναι εκείνες όπου το άτομο προσπαθεί να αλλάξει την υποκειμενική αξιολόγηση της κατάστασης ή προσπαθεί να υποβαθμίσει την προσωπική σημασία των στόχων που απειλούνται. Το τελευταίο οδηγεί τελικά σε πιο θετικές εκτιμήσεις της κατάστασης χωρίς να την αλλάξει. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι καμία από αυτές τις αντιδράσεις αντιμετώπισης (αφομοιωτική ή προσαρμοστική) δεν είναι πάντα η πιο προσαρμοστική. Ποιος τύπος αντιμετώπισης ενισχύει την ανθεκτικότητα, εξαρτάται από διάφορες πτυχές της κατάστασης καθώς και από το ίδιο το άτομο. Για παράδειγμα, η αφομοίωση είναι πιο αποτελεσματική, όταν η κατάσταση είναι τροποποιήσιμη. Υπάρχουν διαθέσιμες ευκαιρίες και πόροι για την αλλαγή της κατάστασης και οι στόχοι που επηρεάζονται είναι σημαντικοί για το άτομο. Ωστόσο, όταν η κατάσταση είναι ανεξέλεγκτη, η πιθανότητα αλλαγής της κατάστασης είναι απίθανη και εναλλακτικοί στόχοι μπορούν να αντικατασταθούν από τους στόχους που επηρεάζονται από το κρίσιμο γεγονός. Τότε οι προσαρμοστικές αντιδράσεις αντιμετώπισης είναι πιθανότερα πιο αποτελεσματικές.

Ένα σημαντικό σημείο για την τρέχουσα συζήτηση είναι η παραδοχή, ότι η αποτελεσματική αντιμετώπιση «δεν μπορεί να γίνει κατανοητή επαρκώς χωρίς προσφυγή σε βασικούς μηχανισμούς, που βοηθούν στην προσαρμογή της γνώσης, της επίδρασης και του κινήτρου για τον έλεγχο των αναγκών αυτορρύθμισης» (Schwager & Rothermund, 2013, σελ. 58). Οι Schwager και Rothermund (2013) υποστηρίζουν ότι οι μηχανισμοί αυτόματης επεξεργασίας είναι κρίσιμοι για την ανθεκτικότητα, διότι παρέχουν τη βάση για αύξηση της σημασίας ενός απειλούμενου στόχου και ως εκ τούτου υποστηρίζουν την αυτορυθμιζόμενη σταθεροποίηση της κινητήριας δέσμευσης ενόψει της δυσκολίας. Για παράδειγμα, υπάρχουν ενδείξεις για έναν αυτόματο μηχανισμό εστίασης, έτσι ώστε η απειλή για έναν αγαπημένο στόχο να οδηγήσει σε επεξεργασία προτίμησης πληροφοριών που σχετίζονται με τον στόχο, ενώ οι πληροφορίες που δεν σχετίζονται με τον στόχο καθίστανται ανασταλμένες (Fishbach, Friedman, & Kruglanski, 2003). Ένας τέτοιος μηχανισμός εστίασης βοηθάει τους ανθρώπους να επικεντρώνονται σε νέους ή υπάρχοντες στόχους, όταν αντιμετωπίζουν δυσκολίες και αντιξοότητες. Ομοίως, οι προσαρμοστικές απαντήσεις, όπως η αποδέσμευση από έναν αποκλεισμένο στόχο, δεν συμβαίνουν πάντα μέσω μιας διαδικασίας ορθολογικής συζήτησης. Αντίθετα, η ανάπτυξη θετικών επανεκτιμήσεων μιας κατάστασης απαιτεί αλλαγή στη γνωστική προσβασιμότητα των πληροφοριών, που σχετίζονται με την επανεκτίμηση ή την εκ νέου αξιολόγηση της νέας κατάστασης. Αυτές οι αλλαγές μπορούν να προκύψουν μόνο με αυτόματους μηχανισμούς επεξεργασίας πληροφοριών που διευκολύνουν την αυτορρύθμιση επισημαίνοντας τις θετικές πτυχές και τα οφέλη μιας δεδομένης κατάστασης (Schwager & Rothermund, 2013).

Με άλλα λόγια, η ευέλικτη προσαρμογή των προκαταλήψεων αυτόματης επεξεργασίας προς τις θετικές και αρνητικές πτυχές μιας κατάστασης είναι ζωτικής σημασίας, στοιχείο της αποτελεσματικής αυτορρύθμισης σε δύσκολες συνθήκες. Παρόμοιες έννοιες είναι εμφανείς στη βιβλιογραφία για τη δυσλειτουργία των συναισθημάτων, η οποία εξέτασε επίσης θεμελιώδεις προκαταλήψεις επεξεργασίας πληροφοριών που θεωρούνται σε μεγάλο βαθμό αυτόματες (Cisler & Koster, 2010; Gotlib & Joormann, 2010; Mathews & MacLeod, 2005). Ομοίως, στη βιβλιογραφία για τη ρύθμιση συναισθημάτων, διαδικασίες όπως η προκατειλημμένη κατανομή προσοχής έχουν περιγραφεί ως σιωπηρές ή αυτόματες στρατηγικές ρύθμισης συναισθημάτων (Gyurak, Gross, & Etkin, 2011). Το μοντέλο μας προσπαθεί να συγκεντρώσει αυτά τα αλληλεπικαλυπτόμενα στοιχεία της εργασίας στους διαφορετικούς τομείς της πειραματικής ψυχοπαθολογίας,

της ρύθμισης των συναισθημάτων και των διαδικασιών αντιμετώπισης για να εμβαθύνει την κατανόηση της ανθεκτικότητας. Αντιμετωπίζουμε αυτές τις αυτόματες διαδικασίες ως στρατηγικές για την επεξεργασία συναισθηματικών και συναφών με τον στόχο πληροφοριών και προτείνουμε, ότι αυτές οι προκαταλήψεις μπορεί να είναι κατάλληλες ή ακατάλληλες κατά περίπτωση, στο βαθμό που μπορούν να οδηγήσουν σε κατάλληλες ή ακατάλληλες απαντήσεις ανάλογα με την περίπτωση και ότι αυτή η σχέση μεταξύ περιστάσεων και η μεροληψία αποτελεί αναπόσπαστο παράγοντα στην ανάπτυξη της ανθεκτικότητας. Αναφερόμαστε σε αυτές τις διαδικασίες ως προκαταλήψεις επεξεργασίας για τους σκοπούς του μοντέλου. Ένας από τους ιδρυτές της κοινωνικής ψυχολογίας, ο Kurt Lewin, πιστώνεται με το απόσπασμα «εάν θέλετε να καταλάβετε πραγματικά κάτι, προσπαθήστε να το αλλάξετε». Η ικανότητα πειραματικής πρόκλησης, μείωσης ή ενίσχυσης μιας γνωστικής διαδικασίας παρέχει ένα ισχυρό πειραματικό εργαλείο για την εξέταση των αιτιωδών σχέσεων μεταξύ των γνωστικών διαδικασιών και μιας σειράς μέτρων έκβασης. Έχουν αναπτυχθεί πειραματικές μέθοδοι γνωστές συλλογικά ως διαδικασίες «τροποποίησης γνωστικής μεροληψίας» (CBM) για την επιλεκτική τροποποίηση των αυτόματων προκαταλήψεων (CBMa: MacLeod, Rutherford, Campbell, Ebsworthy, & Holker, 2002) και ερμηνεία της ασάφειας (CBMi: Mathews & Mackintosh, 2000).

Όταν αυτές οι προκαταλήψεις τροποποιηθούν επιτυχώς (π.χ., όταν μειώνεται μια αρνητική προκατάληψη), αυτή η μείωση έχει αποδειχθεί, ότι σχετίζεται με αλλαγές στη συναισθηματική ευπάθεια. Για παράδειγμα, οι προσεκτικές προκαταλήψεις σε εικόνες που σχετίζονται με την απειλή έχουν αποδειχθεί, ότι σχετίζονται με ενισχυμένες φυσιολογικές αποκρίσεις (αντιδραστικότητα κορτιζόλης) σε εργαστηριακό στρες έως και οκτώ μήνες αργότερα (Fox, Cahill, Zougkou, 2010). Σε αυτό το πλαίσιο είναι ενδιαφέρον να σημειωθεί, ότι η πειραματική επαγωγή μιας προσεκτικής προκατάληψης προς θετικά ερεθίσματα, σε σχέση με αρνητικά ερεθίσματα, (χρησιμοποιώντας μια διαδικασία CBMa) έχει αποδειχθεί ότι σχετίζεται με βελτιωμένη φυσιολογική ανάκαμψη από έναν στρεσογόνο παράγοντα (Baert, Casier, & De Raedt, 2012) και μείωσε τις συναισθηματικές αντιδράσεις σε ένα εργαστηριακό στρες. Παρομοίως, η εκπαίδευση της αναγνώρισης συναισθημάτων για να ερμηνεύσει τα διαφορούμενα πρόσωπα ως σχετικά πιο χαρούμενα από ό, τι θυμωμένος οδηγεί σε μείωση του θυμού και των πραγματικών επιθετικών συμπεριφορών (Penton-Voak et al., 2013). Οι Penton-Voak et al., (2013) υποστηρίζουν, ότι η τροποποίηση των προκαταλήψεων αναγνώρισης συναισθημάτων μπορεί να επηρεάσει θετικά τις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις, διευκολύνοντας έτσι μια πιο θετική μεροληψία αναγνώρισης συναισθημάτων, σε έναν «ενάρετο κύκλο» (σελ.163). Αυτό υποστηρίζει την ιδέα που συζητήθηκε νωρίτερα ότι οι αυτόματες προκαταλήψεις επεξεργασίας πληροφοριών θα μπορούσαν να ενεργοποιήσουν συγκεκριμένες γνώσεις και συμπεριφορές που στη συνέχεια επηρεάζουν την αρχική προκατάληψη επεξεργασίας σε ένα δυναμικό βρόχο ανατροφοδότησης. Τέτοιες διαδικασίες CBM παρέχουν ένα ισχυρό πειραματικό εργαλείο που δεν έχει ακόμη χρησιμοποιηθεί πλήρως στον τομέα της ανθεκτικότητας. Η συνεχής ανάπτυξη των διαδικασιών CBM παρέχει μια εξαιρετική ευκαιρία για να δοκιμάσετε μερικές από τις υποθέσεις που δημιουργούνται από το μοντέλο ανθεκτικότητας που επεξεργάζεται η πληροφορία. Προτείνουμε ότι το μοντέλο ανθεκτικότητάς μας προσφέρει την ευκαιρία να εξεταστεί ο αιτιώδης ρόλος των γνωστικών τρόπων επεξεργασίας στην προώθηση ανθεκτικών απαντήσεων, επωφελούμενοι από αυτήν την ευρεία βιβλιογραφία στη γνωστική βάση της συναισθηματικής ευπάθειας.

2.5.1 Ενεργές γνώσεις

Τα γνωστικά μοντέλα συναισθηματικής ευπάθειας προτείνουν, ότι οι ακατάλληλες γνωστικές προκαταλήψεις δημιουργούν δυσλειτουργικές γνωστικές ικανότητες που ενεργοποιούνται από αγχωτικά γεγονότα (Beck, 1967; 2008). Οι δυσλειτουργικές συνθήκες θεωρούνται συνήθως ως αυτόματες αρνητικές σκέψεις για τον εαυτό, τον κόσμο και το μέλλον. Το αποκορύφωμα των δυσπροσαρμοστικών γνωστικών προκαταλήψεων και των δυσλειτουργικών ενεργών γνώσεων προτείνεται να είναι κεντρικό στη συναισθηματική ευπάθεια. Επιπλέον, προτείνονται δυσλειτουργικές γνωστικές προκαταλήψεις και δυσλειτουργικές γνώσεις που αλληλοενισχύονται, οδηγώντας σε αυξημένη ευπάθεια (Muris & Field, 2008). Μέσα από τις γνωστικές θεωρίες της συναισθηματικής ευπάθειας, προτείνουμε, ότι η ψυχική ευεξία χαρακτηρίζεται από τις αμοιβαία ενισχυτικές διαδικασίες ενεργών θετικών γνωστικών και προσαρμοστικών γνωστικών προκαταλήψεων. Παραδείγματα ενεργών θετικών γνώσεων μπορεί να περιλαμβάνουν την πεποίθηση ότι μια δύσκολη κατάσταση είναι μια πρόκληση και όχι μια απειλή που οδηγεί σε θετικές πεποιθήσεις σχετικά με την ικανότητα κάποιου να αντιμετωπίσει ακόμη και πολύ δύσκολες καταστάσεις - π.χ., μια αίσθηση προσωπικής αντιπροσώπευσης. Οι θετικές γνώσεις και τα συναισθήματα επηρεάζουν τις θετικές επανεκτιμήσεις και την προσαρμοστική επεξεργασία πληροφοριών (π.χ., επιλεκτική επεξεργασία θετικών σε σχέση με αρνητικά στοιχεία) που οδηγούν σε περαιτέρω ενεργές θετικές γνωστές σε ανοδική σπείρα (Garland et al., 2010). Όσον αφορά την ανθεκτικότητα, θα μπορούσαμε να πούμε, ότι οι προσαρμοστικές συναισθηματικές απαντήσεις σε δυσμενείς καταστάσεις προκύπτουν από την κατάλληλη καθοδήγηση των γνωστικών συστημάτων που επιτυγχάνονται από το σύστημα χαρτογράφησης. Τα πλαίσια ρύθμισης συγκίνησης προτείνουν μια παρόμοια αμοιβαία σχέση μεταξύ της προκατειλημμένης ανάπτυξης προσοχής και των γνωστικών εκτιμήσεων στην παραγωγή προσαρμοστικών ή μη προσαρμοστικών συναισθηματικών απαντήσεων σε καταστάσεις (Gross & Thompson, 2007; Gross, 2015; Siemer, Mauss, & Gross, 2007). Το γνωστικό μας μοντέλο ανθεκτικότητας ενσωματώνει επομένως μια αμοιβαία σχέση μεταξύ επεξεργαστικών προκαταλήψεων και ενεργών γνωστικών. Ως εκ τούτου, οι ενεργές γνώσεις που έχουν ενεργοποιηθεί από την τρέχουσα κατάσταση επηρεάζουν και επηρεάζονται από την προκατειλημμένη επεξεργασία πληροφοριών που επηρεάζει τελικά τις συναισθηματικές αντιδράσεις.

2.6 Μορφές ψυχικής ανθεκτικότητας

Πολλές βιβλιογραφικές αναφορές έχουν γίνει σχετικά με την έννοια της ψυχικής ανθεκτικότητας κατά την πάροδο του χρόνου. Πιο συγκεκριμένα έχουν διακριθεί τουλάχιστον τέσσερις μορφές ψυχικής ανθεκτικότητας αναφορικά με οξείες και χρόνιες δυσκολίες. Ενώ οι διάφορες μορφοποιήσεις που λαμβάνει ο εν λόγω όρος, αντικατοπτρίζει και την ποικιλία που χαρακτηρίζει τις διαστάσεις που αυτός λαμβάνει. Ειδικότερα, όταν μιλάμε για τέσσερις μορφές αναφερόμαστε (Bonanno, 2004):

Στην Αντίσταση

Στην Ανάκαμψη

Στην Ομαλοποίηση

Στην Ανασυγκρότηση

Πιο αναλυτικά, με τον όρο αντίσταση εντοπίζουμε μια περισσότερο σταθεροποιημένη συμπεριφορά, αλλά και θετικά προσαρμοσμένη, παρουσία ουσιωδών απειλών. Χαρακτηριστικό παράδειγμα της εν λόγω περίπτωσης θα μπορούσε να αποτελέσει η θετική προδιάθεση ενός παιδιού που έχει ανατραφεί υπό συνθήκες φτώχειας και ανέχειας, στην προσαρμογή του κατά τα στάδια αναπτυξιακών διαδικασιών. Σε δεύτερο στάδιο η έννοια της ανάκαμψης προσεγγίζει το ζήτημα εισάγοντας τον παράγοντα της καμπής στην προσαρμοστική διαδικασία ενός ατόμου, ως επακόλουθο δυσκολιών, εν τέλει όμως παρουσιάζοντας θετικά επίπεδα εκ νέου. Το εν λόγω στάδιο κρίνεται τόσο φυσικό όσο και αναμενόμενο υπό συνθήκες οξύτατων ή χρόνιων καταστροφών. Ενώ το στάδιο της ομαλοποίησης ανταποκρίνεται περισσότερο σε παιδιά που έχουν βιώσει δυσχέρειες σε νεαρή ηλικία, έχοντας βρεθεί σε δυσμενές περιβάλλον, όμως μεγαλώνοντας σε βελτιωμένες συνθήκες ζωής παρουσιάζουν ταχύτατη προσαρμοστικότητα στην νέα τάξη των πραγμάτων. Επί παραδείγματι τέτοια μορφή ανθεκτικότητας ενδεχομένως να παρουσιάζει ένα παιδί το οποίο έζησε σε ορφανοτροφείο τα πρώτα χρόνια της ζωής του, μολαταύτα μόλις υιοθετήθηκε ανέπτυξε γρήγορους προσαρμοστικούς ρυθμούς στην νέα καθημερινότητά του (Beckett, et.al., 2006).

B:ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

Κεφάλαιο 3ο: Μεθοδολογία έρευνας

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζεται αναλυτικά η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε κατά την διεξαγωγή της παρούσας έρευνας. Πιο συγκεκριμένα, δίνονται αναλυτικές πληροφορίες για τη δομή του δείγματος και τα ατομικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων. Ακολουθεί μια αναλυτική περιγραφή των ερωτηματολογίων που χρησιμοποιήθηκαν ως μεθοδολογικά εργαλεία της έρευνας, ενώ γίνεται και αναφορά στην συλλογή των ερευνητικών δεδομένων, όπου περιγράφεται αναλυτικά η διαδικασία της συγκέντρωσης των ερωτηματολογίων. Τέλος, παρουσιάζονται τα ερευνητικά αποτελέσματα.

3.1 Σκοπός και στόχοι της έρευνας

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η εξέταση και διερεύνηση των επιπέδων του εργασιακού στρες και ψυχική ανθεκτικότητα στους ειδικούς των δομών απεξάρτησης στο νομό Λάρισας σε συνθήκες διαδικτυακής εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, οι επιμέρους στόχοι της παρούσας μελέτης είναι οι ακόλουθοι:

- Καταγραφή επιπέδων εργασιακού στρες και ψυχικής ανθεκτικότητας των ειδικών των διάφορων δομών απεξάρτησης
- Εξέταση των διάφορων παραγόντων που μπορούν να προκαλέσουν την εμφάνιση του εργασιακού στρες στους ειδικούς δομών απεξάρτησης
- Διερεύνηση της σχέσης που υφίσταται μεταξύ των δημογραφικών χαρακτηριστικών του προσωπικού των δομών απεξάρτησης και των επιπέδων εργασιακού στρες που βιώνουν

3.2 Δείγμα

Το δείγμα της έρευνας αναφέρεται στο τμήμα του ευρύτερου πληθυσμού, που μπορεί να συμμετέχει στην έρευνα, δηλαδή οι υποψήφιοι συμμετέχοντες, που μπορούν να επιλεγούν για τη δημιουργία του δείγματος (Bryman, 2015). Η διαδικασία επιλογής του δείγματος είναι σημαντική και οφείλει να είναι μικρογραφία του ευρύτερου πληθυσμού, δηλαδή αντιπροσωπευτική ομάδα ανθρώπων από τις απαντήσεις των οποίων θα διεξαχθούν συμπεράσματα για όλο τον πληθυσμό. Στην παρούσα έρευνα ο πληθυσμός στόχος είναι οι εργαζόμενοι διάφορων δομών απεξάρτησης στο νομό Λάρισας, όπως για παράδειγμα του ΟΚΑΝΑ Λάρισας, του Εργαστηρίου Ζωής ΟΚΑΝΑ Λάρισας, του Προγράμματος Προαγωγής Αυτοβοήθειας, των φυλακών Λάρισας κλπ. Το δείγμα της παρούσας εργασίας ήταν 80 εργαζόμενοι, άνδρες και γυναίκες, που εργάζονται στις διάφορες δομές απεξάρτησης που προαναφέρθηκαν. Η επιλογή τους έγινε με την μέθοδο της απλής τυχαίας δειγματοληψίας (Simple Random Sampling). Η επικοινωνία με τους εργαζομένους του ξενοδοχείου που συμμετείχαν στην έρευνα έγινε ηλεκτρονικά μέσω αποστολής ηλεκτρονικών μηνυμάτων.

3.3 Επιλογή μεθόδου

Η παρούσα έρευνα επιλέχθηκε να υλοποιηθεί με την ποσοτική προσέγγιση γιατί αποσκοπεί στην διερεύνηση της ύπαρξης σχέσης μεταξύ των μεταβλητών της έρευνας και δίνει την δυνατότητα γενίκευσης των αποτελεσμάτων (Cohen, Manion & Morrison, 2011). Αυτού του είδους η έρευνα είναι ενδεδειγμένη καθώς σκοπός της μελέτης αυτής είναι η περιγραφή των τωρινών σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών σε μια δεδομένη κατάσταση (Cohen, Manion & Morrison, 2011). Τα κριτήρια που ετέθησαν για την επιλογή του δείγματος ήταν: α) η εθελοντική και απρόσκοπτη συμμετοχή, β) η προφορική συναίνεση των ατόμων κατόπιν της ενημέρωσής τους για το σκοπό διεξαγωγής της έρευνας, γ) να είναι άνω των 18 ετών, δ) να έχουν την δυνατότητα επικοινωνίας και συνομιλίας με έτερο πρόσωπο και ε) η δυνατότητα συμπλήρωσης γραπτού ή ηλεκτρονικής μορφής ερωτηματολογίου.

3.4 Ερευνητικά εργαλεία

Το ερευνητικό εργαλείο το οποίο χρησιμοποιήθηκε στα πλαίσια της παρούσας έρευνας είναι το ερωτηματολόγιο.

Σχετικά με τη χρήση ερωτηματολογίων, εκείνο επιδιώκει την εξασφάλιση και συλλογή πληροφοριών για τις στάσεις και τα πιστεύω των ατόμων, τα οποία έχουν το ίδιο ακριβώς πλαίσιο αναφοράς, ενώ τα δεδομένα μπορούν να συλλεχθούν γρήγορα και με χαμηλό κόστος (Τσιάκκιρος, 2006).

Το ερωτηματολόγιο είναι ένα άκρως διαδεδομένο και εύχρηστο εργαλείο συλλογής δεδομένων, το οποίο μπορεί να παραδοθεί και να συμπληρωθεί χωρίς την παρουσία ερευνητή ενώ παράλληλα είναι αρκετά εύληπτο και εύκολο στην ανάλυση (Wilson & Mclean, 1994). Η εγκυρότητα ενός ερωτηματολογίου αφορά στο βαθμό στον οποίο το ερωτηματολόγιο μετρά την έννοια ή, αλλιώς, τη μεταβλητή την οποία διατείνεται ότι μετρά. Η αύξηση της εγκυρότητας ενός ερωτηματολογίου συνεπάγεται τη μείωση του συστηματικού σφάλματος. Η αξιοπιστία ενός ερωτηματολογίου αφορά στη σταθερότητα ή αλλιώς, στη συνέπεια με την οποία το ερωτηματολόγιο μετρά την έννοια ή, αλλιώς, τη μεταβλητή την οποία διατείνεται ότι μετρά. Η αύξηση της εγκυρότητας ενός ερωτηματολογίου συνεπάγεται τη μείωση του τυχαίου σφάλματος. Η αξιοπιστία των μετρήσεων-δεδομένων μπορεί να αξιολογηθεί με χρήση κατάλληλου ελέγχου αξιοπιστίας με τον οποίο γίνεται εκτίμηση της εσωτερικής συνέπειας των στοιχείων ενός ερωτηματολογίου (Gadermann, Guhn, & Zumbo, 2012).

Για να είναι ένα ερωτηματολόγιο πλήρως λειτουργικό και σύμφωνα με το πρότυπο πρέπει να έχει ορισμένα χαρακτηριστικά. Τα χαρακτηριστικά αυτά είναι τα εξής:

Ένα καλά και σωστά σχεδιασμένο ερωτηματολόγιο θα πρέπει να κάνει τις ερωτήσεις εύκολες για τον ερωτώμενο να παράσχει τις απαραίτητες απαντήσεις και πληροφορίες, ώστε να διευκολύνει τον καταγραφέα να καταγράψει δεδομένα που έχουν ληφθεί.

Ένα καλό ερωτηματολόγιο πρέπει να διαθέτει τις πιο ακριβείς και πλήρεις πληροφορίες.

Το ερωτηματολόγιο δεν πρέπει να περιλαμβάνει ορολογίες, ακρωνύμια και άλλες ορολογίες που δεν είναι εξοικειωμένες με τον ερωτώμενο (Roopa & Menta Satya, 2012).

Επειτα από σχετική έρευνα σε πανεπιστημιακές πηγές για τα μειονεκτήματα από τη χρήση του ερωτηματολογίου ως μέσο συλλογής δεδομένων φαίνεται ότι αποτελεί ένα πολύ χρήσιμο εργαλείο, αλλά με ιδιαιτερότητες για τους εξής λόγους (Βαμβούκας, 2010):

Τα υποκείμενα στα οποία απευθύνεται πρέπει να ξέρουν όχι μόνο γραφή κι ανάγνωση αλλά και δυνατότητα έκφρασης. Η απαίτηση αυτή περιορίζει τη δυνατότητα συμπλήρωσης ενός ερωτηματολογίου από το σύνολο των διαθέσιμων υποκειμένων.

Δεν υπάρχει πλήρης βεβαιότητα σχετικά με το άτομο που απάντησε το ερωτηματολόγιο.

Δεν είναι δεδομένη η απολύτως ειλικρινής απάντηση από τον ερωτώμενο και οι πιθανές αιτίες είναι ο επηρεασμός ή η βοήθεια από τρίτα άτομα, η εκλογίκευση των αυθόρμητων απαντήσεών τους, ο φόβος περί μη τήρησης της υποσχεθείσας ανωνυμίας, η προσπάθεια εντυπωσιασμού άρα παρουσίαση διαφορετικής συμπεριφοράς από το υποκείμενο και τέλος εσφαλμένη ή ελλιπής ενημέρωση των υποκειμένων επί του θέματος που δεν καθιστά σωστή την κατανόηση της ερώτησης.

Θεωρείται εξαιρετικά δύσκολη η συγκέντρωση όλων των ερωτηματολογίων που έχουν δοθεί προς απάντηση. Τα κίνητρα συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου από τον ερωτώμενο δεν είναι γνωστά στον ερευνητή.

Υπάρχει υποκειμενικότητα της αντίληψης των όψεων ενός θέματος από τον ερευνητή αλλά και από τον ερωτώμενο, διότι η αντίληψη είναι διαφορετική μεταξύ των ατόμων πάνω σ' ένα θέμα.

Η φερεγγυότητα του δείγματος που εξετάζεται είναι σχετική, αφού η αντιπροσωπευτικότητά του έχει παρθεί μέσω περιορισμών από τον ερευνητή λόγω του μικρού ποσοστού συμμετοχής οικειοθελώς.

Τελευταίο αλλά καταλυτικής σημασίας είναι ο τυχόν λανθασμένος σχεδιασμός του ερωτηματολογίου, ο οποίος δυσχεραίνει το έργο της επεξεργασίας των απαντήσεων για εξαγωγή συμπερασμάτων.

Η έρευνα όπως ειπώθηκε είναι ποσοτική, με τη χρήση ως ερευνητικού εργαλείου του ερωτηματολογίου το οποίο προήλθε από τη μελέτη και προσαρμογή δύο ερωτηματολογίων που έχουν χρησιμοποιηθεί σε ελληνικό πληθυσμό και είναι έγκυρα και αξιόπιστα. Το ερωτηματολόγιο που διαμορφώθηκε για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας περιέχει ερωτήσεις κλειστού τύπου με στόχο τη συλλογή ποσοτικών δεδομένων που επέτρεψαν τη μέτρηση των δύο εξαρτημένων μεταβλητών με εγκυρότητα και αξιοπιστία. Οι απαντήσεις είναι σταθερής μορφής, διαβαθμισμένες σε μια αξιολογική κλίμακα ίσων διαστημάτων τύπου Likert. Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να δηλώσουν το βαθμό ισχύος των συγκεκριμένων διατυπώσεων κάθε ερωτήματος, εκφράζοντας κατ' αυτόν τον τρόπο τον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας με το συγκεκριμένο ζήτημα που τίθεται σε κάθε ερώτηση.

Στο σημείο αυτό για να ενισχυθεί η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου γίνεται αναφορά στον δείκτη Cronbach Alpha. Πρόκειται για τον πιο ευρέως χρησιμοποιούμενο από τους δείκτες αξιοπιστίας και είναι γενικά αποδεκτό ότι η τιμή του πρέπει να είναι μεγαλύτερη του 0,7 (Nunnally και Bernstein 1994). Ο δείκτης Cronbach Alpha μπορεί να ερμηνευθεί σαν το εκατοστιαίο ποσοστό που εξηγεί ο χρησιμοποιούμενος παράγοντας έναν υποθετικό που περιλαμβάνει όλες τις πιθανές μεταβλητές. Ο δείκτης αυτός λαμβάνει τιμές στο [0,1]. Το 0 ερμηνεύεται ως έλλειψη αξιοπιστίας, το 1 ως ισχυρά αξιόπιστη κλίμακα. Εξαρτάται από το πλήθος των ερωτήσεων στην κλίμακα. Τιμές μεγαλύτερες του 0.7 ικανοποιητικές

3.5 Ερευνητικά ερωτήματα

Σύμφωνα με τα παραπάνω αλλά και με βάση τα ευρήματα της βιβλιογραφικής ανασκόπησης, τα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας μελέτης είναι τα ακόλουθα:

1. Σε τι βαθμό βιώνουν το εργασιακό στρες οι ειδικοί δομών απεξάρτησης ανάλογα με την δομή στην οποία εργάζονται;
2. Ποια είναι εκείνα τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ειδικών δομών απεξάρτησης που συμβάλλουν στην εμφάνιση του εργασιακού στρες τους;
3. Με ποιον τρόπο (θετικό ή αρνητικό) επιδρούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά στο επαγγελματικό στρες;

3.6 Συλλογή ερευνητικών δεδομένων

Η παρούσα ερευνητική μελέτη πραγματοποιήθηκε κατά το έτος 2021. Πιο αναλυτικά, η διαδικασία συλλογής των ερευνητικών δεδομένων ξεκίνησε το Μάιο του 2021 και ολοκληρώθηκε τον Ιούνιο του 2021.

3.7 Στατιστική επεξεργασία δεδομένων

Για τη Στατιστική Επεξεργασία των δεδομένων της έρευνας χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο IBM SPSS (Statistical Package for Social Sciences- Στατιστικό πακέτο εφαρμογών για τις Κοινωνικές Επιστήμες) version 25.0.

Για τη διερεύνηση της διαφοράς μέσω όρων μεταξύ δύο ομάδων ως προς μια εξαρτημένη μεταβλητή, εφαρμόστηκε η Ανάλυση Διασποράς με ένα παράγοντα (One-Way Anova). Για τη διερεύνηση των ερευνητικών υποθέσεων διεξήχθησαν έλεγχοι με το δείκτη συσχέτισης Pearson.

Το επίπεδο σημαντικότητας p του ελέγχου ορίστηκε στις τιμές 0.05. Οι τιμές του στατιστικού ελέγχου οι οποίες αντιστοιχούν στο επίπεδο σημαντικότητας p ονομάζονται κρίσιμες τιμές και προσδιορίζουν την ύπαρξη διαφοράς ή όχι μεταξύ των μεταβλητών. Επίπεδο σημαντικότητας p μικρότερο των κρίσιμων τιμών προϋποθέτει ύπαρξη στατιστικά σημαντικής διαφοράς μεταξύ των μεταβλητών. Συγκεκριμένα, όσο μικρότερη είναι η κρίσιμη τιμή τόσο πιο στατιστικά σημαντική διαφορά υποδεικνύεται.

3.8 Δεοντολογικά ζητήματα έρευνας

Η συμμετοχή των εργαζομένων στην έρευνα είναι οικειοθελής, τα δοθέντα στοιχεία παραμένουν ανώνυμα και οι απαντήσεις που δόθηκαν είναι εμπιστευτικές και δεν θα χρησιμοποιηθούν για κανένα άλλο σκοπό πέραν της διεξαγωγής ποσοτικών αναλύσεων. Οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν σχετικά με τα παραπάνω κατά την

παράδοση του ερωτηματολογίου. Επιπλέον, εξασφαλίστηκε και έγινε σαφές εξ αρχής ότι θα πρέπει οι συμμετέχοντες να δίνουν τη προσωπική τους συγκατάθεση για τη συλλογή των δεδομένων, καθώς και να ενημερώνονται σχετικά με τους πιθανούς κινδύνους που μπορεί να προκύψουν.

Κεφάλαιο 4ο Αποτελέσματα

Στατιστική Ανάλυση

Οι μέσες τιμές (mean) και οι τυπικές αποκλίσεις (StandardDeviation=SD) χρησιμοποιήθηκαν για την περιγραφή των ποσοτικών μεταβλητών ενώ η διάμεσος και το ενδοτεταρτημορικό εύρος χρησιμοποιήθηκαν για την περιγραφή των ποσοτικών μεταβλητών που δεν ακολουθούσαν κανονική κατανομή αλλά και σε περιπτώσεις διευκρινέστερης περιγραφής των μεταβλητών. Οι απόλυτες (N) και οι σχετικές (%) συχνότητες χρησιμοποιήθηκαν για την περιγραφή των ποιοτικών μεταβλητών. Έγινε έλεγχος κανονικότητας των κατανομών με το Kolomogorov – Smirnov criterion. Για την διερεύνηση της δομής του ερωτηματολογίου σχετικά με τη σύγκριση της δια ζώσης εργασίας και της εργασίας μέσω διαδικτύου χρησιμοποιήθηκε “factoranalysis” (*Rotation Method: Oblimin*). Για τον έλεγχο της αξιοπιστίας των μετρήσεων των παραγόντων που προέκυψαν χρησιμοποιήθηκε ο δείκτης Cronbach's α . Για τη σύγκριση ποσοτικών μεταβλητών μεταξύ δυο ομάδων χρησιμοποιήθηκε ο μη παραμετρικός έλεγχος Mann – Whitney. Για τον έλεγχο της σχέσης δυο ποσοτικών μεταβλητών χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής συσχέτισης του Spearman (ρ). Η ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης (linear regression analysis) με τη διαδικασία διαδοχικής ένταξης/αφαίρεσης (stepwise) χρησιμοποιήθηκε για την εύρεση ανεξάρτητων παραγόντων που σχετίζονται με τις κλίμακες και τους παράγοντες των κλιμάκων της μελέτης από την οποία προέκυψαν συντελεστές εξάρτησης (β) και τα τυπικά σφάλματά τους (standarderrors=SE). Οι αναλύσεις πολυπαραγοντικής γραμμικής παλινδρόμησης έγιναν και με τη χρήση λογαριθμικού μετασχηματισμού της εξαρτημένης μεταβλητής σε περιπτώσεις μη ύπαρξης κανονικότητας. Τα επίπεδα σημαντικότητας είναι αμφίπλευρα και η στατιστική σημαντικότητα τέθηκε στο 0,05. Για την ανάλυση χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα SPSS22.0.

Αποτελέσματα

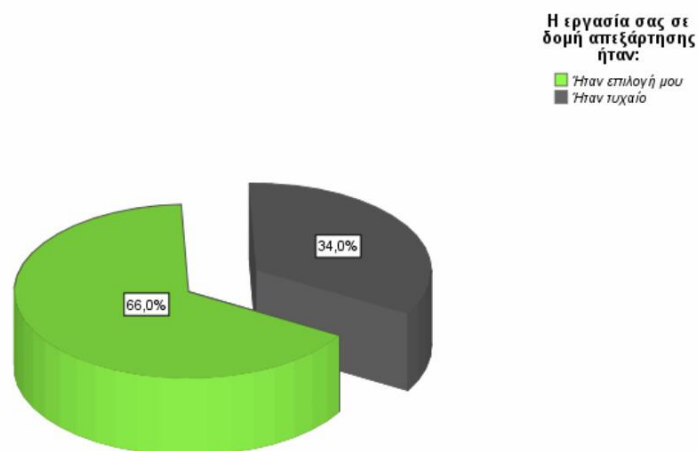
Το δείγμα μας αποτελούνταν από 50 άτομα εκ των οποίων το 26% ήταν άνδρες. Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων παρουσιάζονται στον πίνακα που ακολουθεί.

		N	%
Φύλο	Άνδρας	13	26,0
	Γυναίκα	37	74,0
Ηλικία, Μέση τιμή (SD)		40,3	(8,4)
Οικογενειακή κατάσταση	Άγαμος/η	26	52,0
	Έγγαμος/η	20	40,0
	Διαζευγμένος/η	3	6,0
	Χήρος/α	0	0,0
	Άλλο	1	2,0
	Γυμνάσιο/Λύκειο	2	4,0
Εκπαιδευτικό επίπεδο	Απόφοιτος μεταλυκειακής εκπαίδευσης (IEK, δημόσια – ιδιωτική Μέση σχολή)	2	4,0
	Απόφοιτος TEI/AEI	18	36,0
	Μεταπτυχιακό	21	42,0
	Διδακτορικό	3	6,0
	Άλλο	4	8,0
	Άλλο	4	8,0
Η εργασία σας σε δομή απεξάρτησης	Ήταν επιλογή μου	33	66,0
	Ήταν τυχαίο	17	34,0
Συμβόλαιο εργασίας:	Μόνιμος/η	13	26,0
	Συμβασιούχος	37	74,0
Απασχόληση:	Πλήρης	41	82,0
	Μερική	9	18,0
Πόσο χρονικό διάστημα (έτη) εργάζεστε στο συγκεκριμένο χώρο εργασίας, Μέση τιμή (SD), Διάμεσος (Ενδ. Εύρος)		7,3 (6,2)	5,5 (3 - 9)
Ποια είναι η θέση που έχετε στη δομή απεξάρτησης που εργάζεστε;	Διοικητικό προσωπικό	3	6,0
	Εκπαιδευτικός	5	10,0
	Νοσηλεύτης	1	2,0
	Ψυχολόγος	24	48,0
	Γιατρός /Ψυχίατρος	2	4,0
	Κοινωνικός Λειτουργός	8	16,0

	Ειδικός θεραπευτής	2	4,0
	Προσωπικό καθαριότητας	1	2,0
	Άλλο	4	8,0

Η μέση ηλικία του δείγματος ήταν 40,3 έτη (SD=8,4 έτη) και το 52% των συμμετεχόντων ήταν άγαμοι. Απόφοιτοι ΑΕΙ ή ΤΕΙ ήταν το 36% του δείγματος και το 42% ήταν κάτοχοι Μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών. Η εργασία σε δομή απεξάρτησης για το 66% ήταν επιλογή του ενώ για το υπόλοιπο 34% ήταν τυχαίο. Σύμβαση συμβολαίου εργασίας είχε το 74% των συμμετεχόντων και το 82% εργαζόταν σε πλήρη απασχόληση. Το διάμεσο χρονικό διάστημα που εργάζονταν στο συγκεκριμένο χώρο εργασίας ήταν 5,5 έτη (Ενδ. Εύρος = 3 – 9 έτη). Στη δομή εργασίας που εργάζονταν το 48% των συμμετεχόντων είχε θέση Ψυχολόγου και το 16% Κοινωνικού Λειτουργού.

Στο γράφημα που ακολουθεί παρουσιάζεται αν η εργασία των συμμετεχόντων στη δομή ήταν επιλογή τους ή όχι.



Στον πίνακα που ακολουθεί δίνεται το πλήθος των παιδιών και των εξαρτώμενων ατόμων που είχαν οι συμμετέχοντες στην οικογένειά τους σε κάθε κατηγορία.

		N	%
Έχετε παιδιά και εξαρτώμενα άτομα στην οικογένεια σας;		20	40
Πόσα παιδιά και εξαρτώμενα άτομα έχετε στην οικογένεια σας στις πιο κάτω κατηγορίες			
<i>Προσχολική ηλικία</i>	0	41	82,0
	1	5	10,0
	2	4	8,0
<i>Δημοτικό</i>	0	37	74,0
	1	7	14,0
	2	6	12,0
<i>Γυμνάσιο</i>	0	45	90,0
	1	4	8,0
	2	1	2,0
<i>Λύκειο</i>	0	47	94,0
	2	3	6,0
<i>Στρατιωτική θητεία</i>	0	49	98,0
	1	1	2,0
<i>Ενήλικες</i>	0	43	86,0
	1	5	10,0
	2	2	4,0
Αριθμός εξαρτώμενων ατόμων, Μέση τιμή (SD), Διάμεσος (Ενδ. Εύρος)		2,7 (2,2)	2 (1 - 4)

Το 40% των συμμετεχόντων είχαν παιδιά και εξαρτώμενα άτομα στην οικογένεια τους. Το 13,2% των συμμετεχόντων είχαν 1 παιδί στη προσχολική ηλικία και το 10,5% είχαν 2. Το 20% των συμμετεχόντων είχαν 1 παιδί στο Δημοτικό και το 12,1% είχαν 1 παιδί στο Γυμνάσιο. Το 8,8% του δείγματος είχε 2 παιδιά στο Λύκειο και μόλις το 2,9% είχε ένα παιδί να εκτίει τη Στρατιωτική του θητεία. Το 13,9% των συμμετεχόντων είχε 1 ενήλικα που εξαρτιόταν από αυτόν. Ο διάμεσος αριθμός ατόμων, από τους συμμετέχοντες που είχαν παιδιά και εξαρτώμενα άτομα στην οικογένεια, ήταν 2 άτομα (Ενδ Εύρος = 1 – 4 άτομα).

Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζεται η δομή στην οποία εργάζονταν οι συμμετέχοντες.

Σε ποια δομή εργάζεστε;	N	%
Εργαστήριο ζωής Κ.Π. Π.Ε. Λάρισας ΟΚΑΝΑ	1	2,0
Εργαστήριο ζωής ΟΚΑΝΑ	1	2,0
Ιδιώτης	1	2,0
ΚΕΘΕΑ	9	18,0
Κέντρο πρόληψης (δεν είναι δομή ανεξάρτητης)	1	2,0
ΚΕΣΥ	1	2,0
ΟΚΑΝΑ	10	20,0
Πρόγραμμα Προαγωγής Αυτοβοήθειας	23	46,0
Σχολείο	1	2,0
Φυλακές	2	4,0

Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται οι ερωτήσεις σχετικά με τη σύγκριση της δια ζώσης εργασίας και της εργασίας μέσω του διαδικτύου.

	ΠΟΤΕ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΣΠΑΝΙΑ	ΜΕΡΙΚΕΣ ΦΟΡΕΣ	ΠΑΝΤΑ
	N(%)	N(%)	N(%)	N(%)	N(%)
Η εργασία μέσω διαδικτύου έχει οδηγήσει σε μείωση μισθών;	0(0)	9(18)	26(52)	12(24)	3(6)
Η διαδικτυακή εργασία, σας έχει οδηγήσει σε αναστολή;	0(0)	14(28)	20(40)	9(18)	7(14)
Το ωράριο εργασίας είναι το ίδιο διαδικτυακά με αυτό της δια ζώσης εργασίας;	0(0)	16(32)	22(44)	6(12)	6(12)
Υπάρχει διαφορά στην ποιότητα εργασίας από τότε που δουλεύετε διαδικτυακά;	0(0)	5(10)	17(34)	19(38)	9(18)
Πιστεύετε, ότι το εργασιακό άγχος κατά τη διάρκεια της διαδικτυακής εργασίας είναι μεγαλύτερο απ' ότι στη δια ζώσης;	0(0)	1(2)	17(34)	27(54)	5(10)
Η διαδικτυακή εργασία έχει προκαλέσει αλλαγή στο πρόγραμμα εργασίας;	0(0)	4(8)	10(20)	21(42)	15(30)
Κατά την διάρκεια της διαδικτυακής εργασίας έχει πραγματοποιηθεί μείωση προσωπικού;	0(0)	5(10)	28(56)	16(32)	1(2)
Η εργασία μέσω διαδικτύου, έχει επηρεάσει την δυνατότητα προαγωγής εργαζομένων;	0(0)	8(16)	19(38)	20(40)	3(6)
Υπάρχουν αλλαγές όσον αφορά τις παροχές των εργαζομένων;	0(0)	7(14)	24(48)	17(34)	2(4)
Η εργασία μέσω διαδικτύου είναι το ίδιο αποτελεσματική όσο και η δια ζώσης;	0(0)	7(14)	32(64)	11(22)	0(0)
Νιώθετε, ότι πιέζεστε ψυχικά περισσότερο όταν εργάζεστε διαδικτυακά;	1(2)	5(10)	18(36)	21(42)	5(10)
Θεωρείτε, ότι το εργασιακό άγχος είναι μεγαλύτερο τώρα που δουλεύετε διαδικτυακά;	0(0)	4(8)	20(40)	20(40)	6(12)
Αισθάνεστε ασφαλής όταν εργάζεστε διαδικτυακά;	0(0)	3(6)	17(34)	20(40)	10(20)
Νιώθετε, ότι υπάρχει περισσότερη κούραση με τη διαδικτυακή εργασία που μπορεί να επηρεάζει και τις ισορροπίες της οικογένειας;	0(0)	2(4)	15(30)	22(44)	11(22)

Το 52% των συμμετεχόντων είχε την άποψη πως σπάνια η εργασία μέσω διαδικτύου έχει οδηγήσει σε μείωση μισθών και το 40% είχε την ίδια άποψη σχετικά με το ότι η διαδικτυακή εργασία τους είχε οδηγήσει σε αναστολή. Το ωράριο εργασίας δεν είναι καθόλου το ίδιο διαδικτυακά με αυτό της δια ζώσης εργασίας υποστήριζε το 32% του δείγματος και το 38% παρατήρησε πως μερικές φορές υπάρχει διαφορά στην ποιότητα εργασίας από τότε που ξεκίνησε να δουλεύει διαδικτυακά. Το 54% των συμμετεχόντων πίστευε ότι το εργασιακό άγχος κατά τη διάρκεια της διαδικτυακής εργασίας είναι μερικές φορές μεγαλύτερο απ' ότι στη δια ζώσης. Το 30% πίστευε ότι πάντα η διαδικτυακή εργασία προκαλούσε αλλαγή στο πρόγραμμα εργασίας. Επίσης το 56% των συμμετεχόντων είχε την άποψη πως σπάνια κατά τη διάρκεια διαδικτυακής εργασίας έχει πραγματοποιηθεί μείωση προσωπικού και το 40% θεωρούσε ότι η εργασία μέσω διαδικτύου, έχει μερικές φορές επηρεάσει την δυνατότητα προαγωγής εργαζομένων. Το 48% και το 64% των συμμετεχόντων είχε την άποψη ότι σπάνια υπήρχαν αλλαγές όσον αφορά τις παροχές των εργαζομένων και ότι σπάνια η εργασία μέσω διαδικτύου είναι το ίδιο αποτελεσματική όσο και η δια ζώσης αντίστοιχα. Ακόμα, το 42% των συμμετεχόντων ένιωθε μερικές φορές ότι πιέζεται ψυχικά περισσότερο όταν εργάζεται διαδικτυακά και το 12% θεωρούσε ότι πάντα το εργασιακό άγχος ήταν μεγαλύτερο τώρα που δουλεύει διαδικτυακά. Τέλος, το 40% αισθανόταν μερικές φορές ασφάλεια όταν εργαζόταν διαδικτυακά και το 44% ένιωθε ότι υπάρχει περισσότερη κούραση με τη διαδικτυακή εργασία που μπορεί να επηρεάζει και τις ισορροπίες της οικογένειας.

Οι παραπάνω ερωτήσεις ομαδοποιήθηκαν σε 4 παράγοντες με ανάλυση παραγόντων (με Oblimin περιστροφή), οι οποίοι περιγράφονται στον ακόλουθο πίνακα.

	Επιβάρυνση ψυχικής υγείας	Επίδραση σε μισθούς και προσωπικό	Ισάξια με δια ζώσης εργασία	Αλλαγές ποιότητας εργασίας
Η εργασία μέσω διαδικτύου έχει οδηγήσει σε μείωση μισθών;		0,73		
Η διαδικτυακή εργασία, σας έχει οδηγήσει σε αναστολή;		0,68		
Το ωράριο εργασίας είναι το ίδιο διαδικτυακά με αυτό της δια ζώσης εργασίας;			0,58	
Υπάρχει διαφορά στην ποιότητα εργασίας από τότε που δουλεύετε διαδικτυακά;	0,67			
Πιστεύετε, ότι το εργασιακό άγχος κατά τη διάρκεια της διαδικτυακής εργασίας είναι μεγαλύτερο απ' ότι στη δια ζώσης;	0,48			
Η διαδικτυακή εργασία έχει προκαλέσει αλλαγή στο πρόγραμμα εργασίας;				0,71
Κατά την διάρκεια της διαδικτυακής εργασίας έχει πραγματοποιηθεί μείωση προσωπικού;		0,73		
Η εργασία μέσω διαδικτύου, έχει επηρεάσει την δυνατότητα προαγωγής εργαζομένων;			0,54	
Υπάρχουν αλλαγές όσον αφορά τις παροχές των εργαζομένων;				0,73
Η εργασία μέσω διαδικτύου είναι το ίδιο αποτελεσματική όσο και η δια ζώσης;			0,79	
Νιώθετε, ότι πιέζεστε ψυχικά περισσότερο όταν εργάζεστε διαδικτυακά;	0,86			
Θεωρείτε, ότι το εργασιακό άγχος είναι μεγαλύτερο τώρα που δουλεύετε διαδικτυακά;	0,79			
Αισθάνεστε ασφαλής όταν εργάζεστε διαδικτυακά;	-0,47			
Νιώθετε, ότι υπάρχει περισσότερη κούραση με τη διαδικτυακή εργασία που				0,60

μπορεί να επηρεάζει και τις ισορροπίες της οικογένειας;				
% μεταβλητότητας που εξηγείται	25,13	13,26	12,05	9,75
Cronbach's a	0,74	0,72	0,71	0,73

Η τιμή του κριτηρίου KMO ήταν 0,63, η οποία ήταν πάνω από το αποδεκτό όριο (0,5), οπότε υπήρχε επάρκεια του δείγματος και ήταν κατάλληλο για παραγοντική ανάλυση. Επίσης, το κριτήριο του Bartlett ήταν σημαντικό ($p < 0,001$), οπότε υπήρχε σημαντική συσχέτιση μεταξύ των ερωτήσεων, υποστηρίζοντας την καταλληλότητα των δεδομένων για την διεξαγωγή παραγοντικής ανάλυσης. Οι ερωτήσεις αυτής της κατηγορίας ομαδοποιήθηκαν σε 4 παράγοντες που συνολικά εξηγούν το 60,2% της μεταβλητότητας. Ο παράγοντας «**Επιβάρυνση ψυχικής υγείας**» αποτελείται από 5 ερωτήσεις και εξηγεί το 25,2% της μεταβλητότητας. Ο παράγοντας «**Επίδραση σε μισθούς και προσωπικό**» αποτελείται από 3 ερωτήσεις και εξηγεί το 13,3% της μεταβλητότητας. Ο παράγοντας «**Ισάξια με δια ζώσης εργασία**» αποτελείται από 3 ερωτήσεις και εξηγεί το 12,1% της μεταβλητότητας. Ο παράγοντας «**Αλλαγές ποιότητας εργασίας**» αποτελείται από 3 ερωτήσεις και εξηγεί το 9,8% της μεταβλητότητας. Οι συντελεστές αξιοπιστίας α του Cronbach ήταν άνω του αποδεκτού ορίου (0,7), οπότε υπήρξε αποδεκτή αξιοπιστία του ερωτηματολογίου.

Στη συνέχεια αθροίστηκαν οι ερωτήσεις ανά παράγοντα και το άθροισμά τους διαιρέθηκε με το πλήθος τους. Έτσι προέκυψαν οι βαθμολογίες των παραγόντων, που μπορούν να κυμανθούν από 0 έως 4 μονάδες και περιγράφονται στον πίνακα που ακολουθεί. Υψηλότερες τιμές σε κάθε παράγοντα οδηγεί σε εντονότερη συμφωνία σε κάθε περίπτωση από την πλευρά των συμμετεχόντων.

	Ελάχιστη Τιμή	Μέγιστη Τιμή	Μέση Τιμή (SD)	Διάμεσος (Ενδ. Εύρος)
Επιβάρυνση ψυχικής υγείας	1	3,4	2,3 (0,6)	2,2 (2 – 2,8)
Επίδραση σε μισθούς και προσωπικό	1	3,7	2,2 (0,6)	2 (2 – 2,7)
Ισάξια με δια ζώσης εργασία	1,3	3,3	2,2 (0,5)	2 (1,7 – 2,7)
Αλλαγές ποιότητας εργασίας	1,3	4	2,7 (0,7)	2,7 (2,3 – 3)

Η βαθμολογία του παράγοντα “**Επιβάρυνση ψυχικής υγείας**” παίρνει τιμές από 1 έως 3,4 μονάδες. Η μέση τιμή της βαθμολογίας ήταν 2,3 μονάδες ($SD = 0,6$ μονάδες) και η διάμεσος τιμή ήταν 2.2 μονάδες (Ενδ. Εύρος= 2 – 2,8 μονάδες). Η βαθμολογία του παράγοντα “**Επίδραση σε μισθούς και προσωπικό**” παίρνει τιμές από 1 έως 3,7 μονάδες. Η μέση τιμή της βαθμολογίας ήταν 2,2 μονάδες ($SD = 0,6$ μονάδες) και η διάμεσος τιμή ήταν 2 μονάδες (Ενδ. Εύρος= 2 – 2,7 μονάδες). Η βαθμολογία του παράγοντα “**Ισάξια με δια ζώσης εργασία**” παίρνει τιμές από 1 έως 3,7 μονάδες. Η μέση τιμή της βαθμολογίας ήταν 2,2 μονάδες ($SD=0,5$ μονάδες) και η διάμεσος τιμή ήταν 2 μονάδες (Ενδ. Εύρος= 1,7 – 2,7 μονάδες). Η

βαθμολογία του παράγοντα “Αλλαγές ποιότητας εργασίας” παίρνει τιμές από 1,3 έως 4 μονάδες. Η μέση τιμή της βαθμολογίας ήταν 2,7 μονάδες (SD = 0,7 μονάδες) και η διάμεσος τιμή ήταν 2,7 μονάδες (Ενδ. Εύρος= 2,3 – 3 μονάδες).

Στον παρακάτω πίνακα δίνονται οι συντελεστές συσχέτισης του Spearman (rho) μεταξύ των βαθμολογιών των συμμετεχόντων στους παράγοντες που πρόέκυψαν από τις ερωτήσεις σχετικά με τη σύγκριση της διαζώσης εργασίας και της εργασίας μέσω του διαδικτύου.

		Επίδραση σε μισθούς και προσωπικό	Ισάξια με διαζώσης εργασία	Αλλαγές ποιότητας εργασίας
Επιβάρυνση ψυχικής υγείας	rho	-0,06	0,09	0,48
	P	0,692	0,514	<0,001
Επίδραση σε μισθούς και προσωπικό	rho		-0,15	-0,07
	P		0,312	0,637
Ισάξια με διαζώσης εργασία	rho			0,08
	P			0,597

Η βαθμολογία του παράγοντα «Επιβάρυνση ψυχικής υγείας» βρέθηκε να συσχετίζεται θετικά με τον παράγοντα «Αλλαγές ποιότητας εργασίας». Ειδικότερα, όσο περισσότερο επιβαρυνμένη ένιωθαν την ψυχική τους υγεία οι συμμετέχοντες εξαιτίας της εργασίας μέσω διαδικτύου τόσο περισσότερες ήταν και οι αλλαγές στην ποιότητα της εργασίας τους.

Κλίμακα προσωρινού και μόνιμου άγχους (State – Trait Anxiety)

Στον πίνακα που ακολουθεί περιγράφεται η κλίμακα προσωρινού και μόνιμου άγχους (State – Trait Anxiety). Οι κλίμακες παίρνουν τιμές από 20 έως 80 μονάδες. Υψηλότερες τιμές υποδηλώνουν εντονότερο προσωρινό και μόνιμο άγχος.

	Ελάχιστη Τιμή	Μέγιστη Τιμή	Μέση Τιμή (SD)	Διάμεσος (Ενδ. Εύρος)
Κλίμακα προσωρινού άγχους (State Anxiety)	23	63	41,1 (9,8)	40 (33 – 48)
Κλίμακα μόνιμου άγχους (Trait Anxiety)	22	66	39,4 (10,4)	36,5 (32 – 47)

Η κλίμακα προσωρινού άγχους (State Anxiety)κυμαινόταν από 23 έως 63 μονάδες. Η μέση τιμή της κλίμακας ήταν 41,1 μονάδες (SD = 9,8 μονάδες) ενώ η διάμεσος τιμή της ήταν 40 μονάδες (Ενδ. Εύρος = 33 – 48 μονάδες). Η κλίμακα μόνιμου άγχους (Trait Anxiety)κυμαινόταν από 22 έως 66 μονάδες. Η μέση τιμή της κλίμακας ήταν 39,4 μονάδες (SD = 10,4 μονάδες) ενώ η διάμεσος τιμή της ήταν 36,5 μονάδες (Ενδ. Εύρος = 32 – 47 μονάδες).

Κλίμακα ψυχικής ανθεκτικότητας (CD-RISC)

Στον πίνακα που ακολουθεί δίνεται η βαθμολογία των συμμετεχόντων στην κλίμακα ψυχικής ανθεκτικότητας. Η κλίμακα παίρνει τιμές από 25 έως 125 μονάδες όπου υψηλότερες βαθμολογίες υποδηλώνουν περισσότερη ανθεκτικότητα.

	Ελάχιστη Τιμή	Μέγιστη Τιμή	Μέση Τιμή (SD)	Διάμεσος (Ενδ. Εύρος)
Κλίμακα Ψυχικής Ανθεκτικότητας (CD-RISC)	57	113	86,3 (13,9)	88,5 (76 – 95)

Η κλίμακα ψυχικής ανθεκτικότητας (CD - RISC)κυμαινόταν από 57 έως 113 μονάδες. Η μέση τιμή της κλίμακας ήταν 86,3 μονάδες (SD = 13,9 μονάδες) ενώ η διάμεσος τιμή της ήταν 88,5 μονάδες (Ενδ. Εύρος =76 – 95 μονάδες).

Συσχέτιση κλίμακας προσωρινού και μόνιμου άγχους (State – Trait Anxiety) με δημογραφικούς και άλλους παράγοντες.

Στον πίνακα που ακολουθεί δίνεται η βαθμολογία των συμμετεχόντων στην κλίμακα προσωρινού άγχους (StateAnxiety) ανάλογα με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τους.

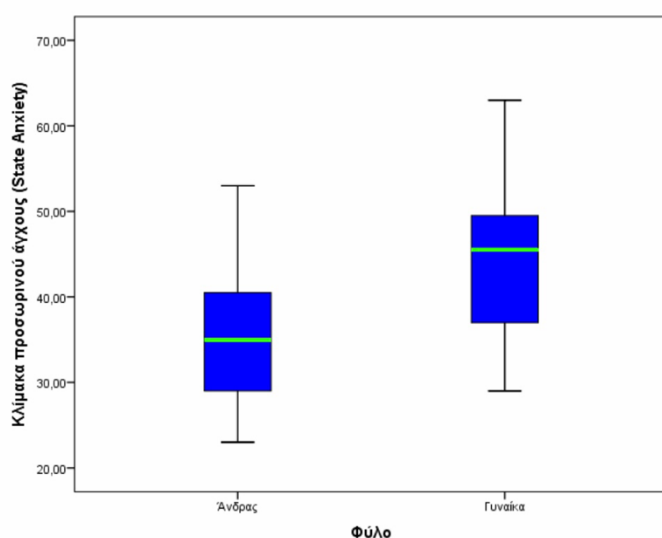
		Κλίμακα προσωρινού άγχους (State Anxiety)		P+
		Μέση Τιμή (SD)	Διάμεσος (Ενδ. Εύρος)	
Φύλο	Άνδρας	35,3(8,5)	35 (29 - 40,5)	0,020
	Γυναίκα	43,3(9,5)	45,5 (37 - 49,5)	
Είστε έγγαμος;	Όχι	41,5(9,6)	42 (36 - 48)	0,623
	Ναι	40,3(10,5)	38 (32 - 48)	
Έχετε παιδιά και εξαρτώμενα άτομα στην οικογένειά σας;	Όχι	41,6(9,7)	40 (36 - 48,5)	0,651
	Ναι	40,4(10,4)	39,5 (31 - 48)	
Εκπαιδευτικό επίπεδο	Έως απόφοιτος ΤΕΙ/ΑΕΙ	43,7(10)	46 (36 - 51)	0,050
	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	38,3(9)	39 (31 - 43)	
Η εργασία σας σε δομή απεξάρτησης	Ήταν επιλογή μου	41,9(9,8)	40 (34 - 48,5)	0,591
	Ήταν τυχαίο	39,8(10)	40,5 (30,5 - 47,5)	
Συμβόλαιο εργασίας:	Μόνιμος/η	38,5(13,5)	33 (29 - 49)	0,299
	Συμβασιούχος	41,9(8,5)	40,5 (36 - 48)	
Απασχόληση:	Πλήρης	40,8(9,9)	40 (32 - 48)	0,754
	Μερική	42,9(10,2)	39 (34 - 50)	
Στη δομή απεξάρτησης που εργάζεστε έχετε θέση Ψυχολόγου/ Κοινωνικού Λειτουργού/ Ειδικού θεραπευτή;	Όχι	43,8(11,9)	43 (36 - 53)	0,307
	Ναι	39,9(8,6)	40 (32 - 48)	

+Mann – Whitney test

Η βαθμολογία των συμμετεχόντων στη κλίμακα προσωρινού άγχους (State Anxiety) βρέθηκε να διαφέρει ανάλογα με το φύλο και το εκπαιδευτικό επίπεδο τους. Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες είχαν μεγαλύτερη βαθμολογία στην κλίμακα προσωρινού άγχους (StateAnxiety), δηλαδή περισσότερο εφήμερο άγχος σε σχέση με τους άνδρες. Ακόμα οι συμμετέχοντες κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου σπουδών

είχαν μικρότερη βαθμολογία στη κλίμακα προσωρινού άγχους (State Anxiety), δηλαδή λιγότερο προσωρινό άγχος συγκριτικά με τους συμμετέχοντες που είχαν φτάσει έως στο να αποφοιτήσουν από κάποιο ΤΕΙ ή ΑΕΙ.

Στο γράφημα που ακολουθεί παρουσιάζεται η βαθμολογία στη κλίμακα προσωρινού άγχους (StateAnxiety) ανάλογα με το φύλο των συμμετεχόντων.



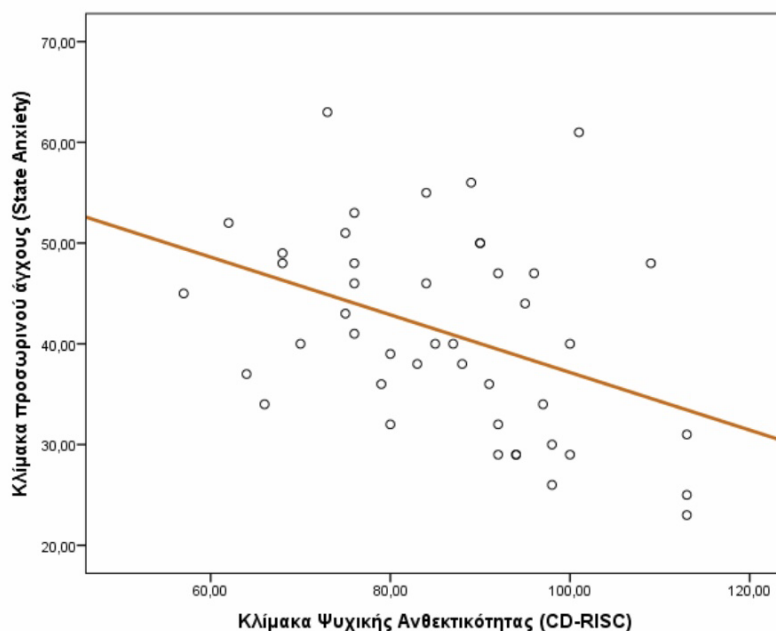
Στον παρακάτω πίνακα δίνονται οι συντελεστές συσχέτισης του Spearman (rho) μεταξύ της βαθμολογίας των συμμετεχόντων στην κλίμακα προσωρινού άγχους (State Anxiety) και της ηλικίας, του χρονικού διαστήματος που εργάζονταν στη θέση που βρίσκονταν, της βαθμολογίας της κλίμακας Ψυχικής Ανθεκτικότητας (CD-RISC) αλλά και των παραγόντων που πρόεκυψαν από τις ερωτήσεις σχετικά με τη σύγκριση της δια ζώσης εργασίας και της εργασίας μέσω του διαδικτύου.

		Κλίμακα προσωρινού άγχους (State Anxiety)
Ηλικία	rho	-0,26
	P	0,083
Πόσο χρονικό διάστημα (έτη) εργάζεστε στο συγκεκριμένο χώρο εργασίας;	rho	0,05
	P	0,736
Κλίμακα Ψυχικής Ανθεκτικότητας (CD-RISC)	rho	-0,42
	P	0,004

Σύγκριση διαδικτυακής και δια ζώσης εργασίας		
Επιβάρυνση ψυχικής υγείας	rho	0,31
	P	0,041
Επίδραση σε μισθούς και προσωπικό	rho	0,08
	P	0,600
Ισάξια με δια ζώσης εργασία	rho	-0,04
	P	0,780
Αλλαγές ποιότητας εργασίας	rho	0,17
	P	0,267

Η βαθμολογία της κλίμακας προσωρινού άγχους (StateAnxiety) βρέθηκε να συσχετίζεται αρνητικά με τη βαθμολογία της κλίμακας Ψυχικής Ανθεκτικότητας (CD- RISC) και θετικά με τον παράγοντα «Επιβάρυνση ψυχικής υγείας». Πιο αναλυτικά, όσο περισσότερο ψυχικά ανθεκτικοί ήταν οι συμμετέχοντες τόσο λιγότερο προσωρινό άγχος είχαν αλλά και όσο περισσότερο ένιωθαν ότι τους επιβάρυνε η διαδικτυακή εργασία στη ψυχική τους υγεία τόσο περισσότερο προσωρινό άγχος εμφάνιζαν.

Στο γράφημα που ακολουθεί παρουσιάζεται η συσχέτιση της βαθμολογίας της κλίμακας προσωρινού άγχους (State Anxiety) με τη βαθμολογία της κλίμακας Ψυχικής Ανθεκτικότητας (CD - RISC).



Στη συνέχεια εφαρμόστηκε πολυπαραγοντική γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία της κλίμακας προσωρινού άγχους (State Anxiety) και ανεξάρτητες τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων, την ηλικία, το χρονικό διάστημα που εργάζονταν στη θέση που βρίσκονταν, της βαθμολογία της κλίμακας Ψυχικής Ανθεκτικότητας (CD-RISC) αλλά και τη βαθμολογία των παραγόντων

που πρόεκυψαν από τις ερωτήσεις σχετικά με τη σύγκριση της δια ζώσης εργασίας και της εργασίας μέσω του διαδικτύου. Με τη μέθοδο διαδοχικής ένταξης - αφαίρεσης βρέθηκαν τα αποτελέσματα που περιγράφονται στον ακόλουθο πίνακα.

	β+	SE++	P
Φύλο			
<i>Ανδρας (αναφορά)</i>			
<i>Γυναίκα</i>	0,232	0,068	0,001
Κλίμακα Ψυχικής Ανθεκτικότητας (CD-RISC)	-0,009	0,002	<0,001

⁺συντελεστής εξάρτησης ⁺⁺τυπικό σφάλμα συντελεστή

Σημείωση. Η ανάλυση έγινε με τη χρήση λογαριθμικών μετασχηματισμών

Το φύλο και η βαθμολογία των συμμετεχόντων στην κλίμακα Ψυχικής Ανθεκτικότητας (CD-RISC) βρέθηκαν να συσχετίζονται ανεξάρτητα με τη βαθμολογία της κλίμακας προσωρινού άγχους (State Anxiety). Πιο αναλυτικά:

- Οι γυναίκες συγκριτικά με τους άνδρες είχαν μεγαλύτερη βαθμολογία στη κλίμακα προσωρινού άγχους (State Anxiety), δηλαδή περισσότερο προσωρινό άγχος.
- Υψηλότερες τιμές στη βαθμολογία των συμμετεχόντων στη κλίμακα Ψυχικής Ανθεκτικότητας (CD-RISC) συσχετίζονταν με χαμηλότερες τιμές στη κλίμακα προσωρινού άγχους (State Anxiety), δηλαδή όσο περισσότερο ψυχικά ανθεκτικοί ένιωθαν οι συμμετέχοντες τόσο λιγότερο προσωρινό άγχος είχαν.

Στον πίνακα που ακολουθεί δίνεται η βαθμολογία των συμμετεχόντων στην κλίμακα μόνιμου άγχους (TraitAnxiety) ανάλογα με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τους.

		Κλίμακα μόνιμου άγχους (Trait Anxiety)		P
		Μέση Τιμή (SD)	Διάμεσος (Ενδ. Εύρος)	
Φύλο	Ανδρας	32,9(8,6)	33,5 (27 - 36)	0,012
	Γυναίκα	41,6(10,1)	39 (33 - 49)	
Είστε έγγαμος;	Όχι	40,3(10,8)	37 (34 - 48)	0,421
	Ναι	38(9,9)	36 (30 - 47)	
Έχετε παιδιά και εξαρτώμενα άτομα στην οικογένεια σας;	Όχι	40,5(11,1)	36,5 (33 - 48,5)	0,485
	Ναι	37,6(9,2)	36,5 (30 - 42)	
Εκπαιδευτικό επίπεδο	Έως απόφοιτος ΤΕΙ/ΑΕΙ	41(10,8)	40,5 (33 - 50,5)	0,194
	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	37,5(9,8)	35,5 (32 - 39)	
Η εργασία σας σε δομή απεξάρτησης	Ήταν επιλογή μου	40,3(11,3)	36 (32 - 49)	0,699
	Ήταν τυχαίο	37,5(8,4)	37 (33 - 42)	
Συμβόλαιο εργασίας:	Μόνιμος/η	36,5(13,5)	32 (27 - 52)	0,171
	Συμβασιούχος	40,5(8,9)	37 (34 - 47)	
Απασχόληση:	Πλήρης	40(10,8)	37,5 (32 - 48)	0,416
	Μερική	36,5(8,4)	34,5 (31,5 - 39,5)	
Στη δομή απεξάρτησης που εργάζεστε έχετε θέση Ψυχολόγου/ Κοινωνικού Λειτουργού/ Ειδικού θεραπευτή;	Όχι	37,8(10,3)	35,5 (32 - 42)	0,526
	Ναι	40,1(10,5)	38,5 (32,5 - 47,5)	

+Mann – Whitney test

Η βαθμολογία των συμμετεχόντων στη κλίμακα μόνιμου άγχους (Trait Anxiety) βρέθηκε να διαφέρει ανάλογα με το φύλο τους. Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες είχαν μεγαλύτερη βαθμολογία στην κλίμακα μόνιμου άγχους (Trait Anxiety), δηλαδή περισσότερο εφήμερο άγχος σε σχέση με τους άνδρες.

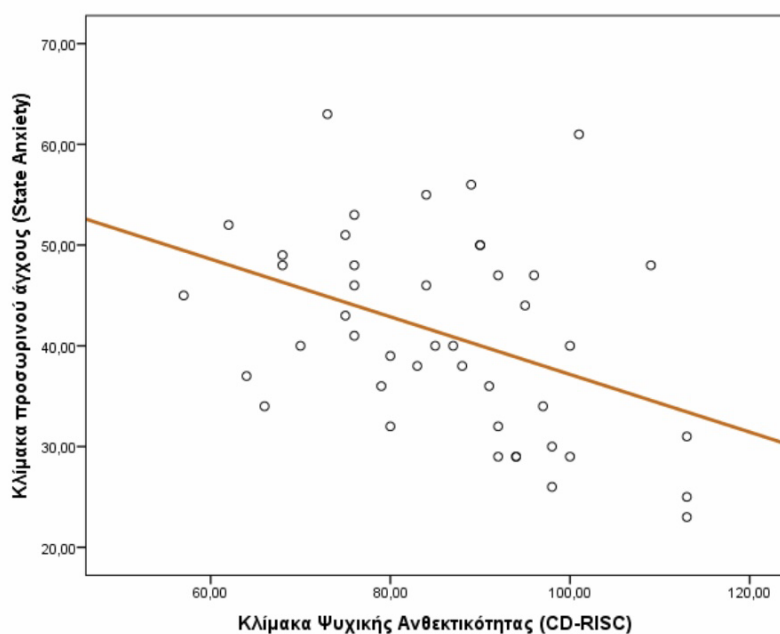
Στον παρακάτω πίνακα δίνονται οι συντελεστές συσχέτισης του Spearman (rho) μεταξύ της βαθμολογίας των συμμετεχόντων στην κλίμακα μόνιμου άγχους (TraitAnxiety) και της ηλικίας, του χρονικού διαστήματος που εργάζονταν στη θέση που βρίσκονταν, της βαθμολογίας της κλίμακας Ψυχικής Ανθεκτικότητας (CD-RISC) αλλά και των παραγόντων που πρόεκυψαν από τις ερωτήσεις σχετικά με τη σύγκριση της δια ζώσης εργασίας και της εργασίας μέσω του διαδικτύου.

		Κλίμακα μόνιμου άγχους (Trait Anxiety)
Ηλικία	rho	-0,43
	P	0,003
Πόσο χρονικό διάστημα (έτη) εργάζεστε στο συγκεκριμένο χώρο εργασίας;	rho	0,10
	P	0,519
Κλίμακα Ψυχικής Ανθεκτικότητας (CD-RISC)	rho	-0,50
	P	<0,001
Σύγκριση διαδικτυακής και δια ζώσης εργασίας		
Επιβάρυνση ψυχικής υγείας	rho	0,39
	P	0,007
Επίδραση σε μισθούς και προσωπικό	rho	0,08
	P	0,599
Ισάξια με δια ζώσης εργασία	rho	-0,06
	P	0,673
Αλλαγές ποιότητας εργασίας	rho	0,28
	P	0,055

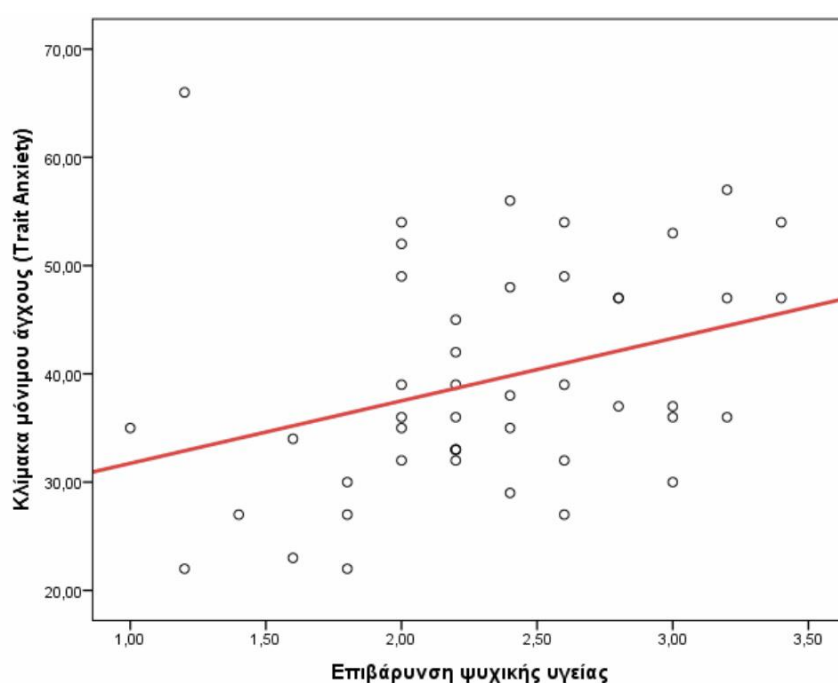
Η βαθμολογία της κλίμακας μόνιμου άγχους (TraitAnxiety) βρέθηκε να συσχετίζεται αρνητικά με την ηλικία των συμμετεχόντων, αρνητικά με τη βαθμολογία της κλίμακας Ψυχικής Ανθεκτικότητας (CD - RISC) και θετικά με τον παράγοντα «Επιβάρυνση ψυχικής υγείας». Πιο αναλυτικά, όσο αυξανόταν η ηλικία των συμμετεχόντων τόσο μειωνόταν το μόνιμο άγχος που είχαν. Ακόμα, όσο περισσότερο ψυχικά ανθεκτικοί ήταν οι συμμετέχοντες τόσο λιγότερο μόνιμο άγχος είχαν αλλά και όσο περισσότερο ένιωθαν

ότι τους επιβάρυνε η διαδικτυακή εργασία στη ψυχική τους υγεία τόσο περισσότερο μόνιμο άγχος εμφάνιζαν.

Στο γράφημα που ακολουθεί παρουσιάζεται η συσχέτιση της βαθμολογίας της κλίμακας μόνιμου άγχους (TraitAnxiety) με την ηλικία.



Στο γράφημα που ακολουθεί παρουσιάζεται η συσχέτιση της βαθμολογίας της κλίμακας μόνιμου άγχους (TraitAnxiety) με τη βαθμολογία του παράγοντα «Επιβάρυνση ψυχικής υγείας»



Στη συνέχεια εφαρμόστηκε πολυπαραγοντική γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία της κλίμακας μόνιμου άγχους (Trait Anxiety) και ανεξάρτητες τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων, την ηλικία, το χρονικό διάστημα που εργάζονταν στη θέση που βρίσκονταν, της βαθμολογία της κλίμακας Ψυχικής Ανθεκτικότητας (CD-RISC) αλλά και τη βαθμολογία των παραγόντων που πρόεκυψαν από τις ερωτήσεις σχετικά με τη σύγκριση της δια ζώσης εργασίας και της εργασίας μέσω του διαδικτύου. Με τη μέθοδο διαδοχικής ένταξης - αφαίρεσης βρέθηκαν τα αποτελέσματα που περιγράφονται στον ακόλουθο πίνακα.

	β+	SE++	P
Φύλο			
<i>Ανδρας (αναφορά)</i>			
<i>Γυναίκα</i>	0,189	0,073	0,013
Κλίμακα Ψυχικής Ανθεκτικότητας (CD-RISC)	-0,009	0,002	<0,001
Επιβάρυνση ψυχικής υγείας	0,116	0,055	0,042

⁺συντελεστής εξάρτησης ⁺⁺τυπικό σφάλμα συντελεστή

Σημείωση. Η ανάλυση έγινε με τη χρήση λογαριθμικών μετασχηματισμών

Το φύλο των συμμετεχόντων, η βαθμολογία τους στην κλίμακα Ψυχικής Ανθεκτικότητας (CD-RISC) αλλά και η βαθμολογία τους στον παράγοντα «Επιβάρυνση ψυχικής υγείας» βρέθηκαν να συσχετίζονται ανεξάρτητα με τη βαθμολογία της κλίμακας μόνιμου άγχους (TraitAnxiety). Πιο αναλυτικά:

- Οι γυναίκες συγκριτικά με τους άνδρες είχαν μεγαλύτερη βαθμολογία στη κλίμακα μόνιμου άγχους (Trait Anxiety), δηλαδή περισσότερο μόνιμο άγχος στη ζωή τους.
- Υψηλότερες τιμές στη βαθμολογία των συμμετεχόντων στη κλίμακα Ψυχικής Ανθεκτικότητας (CD-RISC) συσχετίζονταν με χαμηλότερες τιμές στη κλίμακα μόνιμου άγχους (Trait Anxiety), δηλαδή όσο περισσότερο ψυχικά ανθεκτικοί ένιωθαν οι συμμετέχοντες τόσο λιγότερο μόνιμο άγχος είχαν στη ζωή τους.
- Υψηλότερες τιμές στη βαθμολογία των συμμετεχόντων στον παράγοντα «Επιβάρυνση ψυχικής υγείας» συσχετίζονταν με υψηλότερες τιμές στη κλίμακα προσωρινού άγχους (StateAnxiety). Με άλλα λόγια, όσο περισσότερη επιβάρυνση ψυχικής υγείας τους προκαλούσε η διαδικτυακή εργασία τόσο περισσότερο μόνιμο άγχος είχαν στη ζωή τους οι συμμετέχοντες.

Συσχέτιση κλίμακας Ψυχικής Ανθεκτικότητας (CD-RISC) με παράγοντες σχετικά με τη σύγκριση της δια ζώσης εργασίας και της διαδικτυακής.

Στον παρακάτω πίνακα δίνονται οι συντελεστές συσχέτισης του Spearman (rho) μεταξύ της βαθμολογίας της κλίμακας Ψυχικής Ανθεκτικότητας (CD-RISC) και των παραγόντων που πρόεκυψαν από τις ερωτήσεις σχετικά με τη σύγκριση της δια ζώσης εργασίας και της εργασίας μέσω του διαδικτύου.

		Κλίμακα Ψυχικής Ανθεκτικότητας (CD-RISC)
Σύγκριση διαδικτυακής και δια ζώσης εργασίας		
Επιβάρυνση ψυχικής υγείας	rho	-0,01
	P	0,958
Επίδραση σε μισθούς και προσωπικό	rho	-0,13
	P	0,359
Ισάζια με δια ζώσης εργασία	rho	0,22
	P	0,122
Αλλαγές ποιότητας εργασίας	rho	0,10
	P	0,474

Δεν βρέθηκε η βαθμολογία της κλίμακας Ψυχικής Ανθεκτικότητας (CD-RISC) να συσχετίζεται σημαντικά με κάποιον από τους παράγοντες σχετικά με τη σύγκριση της δια ζώσης εργασίας και της εργασίας μέσω του διαδικτύου.

Πολυπαραγοντική ανάλυση παραγόντων σχετικά με τη δια ζώσης εργασίας και της εργασίας μέσω διαδικτύου.

Εφαρμόστηκε πολυπαραγοντική γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένες μεταβλητές τις βαθμολογίες των παραγόντων σχετικά με τη δια ζώσης εργασίας και της εργασίας μέσω του διαδικτύου και ανεξάρτητες τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων αλλά και τη βαθμολογία της κλίμακας Ψυχικής Ανθεκτικότητας (CD-RISC). Με τη μέθοδο διαδοχικής ένταξης - αφαίρεσης βρέθηκαν τα αποτελέσματα που περιγράφονται στους ακόλουθους πίνακες.

Στον επόμενο πίνακα δίνονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης που σαν εξαρτημένη μεταβλητή έχει τον παράγοντα «Επιβάρυνση ψυχικής υγείας».

	β+	SE++	P
Φύλο			
Ανδρας (αναφορά)			
Γυναίκα	0,17	0,08	0,039
Συμβόλαιο εργασίας:			
Μόνιμος/η			
Συμβασιούχος	0,23	,08	0,006

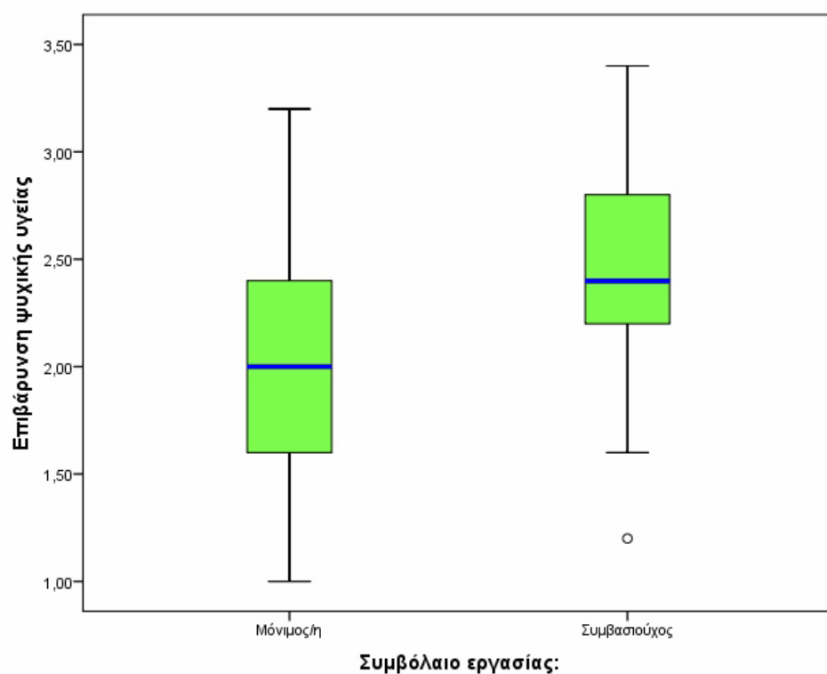
⁺συντελεστής εξάρτησης ⁺⁺τυπικό σφάλμα συντελεστή

Σημείωση. Η ανάλυση έγινε με τη χρήση λογαριθμικών μετασχηματισμών

Το φύλο των συμμετεχόντων και το συμβόλαιο εργασίας τους βρέθηκε να συσχετίζεται ανεξάρτητα με τη βαθμολογία του παράγοντα «Επιβάρυνση ψυχικής υγείας». Πιο συγκεκριμένα:

- Οι γυναίκες είχαν μεγαλύτερη βαθμολογία στον παράγοντα «Επιβάρυνση ψυχικής υγείας», δηλαδή ένοιωθαν περισσότερο επιβάρυνση της ψυχικής τους υγείας λόγω της εργασίας μέσω διαδικτύου συγκριτικά με τους άνδρες.
- Οι συμμετέχοντες που είχαν σύμβαση συμβολαίου εργασίας είχαν μεγαλύτερη βαθμολογία στον παράγοντα «Επιβάρυνση ψυχικής υγείας», δηλαδή ψυχική τους υγεία εξαιτίας της εργασίας μέσω διαδικτύου ήταν περισσότερο επιβαρυνμένη συγκριτικά με τους συμμετέχοντες που είχαν μόνιμο συμβόλαιο εργασίας.

Στο γράφημα που ακολουθεί παρουσιάζεται η βαθμολογία των συμμετεχόντων στον παράγοντα «Επιβάρυνση ψυχικής υγείας» ανάλογα με το συμβόλαιο εργασίας που είχαν.



Στον επόμενο πίνακα δίνονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης που σαν εξαρτημένη μεταβλητή έχει τον παράγοντα «Επίδραση σε μισθούς και προσωπικό».

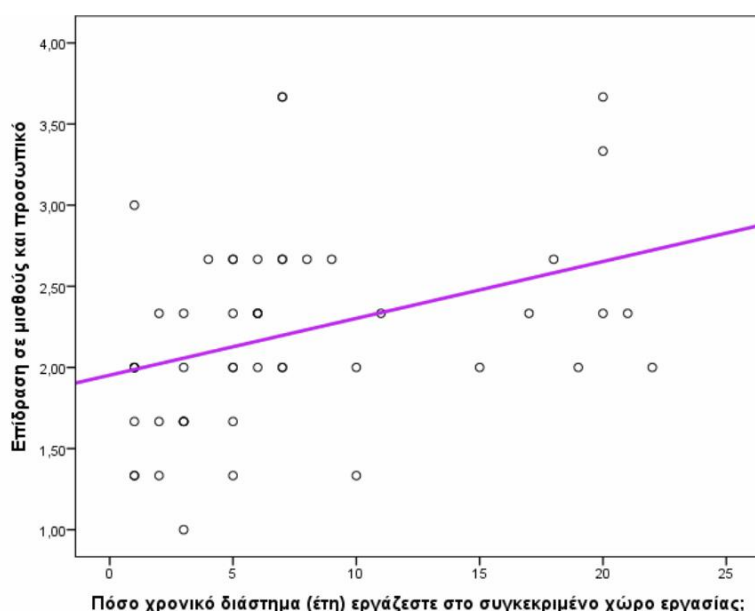
	β	SE	χ^2	P
Πόσο χρονικό διάστημα (έτη) εργάζεστε στο συγκεκριμένο χώρο εργασίας;	0,02	0,01	0,009	

+ συντελεστής εξάρτησης ++ τυπικό σφάλμα συντελεστή

Σημείωση. Η ανάλυση έγινε με τη χρήση λογαριθμικών μετασχηματισμών

Το χρονικό διάστημα που εργάζονται οι συμμετέχοντες στο συγκεκριμένο χώρο εργασίας βρέθηκε να συσχετίζεται σημαντικά με τη βαθμολογία τους στον παράγοντα «Επίδραση σε μισθούς και προσωπικό». Πιο αναλυτικά, όσο περισσότερο χρονικό διάστημα εργάζονταν στο συγκεκριμένο χώρο εργασίας οι συμμετέχοντες τόσο μεγαλύτερη ήταν η βαθμολογία τους στον παράγοντα «Επίδραση σε μισθούς και προσωπικό», δηλαδή τόσο εντονότερη ήταν η επίδραση της διαδικτυακής εργασίας στους μισθούς και στο προσωπικό.

Στο γράφημα που ακολουθεί παρουσιάζεται η συσχέτιση της βαθμολογίας του παράγοντα «Επίδραση σε μισθούς και προσωπικό» και των ετών που εργάζονταν οι συμμετέχοντες στο συγκεκριμένο χώρο εργασίας.



Στον επόμενο πίνακα δίνονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης που σαν εξαρτημένη μεταβλητή έχει τον παράγοντα «Ισάξια με δια ζώσης εργασία».

	β	SE	P
Συμβόλαιο εργασίας:			
Μόνιμος/η			
Συμβασιούχος	-0,16	0,08	0,044

*συντελεστής εξάρτησης **τυπικό σφάλμα συντελεστή

Σημείωση. Η ανάλυση έγινε με τη χρήση λογαριθμικών μετασχηματισμών

Το συμβόλαιο εργασίας των συμμετεχόντων βρέθηκε να συσχετίζεται σημαντικά με τη βαθμολογία τους στον παράγοντα «Ισάξια με δια ζώσης εργασία». Ειδικότερα, οι συμμετέχοντες που είχαν σύμβαση συμβολαίου εργασίας είχαν μικρότερη βαθμολογία στον παράγοντα «Ισάξια με δια ζώσης εργασία», δηλαδή θεωρούσαν λιγότερο ισάξια τη διαδικτυακή εργασία με τη δια ζώσης εργασία συγκριτικά με τους συμμετέχοντες που είχαν μόνιμο συμβόλαιο εργασίας.

Στον επόμενο πίνακα δίνονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης που σαν εξαρτημένη μεταβλητή έχει τον παράγοντα «Αλλαγές ποιότητας εργασίας».

	β+	SE++	P
Φύλο			
<i>Άνδρας (αναφορά)</i>			
<i>Γυναίκα</i>	0,18	0,08	0,024
Συμβόλαιο εργασίας:			
<i>Μόνιμος/η</i>			
<i>Συμβασιούχος</i>	0,25	0,08	0,002

⁺συντελεστής εξάρτησης ⁺⁺τυπικό σφάλμα συντελεστή

Σημείωση. Η ανάλυση έγινε με τη χρήση λογαριθμικών μετασχηματισμών

Το φύλο των συμμετεχόντων και το συμβόλαιο εργασίας τους βρέθηκε να συσχετίζεται ανεξάρτητα με τη βαθμολογία του παράγοντα «Αλλαγές ποιότητας εργασίας». Πιο συγκεκριμένα:

- Οι γυναίκες είχαν μεγαλύτερη βαθμολογία στον παράγοντα «Αλλαγές ποιότητας εργασίας», δηλαδή ένιωθαν περισσότερες αλλαγές ως προς την ποιότητα εργασίας τους λόγω της εργασίας μέσω διαδικτύου συγκριτικά με τους άνδρες.
- Οι συμμετέχοντες που είχαν σύμβαση συμβολαίου εργασίας είχαν μεγαλύτερη βαθμολογία στον παράγοντα «Αλλαγές ποιότητας εργασίας», δηλαδή εξαιτίας της εργασίας μέσω διαδικτύου είχε αλλάξει περισσότερο η ποιότητα εργασίας τους συγκριτικά με τους συμμετέχοντες που είχαν μόνιμο συμβόλαιο εργασίας.

Συζήτηση

Συμπερασματικά, η παρούσα πτυχιακή εργασία πραγματεύεται το ζήτημα του εργασιακού στρες και της ψυχικής ανθεκτικότητας στους ειδικούς των δομών απεξάρτησης σε συνθήκες διαδικτυακής εργασίας. Αρχικά, αναφορικά με τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων στην παρούσα μελέτη, η πλειοψηφία αυτών ήταν γυναίκες, απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και άνω και άγαμοι. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες επίσης δήλωσαν πως η εργασία των συμμετεχόντων στη δομή που εργάζονται ήταν επιλογή τους και πως είναι συμβασιούχοι δουλεύοντας με πλήρη απασχόληση. Αναφορικά με τη δομή στην οποία εργάζονται, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων ανέφεραν πως εργάζονται σε κάποιο πρόγραμμα προαγωγής αυτοβοήθειας (πχ OKANA, ΚΕΣΥ, ΚΕΘΕΑ, σχολείο, φυλακές κλπ). Σχετικά με το χρονικό διάστημα σε έτη που εργάζονται οι συμμετέχοντες στη δομή που ανέφεραν, η πλειοψηφία αυτών ανέφερε πως εργάζονται κάτω από 10 έτη στην αντίστοιχη δομή τους, ενώ μικρότερο ποσοστό αυτών ανέφερε πάνω από 10 έτη (μέσος όρος: 7,3 έτη). Σχετικά με τη θέση την οποία έχουν στη δομή που εργάζονται οι συμμετέχοντες, η πλειοψηφία αυτών ανέφεραν πως εργάζονται ως ψυχολόγοι, ενώ άλλοι ανέφεραν πως εργάζονται ως: κοινωνικοί λειτουργοί, γιατροί, ειδικοί θεραπευτές, εκπαιδευτικοί, νοσηλευτές κλπ.

Το 40% των συμμετεχόντων είχαν παιδιά και εξαρτώμενα άτομα στην οικογένειά τους. Το 13,2% των συμμετεχόντων είχαν 1 παιδί στη προσχολική ηλικία και το 10,5% είχαν 2. Το 20% των συμμετεχόντων είχαν 1 παιδί στο Δημοτικό και το 12,1% είχαν 1 παιδί στο Γυμνάσιο. Το 8,8% του δείγματος είχε 2 παιδιά στο Λύκειο και μόλις το 2,9% είχε ένα παιδί να εκτίει τη Στρατιωτική του θητεία. Το 13,9% των συμμετεχόντων είχε 1 ενήλικα που εξαρτιόταν από αυτόν. Ένα ποσοστό που ανέρχεται στο 52% των συμμετεχόντων υποστήριξε πως σπάνια η εργασία μέσω διαδικτύου έχει οδηγήσει σε μείωση μισθών και το 40% είχε την ίδια άποψη σχετικά με το ότι η διαδικτυακή εργασία τους είχε οδηγήσει σε αναστολή. Το ωράριο εργασίας άλλαξε σε σχέση με αυτό της δια ζώσης εργασίας, όπως υποστήριξε το 32% του δείγματος και το 38% παρατήρησε πως μερικές φορές υπάρχει διαφορά στην ποιότητα εργασίας από τότε που ξεκίνησε να δουλεύει διαδικτυακά. Το 54% των συμμετεχόντων πίστευε ότι το εργασιακό άγχος κατά τη διάρκεια της διαδικτυακής εργασίας είναι μερικές φορές μεγαλύτερο απ' ότι στη δια ζώσης εργασία. Επιπλέον, ένα ποσοστό 30% πίστευε ότι πάντα η διαδικτυακή εργασία προκαλούσε αλλαγή στο πρόγραμμα εργασίας. Ακόμη το 56% των συμμετεχόντων είχε την άποψη πως σπάνια κατά τη διάρκεια διαδικτυακής εργασίας έχει πραγματοποιηθεί μείωση προσωπικού και το 40% θεωρούσε ότι η εργασία μέσω διαδικτύου, έχει μερικές φορές επηρεάσει την δυνατότητα προαγωγής εργαζομένων. Το 48% και το 64% των συμμετεχόντων θεωρούσαν πως σπάνια υπήρχαν αλλαγές όσον αφορά τις παροχές των εργαζομένων και ότι σπάνια η εργασία μέσω διαδικτύου είναι το ίδιο αποτελεσματική όσο και η δια ζώσης. Επιπλέον, το 42% των συμμετεχόντων αισθανόταν μερικές φορές ότι πιέζεται ψυχικά περισσότερο όταν εργάζεται διαδικτυακά και το 12% θεωρούσε ότι πάντα το εργασιακό άγχος ήταν μεγαλύτερο στη διαδικτυακή εργασία. Τέλος, το 40% αισθανόταν μερικές φορές ασφάλεια όταν εργαζόταν διαδικτυακά και το 44% ένιωθε ότι υπάρχει περισσότερη κούραση με τη διαδικτυακή εργασία που μπορεί να επηρεάζει και τις ισορροπίες της οικογένειας.

Η τιμή του κριτηρίου KMO στην έρευνα που διεξήχθη ήταν 0,63, η οποία ήταν πάνω από το αποδεκτό όριο (0,5), συνεπώς υπήρχε επάρκεια του δείγματος και ήταν κατάλληλο για παραγοντική ανάλυση. Επιπλέον, το κριτήριο του Bartlett ήταν σημαντικό ($p < 0,001$), οπότε υπήρχε σημαντική συσχέτιση μεταξύ των ερωτήσεων.

Οι ερωτήσεις αυτής της κατηγορίας ομαδοποιήθηκαν σε 4 παράγοντες που συνολικά εξηγούν το 60,2% της μεταβλητότητας. Οι συντελεστές αξιοπιστίας α του Cronbach ήταν άνω του αποδεκτού ορίου (0,7), οπότε υπήρξε αποδεκτή αξιοπιστία του ερωτηματολογίου. Η βαθμολογία του παράγοντα «Επιβάρυνση ψυχικής υγείας» βρέθηκε να συσχετίζεται θετικά με τον παράγοντα «Αλλαγές ποιότητας εργασίας». Ειδικότερα, όσο περισσότερο επιβαρυνμένη ένιωθαν την ψυχική τους υγεία οι συμμετέχοντες εξαιτίας της εργασίας μέσω διαδικτύου τόσο περισσότερες ήταν και οι αλλαγές στην ποιότητα της εργασίας τους.

Η κλίμακα προσωρινού άγχους (State Anxiety) κυμαινόταν από 23 έως 63 μονάδες. Η μέση τιμή της κλίμακας ήταν 41,1 μονάδες ($SD = 9,8$ μονάδες) ενώ η διάμεσος τιμή της ήταν 40 μονάδες (Ενδ. Εύρος = 33 – 48 μονάδες). Η κλίμακα μόνιμου άγχους (Trait Anxiety) κυμαινόταν από 22 έως 66 μονάδες. Η μέση τιμή της κλίμακας ήταν 39,4 μονάδες ($SD = 10,4$ μονάδες) ενώ η διάμεσος τιμή της ήταν 36,5 μονάδες (Ενδ. Εύρος = 32 – 47 μονάδες).

Η κλίμακα ψυχικής ανθεκτικότητας (CD - RISC) κυμαινόταν από 57 έως 113 μονάδες. Η μέση τιμή της κλίμακας ήταν 86,3 μονάδες ($SD = 13,9$ μονάδες) ενώ η διάμεσος τιμή της ήταν 88,5 μονάδες (Ενδ. Εύρος = 76 – 95 μονάδες).

Η βαθμολογία των συμμετεχόντων στη κλίμακα μόνιμου άγχους (Trait Anxiety) βρέθηκε να διαφέρει ανάλογα με το φύλο τους. Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες είχαν μεγαλύτερη βαθμολογία στην κλίμακα μόνιμου άγχους (Trait Anxiety), δηλαδή περισσότερο εφήμερο άγχος σε σχέση με τους άνδρες.

Η βαθμολογία της κλίμακας μόνιμου άγχους (Trait Anxiety) βρέθηκε να συσχετίζεται αρνητικά με την ηλικία των συμμετεχόντων, αρνητικά με τη βαθμολογία της κλίμακας Ψυχικής Ανθεκτικότητας (CD - RISC) και θετικά με τον παράγοντα «Επιβάρυνση ψυχικής υγείας». Πιο αναλυτικά, όσο αυξανόταν η ηλικία των συμμετεχόντων τόσο μειωνόταν το μόνιμο άγχος που είχαν. Ακόμα, όσο περισσότερο ψυχικά ανθεκτικοί ήταν οι συμμετέχοντες τόσο λιγότερο μόνιμο άγχος είχαν αλλά και όσο περισσότερο ένιωθαν ότι τους επιβάρυνε η διαδικτυακή εργασία στη ψυχική τους υγεία τόσο περισσότερο μόνιμο άγχος εμφάνιζαν.

Το φύλο των συμμετεχόντων, η βαθμολογία τους στην κλίμακα Ψυχικής Ανθεκτικότητας (CD-RISC) αλλά και η βαθμολογία τους στον παράγοντα «Επιβάρυνση ψυχικής υγείας» βρέθηκαν να συσχετίζονται ανεξάρτητα με τη βαθμολογία της κλίμακας μόνιμου άγχους (Trait Anxiety). Ακόμη, ένας άλλος παράγοντας που συσχετίζεται είναι το συμβόλαιο εργασίας.

Ωστόσο, Δεν βρέθηκε η βαθμολογία της κλίμακας Ψυχικής Ανθεκτικότητας (CD-RISC) να συσχετίζεται σημαντικά με κάποιον από τους παράγοντες σχετικά με τη σύγκριση της δια ζώσης εργασίας και της εργασίας μέσω του διαδικτύου.

Το χρονικό διάστημα που εργάζονται οι συμμετέχοντες στο συγκεκριμένο χώρο εργασίας βρέθηκε να συσχετίζεται σημαντικά με τη βαθμολογία τους στον παράγοντα «Επίδραση σε μισθούς και προσωπικό». Πιο αναλυτικά, όσο περισσότερο χρονικό διάστημα εργάζονταν στο συγκεκριμένο χώρο εργασίας οι συμμετέχοντες τόσο μεγαλύτερη ήταν η βαθμολογία τους στον παράγοντα «Επίδραση σε μισθούς και προσωπικό», δηλαδή τόσο εντονότερη ήταν η επίδραση της διαδικτυακής εργασίας στους μισθούς και στο προσωπικό.

Το συμβόλαιο εργασίας των συμμετεχόντων βρέθηκε να συσχετίζεται σημαντικά με τη βαθμολογία τους στον παράγοντα «Ισάξια με δια ζώσης εργασία». Ειδικότερα, οι συμμετέχοντες που είχαν σύμβαση συμβολαίου εργασίας είχαν μικρότερη βαθμολογία στον παράγοντα «Ισάξια με δια ζώσης εργασία», δηλαδή θεωρούσαν

λιγότερο ισάξια τη διαδικτυακή εργασία με τη δια ζώσης εργασία συγκριτικά με τους συμμετέχοντες που είχαν μόνιμο συμβόλαιο εργασίας.

Τέλος, το φύλο των συμμετεχόντων και το συμβόλαιο εργασίας τους βρέθηκε να συσχετίζεται ανεξάρτητα με τη βαθμολογία του παράγοντα «Αλλαγές ποιότητας εργασίας».

Παραπάνω, παρατέθηκαν αναλυτικά τα αποτελέσματα της έρευνας που πραγματοποιήθηκε με αντικείμενο: Εργασιακό στρες και ψυχική ανθεκτικότητα στους ειδικούς των δομών απεξάρτησης σε συνθήκες διαδικτυακής εργασίας. Η παρούσα έρευνα αποτελεί μία προσπάθεια να καλυφθεί ένα εξειδικευμένο ζήτημα, που αφορά ένα συγκεκριμένο επάγγελμα σε πολυπ συγκεκριμένες συνθήκες και ερευνά το εργασιακό στρες και την ψυχική ανθεκτικότητα. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχει να μελετηθεί η συμβολή της έρευνας που πραγματοποιήθηκε, με άλλες αντίστοιχες έρευνες που πραγματοποιήθηκαν πρόσφατα.

Σύμφωνα με την έρευνα των Sandoval et al. (2021) η πανδημία του COVID-19 είχε αντίκτυπο στην ισορροπία εργασίας και ζωής σε όλες σχεδόν τις περιοχές του κόσμου. Σχεδόν από τη μια μέρα στην άλλη, η εργασία από το σπίτι έγινε ο τυπικός τρόπος απασχόλησης για δεκάδες εκατομμύρια ανθρώπους. Στην έρευνα τους (Sandoval et al. 2021) εξέτασαν πώς άλλαξε η δυναμική μεταξύ της εργασίας από το σπίτι, του άγχους στη δουλειά και της εξισορρόπησης προσωπικών και επαγγελματικών ευθυνών κατά τη διάρκεια της πανδημίας στη Λατινική Αμερική. Προέκυψε ότι η απομακρυσμένη εργασία σε περιόδους πανδημίας αύξησε το αντιληπτό άγχος ($= 0,269$, $p 0,01$), μείωσε την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ($= 0,225$, $p 0,01$) και την ικανοποίηση από την εργασία ($= 0,190$, $p 0,01$), ενώ αύξησε την παραγωγικότητα ($= 0,120$, $p 0,01$) και τη δέσμευση ($= 0,120$, $p 0,01$). Το δείγμα αποτελούταν από 1285 απαντήσεις που συλλέχθηκαν μεταξύ Απριλίου και Μαΐου. Ανακάλυψαν επίσης ότι το αισθανόμενο άγχος είχε μια μερική μετριαστική επιρροή, τόσο ανταγωνιστική όσο και συμπληρωματική, καθώς και μια σημαντική διαφορά φύλου, καθώς φάνηκε ότι το αντιληπτό άγχος επηρεάζει την παραγωγικότητα των ανδρών πιο έντονα από ότι την παραγωγικότητα των γυναικών. Αν και η παρούσα έρευνα διαφοροποιείται ως προς τα αποτελέσματα και ως προς το αντικείμενο της έρευνας που πραγματοποιήθηκε, και στις δύο έρευνες αναδείχθηκε η διαφορετική επίδραση του άγχους ανάλογα με το φύλο.

Σύμφωνα με τους Curzi et al. (2020) η μελέτη τους διερευνά τη σημασία διαφόρων μορφών χωρικής ευελιξίας καθώς και τη διαφοροποίηση μεταξύ αυτονομίας και διακριτικότητας σε μια προσπάθεια να βρει εύλογες εξηγήσεις για το λεγόμενο παράδοξο της αυτονομίας. Αυτό το παράδοξο υποστηρίζει ότι όσο μεγαλύτερος είναι ο βαθμός εργασιακής αυτονομίας που έχουν οι απομακρυσμένοι ηλεκτρονικοί εργαζόμενοι, τόσο μεγαλύτερη είναι η προσπάθεια που καταβάλλουν στην εργασία τους, γεγονός που έχει αρνητικό αντίκτυπο στο εργασιακό άγχος. Στην έρευνα χρησιμοποιούνται πολλαπλές παλινδρομήσεις για να ελεγχθούν οι υποθέσεις σχετικά με την άμεση επιρροή της αυτονομίας, της διακριτικής ευχέρειας και της εντατικοποίησης της εργασίας, καθώς και οι επιπτώσεις της αλληλεπίδρασής τους στο επαγγελματικό άγχος σε δύο υποδείγματα που προέρχονται από την Έρευνα Ευρωπαϊκών Συνθηκών Εργασίας 2015 (1.380 ηλεκτρονικοί εργαζόμενοι στο σπίτι και 2.574 μετακινούμενοι).

Τα πρωταρχικά ευρήματα είναι τα ακόλουθα: Οι εργαζόμενοι που εργάζονται από το σπίτι πιστεύουν ότι η αυτονομία, ειδικά έναντι των εργασιακών τους στόχων, μειώνει άμεσα το επαγγελματικό άγχος και δρα ως φραγμός ενάντια στην εντατικοποίηση της εργασίας τους (δηλαδή αυτονομία στους εργασιακούς τους στόχους και στις οργανωτικές επιλογές που κάνει το τμήμα ή η εταιρεία τους). Όσον αφορά την εξ αποστάσεως εργασία

μέσω του Διαδικτύου, έχει περισσότερες πιθανότητες να ενισχύσει τις αγχωτικές συνέπειες της αύξησης του όγκου της εργασίας που πρέπει να γίνει. Από την άλλη πλευρά, δεν ανακαλύφθηκε καμία συσχέτιση μεταξύ της αυτονομίας και της αύξησης της έντασης εργασίας, ούτε μεταξύ των κινητών ηλεκτρονικών εργαζομένων ούτε εκείνων που έκαναν την εργασία τους από το σπίτι (για τους οποίους ρυθμίζει τις αρνητικές επιπτώσεις της εντατικοποίησης της εργασίας). Συμπερασματικά, τα ευρήματα αυτής της μελέτης δεν υποστηρίζουν την υπόθεση ότι η ηλεκτρονική εργασία σχετίζεται με ένα αυτόνομο παράδοξο. Από την άλλη πλευρά, προτείνει ότι ένα τέτοιο παράδοξο είναι πιο πιθανό να εμφανιστεί όταν η έρευνα βασίζεται σε εννοιολογικά πλαίσια που ορίζουν διφορούμενα την αυτονομία με μη σαφή τρόπο (Curzi et al. 2022).

Η έρευνα αυτή, όπως και η έρευνα που πραγματοποιήθηκε παραπάνω, αναδεικνύει πως το ζήτημα του εργασιακού στρες, αποτελεί ένα σύνθετο ζήτημα, που αποτελεί ένα σαφές ερευνητικό πλαίσιο για να ερευνηθεί και εξαρτάται από πολλούς παράγοντες.

Σύμφωνα με τους Prasad et al. (2020) μετά το lockdown που προκλήθηκε από τον COVID-19, ορισμένες εταιρείες υποχρεώθηκαν να επιλέξουν την εξ αποστάσεως εργασία, η οποία παρουσιάζει μια σειρά από εμπόδια και ευκαιρίες τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για την επιχείρηση. Η εμπειρική μελέτη των Prasad et al. (2020) συνοψίζει τα ευρήματα μιας έρευνας σχετικά με τον αντίκτυπο που έχει το επαγγελματικό άγχος και η εξ αποστάσεως εργασία στην ψυχική υγεία των ατόμων που εργάζονται στον τομέα της πληροφορικής. Μετρήθηκε η επίδραση επτά ανεξάρτητων επαγγελματικών παραγόντων που προκαλούν στρες και βλάπτουν την ψυχολογική ευεξία των εργαζομένων στον κλάδο της πληροφορικής. Αυτοί οι παράγοντες περιελάμβαναν φόρτο εργασίας, συναδέλφους, φυσιολογικούς παράγοντες, ασάφεια ρόλου, οργανωτικό κλίμα, ψυχολογικούς παράγοντες και ικανοποίηση από την εργασία.

Επιπλέον, μετρήθηκε η επίδραση ενός ανεξάρτητου παράγοντα, της τηλεργασίας. Έξι υποκλίμακες χρησιμοποιήθηκαν για τη μέτρηση της ψυχολογικής ευημερίας ενός ατόμου: κυριαρχία στο περιβάλλον εργασίας, θετική ανάπτυξη, θετικές σχέσεις, αυτο-αποδοχή, αυτονομία και σκοπός στη ζωή. Το εργαλείο έρευνας που χρησιμοποιήθηκε για τη μέτρηση των ανεξάρτητων παραγόντων ήταν ένα δομημένο και ακάλυπτο ερωτηματολόγιο. Από την άλλη πλευρά, οι εξαρτημένοι παράγοντες μετρήθηκαν με μια συμπτυκνωμένη έκδοση της κλίμακας Ryff που περιείχε 18 στοιχεία.

Χρησιμοποιήθηκαν οι σχετικές στατιστικές προσεγγίσεις για την εξαγωγή συμπερασμάτων για το αποτέλεσμα. Τα ευρήματα της ανάλυσης πολλαπλής παλινδρόμησης έδειξαν ότι ανεξάρτητα χαρακτηριστικά όπως οι συνάδελφοι, η ασάφεια του ρόλου, το οργανωτικό κλίμα και η εργασιακή ικανοποίηση έχουν ουσιαστική επίδραση στην ψυχολογική ευημερία των εργαζομένων που εργάζονται στον κλάδο της τεχνολογίας της πληροφορίας. Όπως ανακαλύφθηκε, υπάρχουν κάποιες στατιστικά σημαντικές αλλά κατά τα άλλα ασήμαντες διαφορές φύλου και ηλικιακής ομάδας που επηρεάζουν την ψυχολογική ευημερία των εργαζομένων.

Σύμφωνα με τα ευρήματα της μελέτης, προκειμένου να βελτιωθεί η ψυχική υγεία των εργαζομένων και να μειωθεί το άγχος, οι εργοδότες σε όλους τους κλάδους θα πρέπει να διερευνήσουν τη δυνατότητα να επιτρέπουν στους εργαζόμενους να εκτελούν μέρος της δουλειάς τους από το σπίτι όποτε αυτό είναι εφικτό (Prasad et al. 2020).

Στην προαναφερθείσα έρευνα η τηλεργασία δεν φάνηκε να διαδραματίζει ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο σε σχέση με το εργασιακό στρες και την ψυχική υγεία των εργαζομένων, ενώ και ο ρόλος του φύλου, φάνηκε λιγότερο σημαντικός σε σχέση με την έρευνα της παρούσας εργασίας.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Συνοψίζοντας, η παρούσα έρευνα ανέδειξε τον σύνθετο ρόλο που διαδραμάτισε η τηλεργασία στην ψυχική υγεία των εργαζομένων, καθώς ανέδειξε ότι περισσότερο από το ήμισυ των συμμετεχόντων υποστήριζε ότι το εργασιακό άγχος κατά τη διάρκεια της διαδικτυακής εργασίας είναι μερικές φορές μεγαλύτερο απ' ότι στη δια ζώσης εργασία. Επιπλέον, ένα μικρότερο αλλά σημαντικό ποσοστό 30% πίστευε ότι πάντα η διαδικτυακή εργασία προκαλούσε αλλαγή στο πρόγραμμα εργασίας. Περισσότερο από το ήμισυ των συμμετεχόντων είχε την άποψη πως σπάνια κατά τη διάρκεια διαδικτυακής εργασίας έχει πραγματοποιηθεί μείωση προσωπικού και το 40% θεωρούσε ότι η εργασία μέσω διαδικτύου, έχει μερικές φορές επηρεάσει την δυνατότητα προαγωγής εργαζομένων, ενώ η πλειοψηφία υποστήριξε ότι σπάνια η εργασία μέσω διαδικτύου είναι το ίδιο αποτελεσματική όσο και η δια ζώσης. Μεγάλο ποσοστό των συμμετεχόντων αισθανόταν μερικές φορές ότι πιέζεται ψυχικά περισσότερο όταν εργάζεται διαδικτυακά και ένα μικρό ποσοστό θεωρούσε ότι πάντα το εργασιακό άγχος ήταν μεγαλύτερο στη διαδικτυακή εργασία. Τέλος, το 40% αισθανόταν μερικές φορές ασφάλεια όταν εργαζόταν διαδικτυακά και το 44% ένιωθε ότι υπάρχει περισσότερη κούραση με τη διαδικτυακή εργασία που μπορεί να επηρεάζει και τις ισορροπίες της οικογένειας.

Η βαθμολογία του παράγοντα «Επιβάρυνση ψυχικής υγείας» φάνηκε να συσχετίζεται θετικά με τον παράγοντα «Αλλαγές ποιότητας εργασίας». Ειδικότερα, όσο περισσότερο επιβαρυνμένη ένιωθαν την ψυχική τους υγεία οι συμμετέχοντες εξαιτίας της εργασίας μέσω διαδικτύου τόσο περισσότερες ήταν και οι αλλαγές στην ποιότητα της εργασίας τους.

Η κλίμακα προσωρινού άγχους (State Anxiety) κυμαινόταν από 23 έως 63 μονάδες, ενώ η κλίμακα μόνιμου άγχους (Trait Anxiety) κυμαινόταν από 22 έως 66 μονάδες.

Η κλίμακα ψυχικής ανθεκτικότητας (CD - RISC) κυμαινόταν από 57 έως 113 μονάδες.

Η βαθμολογία των συμμετεχόντων στη κλίμακα μόνιμου άγχους (Trait Anxiety) βρέθηκε να διαφέρει ανάλογα με το φύλο τους. Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες είχαν μεγαλύτερη βαθμολογία στην κλίμακα μόνιμου άγχους (Trait Anxiety), δηλαδή περισσότερο εφήμερο άγχος σε σχέση με τους άνδρες.

Η βαθμολογία της κλίμακας μόνιμου άγχους (Trait Anxiety) βρέθηκε να συσχετίζεται αρνητικά με την ηλικία των συμμετεχόντων, αρνητικά με τη βαθμολογία της κλίμακας Ψυχικής Ανθεκτικότητας (CD - RISC) και θετικά με τον παράγοντα «Επιβάρυνση ψυχικής υγείας».

Όπως προέκυψε, όσο περισσότερο ψυχικά ανθεκτικοί ήταν οι συμμετέχοντες τόσο λιγότερο μόνιμο άγχος είχαν αλλά και όσο περισσότερο ένιωθαν ότι τους επιβάρυνε η διαδικτυακή εργασία στη ψυχική τους υγεία τόσο περισσότερο μόνιμο άγχος εμφάνιζαν.

Το φύλο των συμμετεχόντων, η βαθμολογία τους στην κλίμακα Ψυχικής Ανθεκτικότητας (CD-RISC) αλλά και η βαθμολογία τους στον παράγοντα «Επιβάρυνση ψυχικής υγείας» βρέθηκαν να συσχετίζονται ανεξάρτητα με τη βαθμολογία της κλίμακας μόνιμου άγχους (Trait Anxiety). Ακόμη, ένας άλλος παράγοντας ο οποίος βρέθηκε να συσχετίζεται είναι το συμβόλαιο εργασίας.

Ωστόσο, δεν βρέθηκε η βαθμολογία της κλίμακας Ψυχικής Ανθεκτικότητας (CD-RISC) να συσχετίζεται σημαντικά με κάποιον από τους παράγοντες σχετικά με τη σύγκριση της δια ζώσης εργασίας και της εργασίας μέσω του διαδικτύου. Αντίθετα, παράγοντες όπως η διάρκεια της εργασίας αναδείχθηκαν ως πιο σημαντικοί.

Βιβλιογραφία

Baert, S., Casier, A., & De Raedt, R. (2012). The effects of attentional training on physiological stress recovery after induced social threat. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 25(4), 365–379. <https://doi.org/10.1080/10615806.2011.605122>

Beckett C, Maughan B, Rutter M, Castle J, Colvert E, Groothues C, Kreppner J, Stevens S, O'connor TG, Sonuga-Barke EJ. Do the effects of early severe deprivation on cognition persist into early adolescence? Findings from the English and Romanian adoptees study. *Child Dev.* 2006 May-Jun;77(3):696-711. doi: 10.1111/j.1467-8624.2006.00898.x. PMID: 16686796.

Bogar, Bryan & Hulse, Diana. (2006). Resiliency Determinants and Resiliency Processes Among Female Adult Survivors of Childhood Sexual Abuse. *Journal of Counseling & Development*. 84. 10.1002/j.1556-6678.2006.tb00411.x.

Bonanno, G. A. (2004). Loss, Trauma, and Human Resilience: Have We Underestimated the Human Capacity to Thrive After Extremely Aversive Events? *American Psychologist*, 59(1), 20–28. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.59.1.20>

Brandtstädter, J., & Rothermund, K. (2002). The life-course dynamics of goal pursuit and goal adjustment: A two-process framework. *Developmental Review*, 22(1), 117–150. <https://doi.org/10.1006/drev.2001.0539>

Campbell-Sills, L., Cohan, S. L., & Stein, M. B. (2006). Relationship of resilience to personality, coping, and psychiatric symptoms in young adults. *Behaviour Research and Therapy*, 44, 585-599. doi: 10.1016/j.brat.2005.05.001

Cisler, Josh & Koster, Ernst. (2010). Mechanisms of attentional biases towards threat in anxiety disorders: An integrative review. *Clin Psychol Rev*. 30. 203-216. 10.1016/j.cpr.2009.11.003.

Clauss-Ehlers, C. S. (2008). Sociocultural factors, resilience and coping: Support for a culturally sensitive measure of resilience. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 29, 197-212. doi: 10.1016/j.appdev.2008.02.004

Connor KM, Davidson JR. Development of a new resilience scale: the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depress Anxiety*. 2003;18(2):76-82. doi: 10.1002/da.10113. PMID: 12964174.

Curzi, Ylenia & Fabbri, Tommaso & Pistoiresi, Barbara. (2020). The Stressful Implications of Remote E-Working: Evidence from Europe. *International Journal of Business and Management*. 15. 108. 10.5539/ijbm.v15n7p108.

Davis, M. Eshelman, E. R., M'kay, M. (2008). *The Relaxation And Stress Reduction Workbook* (6th Edition). Oakland: New Harbinger Publications, Inc

Davydov, D. M., Stewart, R., Ritchie, K., & Chaudieu, I. (2010). Resilience and mental health. *Clinical Psychology Review*, 30, 479-495. doi: 10.1016/j.cpr.2010.03.003

Dewe, P. (1994). EAPs and stress management: From theory to practice to comprehensiveness. *Personnel Review*, 23(7), 21–32. <https://doi.org/10.1108/00483489410072217>

Dibha F.F. , Hubungan Job Insecurity dan Dukungan Keluarga Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Kontrak. Skripsi Psikologi, 2018.

Earvolino-Ramirez, Marie. (2007). Resilience: A Concept Analysis. *Nursing forum*. 42. 73-82. 10.1111/j.1744-6198.2007.00070.x.

Egeland, B., Carlson, E., & Sroufe, L. A. (1993). Resilience as process. *Development and Psychopathology*, 5, 517-528. doi: 10.1017/S0954579400006131

Erat, Serhat & Kitapci, Hakan & Comez, Pinar. (2017). The effect of organizational loads on work stress, emotional commitment, and turnover intention. *International Journal of Organizational Leadership*. 6. 221-231. 10.33844/ijol.2017.60304.

Eysenck, M. W., Derakshan, N., Santos, R., & Calvo, M. G. (2007). Anxiety and cognitive performance: Attentional control theory. *Emotion*, 7(2), 336.

Fishbach, A., Friedman, R. S., & Kruglanski, A. W. (2003). Leading us not into temptation: Momentary allurements elicit overriding goal activation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), 296–309. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.2.296>

Fletcher, D., & Sarkar, M. (2012). A grounded theory of psychological resilience in Olympic champions. *Psychology of Sport and Exercise*, 13(5), 669–678. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2012.04.007>

Fletcher, D., & Fletcher, J. (2005). A meta-model of stress, emotions and performance: Conceptual foundations, theoretical framework, and research directions [Abstract]. *Journal of Sports Sciences*, 23, 157-158. doi: 10.1080/02640410512331334413

Fletcher, D., Hanton, S., & Mellalieu, S. D. (2006). An organizational stress review: Conceptual and theoretical issues in competitive sport. In S. Hanton, & S. D. Mellalieu (Eds.), *Literature reviews in sport psychology* (pp. 321-374). Hauppauge, NY: Nova Science.

Fletcher, D., & Scott, M. (2010). Psychological stress in sports coaches: A review of concepts, theory and research. *Journal of Sports Sciences*, 28, 127-137. doi: 10.1080/02640410903406208

Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2004). Coping: Pitfalls and promise. *Annual Review of Psychology*, 55, 745-774. doi: 10.1146/annurev.psych.55.090902.141456

Fox, E., Cahill, S., & Zougkou, K. (2010). Preconscious processing biases predict emotional reactivity to stress. *Biological Psychiatry*, 67(4), 371–377. <https://doi.org/10.1016/j.biopsych.2009.11.018>

Fox, E., Mackintosh, B., & Holmes, E. A. (2014). Travellers' Tales in Cognitive Bias Modification Research: A Commentary on the Special Issue. *Cognitive Therapy and Research*, 38(2), 239–247. <http://dx.doi.org/10.1007/s10608-014-9604-1>

Fribourg, Sébastien & Gatfield, David & Izaurrealde, Elisa & Conti, Elena. (2003). A novel mode of RBD-protein recognition in the Y14-Mago complex. *Nature structural biology*. 10. 433-9. 10.1038/nsb926.

Ganapathi AM, Westmoreland T, Tyler D, Mantyh CR. Bevacizumab-associated fistula formation in postoperative colorectal cancer patients. *J Am Coll Surg*. 2012 Apr;214(4):582-8; discussion 588-90. doi: 10.1016/j.jamcollsurg.2011.12.030. Epub 2012 Feb 8. PMID: 22321523.

Garland, E. L., Fredrickson, B., Kring, A. M., Johnson, D. P., Meyer, P. S., & Penn, D. L. (2010). Upward spirals of positive emotions counter downward spirals of negativity: insights from the broaden-and-build theory and affective neuroscience on the treatment of emotion dysfunctions and deficits in psychopathology. *Clinical psychology review*, 30(7), 849–864. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.03.002>

Garnezy N. Development and adaptation: The contributions of the MacArthur Foundation and William Bevan. In: Kessel F, editor. *Psychology, science, and human affairs: Essays in honor of William Bevan*. Westview Press; Boulder, CO: 1995. pp. 109–124.

Gotlib IH, Joormann J. Cognition and depression: Current status and future directions. *Annual Review of Clinical Psychology*. 2010;6:285–312.

Gross, J. J., & Thompson, R. A. (2007). Emotion regulation: Conceptual foundations. In J. J. Gross (Ed.), *Handbook of emotion regulation* (pp. 3–24). New York, NY: Guilford Press.

Gross, J. J. (2015). Emotion regulation: Current status and future prospects. *Psychological Inquiry*, 26, 1–26. <http://dx.doi.org/10.1080/1047840X.2014.940781>

Gu, Q., & Day, C. (2007). Teacher's Resilience: A Necessary Condition for Effectiveness. *Teaching and Teacher Educations*, 23, 1302-1316. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2006.06.006>

Hertel, P. T., & Mathews, A. (2011). Cognitive Bias Modification: Past Perspectives, Current Findings, and Future Applications. *Perspectives on Psychological Science*, 6(6), 521–536. <https://doi.org/10.1177/1745691611421205>

Hurtes, K. P., & Allen, L. R. (2001). Measuring resiliency in youth: The Resiliency Attitudes and Skills Profile. *Therapeutic Recreation Journal*, 35(4), 333–347.

Kuntari C. M. I. S. R. , “Hubungan Work-Family Conflict dengan Burnout pada Satpam di PT X Bandung,” *Humanitas*, vol.1, pp. 233-244, 2014.

Leipold, B., & Greve, W. (2009). Resilience: A conceptual bridge between coping and development. *European Psychologist*, 14, 40-50. doi : 10.1027/1016-9040.14.1.40

Lightsey, O. R. (2006). Resilience, Meaning, and Well-Being. *The Counseling Psychologist*, 34(1), 96–107. <https://doi.org/10.1177/0011000005282369>

Liston, C., McEwen, B. S., & Casey, B. J. (2009). Psychosocial stress reversibly disrupts prefrontal processing and attentional control. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 106(3), 912-917.

Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: a critical evaluation and guidelines for future work. *Child development*, 71(3), 543–562. <https://doi.org/10.1111/1467-8624.00164>

Mancini, A. D., & Bonanno, G. A. (2009). Predictors and parameters of resilience to loss: Toward an individual differences model. *Journal of Personality*, 77, 1805-1832. doi: 10.1111/j.1467-6494.2009.00601.x

Masten, Ann. (2011). Resilience in children threatened by extreme adversity: Frameworks for research, practice, and translational synergy. *Development and psychopathology*. 23. 493-506. 10.1017/S0954579411000198.

Mathews, Andrew & MacLeod, Colin. (2005). Cognitive Vulnerability to Emotional Disorders. *Annual review of clinical psychology*. 1. 167-95. 10.1146/annurev.clinpsy.1.102803.143916.

Noviyanti D. , Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Studi Kasus Pada Sma Dan Smk BudiMulia Ciledug). Jakarta: Universitas Mercu Buana, 2017.

Olsson, Craig & Bond, Lyndal & Burns, Jane & Vella-Brodrick, Dianne & Sawyer, Susan. (2003). Adolescent Resilience: A Concept Analysis. *Journal of adolescence*. 26. 1-11. 10.1016/S0140-1971(02)00118-5.

Park S.K. , M.K. Rhee and M.M. Barak, “Job stress and Mental Health Among Nonregular Workers in Korea: What dimensions of job stress are associated with mental health,” *Journal Archives of Environmental & Occupational Health*, vol. 71, 2016.

Penton-Voak IS, Thomas J, Gage SH, McMurran M, McDonald S, Munafò MR. Increasing recognition of happiness in ambiguous facial expressions reduces anger and aggressive behavior. *Psychol Sci*. 2013 May;24(5):688-97. doi: 10.1177/0956797612459657. Epub 2013 Mar 26. PMID: 23531485.

Prati G, Pietrantonio L, Cicognani E. Self-efficacy moderates the relationship between stress appraisal and quality of life among rescue workers. *Anxiety Stress Coping*. 2010 Jul;23(4):463-70. doi: 10.1080/10615800903431699. PMID: 19937503.

Prasad, Kdv & Rajesh, W & Vaidya, Rajesh & Mruthyanjaya, Rao & Mruthyanjaya Rao, Mangipudi. (2020). Effect of occupational stress and remote working on psychological well-being of employees: an empirical analysis during covid-19 pandemic concerning information technology industry in hyderabad. *Indian Journal of Commerce & Management Studies*. XI. 10.18843/ijcms/v11i2/01.

Rutter M. Resilience as a dynamic concept. *Dev Psychopathol*. 2012 May;24(2):335-44. doi: 10.1017/S0954579412000028. PMID: 22559117.

Sagone, E., & De Caroli, M.E. (2014), A correlational study on dispositional resilience, psychological well-being, and coping strategies in university students, *American Journal of Educational Research*, 2 (7), 463-471.

Sameroff, A., Gutman, L. M., & Peck, S. C. (2003). Adaptation among youth facing multiple risks: Prospective research findings. In S. S. Luthar (Ed.), *Resilience and vulnerability: Adaptation in the context of childhood adversities* (pp. 364–391). Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1017/CBO9780511615788.017>

Sandi F.M., Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Job insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Studi Pada Guru SDIT Asy-Syaamil Bontang. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang, 2014

Sandoval, Juan & Idrovo, Sandra & Duque, Edison. (2021). Remote Work, Work Stress, and Work–Life during Pandemic Times: A Latin America Situation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 18. 7069. [10.3390/ijerph18137069](https://doi.org/10.3390/ijerph18137069).

Schaubroeck, J., & Merritt, D. E. (1997). Divergent effects of job control on coping with work stressors: The key role of self-efficacy. *Academy of Management Journal*, 40(3), 738–754.
<https://doi.org/10.2307/257061>

Schwager, S., & Rothermund, K. (2014). The automatic basis of resilience: Adaptive regulation of affect and cognition. In M. Kent, M. C. Davis, & J. W. Reich (Eds.), *The resilience handbook: Approaches to stress and trauma* (pp. 55–72). Routledge/Taylor & Francis Group.

Sinclair, V. G., & Wallston, K. A. (2004). The development and psychometric evaluation of the brief resilient coping scale. *Assessment*, 11, 94-101. doi: 10.1177/1073191103258144

Smith, J. C. (2002). *Stress Management: A Comprehensive Handbook Of Techniques And Strategies*. New York: Springer Publishing Company, Inc.

Soelton, Mochamad & Amaelia, Preti & Prasetyo, Heru. (2020). Dealing with Job Insecurity, Work Stress, and Family Conflict of Employees. 10.2991/aebmr.k.200205.031.

Soewondo, S. (2010). *Manajemen Stres Dengan Relaksasi Progresif*. Depok: Tidak Diterbitkan.

Suls, J., & Martin, R. (2005). The daily life of the garden variety neurotic: Reactivity, stressor exposure, mood spillover, and maladaptive coping. *Journal of personality*, 73(6), 1485-1510.

Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient Individuals Use Positive Emotions to Bounce Back From Negative Emotional Experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320–333.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.2.320>

Van Vliet, K. J. (2008). Shame and resilience in adulthood: A grounded theory study. *Journal of Counseling Psychology*, 55(2), 233–245. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.55.2.233>

Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), 165–178.

Weiten, W., Lloyd, M. A., Dunn, D/ S., & Hammer, E. Y. (2009). *Psychology Applied To Modern Life: Adjustment In The 21st Century* (9th Edition). California: Wadsworth Cengage Learning.

Yumiati, Yumiati & Noviyanti, Mery. (2017). ANALYSIS OF MATHEMATIC REPRESENTATION ABILITY OF JUNIOR HIGH SCHOOL STUDENTS IN THE IMPLEMENTATION OF GUIDED INQUIRY LEARNING. *Infinity Journal*. 6. 137. 10.22460/infinity.v6i2.p137-148.