ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ

ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

Δ.Π.Μ.Σ. «ΚΛΙΝΙΚΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΕΞΑΡΤΗΣΕΙΣ»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:

Τίτλος: Η σχέση της καταχρηστικής εξουσίας του προϊσταμένου με τη χρήση ουσιών των υφιστάμενων για αυτοθεραπεία: μια πειραματική μελέτη.

Μεταπτυχιακή Φοιτήτρια: Κατεφίδου Νικολία
Α.Μ.: 230

Επιβλέπων καθηγητής: Ζαμπετάκης Λεωνίδας
Συνεπιβλέποντες: Αρβανίτης Αλέξιος
Καραδήμας Ευάγγελος

Ρέθυμνο, 2023

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ 4
ABSTRACT 6
1.ΕΙΣΑΓΩΓΗ 7
1.1. Ορισμός καταχρηστικής εποπτείας 7
1.1.1. Αντιληπτική και υποκειμενική φύση της καταχρηστικής εποπτείας 8
1.1.2. Συνέπειες καταχρηστικής εποπτείας 11
1.1.3. Παράγοντες που επηρεάζουν την εκδήλωση καταχρηστικής εποπτείας 16
1.1.4. Αντιμετώπιση καταχρηστικής εποπτείας 19
1.2. Υποστηρικτικότητα προϊσταμένου 20
1.3. Χρήση ουσιών και εργασιακό πλαίσιο, παράγοντες κινδύνου 23
1.3.1. Χρήση αλκοόλ ως τρόπος αντιμετώπισης εργασιακών στρεσογόνων παραγόντων 28
1.3.2. Χρήση ουσιών ως αυτοθεραπεία 31
1.4. Ελληνικά Δεδομένα 32
1.5. Μεθοδολογικά Ζητήματα- Μελλοντικές Κατευθύνσεις 34
1.6. Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα παρούσας έρευνας 39
2. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ 45
2.1. Συμμετέχοντες 45
2.2. Εργαλεία 46
2.2.1. Μέτρηση Μεταβλητών 51
2.2.2. Έλεγχος Μεθοδολογικού Χειρισμού (Manipulation check) 54
2.2.3. Στατιστική Ανάλυση 56
2.3. Διαδικασία 60
3. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ 62
3.1. Περιγραφικά στοιχεία των μεταβλητών της έρευνας 62
3.2. Διερεύνηση της φαινομενικής εγκυρότητας των σεναρίων- Έλεγχος Μεθοδολογικού Χειρισμού 63
3.3. Πολυεπίπεδη Ανάλυση Παλινδρόμησης 66
4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ 72
4.1. Πορίσματα έρευνας 72
4.2. Δυνατά σημεία έρευνας 76
4.3. Περιορισμοί έρευνας 77
4.4.Μελλοντικά ζητήματα 79

5. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ 85

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Μέσα από τη βιβλιογραφία έχει δειχθεί η αρνητική επίδραση της καταχρηστικής εξουσίας όχι μόνο στην απόδοση αλλά και την υγεία των εργαζομένων. Η συνεχής έκθεση σε συμπεριφορές καταχρηστικής εξουσίας φαίνεται να οδηγεί σε ψυχολογική δυσφορία και να συνδέεται με υψηλότερα ποσοστά συναισθηματικής εξάντλησης και σωματικού στρες. Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να μελετηθεί η σχέση της καταχρηστικής εξουσίας των προϊσταμένων με τη χρήση ουσιών (μη συνταγογραφούμενων φαρμάκων και αλκοόλ) των υφιστάμενων για αυτοθεραπεία. Πιο συγκεκριμένα, στόχος ήταν να δειχθεί, εάν η καταχρηστική εξουσία των προϊσταμένων επιδρά στη χρήση ουσιών από τους υφιστάμενους και επιπροσθέτως να εξεταστεί εάν η υποστηρικτικότητα των προϊσταμένων έχει ρυθμιστικό ρόλο στη σχέση μεταξύ καταχρηστικής εποπτείας και χρήσης ουσιών. Ακολουθήθηκε μια παραλλαγή της μεθόδου των βινιετών και ένας εντός ατόμων ερευνητικός σχεδιασμός, διασφαλίζοντας το ηθικό κομμάτι του πειραματικού σχεδιασμού. Στην έρευνα συμμετείχαν 65 εργαζόμενοι, εκ των οποίων 40 γυναίκες (61,5%) και 25 άνδρες (38,5%) με μέση ηλικία τα 30,06 έτη (*Τ.Α.= 7,09*). Για την ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε πολυεπίπεδη ανάλυση παλινδρόμησης. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, η καταχρηστική εξουσία φάνηκε να έχει θετική επίδραση στη χρήση ουσιών για αυτοθεραπεία από τους υφιστάμενους ενώ η υποστηρικτικότητα του προϊσταμένου είχε αρνητική επίδραση στη χρήση ουσιών. Επιπλέον, δε βρέθηκε αλληλεπίδραση μεταξύ υποστηρικτικότητας και καταχρηστικής εξουσίας. Τα ευρήματα συμβάλλουν στη διερεύνηση της σχέσης ανάμεσα στην καταχρηστική εποπτεία κα τη χρήση ουσιών για αυτοθεραπεία στον ελλαδικό χώρο και υπογραμμίζουν την ανάγκη μελλοντικών ερευνών και την δυνητική ανάπτυξη προληπτικών προγραμμάτων με στόχο την υποστήριξη των εργαζομένων, την

εκπαίδευση των προϊσταμένων, την πρόληψη χρήση ουσιών και την εκπαίδευση πάνω σε αποτελεσματικές στρατηγικές αντιμετώπισης.

Λέξεις κλειδιά: καταχρηστική εποπτεία, χρήση ουσιών, αυτοθεραπεία, υποστηρικτικότητα προϊσταμένων

ABSTRACT

To date a number of studies have confirmed the negative effects of abusive supervision not only on the employee's performance but also on their health. The sustained exposure to abusive supervision appears to lead to psychological distress, and is associated with higher rates of emotional exhaustion and physical stress. The purpose of the present research was, to examine the relationship between the abusive supervision and the substance use (non-prescription drugs and alcohol) by subordinates for self-medication. More specifically, the aim was to determine whether abusive supervision influences on subordinates' substance use and additionally to examine whether supervisory support has a moderating role in the relationship between abusive supervision and substance use. A variant of the vignette method and within-subjects research design was used, ensuring the ethical standards of the experimental design. 65% employees participated in the survey, of which 40 were women (61.5%) and 25 were men (38.5%) with an average age of 30.06 % years *(SD*=7.09). Multilevel regression analysis used for data analysis. According to the results, abusive supervision appeared to have a positive effect on subordinates' substance use for self-medication while supervisory support had a negative effect on substance use. Furthermore, there was no found interaction between supervisory support and abusive supervision. The findings contribute to the investigation of the relationship between abusive supervision and subordinates' substance use for self-medication in the greek area and highlight the need for future research and potential development of prevention programs aimed at supporting employees, training supervisors, preventing substance use and educating on effective coping strategies.

Key words: abusive supervision, substance use, self-medication, supervisory support

1.ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1. Ορισμός καταχρηστικής εποπτείας

Τα τελευταία χρόνια όλο και περισσότερες έρευνες στρέφονται στη διερεύνηση της καταστροφικής πλευράς της συμπεριφοράς των προϊσταμένων. Μη-σωματικές ενέργειες όπως ξεσπάσματα θυμού, δημόσιος χλευασμός, λήψη ευσήμων από τους προϊσταμένους για επιτυχίες των υφιστάμενων, κ.α. αποτελούν από τις πιο κοινές εκδηλώσεις αντίστοιχων συμπεριφορών. Με την πάροδο του χρόνου έχουν χρησιμοποιηθεί διαφορετικοί χαρακτηρισμοί για να αποτυπώσουν αυτού του είδους τις συμπεριφορές, με τις περισσότερες έρευνες να υιοθετούν τον όρο «καταχρηστική εποπτεία» (Tepper, 2007), συμπεριλαμβανομένης και της παρούσας μελέτης. Οι ορισμοί των κατασκευασμάτων που αποτυπώνουν συμπεριφορές μη-σωματικής εχθρότητας των προϊσταμένων συχνά αλληλο-επικαλύπτονται με τον ορισμό της καταχρηστικής εποπτείας. Για το λόγο αυτό, ο Tepper (2007) πρότεινε ορισμένες βοηθητικές διαστάσεις, ως προς το διαχωρισμό των ορισμών και κρίνουμε απαραίτητο να αναφερθούν. Πιο συγκεκριμένα, οι διαστάσεις που θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη είναι οι εξής: α) κατά πόσο το κατασκεύασμα εστιάζει αποκλειστικά στην εχθρότητα, που διαπράττεται από τους προϊσταμένους, εναντίον συγκεκριμένων υφιστάμενων στόχων β) εάν ο ορισμός του κατασκευάσματος αποκλείει άλλες μορφές εχθρότητας (όπως σωματική και σεξουαλική), γ) εάν στο περιεχόμενο του ορισμού του κατασκευάσματος αποτυπώνονται μη-εχθρικές συμπεριφορές και δ) ο ρόλος που παίζει η πρόθεση στον εννοιολογικό ορισμό του κατασκευάσματος. Σύμφωνα με τον Tepper (2000) λοιπόν, η καταχρηστική εποπτεία ορίζεται ως: « οι αντιλήψεις των υφιστάμενων για τον βαθμό με τον οποίο οι προϊστάμενοι τους εμπλέκονται σε συνεχή εμφάνιση εχθρικών, λεκτικών και μη λεκτικών συμπεριφορών, εξαιρουμένης της σωματικής επαφής». Λαμβάνοντας λοιπόν υπόψη τις διαστάσεις που προτείνονται παραπάνω και

τον ορισμό της καταχρηστικής εποπτείας από τον Tepper (2000), η ιεραρχική εχθρότητα με κατεύθυνση προς τα κάτω (δηλαδή από τον προϊστάμενο προς τον υφιστάμενο), η συστηματικότητα της έκθεσης σε μη-σωματική εχθρική συμπεριφορά, η μη αναφορά σχετικά με την πρόθεση των προϊσταμένων (αναφορικά με την πρόκληση βλάβης/επίτευξη στόχων)- αν και ο ορισμός εμπίπτει στην εκούσια συμπεριφορά των προϊσταμένων, ωστόσο η πρόθεση δεν δηλώνεται ξεκάθαρα στον ορισμό, και τέλος η υποκειμενική αξιολόγηση των υφιστάμενων, βάση των παρατηρήσεων της συμπεριφοράς των προϊσταμένων, είναι ορισμένα στοιχεία που συνθέτουν τον ορισμό της καταχρηστικής εποπτείας και είναι σημαντικό να διευκρινιστούν.

1.1.1. Αντιληπτική και υποκειμενική φύση της καταχρηστικής εποπτείας

Στη συνέχεια της βιβλιογραφικής ανασκόπησης, θα επικεντρωθούμε στην αντιληπτική και υποκειμενική φύση της καταχρηστικής εποπτείας. Η υποκειμενική αξιολόγηση των υφιστάμενων για συμπεριφορές καταχρηστικής εποπτείας, όπως αποτυπώνεται στον ορισμό του Tepper, ενδεχομένως να περιλαμβάνει ένα σύστημα κατηγοριοποίησης περισσότερο περίπλοκο από τον διαχωρισμό σε «καταχρηστική» και «μη καταχρηστική» εποπτική συμπεριφορά (Martinko, Harvey, Brees & Mackey, 2013). Σύμφωνα με τον Tepper (2007), η αξιολόγηση των καταχρηστικών συμπεριφορών από τους υφιστάμενους επηρεάζεται από την συμπεριφορά των προϊσταμένων, από τα χαρακτηριστικά των υφιστάμενων και τους σχετιζόμενους με το πλαίσιο παράγοντες. Η συμπεριφορά των προϊσταμένων που αντανακλά εχθρικές προθέσεις ή αμφιθυμία, σχετικά με την ευημερία των υφιστάμενων, είναι πιθανότερο να αξιολογηθεί ως καταχρηστική σε σύγκριση με τη συμπεριφορά για την οποία η πρόθεση δεν είναι πάντα ξεκάθαρη. Επιπλέον, η συχνότητα τέτοιων συμπεριφορών, συμβάλει σε σημαντικό βαθμό στον χαρακτηρισμό τους ως καταχρηστικές. Σε επίπεδο

υφιστάμενων, τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των ίδιων θα επηρεάσουν τις αντιλήψεις τους και ευθύνονται για σημαντικά ποσοστά της διακύμανσης των αξιολογήσεων της καταχρηστικής εποπτείας (Martinko et al., 2013). Υφιστάμενοι, οι οποίοι τείνουν να αποδίδουν αρνητική πρόθεση στη διφορούμενη συμπεριφορά των άλλων, καθώς και εκείνοι που αισθάνονται πως αξίζουν ειδική μεταχείριση, είναι πιθανότερο να θεωρήσουν τους προϊσταμένους τους πιο καταχρηστικούς. Σχετικά με την επιρροή του πλαισίου στην αξιολόγηση της κατάχρησης, φαίνεται πως σε οργανωτικά πλαίσια στα οποία η καταχρηστική εποπτεία είναι πιο κανονιστική, η απόδοση της ομάδας είναι πολύ καλή, ή κάτω από συνθήκες κρίσης, συμπεριφορές καταχρηστικής εποπτείας ενδεχομένως να θεωρηθούν αποδεκτές και να μην αξιολογηθούν ως καταχρηστικές. Επιπρόσθετα, σύμφωνα με τους Tröster & Quaquebeke (2020), η πρότερη αλληλεπίδραση μεταξύ προϊσταμένου- υφισταμένου (LMX- Leader Member Exchange) θα επηρεάσει την αξιολόγηση και κατηγοριοποίηση της συμπεριφοράς των προϊσταμένων. Η αντιλαμβανόμενη πρότερη αλληλεπίδραση αντιπροσωπεύει τη βιωμένη ποιότητα σχέσης που αναπτύσσεται με την πάροδο του χρόνου μεταξύ προϊσταμένου και υφισταμένου. Ακόμη και αν υπάρχουν υψηλά επίπεδα LMX, οι προϊστάμενοι ενδέχεται να εμπλέκονται σε καταχρηστικές συμπεριφορές κατά περιόδους. Οι εργαζόμενοι φαίνεται να είναι λιγότερο πιθανό να αποδώσουν τη συμπεριφορά στον προϊστάμενο, όταν η συμπεριφορά αυτή αντιτίθεται στον τρόπο με τον οποίο συμπεριφέρεται συνήθως. Έτσι, σε μία σχέση με υψηλά επίπεδα LMX, οι εργαζόμενοι έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να κατηγορήσουν τον εαυτό τους για να κατανοήσουν τη βιωμένη καταχρηστική εποπτεία, καθώς δεν συνάδει με την κανονική συμπεριφορά που έχουν συνηθίσει να λαμβάνουν από τον προϊστάμενο τους. Επιπροσθέτως, αξίζει να σημειωθεί πως, καθώς η αντιλαμβανόμενη καταχρηστική εποπτεία πιθανά επαναλαμβάνεται, οι πρότερες αξιολογήσεις και η

αντιμετώπιση της βιωμένης καταχρηστικής εποπτείας στο παρελθόν, θα επηρεάσει αντίστοιχες παροντικές και μελλοντικές ερμηνείες και δράσεις. Έχει αναπτυχθεί ένα δυναμικό μοντέλο συναισθηματικής διεργασίας, το οποίο βασίστηκε στη θεωρία εκτίμησης/ αξιολόγησης συναισθημάτων του Lazarus, ώστε να προσδιοριστεί πως το άτομο, το περιβάλλον αλλά και οι χρονικοί παράγοντες επηρεάζουν συλλογικά τον τρόπο με τον οποίο οι υφιστάμενοι αντιλαμβάνονται, βιώνουν και ανταποκρίνονται στην καταχρηστική εποπτεία με την πάροδο του χρόνου (Oh & Farh, 2017). Σύμφωνα με το μοντέλο αυτό, υπάρχουν τρεις διαδοχικές φάσεις, η φάση αξιολόγησης, η φάση συναισθηματικής εμπειρίας και η φάσης συναισθηματικής απόκρισης. Η αντιλαμβανόμενη καταχρηστική εποπτεία, ως μια απειλή για την ευημερία του υφιστάμενου, είναι πιθανό να παράγει αρνητικά έντονα συναισθήματα. Έτσι, στα αρχικά επεισόδια αντιλαμβανόμενης καταχρηστικής συμπεριφοράς είναι πιθανό να προκύψουν συναισθήματα θυμού και φόβου, ενώ μετά από πολλαπλά επεισόδια αποτυχημένης προσπάθειας αντιμετώπισης της καταχρηστικής εποπτείας ενδεχομένως να βιωθεί θλίψη. Στην πρώτη φάση της αξιολόγησης όπου διαμορφώνονται οι αποδόσεις της συμπεριφοράς, μια συμπεριφορά θα γίνει αντιληπτή ως καταχρηστική από τους υφιστάμενους εάν παραβιάζει τα ηθικά πρότυπα των υφιστάμενων. Τα ηθικά πρότυπα διαμορφώνονται, πέρα από τις ατομικές διαφορές, και από το ευρύτερο κοινωνικοπολιτισμικό πλαίσιο, με υφιστάμενους σε κουλτούρες που προωθούν υψηλότερη απόσταση ισχύος να αποδέχονται αντίστοιχες συμπεριφορές και να αντιδρούν σε μικρότερο βαθμό. Επιπλέον εάν ο υφιστάμενος αποδίδει ευθύνη για την κατάχρηση στον προϊστάμενο είναι πιθανότερο να αντιληφθεί την συμπεριφορά ως καταχρηστική. Η παρουσία εξηγήσεων που δικαιολογούν την συμπεριφορά (π.χ. μια κρίση) μειώνει την απόδοση ευθύνης και συνεπώς την πιθανότητα θεώρησης μιας συμπεριφοράς ως καταχρηστική. Επίσης , οι Oh & Farh (2017) έρχονται σε συμφωνία

με τα προαναφερθέντα ευρήματα των Tröster & Quaquebeke (2020), σχετικά με την ποιότητα της σχέσης μεταξύ υφισταμένου-προϊστάμενου, καθώς επιπροσθέτως υπογραμμίζουν πως η υψηλή εμπιστοσύνη ενός υφισταμένου προς τον προϊστάμενο μειώνει την πιθανότητα αξιολόγησης κακόβουλων προθέσεων, ακόμα και εάν η συμπεριφορά του παραβιάζει τα ηθικά πρότυπα. Στην περίπτωση λοιπόν που η συμπεριφορά του προϊσταμένου αξιολογηθεί ως καταχρηστική, θα καταχωρηθεί ως στρεσογόνος παράγοντας που απαιτεί αντιμετώπιση. Στα πλαίσια της υποκειμενικής αξιολόγησης της καταχρηστικής εποπτείας έχει σημειωθεί πως η καταχρηστική συμπεριφορά ενδεχομένως να μην παρατηρείται από τρίτους, και αντιστρόφως. Έχει εξεταστεί η θεωρία ρόλων με στόχο να διερευνηθεί η συμβολή των οργανωτικών ρόλων στην αντιληπτική ετερογένεια στους οργανισμούς. Πιο συγκεκριμένα σε έρευνα των Ambrose & Ganegoda εξετάστηκε η αξιολόγηση των διευθυντών των προϊσταμένων, οι οποίοι καθώς έχουν διαφορετικούς οργανωτικούς ρόλους και καταλαμβάνουν οι ίδιοι θέσεις εξουσίας, είναι σε θέση να ανταποκρίνονται με διαφορετικό τρόπο από τους υφιστάμενους σε καταχρηστικές συμπεριφορές των προϊσταμένων (Ambrose & Ganegoda, 2020). Σύμφωνα με τα ευρήματα της παραπάνω έρευνας οι διευθυντές φαίνεται να ανέφεραν υψηλότερα επίπεδα καταχρηστικής εποπτείας απ’ ότι υφιστάμενοι, ενισχύοντας με αυτό τον τρόπο την αντιληπτική και υποκειμενική φύση της καταχρηστικής εποπτείας όπως παρουσιάστηκε παραπάνω.

1.1.2. Συνέπειες καταχρηστικής εποπτείας

Σε περίπτωση που ο υφιστάμενος αξιολογήσει τη συμπεριφορά του προϊσταμένου ως καταχρηστική, όπως αναλύσαμε παραπάνω, θα την καταχωρήσει ως έναν στρεσογόνο παράγοντα που απαιτεί αντιμετώπιση (Oh & Farh, 2017). Αυτό το εύρημα αναδεικνύει την αρνητική επίδραση όχι μόνο στην απόδοση αλλά και την υγεία των εργαζομένων, όπως έχει επιβεβαιωθεί και σε άλλες έρευνες (Stempell & Rigotti, 2018; Hussain,

Abbas, Gulzar, Jibril & Hussain, 2020). Συγκεντρωτικά οι συνέπειες της καταχρηστικής εποπτείας επικεντρώνονται στα ακόλουθα θέματα, στις στάσεις που σχετίζονται με την εργασία, στη συμπεριφορά αντίστασης, στην αποκλίνουσα συμπεριφορά, στις συνέπειες απόδοσης, στην ψυχολογική και οικογενειακή ευημερία (Tepper, 2007). Πέρα από τις συνέπειες, παρακάτω θα γίνει αναφορά και σε μια σειρά ρυθμιστικών παραγόντων που προσδιορίζουν τη σχέση συμπεριφορών καταχρηστικής εποπτείας και των συνεπειών τους. Ωστόσο, η μικρή σύγκλιση στους ρυθμιστικούς παράγοντες έχει καταστήσει δύσκολο τον εντοπισμό ενοποιητικών θεμάτων στο σύνολο των ερευνών.

Για τις στάσεις σχετιζόμενες με την εργασία ως συνέπεια της καταχρηστικής εποπτείας, φαίνεται πως, η εργασιακή κινητικότητα αλλά και η υποστήριξη των προϊσταμένων έχουν ρυθμιστικό ρόλο. Οι υφιστάμενοι που βιώνουν καταχρηστικές συμπεριφορές και έχουν λιγότερες ελκυστικές εναλλακτικές θέσεις εργασίας αισθάνονται παγιδευμένοι να ξεφύγουν από την πηγή στρες, δηλαδή τον προϊστάμενο τους. Η υποστήριξη των προϊσταμένων, φαίνεται πως επιδεινώνει την επίδραση της κατάχρησης, καθώς ο συνδυασμός καταχρηστικών και υποστηρικτικών συμπεριφορών δημιουργεί ανασφάλεια, εξασθενημένο έλεγχο και χαμηλή εμπιστοσύνη περιορίζοντας τις πηγές αντιμετώπισης, με λιγότερο ευνοϊκές συνέπειες συγκριτικά με την παρουσία μόνο καταχρηστικών συμπεριφορών (Duffy, Ganster & Pagon, 2002).

Η καταχρηστική εποπτεία σχετίζεται επιπλέον θετικά, με τη δυσλειτουργική αντίσταση των υφιστάμενων δηλαδή με την άρνηση τους να εκτελέσουν αιτήματα των προϊσταμένων. Φαίνεται πως, συγκεκριμένα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, όπως η ευσυνειδησία (conscientiousness- το χαρακτηριστικό της προσωπικότητας που αντικατοπτρίζει τάση προς υπευθυνότητα, αξιοπιστία, αυτοπειθαρχία, εργατικότητα)

και η συμφωνία (agreeableness -το χαρακτηριστικό της προσωπικότητας που αντικατοπτρίζει τάση προς αλτρουισμό, συνεργατικότητα και εμπιστοσύνη) μετρίασαν την επίδραση της κατάχρησης στην αντίσταση (Tepper, 2013). Ο ρόλος της ευσυνειδησίας και της συμφωνίας αναδείχθηκε ως ρυθμιστικός παράγοντας και στην έρευνα των Bamberger & Bacharach (2006), όπου η σχέση καταχρηστικής εποπτείας και προβληματικής κατανάλωσης αλκοόλ μετριάστηκε με την παρουσία υψηλών επιπέδων αυτών των χαρακτηριστικών. Έχει υποστηριχθεί, ότι η κατάχρηση ουσιών των υφιστάμενων θα μπορούσε να ερμηνευτεί ως μια μορφή «συμβολικής αντίστασης» στην καταχρηστική εποπτεία. Μέσα από την προβληματική χρήση ουσιών ενδεχομένως να εκφράζεται η απογοήτευση και ο θυμός της βίωσης καταχρηστικών συμπεριφορών (Tepper et al., 2017). Αυτή η ερμηνεία θα μπορούσε να συνδεθεί με το μοντέλο συναισθηματικής διεργασίας, και τα συναισθήματα θυμού που πιθανώς θα προκύψουν, με διαφορά ότι σύμφωνα με τους Oh & Farh (2017), η συναισθηματική εμπειρία της θλίψης, μετά από πολλαπλές αποτυχημένες προσπάθειες αντιμετώπισης της κατάχρησης, ενδεχομένως να οδηγήσει σε χρήση ουσιών.

Επιπρόσθετα, στις συνέπειες της καταχρηστικής εποπτείας συμπεριλαμβάνεται και η αποκλίνουσα συμπεριφορά των υφιστάμενων. Το ιστορικό της επιθετικότητας αλλά και οι λόγοι εργασίας φαίνεται να μετριάζουν τη σχέση αυτή. Όταν οι λόγοι εργασίας του υφισταμένου ήταν σε μεγαλύτερο βαθμό οικονομικοί παρά σχετιζόμενοι με την προσωπική εκπλήρωση του, η σχέση καταχρηστικής εποπτείας και επιθετικότητας κατευθυνόμενης προς τον προϊστάμενο ήταν ισχυρότερη. Αν επικεντρωθούμε στις συνέπειες της καταχρηστικής εποπτείας σε επίπεδο απόδοσης των εργαζομένων στην εργασία τους, πέρα από τη μείωση της απόδοσης που έχει παρατηρηθεί, έχει σημειωθεί ακόμα και μείωση στη συμπεριφορά οργανωτικής ιθαγένειας (OCB- η εθελοντική δέσμευση ενός ατόμου εντός ενός οργανισμού που δεν αποτελεί όμως, μέρος των

συμβατικών του καθηκόντων). Μια εξήγηση για τις αντιπαραγωγικές συμπεριφορές των εργαζομένων αποδίδεται στις αντιδράσεις σε εργασιακούς στρεσογόνους παράγοντες. Το μοντέλο απαιτήσεων εργασίας-πόρων (JD-R model) των Baker & Demerouti (2007) υπογραμμίζει ότι η ευημερία των εργαζομένων ενδεχομένως να παράγεται από συγκεκριμένα σύνολα συνθηκών εργασίας, που διαχωρίζονται στις απαιτήσεις εργασίας και στους πόρους. Οι απαιτήσεις συμπεριλαμβάνουν σωματικούς και συναισθηματικούς στρεσογόνους παράγοντες του ρόλου του καθενός, ενώ οι πόροι εργασίας έχουν να κάνουν με φυσικούς, κοινωνικούς ή οργανωτικούς παράγοντες, που βοηθούν το άτομο στην επίτευξη στόχων και μείωση του στρες. Σύμφωνα με το μοντέλο απαιτήσεων εργασίας-πόρων, όταν οι απαιτήσεις εργασίας είναι υψηλές και οι πόροι χαμηλοί, είναι πιο πιθανό οι εργαζόμενοι να βιώσουν στρες και επαγγελματική εξουθένωση. Η παρατεταμένη έκθεση σε καταχρηστικές συμπεριφορές φθείρει την προσωπική ενέργεια των υφιστάμενων και την προσαρμοστική τους ικανότητα, οδηγεί στην εξάντληση, καθιστώντας με αυτόν τον τρόπο την καταχρηστική εποπτεία μια εργασιακή απαίτηση. Ο αρνητικός αντίκτυπος της καταχρηστικής εποπτείας στην ευημερία και υγεία των υφιστάμενων γίνεται φανερός με την εκδήλωση ψυχοσωματικών προβλημάτων και ως εκ τούτου την αδυναμία αποτελεσματικής απόδοσης των υφιστάμενων στα καθήκοντα τους. Έτσι δίνεται μια εξήγηση για το πως οι αρνητικές συνέπειες της καταχρηστικής εποπτείας στην ευημερία και συμπεριφορά των εργαζομένων επηρεάζουν με την σειρά τους συμπεριφορές απόκλισης στον εργασιακό χώρο.

Επιπροσθέτως, η έμμεση επίδραση της αλληλεπιδραστικής δικαιοσύνης έχει δοθεί ως μια εξήγηση σχετικά με τις συνέπειες της καταχρηστικής εποπτείας στις εργασιακές στάσεις και τη σχετιζόμενη με την εργασία ευημερία, που έχει δειχθεί να αποτελούν τις δύο κύριες κατηγορίες που επηρεάζονται από αυτού του είδους τη συμπεριφορά

(Wang & Chan, 2020). Με τον όρο αλληλεπιδραστική δικαιοσύνη αναφερόμαστε στην ποιότητα της διαπροσωπικής μεταχείρισης που λαμβάνει ένα άτομο και επικεντρώνεται στις σαφείς και επαρκείς εξηγήσεις που λαμβάνει καθώς και στη μεταχείριση του με αξιοπρέπεια και σεβασμό. Στην έρευνα των Wang & Chan (2020) φαίνεται πως η αλληλεπιδραστική δικαιοσύνη διαμεσολάβησε στην αρνητική σχέση μεταξύ καταχρηστικής εποπτείας και εργασιακής ικανοποίησης και τη θετική σχέση της καταχρηστικής εποπτείας με τη πρόθεση αποχώρησης, αναφορικά με τις στάσεις. Σχετικά με την εργασιακή ευημερία, μεσολάβησε και στη θετική σχέση μεταξύ καταχρηστικής εποπτείας και συναισθηματικής εξάντλησης και την αρνητική σχέση μεταξύ καταχρηστικής εποπτείας και εργασιακού ενθουσιασμού. Επεκτείνοντας τη θεωρία της συναισθηματικής διεργασίας της καταχρηστικής εξουσίας, η οποία έχει εξηγήσει την αποκλίνουσα συμπεριφορά και την αποχώρηση από την εργασία, μέσω συναισθημάτων λύπης, θυμού, φόβου, οι υφιστάμενοι που έχουν βιώσει καταχρηστική συμπεριφορά θα κατηγορήσουν τον προϊστάμενο τους και σε μια προσπάθεια να ανταποδώσουν, ενδεχομένως να εμπλακούν σε αποκλίνουσα συμπεριφορά απέναντι στον προϊστάμενο. Στις πιθανές συνέπειες της καταχρηστικής εποπτείας σύμφωνα με την έρευνα των Troester & Quaquebeke (2020) προστίθενται η αυτό-κατηγορία και η ενοχή, καθώς είναι πιθανό οι υφιστάμενοι να κατηγορήσουν τον εαυτό τους. Η αυτό-κατηγορία ενδεχομένως να αντικατοπτρίζει την αίσθηση ελέγχου, καθώς κατηγορώντας τον ίδιο τους τον εαυτό οι υφιστάμενοι εστιάζουν σε ατομικές συμπεριφορές που μπορούν να αλλάξουν. Και οι δυο διεργασίες κατηγορίας (κατηγορία προϊσταμένου και εαυτού) είναι πιθανό να συνυπάρχουν καθώς οι αποδόσεις της καταχρηστικής συμπεριφοράς μπορεί να διαφέρουν με την πάροδο του χρόνου ή ακόμα οι υφιστάμενοι ενδεχομένως να συνδυάζουν και τις δύο. Εκδηλώσεις ψυχολογικής δυσφορίας όπως άγχος, κατάθλιψη, μειωμένη αυτό-αποτελεσματικότητα,

επαγγελματική εξουθένωση, σωματικές ενοχλήσεις, εργασιακή πίεση αλλά και επιπτώσεις σχετικές με την ικανοποίηση από τη ζωή και με συγκρουσιακές σχέσεις εκτός εργασιακού πλαισίου αποτελούν επιπροσθέτως, συνέπειες της καταχρηστικής εποπτείας στους υφιστάμενους (Tepper, 2007). Η σχέση ανάμεσα στην καταχρηστική εποπτεία και την ψυχολογική δυσφορία επιδεινώνεται με τη παρουσία υποστηρικτικής συμπεριφοράς των προϊσταμένων, εύρημα το οποίο έρχεται σε συμφωνία με τα ευρήματα των Duffy και συν., (2002) που ανέφεραν επιδείνωση στην επίδρασης της καταχρηστικής εποπτείας με την ταυτόχρονη παρουσία υποστηρικτικών συμπεριφορών δημιουργώντας ανασφάλεια στον υφιστάμενο. Έχει αναφερθεί ότι οι υφιστάμενοι καταχρηστικής εποπτείας αναφέρουν συμπτωματολογία όμοια με αυτή των ατόμων με διαταραχή μετατραυματικού στρες (Tepper, Simon & Park, 2017). Η καταχρηστική εποπτεία φαίνεται να επηρεάζει και την οικογενειακή ευημερία με τους συντρόφους των υφιστάμενων καταχρηστικής εποπτείας να αξιολογούν τους συντρόφους τους ως λιγότερο αποτελεσματικούς στο συντροφικό τους ρόλο (Martinko et al., 2013).

1.1.3. Παράγοντες που επηρεάζουν την εκδήλωση καταχρηστικής εποπτείας

Καθώς η καταχρηστική εποπτεία αποτελεί ένα πολυεπίπεδο φαινόμενο είναι σημαντικό να διερευνηθούν οι παράγοντες εκείνοι που φαίνεται να συνδέονται με την εκδήλωση της, πέρα από τη σημαντικότητα διερεύνησης των συνεπειών της. Οι παράγοντες που επηρεάζουν την εκδήλωση καταχρηστικής εποπτείας μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε εκείνους που σχετίζονται με τον προϊστάμενο, τον οργανισμό, τον υφιστάμενο και τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των προϊσταμένων και των υφιστάμενων.

Σε επίπεδο προϊσταμένου, συμπεριλαμβάνονται η κατάσταση των προϊσταμένων, το στυλ ηγεσίας καθώς επίσης και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του. Σχετικά

με την κατάσταση των προϊσταμένων, αναφερόμαστε στους προϊσταμένους εκείνους που βιώνουν υψηλά επίπεδα στρες οφειλόμενο σε συναδελφική σύγκρουση και είναι πιο πιθανό να συμπεριφερθούν καταχρηστικά στους υφιστάμενους τους. Το στυλ ηγεσίας αποτελεί ένα σταθερό χαρακτηριστικό ενός προϊσταμένου, η υιοθέτηση ενός καταστροφικά προσανατολισμένου στυλ ηγεσίας θα συνδεθεί με την εκδήλωση μιας πιο εχθρικής συμπεριφοράς και κατά συνέπεια με περισσότερες πιθανότητες εκδήλωσης καταχρηστικών συμπεριφορών σε αντίθεση με ένα εποικοδομητικά προσανατολισμένο στυλ ηγεσίας (Martinko et al., 2013). Όσον αφορά τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των προϊσταμένων, φαίνεται πως προϊστάμενοι με υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη έχουν καλύτερη ικανότητα ρύθμισης των αρνητικών συναισθημάτων με αποτελεσματικές στρατηγικές αντιμετώπισης, περιορίζοντας με αυτόν τον τρόπο την πιθανότητα να απελευθερώσουν τα αρνητικά τους συναισθήματα με καταχρηστικές συμπεριφορές. Πέρα από την συναισθηματική νοημοσύνη, η ισχύς του προϊσταμένου αποτελεί ένα χαρακτηριστικό που συνδέεται με την εκδήλωση κατάχρησης. Η ψυχολογική ισχύς αναφέρεται στην αντίληψη ενός ατόμου για την ικανότητα του να επηρεάζει ένα άλλο άτομο ή άλλα άτομα σε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο. Σύμφωνα λοιπόν με τη θεωρία της κοινωνικής απόστασης, η ψυχολογική ισχύς δημιουργεί κοινωνική απόσταση, αποτρέποντας τους προϊσταμένους να συμπεριφερθούν με σεβασμό, αλλά κάνοντας τους να αντικειμενοποιούν τους υφιστάμενους τους και να επιδεικνύουν καταχρηστικές συμπεριφορές. Η ψυχολογική ισχύς φάνηκε πως δεν επηρεάζει όλους τους προϊσταμένους με τον ίδιο τρόπο, καθώς ο αντίκτυπος της στην καταχρηστική συμπεριφορά φάνηκε ασθενέστερος για προϊσταμένους με υψηλότερα επίπεδα του χαρακτηριστικού προσωπικότητας της συμφωνίας (Foulk, Lanaj, Tu, Erez & Archambeau, 2018). Πιθανόν τα υψηλά επίπεδα

συμφωνίας να υποδεικνύουν πως αυτό το χαρακτηριστικό προσδίδει περισσότερη ευαισθησία στους προϊσταμένους απέναντι στις ανάγκες των υφιστάμενων.

Σε επίπεδο οργανισμού, οι επιθετικές νόρμες και η χρήση κυρώσεων μπορούν να σχετιστούν με την εμφάνιση καταχρηστικών συμπεριφορών. Οι επιθετικές νόρμες που επιτρέπουν την απόκλιση ως μέσο έκφρασης οργής και δυσαρέσκειας σχετίζονται θετικά με την καταχρηστική εποπτεία, ενώ οι οργανωτικές κυρώσεις κατά της επιθετικότητας σχετίζονται αρνητικά με την εμφάνιση καταχρηστικών συμπεριφορών. Επιπλέον φαίνεται πως υπάρχουν συγκεκριμένα εργασιακά περιβάλλοντα (π.χ. στρατός, υγειονομική περίθαλψη), τα οποία λόγω των υψηλών εργασιακών απαιτήσεων, της πίεσης, του κινδύνου, των υψηλών κοστών που σχετίζονται με την αποτυχία, είναι επιρρεπή σε τέτοιου είδους συμπεριφορές (Martinko et al., 2013).

Οι παράγοντες που επηρεάζουν την εκδήλωση καταχρηστικής εποπτείας που σχετίζονται με τον υφιστάμενο αφορούν τόσο τα χαρακτηριστικά όσο και τα πολιτισμικά χαρακτηριστικά τους τα οποία θα διαμορφώσουν τις αντιλήψεις τους για τις καταχρηστικές συμπεριφορές. Εργαζόμενοι με υψηλή αρνητική συναισθηματικότητα τείνουν να ταξινομούν διφορούμενες συμπεριφορές των προϊσταμένων ως καταχρηστικές και να αναφέρουν περισσότερη θυματοποίηση. Υφιστάμενοι με λιγότερο συναισθηματικά σταθερά χαρακτηριστικά, όπως ναρκισσισμός και νευρωτισμός εμφανίζονται πιο ευαίσθητοι σε συμπεριφορές άλλων (Zhang & Bednall, 2015). Σχετικά με τα πολιτισμικά χαρακτηριστικά, η αντιλήψεις για την απόσταση ισχύος σε διαφορετικά πολιτισμικά πλαίσια θα διαμορφώνουν και τις αξιολογήσεις του ατόμου για την αποδοχή καταχρηστικών συμπεριφορών άνισης κατανομής ισχύος. Επιπρόσθετα, η ανομοιότητα ως προς τις αξίες και τις στάσεις

μεταξύ προϊσταμένου και υφισταμένου είναι περισσότερο πιθανό να οδηγήσει σε συγκρούσεις και καταχρηστικές συμπεριφορές.

Τέλος, η ηλικία είναι ανάμεσα στα χαρακτηριστικά που φαίνεται να επηρεάζουν την εμφάνιση καταχρηστικής εποπτείας. Νεότεροι προϊστάμενοι τείνουν να επιδεικνύουν πιο επιθετική συμπεριφορά ενώ αυτό ενδεχομένως να οφείλεται στην ικανότητα των μεγαλύτερων ηλικιακά προϊσταμένων να ρυθμίζουν αποτελεσματικότερα τα αρνητικά τους συναισθήματα (Barling, Dupre & Kelloway, 2009; Gross, Carstensen, Pasupathi, Tsai, Skorpen & Hsu, 1997).

1.1.4. Αντιμετώπιση καταχρηστικής εποπτείας

Εφόσον η συμπεριφορά του προϊσταμένου εκλαμβάνεται ως καταχρηστική, καταχωρείται ως στρεσογόνος παράγοντας που απαιτεί αντιμετώπιση σύμφωνα με τους Oh & Farh (2017). Τα ατομικά χαρακτηριστικά του υφισταμένου θα παίξουν ρόλο στις στρατηγικές αντιμετώπισης που θα χρησιμοποιήσει. Άτομα με υψηλότερες δεξιότητες συναισθηματικής ρύθμισης έχουν την ικανότητα να εφαρμόζουν πιο εξελιγμένα στρατηγικά μοτίβα συμπεριφοράς, σε αντίθεση με πιο παρορμητικά άτομα, και να αποφεύγουν βραχυπρόθεσμες απολαύσεις για να επιδιώξουν μακροπρόθεσμους στόχους. Σύμφωνα με το μοντέλο διεργασίας συναισθημάτων, ο υφιστάμενος που έχει αποτύχει επανειλημμένως να αντιμετωπίσει την καταχρηστική συμπεριφορά, θα βιώσει μαθημένη αβοηθησία και θλίψη. Κινητοποιητικός στόχος πλέον σε αυτή την περίπτωση δεν θα είναι η προσπάθεια αλλαγής της κατάστασης που βιώνει αλλά η ανακούφιση του πόνου. Αυτό λοιπόν θα οδηγήσει σε συμπεριφορικές αποκρίσεις παθητικής απόσυρσης και αποσύνδεσης, που ενδέχεται να εκδηλωθούν και με τη χρήση ουσιών (Oh & Farh, 2017). Επιπλέον, οι λόγοι εργασίας των υφιστάμενων φαίνεται να επηρεάζουν τον τρόπο αντιμετώπισης της καταχρηστικής εποπτείας που βιώνουν. Οι υφιστάμενοι, με υψηλότερα ποσοστά λόγων εργασίας που σχετίζονται με

προσωπική εκπλήρωση, ανησυχούν περισσότερο για τη θέση τους στον οργανισμό και ξοδεύουν περισσότερη ενέργεια και προσπάθεια να αντιμετωπίσουν την καταχρηστική εποπτεία που βιώνουν (Tepper, 2007). Σχετικά με την αντιμετώπιση της ψυχολογικής δυσφορίας, ως συνέπεια της αντιλαμβανόμενης καταχρηστικής εποπτείας, μπορεί να περιοριστεί με τη χρήση άμεσων επικοινωνιακών τεχνικών σε σύγκριση με τακτικές αποφυγής, όπως θα μπορούσε να θεωρηθεί η χρήση ουσιών. Οι υφιστάμενοι λοιπόν, που φέρνουν αντιμέτωπους τους προϊσταμένους με τις ανησυχίες τους φαίνεται να βιώνουν λιγότερη δυσφορία (Tepper et al., 2007). Τέλος αξίζει να αναφερθεί πως και η ίδια η καταχρηστική συμπεριφορά θα μπορούσε να θεωρηθεί από τους προϊσταμένους που βιώνουν συγκρουσιακές καταστάσεις και στρες, ως στρατηγική αντιμετώπισης και τρόπος ανακούφισης αυτών των καταστάσεων, οδηγώντας βέβαια σε έναν φαύλο κύκλο επιθετικότητας (Martinko et al., 2013).

1.2. Υποστηρικτικότητα προϊσταμένου

Οι συμπεριφορές των προϊσταμένων τείνουν να είναι ασυνεπείς και αντιφατικές σε όλο και πιο ανταγωνιστικά οργανωτικά περιβάλλοντα. Ασυνεπείς συμπεριφορές όπως η ταυτόχρονη παρουσία τόσο υποστηρικτικών όσο και καταχρηστικών συμπεριφορών από τον ίδιο προϊστάμενο ωστόσο, φαίνεται να επηρεάζουν την ψυχολογική δυσφορία των υφιστάμενων (Tepper, 2007). Οι υφιστάμενοι καταχρηστικής εποπτείας έχουν αναφέρει τα λιγότερα επιθυμητά επίπεδα άγχους, ψυχολογικής ευεξίας, ικανοποίησης και αυτοεκτίμησης όταν θεωρούσαν τον προϊστάμενο τους τόσο καταχρηστικό όσο και υποστηρικτικό (Hobman, Restubog, Bordia & Tang, 2009). Όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως και έρχεται σε συμφωνία με τα παραπάνω ευρήματα, ο συνδυασμός καταχρηστικών και υποστηρικτικών συμπεριφορών δημιουργεί ανασφάλεια, εξασθενημένο έλεγχο και χαμηλή εμπιστοσύνη περιορίζοντας τις πηγές αντιμετώπισης, με λιγότερο ευνοϊκές συνέπειες συγκριτικά με την παρουσία μόνο καταχρηστικών

συμπεριφορών (Duffy et al., 2002). Ακόμη βέβαια και αν υπάρχουν υψηλά επίπεδα πρότερης αλληλεπίδρασης μεταξύ προϊσταμένου-υφιστάμενου (LMX), οι προϊστάμενοι ενδέχεται να εμπλέκονται σε καταχρηστικές συμπεριφορές κατά περιόδους (Tröster & Quaquebeke, 2020). Από τα παραπάνω αντανακλάται η απροσδόκητη φύση της καταχρηστικής εποπτείας, η οποία μπορεί να συμβεί και στο πλαίσιο μιας υποστηρικτικής σχέσης. Μια θεωρία που εξηγεί τις δυνητικά ασυνεπείς συμπεριφορές τον προϊσταμένων είναι εκείνη της ηθικής αδειοδότησης.. Σύμφωνα με την θεωρία ηθικής αδειοδότησης λοιπόν, ένα άτομο αντιλαμβάνεται ότι επιτρέπεται να προβεί σε μια ενέργεια ή να εκφράσει μια σκέψη με κοινωνικά ανεπιθύμητους ακόμα και ανήθικους τρόπους, λόγω της επίδειξης ηθικά αξιέπαινων συμπεριφορών στο παρελθόν. Φαίνεται πως για τους υφιστάμενους είναι προτιμότερο να αντιμετωπίζονται με συνέπεια άδικα, σε σύγκριση με το να αντιμετωπίζονται ορισμένες φορές με δίκαιο ενώ άλλες με άδικο τρόπο (Wang & Chan, 2020). Οι υφιστάμενοι που αντιλαμβάνονται την καταχρηστική συμπεριφορά των προϊσταμένων ως σχετικά σταθερή είναι πιθανότερο επίσης να αναφέρουν καταχρηστική εποπτεία (Martinko et al.,2013).

Παραπάνω αναφερθήκαμε στην ασυνέπεια της συμπεριφοράς των προϊσταμένων με τη ταυτόχρονη παρουσία τόσο καταχρηστικής όσο και υποστηρικτικής συμπεριφοράς και τις συνέπειες της. Η υποστήριξη ενδεχομένως από την άλλη μεριά να παίζει ρόλο από μόνη της στην εμφάνιση καταχρηστικής συμπεριφοράς. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τους Martinko και συν. (2013) οι εργαζόμενοι με μεγαλύτερη οργανωτική θητεία φάνηκε να έχουν περισσότερες πιθανότητες να λάβουν κοινωνική υποστήριξη, η οποία με την σειρά της θα μειώσει την πιθανότητα να συμπεριφερθούν με καταχρηστικό τρόπο. Επίσης, σύμφωνα με το μοντέλο απαιτήσεων εργασίας- πόρων (JD-R model) αυξημένα ποσοστά κοινωνικής υποστήριξης ως εργασιακός πόρος, εξοπλίζουν σε καλύτερο βαθμό τον υφιστάμενο να αντιμετωπίσει τις υψηλές απαιτήσεις εργασίας,

όπως και την καταχρηστικής εποπτεία (Velez & Neves, 2016). Ο ρόλος της υποστήριξης έχει διερευνηθεί καθώς φαίνεται να αποτελεί πιθανό ρυθμιστικό παράγοντα για το στρες στο εργασιακό περιβάλλον. Επιπλέον έχει διερευνηθεί και ο ρόλο της υποστήριξης, τόσο των προϊσταμένων όσο και των συναδέλφων, στη χρήση αλκοόλ από τους υφιστάμενους. Η υποστήριξη των προϊσταμένων έχει φανεί να μειώνει τους λόγους διαφυγής για τη χρήση αλκοόλ καθώς επίσης η υποστήριξη των συναδέλφων έχει φανεί να μειώνει τα προβλήματα σχετικά με το αλκοόλ (Pidd, Berry, Harrison, Roche Driscoll, Newson, 2006). Σε έρευνα των Roche, Lee, Battams, Fischer, Cameron & McEntee (2015), η οποία αναζητούσε τους παράγοντες κινδύνου σχετικά με τη χρήση αλκοόλ σε ανδροκρατούμενες βιομηχανίες, η κατάλληλη υποστήριξη από έναν προϊστάμενο ήταν ιδιαίτερα σημαντική για την πρόληψη προβλημάτων αλκοόλ ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες 18-29 ετών και 50-72 ετών των εργαζομένων. Ωστόσο εντοπίζονται και αντιφατικά ευρήματα σχετικά με την υποστήριξη και την κατανάλωση αλκοόλ. Σύμφωνα τους San Jose, van de Mheen, van Oers, Mackenbach & Garretsen (2000) η υποστήριξη από τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους δεν βρέθηκε να σχετίζεται με την κατανάλωση αλκοόλ, ούτε είχε ρυθμιστικό ρόλο στη σχέση άλλων εργασιακών συνθηκών και κατανάλωσης αλκοόλ. Αυτό το εύρημα θα μπορούσε να αντανακλά τη διαθεσιμότητα ενδεχομένως, εναλλακτικών πηγών υποστήριξης που θα μετρίαζαν ενδεχομένως τις επιδράσεις των δυσμενών εργασιακών συνθηκών στη συμπεριφορά των υφιστάμενων.

Τέλος, σχετικά με την υποστήριξη αξίζει να διευκρινιστεί ότι σύμφωνα με τους Rooney & Gottlieb (2007) οι υποστηρικτικές και μη υποστηρικτικές συμπεριφορές δεν εμπίπτουν σε ένα ενιαίο συνεχές. Οι μη υποστηρικτικές συμπεριφορές δηλαδή δεν ταυτίζονται με την απουσία ή την ανεπαρκή υποστήριξη. Ανάμεσα στις μη υποστηρικτικές συμπεριφορές περιλαμβάνονται η μικροδιαχείριση (micromanage) από

τους προϊσταμένους (δηλαδή συμπεριφορές που περιορίζουν την συμμετοχή των υφιστάμενων σε συσκέψεις, τους υποδεικνύουν διαφορετικό τρόπο χειρισμού των πραγμάτων από τους ίδιους, επικεντρώνονται περισσότερο σε αρνητικά παρά θετικά) καθώς και συμπεριφορές που αναδεικνύουν φαινομενικά αβλαβείς συμπεριφορές(να συμπεριφέρονται αφηρημένα όταν μιλούν με τους υφιστάμενους, να κάνουν πολλαπλές αναθεωρήσεις στην εργασία τους).

1.3. Χρήση ουσιών και εργασιακό πλαίσιο, παράγοντες κινδύνου

Η χρήση ουσιών εξετάζεται κατά μήκος ενός συνεχούς από τη μη χρήση έως την προβληματική χρήση νόμιμων ή παράνομων ουσιών. Η χρήση ουσιών, ακόμα και αν δεν φτάσει σε επίπεδο εξάρτησης μπορεί εξίσου να είναι προβληματική, λόγω του αντίκτυπου που έχει στην υγεία, στις σχέσεις και στα οικονομικά. Πέρα από τις σωματικές επιπτώσεις της χρήσης, οι βλαβερές συνέπειες της χρήσης σε κοινωνικό επίπεδο περιλαμβάνουν την οικογενειακή και διαπροσωπική βία, οδήγηση υπό την επήρεια αλκοόλ, εγκληματικότητα, σχετιζόμενα με την εργασία προβλήματα και ανεργία. Οι γυναίκες φαίνεται να επιβαρύνονται σε μεγαλύτερο βαθμό από τις επιπτώσεις για την υγεία από την κατάχρηση αλκοόλ και ουσιών (Allan et al., 2012). Μια πιο ξεκάθαρη κατανόηση της πολυσύνθετης σχέσης μεταξύ κατανάλωσης αλκοόλ και εργασιακού χώρου είναι ουσιώδης για την ανάπτυξη παρεμβάσεων σχεδιασμένων να ελαχιστοποιούν τον κίνδυνο με στόχο την ασφάλεια και την παραγωγικότητα στον χώρο εργασίας (Pidd et al., 2006). Στο πλαίσιο λοιπόν της διερεύνησης της πολυσύνθετης σχέσης μεταξύ κατανάλωσης αλκοόλ και εργασιακού χώρου έχει προταθεί σύμφωνα με την υπόθεση μείωσης της έντασης, το μοντέλο διαρροής (spill over model) το οποίο υποθέτει ότι οι δυσμενείς εργασιακές συνθήκες συνδέονται με τη χρήση αλκοόλ εκτός εργασιακού πλαισίου (San Jose et al., 2000). Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο, το εργασιακό στρες προβλέπεται να διαχυθεί εκτός εργασιακού πλαισίου για

τα άτομα που δεν μπορούν να διαχωρίσουν τις αντικρουόμενες σκέψεις και συναισθήματα και συμβάλει με αυτόν τον τρόπο στην εμφάνιση προβληματικής κατανάλωσης αλκοόλ με στόχο της μείωσης της έντασης που βιώνουν (Roche et al., 2015). Ωστόσο, το μοντέλο διαρροής ως εξήγηση στη σχέση υψηλών εργασιακών επιπέδων στρες και αυξημένης κατανάλωσης αλκοόλ έχει λάβει μικρή υποστήριξη, επισημαίνοντας την πιθανότητα έμμεσης σχέσης μεταξύ εργασιακού στρες και αλκοόλ (San Jose et. al, 2000) και τονίζοντας την ανάγκη για αναζήτηση πιο περίπλοκων ρυθμιστικών και διαμεσολαβητικών μοντέλων (Moore, Sikora, Grunberg & Greenberg, 2007).

Γενικότερα οι παράγοντες που σχετίζονται με την επικίνδυνη χρήση αλκοόλ και το εργασιακό πλαίσιο έχουν κατηγοριοποιηθεί σε επτά τομείς: : δημογραφικοί (άνδρας, μέση ηλικία), ατομικοί (κατάθλιψη, αρνητικά γεγονότα ζωής), κοινωνικές νόρμες στην εργασία (ανεκτικοί κανόνες κατανάλωσης αλκοόλ), συνθήκες εργασίας (υψηλός φόρτος εργασίας, εργασιακό στρες, χαμηλή συναδελφική υποστήριξη), περιβάλλον ομάδας (καταχρηστική εποπτεία) και δομικοί/ κοινωνικοοικονομικοί καθώς και άλλοι κοινωνικοοικονομικοί παράγοντες. Πιο συγκεκριμένα σε έρευνα των Roche και συν. (2015) διερευνήθηκαν οι παράγοντες κινδύνου σχετικά με τη χρήση αλκοόλ σε ανδροκρατούμενες βιομηχανίες, δηλαδή σε βιομηχανίες όπου το 70% των εργαζομένων αποτελείται από άνδρες. Στον ανδροκρατούμενο κλάδο συμπεριλαμβάνονταν η γεωργία, κατασκευές, εξόρυξη, μεταφορές και παραγωγή. Αναδείχθηκε η σημαντικότητα των πιεστικών ρόλων και στρεσογόνων παραγόντων για τις επικίνδυνες συμπεριφορές κατανάλωσης αλκοόλ, καθώς βρέθηκε πως οι γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις σε ανδροκρατούμενες βιομηχανίες ήταν πιο πιθανό να καταναλώσουν αλκοόλ μετά την εργασία και να αντιμετωπίζουν προβλήματα σχετιζόμενα με το αλκοόλ. Επιπλέον, παρατηρήθηκε διακύμανση στον τρόπο με τον

οποίο οι παράγοντες κινδύνου επηρέασαν την κατανάλωση αλκοόλ σε διαφορετικές ηλικιακές ομάδες, αντικατοπτρίζοντας τις διαφορετικές εργασιακές συνθήκες και τους εργασιακούς ρόλους. Η σύνδεση κατάχρησης αλκοόλ και εργασιακών πιέσεων εντοπίζεται και σε έρευνα των Allan και συν. (2012), όπου η κατάχρηση αλκοόλ φαίνεται να σχετίζεται με τι πιέσεις που αντιμετωπίζουν οι αγρότες λόγω των συνθηκών επαναλαμβανόμενης ξηρασίας.

Οι συνθήκες εργασίας, που είναι κυρίαρχες σε επαγγέλματα όπως η αλιεία και η γεωργία, και σχετίζονται με επικινδυνότητα, βάρδιες, έλλειψη ελέγχου στον ρυθμό εργασίας μπορεί να οδηγήσουν σε υψηλό στρες, ανασφάλεια, πολύωρη εργασία, απομόνωση. Οι παραπάνω συνθήκες ή και ο συνδυασμός τους φαίνεται να συμβάλουν στην ανάπτυξη εργασιακών κουλτουρών που υποστηρίζουν τη χρήση αλκοόλ. Σχετικά με τις εργασιακές πολιτισμικές νόρμες κατανάλωσης αλκοόλ, οι Pidd και συν. (2006) υποστήριξαν ότι αποτέλεσαν τον ισχυρότερο άμεσο προγνωστικό παράγοντα προβληματικής κατανάλωσης αλκοόλ μεταξύ των εργαζομένων. Από την οπτική λοιπόν των πολιτισμικών νορμών, ο πιο σημαντικός καθοριστικός παράγοντας για τα πρότυπα κατανάλωσης αλκοόλ των εργαζομένων, δεν είναι οι ατομικές πεποιθήσεις, στάσεις αλλά η κουλτούρα που σχετίζεται με το αλκοόλ ενός ευρύτερου οργανισμού. Η κουλτούρα ωστόσο δεν αποτελεί μια στατική και σταθερή έννοια, αντιθέτως είναι ρευστή και δυναμική και συνδιαμορφώνεται από την αλληλεπίδραση διαφόρων εργασιακών παραγόντων, κοινών αξιών, κανόνων, συμπεριφορών και στάσεων, υποστηρίζοντας είτε αποθαρρύνοντας τη χρήση αλκοόλ. Η οργανωσιακή ή εργασιακή κουλτούρα θα μπορούσε να περιγραφεί ως το σύνολο των κοινών κατανοήσεων που μαθαίνονται, χαρακτηρίζουν έναν οργανισμό και βάσει των οποίων διακρίνονται από άλλους οργανισμούς εργασίας. Σε συγκεκριμένες επαγγελματικές υποκουλτούρες, η χρήση αλκοόλ θα μπορούσε να θεωρηθεί ως μια επικοινωνιακή συμπεριφορά που

ενισχύει τις σχέσεις μεταξύ ατόμων, συμβολίζει την κοινωνική αλληλοϋποστήριξη, την αρρενωπότητα, την ταυτότητα και λειτουργεί ως στρατηγική αντιμετώπισης του στρες σε επικίνδυνες εργασιακές συνθήκες (Pidd et al., 2006). Σε συμφωνία με τα παραπάνω σχετικά με τον καθοριστικό ρόλο της εργασιακής κουλτούρας στην κατανάλωση αλκοόλ έρχονται τα ευρήματα των Allan και συν. (2012). Πιο συγκεκριμένα, οι συμμετέχοντες χρησιμοποίησαν λέξεις και φράσεις όπως «αναπόσπαστο», «φυσικό» και «μέρος της κουλτούρας» περιγράφοντας πόσο ενσωματωμένη ήταν η κατανάλωση αλκοόλ ως καθημερινή πρακτική στο εργατικό δυναμικό της γεωργίας και της αλιείας στον αυστραλιανό πληθυσμό. Επιπλέον σχετικά με τις εργασιακές πιέσεις και συνθήκες και την συσχέτιση με τη χρήση αλκοόλ οι εργαζόμενοι υψηλών επιπέδων επικίνδυνων σωματικών συνθηκών εργασίας βρέθηκε πιο πιθανό να συνδέονται με υπερβολική κατανάλωση αλκοόλ, παρά με μέτρια και ελαφριά (San Jose et al., 2000). Μια εξήγηση που έχει δοθεί ωστόσο για αυτό το εύρημα είναι πως η βαριά κατανάλωση αλκοόλ θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι επηρεάζει την αντίληψη συνθηκών εργασίας, ενώ επίσης ότι τα άτομα που κάνουν βαριά κατανάλωση αλκοόλ έχουν δυσκολία ως προς την αναζήτηση εργασίας και τείνουν να καταλαμβάνουν αντίστοιχες θέσεις εργασίας. Επιπλέον το εύρημα αυτό θα μπορούσε να εξηγηθεί μέσω της εργασιακής κουλτούρας, καθώς για ορισμένα επαγγέλματα που χαρακτηρίζονται από υψηλά επίπεδα σωματικών κινδύνων το μοίρασμα των συνηθειών κατανάλωσης αλκοόλ ενδεχομένως να αποτελεί μέρος της οργανωτικής τους κουλτούρας.

Ο ρόλος του επαγγέλματος στη χρήση ουσιών, υποστηρίχθηκε και στην έρευνα των Nicholson και συν. (2016), στην οποία οι εργαζόμενοι σε χειρωνακτικά επαγγέλματα ή επαγγέλματα ρουτίνας στην Σκωτία, φάνηκε να είχαν διπλάσιες πιθανότητες να αναφέρουν χρήση ουσιών σε σύγκριση με τους εργαζομένους σε διευθυντικές θέσεις ή τους ανέργους. Η ανεργία φαίνεται να οδηγεί σε μικρότερη κατανάλωση αλκοόλ, αλλά

με πιο επικίνδυνα μοτίβα χρήσης (Anderson, 2010). Η χαμηλή επαγγελματική κατάσταση, δηλαδή μη ειδικευμένοι εργαζόμενοι, εργαζόμενοι που απασχολούνται με χειρωνακτικά επαγγέλματα και εκείνοι με χαμηλό εισόδημα συνδέθηκαν με προβληματική χρήση αλκοόλ (Roche et al., 2015). Ανάλογα ευρήματα υποστηρίχθηκαν και σε έρευνα που αφορούσε τον αυστραλιανό πληθυσμό όπου εργαζόμενοι στο εμπόριο ή σε ανειδίκευτα επαγγέλματα ήταν πιθανότερο να καταναλώσουν αλκοόλ σε υψηλότερα επίπεδα επικινδυνότητας από τους διευθυντές ή τους ειδικευόμενους εργαζόμενους (Allan et al., 2012). Σύμφωνα με την ίδια μελέτη οι άνδρες που εργάζονται σε ανδροκρατούμενες βιομηχανίες είναι πιο πιθανό να πίνουν σε υπερβολικό βαθμό από εκείνους που εργάζονται σε κλάδους με πιο ισορροπημένο ή κυρίως γυναικείο εργατικό δυναμικό ενώ γυναίκες που εργάζονται σε ανδροκρατούμενες βιομηχανίες έχει διαπιστωθεί ότι έχουν αυξημένες πιθανότητες αυξημένης κατανάλωσης αλκοόλ κατά την εργασία, με μια πιθανή εξήγηση ότι μπορεί να βιώνουν πίεση συναδέλφων να μιμηθούν τους άνδρες ομολόγους. Τόσο οι στρεσογόνοι εργασιακοί παράγοντες όσο και η οργανωσιακή κουλτούρα που προωθεί την κατανάλωση αλκοόλ, ενδεχομένως να επηρεάσουν ιδιαίτερα τους νεαρούς ενήλικες στην προσπάθεια τους ένταξης στο νέο εργασιακό πλαίσιο (Anderson, 2010). Η πιθανότητα για τους νεότερους εργαζομένους να είναι χρήστες υψηλής επικινδυνότητας σε σχέση με μεγαλύτερους υποστηρίζεται και σύμφωνα με τους Allan και συν. (2012). Η συμβολή του επαγγέλματος και των συνθηκών οργάνωσης εργασίας στα πρότυπα κατανάλωσης αλκοόλ στο εργατικό δυναμικό εξετάστηκε και σε έρευνα του Marchand (2008). Υποστηρίχθηκε η ανάγκη εξέτασης ενός θεωρητικού μοντέλου που θα επεξηγεί το πρόβλημα χρήσης και κατάχρησης αλκοόλ, ως αποτέλεσμα του στρες, που προκαλείται από τους περιορισμούς και τους πόρους που θα χρησιμοποιηθούν, ταυτόχρονα με την προσωπικότητα του ατόμου, τις κατασκευές της

καθημερινής ζωής και τις μακρο-κοινωνικές κατασκευές. Το επάγγελμα βρέθηκε να αποτελεί έναν σημαντικό προγνωστικό παράγοντα της χρήσης και κατάχρησης αλκοόλ και να έχει μεγαλύτερη επιρροή από τις συνθήκες εργασίας από μόνες τους. Μεσαία διευθυντικά στελέχη, ημικαταρτισμένοι υπάλληλοι «με λευκό γιακά», και εξιδεικευμένοι εργάτες με «μπλε γιακά» είχαν 44% έως 85% μεγαλύτερη πιθανότητα να κάνουν χαμηλού κινδύνου κατανάλωση αλκοόλ από τους μη εξειδικευμένους εργάτες (Marchand, 2008). Επιπλέον αναδείχθηκε η συσχέτιση της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας με 27% μεγαλύτερες πιθανότητες κατανάλωσης αλκοόλ χαμηλής επικινδυνότητας και 78% μεγαλύτερες πιθανότητες υψηλής επικινδυνότητα κατανάλωσης αλκοόλ (Marchand, 2008). Το επάγγελμα και η παρενόχληση στον χώρο εργασίας αποτέλεσαν σημαντικούς παράγοντες που σχετίστηκαν με τη χρήση και κατάχρηση αλκοόλ στον εργασιακό χώρο σύμφωνα με τον Marchand (2008).

1.3.1. Χρήση αλκοόλ ως τρόπος αντιμετώπισης εργασιακών στρεσογόνων παραγόντων

Όπως αναφέραμε παραπάνω, υψηλά επίπεδα εργασιακού στρες μπορούν ενδεχομένως να συνδεθούν με αυξημένα επίπεδα κατανάλωσης αλκοόλ και σχετιζόμενων με το αλκοόλ προβλημάτων. Πιο συγκεκριμένα, η κατάχρηση στον εργασιακό χώρο συνδέθηκε πιο έντονα με αποτελέσματα σχετιζόμενα με το αλκοόλ σε σύγκριση με άλλους εργασιακούς στρεσογόνους παράγοντες σχετικούς με την εργασία, όπως το ψυχολογικό φόρτο εργασίας (Moore et al., 2007). Η χρήση ωστόσο, διαφορετικών τύπων στρατηγικών αντιμετώπισης από διαφορετικές ομάδες εργαζομένων θα μπορούσαν να ευθύνονται για τις διαφοροποιήσεις που παρατηρούνται (Moore et al., 2007). Στα πλαίσια της έρευνας για τη διερεύνηση των πηγών εργασιακού στρες, η έρευνα των Moore και συν. (2007) προσθέτει τη συμβολή τριών συγκεκριμένων πηγών που θεωρείται πως έχουν ιδιαίτερη σημασία για τις

γυναίκες εργαζόμενες, την αναλογία φύλων, τη γενικευμένη κατάχρηση στον χώρο εργασίας και τη στερεοτυπική απειλή. Επιπλέον η συγκεκριμένη μελέτη λαμβάνει υπόψη και την έννοια των κινήτρων απόδρασης για την κατανάλωση αλκοόλ, ως διαμεσολαβητική σύνδεση μεταξύ των στρεσογόνων παραγόντων και της χρήσης αλκοόλ. Σύμφωνα με τα ευρήματα λοιπόν βρέθηκε πως η στερεοτυπική απειλή στον εργασιακό χώρο εμφανίστηκε πιο κυρίαρχη στη χρήση αλκοόλ για τις γυναίκες, και συγκεκριμένα για εκείνες που βρίσκονται σε μη διευθυντικές θέσεις, μέσω των τάσεων χρήσης παθητικών στρατηγικών αντιμετώπισης (κινήτρων απόδρασης). Επιπρόσθετα, για τους άνδρες σε μη διευθυντικές θέσεις, οι αναφορές σε υψηλότερες εργασιακές επιβαρύνσεις συσχετίστηκαν με χαμηλότερα επίπεδα κατανάλωσης αλκοόλ και σχετιζόμενων προβλημάτων, εκτός αν υπήρχαν υψηλά κίνητρα για χρήση αλκοόλ ως στρατηγική αντιμετώπισης διαφυγής (Moore et al., 2007). Τα ευρήματα υποστήριξαν πως οι γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις, δεν φαίνεται να στράφηκαν στη χρήση αλκοόλ ως μορφή απόδρασης από το εργασιακό στρες, ωστόσο ενδεχομένως η παρουσία άλλων παραγόντων ή άλλων εργασιακών πλαισίων να σχετίζονται με τη χρήση σε αυτή την ομάδα. Τα παραπάνω αποτελέσματα υπογράμμισαν μια πιο περίπλοκη σχέση μεταξύ των αντιλήψεων για την εργασιακή κατάχρηση και της κατανάλωσης αλκοόλ πέρα από την άμεση σχέση. Γενικότερα, οι γυναίκες έχει υποστηριχθεί πως αντιμετωπίζουν περισσότερους στρεσογόνους παράγοντες και επηρεάζονται δυσμενώς από αυτούς σε μεγαλύτερο βαθμό, σε σχέση με τους άνδρες. Φαίνεται να εκδηλώνουν περισσότερα σωματικά, συμπεριφορικά και συναισθηματικά συμπτώματα, αυτό ίσως να οφείλεται στο ότι φαίνεται να αντιμετωπίζουν πολύ υψηλότερα συνολικά επίπεδα στρες σε σχέση με τους άνδρες (Greenberg & Baron, 2013). Οι γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις ανέφεραν σημαντικά υψηλότερα επίπεδα έντασης, πονοκεφάλων, κούρασης και ψυχικής εξάντλησης σε σύγκριση με τους άνδρες σε αντίστοιχες θέσεις.

Οι ερευνητές έχουν συνδέσει τέτοια αποτελέσματα με υψηλότερα επίπεδα πίεσης απόδοσης. Έχει υποστηριχθεί πως η σχέση μεταξύ των υψηλών απαιτήσεων στην εργασία και της μεγάλης κατανάλωσης αλκοόλ είναι ισχυρότερη για τις γυναίκες παρά για τους άνδρες (San Jose, 2000). Για τις γυναίκες, το βίωμα των υψηλών απαιτήσεων στην εργασία ενδεχομένως να σχετίζεται με υψηλότερα επίπεδα στρες απ' ότι για τους άνδρες και θα μπορούσαν να επιλέξουν να αντιμετωπίζουν τις απαιτήσεις στην εργασία αυξάνοντας την κατανάλωση αλκοόλ. Για τις γυναίκες οι υψηλές απαιτήσεις στην εργασία θα μπορούσαν επιπροσθέτως, να συνδυαστούν με τις υψηλές απαιτήσεις που βιώνουν από τους πολλαπλούς ρόλους που αναλαμβάνουν (San Jose, 2000).

Οι εργασιακές συνθήκες και το επάγγελμα ενδεχομένως να αποτελούν προγνωστικό παράγοντα για τη χρήση αλκοόλ και ουσιών, όπως υποστηρίχθηκε παραπάνω. Το αλκοόλ ενδεχομένως να λειτουργεί ως μια στρατηγική αντιμετώπισης επικίνδυνων εργασιακών συνθηκών. Σύμφωνα με τις εξηγήσεις εργασιακού στρες και αποξένωσης, οι φυσικές συνθήκες σε ένα εργατικό πλαίσιο μπορούν να οδηγήσουν σε στρες ή/και αποξένωση τα οποία με την σειρά του οδηγούν σε αυξημένη κατανάλωση αλκοόλ. Ενδεχομένως κάποιοι εργαζόμενοι να μην επηρεάζονται από το στρες και την αποξένωση, να έχουν διαφορετικές αντιλήψεις για το στρες και την αποξένωση ή να έχουν υιοθετήσει εναλλακτικές στρατηγικές αντιμετώπισης. Συνεπώς, υπογραμμίζεται η σημασία των στάσεων των εργαζομένων απέναντι στο αλκοόλ ως μέσο διαφυγής ή μετριασμού του εργασιακού στρες (Pidd et al., 2006). Ο ρόλος τη χρήσης ουσιών, ως στρατηγική αντιμετώπισης έχει διατυπωθεί όπως αναφέρθηκε παραπάνω και στο μοντέλο διεργασίας συναισθημάτων. Σύμφωνα με το μοντέλο αυτό όταν η συμπεριφορά του προϊσταμένου, εκλαμβάνεται ως καταχρηστική, καταχωρείται ως στρεσογόνος παράγοντας που απαιτεί αντιμετώπιση. Οι ανεπιτυχείς προσπάθειες αντιμετώπισης δημιουργούν θλίψη και μαθημένη αβοηθησία με συμπεριφορικές

αποκρίσεις παθητικής απόσυρσης, η οποία μπορεί να εκδηλωθεί και με χρήση ουσιών (Oh & Farh, 2017).

1.3.2. Χρήση ουσιών ως αυτοθεραπεία

Τα προβλήματα υγείας που αντιμετωπίζουν τα άτομα στην εργασία τους σχετίζονται πιο έντονα με τα προβλήματα υγείας από οποιονδήποτε άλλο στρεσογόνο παράγοντα που παρουσιάζεται στην ζωή τους (Greenberg & Baron, 2013). Όπως είδαμε παραπάνω μέσα από την βιβλιογραφική ανασκόπηση έχει αναδειχθεί ο ρόλος της χρήσης ουσιών ως στρατηγική αντιμετώπισης των στρεσογόνων εργασιακών παραγόντων, συμπεριλαμβανομένης της αντιμετώπισης της καταχρηστικής εποπτείας. Από την άλλη μεριά, η υπόθεση αυτό-θεραπείας, δηλαδή η χρήση αλκοόλ ή άλλων ουσιών σε μια προσπάθεια μείωσης των συμπτωμάτων άγχους, έχει συχνά εφαρμοστεί ως ένας ερμηνευτικός μηχανισμός για την υψηλή συννοσηρότητα διαταραχών άγχους με διαταραχές χρήσης ουσιών. Ευρήματα από αντιπροσωπευτικό δείγμα στον γενικό πληθυσμό κατέδειξαν την αυτοθεραπεία ως κοινή συμπεριφορά, λιγότερο διαδεδομένη όμως απ’ ότι υποστήριζαν εκτιμήσεις με κλινικά δείγματα (Robinson, Sareen, Cox & Bolton, 2009). Τα άτομα που δεν χρησιμοποιούσαν την αυτοθεραπεία ως στρατηγική αντιμετώπισης ήταν πιθανότερο να είναι γυναίκες. Η αυτοθεραπεία με χρήση ουσιών και αλκοόλ ήταν πιο διαδεδομένη για τους άνδρες, ωστόσο η αυτοθεραπεία με αλκοόλ ήταν εξίσου και για τα δύο φύλα. Αν και η αυτοθεραπεία με χρήση ουσιών μπορεί να είναι μια λιγότερη συχνή συμπεριφορά, ενδεχομένως να σχετίζεται έντονα με την συννοσσηρότητα με διαταραχές διάθεσης και προσωπικότητας. Μέσα από τη συγκεκριμένη μελέτη αναδείχθηκε ότι η αυτοθεραπεία με χρήση αλκοόλ ήταν πιο διαδεδομένη ανάμεσα σε άτομα διαγνωσμένα με γενικευμένη διαταραχή άγχους. Η αυτοθεραπέια ως στρατηγική αντιμετώπισης των συμπτωμάτων του άγχους φαινομενικά μπορεί να είναι προσωρινά αποτελεσματική, σχετίζεται ωστόσο με

αυξημένη πιθανότητα επιπρόσθετων προβλημάτων ψυχικής υγείας, ανεξάρτητα με το αν το άτομο έχει διαγνωσμένη διαταραχή κατάχρησης ουσιών. Τα ευρήματα αυτά είναι σημαντικά για την αξιολόγηση ατόμων με αγχώδεις διαταραχές, καθώς η προσεκτική διερεύνηση της συννοσηρότητας συμβάλει στην δημιουργία επιπρόσθετων θεραπευτικών στόχων (Robinson et al., 2009). Η αυτοθεραπεία με χρήση αλκοόλ φάνηκε να υποστηρίζεται από έρευνα σε εργαζομένους στον αυστραλιανό πληθυσμό. Οι εργαζόμενοι περιέγραψαν την συμβολή της χρήσης στην κατάθλιψη, στη βελτίωση του ύπνου αλλά και την εργασιακή απόδοση ενώ οι μεσαίας και υψηλής επικινδυνότητας χρήστες αλκοόλ περιέγραψαν μεγαλύτερη ποικιλία ωφελειών που σχετίζονταν κυρίως με τις σωματικές επιδράσεις του αλκοόλ (Allan, Meister, Whittenbury & Alston, 2012). Τονίστηκε επίσης από τους εργαζόμενους η σημαντικότητα της ωφέλειας της χρήσης στην κοινωνική αλληλεπίδραση αλλά και η προτίμηση τους να βιώνουν βλάβες σχετιζόμενες με το αλκοόλ παρά τις βλάβες που συνδέονται με την συνεχιζόμενη απομόνωση. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες της έρευνας ωστόσο δεν εντόπισαν συσχέτιση μεταξύ χρήσης ουσιών, αλκοόλ και στρες και κατάθλιψης, αντίθετα συσχέτισαν τη χρήση με κοινωνικές δραστηριότητες. Υπήρχε εντούτοις η αναφορά από τρίτους παρατηρητές για τη χρήση αλκοόλ ως αυτοθεραπεία με σκοπό την χαλάρωση και την βελτίωση του ύπνου των εργαζομένων (Allan et al., 2012).

1.4. Ελληνικά Δεδομένα

Καθώς η καταχρηστική εποπτεία αποτελεί από μόνη της έναν ιδιαίτερο στρεσογόνο παράγοντα είναι σημαντικό να διερευνηθεί η επιρροή του και στον ελληνικό πληθυσμό. Σύμφωνα με την Ελληνική Στατιστική Αρχή ευρήματα από την διερεύνηση παραγόντων στον εργασιακό χώρο που ενδεχομένως επηρεάζουν αρνητικά την

σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων για τον ελληνικό πληθυσμό έδειξαν ότι, ανάμεσα στα πιο κοινά προβλήματα υγείας αναφέρθηκε το στρες, κατάθλιψη και άγχος σε ποσοστό 6,8% τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες (ΕΛΣΤΑΤ, 2014). Υψηλότερα ποσοστά στρες, κατάθλιψης, άγχους εντοπίστηκαν σε ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη (20,1%) , τεχνικούς και ασκούντες συναφή επαγγέλματα (18,6%) και υπαλλήλους γραφείου (14,8%)ενώ το χαμηλότερο ποσοστό εντοπίστηκε σε ειδικευμένους γεωργούς, κτηνοτρόφους, δασοκόμους και αλιείς (1,9%). Περίπου τρία στα δέκα άτομα αναφέρουν ότι εκτίθενται σε παράγοντες που επηρεάζουν την ψυχική υγεία, με τον συχνότερα αναφερόμενο ως πιο επικίνδυνο να αποτελεί η εργασιακή ανασφάλεια και η μεγάλη πίεση χρόνου/φόρτου εργασίας (20,9% και 19,3% του συνόλου αντίστοιχα). Η βία/απειλή και οι παρενοχλήσεις/εκφοβισμοί αναφέρθηκαν με σημαντικά μικρότερη συχνότητα(1,5% και 0,3%). Οι άνδρες εμφανίστηκαν σε μικρό βαθμό πιο εκτεθειμένοι από τις γυναίκες, όσον αφορά την πίεση χρόνου/ φόρτου αλλά και την βία/ απειλή. Σχετικά με τους παράγοντες που σχετίζονταν με βία/ απειλή και παρενοχλήσεις/ εκφοβισμό στον χώρο εργασίας εκτέθηκαν σε υψηλότερα ποσοστά χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων, εξοπλισμού και συναρμολογητές ενώ το χαμηλότερο ποσοστό αναφορικά με αυτούς τους παράγοντες εντοπίστηκε στους ειδικευμένους γεωργούς, κτηνοτρόφους, δασοκόμους. Πιο πρόσφατα ευρήματα υποστήριξαν πως τα προβλήματα σχετικά με το στρες, την κατάθλιψη και το άγχος εμφανίστηκαν περισσότερο σε νεότερα άτομα ηλικίας 15-34 ετών (ΕΛΣΤΑΤ, 2020).

Όπως διαπιστώθηκε από τα ελληνικά δεδομένα σχετικά με την διερεύνηση των εργασιακών παραγόντων που ενδεχομένως επηρεάζουν αρνητικά την σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων, χαμηλότερο ποσοστό στρες, κατάθλιψης και άγχους εντοπίστηκε σε ειδικευμένους γεωργούς, κτηνοτρόφους, δασοκόμους και αλιείς.

Επίσης, σε αυτή την κατηγορία εργαζομένων εντοπίστηκαν και τα χαμηλότερα ποσοστά έκθεσης σε παράγοντες σχετιζόμενους με βία/ απειλή/ παρενοχλήσεις και εκφοβισμό. Αυτή η κατηγορία εργαζομένων φαίνεται να χαρακτηρίζεται από υψηλότερη εργασιακή αυτονομία και έχει δειχθεί ότι οι υφιστάμενοι με υψηλή εργασιακή αυτονομία εξαρτώνται σε μικρότερο βαθμό από τους προϊστάμενους τους με αποτέλεσμα η καταχρηστική εποπτεία να αποτυγχάνει να τους φθείρει και να τους δημιουργεί αισθήματα εξάντλησης (Velez & Neves, 2016). Βέβαια στη συγκεκριμένη ομάδα εργαζομένων, άλλοι στρεσογόνοι παράγοντες ενδεχομένως να οδηγούν σε ψυχολογική δυσφορία και κατανάλωση αλκοόλ, όπως οι επιπτώσεις από τα καιρικά φαινόμενα, οι επικίνδυνες εργασιακές συνθήκες αλλά και η οργανωσιακή κουλτούρα (Allan et al., 2012). Αντίθετα, μικρότερη αυτονομία και κατά συνέπεια θα μπορούσαμε να υποθέσουμε μεγαλύτερη επίδραση της καταχρηστικής εποπτείας στην υγεία, έχει σημειωθεί στον κλάδο βιομηχανίας και ενέργειας και στη δημόσια διοίκηση (Velez & Neves, 2016) ,όπου όπως διαπιστώθηκε από τα ελληνικά δεδομένα εντοπίστηκαν υψηλά ποσοστά στρες, κατάθλιψης και άγχους. Ωστόσο, υπάρχει ένα κενό στην ελληνική βιβλιογραφία για την επίδραση της καταχρηστικής εποπτείας στην υγεία των εργαζομένων και συγκεκριμένα στη χρήση ουσιών και αλκοόλ ως τρόπο αντιμετώπισης.

1.5. Μεθοδολογικά Ζητήματα- Μελλοντικές Κατευθύνσεις

Κάποια από τα μεθοδολογικά ζητήματα που έχουν προκύψει από τη διερεύνηση του φαινομένου της καταχρηστικής εποπτείας είναι τα ακόλουθα. Αρχικά η προέλευση της πλειονότητας των δεδομένων από μεμονωμένες πηγές, συνήθως από τους υφιστάμενους και η έλλειψη διαχρονικών μελετών στο πεδίο έρευνας της καταχρηστικής εποπτείας περιορίζουν την εξαγωγή συμπερασμάτων αιτιωδών

σχέσεων (Martinko et al., 2013). Μια ανησυχία επίσης εγείρεται σχετικά με την έλλειψη εγκυρότητας των μετρήσεων της καταχρηστικής εποπτείας, καθώς η κλίμακα Tepper μετρά τις αντιλήψεις αντί των συμπεριφορών. Ως εκ τούτου, απαιτείται ο έλεγχος εγκυρότητας των κλιμάκων της καταχρηστικής εποπτείας συνδέοντας τα αποτελέσματα με τις πραγματικές συμπεριφορές. Ένα άλλο μεθοδολογικό ζήτημα σχετίζεται με τον εννοιολογικό ορισμός του Tepper και έχει αποτελέσει πηγή σύγχυσης και κριτικής, καθώς η καταχρηστική εποπτεία χαρακτηρίζεται ως υποκειμενική αντίληψη. Η συμφωνία βέβαια, μεταξύ υποκειμενικών αντιλήψεων της συμπεριφοράς του προϊσταμένου, δεν δημιουργεί αντικειμενικότητα. Υπάρχει δυσκολία με την διερεύνηση καταχρηστικών συμπεριφορών αρχικά λόγω της διαφοροποίησης των ηγετικών συμπεριφορών απέναντι στους άμεσα υφιστάμενους τους. Η καταχρηστική συμπεριφορά συχνά εκτελείται κρυφά και είναι αόρατη από τρίτους, ή μπορεί να γίνει με τέτοιον τρόπο όπου αποκρύπτεται ως παρεξήγηση. Αναμένεται λοιπόν εκ των πραγμάτων να υπάρχει διαφωνία ανάμεσα σε υφιστάμενους σχετικά με συμπεριφορές καταχρηστικής εποπτείας, η οποία ενδεχομένως να αντικατοπτρίζει για τους παραπάνω λόγους καλύτερα την πραγματικότητα (Tepper, Simon & Park , 2017).Αν και, αναμένεται ένα μεγάλο ποσοστό της διακύμανσης των αντιλήψεων των υφιστάμενων για την κατάχρηση να είναι συνάρτηση της καταχρηστικής εποπτικής συμπεριφοράς, δεν είναι σαφές πόσο μεγάλο μέρος της διακύμανσης οφείλεται σε άλλους παράγοντες, όπως τα ατομικά χαρακτηριστικά των υφιστάμενων. Οι συσχετίσεις μεταξύ αντιλήψεων της καταχρηστικής εποπτείας για υφιστάμενους με τον ίδιο προϊστάμενο, θα μπορούσε να δηλώσει κάποια εγκυρότητα. Επιπροσθέτως, εργαστηριακές μελέτες με τη χρήση βίντεο της καταχρηστικής εξουσίας ενδεχομένως επίσης να συνέβαλλαν στον προσδιορισμό του βαθμού κατά τον οποίον διαφορετικοί παρατηρητές αξιολογούν συμπεριφορές ως καταχρηστικές (Martinko et al., 2013). Ένα άλλο

μεθοδολογικό ζήτημα έχει αποτελέσει η περιορισμένη αξιολόγηση των επιπτώσεων των διαφορετικών διαστάσεων των πολιτισμών, με εξαίρεση ορισμένες μελέτες που επικεντρώθηκαν κυρίως στην απόσταση ισχύος. Σχετικά με την διερεύνηση ρυθμιστικών παραγόντων της καταχρηστικής εποπτείας και πιο συγκεκριμένα συγκεκριμένων εργασιακών κλάδων υπάρχει εγγενής δυσκολία συλλογής επαρκών δεδομένων ώστε να εξαχθούν συμπεράσματα για την επικράτηση της κατάχρησης σε ολόκληρη την βιομηχανία (Martinko et al., 2013).

Γενικότερα επικρατεί επιφυλακτικότητα ως προς τα ποσοστά καταχρηστικής εποπτείας που έχουν αναφερθεί. Από τη μία πλευρά, ορισμένοι υφιστάμενοι ενδεχομένως να τείνουν να ερμηνεύουν μια μη καταχρηστική συμπεριφορά ως καταχρηστική. Από την άλλη βέβαια υπάρχει η πιθανότητα οι υφιστάμενοι λόγο φόβου να μην αποκαλύπτουν την εμπειρία τους από τέτοιου είδους συμπεριφορές, ακόμα και αν οι αναφορές γίνονται ανώνυμα και ως εκ τούτου τα ποσοστά να μην υποδηλώνονται (Tepper, Simon & Park, 2017). Έχει δειχθεί ότι οι διευθυντές των προϊσταμένων ανέφεραν περισσότερη κατάχρηση απ’ ότι ανέφεραν οι ίδιοι οι υφιστάμενοι. Αν και οι διαφορές στις αξιολογήσεις της καταχρηστικής συμπεριφοράς από τους διευθυντές αιτιολογούνται από τις διαφορές στον οργανωσιακό τους ρόλο και την θέση τους ως παρατηρητές και μάλιστα από μια θέση ισχύος, έχει επισημανθεί ότι οι διαφορές αυτές ενδεχομένως να προέκυψαν και από τον τρόπο διατύπωσης των στοιχείων στη μελέτη. Πιο συγκεκριμένα οι διευθυντές αξιολόγησαν την κατάχρηση πολλαπλών υφιστάμενων, ενώ οι υφιστάμενοι αξιολογούν την κατάχρηση που απευθύνεται στον εαυτό τους. Ενδεχομένως εάν οι διευθυντές ανέφεραν τον βαθμό στον οποίο ένας προϊστάμενος γελοιοποιεί έναν συγκεκριμένο υφιστάμενο, ένα διαφορετικό μοτίβο αποτελεσμάτων από αυτά που βρέθηκαν πιθανό να προέκυπτε (Ambrose & Ganegoda, 2020).Ένα άλλο μεθοδολογικό ζήτημα αφορά κατά πόσο οι συμμετέχοντες μπορεί να

αντιλαμβάνονται εξ αρχής καταχρηστικές συμπεριφορές. Η διάρκεια της περιόδου κατά την οποία ο υφιστάμενος εκτίθεται σε δυσμενείς εργασιακές συνθήκες δεν είναι γνωστή και θα μπορούσε ενδεχομένως να επηρεάσει την αντίληψη της συμπεριφοράς ως καταχρηστική (San Jose et al., 2000). Ένας περιορισμός ακόμα έχει να κάνει με τη μέθοδο συλλογής δεδομένων, με την ανάκληση των γεγονότων από τους εργαζόμενους να λειτουργεί περιοριστικά στον εντοπισμό λιγότερο φανερών συμπεριφορών, οι οποίες ωστόσο μπορεί να επηρεάσουν τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν τον εαυτό ή την εργασία τους (Rooney & Gottlieb, 2007).

Σχετικά με την αποκάλυψη της χρήση ουσιών στις έρευνες, η χρήση παρανόμων ουσιών σε έρευνα των Allan και συν. (2012) αναφέρθηκε σπάνια. Τα ποσοστά αυτά ενδεχομένως να είναι ανακριβή καθώς οι συμμετέχοντες ενδέχεται να είναι προσεκτικοί σε τέτοιες αναφορές, αντίθετα με την αποκάλυψη χρήσης αλκοόλ. Επιπροσθέτως καθώς οι πληροφορίες για την κατανάλωση αλκοόλ είναι αυτό-αναφορικές φαίνεται πως πολλές φορές οι ερωτώμενοι τείνουν να υπο-αναφέρουν τη χρήση αλκοόλ. Μελλοντικά η έρευνα σχετικά με τη χρήση αλκοόλ μεθοδολογικά θα πρέπει να εμπλουτιστεί και να διευκρινιστεί τόσο το μοτίβο χρήσης αλκοόλ όπως και το πλαίσιο κατανάλωσης (π.χ. χρήση τα σαββατοκύριακα, μετά την δουλειά, χρήση σε κοινωνικό πλαίσιο, λόγος κατανάλωσης) (San Jose et al., 2000). Γενικότερα η συλλογή ανώνυμων, αναδρομικών αυτό-αναφορών ενδεχομένως υπόκειται σε σφάλματα αντίληψης (Bacharach, Bamberger & Biron, 2010). Τα πειραματικά σενάρια κρίνονται κατάλληλα για έρευνες που σχετίζονται με ευαίσθητα θέματα, και θα μπορούσαν να αποτελέσουν εναλλακτική ερευνητική στρατηγική για τη χειραγώγηση της καταχρηστικής εποπτείας σε υψηλά-χαμηλά επίπεδα (Wang & Chan ,2020). Ο πειραματικός σχεδιασμός με τη χρήση σεναρίων έχει πολλά πλεονεκτήματα στην έρευνα για την καταχρηστική εποπτεία. Αρχικά είναι μια κατάλληλη μέθοδος όταν

παρουσιάζονται ηθικά διλήμματα. Επίσης, τα πειράματα με χρήση σεναρίων έχουν ήδη χρησιμοποιηθεί για να διερευνηθούν οι επιπτώσεις της καταχρηστικής εποπτείας και τα ευρήματα έχουν αναπαραχθεί σε μελέτες πεδίου, αντικατοπτρίζοντας την υψηλή ψυχολογική πιστότητα της μεθόδου. Ωστόσο, αξίζει να αναφερθεί ότι η χρήση σεναρίων θα δείξει πως ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα θα συμβεί, αλλά δεν μπορεί να επιβεβαιώσει την εξωτερική εγκυρότητα, ότι δηλαδή αυτό θα συμβεί απαραιτήτως και εκτός πειραματικής συνθήκης (Troester & Quaquebeke, 2020).

Όπως είδαμε η καταχρηστική εποπτεία είναι ένα πολυεπίπεδο φαινόμενο, και έτσι είναι απαραίτητο οι μελλοντικές έρευνες να δυεισδύσουν πέρα από το ατομικό επίπεδο, που αποτελεί την κυρίαρχη προσέγγιση των προηγούμενων ερευνών, τόσο στους παράγοντες που επηρεάζουν την εκδήλωση της όσο και στους ρυθμιστικούς παράγοντες στο επίπεδο του προϊσταμένου, του οργανισμού, της βιομηχανίας και της κουλτούρας. Ο ρόλος της κουλτούρας είναι ένα ζήτημα που θα πρέπει να διερευνηθεί περισσότερο, καθώς η καταχρηστική εποπτεία φαίνεται να εμφανίζεται πιο συχνά σε χώρες με υψηλή απόσταση ισχύος, όπου η άνιση κατανομή εξουσίας εντός των οργανισμών είναι πιο αποδεκτή. Η απόσταση ισχύος μπορεί επίσης να επηρεάσει την εμφάνιση της καταχρηστικής εποπτεία με έμμεσο τρόπο, μέσω της επίδρασης της στις νόρμες προς την καταχρηστική συμπεριφορά. Γενικότερα οι νόρμες για εχθρική και επιθετική συμπεριφορά ενδέχεται να επηρεάζουν άμεσα την καταχρηστική εποπτεία. Έτσι λοιπόν η σταθερότητα των μετρήσεων μεταξύ διαφορετικών κουλτουρών κρίνεται αναγκαία (Tepper,2007). Για τον λόγο αυτό οι ερευνητές θα πρέπει να καταδείξουν ισοδυναμία μέτρησης μεταξύ των υπό διερεύνηση πολιτισμών, δηλαδή οι ερωτηθέντες να αντιλαμβάνονται και να ερμηνεύουν τα στοιχεία της έρευνας με τον ίδιο τρόπο στα δείγματα. Η έλλειψη ισοδυναμίας θα δημιουργούσε απειλή για την εγκυρότητα των διαπολιτισμικών συγκρίσεων καθώς δημιουργεί αβεβαιότητα ως προς

το κατά πόσο μια κοινή κατασκευή μετριέται μεταξύ ομάδων. Έτσι καθίσταται αδύνατο να εντοπιστούν σημαντικές διαφορές ομάδων πέρα από εκείνες που αποδίδονται στην αστάθεια των μετρήσεων. Επιπλέον η αξιολόγηση τόσο των προθέσεων του προϊσταμένου όσο και των αποδόσεων των υφιστάμενων για την καταχρηστική συμπεριφορά θα βοηθούσε ώστε να προσδιοριστεί κατά πόσο οι υφιστάμενοι διακρίνουν και αντιδρούν με διαφορετικό τρόπο στις καταχρηστικές συμπεριφορές που έχουν σκοπό να προκαλέσουν βλάβη και σε εκείνες που πραγματοποιούνται με σκοπό την επίτευξη άλλων στόχων.

1.6. Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα παρούσας έρευνας

Στόχοι της παρούσας έρευνας είναι να διερευνηθεί η σχέση του φαινομένου της καταχρηστικής εποπτείας του προϊσταμένου με τη χρήση ουσιών των υφιστάμενων στον ελληνικό πληθυσμό. Επιπρόσθετα, θα εξεταστεί και ο ρυθμιστικός ρόλος της υποστηρικτικότητας στην παραπάνω σχέση. Έτσι, ουσιαστικά σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να εξεταστούν οι κύριες επιδράσεις (α) της αντίληψης της καταχρηστικής εποπτείας του προϊσταμένου στη χρήση ουσιών (μη συνταγογραφούμενων φαρμάκων και αλκοόλ) από τους υφιστάμενους, (β) της υποστηρικτικότητας του προϊσταμένου, στη χρήση ουσιών (μη συνταγογραφούμενων φαρμάκων και αλκοόλ) από τους υφιστάμενους, (γ) να εξεταστεί επίσης, εάν η υποστηρικτικότητα του προϊσταμένου έχει ρυθμιστικό ρόλο στη σχέση μεταξύ καταχρηστικής εποπτείας και χρήσης ουσιών.

Μέσα από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας διερευνήθηκε το φαινόμενο της καταχρηστικής εποπτείας, όπως ορίζεται από τον Tepper (2000). Επισημάνθηκε η υποκειμενική και αντιληπτική φύση της καταχρηστικής εποπτείας, περιγράψαμε το μοντέλο συναισθηματικής διεργασίας που συνέβαλε στον προσδιορισμό του τρόπου με τον οποίο οι υφιστάμενοι αντιλαμβάνονται, βιώνουν και ανταποκρίνονται στην

καταχρηστική εποπτεία (Oh & Farh, 2017). Στην περίπτωση λοιπόν που η συμπεριφορά του προϊσταμένου αξιολογηθεί ως καταχρηστική όπως είδαμε, θα καταχωρηθεί ως στρεσογόνος παράγοντας που απαιτεί αντιμετώπιση. Περιγράψαμε τόσο τους παράγοντες που επηρεάζουν την εκδήλωση καταχρηστικής εποπτείας, όσο και τις συνέπειες της και την αρνητική επίδραση που έχουν όχι μόνο στην απόδοση αλλά και την υγεία των εργαζομένων (Stempell & Rigotti, 2018; Hussain et al., 2020). Αναφέρθηκε το μοντέλο απαιτήσεων εργασίας-πόρων (JD-R model) των Baker & Demerouti (2007), το οποίο υπογραμμίζει ότι η ευημερία των εργαζομένων ενδεχομένως να παράγεται από συγκεκριμένα σύνολα συνθηκών εργασίας, που διαχωρίζονται στις απαιτήσεις εργασίας και στους πόρους. Καθώς η παρατεταμένη έκθεση σε καταχρηστικές συμπεριφορές φθείρει την προσωπική ενέργεια των υφιστάμενων και την προσαρμοστική τους ικανότητα και οδηγεί στην εξάντληση, θα μπορούσε να θεωρηθεί μια εργασιακή απαίτηση. Ο αρνητικός αντίκτυπος της καταχρηστικής εποπτείας στην ευημερία και υγεία των υφιστάμενων γίνεται φανερός με την εκδήλωση ψυχοσωματικών προβλημάτων και ως εκ τούτου την αδυναμία αποτελεσματικής απόδοσης των υφιστάμενων στα καθήκοντα τους. Εκδηλώσεις ψυχολογικής δυσφορίας, όπως άγχος, κατάθλιψη, μειωμένη αυτό-αποτελεσματικότητα, επαγγελματική εξουθένωση, σωματικές ενοχλήσεις, εργασιακή πίεση αλλά επιπτώσεις σχετικά με την ικανοποίηση από τη ζωή και τις συγκρουσιακές σχέσεις εκτός εργασιακού πλαισίου αποτελούν επίσης συνέπειες συμπεριφορών καταχρηστικής εποπτείας. Καθώς λοιπόν η ψυχική δυσφορία εντείνεται, ένας πιθανός μηχανισμός αντιμετώπισης της καταχρηστικής εξουσίας του προϊστάμενου, ενδέχεται να είναι η χρήση ουσιών (μη συνταγογραφημένων φαρμάκων και αλκοόλ) ως τρόπος αντιμετώπισης (Bamberger & Bacharach, 2006). Σε συγκεκριμένες επαγγελματικές υποκουλτούρες, η χρήση αλκοόλ θα μπορούσε να θεωρηθεί ως μια επικοινωνιακή

συμπεριφορά που ενισχύει τις σχέσεις μεταξύ ατόμων, συμβολίζει την κοινωνική αλληλοϋποστήριξη, την αρρενωπότητα, την ταυτότητα και λειτουργεί ως στρατηγική αντιμετώπισης του στρες σε επικίνδυνες εργασιακές συνθήκες (Pidd et al., 2006). Στο πλαίσιο λοιπόν της διερεύνησης της πολυσύνθετης σχέσης μεταξύ κατανάλωσης αλκοόλ και εργασιακού χώρου έχει προταθεί σύμφωνα με την υπόθεση μείωσης της έντασης, το μοντέλο διαρροής (spill over model) το οποίο υποθέτει ότι οι δυσμενείς εργασιακές συνθήκες συνδέονται με τη χρήση αλκοόλ εκτός εργασιακού πλαισίου (San Jose et al., 2000). Έχει επισημανθεί ωστόσο η πιθανότητα έμμεσης σχέσης μεταξύ εργασιακού στρες και αλκοόλ (San Jose et al., 2000) τονίζοντας την ανάγκη για αναζήτηση πιο περίπλοκων ρυθμιστικών και διαμεσολαβητικών μοντέλων (Moore, Sikora, Grunberg & Greenberg, 2007). Συγκεκριμένα, για τη διερεύνηση του ρόλου της χρήσης ουσιών και αλκοόλ στην αντιμετώπιση της καταχρηστικής εποπτείας υπάρχει ένα κενό στην βιβλιογραφία. Έχει υποστηριχθεί, ότι η κατάχρηση ουσιών των υφιστάμενων θα μπορούσε να ερμηνευτεί ως μια μορφή «συμβολικής αντίστασης» στην καταχρηστική εποπτεία. Μέσα από την προβληματική χρήση ουσιών θα μπορούσε να εκφραστεί η απογοήτευση και ο θυμός της βίωσης καταχρηστικών συμπεριφορών (Tepper et al., 2017). Επιπλέον έχει γίνει αναφορά για το συμπεριφορικό μονοπάτι που οδηγεί στη χρήση ουσιών και αλκοόλ και στο μοντέλο συναισθηματικής διεργασίας , όπου η συναισθηματική εμπειρία της θλίψης μετά από πολλαπλές αποτυχημένες προσπάθειες αντιμετώπισης της κατάχρησης ενδεχομένως να οδηγήσει σε χρήση ουσιών (Oh & Farh , 2017). Αυτό που διαπιστώνεται μέσα από την βιβλιογραφία είναι η σημασία των στάσεων των εργαζομένων απέναντι στο αλκοόλ ως μέσο διαφυγής ή μετριασμού του εργασιακού στρες γενικότερα (Pidd et al., 2006). Η μελέτη της αυτοθεραπείας με τη χρήση αλκοόλ και ουσιών για την αντιμετώπιση των συμπτωμάτων του άγχους έχει διαπιστωθεί ως κοινή συμπεριφορά, λιγότερο βέβαια

διαδεδομένη απ’ ότι υποστήριζαν μελέτες κλινικών δειγμάτων (Robinson et al., 2008). Μέσα από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση εντοπίσαμε ευρήματα μελετών εργαζομένων που περιέγραψαν τα οφέλη από τη χρήση ουσιών και αλκοόλ, στην κατάθλιψη, στη βελτίωση του ύπνου αλλά και την εργασιακή απόδοση ενώ οι μεσαίας και υψηλής επικινδυνότητας χρήστες αλκοόλ περιέγραψαν μεγαλύτερη ποικιλία ωφελειών που σχετίζονταν κυρίως με τις σωματικές επιδράσεις του αλκοόλ. Αν και οι περισσότεροι συμμετέχοντες της συγκεκριμένης μελέτης δεν εντόπισαν συσχέτιση μεταξύ χρήσης ουσιών, αλκοόλ και στρες και κατάθλιψης, υπήρχε η αναφορά από τρίτους παρατηρητές για τη χρήση αλκοόλ ως αυτοθεραπεία με σκοπό την χαλάρωση και την βελτίωση του ύπνου των εργαζομένων (Allan et al., 2012). Μια πιο ξεκάθαρη κατανόηση της πολυσύνθετης σχέσης μεταξύ κατανάλωσης αλκοόλ και εργασιακού χώρου, και πιο συγκεκριμένα της καταχρηστικής συμπεριφοράς είναι ουσιώδης για την ανάπτυξη παρεμβάσεων σχεδιασμένων να ελαχιστοποιούν τον κίνδυνο με στόχο την ασφάλεια και την παραγωγικότητα στον χώρο εργασίας (Pidd et al., 2006). Σχετικά με τα ελληνικά δεδομένα, έχει φανεί πως το στρες, η κατάθλιψη και το άγχος αποτελούν κοινά προβλήματα υγείας ανάμεσα στους εργαζομένους στον ελληνικό πληθυσμό, με αρκετά υψηλό ποσοστό (18,6 %) να αντιστοιχεί σε τεχνικούς και ασκούντες συναφή επαγγέλματα. Από τους παράγοντες που αποτελούσαν απειλή για την ψυχική υγεία η βία/ απειλή και οι παρενοχλήσεις/εκφοβισμοί αναφέρθηκαν με σημαντικά μικρότερη συχνότητα (1,5 % και 0,3 %). Οι άνδρες εμφανίστηκαν σε μικρό βαθμό πιο εκτεθειμένοι από τις γυναίκες. Σχετικά με τους παράγοντες που σχετίζονταν με βία/ απειλή και παρενοχλήσεις/ εκφοβισμό στον χώρο εργασίας εκτέθηκαν σε υψηλότερα ποσοστά χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων, εξοπλισμού και συναρμολογητές ενώ τα χαμηλότερο ποσοστό αναφορικά με αυτούς τους παράγοντες εντοπίστηκε στους ειδικευμένους γεωργούς, κτηνοτρόφους, δασοκόμους. Αν και το

ποσοστό της βίας/ απειλής και παρενοχλήσεων εκφοβισμού είναι μικρό, το οποίο ενδεχομένως να οφείλεται στη δυσκολία αναφοράς, η επιρροή της καταχρηστικής εποπτείας συγκεκριμένα, στους εργαζομένους στον ελληνικό πληθυσμό δεν έχει μελετηθεί. Με βάση τα παραπάνω και με σκοπό να διερευνηθεί η επίδραση της καταχρηστικής εποπτείας του προϊσταμένου στη χρήση ουσιών διατυπώνουμε την εξής ερευνητική υπόθεση:

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΥΠΟΘΕΣΗ 1: Υπάρχει μια θετική επίδραση της αντίληψης της καταχρηστικής εποπτείας του προϊσταμένου στη χρήση ουσιών για αυτοθεραπεία από τους υφιστάμενους ως τρόπο αντιμετώπισης.

Μέσα από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση αναδείχθηκε και ο ρόλος της υποστήριξης των προϊσταμένων ενώ τονίστηκε και η απροσδόκητη φύση της καταχρηστικής εποπτείας, η οποία μπορεί να συμβεί και στο πλαίσιο μιας υποστηρικτικής σχέσης. Έχει δειχθεί ότι ο συνδυασμός καταχρηστικών και υποστηρικτικών συμπεριφορών δημιουργεί ανασφάλεια, εξασθενημένο έλεγχο και χαμηλή εμπιστοσύνη περιορίζοντας τις πηγές αντιμετώπισης, με λιγότερο ευνοϊκές συνέπειες συγκριτικά με την παρουσία μόνο καταχρηστικών συμπεριφορών (Duffy et al., 2002). Ο ρόλος της υποστήριξης έχει διερευνηθεί καθώς φαίνεται να αποτελεί πιθανό ρυθμιστικό παράγοντα για το στρες στο εργασιακό περιβάλλον. Αυξημένα ποσοστά κοινωνικής υποστήριξης ως εργασιακός πόρος, εξοπλίζουν σε καλύτερο βαθμό τον υφιστάμενο να αντιμετωπίσει τις υψηλές απαιτήσεις εργασίας, όπως και την καταχρηστικής εποπτεία (Velez & Neves, 2016). Μη υποστηρικτικές συμπεριφορές προϊσταμένων, που χαρακτηρίζονται από αδιαφορία για τους υφιστάμενους τους, ασέβεια απέναντι τους, αδιαφορία για την προσωπικότητα τους, σχετίζονται με εργασιακή καταπόνηση και ως εκ τούτου ενδεχομένως να επιδεινώνουν την αντιμετώπιση καταχρηστικής εποπτείας (Rooney &

Gottlieb, 2007).Επιπλέον, έχει διερευνηθεί και ο ρόλο της υποστήριξης, τόσο των προϊσταμένων όσο και των συναδέλφων, στη χρήση αλκοόλ από τους υφιστάμενους με αντιφατικά ευρήματα. Η υποστήριξη των προϊσταμένων έχει φανεί να μειώνει τους λόγους διαφυγής για τη χρήση αλκοόλ καθώς επίσης η υποστήριξη των συναδέλφων έχει φανεί να μειώνει τα προβλήματα σχετικά με το αλκοόλ (Pidd et al., 2006). Σε άλλη έρευνα ωστόσο, η υποστήριξη από τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους δεν βρέθηκε να σχετίζεται με την κατανάλωση αλκοόλ, ούτε είχε ρυθμιστικό ρόλο στην σχέση άλλων εργασιακών συνθηκών και κατανάλωσης αλκοόλ (San Jose et al., 2000). Πιθανώς λοιπόν η καταχρηστική εποπτεία με την ύπαρξη χαμηλών επίπεδων υποστηρικτικής συμπεριφοράς από τον προϊστάμενο, να αυξάνει τους λόγους διαφυγής στη χρήση αλκοόλ για αυτοθεραπεία. Με βάση λοιπόν τα παραπάνω διατυπώθηκαν και οι άλλες δύο ερευνητικές μας υποθέσεις:

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΥΠΟΘΕΣΗ 2: Υπάρχει αρνητική επίδραση της υποστηρικτικότητας του προϊσταμένου στη χρήση ουσιών από τους υφιστάμενους για αυτοθεραπεία ως τρόπο αντιμετώπισης.

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΥΠΟΘΕΣΗ 3: Η καταχρηστική εξουσία και η υποστηρικτικότητα θα αλληλεπιδρούν για την πρόβλεψη της χρήσης ουσιών από τους υφιστάμενους. Αναμένουμε ότι η επίδραση της καταχρηστικής εξουσίας στη χρήση ουσιών θα είναι μεγαλύτερη όταν η υποστηρικτικότητα από τον προϊστάμενο είναι μικρή, σε σχέση με το αν είναι μεγάλη.

2. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

2.1. Συμμετέχοντες

Στην παρούσα μελέτη συμμετείχαν συνολικά 65 άτομα, με βασικές προϋποθέσεις να είναι άνω των 18 ετών και να εργάζονται. Η ελάχιστη ηλικία των συμμετεχόντων ήταν 20 έτη και η μέγιστη 62 έτη, με *Μ.Ο*=30,06 έτη και *Τ.Α*=8,19. Το 61,5% του δείγματος αποτελούταν από γυναίκες ενώ το 38,5% από άνδρες. Αναφορικά με την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων, το 87,7% ήταν άγαμοι, 9,2% έγγαμοι ενώ ένα 3,1% διαζευγμένοι. Σύμφωνα με τα κοινωνικοδημογραφικά στοιχεία της μελέτης, η πλειονότητα των συμμετεχόντων ήταν απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ (69,2%) με το υπόλοιπο ποσοστό να καταλαμβάνεται από απόφοιτους μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών(30,8%). Από τον συνολικό αριθμό του δείγματος, το 18,5% των συμμετεχόντων απασχολείτο σε κάποιον δημόσιο τομέα, με τους περισσοτέρους εργαζόμενους να απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα (81,5%). Η πλειονότητα των συμμετεχόντων δεν είχε θέση προϊσταμένου στην εργασία (92,3%).Σχετικά με την εργασιακή εμπειρία των συμμετεχόντων, η ελάχιστη τιμή ήταν 0,5 έτη ενώ η μέγιστη 32,0 έτη με *Μ.Ο*=6,38 έτη και *Τ.Α*=7,09. Οι εβδομαδιαίες ώρες εργασίες κυμαίνονταν από 5 έως 60 με *Μ.Ο*=37,09 ώρες και *Τ.Α*=11,44. Αναλυτικές πληροφορίες για τα παραπάνω χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων περιλαμβάνονται στον Πίνακα 1.

Πίνακας 1

Κοινωνικοδημογραφικά στοιχεία συμμετεχόντων (N=65)

Μεταβλητή	*N*	*%*

Φύλο		
Άνδρας	25	38,5
Γυναίκα	40	61,5
Οικογενειακή κατάσταση		
Άγαμος/η	57	87,7
Έγγαμος/η	6	9,2
Διαζευγμένος/η	2	3,1
Επίπεδο εκπαίδευσης		
ΑΕΙ/ΤΕΙ	45	69,2
Μεταπτυχιακό	20	30,8
Κατηγορία οργανισμού		
Δημόσιος τομέας	12	18,5
Ιδιωτικός τομέας	53	81,5
Θέση προϊσταμένου		
Όχι	60	92,3
Ναι	5	7,7

	Μ.Ο.	*Τ.Α.*	*Ελάχιστη Τιμή*	*Μέγιστη Τιμή*
Ηλικία (έτη)	30,06	8,19	20	62
Εργασιακή εμπειρία (έτη)	6,38	7,09	0,5	32
Εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης	37,09	11,44	5	60

2.2. Εργαλεία

Στην παρούσα μελέτη ως ερευνητικό εργαλείο χρησιμοποιήθηκε μια παραλλαγή της μεθόδου της βινιέτας ή παραγοντικό δημοσκοπικό πείραμα (factorial survey experiment), και πιο συγκεκριμένα η μέθοδος υποθετικών σεναρίων με έναν εντός ατόμων ερευνητικό σχεδιασμό. Η μεθοδολογική προσέγγιση με τη χρήση βινιετών χρησιμοποιείται ευρύτατα στις μελέτες για την καταχρηστική εποπτεία.

Ένα από τα μεθοδολογικά ζητήματα που ενυπάρχουν στη διερεύνηση της καταχρηστικής εποπτείας έχουν να κάνουν με το γεγονός ότι οι συμμετέχοντες ενδεχομένως να μην αντιλαμβάνονται εξαρχής καταχρηστικές συμπεριφορές. Επιπλέον, η ανάκληση των γεγονότων από τους εργαζόμενους ενδεχομένως να περιορίζει τον εντοπισμό λιγότερο φανερών καταχρηστικών συμπεριφορών (Rooney & Gottlieb, 2007). Η συλλογή αναδρομικών αυτό-αναφορών συχνά υπόκεινται σε σφάλματα αντίληψης (Bacharach, Bamberger & Biron, 2010). Επιπλέον, καθώς η καταχρηστική εξουσία είναι πιθανό να μην αναφέρεται από τους υφιστάμενους λόγω φόβου παραδοχής, η χρήση σεναρίων διασφαλίζει το ηθικό κομμάτι του πειραματικού σχεδιασμού. Η πειραματική μεθοδολογία βινιετών παρέχει στους ερευνητές τη δυνατότητα να δημιουργούν υποθετικά σενάρια με στόχο τη διερεύνηση ευαίσθητων θεμάτων με ένα πειραματικά ελεγχόμενο τρόπο (Aguinis & Bradley, 2014). Τα πειραματικά σενάρια κρίνονται κατάλληλα για έρευνες που σχετίζονται με ευαίσθητα θέματα και θα έχει δειχθεί ότι θα μπορούσαν ενδεχομένως να αποτελέσουν μια εναλλακτική ερευνητική στρατηγική για τη χειραγώγηση της καταχρηστικής εποπτείας σε υψηλά-χαμηλά επίπεδα με ηθικό τρόπο (Wang & Chan ,2020). Η ανάλυση παραγοντικής δημοσκόπησης (factorial survey analysis) παρουσιάζει φανταστικές καταστάσεις στους ερωτηθέντες και τους ζητείται να αξιολογήσουν με βάση τις παρεχόμενες πληροφορίες. Με αυτόν τον τρόπο οι ερωτηθέντες μπορούν να ερωτηθούν για διαδικασίες λήψης αποφάσεων χωρίς να βασίζονται σε ανάκληση μνήμης ή να

διατρέχουν τον κίνδυνο αποκάλυψης εμπιστευτικών πληροφοριών (McDonald, 2019). Η βινιέτα είναι μια σύντομη, προσεκτικά κατασκευασμένη περιγραφή ενός ατόμου, ενός αντικειμένου ή μιας κατάστασης, που αντιπροσωπεύει έναν συστηματικό συνδυασμό χαρακτηριστικών. Οι βινιέτες δημιουργούνται από διαστάσεις (μεταβλητές), τα χαρακτηριστικά των βινιετών ποικίλλουν στα επίπεδα τους (Wallander, 2009). Στόχος μια μελέτης βινιέτας είναι να εντοπίσει και να αξιολογήσει τη σημαντικότητα των παραγόντων της βινιέτας που επηρεάζουν αιτιολογικά τις απαντήσεις των ατόμων στις προσαρμοσμένες αλλά υποθετικές ρυθμίσεις της βινιέτας. Στις μελέτες βινιετών ο συνολικός πληθυσμός βινιετών προκύπτει από έναν πλήρη παραγοντικό συνδυασμό όλων των υπό διερεύνηση παραγόντων. Σε συνάρτηση με τον αριθμό των παραγόντων και τα επίπεδα των παραγόντων, το συνολικό μέγεθος των πειραμάτων βινιέτας ποικίλει από πολύ μικρούς σχεδιασμούς με μόνο τέσσερις βινιέτες(δυο παράγοντες με μόνο δύο επίπεδα παραγόντων το καθένα) σε αρκετά τεράστιους σχεδιασμούς με χιλιάδες βινιέτες. Όπως και στους πειραματικούς σχεδιασμούς, αντίστοιχα και στα πειράματα βινιετών, μπορούμε να διακρίνουμε τρεις γενικούς τύπους σχεδιασμών (α)εντός υποκειμένων, (β)μικτός, (γ)μεταξύ υποκειμένων. Στον σχεδιασμό εντός υποκειμένων ο κάθε ερωτώμενος κρίνει ακριβώς το ίδιο σύνολο βινιετών (Atzmüller & Steiner, 2010).Τα παραγοντικά δημοσκοπικά πειράματα (factorial survey experiments) εννοιολογικά καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα ερευνητικών ερωτημάτων και η βινιέτα μπορεί να προσαρμοστεί στο ερευνητικό πλαίσιο (π.χ. με μορφή κειμένου ή βίντεο). Από μεθοδολογικής άποψης τα παραγοντικά δημοσκοπικά πειράματα χαρακτηρίζονται από ορθογωνικότητα (ανεξαρτησία) των επεξηγηματικών μεταβλητών, επιτρέπουν την αιτιώδη ερμηνεία των αποτελεσμάτων σχετικά με τις διαστάσεις της βινιέτας, συμβάλλοντας στην εσωτερική εγκυρότητα και πιθανώς είναι λιγότερο επιρρεπή στην μεροληψία

κοινωνικής επιθυμητότητας από τις άμεσες ερωτήσεις. Ο πλήρης παραγοντικός σχεδιασμός (full factorial design), στον οποίο όλες οι μεταβλητές διασταυρώνονται πλήρως και εξισορροπούνται, επιτρέπει την αξιολόγηση των ανεξάρτητων επιδράσεων κάθε μεταβλητής στην απόφαση ενός μεμονωμένου ερωτώμενου. Η χρήση υποθετικών σεναρίων ενδεχομένως να θέτει σε κίνδυνο την εξωτερική εγκυρότητα μιας μελέτης, εκτός αν διασφαλιστεί ότι οι μεταβλητές που περιλαμβάνονται είναι σαφείς για τους ερωτώμενους και τα επίπεδα των μεταβλητών και οι συνδυασμοί τους είναι αντιπροσωπευτικά αυτών που παρατηρούνται στο περιβάλλον (Karren & Barringer, 2002).

Στην παρούσα μελέτη χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος των υποθετικών σεναρίων. Τα σενάρια περιλάμβαναν ένα σύντομο κείμενο, το οποίο περιέγραφε υποθετικές καταστάσεις, στις οποίες είχαν ενσωματωθεί συγκεκριμένα επίπεδα των ανεξάρτητων μεταβλητών, δηλαδή της καταχρηστικής εποπτείας και της υποστήριξης των προϊσταμένων. Αφού λοιπόν δόθηκε ένα γενικό πλαίσιο, κοινό για όλους τους συμμετέχοντες ώστε να εισαχθούν στην υποθετική κατάσταση, στη συνέχεια οι συμμετέχοντες καλούνται να διαβάσουν τα σενάρια και να απαντήσουν σε ερωτήσεις που αποτελούν ελέγχους της αποτελεσματικότητας του πειραματικού χειρισμού εντός των σεναρίων (manipulation check) καθώς και σε ερωτήσεις που αποτελούν την εξαρτημένη μεταβλητή (χρήση ουσιών). Παρακάτω στην εικόνα 1 παρουσιάζεται ένα σενάριο της μελέτης.

<u>Σενάριο 1.</u>

Ο προϊστάμενος σου ο Νίκος δεν είναι πολύ υποστηρικτικός. Για παράδειγμα, όταν εξετάζει τα αποτελέσματα που του παρουσιάζεις, σπάνια εστιάζει στα θετικά στοιχεία της εργασίας σου. Επιπλέον τις περισσότερες φορές παρακάμπτει τις αποφάσεις που εσύ έχεις λάβει και όταν πάρεις μια απόφαση ή εκτελείς μια εργασία έρχεται εκ των υστέρων να σου πει ότι αυτός θα την έκανε με διαφορετικό τρόπο. Επιπλέον έχεις διαπιστώσει ότι προσπαθεί να περιορίσει την παρουσία σου στις συναντήσεις με τα άλλα μέλη της ομάδας. Αν θα έπρεπε να χαρακτηρίσεις τον Νίκο, θα έλεγες ότι μάλλον δεν είναι και πολύ υποστηρικτικός.

Πρόσφατα, ο Νίκος σου συμπεριφέρθηκε με εχθρικό τρόπο. Για παράδειγμα, την τελευταία φορά που συναντηθήκατε στο διάδρομο, δεν σε χαιρέτησε παρά το γεγονός ότι σίγουρα σε είδε και ενώ του μίλησες και του είπες «Γεια». Μια άλλη φορά που του είπες ότι έχεις πολύ δουλειά, ο Νίκος σου είπε ότι … «είναι ώρα να σταματήσεις να χαζολογάς και να μαζέψεις το χαζομυαλό σου». Μερικές φορές σε ξεφτιλίζει μπροστά στους συναδέλφους σου. Μάλιστα έμαθες ότι λέει και άσχημα πράγματα για σένα, πίσω από την πλάτη σου.

Εικόνα 1. Ενδεικτικό σενάριο μελέτης

Ο ερευνητικός σχεδιασμός της παρούσας μελέτης περιλάμβανε ένα πείραμα εντός ατόμων (within subject design), δηλαδή σε κάθε συμμετέχων δόθηκε ακριβώς το ίδιο σύνολο υποθετικών σεναρίων. Ο συγκεκριμένος ερευνητικός σχεδιασμός με τα υποθετικά σενάρια, προσομοιάζει με πείραμα και μας επιτρέπει εντός των σεναρίων να μεταβάλλουμε τα επίπεδα των ανεξαρτήτων μεταβλητών και να εξετάσουμε ταυτόχρονα την επίδραση των ανεξαρτήτων μεταβλητών στη διαμόρφωση της τιμής της εξαρτημένης μεταβλητής. Πιο συγκεκριμένα στην παρούσα μελέτη έχουμε δύο ανεξάρτητες μεταβλητές, με δύο επίπεδα η κάθε μία (τα οποία έχουμε κωδικοποιήσει με -1 το χαμηλό επίπεδο και +1 το υψηλό). Η παράθεση των ανεξαρτήτων μεταβλητών εντός των σεναρίων έγινε σύμφωνα με τις αρχές από τον σχεδιασμό πειραμάτων. Η διασταύρωση των παραγόντων οδήγησε σε 4 σενάρια (2^2) που περιείχαν όλους τους πιθανούς συνδυασμούς των ανεξαρτήτων μεταβλητών. Έχουμε λοιπόν έναν πλήρη

ορθογώνιο παραγοντικό σχεδιασμό (orthogonal full factorial design), που μας επιτρέπει να εξετάσουμε τόσο τις κύριες επιδράσεις των ανεξάρτητων μεταβλητών όσο και τις αλληλεπιδράσεις τους. Κύριο πλεονέκτημα του ορθογώνιου πειραματικού σχεδιασμού είναι ότι διευκολύνει την αξιολόγηση των ανεξάρτητων επιδράσεων καθεμιάς από τις ανεξάρτητες μεταβλητές επιτρέποντας την κατάτμηση της μοναδικής συμβολής ενός στοιχείου στη διακύμανση της εξαρτημένης μεταβλητής καθώς δεν συνυπάρχει ή δεν επικαλύπτεται με άλλα στοιχεία (Fischer, Wei Tian, Lee & Hughes, 2021). Οι ανεξάρτητες μεταβλητές στον ορθογώνιο πειραματικό σχεδιασμό δεν σχετίζονται μεταξύ τους αποφεύγοντας προβλήματα πολυσυγραμμικότητας (φαινόμενο στην πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση όπου παρατηρείται υψηλή συσχέτιση των προβλεπτικών μεταβλητών). Έτσι λοιπόν οι συνδυασμοί των επιπέδων των ανεξάρτητων μεταβλητών από τον ορθογώνιο πειραματικό σχεδιασμό παρουσιάζονται ως εξής :

Σενάριο	**Καταχρηστική εποπτεία προϊσταμένου**	**Υποστηρικτικότητα προϊσταμένου**
1	1	-1
2	-1	-1
3	1	1
4	-1	1

2.2.1. Μέτρηση Μεταβλητών

2.2.1.2. Εξαρτημένη μεταβλητή

Η εξαρτημένη μεταβλητή της έρευνας ήταν η χρήση ουσιών ως μέθοδος αυτοθεραπείας (self-medication). Αξιοποιήθηκαν δύο στοιχεία από την έρευνα των Robinson et al. (2009) : «Θα έπινα αλκοόλ για να βελτιώσω τη διάθεση μου και να νιώσω καλύτερα» και « Θα έπαιρνα φάρμακα από μόνος/ η μου (χωρίς συνταγή γιατρού) για να βελτιώσω τη διάθεση μου και να νιώσω καλύτερα». Προκειμένου να έχουμε μια ποσοτική εκτίμηση της εννοιολογικής κατασκευής, χρησιμοποιήθηκε ο μέσος όρος των βαθμολογιών των στοιχείων. Προκειμένου να εκτιμηθεί η αξιοπιστία εσωτερικής συνοχής και η επίδραση τυχαίου σφάλματος σχετικά με τα χαρακτηριστικά της κατασκευής, δηλαδή σφάλματα που προκύπτουν από την επιλογή ερωτημάτων του τεστ, όπως ο ικανοποιητικός αριθμός ερωτημάτων και η αντιπροσωπευτικότητα τους επιλέχθηκε ο συντελεστής αξιοπιστίας Spearman-Brown για την αξιοπιστία μεταξύ ισοδύναμων ημίσεων (Κουλάκογλου, 2013) ο οποίος προτιμάται για την μέτρηση δύο στοιχείων (Eisinga, Grotenhuis & Pelzer, 2013). Ο συντελεστής αξιοπιστίας Spearman-Brown για τα δύο στοιχεία βρέθηκε ίσος με 0,88.

2.2.1.3. Ανεξάρτητες μεταβλητές

Ανεξάρτητες μεταβλητές της μελέτης ήταν η «καταχρηστική εποπτεία του προϊσταμένου» και η «υποστηρικτικότητα του προϊσταμένου». Σε όλα τα σενάρια το φύλο του προϊσταμένου παρέμεινε σταθερό (άνδρας). Για να προσδιοριστεί η ανεξάρτητη μεταβλητή «καταχρηστική εποπτεία του προϊσταμένου με δύο επίπεδα (-1 χαμηλή, +1 υψηλή) χρησιμοποιήθηκε κείμενο που βασίζεται στα στοιχεία της κλίμακας καταχρηστικής εποπτείας του Tepper (2000) και έχει χρησιμοποιηθεί σε προηγούμενη έρευνα από τους Tröster & Van Quaquebeke, (2020). Πιο συγκεκριμένα, για το χαμηλό επίπεδο καταχρηστικής εποπτείας χρησιμοποιήθηκε το κείμενο : «Πρόσφατα, ο προϊστάμενος σου ο Νίκος σου συμπεριφέρθηκε με κανονικό τρόπο. Για παράδειγμα,

την τελευταία φορά που συναντηθήκατε στο διάδρομο, σε χαιρέτησε αφού σε είδε και αφού του μίλησες και του είπες «Γειά». Μια άλλη φορά που του ανέφερες ότι έχεις πολλή δουλεία να κάνεις, ο Νίκος σου είπε ότι είναι σημαντικό «…να παραμείνεις συγκεντρωμένος και αφοσιωμένος στην δουλειά σου». Ο Νίκος επίσης, ποτέ δεν σε ξεφτιλίζει μπροστά στους συναδέλφους σου. Μάλιστα έμαθες ότι δεν μιλάει άσχημα για σένα, πίσω από την πλάτη σου». Για το υψηλό επίπεδο καταχρηστικής εποπτείας, χρησιμοποιήθηκε το κείμενο: «Πρόσφατα, ο προϊστάμενος σου ο Νίκος, σου συμπεριφέρθηκε με εχθρικό τρόπο. Για παράδειγμα, την τελευταία φορά που συναντηθήκατε στο διάδρομο, δεν σε χαιρέτησε, παρά το γεγονός ότι σίγουρα σε είδε και ενώ του μίλησες και του είπες «Γεια». Μια άλλη φορά που του είπες ότι έχεις πολλή δουλειά, ο Νίκος σου είπε ότι … «είναι ώρα να σταματήσεις να χαζολογάς και να μαζέψεις το χαζομυαλό σου». Μερικές φορές σε ξεφτιλίζει μπροστά στους συναδέλφους σου. Μάλιστα έμαθες ότι λέει και άσχημα πράγματα για σένα, πίσω από την πλάτη σου».

Για να προσδιοριστεί η ανεξάρτητη μεταβλητή «υποστηρικτικότητα προϊσταμένου» με δύο επίπεδα(-1 χαμηλή, +1 υψηλή), χρησιμοποιήθηκε κείμενο που βασίστηκε στα στοιχεία της κλίμακας προσδιορισμού υποστηρικτικών και μη υποστηρικτικών συμπεριφορών από τους προϊστάμενους των Rooney & Gottieb (2007). Το κείμενο που αντιστοιχεί στο χαμηλό επίπεδο ήταν: «Ο προϊστάμενος σου ο Νίκος δεν είναι πολύ υποστηρικτικός. Για παράδειγμα, όταν εξετάζει τα αποτελέσματα που του παρουσιάζεις, σπάνια εστιάζει στα θετικά στοιχεία της εργασίας σου. Επιπλέον τις περισσότερες φορές παρακάμπτει τις αποφάσεις που εσύ έχεις λάβει και όταν πάρεις μια απόφαση ή εκτελείς μια εργασία έρχεται εκ των υστέρων να σου πει ότι αυτός θα την έκανε με διαφορετικό τρόπο. Επιπλέον έχεις διαπιστώσει ότι προσπαθεί να περιορίσει την παρουσία σου στις συναντήσεις με τα άλλα μέλη της ομάδας. Αν θα

έπρεπε να χαρακτηρίσεις τον Νίκο, θα έλεγες ότι μάλλον δεν είναι και πολύ υποστηρικτικός». Το κείμενο που αντιστοιχεί στην υψηλή υποστηρικτικότητα: «Ο προϊστάμενος σου ο Νίκος είναι πολύ υποστηρικτικός. Για παράδειγμα, όταν εξετάζει τα αποτελέσματα που του παρουσιάζεις, σου δίνει θετική ανατροφοδότηση, όταν το αξίζεις. Επιπλέον τις περισσότερες φορές σε υποστηρίζει στη δουλειά, όταν το χρειάζεσαι. Ο Νίκος επίσης σε ενθαρρύνει να αναλάβεις δουλειά που θα σε βοηθήσει να εξελιχθείς επαγγελματικά. Αν θα έπρεπε να χαρακτηρίσεις τον Νίκο, θα έλεγες ότι μάλλον είναι αρκετά υποστηρικτικός».

2.2.1.4. **Μεταβλητές ελέγχου**

Επιπλέον στο εργαλείο μέτρησης, χρησιμοποιώντας ένα μόνο στοιχείο, μετρήθηκαν ο εξής μεταβλητές: 1) φύλο (κωδικοποιήθηκε ως 0= άνδρας, 1= γυναίκα), 2) ηλικία (συνεχής μεταβλητή), 3) οικογενειακή κατάσταση (κωδικοποιήθηκε ως 0= άγαμος/η, 1= έγγαμος/η, 2= διαζευγμένος/η, 3= χήρος/α), 4) επίπεδο εκπαίδευσης (κωδικοποιήθηκε ως 0= δημοτικό/γυμνάσιο, 1= λύκειο, 2= ΑΕΙ/ΤΕΙ, 3= μεταπτυχιακό), 5) κατηγορία οργανισμού απασχόλησης (κωδικοποιήθηκε ως 0= δημόσιος τομέας, 1= ιδιωτικός τομέας), 6) κατοχή θέσης προϊσταμένου (κωδικοποιήθηκε ως 0= όχι, 1= ναι), 7) χρόνια εργασιακής εμπειρίας (συνεχής μεταβλητή), 8) ώρες εργασίας ανά εβδομάδα(συνεχής μεταβλητή).

2.2.2. Έλεγχος Μεθοδολογικού Χειρισμού (Manipulation check)

Κρίθηκε επίσης αναγκαίος ο έλεγχος μεθοδολογικού χειρισμού «Manipulation check», πριν την ανάλυση των αποτελεσμάτων. Ο έλεγχος αυτός έχει σκοπό να επιβεβαιώσει εάν η ανεξάρτητη μεταβλητή, έχει γίνει αντιληπτή από τον ερωτώμενο, σύμφωνα με τον σχεδιασμό του ερευνητή. Στην παρούσα έρευνα, πραγματοποιείται έλεγχος για να διαπιστωθεί εάν οι ερωτηθέντες εκτίμησαν ως υποστηρικτική ή μη τη συμπεριφορά του προϊσταμένου όπως περιγράφεται στα σενάρια. Για το σκοπό αυτό

χρησιμοποιήθηκαν τρία στοιχεία από την κλίμακα των Kottke & Sharafinski (1988), σχετικά με την αντιλαμβανόμενη υποστήριξη του προϊσταμένου από τον υφιστάμενο. Τα στοιχεία ήταν «Ο Νίκος εκτιμά την έξτρα προσπάθεια από τον υπάλληλο», «Ο Νίκος ενδιαφέρεται για την εργασιακή ευημερία του υπαλλήλου», « Ο Νίκος είναι διατεθειμένος να βοηθήσει τον υπάλληλο αν χρειαστεί βοήθεια». Η μέτρηση των στοιχείων έγινε με τη χρήση κλίμακας Likert από το 1 (διαφωνώ απόλυτα) έως το 7 (συμφωνώ απόλυτα). Χρησιμοποιήθηκε ο μέσος όρος των βαθμολογιών των στοιχείων, προκειμένου να έχουμε μια ποσοτική εκτίμηση της εννοιολογικής κατασκευής. Για τον έλεγχο της αξιοπιστίας της κλίμακας του ερωτηματολογίου, ο συντελεστής Cronbach a για τα τρία στοιχεία κυμαινόταν μεταξύ 0,78-0,99, υποδεικνύοντας υψηλή αξιοπιστία εσωτερικής συνοχής. Επιπλέον, πραγματοποιήθηκε έλεγχος για να διαπιστωθεί εάν οι ερωτηθέντες αντιλήφθηκαν την λεκτική περιγραφή στα σενάρια ως καταχρηστική εποπτεία ή όχι. Για το σκοπό αυτό χρησιμοποιήθηκαν τρία στοιχεία από την κλίμακα Tepper (2000) για την καταχρηστική εποπτεία. Τα στοιχεία ήταν « Ο Νίκος ξεφτίλισε τον υπάλληλο, μπροστά σε άλλους συναδέλφους», «Ο Νίκος κάνει αρνητικά σχόλια για τον υπάλληλο σε άλλους» και « Ο Νίκος τονίζει την ανικανότητα του υπαλλήλου». Η μέτρηση των στοιχείων έγινε με τη χρήση κλίμακας Likert από το 1 (διαφωνώ απόλυτα) έως το 7 (συμφωνώ απόλυτα). Χρησιμοποιήθηκε ο μέσος όρος των βαθμολογιών των στοιχείων, προκειμένου να έχουμε μια ποσοτική εκτίμηση της εννοιολογικής κατασκευής. Ο συντελεστής Cronbach a για τα τρία στοιχεία κυμαινόταν μεταξύ 0,69-0,97, υποδεικνύοντας υψηλή αξιοπιστία εσωτερικής συνοχής.

Στη συνέχεια, για την αποτίμηση της εγκυρότητας εννοιολογικής κατασκευής, η οποία είναι μια διαδικασία που εφαρμόζεται όταν δημιουργούμε εργαλεία μέτρησης πιο αφηρημένων χαρακτηριστικών, όπως αντιλήψεων ή πεποιθήσεων

χρησιμοποιήθηκε η επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυσης (CFA) . Τα αποτελέσματα της επιβεβαιωτικής παραγοντικής ανάλυσης (CFA) με τη βοήθεια του λογισμικού STATA, έδειξαν ότι, το εντός των ατόμων μοντέλο μέτρησης με τις τρεις εννοιολογικές κατασκευές (υποστηρικτικότητα προϊσταμένου, καταχρηστική εποπτεία και χρήση ουσιών) έχει καλή προσαρμογή στα δεδομένα : χ^2 (*df* =17) = 76,003, $p < 0{,}001$; *CFI* = 0,923; *RMSEA* = 0,11; και $SRMR_{Within}$ = 0,052; *AIC* = 6418,26; *BIC* = 6514,36 και καλύτερη προσαρμογή από ένα μοντέλο μέτρησης που τα στοιχεία των μεταβλητών φορτώνουν σε ένα παράγοντα (*AIC* = 8536,62; *BIC* = 8207,88). Επομένως σχετικά με την εγκυρότητα εννοιολογικής κατασκευής, τα δεδομένα παρουσιάζουν διακρίνουσα εγκυρότητα μεταξύ της εξαρτημένης μεταβλητής (χρήση ουσιών) και των μεταβλητών για τον έλεγχο του μεθοδολογικού χειρισμού (υποστηρικτικότητα, καταχρηστική εποπτεία).

2.2.3. Στατιστική Ανάλυση

Καθώς δεν υπάρχει ανεξαρτησία παρατηρήσεων λόγω των απαντήσεων σε τέσσερα διαφορετικά σενάρια από το ίδιο άτομο, δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση. Τα δεδομένα της έρευνας θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως δεδομένα με πολυεπίπεδη διάταξη, συγκεκριμένα με δύο επίπεδα. Το επίπεδο 1 αποτελείται από 260 απαντήσεις, οι οποίες προέκυψαν πολλαπλασιάζοντας τα 4 σενάρια με τους 65 συμμετέχοντες της έρευνας μας, ενώ το επίπεδο 2 αποτελείται από τις εμφωλευμένες (nested) απαντήσεις εντός των ατόμων (65 άτομα). Για την ανάλυση λοιπόν των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε μια μορφή γραμμικής παλινδρόμησης, ώστε να δειχθεί η συνολική προβλεπτική ικανότητα των μεταβλητών που χρησιμοποιήσαμε στη μελέτη μας, λαμβάνοντας ωστόσο υπόψη την συγκεκριμένη δομή (δηλ. συσταδοποίηση-clustering) των δεδομένων μας. Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω χρησιμοποιήθηκε η πολυεπίπεδη ανάλυση παλινδρόμησης (multilevel linear

regression), η οποία εκτιμήθηκε με τον αλγόριθμο GAMLj: General Analyses for the Linear Model, στο λογισμικό jamovi (version 2.3). Η συγκεκριμένη μορφή παλινδρόμησης συνεκτιμά την ομαδοποίηση στα δεδομένα και υπολογίζει ανάλογα, τα τυπικά σφάλματα των συντελεστών παλινδρόμησης. Ωστόσο για να δικαιολογηθεί η χρήση της συγκεκριμένης τεχνικής θα πρέπει να δειχθεί ότι γραμμικές παλινδρομήσεις συντελούνται ταυτόχρονα σε δύο διαφορετικά επίπεδα, δηλαδή να δειχθεί ότι η διακύμανση της εξαρτημένης μεταβλητής υπάρχει τόσο λόγω της διακύμανσης στο 2ο επίπεδο, δηλαδή εξαιτίας των ατόμων και των χαρακτηριστικών τους που δίνουν διαφορετικές απαντήσεις όσο και λόγω της διακύμανσης στο 1ο επίπεδο, δηλαδή λόγω των διαφορετικών απαντήσεων που δίνουν τα ίδια τα άτομα στα σενάρια. Για να δειχθεί η διακύμανση της εξαρτημένης μεταβλητής και στα δύο επίπεδα, αρχικά υπολογίσαμε τον δείκτη ICC (Intraclass Correlation Coefficient), δηλαδή τον συντελεστή ενδοταξικής συσχέτισης, ο οποίος δείχνει με ακρίβεια το ποσοστό της διακύμανσης της εξαρτημένης μεταβλητής που οφείλεται στο επίπεδο 1 και στο επίπεδο 2. Ο συντελεστής ενδοταξικής συσχέτισης λειτουργεί ως μέτρο της αξιοπιστίας των αξιολογήσεων για τα clusters και χρησιμοποιείται για την εύρεση συσχετίσεων εντός μιας ενιαίας κατηγορίας δεδομένων. Όπως βλέπουμε από τον πίνακα 2 λοιπόν, ο δείκτης ICC για την εξαρτημένη μεταβλητή «χρήση ουσιών» είναι ίσος με 0,60. Καθώς λοιπόν ο δείκτης ICC μπορεί να ερμηνευτεί ως το ποσοστό διακύμανσης που εξηγείται από τη δομή ομαδοποίησης, αυτό σημαίνει ότι το 60% της συνολικής διακύμανσης στις απαντήσεις για την «χρήση ουσιών», οφείλεται στο 2ο επίπεδο των αναλύσεων, δηλαδή στις μεταξύ των ατόμων διαφορές, και το υπόλοιπο 40 % στο 1ο επίπεδο, δηλαδή στις απαντήσεις που έχουν δώσει τα άτομα εντός των σεναρίων. Επομένως υπάρχει ικανή διακύμανση στα δύο επίπεδα ώστε να δικαιολογηθεί η χρήση μιας στατιστικής τεχνικής που διορθώνει το τυπικό σφάλμα των συντελεστών, συνεκτιμώντας την ομαδοποίηση.

Πίνακας 2

Συντελεστής ενδοταξικής συσχέτισης (ICC) της μεταβλητής «χρήση ουσιών»

Ομάδες		**Τυπική Απόκλιση**	**Διακύμανση**	**ICC**
2^{ο} Επίπεδο	(σταθερός όρος)	0,57	0,33	0,60
Υπόλοιπα		0,47	0,22	

Σημείωση. Αριθμός παρατηρήσεων: 260 , εμφωλευμένες απαντήσεις εντός των ατόμων(65): 2^{ο} επίπεδο

Επίσης σύμφωνα με τον πίνακα 3, η εκτίμηση για το γενικό μέσο όρο όλου του δείγματος για την μεταβλητή «χρήση ουσιών» είναι 1,45.

Πίνακας 3

Εκτίμηση σταθερών επιδράσεων για τη χρήση ουσιών

			95% Διάστημα Εμπιστοσύνης				
Μεταβλητή	**Εκτίμηση**	**Τυπικό σφάλμα**	**Κατώτερο όριο**	**Ανώτερο όριο**	**df**	**t**	**p**
(σταθερός όρος)	1,45	0,08	1,30	1,60	65,0	18,9	< .001

Σύμφωνα λοιπόν με τον πίνακα 2 και 3, η διακύμανση των μέσων όρων των συμμετεχόντων είναι ίση με 0,33, και είναι η διακύμανση που υπάρχει στο 2^{ο} επίπεδο ενώ η διακύμανση για τα «υπόλοιπα» (residual) ισούται με 0,22 και είναι η διακύμανση στο 1^{ο} επίπεδο. Προσθέτοντας τις ανεξάρτητες μεταβλητές στο μοντέλο μας, θα πρέπει να μειωθεί η διακύμανση στο 1^{ο} επίπεδο, δηλαδή εντός των απαντήσεων στα σενάρια, ώστε να εξηγήσουν κάποιο ποσοστό της ανεξήγητης διακύμανσης. Καθώς λοιπόν όπως είδαμε παραπάνω, υπάρχει διακύμανση σε δύο επίπεδα, στη συνέχεια χτίσαμε προοδευτικά τα μοντέλα μας ώστε να προχωρήσουμε στην πολυεπίπεδη ανάλυση παλινδρόμησης. Σε ένθετες δομές δεδομένων η πολυεπίπεδη ανάλυση κρίνεται απαραίτητη καθώς αν αγνοηθεί ενδεχομένως να υποτιμηθούν τα τυπικά σφάλματα. Τα μοντέλα που προέκυψαν λοιπόν είναι τα ακόλουθα:

Μοντέλο 1 (M1): Περιλαμβάνει μόνο, τις δημογραφικές ερωτήσεις από το πρώτο τμήμα του ερωτηματολογίου που έχουν θετική συσχέτιση με την εξαρτημένη μεταβλητή.

Μοντέλο 2 (M2): Περιλαμβάνει όσες μεταβλητές από το M1 έχουν στατιστικά σημαντική επίδραση, καθώς και τις δύο ανεξάρτητες μεταβλητές.

Μοντέλο 3 (M3): Περιλαμβάνει όσες μεταβλητές από το M2 έχουν στατιστικά σημαντική επίδραση στην εξαρτημένη μεταβλητή και την αλληλεπίδραση μεταξύ καταχρηστικής εποπτείας και υποστηρικτικότητας του προϊσταμένου.

Στη συνέχεια χρησιμοποιήσαμε τους δείκτες πληροφορίας AIC (Akaike Information Criterion) και BIC (Bayesian Information Criterion), για να δούμε ποιο μοντέλο έχει καλύτερη προσαρμογή στα δεδομένα (καλύτερη προσαρμογή στα δεδομένα θεωρείται ότι έχει το μοντέλο με μικρότερη τιμή AIC και BIC). Τέλος, για τον καθορισμό της στατιστικής σημαντικότητας ορίστηκε το επίπεδο $p<0,05$.

2.3. Διαδικασία

Η παρούσα μελέτη εκπονήθηκε στα πλαίσια της διπλωματικής εργασίας της ερευνήτριας στα πλαίσια του διατμηματικού μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών «Κλινικές Παρεμβάσεις στις Εξαρτήσεις» των τμημάτων Ιατρικής και Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Κρήτης, υπό την εποπτεία του Επίκουρου Καθηγητή Εργασιακής & Οργανωσιακής Ψυχολογίας του Π.Κ. , κ. Λεωνίδα Ζαμπετάκη. Το πρωτόκολλο της έρευνας υποβλήθηκε για αξιολόγηση στην Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας της έρευνας (Ε.Η.Δ.Ε.) του Πανεπιστημίου Κρήτης και εγκρίθηκε με αριθμό πρωτοκόλλου 145/18.11.2021.

Η διαδικασία που ακολουθήθηκε για την συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε μέσω της ανώνυμης συμπλήρωσης ατομικών ηλεκτρονικών ερωτηματολογίων στην πλατφόρμα Google forms, σε προσωπικό χρόνο και χώρο. Οι συμμετέχοντες προσελκύστηκαν από τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και ακολουθήθηκαν όλοι οι κανόνες δεοντολογίας σύμφωνα με την Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας της έρευνας.. Τα στοιχεία που συλλέχθησαν παρέμειναν απόρρητα. Το δείγμα επιλέχθηκε με τυχαία δειγματοληψία, δηλαδή κάθε μέλος του πληθυσμού είχε κατά την διαδικασία ακριβώς τις ίδιες πιθανότητες με όλα τα υπόλοιπα μέλη να επιλεγεί στο δείγμα, ούτως ώστε να θεωρηθεί αντιπροσωπευτικό του γενικού πληθυσμού από το οποίο προέρχεται.

Αναφορικά με τους συμμετέχοντες, απαραίτητη προϋπόθεση συμμετοχής στην έρευνα ήταν η έγγραφη συγκατάθεση των ιδίων. Η συμμετοχή τους ήταν εθελοντική και μπορούσε να διακοπεί οποιαδήποτε στιγμή ήθελαν οι συμμετέχοντες. Αναφορικά με τα ερωτηματολόγια, στον ηλεκτρονικό σύνδεσμο υπήρχαν ενημερωτικές πληροφορίες για τον σκοπό της μελέτης, η δήλωση συγκατάθεσης και τα

ερωτηματολόγια. Ενημερώθηκαν μέσω του εντύπου ενημέρωσης, για την εθελοντική και ανώνυμη συμμετοχή τους και την διασφάλιση της εμπιστευτικότητας των απαντήσεων και του απορρήτου. Επιπλέον ενημερώθηκαν για τον απαιτούμενο χρόνο συμπλήρωσης των ερωτηματολογίων, ο οποίος εκτιμήθηκε στα 15 λεπτά. Αφού οι συμμετέχοντες έδιναν την έγγραφη συγκατάθεση τους για την συμμετοχή στην μελέτη προχωρούσαν στην συμπλήρωση των ερωτηματολογίων, αρχικά την συμπλήρωση ερωτήσεων σχετικά με τα κοινωνικο-δημογραφικά στοιχεία και στην συνέχεια κλήθηκαν να διαβάσουν τα σενάρια και να απαντήσουν σε ερωτήσεις που αποτέλεσαν έλεγχο της αποτελεσματικότητας του πειραματικού χειρισμού εντός των σεναρίων και στην συνέχεια σε ερωτήσεις για την εξαρτημένη μεταβλητή (χρήση ουσιών).

3. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

3.1. Περιγραφικά στοιχεία των μεταβλητών της έρευνας

Πίνακας 4

Μέσοι όροι, τυπικές αποκλίσεις και συσχετίσεις των μεταβλητών της έρευνας

	Μ.Ο.	Τ.Α.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.Φύλο	0,62	0,49	1												
2.Ηλικία	30,06	8,19	0,05	1											
3.Οικογενειακή κατάσταση	0,15	0,44	0,06	0,74***	1										
4.Επίπεδο εκπαίδευσης	2,31	0,46	0,05	-0,03	-0,01	1									
5.Κατηγορία οργανισμού	0,82	0,39	-0,29***	-0,21***	-0,1	-0,11	1								
6.Θέση ευθύνης	0,08	0,27	-0,01	0,04	0,03	0,06	-0,01	1							
7.Εργασιακή εμπειρία (σε έτη)	6,38	7,09	0,05	0,92***	0,72***	-0,04	-0,14*	-0,02	1						
8.Ωρες απασχόλησης	37,09	11,44	-0,3***	0,02	0,21***	0,07	0,17**	0,12*	-0,02	1					
9.Καταχρηστική εποπτεία	0,00	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1				
10.Υποστηρικτικότητα	0,00	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1			
11.Καταχρηστική εποπτεία (έλεγχος)	3,90	2,08	0,04	0,07	0,02	-0,01	-0,08	0,04	0,07	0	0,8***	-0,19***	1		
12.Υποστηρικτικότητα (έλεγχος)	3,82	1,95	-0,01	-0,02	-0,03	-0,01	0,01	-0,02	-0,04	0,04	-0,54***	0,62***	-0,69***	1	
13. Χρήση ουσιών	1,45	0,75	0,08	0,08	-0,05	0,04	0,06	0,01	0,03	0,05	0,17**	-0,12*	0,22***	-0,19***	1

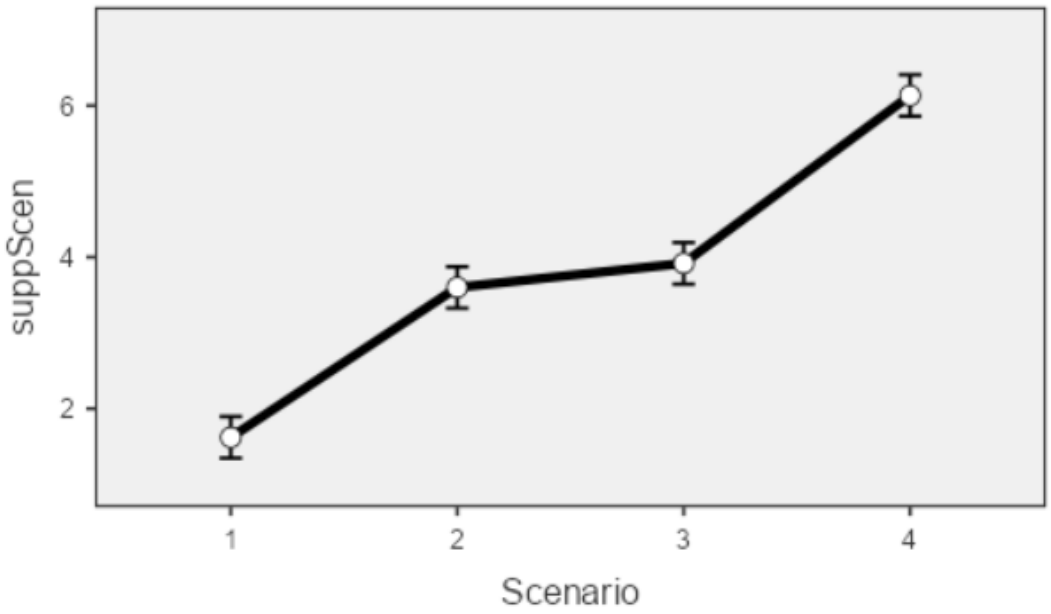
**Σημείωση*. N=260. Η κωδικοποίηση των κατηγορικών μεταβλητών παρουσιάζεται στο κείμενο, * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001

Στον πίνακα 4 συνοψίζονται οι μέσοι όροι, οι τυπικές αποκλίσεις και οι συσχετίσεις των μεταβλητών της έρευνας. Οι ανεξάρτητες μεταβλητές «καταχρηστική εποπτεία» και «υποστηρικτικότητα» αναφέρονται στα σενάρια ενώ οι μεταβλητές «καταχρηστική εποπτεία (έλεγχος)» και «υποστηρικτικότητα (έλεγχος)» στον μεθοδολογικό έλεγχο. Λόγω του ορθογώνιου πειραματικού σχεδιασμού, οι συσχετίσεις μεταξύ των ανεξαρτήτων μεταβλητών (καταχρηστική εποπτεία και υποστηρικτικότητα) είναι μηδενικές. Φαίνεται επίσης από τον παραπάνω πίνακα πως δεν σχετίζονται ούτε με τις δημογραφικές μεταβλητές από το πρώτο τμήμα του ερωτηματολογίου, καθώς οι τελευταίες δεν συμμετέχουν στον πειραματικό σχεδιασμό. Η εξαρτημένη μεταβλητή

(χρήση ουσιών) δεν σχετίζεται με καμία από τις δημογραφικές μεταβλητές, αλλά σχετίζεται θετικά με την καταχρηστική εποπτεία στα σενάρια ($r(260)= 0,17$, $p<0,01$)και αρνητικά με την υποστηρικτικότητα ($r(260)=0,12$, $p<0,05$).

3.2. Διερεύνηση της φαινομενικής εγκυρότητας των σεναρίων- Έλεγχος Μεθοδολογικού Χειρισμού

Στα παρακάτω γραφήματα και πίνακες παρουσιάζεται ο μέσος όρος για τις δύο μεταβλητές (υποστηρικτικότητα προϊσταμένου και καταχρηστική εποπτεία) που χρησιμοποιήθηκαν για τον μεθοδολογικό χειρισμό, για κάθε σενάριο και για όλους τους ερωτώμενους.



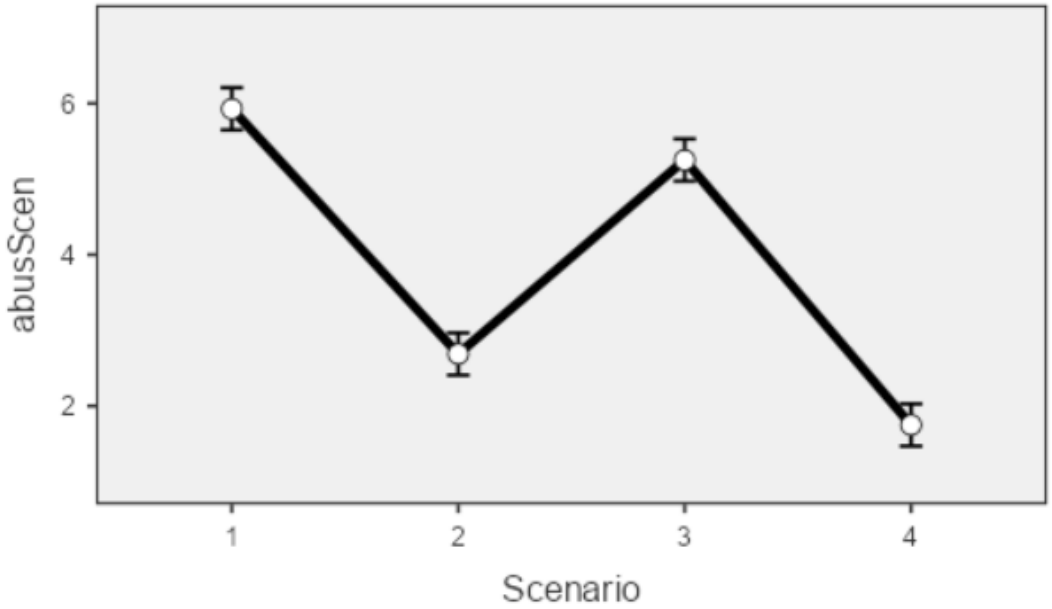
Γράφημα 1. Έλεγχος μεθοδολογικού χειρισμού: μεταβλητή «υποστηρικτικότητα προϊσταμένου.

Πίνακας 5

Γενικός μέσος όρος μεταβλητής ελέγχου «υποστηρικτικότητας» για το συνολικό δείγμα

				95% Διάστημα Εμπιστοσύνης	
Σενάριο	**Μ.Ο.**	**Τυπικό σφάλμα**	**df**	**Κατώτερο όριο**	**Ανώτερο όριο**
1	1,62	0,139	255	1,35	1,89
2	3,60	0,139	255	3,33	3,87
3	3,92	0,139	255	3,64	4,19
4	6,13	0,139	255	5,86	6,41

Σύμφωνα με το γράφημα 1 και τον πίνακα 5 διαπιστώνουμε ότι, η μεγαλύτερη τιμή της υποστηρικτικότητας του προϊσταμένου εντοπίζεται στο σενάριο 4 (*Μ.Ο.*=6,13). Στο συγκεκριμένο σενάριο, σύμφωνα με το κείμενο που διάβασαν οι ερωτώμενοι, η καταχρηστική εποπτεία ήταν χαμηλή (-1) και η υποστηρικτικότητα του προϊσταμένου υψηλή (+1). Η μικρότερη τιμή της υποστηρικτικότητας του προϊσταμένου εντοπίζεται στο σενάριο 1 (*Μ.Ο.*=1,62), στο οποίο, σύμφωνα με το κείμενο που κλήθηκαν να διαβάσουν οι ερωτώμενοι, η καταχρηστική εποπτεία ήταν υψηλή (+1) και η υποστηρικτικότητα του προϊσταμένου χαμηλή (-1).



Γράφημα 2. Έλεγχος μεθοδολογικού χειρισμού: μεταβλητή «καταχρηστική εποπτεία».

Πίνακας 6

Γενικός μέσος όρος μεταβλητής ελέγχου «καταχρηστικής εποπτείας» για το συνολικό δείγμα

				95% Διάστημα Εμπιστοσύνης	
Σενάριο	**Μ.Ο.**	**Τυπικό σφάλμα**	**df**	**Κατώτερο όριο**	**Ανώτερο όριο**
1	5,93	0,141	260	5,65	6,21
2	2,69	0,141	260	2,41	2,96
3	5,25	0,141	260	4,97	5,53

Γενικός μέσος όρος μεταβλητής ελέγχου «καταχρηστικής εποπτείας» για το συνολικό δείγμα

				95% Διάστημα Εμπιστοσύνης	
Σενάριο	**Μ.Ο.**	**Τυπικό σφάλμα**	**df**	**Κατώτερο όριο**	**Ανώτερο όριο**
4	1,75	0,141	260	1,47	2,03

Αντίστοιχα, σύμφωνα με το γράφημα 2 και τον πίνακα 6 διαπιστώνουμε ότι για την μεταβλητή ελέγχου «καταχρηστική εποπτεία» η μεγαλύτερη τιμή εντοπίζεται στο σενάριο 1 (*Μ.Ο.*=5,93). Στο συγκεκριμένο σενάριο σύμφωνα με το κείμενο που κλήθηκαν να διαβάσουν οι ερωτώμενοι, η καταχρηστική εποπτεία ήταν υψηλή (+1) και η υποστηρικτικότητα του προϊσταμένου χαμηλή (-1). Η μικρότερη τιμή εντοπίζεται στο σενάριο 4 (*Μ.Ο.*=1,75), στο οποίο οι ερωτώμενοι διάβασαν κείμενο όπου ο προϊστάμενος έχει χαμηλή καταχρηστική εποπτεία (-1) και υψηλή υποστηρικτικότητα (+1).

3.3. Πολυεπίπεδη Ανάλυση Παλινδρόμησης

Χρησιμοποιήθηκε η πολυεπίπεδη ανάλυση παλινδρόμησης η οποία συνεκτιμά την ομαδοποίηση στα δεδομένα και υπολογίζει ανάλογα τα τυπικά σφάλματα των συντελεστών της παλινδρόμησης. Καθώς η διακύμανση της εξαρτημένης μεταβλητής υπάρχει σε δύο επίπεδα, τόσο εξαιτίας των ατόμων και των χαρακτηριστικών που δίνουν διαφορετικές απαντήσεις (διακύμανση στο 2^{ο} επίπεδο) όσο και εξαιτίας των διαφορετικών απαντήσεων που δίνουν τα ίδια τα άτομα στα σενάρια (διακύμανση στο

1ο επίπεδο), δημιουργήθηκαν προοδευτικά τρία μοντέλα. Το πρώτο (M1) περιλάμβανε μόνο τις δημογραφικές μεταβλητές που φάνηκαν να έχουν συσχέτιση με την εξαρτημένη μεταβλητή. Η μεταβλητή «εμπειρία» δεν χρησιμοποιήθηκε καθώς σύμφωνα με τον Πίνακα 4, είχε πολύ υψηλή συσχέτιση με την μεταβλητή ηλικία (r=0,92). Η εισαγωγή των κατηγορικών μεταβλητών στο μοντέλο παλινδρόμησης έγινε με την κωδικοποίηση με ψευδομεταβλητές (dummy coding) για να εκτιμηθεί η επίδραση που έχει κάθε κατηγορία της κατηγορικής μεταβλητής στην εξαρτημένη μεταβλητή (το 0 αντιστοιχούσε στην ομάδα αναφοράς). Αναφορικά με τις συνεχείς μεταβλητές («ηλικία», «ώρες απασχόλησης»), για να μπορούμε να τις συγκρίνουμε με τον καλύτερο δυνατό τρόπο, εισήχθησαν στο μοντέλο κεντρωμένες (δηλαδή με *Μ.Ο.*= 0 και *Τ.Α.*=1). Στη συνέχεια, προχωρήσαμε στο δεύτερο μοντέλο προσθέτοντας τις δύο ανεξάρτητες μεταβλητές, μαζί με όσες δημογραφικές μεταβλητές είχαν στατιστικά σημαντική επίδραση. Στο τρίτο μοντέλο συμπεριλήφθηκαν όσες μεταβλητές από το (M2) είχαν στατιστικά σημαντική επίδραση στην εξαρτημένη μεταβλητή και η αλληλεπίδραση μεταξύ καταχρηστικής εποπτείας και υποστηρικτικότητας. Για την ερμηνεία των συντελεστών της παλινδρόμησης, οι ανεξάρτητες μεταβλητές έχουν κωδικοποιηθεί με αντιθετική κωδικοποίηση (deviation coding), δηλαδή -1 και +1. Επομένως, ο σταθερός όρος της παλινδρόμησης αποτελεί γενικό μέσο όρο της εξαρτημένης μεταβλητής και οι συντελεστές παλινδρόμησης ερμηνεύονται ως αποκλίσεις από τον γενικό μέσο όρο, διατηρώντας τις υπόλοιπες μεταβλητές του μοντέλου σταθερές. Ως επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας θεωρήσαμε το p<0,05 για όλες τις αναλύσεις.

Στον πίνακα 7 εμφανίζονται τα αποτελέσματα της πολυεπίπεδης γραμμικής παλινδρόμησης για το μοντέλο 1 (M1). Όπως φαίνεται, μόνο η ηλικία του ερωτώμενου

έχει θετική συσχέτιση με τη χρήση ουσιών (β=0,03, p<0,05) και για αυτό το λόγο συμπεριλήφθηκε στο (M2).

Πίνακας 7

Η σχέση της μεταβλητής «χρήση ουσιών» με τις δημογραφικές μεταβλητές

				95% Διάστημα Εμπιστοσύνης				
Μεταβλητές	**Επίδραση**	**Συντελεστής παλινδρόμησης**	**Τυπικό σφάλμα**	**Κατώτερο όριο**	**Ανώτερο όριο**	**df**	**t**	**p**
(Σταθερός όρος)	(σταθερός όρος)	-0,07	0,64	-1,32	1,19	65,00	0,10	0,918
Φύλο	1 - 0	0,26	0,17	-0,07	0,59	65,00	1,53	0,131
Ηλικία	age	0,03	0,01	0,00	0,06	65,00	2,21	0,031
Οικ. Κατάσταση1	1 - 0	-0,51	0,33	-1,16	0,15	65,00	1,51	0,136
Οικ. Κατάσταση2	2 - 0	-1,19	0,59	-2,35	-0,03	65,00	2,01	0,059
Επίπεδο εκπαίδευσης	3 - 2	0,06	0,16	-0,26	0,38	65,00	0,36	0,717
Κατηγορία οργανισμού	1 - 0	0,26	0,21	-0,15	0,68	65,00	1,24	0,221
Θέση ευθύνης	1 - 0	-0,04	0,28	-0,59	0,50	65,00	0,14	0,885
Ώρες εργασίας	hours	0,01	0,01	-0,01	0,02	65,00	1,25	0,216

Πίνακας 8

Αποτελέσματα ανάλυσης πολυεπίπεδης γραμμικής παλινδρόμησης με τις ανεξάρτητες μεταβλητές (μοντέλο Μ2)

				95% διάστημα εμπιστοσύνης				
Μεταβλητές	**Επίδραση**	**Συντελεστής παλινδρόμησης**	**Τυπικό σφάλμα**	**Κατώτερο όριο**	**Ανώτερο όριο**	**df**	**t**	**p**
(Σταθερός όρος)	(σταθερός όρος)	1,45	0,08	1,30	1,60	65,00	18,95	< ,001
Ηλικία	ηλικία	0,01	0,01	-0,01	0,03	65,00	0,74	0,463
Καταχρηστική εποπτεία	1 - -1	0,25	0,05	0,14	0,35	195,00	4,53	< ,001
Υποστηρικτικότητα	1 - -1	-0,18	0,05	-0,29	-0,08	195,00	-3,40	< ,001

Σύμφωνα με τον πίνακα 8, και οι δυο ανεξάρτητες μεταβλητές έχουν στατιστικά σημαντική επίδραση στην εξαρτημένη μεταβλητή (χρήση ουσιών). Η ανεξάρτητη μεταβλητή «καταχρηστική εποπτεία» έχει θετική επίδραση (β= 0,25, p<0,001) στη μεταβλητή «χρήση ουσιών». Η μεταβλητή «υποστηρικτικότητα προϊσταμένου» έχει αρνητική επίδραση (β=-0,18,p<0,001) στη μεταβλητή «χρήση ουσιών». Άρα η πρόθεση για χρήση ουσιών για αυτοθεραπεία θα αυξάνεται κατά 0,25 (μέσος όρος πρόθεσης= 1,70) όταν η καταχρηστική εποπτεία εμφανίζεται ως υψηλή ενώ η πρόθεση για χρήση ουσιών για αυτοθεραπεία θα μειώνεται κατά 0,18 (μέσος όρος πρόθεσης= 1,27) όταν η υποστηρικτικότητα του προϊσταμένου εμφανίζεται ως υψηλή.

Πίνακας 9

Αποτελέσματα ανάλυσης πολυεπίπεδης γραμμικής παλινδρόμησης με τις αλληλεπιδράσεις των ανεξάρτητων μεταβλητών (μοντέλο Μ3)

Μεταβλητές	Επίδραση	Συντελεστής παλινδρόμησης	Τυπικό σφάλμα	95% Διάστημα Εμπιστοσύνης		df	t	p
				Κατώτερο όριο	Ανώτερο όριο			
(Σταθερός όρος)	(Σταθερός όρος)	1,45	0,08	1,30	1,60	65,00	18,87	< ,001
Καταχρηστική εποπτεία	1 - -1	0,25	0,05	0,14	0,35	195,00	4,55	< ,001
Υποστηρικτικότητα	1 - -1	-0,18	0,05	-0,29	-0,08	195,00	-3,41	< ,001
Καταχρηστική εποπτεία * Υποστηρικτικότητα	1 - -1 * 1 - -1	-0,15	0,11	-0,37	0,06	195,00	-1,42	0,157

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ανάλυσης πολυεπίπεδης γραμμικής παλινδρόμησης για το μοντέλο 3, η αλληλεπίδραση της καταχρηστικής εποπτείας του προϊσταμένου με την υποστηρικτικότητα δεν είναι στατιστικά σημαντική (β=-0,15, p=0,157). Δηλαδή, η επίδραση της καταχρηστικής εποπτείας στη χρήση ουσιών δεν είναι διαφορετική για διαφορετικά επίπεδα της υποστηρικτικότητας.

Τέλος, πριν την τελική αποδοχή του μοντέλου, ελέγχθηκε η ποιότητα της αξιοπιστίας με την εφαρμογή των κριτηρίων πληροφόρησης Akaike Information Criterion και Bayesian Information Criterion. Το μοντέλο με την μικρότερη τιμή AIC και BIC θεωρείται ότι παρέχει την καλύτερη προσαρμογή στα δεδομένα, έτσι σύμφωνα

με τον Πίνακα 10 το μοντέλο M2 (*AIC*=455,88; *BIC*=477,24) έχει καλύτερη προσαρμογή από το M1 (*AIC*=488,75; *BIC*=527,92).

Πίνακας 10

Δείκτες Πληροφορίας AIC και BIC για M1, M2

Μοντέλο	-Log Likelihood	Akaike Information Criterion (AIC)	Bayesian Information Criterion (BIC)
M1	-233,38	488,75	527,92
M2	-221,94	455,88	477,24

4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

4.1. Πορίσματα έρευνας

Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να μελετηθεί η σχέση της καταχρηστικής εποπτείας των προϊσταμένων με τη χρήση ουσιών των υφιστάμενων εργαζομένων για αυτοθεραπεία, με στόχο τη διερεύνηση και καλύτερη κατανόηση του φαινομένου στον ελλαδικό χώρο. Πιο συγκεκριμένα, στόχος ήταν να δειχθεί εάν η καταχρηστική εποπτεία των προϊσταμένων επιδρά στη χρήση ουσιών από τους υφιστάμενους και επιπροσθέτως να εξεταστεί εάν η υποστηρικτικότητα των προϊσταμένων έχει ρυθμιστικό ρόλο στη σχέση μεταξύ καταχρηστικής εποπτείας και χρήσης ουσιών. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, η καταχρηστική εποπτεία είχε θετική επίδραση στη χρήση ουσιών ενώ η υποστηρικτικότητα του προϊσταμένου είχε αρνητική επίδραση στη χρήση ουσιών για αυτοθεραπεία. Επιπλέον, δεν βρέθηκε αλληλεπίδραση μεταξύ υποστηρικτικότητας και καταχρηστικής εποπτείας. Η επίδραση δηλαδή της καταχρηστικής εποπτείας στη χρήση ουσιών δεν φάνηκε να είναι διαφορετική για διαφορετικά επίπεδα της υποστηρικτικότητας των προϊσταμένων. Ως εκ τούτου, τα δεδομένα δείχνουν ότι η υποστηρικτικότητα δεν έχει ρυθμιστικό ρόλο στη σχέση καταχρηστικής εποπτείας και χρήσης ουσιών για αυτοθεραπεία. Τα παραπάνω βασικά αποτελέσματα, θα αναλυθούν περαιτέρω στις επόμενες παραγράφους.

Αρχικά η υπόθεση για τη θετική επίδραση της καταχρηστικής εποπτείας του προϊσταμένου στη χρήση ουσιών για αυτοθεραπεία από τους υφιστάμενους ως τρόπο αντιμετώπισης φάνηκε να επιβεβαιώθηκε. Αν και η σχέση μεταξύ χρήσης ουσιών και εργασιακών παραγόντων είναι πολυσύνθετη, το εύρημα αυτό φαίνεται να έρχεται σε συμφωνία με το spill over model που υποστηρίζει ότι οι δυσμενείς εργασιακές συνθήκες συνδέονται με τη χρήση αλκοόλ εκτός εργασιακού πλαισίου (San Jose et al.,

2000). Γενικότερα, η κατάχρηση αλκοόλ ως τρόπος αντιμετώπισης των εργασιακών πιέσεων έχει αναδειχθεί και από άλλες έρευνες, οι οποίες ανέδειξαν επιπλέον, και την καθοριστική συμβολή της εργασιακής κουλτούρας στην προβληματική κατανάλωση αλκοόλ μεταξύ των εργαζομένων (Allan et al., 2012; Pidd et al., 2006). Για ορισμένα επαγγέλματα που χαρακτηρίζονται από υψηλά επίπεδα σωματικών κινδύνων το μοίρασμα συνηθειών κατανάλωσης αλκοόλ ενδεχομένως να αποτελεί μέρος της οργανωσιακής τους κουλτούρας (Pidd et al., 2006). Ο ρόλος του επαγγέλματος στη χρήση ουσιών έχει υποστηριχθεί, με εργαζομένους σε χειρωνακτικά επαγγέλματα ή επαγγέλματα ρουτίνας και εκείνους με χαμηλή επαγγελματική κατάσταση, δηλαδή μη ειδικευμένους και με χαμηλό εισόδημα εργαζομένους, να συνδέονται με προβληματική χρήση σε σύγκριση με εργαζομένους σε διευθυντικές θέσεις (Allan et al., 2012; Anderson, 2010; Nicholson & Mayho, 2016; Roche et al., 2015). Έρευνα του Marchand (2008) έρχεται σε συμφωνία με τα παραπάνω αναδεικνύοντας το επάγγελμα ως σημαντικότερο προγνωστικό παράγοντα της χρήσης και κατάχρησης ουσιών, ακόμα και από τις συνθήκες εργασίας από μόνες τους, και ειδικότερα για μη εξειδικευμένους εργάτες. Επιπλέον η συγκεκριμένη έρευνα επισήμανε την παρενόχληση στον εργασιακό χώρο να σχετίζεται με τη χρήση αλκοόλ και ιδιαίτερα την υψηλή επικινδυνότητα κατανάλωσης. Μέσα από μελέτες έχει αναδειχθεί και ο ρόλος της ηλικίας στην κατανάλωση αλκοόλ, με τους νεότερους εργαζομένους να είναι πιο πιθανό να αποτελέσουν χρήστες υψηλής επικινδυνότητας, με μια εξήγηση την προσπάθεια ένταξης στο νέο εργασιακό πλαίσιο εντός μιας οργανωσιακής κουλτούρας που προωθεί την κατανάλωση αλκοόλ (Anderson, 2010; Allan et al., 2012). Πέρα από τη συμβολή των εργασιακών στρεσογόνων παραγόντων στην κατανάλωση αλκοόλ και των σχετιζομένων με το αλκοόλ προβλημάτων, συγκεκριμένα για την συμβολή της κατάχρησης στον εργασιακό χώρο στη χρήση, φαίνεται να έρχεται σε συμφωνία η

έρευνα των Moore και συν. (2007). Οι Moore και συν. (2007) αναδεικνύοντας επίσης τον ρόλο των κινήτρων απόδρασης, υπογράμμισαν μια πιο περίπλοκη σχέση μεταξύ των αντιλήψεων για την εργασιακή κατάχρηση και την κατανάλωση αλκοόλ πέρα από την άμεση σχέση. Επιπλέον σε συμφωνία με τα ευρήματα της παρούσας έρευνας έρχεται η ερμηνεία της προβληματικής χρήσης ουσιών ως μέσο έκφρασης της απογοήτευσης και του θυμού της βίωσης καταχρηστικών συμπεριφορών (Tepper et al., 2017) αλλά και τα ευρήματα σύμφωνα με το μοντέλο συναισθηματικής διεργασίας που προτείνουν ότι η συναισθηματική εμπειρία της θλίψης μετά από πολλαπλές αποτυχημένες προσπάθειες αντιμετώπισης της καταχρηστικής εποπτείας ενδεχομένως να οδηγήσει σε συμπεριφορικές αποκρίσεις παθητικής απόσυρσης που ενδέχεται να εκδηλωθούν με τη χρήση ουσιών (Oh & Farh, 2017). Τέλος τα ευρήματα των Bamberger & Bacharach (2006) αναφορικά με τους εργαζομένους σε μονάδες που διαχειρίζονται από καταχρηστικούς επόπτες να αναφέρουν σε σημαντικότερο βαθμό προβληματική κατανάλωση αλκοόλ, έρχονται να εμπλουτιστούν από τη παρούσα έρευνα.

Εν συνεχεία, η υπόθεση σχετικά με την αρνητική επίδραση της υποστηρικτικότητας του προϊσταμένου στη χρήση ουσιών από τους υφιστάμενους για αυτοθεραπεία ως τρόπο αντιμετώπισης φαίνεται να επιβεβαιώνεται. Δηλαδή η έρευνα προτείνει ότι η υποστηρικτικότητα των προϊσταμένων επηρεάζει αρνητικά τη χρήση ουσιών από τους υφιστάμενους. Το εύρημα αυτό έρχεται σε συμφωνία με ευρήματα των Pidd και συν. (2006) για τον ρόλο της υποστήριξης των προϊσταμένων στη μείωση των λόγων διαφυγής μέσω χρήσης αλκοόλ αλλά και με τα ευρήματα των Roche και συν. (2015) για τον ρόλο της κατάλληλης υποστήριξης από έναν προϊστάμενο στην πρόληψη προβλημάτων σχετιζόμενων με το αλκοόλ ανάμεσα στους νεότερους (18-29 ετών) και μεγαλύτερους (50-72 ετών) ηλικιακά εργαζομένους. Επιπλέον έχει δειχθεί ότι η

έλλειψη υποστήριξης από συνεργάτες και προϊσταμένους θα μπορούσε να προωθήσει το αλκοόλ ως μέσο αντιμετώπισης (Karasak & Theorell, 1990) κάτι που φαίνεται να επιβεβαιώνεται από τα δεδομένα της μελέτης μας.

Σχετικά με την τρίτη υπόθεση, και συγκεκριμένα ότι η υποστηρικτικότητα του προϊσταμένου αλληλεπιδρά με τη καταχρηστική εποπτεία, έτσι ώστε η επίδραση της καταχρηστικής εποπτείας στη χρήση ουσιών να είναι μεγαλύτερη, όταν η υποστηρικτικότητα είναι μικρή, σε σχέση με το αν είναι μεγάλη αυτή δεν επιβεβαιώνεται. Δηλαδή η έρευνα προτείνει ότι η υποστηρικτικότητα δεν αποτελεί ρυθμιστική μεταβλητή στη σχέση καταχρηστικής εποπτείας και χρήσης ουσιών από τους υφιστάμενους ως αυτοθεραπεία. Η επίδραση της καταχρηστικής εποπτείας στη χρήση δεν ήταν διαφορετική για διαφορετικά επίπεδα υποστηρικτικότητας. Αυτό το εύρημα ήρθε σε συμφωνία με ευρήματα των San Jose και συν. (2000) όπου η υποστήριξη από προϊσταμένους δε βρέθηκε να έχει ρυθμιστικό ρόλο στη σχέση άλλων εργασιακών συνθηκών και κατανάλωσης αλκοόλ. Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, έχει δειχθεί πως η υποστήριξη των προϊσταμένων φαίνεται να επιδεινώνει την επίδραση της καταχρηστικής εποπτείας, καθώς ο συνδυασμός καταχρηστικών και υποστηρικτικών συμπεριφορών δημιουργεί ανασφάλεια, εξασθενημένο έλεγχο, χαμηλή εμπιστοσύνη περιορίζοντας τις πηγές αντιμετώπισης με λιγότερο ευνοϊκές συνέπειες συγκριτικά με την παρουσία αποκλειστικά καταχρηστικών συμπεριφορών (Duffy et al., 2002). Η ασυνέπεια στις συμπεριφορές με την ταυτόχρονη παρουσία υποστηρικτικών και καταχρηστικών συμπεριφορών φαίνεται να επηρεάζει την ψυχολογική δυσφορία των υφιστάμενων (Tepper, 2007; Hobman et al., 2009) και έχει προταθεί πως είναι καλύτερο οι υφιστάμενοι να αντιμετωπίζονται με συνέπεια άδικα, σε σύγκριση με το να αντιμετωπίζονται ορισμένες φορές με δίκαιο ενώ άλλες με άδικο τρόπο (Wang & Chan, 2020).Ωστόσο αν και βιβλιογραφικά έχουν προταθεί τα παραπάνω, δεν είχε

μελετηθεί αν ύπαρξη υποστηρικτικότητας και υψηλών επιπέδων κατάχρησης πέρα από την ψυχολογική δυσφορία θα είχε ως αποτέλεσμα τη χρήση ουσιών από τους υφιστάμενους ως αυτοθεραπεία. Η παρούσα έρευνα λοιπόν προτείνει ότι η υποστηρικτικότητα των προϊσταμένων δεν φάνηκε να τροποποιεί, όπως είχαμε υποθέσει, τη σχέση καταχρηστικής εποπτείας και χρήσης ουσιών από τους υφιστάμενους ως αυτοθεραπεία. Αυτό το εύρημα, ίσως επίσης να ερμηνεύεται από τη σύγχυση που δημιουργεί η παρουσία υποστηρικτικών συμπεριφορών ταυτόχρονα με καταχρηστικές στους υφιστάμενους αρχικά στην αντίληψη και αξιολόγηση των καταχρηστικών συμπεριφορών και ως εκ τούτου αντιμετώπιση. Επίσης η διαθεσιμότητα ενδεχομένως, εναλλακτικών πηγών υποστήριξης που μπορούσαν να μετριάσουν τις επιδράσεις των δυσμενών εργασιακών συνθηκών στην συμπεριφορά χρήσης και κατάχρησης ουσιών και αλκοόλ, ίσως να ήταν μια άλλη εξήγηση του παρόντος ευρήματος.

4.2. Δυνατά σημεία έρευνας

Κάποια από τα δυνατά σημεία της έρευνας αποτέλεσαν αρχικά ο πειραματικός σχεδιασμός με τη χρήση υποθετικών σεναρίων. Ο συγκεκριμένος σχεδιασμός μας επέτρεψε την εξαγωγή αιτιωδών συμπερασμάτων καθώς επίσης και την αξιολόγηση των ανεξάρτητων επιδράσεων καθεμιάς από τις ανεξάρτητες μεταβλητές στην εξαρτημένη, λόγω της ορθογωνικότητας και του πλήρους παραγοντικού σχεδιασμού (Karren, 2002). Επιπλέον ο πειραματικός σχεδιασμός με τη χρήση σεναρίων, αποτελεί μια κατάλληλη μέθοδο για να διασφαλιστεί το ηθικό κομμάτι στην πειραματική έρευνα. Παρά τον κίνδυνο εξωτερικής εγκυρότητας της μελέτης με τη χρήση υποθετικών σεναρίων, λήφθηκε μέριμνα ώστε να διασφαλιστεί ότι οι μεταβλητές που περιλαμβάνονται είναι σαφείς για τους συμμετέχοντες και τα επίπεδα των μεταβλητών και οι συνδυασμοί είναι αντιπροσωπευτικοί των παρατηρούμενων στο περιβάλλον

(Karren, 2002). Επιπλέον βιβλιογραφικά έχει υποστηριχθεί, ότι σε έρευνες σχετιζόμενες με ευαίσθητα ερωτήματα και με στόχο την διασφάλιση του κινδύνου της μεροληψίας της κοινωνικής επιθυμητότητας, τα δημοσκοπικά παραγοντικά πειράματα κρίνονται καταλληλότερα από τα άμεσα ερωτήματα (Treischl & Wolbring, 2021). Σε συνέχεια των προηγούμενων ερευνών που έχουν μελετήσει τη καταχρηστική εποπτεία και την προβληματική κατανάλωση αλκοόλ χωρίς όμως να αξιολογούν το κίνητρο των υφιστάμενων για χρήση (Bamberger & Bacharach, 2006), η παρούσα έρευνα συμπεριέλαβε μετρήσεις που αποσκοπούσαν στην πρόθεση που υπολανθάνει της καταναλωτικής τους συμπεριφοράς. Πιο συγκεκριμένα για τη μέτρηση της εξαρτημένης μεταβλητής αξιοποιήθηκαν δύο στοιχεία από την έρευνα των Robinson και συν. (2009) : «Θα έπινα αλκοόλ για να βελτιώσω τη διάθεση μου και να νιώσω καλύτερα» και « Θα έπαιρνα φάρμακα από μόνος/ η μου (χωρίς συνταγή γιατρού) για να βελτιώσω τη διάθεση μου και να νιώσω καλύτερα», τα οποία υποδήλωναν την πρόθεση χρήσης ως τρόπο αυτοθεραπείας στην επίδραση της καταχρηστικής συμπεριφοράς.

4.3. Περιορισμοί έρευνας

Η παρούσα έρευνα είχε ορισμένους περιορισμούς που χρειάζεται να ληφθούν υπόψιν. Αρχικά, η χρήση της παραλλαγής της μεθοδολογίας των βινιετών ως μια πειραματική τεχνική, πλεονεκτεί ως προς την εξαγωγή αιτιωδών συμπερασμάτων. Ωστόσο καθώς τα σενάρια είναι υποθετικά, μετρούνται οι δηλωμένες προθέσεις παρά η πραγματική συμπεριφορά των υφιστάμενων και ενώ διασφαλίζεται η υψηλή εσωτερική εγκυρότητα, παραμένουν ερωτήματα σχετικά με την εξωτερική εγκυρότητα και την πραγματική συμπεριφορά εκτός πειραματικής συνθήκης. Βέβαια για την διερεύνηση ενός τόσο ευαίσθητου θέματος, όπως η καταχρηστική εποπτεία, η συγκεκριμένη μέθοδος κρίθηκε η καταλληλότερη επιλογή για την παρούσα έρευνα.

Επιπλέον οι προθέσεις συμπεριφοράς, αν και δεν προβλέπουν απόλυτα τις συμπεριφορές σε πραγματικά δεδομένα (συμπεριφορές που ενδεχομένως να στερούνται συμπεριφορικού ελέγχου αλλά και να λαμβάνουν υπόψη το κόστος κάθε ενέργειας), δεν παύουν ωστόσο να μας πληροφορούν για τους σημαντικούς καθοριστικούς παράγοντες λήψης αποφάσεων και δράσεων (Treischl & Wolbring, 2021). Είναι σημαντικό να ληφθούν υπόψιν αναφορικά με τους περιορισμούς της μελέτης η πιθανότητα διαφορών ανάμεσα στην πρόθεση και την πραγματική συμπεριφορά, η έλλειψη εξοικείωσης των συμμετεχόντων με την περιγραφόμενη κατάσταση αλλά και οι επιδράσεις της κοινωνικής επιθυμητότητας. Η προγνωστική ισχύς των ερωτωμένων αυξάνεται όταν ο ερωτώμενος είναι εξοικειωμένος με τη περιγραφόμενη κατάσταση και το σενάριο παρομοιάζει με πραγματική διαδικασία λήψης αποφάσεων στη πραγματική ζωή. Επιπλέον η επίδραση της κοινωνικής επιθυμητότητας στην εξαγωγή αιτιωδών συμπερασμάτων, μπορεί να ενισχυθεί εάν οι ερωτώμενοι συνειδητοποιήσουν την εστίαση της έρευνας καθώς επίσης εάν πολλά σενάρια αξιολογούνται διαδοχικά σε έναν εντός ατόμων σχεδιασμό (Treischl & Wolbring, 2021), το οποίο αξίζει να αναφέρουμε ως έναν ακόμα περιορισμό. Επιπροσθέτως, αν και ο σχεδιασμός της έρευνας βασίστηκε σε θεωρητικές εκτιμήσεις, ο μικρός αριθμός των παραγόντων που προέκυψαν ενδεχομένως να οδήγησε σε πλήξη και κόπωση, που χρειάζεται να αναφέρουμε.

Το δείγμα της έρευνας επιπλέον, ήταν σχετικά περιορισμένο ως προς τον αριθμό των συμμετεχόντων, το οποίο ενδεχομένως να δημιουργεί περιορισμούς στη γενικευσιμότητα των αποτελεσμάτων. Καθώς είναι σημαντικό η υποθετική κατάσταση που θα παρουσιαστεί στον συμμετέχοντα να είναι εξοικειωμένη με εκείνον, διαφορετικά οι απαντήσεις που προκύπτουν ενδέχεται να είναι τεχνητές, θα ήταν σημαντικό, να προσεγγιστεί μεγαλύτερος αριθμός δείγματος, για την μεγαλύτερη

εξωτερική εγκυρότητα των αποτελεσμάτων μιας μελέτης με υποθετικά σενάρια όπως η παρούσα (Aguinis, 2014). Ένας άλλο περιορισμός που ενδεχομένως να προκύπτει αφορά την αναλογία ανδρών- γυναικών της έρευνας. Οι γυναίκες υπερίσχυσαν σε ποσοστό έναντι 61,5%, το οποίο μπορεί να επηρεάσει την εγκυρότητα των αποτελεσμάτων. Ένας επιπλέον περιορισμός έγκειται στην ομοιογένεια του δείγματος, σχετικά με το επίπεδο εκπαίδευσης. Η πλειονότητα του δείγματος αποτελείτο από αποφοίτους ΑΕΙ/ΤΕΙ ενώ το υπόλοιπο 30,8 % αποτελείτο από κατόχους μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών. Όπως έχει δειχθεί βιβλιογραφικά, οι εργαζόμενοι σε χειρωνακτικά επαγγέλματα, μη ειδικευόμενοι και εκείνοι με χαμηλό εισόδημα συνδέθηκαν σε μεγαλύτερο βαθμό με χρήση ουσιών και αλκοόλ σε σχέση με ειδικευμένους ή άτομα σε διευθυντικές θέσεις (Nicholson et al., 2016; Roche et al., 2015; Allan et al., 2012). Έτσι η απουσία σημαντικού ποσοστού αποφοίτων δημοτικού/γυμνασίου/λυκείου στο δείγμα μας, που θα μπορούσε να συνδεθεί με μη ειδικευμένους εργαζομένους ή άτομα σε χειρωνακτικά επαγγέλματα, θα μπορούσε να περιορίσει την εγκυρότητα των αποτελεσμάτων. Καθώς επίσης η δειγματοληψία πραγματοποιήθηκε διαδικτυακά, προκύπτει και ο περιορισμός του δείγματος σε έναν πληθυσμό, ο οποίος έχει πρόσβαση και εξοικείωση με το διαδίκτυο. Αξίζει να σημειωθεί επίσης ο ρόλος του φύλου του προϊσταμένου στα υποθετικά σενάρια. Ως προϊστάμενο ορίσαμε άνδρα, καθώς έχει φανεί ότι οι καταχρηστικοί άνδρες προϊστάμενοι έχουν σημαντικότερη επιρροή στην υγεία των εργαζομένων απ’ ότι οι γυναίκες προϊστάμενοι (Stempell & Rigotti, 2018). Ωστόσο ενδεχομένως το φύλο του προϊσταμένου να επηρεάζει την εγκυρότητα των αποτελεσμάτων.

4.4.Μελλοντικά ζητήματα

Η εν λόγω έρευνα συνιστά πιθανότατα μια από τις πρώτες στον ελληνικό χώρο που διεξήχθησαν για την διερεύνηση της αιτιώδους σχέσης καταχρηστικής εποπτείας και

χρήσης ουσιών από τους υφιστάμενους ως αυτοθεραπεία, παράλληλα με τον έλεγχο της υποστηρικτικότητας ως ρυθμιστική μεταβλητή στην παραπάνω σχέση. Τα αποτελέσματα επιβεβαιώνουν ως επί το πλείστον την υπάρχουσα διεθνή βιβλιογραφία, συμβάλλοντας σε περαιτέρω διερεύνηση των ίδιων και άλλων μεταβλητών στα ελληνικά δεδομένα μελλοντικά.

Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των υφιστάμενων αντιμετωπίστηκαν ως μεταβλητές ελέγχου και δεν συμμετείχαν στο πείραμα. Σχετικά με τη συσχέτιση των δημογραφικών μεταβλητών με τη χρήση ουσιών, φάνηκε πως μόνο η ηλικία είχε θετική συσχέτιση με τη χρήση ουσιών στο δείγμα μας. Μέσα από τα βιβλιογραφικά δεδομένα, η ηλικία φαίνεται να συνδέεται με επικίνδυνες συμπεριφορές κατανάλωσης αλκοόλ για νεότερους ηλικιακά εργαζομένους αλλά και με μεγαλύτερο κίνδυνο βαριάς κατανάλωσης αλκοόλ για εργαζομένους μέσης ηλικίας σε ανδροκρατούμενες βιομηχανίες (Roche et al., 2015). Μελλοντικά λοιπόν, θα μπορούσε να διερευνηθεί ο ρυθμιστικός ρόλος της ηλικίας σε ανάλογες έρευνες διερεύνησης της καταχρηστικής εποπτείας με την πρόθεση χρήσης ουσιών ως αυτοθεραπεία.

Γενικότερα τα ευρήματα της παρούσας έρευνας μπορούν να αξιοποιηθούν για την δυνητική ανάπτυξη προληπτικών προγραμμάτων για την υποστήριξη των εργαζομένων, την εκπαίδευση των προϊσταμένων για τη μείωση των καταχρηστικών συμπεριφορών αλλά και την εκπαίδευση των εργαζομένων με σκοπό την ανάπτυξη αποτελεσματικών στρατηγικών αντιμετώπισης και την ενίσχυση της ψυχικής τους ανθεκτικότητας. Λόγω της πίεσης της επιδίωξης υψηλότερων επιχειρηματικών επιδόσεων, οι προϊστάμενοι ενδεχομένως να προβαίνουν σε συμπεριφορές που πιστεύουν ότι αποτελούν αποτελεσματική εποπτεία ενώ αντιθέτως είναι πιθανό να ερμηνεύονται από τους υφισταμένους ως καταχρηστικές. Ο έλεγχος των

συμπεριφορών και η διασφάλιση ότι η αυτό-αντιλαμβανόμενη αποτελεσματική εποπτεία δεν μετατρέπεται σε καταχρηστική εποπτεία αποτελεί σημαντικό ζήτημα καθώς η απουσία αρνητικών ανταποδοτικών συμπεριφορών μετά από καταχρηστικές εποπτικές συμπεριφορές δεν σημαίνει ότι η καταχρηστική εποπτεία δεν αποτελεί ζήτημα (Song, 2022). Είναι σημαντικό να κατανοηθούν τα αρνητικά αποτελέσματα της καταχρηστικής εποπτείας στην υγεία και την ευημερία των εργαζομένων ενός οργανισμού αλλά και η ανάδειξη της σημαντικότητας της αποτελεσματικής αντιμετώπισης της και την ανάπτυξη πολιτικών μηδενικής ανοχής έναντι τέτοιων συμπεριφορών με στόχο τον περιορισμό τους. Η αποτυχία στην αντιμετώπιση της καταχρηστικής εποπτείας ενδεχομένως να οδηγεί σε μακροπρόθεσμες επιζήμιες επιπτώσεις τόσο στην υγεία όσο και την ευημερία των εργαζομένων (Tariq, Obaid, Burhan, Subhan & Babar, 2022). Η συνεχής έκθεση σε καταχρηστικές συμπεριφορές ενδέχεται να οδηγήσει σε συσσώρευση αρνητικών συναισθημάτων ενώ μπορεί επιπροσθέτως να στερήσει από τους εργαζομένους να αντιληφθούν και να βιώσουν γεγονότα που προκαλούν θετικά συναισθήματα και ως εκ τούτου να είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από την δουλειά και την ζωή γενικότερα. Η συσσώρευση αρνητικών συναισθημάτων ως απόρροια ενός μοτίβου καταχρηστικής συμπεριφοράς των προϊσταμένων ενδεχομένως να εξελιχθεί λοιπόν σε μια πιο μόνιμη αρνητική συναισθηματική κατάσταση (Zhang et al., 2022). Τα αποτελέσματα από προηγούμενες έρευνες έχουν δείξει ότι οι στρατηγικές αντιμετώπισης που χρησιμοποιούνται για την αντιμετώπισης της κατάχρησης είναι περισσότερο εστιασμένες στο συναίσθημα και δυσπροσαρμοστικές, υποδηλώνοντας ότι οι μεμονωμένοι εργαζόμενοι δεν έχουν λύσεις για την αποτελεσματική αντιμετώπιση του φαινομένου (Yagil, Ben-Zur & Tamir, 2011). Καθώς η καταχρηστική εποπτεία είναι πιο πιθανό να εμφανιστεί σε ένα μη υγιές εργασιακό περιβάλλον, το οποίο χαρακτηρίζεται από φόβο, αμοιβαία

δυσπιστία, έλλειψη διαφάνειας κρίνεται αναγκαία η ενδυνάμωση οργανωσιακών κουλτουρών που ενισχύουν την συζήτηση προβλημάτων ανοιχτά με έναν υποστηρικτικό τρόπο (Zhang et al., 2022). Η παρούσα έρευνα λοιπόν έρχεται να εμπλουτίσει αρχικά τις προηγούμενες προτάσεις, αναδεικνύοντας τον ρόλο της χρήσης ουσιών ως μια πιθανή μορφή αντιμετώπισης του βιώματος της καταχρηστικής εποπτείας, ενώ επιπροσθέτως από την σύνθεση των ερευνών υποδηλώνεται η ανάγκη μελλοντικών ερευνών για τη διερεύνηση και εφαρμογή αποτελεσματικών στρατηγικών αντιμετώπισης της καταχρηστικής εποπτείας και ρύθμισης των συναισθημάτων.

Επίσης καθώς μέσα από την βιβλιογραφική ανασκόπηση εντοπίστηκε η σημασία συγκεκριμένων εργασιακών κλάδων τόσο στην ύπαρξη αλλά και αντιμετώπιση φαινομένων κατάχρησης από τους προϊσταμένους, αλλά και ο ρόλος της οργανωσιακής κουλτούρας ορισμένων κλάδων στη χρήση ουσιών, η διερεύνηση του ρυθμιστικού ρόλου του επαγγέλματος και γενικότερα της οργανωσιακής κουλτούρας σε μελλοντικές έρευνες για την καταχρηστική εποπτεία και τη χρήση ουσιών ενδεχομένως να ήταν ωφέλιμη. Υπάρχει βέβαια μια εγγενής δυσκολία στη συλλογή επαρκών δεδομένων σε συγκεκριμένους εργασιακούς κλάδους τόσο αναφορικά με την κατάχρηση όσο και με τη χρήση ουσιών ώστε να εξαχθούν συμπεράσματα (Martinko et al., 2013). Μια αντίστοιχη έρευνα με πειραματικό σχεδιασμό με τη μορφή υποθετικών σεναρίων για συγκεκριμένο εργασιακό κλάδο, π.χ. για μη ειδικευμένους εργάτες που βιβλιογραφικά παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά χρήσης ουσιών, είτε σε συγκεκριμένο κλάδο όπου παρατηρούνται υψηλά ποσοστά καταχρηστικής εξουσίας (π.χ. στρατός, κλάδοι υγείας) θα μπορούσε ενδεχομένως να αποτελέσει μια πρόταση.

Συμπερασματικά, τα ευρήματα της παρούσας έρευνας υποδηλώνουν τη σημαντικότητα της επίδρασης της καταχρηστικής εξουσίας των προϊσταμένων στην

υγεία, και συγκεκριμένα αναδεικνύουν την αιτιώδη σχέση του φαινομένου με την πρόθεση χρήση ουσιών ως τρόπο αυτοθεραπείας στον ελλαδικό χώρο. Η παρούσα μελέτη συμβάλλει στην καλύτερη κατανόηση του φαινομένου της καταχρηστικής εποπτείας και των επιπτώσεων της, δίνοντας ταυτόχρονα έμφαση και στη διερεύνηση του ρυθμιστικού ρόλου της υποστηρικτικότητας του προϊσταμένου. Επίσης είναι σημαντικό να αναφερθεί η σημαντικότητα των ευρημάτων και σε μελλοντικό επίπεδο για τους επαγγελματίες στον τομέα των εξαρτήσεων. Η αντιμετώπιση της καταχρηστικής εποπτείας με τη χρήση ουσιών, για εργαζόμενους με προδιάθεση σε συμπεριφορές κατάχρησης ουσιών, με την πάροδο του χρόνο ενδεχομένως να επιδεινώσει τέτοιες συμπεριφορές οι οποίες τόσο κοινωνικά όσο και προσωπικά θα αποβούν επιζήμιες. Σε πρακτικό επίπεδο, στη φάση της κοινωνικής επανένταξης των θεραπευτικών προγραμμάτων, καθώς πολλά μέλη θεραπευτικών προγραμμάτων προβαίνουν σε αναζήτηση εργασίας, θα μπορούσε να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή από τους επαγγελματίες στη βίωση καταχρηστικών εποπτικών συμπεριφορών. Καθώς ένα τέτοιο βίωμα καταχρηστικής συμπεριφοράς θα μπορούσε ενδεχομένως να οδηγήσει σε υποτροπή, η διερεύνηση από πλευράς επαγγελματιών πάνω στις εργασιακές σχέσεις και αλληλεπιδράσεις των μελών και η εκπαίδευση τους πάνω σε αποτελεσματικότερους τρόπους αντιμετώπισης θα ήταν αναγκαία για την πρόληψη της υποτροπής. Μελλοντικά ενδεχομένως, με αφορμή τα ευρήματα της παρούσας μελέτης και με στόχο τη διερεύνηση σε κλινικό δείγμα, θα μπορούσαν να διεξαχθούν ποιοτικές έρευνες για τη διερεύνηση του βιώματος καταχρηστικών εποπτικών συμπεριφορών, σύμφωνα πάντα με τους κανόνες ηθικής και δεοντολογίας. Εν κατακλείδι κρίνονται αναγκαίες μελλοντικές έρευνες που θα εμπλουτίσουν και θα διεισδύσουν στη βαθύτερη κατανόηση της σχέσης καταχρηστικής εποπτείας προϊσταμένων και χρήσης ουσιών, τόσο για την αποτελεσματικότερη λειτουργία των οργανισμών αλλά και για την

ευημερία των εργαζομένων εντός και εκτός εργασιακού πλαισίου καθώς επίσης και την πρόληψη χρήσης και κατάχρησης ουσιών γενικότερα.

5. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Aguinis, H., & Bradley, K. J. (2014). Best practice recommendations for designing and implementing experimental vignette methodology studies. *Organizational Research Methods, 17* (4), 351-371.

Allan, J., Meister, P., Clifford, A., Whittenbury, K., Alston, M., & Ball, P. (2012). *Drug and alcohol use by farm and fishing workers.* Barton, ACT, Australia: Rural Industries Research and Development Corporation.

Ambrose, M. L., & Ganegoda, D. B. (2020). Abusive according to whom? Manager and subordinate perceptions of abusive supervision and supervisors' performance. *Journal of Organizational Behavior, 41,* 737-756.

Anderson, P. (2010). Alcohol and the workplace. A report on the impact of work place policies and programmes to reduce the harm done by alcohol to the economy. Focus on Alcohol Safe Environment (FASE) project.

Atzmüller, C., & Steiner, P. M. (2010). Experimental vignette studies in survey research. *Methodology: European Journal of Research Methods for the Behavioral and Social Sciences, 6*(3), 128–138.

Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Biron, M. (2010). Alcohol consumption and workplace absenteeism: The moderating effect of social support. *Journal of Applied Psychology, 95*(2), 334-348.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3*),* 309-328.

Bamberger P. A. & Bacharach S. (2006). Abusive supervision and subordinate problem drinking: Taking resistance, stress and subordinate personality into account. *Human Relations*, *59*, 723-752.

Barling, J., Dupré, K. E., & Kelloway, E. K. (2009). Predicting workplace aggression and violence. *Annual Review of Psychology*, *60*, 671–692.

Duffy, M. K., Ganster, D., & Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of Management Journal*, *45*, 331-351.

Ελληνική Στατιστική Αρχή (2020). *Ειδική έρευνα για τα ατυχήματα και τα προβλήματα υγείας που συνδέονται με την εργασία (Ad hoc ενότητα 2020).* https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO33/- .

Ελληνική Στατιστική Αρχή (2013). *Ειδική έρευνα για τα ατυχήματα και τα προβλήματα υγείας που συνδέονται με την εργασία (Ad hoc 2013).* https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO26/- .

Eisinga, R., Grotenhuis, M., & Pelzer, B. (2013). The reliability of a two-item scale: Pearson, cronbach, or spearman-brown? *International Journal of Public Health,58(3)*, 637–642.

Fischer, T. & Wei Tian, A., Lee, A., & Hughes D. J. (2021). Abusive supervision: A systematic review and fundamental rethink. *The Leadership Quarterly*, *32*(6), 101540.

Foulk, T. A., Lanaj, K., Tu, M.-H., Erez, A., & Archambeau, L. (2018). Heavy is the head that wears the crown: An actor-centric approach to daily psychological power, abusive leader behavior, and perceived incivility. *Academy of Management Journal*, *61*(2), 661–684.

Greenberg, J., & Baron, R. A. (2013). *Οργανωσιακή ψυχολογία και συμπεριφορά* (Επιμ.-Μετ. Α.-Σ. Αντωνίου). Αθήνα: Gutenberg.

Gross, J. J., Carstensen, L. L., Pasupathi, M., Tsai, J., Götestam Skorpen, C., & Hsu, A. Y. C. (1997). Emotion and aging: Experience, expression, and control. *Psychology and Aging, 12*(4), 590–599.

Hobman, E. V., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Tang, R. L. (2009). Abusive supervision in advising relationships: Investigating the role of social support. *Applied Psychology, 58*(2), 233-256.

Hussain, K., Abbas, Z., Gulzar, S., Jibril, A. B., & Hussain, A. (2020). Examining the impact of abusive supervision on employees' psychological wellbeing and turnover intention: The mediating role of intrinsic motivation. *Cogent Business & Management*, 7:1818998.

Karasek R., & Theorell T. (1990). *Healthy work, stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

Karren, R. J., & Barringer, M. W. (2002). A review and analysis of the policy-capturing methodology in organizational research: Guidelines of research and practice. *Organizational Research Methods, 5*(4), 337-361.

Kottke, J. L., & Sharafinski, C. E. (1988). Measuring perceived supervisory and organizational support. *Educational and Psychological Measurement, 48*(4), 1075–1079.

Κουλάκογλου, Κ. (2013). *Ψυχομετρία και Ψυχολογική Αξιολόγηση* (3η έκδ.). Αθήνα: Πατάκης.

Marchand, A. (2008). Alcohol use and misuse: What are the contributions of occupation and work organization conditions? *BMC Public Health, 8,* 333.

Martinko, M. J., Harvey, P., Brees, J., & Mackey, J. (2013). A review of abusive supervision research. *Journal of Organizational Behavior, 34,* 120–137.

McDonald, P. (2019). How factorial survey analysis improves our understanding of employer preferences. *Swiss Journal of Sociology, 45* (2), 237-260.

Moore, S., Sikora, P., Grunberg, L., & Greenberg, E. (2007). Expanding the tension-reduction model of work stress and alcohol use: Comparison of managerial and non-managerial men and women. *Journal of Management Studies, 44* (2), 261-283.

Nicholson, P. J., & Mayho, G. (2016). Alcohol, drugs, and the workplace: an update for primary care specialists. *The British journal of general practice : the journal of the Royal College of General Practitioners, 66*(652), 556–557.

Oh, J. K., & Farh, C. I. C. (2017). An emotional process theory of how subordinates appraise, experience, and respond to abusive supervision over time. *The Academy of Management Review, 42*(2), 207–232.

Pidd, K., Berry, J., Harrison, J., Roche, A., Driscoll, T., & Newson, R. (2006). *Alcohol and work: patterns of use, workplace culture and safety*. (Injury Research and Statistics Series No. 28). Australian Institute of Health and Welfare.

Roche, A. M., Lee, N. K., Battams, S., Fischer, J. A., Cameron, J., & McEntee, A. (2015). Alcohol use among workers in male-dominated industries: A systematic review of risk factors. *Safety Science, 78,* 124-141.

Robinson, J., Sareen, J., Cox, B. J., & Bolton, J. (2009). Self-medication of anxiety disorders with alcohol and drugs: Results from a nationally representative sample. *Journal of anxiety disorders*, *23*(1), 38–45.

Rooney, J. A., & Gottlieb, B. H. (2007). Development and initial validation of a measure of supportive and unsupportive managerial behaviors. *Journal of Vocational Behavior, 71,*186-203.

San Jose, B., van de Mheen, H., van Oers, J. A. M., Mackenbach, J. P., & Garretsen, H. F. L. (2000). Adverse working conditions and alcohol use in men and women. *Alcoholism, clinical and experimental research,24* (8*)*, 1207-1213.

Song, X. (2022). Investigating employees' responses to abusive supervision. *Merits, 2*(4), 342-361.

Stempel, C. R., & Rigotti, T. (2018). Leaders' gender, perceived abusive supervision and health. *Front Psychol.*, 9:2427.

Tariq, H., Obaid, A., Burhan, M., Subhan, M., & Babar, S. (2022). Can't stop eating my feelings: The maladaptive responses of abused employees toward abusive supervision. *Journal of Management & Organization*. 1-18.

Tepper, B. J. (2007). Abusive supervision in work organizations: Review, synthesis, and research agenda. *Journal of Management*, *33*(3), 261-289.

Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, *43*(2*)*, 178–190.

Tepper, B. J., Simon, L., & Park, H. M. (2017). Abusive supervision. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *4,* 123–52.

Tröster, C., & Quaquebek, N. V. (2020). When victims help their abusive supervisors: The role of LMX, self blame and guilt. *Academy of Management Journal.*

Treischl, E., & Wolbring, T. (2021). The past, present and future of factorial survey experiments: A review for the social sciences. *Methods, Data, Analysis, 16*(2).

Velez, M. J., & Neves, P. (2016). Abusive supervision, psychosomatic symptoms, and deviance: Can job autonomy make a difference? *Journal of Occupational Health Psychology, 2*(3), 322-333.

Wallander, L. (2009). 25 years of factorial surveys in sociology: A review. *Social Science Research, 38* (3), 505-520.

Wang, R., & Chan, D. K-S. (2020). Subordinate reactions to ethical leaders' abusive behavior: a multiple-wave study. *Asia Pacific Journal of Human Resources, 58,* 427-449.

Yagil, D., Ben-Zur, H., & Tamir, I. (2011). Do employees cope effectively with abusive supervision at work? An exploratory study. *International Journal of Stress Management, 18*(1), 5–23.

Zhang, Y., & Bednall, T. C. (2016). Antecedents of abusive supervision: a meta-analytic review. *Journal of Business Ethics, 139*(3), 455-471.

Zhang, W., Zheng, S., Pletzer, J. L., Derks, D., Breevaart, K., & Zhang, X. (2022). How to cope with an abusive leader? Examinations of subordinates' affective reactions, CWB-O and turnover intentions. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 29* (4), 389-408.