



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ: ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Ειδίκευση: ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΥΓΕΙΑΣ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ»**

ΠΑΡΑΣΚΕΥΟΠΟΥΛΟΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ

Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή:

Επιβλέπων: Σουλιώτης Κυριάκος

Μέλος: Σαρίδη Μαρία

Μέλος: Τόσκα Αικατερίνη

Κόρινθος, 2023

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η εκπόνηση της παρούσας μεταπτυχιακής διπλωματικής εργασίας έχει πραγματοποιηθεί στα πλαίσια του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών: Οικονομία Διοίκηση και Πολιτικές Υγείας του Τμήματος Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής της Σχολής Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω όσους με βοήθησαν στην εκπόνηση της παρούσας διπλωματικής εργασίας. Αρχικά θα ήθελα ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Κυριάκο Σουλιώτη, Αναπληρωτή Καθηγητή Πολιτικής Υγείας του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου, για την υποστήριξη του προκειμένου να ολοκληρωθεί η παρούσα εργασία. Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω την επιτροπή μου κα Σαρίδη Μαρία και κα Τόσκα Αικατερίνη.

Στη συνέχεια, θα ήθελα να ευχαριστήσω τους συναδέλφους μου νοσηλευτές του Γενικού Νοσοκομείου Κορίνθου που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο μου και συνέβαλλαν στην ολοκλήρωση της παρούσας διπλωματικής εργασίας. Τέλος, ένα μεγάλο ευχαριστώ στην οικογένεια μου για την υποστήριξή τους σε όλη τη διάρκεια των μεταπτυχιακών σπουδών μου.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Εισαγωγή: Η συναισθηματική νοημοσύνη είναι η ικανότητα αναγνώρισης, κατανόησης και διαχείρισης των συναισθημάτων του εαυτού μας και των άλλων. Για το νοσηλευτικό προσωπικό, η συναισθηματική νοημοσύνη είναι μια σημαντική δεξιότητα που μπορεί να βελτιώσει την αποδοτικότητα του στη βοήθεια και τη φροντίδα των ασθενών.

Σκοπός: Σκοπός της παρούσας μελέτης ήταν να διερευνηθούν οι απόψεις του νοσηλευτικού προσωπικού σχετικά με τη συναισθηματική νοημοσύνη.

Μεθοδολογία: Το δείγμα της έρευνας αποτελούταν από μέλη νοσηλευτικού προσωπικού από περιβάλλον υγειονομικής περίθαλψης όπως το νοσοκομείο. Πιο συγκεκριμένα, το δείγμα αποτελούνταν από 130 νοσηλευτές οι οποίοι εργάζονται στο Γενικό Νοσοκομείο Κορίνθου. Η συλλογή δεδομένων πραγματοποιήθηκε ηλεκτρονικά μέσω των φορμών της Google. Το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για τις ανάγκες της παρούσας μελέτης είναι η Κλίμακα Συναισθηματικής Νοημοσύνης των Wong & Law (Wong & Law Emotional Intelligence Scale-WEELS, 2002). Τα δεδομένα εισήχθησαν στο πρόγραμμα στατιστικού λογισμικού SPSS.

Αποτελέσματα: Παρατηρώντας το σύνολο των ευρημάτων της μελέτης προέκυψε πως το 86,1% του, απάντησε πως σε κάποιο βαθμό ήταν σύμφωνο με το ότι τις περισσότερες φορές καταλαβαίνει γιατί νοιώθει τα συναισθήματα που νοιώθει. Το 71,5% του δείγματος απάντησε πως σε κάποιο βαθμό ήταν σύμφωνο με το ότι μπορεί με τη λογική να ελέγξει τον θυμό του και να ανταπεξέλθει στις δυσκολίες και να μπορεί να είναι αποδοτικός και να επιλύει προβλήματα. Το 83,2% του, απάντησε πως σε κάποιο βαθμό ήταν σύμφωνο με το ότι πάντα παρακινεί τον εαυτό του να κάνει ό,τι καλύτερο μπορεί προκειμένου να είναι αποδοτικό.

Συμπεράσματα: Η βελτίωση της συναισθηματικής νοημοσύνης στο νοσηλευτικό προσωπικό μπορεί να οδηγήσει σε ένα πιο θετικό εργασιακό περιβάλλον, σε αυξημένη αποδοτικότητα, μειωμένα επίπεδα άγχους μεταξύ των νοσηλευτών και καλύτερα αποτελέσματα για τους ασθενείς.

Λέξεις-κλειδιά: συναισθηματική νοημοσύνη, αποδοτικότητα, νοσηλευτικό προσωπικό

ABSTRACT

Introduction: Emotional intelligence is the ability to recognize, understand and manage our own and others' emotions. For nursing staff, emotional intelligence is an important skill that can improve their effectiveness in helping and caring for patients.

Purpose: The purpose of this study was to investigate the views of nursing staff regarding emotional intelligence.

Methodology: The research sample consisted of nursing staff members from a healthcare setting such as the hospital. More specifically, the sample consisted of 130 nurses who work at the Corinth General Hospital. Data collection was done electronically through Google forms. The tool used for the needs of this study is the Wong & Law Emotional Intelligence Scale-WEILS, 2002. Data were entered into the SPSS statistical software program.

Results: Observing the totality of the findings of the study, it emerged that 86.1% of them answered that to some extent they were in agreement with the fact that most of the time they understand why they feel the emotions they feel. 71.5% of the sample answered that to a certain extent they agreed that they can control their anger with logic and cope with difficulties and can be efficient and solve problems. 83.2% of them answered that to some extent they agreed that they always motivate themselves to do their best in order to be efficient.

Conclusions: Improving emotional intelligence in nursing staff can lead to a more positive work environment, increased efficiency, reduced stress levels among nurses, and better patient outcomes.

Keywords: emotional intelligence, efficiency, nursing staff

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	2
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	3
ABSTRACT	4
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	9
ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ (ΣΝ)	9
1.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ	9
1.2 ΜΕΤΡΗΣΗ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ	9
1.3 ΣΥΣΤΑΤΙΚΑ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ	10
1.4 Η ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	12
1.5 ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗ	15
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	16
ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗ	16
2.1 ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ	16
2.2 ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΝΟΣΗΛΕΥΤΩΝ	17
2.3 ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ COVID-19	19
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	23
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	23
3.1 ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	23
3.2 ΔΕΙΓΜΑ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ	23
3.3 ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ	23

3.4 ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ ΤΩΝ ΚΛΙΜΑΚΩΝ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ	25
3.4 ΗΘΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ.....	26
3.5 ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ.....	26
3.6 ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ.....	26
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4.....	28
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	28
4.1 ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ.....	28
4.2 ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΛΙΜΑΚΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ	31
4.3 ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ	42
4.4 ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΜΕΣΩΝ ΤΙΜΩΝ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΔΕΙΓΜΑΤΩΝ	44
4.5 ΣΥΓΚΡΙΣΕΙΣ ΜΕΣΩΝ ΤΙΜΩΝ ANOVA	46
ΣΥΖΗΤΗΣΗ.....	51
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	54
ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ	55
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	56
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α΄	62
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΜΕΛΕΤΗΣ.....	62
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β΄	67
ΑΔΕΙΑ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	67

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η συναισθηματική νοημοσύνη είναι η ικανότητα των ατόμων να αναγνωρίζουν, να κατανοούν καθώς επίσης και να διαχειρίζονται τα συναισθήματα των άλλων ατόμων. Για το νοσηλευτικό προσωπικό, η συναισθηματική νοημοσύνη είναι μια σημαντική δεξιότητα που μπορεί να βελτιώσει την αποτελεσματικότητά του στη βοήθεια και τη φροντίδα των ασθενών. Μελέτες έχουν δείξει ότι το νοσηλευτικό προσωπικό με υψηλότερη συναισθηματική νοημοσύνη τείνει να παρουσιάζει καλύτερες δεξιότητες στην επικοινωνία, να χτίζει ισχυρότερες σχέσεις με τους ασθενείς καθώς επίσης και να χειρίζεται αγχωτικές καταστάσεις πιο αποτελεσματικά ώστε να παρέχει καλύτερης ποιότητας φροντίδα συνολικά. Έτσι η συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να είναι ένα πολύτιμο πλεονέκτημα στο νοσηλευτικό επάγγελμα (Sandoval et al., 2020).

Επιπλέον, η συναισθηματική νοημοσύνη βοηθά το νοσηλευτικό προσωπικό να διαχειρίζεται αποτελεσματικά τα συναισθήματά του, τα οποία μπορεί να είναι κρίσιμα σε περιβάλλοντα εργασίας με υψηλό στρες. Οι νοσηλευτές με υψηλότερη συναισθηματική νοημοσύνη έχουν την ικανότητα να αναγνωρίσουν και να διαχειριστούν τα συναισθήματά τους, αποτρέποντας το άγχος και την εξουθένωση που μπορεί να έχουν αρνητικό αντίκτυπο στην εργασία τους (Bunce et al., 2019).

Επιπλέον, η νοσηλευτική συχνά περιλαμβάνει την παροχή φροντίδας και βοήθεια σε άτομα που αντιμετωπίζουν δύσκολα συναισθήματα και καταστάσεις. Το νοσηλευτικό προσωπικό που διαθέτει υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης μπορεί να προσφέρει μεγαλύτερη ενσυναίσθηση, ευαισθησία και υποστήριξη στους ασθενείς και τις οικογένειές τους, κάνοντάς τους να αισθάνονται πιο άνετα και να τους φροντίζουν (Efkarpidis et al., 2012).

Η συναισθηματική νοημοσύνη είναι ένα ολόενα και πιο αναγνωρισμένο χαρακτηριστικό που μπορεί να έχει σημαντικές θετικές επιπτώσεις στην αποτελεσματικότητα του νοσηλευτικού προσωπικού. Βελτιώνοντας τη συναισθηματική τους νοημοσύνη, δεν είναι μόνο ωφέλιμο για τους νοσηλευτές, αλλά μπορεί επίσης να προσφέρει πολλά οφέλη στους ασθενείς, στο νοσοκομείο και στο ίδρυμα υγειονομικής περίθαλψης (Sandoval et al., 2020).

Για την ανάπτυξη της συναισθηματικής νοημοσύνης, το νοσηλευτικό προσωπικό χρειάζεται να συμμετέχει σε προγράμματα και σεμινάρια όπου εκπαιδεύεται προκειμένου να βελτιώσει τις

δεξιότητες του στην αναγνώριση και ρύθμιση των συναισθημάτων, στη διαχείριση του άγχους και στη δημιουργία σχέσεων. Αυτό μπορεί επίσης να επιτευχθεί μέσω αυτοστοχασμού και εξάσκησης, μέσω των οποίων τα άτομα μπορούν να κατανοήσουν καλύτερα τις δικές τους συναισθηματικές αντιδράσεις και συμπεριφορά και να μάθουν να προσαρμόζονται και να ανταποκρίνονται αποτελεσματικά σε διαφορετικές καταστάσεις (Bunce et al., 2019).

Επιπλέον, τα ιδρύματα υγειονομικής περίθαλψης μπορούν επίσης να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην ενίσχυση της συναισθηματικής νοημοσύνης στο νοσηλευτικό προσωπικό. Μπορούν να υποστηρίξουν και να ενθαρρύνουν το προσωπικό παρέχοντας κατάλληλους πόρους, εγκαταστάσεις και προγράμματα καθοδήγησης. Επιπλέον, προωθώντας μια κουλτούρα συναισθηματικής νοημοσύνης και ενσυναίσθησης επικοινωνίας, μπορούν να δημιουργήσουν περιβάλλοντα εργασίας που να ευνοούν θετικές αλληλεπιδράσεις και καλύτερες εμπειρίες ασθενών (Sandoval et al., 2020).

Σε τελική ανάλυση, η συναισθηματική νοημοσύνη είναι μια κρίσιμη ικανότητα που διασφαλίζει ότι το νοσηλευτικό προσωπικό μπορεί να παρέχει συμπονετική, αποτελεσματική και ενσυναίσθητη φροντίδα στους ασθενείς του. Συνεχίζοντας να δίνουν προτεραιότητα και να επενδύουν στην εκπαίδευση και ανάπτυξη της συναισθηματικής νοημοσύνης, τα ιδρύματα υγειονομικής περίθαλψης μπορούν να διασφαλίσουν ότι το προσωπικό τους είναι καλά εξοπλισμένο για να παρέχει την καλύτερη δυνατή φροντίδα στους ασθενείς (Bunce et al., 2019).

Μέσα από την παρούσα μελέτη δίνεται η δυνατότητα να υπογραμμιστεί η σημασία της συναισθηματικής νοημοσύνης στο νοσηλευτικό προσωπικό ενώ παράλληλα μπορούν να προταθούν παρεμβάσεις που θα επικεντρώνονται στη βελτίωση της συναισθηματικής νοημοσύνης η οποία μπορεί να επιφέρει αρκετά οφέλη, όπως καλύτερη αποδοτικότητα, καλύτερη φροντίδα των ασθενών, βελτιωμένη ομαδική εργασία και αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ (ΣΝ)

1.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ

Το σημαντικό με τη Συναισθηματική Νοημοσύνη είναι ότι μπορεί να εκπαιδευτεί και να βελτιωθεί μέσω της εκπαίδευσης, της εξάσκησης και της ανάπτυξης. Αυτό μπορεί να έχει θετικό αντίκτυπο στην προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη, καθώς οι άνθρωποι με υψηλό επίπεδο ΣΝ μπορούν να αντιλαμβάνονται περισσότερο τα συναισθήματα τους καθώς επίσης και τα συναισθήματα των άλλων, να διαχειρίζονται το άγχος και την πίεση, να έχουν καλύτερη επικοινωνία και συνεργασία με άλλους ανθρώπους, και να επιτυγχάνουν τους στόχους τους πιο αποτελεσματικά. Δεδομένου ότι η Συναισθηματική Νοημοσύνη είναι τόσο σημαντική στις σχέσεις και την εργασία, αναπτύσσοντας τη ΣΝ μπορεί να έχουμε βελτιωμένες σχέσεις και επιτυχία στην εργασία και άλλους τομείς της ζωής (Salovey και Mayer 1990). Επίσης, η Συναισθηματική Νοημοσύνη διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο στη λήψη αποφάσεων. Οι άνθρωποι με υψηλό επίπεδο ΣΝ επιλέγουν τις πιο αποτελεσματικές και αποδοτικές ενέργειες, βασιζόμενοι στην αντίληψη των συναισθημάτων τους. Έτσι, η Συναισθηματική Νοημοσύνη μπορεί να αποτελέσει καθοριστικό παράγοντα για τη σωστή επιλογή κατευθύνσεων στη ζωή και στην εργασία. Επιπλέον, η Συναισθηματική Νοημοσύνη έχει σχέση με την υγεία. Οι άνθρωποι με υψηλό επίπεδο ΣΝ έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να είναι ψυχολογικά και σωματικά υγιείς, καθώς είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν τις δύσκολες καταστάσεις με λιγότερο άγχος και στρες (Bunce et al., 2019).

1.2 ΜΕΤΡΗΣΗ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ

Η Συναισθηματική Νοημοσύνη είναι μια ικανότητα που έχουν οι άνθρωποι να αναγνωρίζουν και να κατανοούν τα συναισθήματα του εαυτού τους καθώς επίσης και περαιτέρω ατόμων. Υπάρχουν ειδικά εργαλεία που χρησιμοποιούνται για να μετρήσουν αυτήν την ικανότητα και πρέπει οι συμμετέχοντες να απαντήσουν σε ερωτήσεις σχετικά με τα συναισθήματα. Ο καθένας πρέπει να επιλέξει τη σωστή απάντηση από διάφορες προτάσεις και να αποδείξει ότι καταλαβαίνει τα

συναίσθημα τόσο του ίδιου όσο και περαιτέρω ατόμων. Για παράδειγμα οι συμμετέχοντες βλέπουν πολλά πρόσωπα και απαντούν υποδεικνύοντας το βαθμό στον οποίο ένα συγκεκριμένο συναίσθημα είναι παρόν. Αυτά τα όργανα είναι δοκιμές και δεν έχουν σχεδιαστεί για να προβλέπουν τυπική συμπεριφορά. Τα όργανα της ΣΝ χρησιμοποιούνται συνήθως σε καταστάσεις όπου απαιτείται καλή θεωρητική κατανόηση των συναισθημάτων (Bunce et al., 2019).

Τα εργαλεία που βασίζονται σε χαρακτηριστικά αποτελούνται γενικά από αυτοαναφερόμενα μέτρα και συχνά αναπτύσσονται ως κλίμακες όπου δεν υπάρχουν σωστές ή λανθασμένες απαντήσεις, αλλά το άτομο ανταποκρίνεται επιλέγοντας το στοιχείο που σχετίζεται περισσότερο ή λιγότερο με τη συμπεριφορά του. Τείνουν να μετρούν την τυπική συμπεριφορά, επομένως τείνουν να παρέχουν μια καλή πρόβλεψη πραγματικών συμπεριφορών σε διάφορες καταστάσεις. Το χαρακτηριστικό της ΣΝ είναι ένας καλός προγνωστικός παράγοντας αποτελεσματικών τρόπων αντιμετώπισης όταν υπάρχουν καθημερινοί στρεσογόνοι παράγοντες. Επομένως αυτά τα εργαλεία χρησιμοποιούνται συχνά σε καταστάσεις που χαρακτηρίζονται από στρεσογόνους παράγοντες όπως το εκπαιδευτικό περιβάλλον και το εργασιακό περιβάλλον (O'Connor et al., 2019).

Τα ερωτηματολόγια που βασίζονται στη μικτή εννοιολόγηση της ΣΝ συχνά μετρούν έναν συνδυασμό χαρακτηριστικών, κοινωνικών δεξιοτήτων, ικανοτήτων και μετρήσεων προσωπικότητας μέσω της αυτοαναφοράς. Ορισμένα μέτρα λαμβάνουν συνήθως και μορφές αξιολόγησης. Χρησιμοποιούνται γενικά σε περιβάλλοντα εργασίας, καθώς συχνά έχουν σχεδιαστεί για να προβλέψουν και να βελτιώσουν την απόδοση στο χώρο εργασίας και συχνά επικεντρώνονται σε συναισθηματικές ικανότητες που σχετίζονται με την επαγγελματική επιτυχία (Bunce et al., 2019).

1.3 ΣΥΣΤΑΤΙΚΑ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ

Ο ψυχολόγος Daniel Goleman ήταν ένας από τους πρώτους ανθρώπους που πρότειναν ότι η συναισθηματική νοημοσύνη (EQ) έχει μεγαλύτερη σημασία από τη νοημοσύνη ενός ατόμου (IQ). Στο βιβλίο του Emotional Intelligence, χωρίζει τη συναισθηματική νοημοσύνη σε πέντε συστατικά τα οποία παρουσιάζονται στη συνέχεια (Efkarpidis et al., 2012).

Αυτογνωσία

Η αυτογνωσία συνεπάγεται μια εις βάθος μελέτη των συναισθημάτων, των θετικών/περιουσιακών στοιχείων, των περιορισμών, των αναγκών και των φιλοδοξιών ενός ατόμου. Η αυτογνωσία μπορεί να αναπτυχθεί επενδύοντας χρόνο στον εντοπισμό των τομέων βελτίωσης. Η αυτογνωσία μπορεί να οικοδομηθεί σε καθημερινή βάση. Τα άτομα με υψηλό επίπεδο αυτογνωσίας είναι βασικά ειλικρινή και με τον εαυτό τους και με περαιτέρω άτομα. Γνωρίζουν τον αντίκτυπο των συναισθημάτων τους στον εαυτό τους καθώς και σε άλλα άτομα, και στη λειτουργία του οργανισμού. Οι άνθρωποι που γνωρίζουν τον εαυτό τους έχουν σίγουρα αυτοπεποίθηση. Έχουν πλήρη κατανόηση και γνώση των δυνατοτήτων τους. Θα αναζητήσουν υποστήριξη μόνο όταν απαιτείται και θα αναλάβουν μόνο έργα που μπορούν να ολοκληρώσουν αποτελεσματικά εντός χρονικών προθεσμιών. Γνωρίζουν πολύ ξεκάθαρα το όραμά τους και δεν θα δεχτούν έργα που εμποδίζουν τις αξίες τους ή το προσωπικό και οργανωτικό τους όραμα (Faria et al., 2019).

Αυτορρύθμιση

Η αυτορρύθμιση είναι σαν μια συνεχής εσωτερική συζήτηση. Διασφαλίζει ότι τα άτομα δεν είναι πλέον δεσμευμένοι στα συναισθήματά τους. Τα άτομα που είναι αυτορυθμιζόμενοι ξέρουν πώς να αντιμετωπίζουν τα συναισθήματά τους με αποτελεσματικό τρόπο. Αυτοί οι άνθρωποι είναι ήσυχοι λογικοί και διασφαλίζουν ότι στον οργανισμό επικρατεί ένα περιβάλλον δικαιοσύνης και εμπιστοσύνης. Ένα τέτοιο περιβάλλον εξασφαλίζει λιγότερες εσωτερικές συγκρούσεις και μεγαλύτερη παραγωγικότητα (Efkarpidis et al., 2012).

Η αυτορρύθμιση διέπει τις ενοχλητικές ορμές και συναισθήματα και παρέχει στο άτομο την επιλογή να έχει τον έλεγχο των συναισθημάτων του. Η αυτορρύθμιση περιλαμβάνει κυρίως την αυτοπειθαρχία και τον έλεγχο, την αξιοπιστία, την επιμέλεια, την ευελιξία και την επανάσταση (Faria et al., 2019).

Κίνητρο

Η παρόρμηση για εργασία, εκτός από οικονομικούς λόγους και κύρους, είναι αυτό που αποκαλείται εσωτερικό κίνητρο. Το κίνητρο είναι μια ώθηση για να επιτύχει το άτομο πράγματα που δεν ανταποκρίνονται στις δικές του προσδοκίες. Οι άνθρωποι με κίνητρα είναι άνθρωποι με

πάθος. Έχουν την τάση να μαθαίνουν περισσότερα, είναι περήφανοι για το αξιοσημείωτο επίτευγμά τους και αναζητούν καινοτόμες εργασίες. Είναι πρόθυμοι να ανακαλύψουν νέες μεθοδολογίες απόδοσης. Είναι αρκετά περίεργοι για τους λόγους για τους οποίους οι εργασίες εκτελούνται με έναν συγκεκριμένο τρόπο και όχι τον άλλο. Τα άτομα με υψηλά κίνητρα είναι πολύ αισιόδοξα, ακόμη και όταν δεν πληρούν τα οργανωτικά κριτήρια που τους έχουν τεθεί (Christidou et al., 2018).

Ενσυναίσθηση

Η Ενσυναίσθηση αφορά την ικανότητα των ανθρώπων να κατανοούν τη συναισθηματική κατάσταση των άλλων ανθρώπων. Η ενσυναίσθηση είναι το δομικό στοιχείο της Συναισθηματικής Νοημοσύνης. Η φράση «Μπείτε στη θέση των άλλων» είναι αυτό που τονίζεται όταν το άτομο θέλει να καανοήσει τα πράγματα από την πλευρά των άλλων. Τα άτομα με ενσυναίσθηση διαπρέπουν στη διατήρηση μακροχρόνιων σχέσεων, στην αποτελεσματική ακρόαση καθώς και στη σύνδεση με τους άλλους (Faria et al., 2019).

Κοινωνικές δεξιότητες

Τα άτομα με εξαιρετικές κοινωνικές δεξιότητες διαπρέπουν στη διαχείριση αλλαγών και στην επίλυση συγκρούσεων . Είναι άριστοι επικοινωνιακοί. Έχουν τεράστιες επαφές και υψηλή ικανότητα δημιουργίας συνδέσεων. Είναι ικανοί στη διαχείριση της ομάδας. Διαθέτουν ένα χαρακτηριστικό ευγλωττίας, δηλ. είναι αποτελεσματικοί πείθοντες. Οι Κοινωνικές δεξιότητες σημαίνει να εφαρμόζει το άτομο την ενσυναίσθηση. Οι κοινωνικές δεξιότητες βοηθούν στη διεκπεραίωση της δουλειάς από τους άλλους και είναι πολύ σημαντικό για τα άτομα να διαθέτουν αυτό το χαρακτηριστικό ώστε να θέσουν σε λειτουργία τη συναισθηματική τους νοημοσύνη (Christidou et al., 2018).

1.4 Η ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στον σημερινό επαγγελματικό χώρο, η συναισθηματική νοημοσύνη είναι αναμφίβολα μία από τις πλέον πολύτιμες ηγετικές δεξιότητες. Η ικανότητα να γνωρίζει ο κάθε εργαζόμενος τα

συναισθήματά του και να είναι ικανός να διαχειρίζεται τις έντονες συναισθηματικές εκδηλώσεις στο χώρο εργασίας είναι απαραίτητη για την εξασφάλιση μίας σταθερής και ισορροπημένης επαγγελματικής ζωής (O'Boyle et al., 2011). Αντιμετωπίζοντας κατάλληλα τις πιέσεις που επικρατούν στον επαγγελματικό τομέα, οι εργαζόμενοι συμβάλλουν στη διατήρηση ενός υγιούς κλίματος εργασίας, προάγοντας ταυτόχρονα την αποτελεσματικότητα και την αυξημένη παραγωγικότητα. Αντιμετωπίζοντας σωστά τα συναισθήματά τους, οι εργαζόμενοι μπορούν να συνεργάζονται πιο αποδοτικά, να εξακολουθούν να αναπτύσσουν τις δεξιότητές τους και να επιτυγχάνουν ακόμη μεγαλύτερη επιτυχία στον επαγγελματικό τομέα. Παράλληλα, η συναισθηματική νοημοσύνη συνεισφέρει στην κατανόηση των συναδέλφων και των αναγκών τους και έτσι, αυξάνει την αλληλεπίδραση και την προσαρμοστικότητα, δύο πολύτιμες κατακτήσεις στο επαγγελματικό περιβάλλον (Joseph et al., 2010).

Η συναισθηματική νοημοσύνη αποτελείται από πέντε βασικούς πυλώνες: την αυτοσυνειδησία, τη διαχείριση των συναισθημάτων, την κοινωνική ευαισθησία, τις δεξιότητες επικοινωνίας και την επίλυση συγκρούσεων. Η αυτοσυνειδησία αφορά την ικανότητα να αναγνωρίζουμε τα δικά μας συναισθήματα και να κατανοούμε πώς αυτά μπορούν να επηρεάσουν τον εαυτό μας και τους άλλους (Joseph et al., 2010).

Η συναισθηματική νοημοσύνη αποτελεί ένα σημαντικό στοιχείο για την επιτυχία στον εργασιακό τομέα και την ικανοποίηση του εργαζομένου. Η ικανότητα να διαχειρίζονται τα άτομα τα συναισθήματα τους, να επικοινωνούν αποτελεσματικά και να επιλύουν συγκρούσεις με τους συναδέλφους βοηθάει να υπάρχουν καλές σχέσεις εργασίας και να δουλεύουν τα άτομα αποδοτικά. Επιπλέον, η υποστήριξη από τους συναδέλφους και η καλή επικοινωνία με το προσωπικό στο χώρο εργασίας βελτιώνει την εργασιακή ικανοποίηση. Εκπαιδευτικά προγράμματα και ολοκληρωμένες πρακτικές εργασίας μπορούν να βοηθήσουν στην ανάπτυξη της συναισθηματικής νοημοσύνης στον χώρο εργασίας. (O'Boyle et al., 2011).

Οι άνθρωποι εργάζονται σε διαφορετικά επαγγέλματα και η στάση και τα συναισθήματά τους απέναντι στη δουλειά τους διαφέρουν. Η συναισθηματική νοημοσύνη προέκυψε ως ένας τρόπος για να αντιμετωπίσουμε και να διαχειριστούμε τα συναισθήματά μας στον χώρο εργασίας. Η συναισθηματική νοημοσύνη περιλαμβάνει ικανότητες όπως η αυτογνωσία, η επικοινωνία και η επίλυση των συγκρούσεων ενώ μπορεί να βοηθήσει στην ανάπτυξη θετικών στάσεων και

συμπεριφορών εργασίας. Η συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να βοηθήσει στην εκπλήρωση των απαιτήσεων της εργασίας και στην αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης (Miao et al., 2017).

Πολλές έρευνες έχουν δείξει ότι η ικανότητα των ατόμων να διαχειρίζονται τα συναισθήματά τους έχει θετική επίδραση στην απόδοσή τους στην εργασία και στη γενικότερη ικανοποίησή τους από τη δουλειά τους. Αυτό είναι σημαντικό γιατί παρόλο που η προσωπικότητα και η νοημοσύνη είναι σημαντικοί παράγοντες, οι συναισθηματικές ικανότητες προσθέτουν μια επιπλέον διάσταση στον ρόλο που παίζουν οι ανθρώπινες ικανότητες στην εργασία. (O'Boyle et al., 2011).

Η συναισθηματική νοημοσύνη συνεπάγεται την αντίληψη και τη δημιουργία συναισθημάτων, την κατανόηση αυτών και τη δυνατότητα να τα ρυθμίζουν με έξυπνο τρόπο, προκειμένου να βελτιώσουν τις επιδόσεις τους στη δουλειά και τη ζωή τους γενικότερα (Côté, 2014). Συνολικά, η συναισθηματική νοημοσύνη υπερτερεί στον χώρο εργασίας, προσφέροντας ένα σημαντικό πλεονέκτημα στους εργαζόμενους και διαμορφώνοντας ένα πιο υγιές κλίμα εργασίας.

Η έρευνα των Kafetsios et al. (2008) έχει δείξει ότι οι εργαζόμενοι με υψηλή ΣΝ έχουν μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση. Αυτό συμβαίνει ότι έχουν τις δεξιότητες να τα ρυθμίζουν και να μνην επηρεάζονται. Επιπλέον, κατανοούν καλύτερα τα συναισθήματα των συναδέλφων τους και αυτό συμβάλλει στη δημιουργία καλύτερων διαπροσωπικών σχέσεων στο χώρο εργασίας. Συνολικά, οι εργαζόμενοι που παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα ΣΝ παρουσιάζουν καλύτερες στάσεις και συμπεριφορές στην εργασία τους (Joseph et al., 2010; Klumper et al., 2013).

Τα τελευταία χρόνια, οι περισσότερες έρευνες για τη ΣΝ και την εργασιακή ικανοποίηση επικεντρώθηκαν στις άμεσες συσχετίσεις μεταξύ των μετρήσεων της ΣΝ και των διαφόρων δεικτών ικανοποίησης από την εργασία (Karatepe et al., 2012). Υπάρχει μια νέα γραμμή έρευνας που εξετάζει πιθανούς συναισθηματικούς μεσολαβητές που σχετίζονται με τον χώρο εργασίας και της ΣΝ (Kafetsios et al., 2008).

Μια πρόσφατη μετα-ανάλυση κατέληξε στο συμπέρασμα ότι το συναίσθημα στην εργασία είτε είναι θετικό είτε αρνητικό ασκεί επιρροή στη σχέση ανάμεσα στη ΣΝ και την ικανοποίηση από την εργασία. Η διάθεση επηρεάζει επίσης τις σχέσεις εργασιακής ικανοποίησης και της απόδοσης στο χώρο εργασίας όπως θα αναλυθεί στη συνέχεια (Miao et al., 2017).

1.5 ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗ

Ορισμένες μελέτες έχουν υποστηρίξει ότι η ΣΝ είναι πιο πολύτιμη από τις τεχνικές δεξιότητες ή τις γνωστικές ικανότητες. Για παράδειγμα, η κοινωνική συνείδηση και η διαχείριση σχέσεων είναι απαραίτητες δεξιότητες για επιτυχημένη ηγεσία σε οποιονδήποτε τομέα. Αυτές οι δεξιότητες περιλαμβάνουν στοιχεία συνεργασίας, επίγνωσης της ομάδας, διαχείρισης συγκρούσεων και συμπάθειας (Marcus-Varwijk et al., 2020; Alessandri et al., 2020).

Πολλοί ερευνητές έχουν μελετήσει τη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και στην αποδοτικότητα των ατόμων στο χώρο εργασίας τους. Οι Lam and Kirby (2002) και Semadar et al. (2006) στη μελέτη τους διαπίστωσαν ότι η ΣΝ είναι ο καλύτερος προγνωστικός παράγοντας της απόδοσης των εργαζομένων, καθώς μπορεί να προβλέψει την παραγωγικότητα των εργαζομένων κατανοώντας και χειριζόμενη τα συναισθήματά τους με τον επιθυμητό τρόπο. αναλόγως. Το συναισθηματικά έξυπνο άτομο μπορεί εύκολα να πετύχει τους στόχους του και γι αυτό τα περισσότερα άτομα χρειάζονται κάποιο επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης.

Οι Kim et al. (2009) αναφέρουν ότι η κατοχή της συναισθηματικής νοημοσύνης δεν αρκεί για να επιτευχθούν υψηλότερες επιδόσεις αν δεν μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε αποτελεσματικά τα συναισθήματά μας για την επίτευξη στόχων. Η καλή ρύθμιση και συγκέντρωση των συναισθημάτων μπορεί να βοηθήσει τα άτομα να πάρουν αποφάσεις και να βελτιώσουν τις επιδόσεις τους. Αυτό σημαίνει ότι μπορούν να αλλάξουν τη συμπεριφορά τους με τον επιθυμητό τρόπο χρησιμοποιώντας τα συναισθήματα τους ως κατευθυντήριο «φως» (Pillay, 2009).

Η συναισθηματική νοημοσύνη (ΣΝ) προάγει την καινοτομία και τη δημιουργικότητα στους ανθρώπους, βελτιώνοντας έτσι την εργασιακή τους απόδοση. Η ΣΝ βοηθάει επίσης στην ευκολία της επικοινωνίας μέσα στον οργανισμό και προβλέπει καλά την απόδοση των εργαζομένων σε διάφορες θέσεις εργασίας. Με άλλα λόγια, η ΣΝ θεωρείται σημαντικός παράγοντας για να αξιολογηθεί η αποδοτικότητα των εργαζομένων (Kluemper et al., 2013).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΣΗΜΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗ

2.1 ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΣΗΜΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ

Η Συναισθηματική Νοημοσύνη (ΣΝ) είναι μια κρίσιμη ικανότητα για προσωπική και επαγγελματική επιτυχία. Όπως έχει αναφερθεί χαρακτηρίζεται από αυτογνωσία, αυτοδιαχείριση, κοινωνική επίγνωση και διαχείριση σχέσεων. Αυτή η νοητική δεξιότητα βοηθά το άτομο σε διάφορους προσωπικούς, κοινωνικούς, επαγγελματικούς, επικοινωνιακούς και οικονομικούς τομείς, όπως διαχείριση χρόνου, λήψη αποφάσεων -δημιουργία, εξυπηρέτηση πελατών, υπευθυνότητα, ενσυναίσθηση, δεξιότητες παρουσίασης, ανοχή στο στρες, εμπιστοσύνη και διαχείριση επικοινωνίας. Στις ομάδες υγειονομικής περίθαλψης, η επικοινωνία διαδραματίζει βασικό ρόλο στη διάγνωση, τη φροντίδα και τη θεραπεία των ασθενών. Επομένως, η αναγνώριση και η ενίσχυση της ΣΝ διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην προαγωγή της υγείας (Celik, 2017).

Η απόκτηση δεξιοτήτων ΣΝ και η κλινική τους εφαρμογή απαιτούνται σε διαφορετικούς κλάδους των επιστημών υγείας, ιδιαίτερα στη νοσηλευτική που περιλαμβάνει τη φροντίδα των ασθενών. Μερικές από αυτές τις δεξιότητες αποκτώνται μέσω της εμπειρίας. Ωστόσο, αυτές οι δεξιότητες πρέπει να ενισχυθούν και να οργανωθούν για αυξημένη αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα (Di Fabio et al., 2016). Επίσης, η ανάπτυξη της ΣΝ μέσω της ενίσχυσης των επικοινωνιακών δεξιοτήτων, της ανοχής στο στρες, της διαχείρισης χρόνου και της λήψης αποφάσεων μπορεί να βελτιώσει την ποιότητα της περίθαλψης (Snowden et al., 2015).

Η Ποιότητα Νοσηλευτικής Φροντίδας αναφέρεται στην ικανοποίηση των αναγκών του ασθενούς μέσω της σωστής και ασφαλούς φροντίδας, της ενσυναίσθησης, της κατάλληλης επικοινωνίας και της στάσης σεβασμού προς τον ασθενή. και ποιότητα φροντίδας. Στο χώρο εργασίας, η ενδοεπαγγελματική και διεπαγγελματική επικοινωνία των νοσηλευτών είναι απαραίτητη (Shahnavazi et al., 2018). Επομένως, η κατοχή επαρκών δεξιοτήτων ΣΝ μπορεί να βοηθήσει τους νοσηλευτές να κατανοήσουν καλύτερα τη συναισθηματική ατμόσφαιρα του χώρου εργασίας τους. Στο κλινικό περιβάλλον, οι νοσηλευτές αναμένεται να λαμβάνουν κρίσιμες αποφάσεις, με βάση τη συναισθηματική κατάσταση του ασθενούς. Μια κατάλληλη κρίσιμη

απόφαση μπορεί να παρουσιάζει σημαντική επίδραση στα αποτελέσματα των ασθενών και στη βελτίωση της ποιότητας της περίθαλψης (Celik, 2017).

Η βελτίωση της ποιότητας της περίθαλψης είναι σημαντική για την ικανοποίηση των ασθενών, την αποτελεσματικότητα της περίθαλψης και τη μείωση του κόστους του νοσοκομείου. Οι απόψεις των ασθενών είναι σημαντικές και επηρεάζουν την ικανοποίησή τους από την περίθαλψη. Οι ασθενείς με ΣΝ μπορούν να αξιολογήσουν δίκαια την ποιότητα των νοσοκομειακών υπηρεσιών. (Fatima et al., 2018; Woo et al., 2017).

Επιπλέον, οι νοσηλευτές μπορούν να είναι κατάλληλοι δείκτες της ποιότητας της νοσοκομειακής περίθαλψης. Υπάρχουν πολλές προκλήσεις που σχετίζονται με την ποιότητα της περίθαλψης και τις διαστάσεις της από τη σκοπιά των νοσηλευτών και των ασθενών (Pearson et al., 2016). Από αυτή την άποψη, οι Jamsahar et al. (2020) ανέφεραν ότι οι απόψεις των νοσηλευτών και των ασθενών σχετικά με την ποιότητα νοσηλευτικής φροντίδας είναι διαφορετικές σε όλους τους ψυχοκοινωνικούς, σωματικούς και επικοινωνιακούς τομείς, ενώ ο Askari et al. (2020) ανέφεραν σημαντική διαφορά μόνο στην ψυχοκοινωνική διάσταση. Επιπλέον, υπάρχουν προκλήσεις που σχετίζονται με τις επιπτώσεις παραγόντων, όπως η ηλικιακή κατηγορία, η εκπαίδευση, το φύλο, και η εμπειρία στην εργασία, που μπορούν να επηρεάσουν την ποιότητα νοσηλευτικής φροντίδας και της ΣΝ.

2.2 ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΝΟΣΗΛΕΥΤΩΝ

Οι παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού έχουν μελετηθεί πολλές φορές. Ο υπερβολικός φόρτος εργασίας, η επιβάρυνση με απαιτητικές βάρδιες, η έλλειψη οργάνωσης στις αποστολές, η έλλειψη ευκαιριών εξέλιξης, η απουσία αλληλεγγύης μεταξύ των συναδέλφων, η ανάγκη συνεργασίας πολλών ειδικευμένων επαγγελματιών υγείας και η συχνή επαφή με ασθενείς που έχουν ανάγκη μπορεί να επηρεάσουν αρνητικά την ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού. Επιπλέον, η συχνή έκθεση στο θάνατο ασθενών μπορεί να προκαλέσει στρες και να επηρεάσει τους νοσηλευτές. (Jankelová et al., 2021; Kwiecień-Jagús et al., 2018; Lane, 2019).

Η σχέση μεταξύ προσωπικών και επαγγελματικών αξιών είναι καλά εδραιωμένη. Μια ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής επιτυγχάνεται από άτομα με υψηλότερη συναισθηματική νοημοσύνη. Η ανάπτυξη των προσωπικών αξιών συνήθως καθοδηγείται από επαγγελματικές αξίες. Όταν κάποιος έχει προσδοκίες για το επάγγελμα και ο επαγγελματικός του ρόλος είναι σύμφωνος με την αντίληψη που αποκτά κατά την άσκηση, τότε βιώνει ικανοποίηση (Poochangizi et al., 2019).

Η μελέτη των Jordan et al. (2002) εξετάζει το ρόλο της συναισθηματικής νοημοσύνης ως μετριαστικό παράγοντα στη σχέση μεταξύ της εργασιακής ανασφάλειας και των συναισθηματικών και συμπεριφορικών αντιδράσεων μεταξύ των επαγγελματιών τραπεζών. Αν και δεν είναι συγκεκριμένη για το νοσηλευτικό προσωπικό, αυτή η μελέτη υπογραμμίζει τη σημασία της συναισθηματικής νοημοσύνης στη διαχείριση του άγχους και στην προσαρμογή σε δύσκολα εργασιακά περιβάλλοντα.

Το επάγγελμα της νοσηλευτικής είναι ένα επάγγελμα φροντίδας. Η πρακτική του απαιτεί σωματική, ψυχική και συναισθηματική προσπάθεια για την κάλυψη των αναγκών του ασθενούς, σωματική φροντίδα και ψυχολογική υποστήριξη. Οι επαγγελματίες νοσηλευτές προσπαθούν να διατηρήσουν την έννοια, την τέχνη και την πρακτική της φροντίδας ως το ηθικό κέντρο του νοσηλευτικού επαγγέλματος (Nowrouzi et al., 2016). Σε αυτό το πλαίσιο, η ικανότητα του φροντιστή συνίσταται τόσο στην εκτέλεση των σωστών τεχνικών στην εργασία του, όσο και στη δημιουργία της κατάλληλης συναισθηματικής ατμόσφαιρας. Οι σχέσεις φροντίδας ορίζουν τις συνθήκες εμπιστοσύνης που επιτρέπουν στον φροντιστή να αποδεχτεί την προσφερόμενη βοήθεια, υποστηρίζοντας τη σχέση νοσηλευτή-ασθενούς ή τη θεραπευτική σχέση (Taygay, 2009). Επιπλέον, η συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να συνεισφέρει στην καλύτερη συνεργασία και επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων, βοηθώντας στη δημιουργία μιας θετικής και αρμονικής εργασιακής ατμόσφαιρας. (Lee et al., 2012).

Η εργασιακή ικανοποίηση είναι σημαντική για να διατηρηθεί η υγεία και η ψυχολογία των νοσηλευτών, αλλά και για να γίνει καλύτερη η ποιότητα της περίθαλψης που παρέχουν. Γι' αυτό είναι σημαντικό να ενθαρρύνουμε ένα περιβάλλον εργασίας που θα επιτρέπει στους νοσηλευτές να αισθάνονται ικανοποιημένοι και εμπλεκόμενοι στη δουλειά τους, με σκοπό να βελτιώσουμε την υγειονομική περίθαλψη που παρέχουν και την εμπιστοσύνη των ασθενών στο προσωπικό του νοσοκομείου. (Trivellas et al., 2013).

Προκειμένου να μπορούν οι νοσηλευτές να διαχειρίζονται τα γεγονότα που συνδέονται με συναισθήματα όπως γεννήσεις, ασθένειες, ατυχήματα και θάνατοι, αλλά και να συμβάλλουν στην καλύτερη ποιότητα φροντίδας στους ασθενείς τους, είναι βασικό να διαθέτουν συγκεκριμένες ψυχολογικές και συναισθηματικές ιδιότητες, όπως η συναισθηματική νοημοσύνη. Η συναισθηματική νοημοσύνη έχει καθοριστικό ρόλο στην πρόβλεψη της εργασιακής ικανοποίησης των νοσηλευτών. Για την παροχή ποιοτικής υγειονομικής περίθαλψης είναι σημαντικό να διαμορφωθεί ένα περιβάλλον εργασίας που θα ενθαρρύνει την ικανοποίηση των νοσηλευτών στο χώρο εργασίας τους (Ghoreishi et al., 2014).

Σε έρευνα που διεξήχθη προκειμένου να μελετηθεί η σχέση ανάμεσα στη ΣΝ και την ικανοποίηση από την εργασία και των προθέσεων για αλλαγή στο νοσηλευτικό προσωπικό στα νοσοκομεία, παρατηρήθηκε ότι η ΣΝ επηρεάζει σημαντικά και τα δύο. Επίσης, παρατηρήθηκε μια θετική σχέση ανάμεσα στη ΣΝ και την ικανοποίηση από την εργασία. Τέλος, οι γυναίκες φαίνεται να έχουν υψηλότερες βαθμολογίες στη συναισθηματική νοημοσύνη από τους άντρες (Anari, 2012)

Η μελέτη των Emdady et al. (2013) έδειξε ότι παρουσιάζεται θετική σχέση ανάμεσα στη ΣΝ και την ικανοποίηση από την εργασία. Ωστόσο όμως δεν υποδείχθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά στην εργασιακή ικανοποίηση ανά φύλο. Επιπλέον, οι νοσηλευτές σε χώρες με χαμηλό ή μεσαίο εισόδημα αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης στην εργασία τους σε σχέση με άλλους εργαζόμενους στον τομέα της πρωτοβάθμιας φροντίδας υγείας στον δημόσιο τομέα (Kumar et al., 2013).

2.3 ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ COVID-19.

Στη διαδικασία θεραπείας του COVID-19, οι νοσηλευτές αντιμετωπίζουν υψηλές εντάσεις εργασίας, υψηλούς κινδύνους έκθεσης σε λοίμωξη και περιορισμένες πληροφορίες που αφορούν τον ιό SARS-CoV-2, και τέτοια αγχωτικά εργασιακά περιβάλλοντα μπορούν να επηρεάσουν τα συναισθήματα των νοσηλευτών (Alande-Cussó et al., 2021). Ως εκ τούτου, η συναισθηματική νοημοσύνη (ΣΝ) των νοσηλευτών είναι σημαντικό να λαμβάνεται υπόψη όταν αντιμετωπίζουμε προκλήσεις σχετικά με τις προθέσεις εναλλαγής κατά τη διάρκεια της υγειονομικής περίθαλψης COVID-19.

Οι ελλείψεις νοσηλευτών εξακολουθούν να είναι ένα επίμονο και ανησυχητικό πρόβλημα για τον κλάδο της υγείας. Προηγούμενες εμπειρικές μελέτες έχουν δείξει ότι η ΣΝ σχετιζόταν με την καλή εργασιακή απόδοση. Τα άτομα με υψηλή ΣΝ έχουν περισσότερες πιθανότητες να είναι πιο ευαίσθητοι (Pau, et al., 2015 Lee et al., 2019).

Ως εκ τούτου, μπορεί να είναι πιο διατεθειμένοι να αποφεύγουν αρνητικές συμπεριφορές προκειμένου να διατηρήσουν ή να καλλιεργήσουν θετικά συναισθήματα. Σε αντίθεση, τα άτομα με χαμηλή ΣΝ έχουν μεγαλύτερη ανοσία στα θετικά συναισθήματα και λιγότερο πιθανό να αποφύγουν τις αρνητικές παρενέργειες. Ως αποτέλεσμα, οι νοσηλευτές με υψηλά επίπεδα ΣΝ μπορεί να είναι πιο ανθεκτικοί και επομένως λιγότερο πιθανό να εγκαταλείψουν το εργατικό δυναμικό λόγω της πανδημίας COVID-19. Επιπλέον, αυτοί οι νοσηλευτές είναι πιο ενεργητικοί και αποτελεσματικοί στην απόδοση των καθηκόντων τους όταν αισθάνονται ικανοί να εκπληρώσουν τις απαιτήσεις της εργασίας τους (Lee et al., 2019).

Η εργασιακή απόδοση ορίζεται ως ο βαθμός στον οποίο οι συμπεριφορές των νοσηλευτών ταιριάζουν με τους στόχους και επιτυγχάνουν τα επιθυμητά αποτελέσματα του εργοδότη τους και αντανακλά πόσο αποτελεσματικός είναι ένας νοσηλευτής στη χρήση ευκαιριών με επιρροή (Pourteimour et al., 2021). Μια προηγούμενη μελέτη έδειξε μια αρνητική σχέση μεταξύ της καλής απόδοσης στην εργασία και των προθέσεων ανανέωσης (Zimmerman et al., 2009). Εμπειρικές μελέτες έδειξαν ότι η ΣΝ παρουσιάζει θετική συσχέτιση με την καλή εργασιακή απόδοση (Alonazi, 2020; Ghasemy et al., 2022).

Η μελέτη των Sandoval et al. (2020) εστιάζει συγκεκριμένα στην ανάπτυξη και τα οφέλη της συναισθηματικής νοημοσύνης για τους επαγγελματίες υγείας, συμπεριλαμβανομένων των νοσηλευτών. Η μελέτη ανασκοπεί την υπάρχουσα βιβλιογραφία για τη συναισθηματική νοημοσύνη και υπογραμμίζει τα πιθανά οφέλη από τη βελτίωση των συναισθηματικών ικανοτήτων μεταξύ του προσωπικού υγειονομικής περίθαλψης. Αυτά τα οφέλη περιλαμβάνουν βελτιωμένη επικοινωνία με τους ασθενείς, καλύτερη ομαδική εργασία και συνεργασία και πιο αποτελεσματική διαχείριση του άγχους.

Στη μελέτη των Chacko et al. (2020), διερευνήθηκε η σχέση ανάμεσα στη ΣΝ και την ικανοποίηση από την εργασία των νοσηλευτών. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η συναισθηματική νοημοσύνη είναι πολύ σημαντική για την ικανοποίηση των εργαζομένων. Αυτό υποδηλώνει ότι η συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να συμβάλλει και να μπορούν οι νοσηλευτές να διαχειριστούν

καλύτερα τα συναισθήματά τους, να συνδεθούν περισσότερο με τους ασθενείς και να εργαστούν πιο αποτελεσματικά με τους συναδέλφους τους.

Η μελέτη των Kadivar et al. (2020) εξετάζει τη σχέση ανάμεσα στη ΣΝ και την εργασιακή ικανοποίηση ειδικά μεταξύ των νοσηλευτών νοσοκομείων του Ιράν. Τα αποτελέσματα αναφέρουν μια σημαντική θετική συσχέτιση ανάμεσα στη ΣΝ και την εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ των νοσηλευτών, υποδηλώνοντας ότι οι παρεμβάσεις για την ενίσχυση της συναισθηματικής νοημοσύνης μπορεί να οδηγήσουν σε βελτιωμένη εργασιακή ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού.

Η μελέτη του Lee (2019) εξετάζει τη σχέση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης στους επόπτες φροντίδας ασθενών και της εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ του νοσηλευτικού προσωπικού. Αν και δεν επικεντρώνεται ειδικά σε μια κατάσταση κρίσης όπως η πανδημία COVID-19, η μελέτη υπογραμμίζει τη σημασία της συναισθηματικής νοημοσύνης για την επίτευξη θετικών αποτελεσμάτων στο νοσηλευτικό προσωπικό.

Η μελέτη των Dandekar et al. (2020) παρέχει μια ευρύτερη προοπτική για τον αντίκτυπο της πανδημίας COVID-19 στους εργαζόμενους στον τομέα της υγείας, συμπεριλαμβανομένου του νοσηλευτικού προσωπικού. Αν και δεν επικεντρώνεται συγκεκριμένα στη συναισθηματική νοημοσύνη, η μελέτη υπογραμμίζει τους αυξημένους κινδύνους βίας και τη μειωμένη επείγουσα ανάγκη αντιμετώπισης αυτών των κινδύνων στο πλαίσιο της πανδημίας.

Η ανασκόπηση του πεδίου εφαρμογής του Rizkalla (2021) διερευνά συγκεκριμένα τη βιβλιογραφία σχετικά με τη συναισθηματική νοημοσύνη μεταξύ του νοσηλευτικού προσωπικού στην πανδημία COVID-19. Αυτή η μελέτη εντοπίζει κενά στη βιβλιογραφία και προτείνει πιθανούς τομείς για μελλοντική έρευνα.

Η μελέτη των Boamah και Spitzmüller (2021) εξετάζει συγκεκριμένα τη σχέση μεταξύ ΣΝ και επιπέδων άγχους και στρες ανάμεσα στο νοσηλευτικό προσωπικό στην πανδημία COVID-19. Η έρευνα υπογραμμίζει τα πιθανά οφέλη της συναισθηματικής νοημοσύνης στη διαχείριση του στρες και στην ενίσχυση της ευημερίας του νοσηλευτικού προσωπικού.

Η μελέτη των Wiedenhofera και Blažková (2021) εξετάζει τον ρόλο της συναισθηματικής νοημοσύνης στην αντιμετώπιση του στρες ανάμεσα στο νοσηλευτικό προσωπικό στην πανδημία

COVID-19 και προτείνει ότι η ΣΝ μπορεί να συμβάλλει στη διαχείριση του άγχους και στην προώθηση της ευημερίας.

Συνολικά, αυτές οι μελέτες παρουσιάζουν μια σειρά από προοπτικές για τη συναισθηματική νοημοσύνη στο νοσηλευτικό προσωπικό, με ιδιαίτερη προσοχή στην πανδημία COVID-19. Ενώ οι μελέτες υιοθετούν διαφορετικές προσεγγίσεις, όλες υποδηλώνουν ότι η ΣΝ είναι πολύ σημαντική για την επιτυχία θετικών αποτελεσμάτων στο νοσηλευτικό προσωπικό, ιδιαίτερα στο πλαίσιο μιας κατάστασης κρίσης όπως η πανδημία. Αυτές οι μελέτες υπογραμμίζουν τη συνεχιζόμενη συνάφεια της έρευνας για τη συναισθηματική νοημοσύνη για το νοσηλευτικό προσωπικό, ιδιαίτερα υπό το φως των συνεχιζόμενων προκλήσεων που έθεσε η πανδημία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

3.1 ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Σκοπός της παρούσας μελέτης ήταν να διερευνηθούν οι απόψεις του νοσηλευτικού προσωπικού σχετικά με τη συναισθηματική νοημοσύνη. Η έρευνα περιελάμβανε ερωτήσεις που αξιολόγησαν τις αντιλήψεις του νοσηλευτικού προσωπικού για τη συναισθηματική νοημοσύνη η οποία συμβάλλει στην αποδοτικότητα του νοσηλευτικού προσωπικού.

3.2 ΔΕΙΓΜΑ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Το δείγμα της έρευνας αποτελούταν από μέλη νοσηλευτικού προσωπικού από περιβάλλον υγειονομικής περίθαλψης όπως το νοσοκομείο. Πιο συγκεκριμένα, το δείγμα αποτελούταν από 130 νοσηλευτές οι οποίοι εργάζονται στο Γενικό Νοσοκομείο Κορίνθου και ειδικότερα στις κλινικές: παθολογική, ορθοπεδική, παιδιατρική, χειρουργική και στο Τμήμα Επειγόντων Περιστατικών (ΤΕΠ).

Η συλλογή δεδομένων πραγματοποιήθηκε ακολουθώντας την εξής διαδικασία. Αρχικά ζητήθηκε άδεια από τη Διοίκηση του Γενικού Νοσοκομείου Κορίνθου προκειμένου να εγκριθεί και να διαμοιραστεί το ερωτηματολόγιο ηλεκτρονικά. Μετά την έγκριση της διοίκησης του νοσοκομείου, δημιουργήθηκε ηλεκτρονικά μέσω των φορμών της Google το ερωτηματολόγιο της συναισθηματικής νοημοσύνης των Wang & Law (2002). και εστάλει μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στο νοσηλευτικό προσωπικό του Γενικού Νοσοκομείου Κορίνθου.

3.3 ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ

Το εργαλείο της παρούσας μελέτης είναι η Κλίμακα Συναισθηματικής Νοημοσύνης των Wong & Law (Wong & Law Emotional Intelligence Scale-WEILS, 2002). Η συγκεκριμένη κλίμακα είναι ένα μέτρο αυτοαναφοράς που έχει σχεδιαστεί για την αξιολόγηση της συναισθηματικής

νοημοσύνης (ΣΝ) καθώς σχετίζεται με συναισθηματικές πτυχές της αυτοαντίληψης και αξιολόγησης, καθώς και με τη συναισθηματική επεξεργασία και τη διαχείριση συμπεριφοράς. Το WLEIS δημιουργήθηκε ως απάντηση στην ανάγκη για ένα όργανο που να επικεντρώνεται στο ΕΙ ως ξεχωριστή κατασκευή, ξεχωριστή από άλλους τύπους νοημοσύνης (Wong & Law, 2002).

Το αρχικό ερωτηματολόγιο WLEIS, που αναπτύχθηκε το 2002, αποτελείται από 16 στοιχεία, χωρισμένα σε τέσσερις υποκλίμακες: Συναισθηματική Αυτογνωσία, Συναισθηματική Αυτοδιαχείριση, Κοινωνική Επίγνωση και Διαχείριση Σχέσεων. Τα στοιχεία βαθμολογούνται στην επταβάθμια κλίμακα Likert. Πιο συγκεκριμένα, κυμαίνεται από 1 ("Διαφωνώ απόλυτα") έως 7 ("Συμφωνώ απόλυτα"). Η κατασκευή ΣΝ αξιολογείται με βάση το άθροισμα των αξιολογήσεων και στις τέσσερις υποκλίμακες (Wong & Law, 2002).

Η υποκλίμακα Συναισθηματικής Αυτογνωσίας του WLEIS μετρά τον βαθμό στον οποίο τα άτομα μπορούν να αναγνωρίσουν και να καταλάβουν τα συναισθήματά τους και τον αντίκτυπό τους στον εαυτό τους και στους άλλους. Η υποκλίμακα Συναισθηματικής Αυτοδιαχείρισης αξιολογεί τον βαθμό στον οποίο οι άνθρωποι μπορούν να διαχειριστούν και να αντιμετωπίσουν τα συναισθήματά τους με εποικοδομητικούς τρόπους. Η υποκλίμακα Κοινωνικής Ευαισθητοποίησης μετρά τον βαθμό στον οποίο τα άτομα έχουν επίγνωση των συναισθημάτων των άλλων και ανταποκρίνονται με ενσυναίσθηση και κατάλληλο τρόπο. Τέλος, η υποκλίμακα Διαχείρισης Σχέσεων εστιάζει στον βαθμό στον οποίο τα άτομα μπορούν να διαχειριστούν αποτελεσματικά και να οικοδομήσουν μακροπρόθεσμες σχέσεις με άλλους (Wong & Law, 2002).

Το WLEIS έχει επιδείξει καλή αξιοπιστία και εγκυρότητα σε αρκετές μελέτες με διαφορετικά δείγματα και γλώσσες, υποδηλώνοντας ότι αποτελεί ένα σημαντικό μέτρο για την αξιολόγηση της ΣΝ στην έρευνα και την πράξη. Έχει χρησιμοποιηθεί σε διάφορα περιβάλλοντα, συμπεριλαμβανομένης της υγειονομικής περίθαλψης και της νοσηλευτικής έρευνας για την εξέταση του ρόλου της συναισθηματικής νοημοσύνης στην παροχή αποτελεσματικής φροντίδας με επίκεντρο τον ασθενή (Wong & Law, 2002).

Η συγκεκριμένη κλίμακα είναι ένα ευρέως χρησιμοποιούμενο μέτρο αυτοαναφοράς για την αξιολόγηση της ΣΝ καθώς σχετίζεται με την αυτοαντίληψη, τη συναισθηματική επεξεργασία και τις ικανότητες διαχείρισης συμπεριφοράς. Οι υποκλίμακες του έχουν σχεδιαστεί για να αντιμετωπίζουν αυτούς τους τομείς της συναισθηματικής νοημοσύνης και έχει εφαρμοστεί σε ποικίλα πλαίσια, συμπεριλαμβανομένων των νοσηλευτικών μελετών (Creswell et al., 2017).

Τέλος, στην αρχή του ερωτηματολογίου έχουν συμπεριληφθεί ερωτήσεις δημογραφικών στοιχείων των ερωτηθέντων όπως Φύλο, Ηλικία, Οικογενειακή κατάσταση, Επίπεδο εκπαίδευσης και Χρόνια προϋπηρεσίας.

3.4 ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ ΤΩΝ ΚΛΙΜΑΚΩΝ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Για την αξιοπιστία της μελέτης χρησιμοποιείται ο δείκτης Cronbach's Alpha ο οποίος είναι μια στατιστική μέθοδος που μετράει την εσωτερική συνέπεια μιας κλίμακας. Είναι ένα μέτρο του πόσο καλά ένα σύνολο στοιχείων ή ερωτήσεων σε μια κλίμακα σχετίζονται μεταξύ τους και πόσο καλά μετρούν μια μεμονωμένη κατασκευή. ο δείκτης Cronbach's Alpha κυμαίνεται τυπικά από 0 έως 1, με υψηλότερες τιμές να υποδηλώνουν μεγαλύτερη εσωτερική συνέπεια. Γενικά, μια τιμή ο δείκτης Cronbach's Alpha 0,70 ή μεγαλύτερη θεωρείται αποδεκτή για ερευνητικούς σκοπούς, προκειμένου να επιτευχθούν αξιόπιστα και έγκυρα αποτελέσματα (Creswell et al., 2017).

Όπως παρατηρείται στον πίνακα όλες οι κλίμακες της μελέτης ήταν αξιόπιστες καθώς ο δείκτης Cronbach's Alpha ήταν μεγαλύτερος από 0,7.

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	N of Items
Συνολική Συναισθηματική Νοημοσύνη	,934	16
Συνολική αυτοαξιολόγηση συναισθήματος	,769	4
Συνολική ρύθμιση συναισθήματος	,816	4
Συνολική χρήση συναισθήματος	,769	4
Συνολική αξιολόγηση των συναισθημάτων των άλλων	,833	4

3.4 ΗΘΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ

Αυτή η έρευνα θα ακολουθούσε ηθικές διαδικασίες και πρότυπα, συμπεριλαμβανομένης της λήψης ενημερωμένης συναίνεσης από όλους τους συμμετέχοντες πριν από την έναρξη της έρευνας, της θεσμικής έγκρισης του πρωτοκόλλου της μελέτης, της εμπιστευτικότητας και της ανωνυμίας των δεδομένων και της εθελοντικής συμμετοχής των νοσηλευτών ως συμμετεχόντων (Creswell et al., 2017).

3.5 ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ

Τα δεδομένα που λήφθηκαν από τους συμμετέχοντες στην έρευνα αναλύθηκαν χρησιμοποιώντας περιγραφικές στατιστικές τεχνικές, συμπεριλαμβανομένων των μέσων, των ποσοστών και των διαγραμμάτων προσανατολισμού. Τα δεδομένα εισήχθησαν στο πρόγραμμα στατιστικού λογισμικού SPSS και αναλύθηκαν χρησιμοποιώντας περιγραφικά στατιστικά στοιχεία, συμπεριλαμβανομένων συχνοτήτων, μέσων, τυπικών αποκλίσεων και συσχετισμών (Creswell et al., 2017).

3.6 ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ

Οι κύριοι περιορισμοί αυτής της έρευνας σχετίζονται με τη χρήση μέτρων αυτοαναφοράς για τη συλλογή δεδομένων, τα οποία μπορεί να υπόκεινται σε μεροληψία κοινωνικής επιθυμίας. Αυτή η προσέγγιση περιορίζει επίσης την ικανότητα μέτρησης της αιτιώδους συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών ενδιαφέροντος. Ωστόσο, τα μέτρα αυτοαναφοράς μπορεί να είναι η μόνη εφικτή στρατηγική για τη συλλογή δεδομένων όταν πρόκειται για υποκειμενικές αντιλήψεις για τη συναισθηματική νοημοσύνη μεταξύ του νοσηλευτικού προσωπικού.

Πρόσθετοι περιορισμοί περιλαμβάνουν την πιθανή περιορισμένη γενίκευση των ευρημάτων σε άλλα πλαίσια υγειονομικής περίθαλψης και την πιθανή μεροληψία απόκρισης εάν τα άτομα που ενδιαφέρονται περισσότερο για το θέμα της συναισθηματικής νοημοσύνης είναι πιο πιθανό να συμμετάσχουν. Ένας άλλος περιορισμός είναι ότι το εργαλείο της μελέτης καλύπτει αποκλειστικά

υποκειμενικές πτυχές όσον αφορά τα ενδιαφέροντα του νοσηλευτικού προσωπικού να εκφράσει τις αντιλήψεις και τις εμπειρίες του σε σχέση με τη συναισθηματική νοημοσύνη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.1 ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

- Φύλο

Βλέποντας τον πίνακα 1 διαπιστώνεται ότι το δείγμα της μελέτης αποτελούταν συνολικά από 130 νοσηλευτές και νοσηλεύτριες. Πιο αναλυτικά η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος με 96,2% (125 άτομα) ήταν γυναίκες ενώ το 3,8% (5 άτομα) ήταν άνδρες.

Φύλο			
		Frequency	Percent
Valid	Ανδρας	5	3,8
	Γυναίκα	125	96,2
	Total	130	100,0

Πίνακας 1: Παρουσίαση των συχνοτήτων και εκατοστιαίων συχνοτήτων που αντιστοιχούν στην εκάστοτε απάντηση του δείγματος γύρω από το φύλο του.

- Ηλικία

Εξετάζοντας τον πίνακα 2 κατέστη εμφανές ότι σχετικά με την ηλικία τους οι συμμετέχοντες στη μελέτη διαχωρίστηκαν κατά 16,9% στην πρώτη ηλικιακή ομάδα (22 άτομα), ενώ το 37,7% του δείγματος όντας και η πλειοψηφία στην δεύτερη ηλικιακή ομάδα (49 άτομα). Ακόμη το 33,1% του δείγματος ήταν στην τρίτη ηλικιακή ομάδα (43 άτομα), ενώ το 12,3% του δείγματος φάνηκε να απαντά πως ήταν στην τέταρτη ηλικιακή ομάδα. (16 άτομα).

Ηλικία			
		Frequency	Percent
Valid	από 20 έως 29 ετών	22	16,9
	από 30 έως 39 ετών	49	37,7
	από 40 έως 49 ετών	43	33,1

άνω των 50 ετών	16	12,3
Total	130	100,0

Πίνακας 2: Παρουσίαση των συχνοτήτων και εκατοστιαίων συχνοτήτων που αντιστοιχούν στην εκάστοτε απάντηση του δείγματος γύρω από την ηλικία του.

- Οικογενειακή κατάσταση

Αφότου πραγματοποιήθηκε η ανάλυση του πίνακα 3 κατέστη εμφανές ότι το 33,1% του δείγματος ήταν άγαμο (43 άτομα), ενώ το 56,2% του δείγματος ήταν έγγαμο (73 άτομα), παράλληλα το 10,8% του δείγματος ήταν διαζευγμένο (14 άτομα).

Οικογενειακή κατάσταση			
		Frequency	Percent
Valid	Άγαμος/η	43	33,1
	Έγγαμος/η	73	56,2
	Διαζευγμένος/η	14	10,8
	Total	130	100,0

Πίνακας 3: Παρουσίαση των συχνοτήτων και εκατοστιαίων συχνοτήτων που αντιστοιχούν στην εκάστοτε απάντηση του δείγματος γύρω από την οικογενειακή του κατάσταση.

- Επίπεδο εκπαίδευσης

Εξετάζοντας τον πίνακα 3 το 19,2% του συνολικού δείγματος ήταν απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (25 άτομα), ενώ το 28,5% ήταν απόφοιτοι Τεχνολογικής εκπαίδευσης (37 άτομα). Επιπλέον παρατηρήθηκε πως το 13,8% του δείγματος διέθετε πτυχίο Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης (18 άτομα) ενώ το 36,9% του δείγματος όντας και η πλειοψηφία του διέθετε κάποιο Μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών (48 άτομα). Τέλος το μόλις το 1,5% διέθετε Διδακτορικό τίτλο σπουδών (2 άτομα).

Επίπεδο εκπαίδευσης			
		Frequency	Percent
Valid	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	25	19,2
	Τεχνολογική Εκπαίδευση	37	28,5

Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση	18	13,8
Μεταπτυχιακός τίτλος	48	36,9
Διδακτορικός τίτλος	2	1,5
Total	130	100,0

Πίνακας 4: Παρουσίαση των συχνοτήτων και εκατοστιαίων συχνοτήτων που αντιστοιχούν στην εκάστοτε απάντηση του δείγματος γύρω από το επίπεδο εκπαίδευσης του.

- Προϋπηρεσία

Αναλύοντας τον πίνακα 5 παρατηρήθηκε πως σχετικά με την προϋπηρεσία τους οι συμμετέχοντες στη μελέτη διαχωρίστηκαν κατά 20% σε άτομα με έως και πενταετή προϋπηρεσία (26 άτομα), ενώ το 21,5% του δείγματος απάντησε πως είχε από 5 έως 10 έτη προϋπηρεσία (28 άτομα). Ακόμη το 15,4% είχε προϋπηρεσία από 11 έως 15 έτη και από 16 έως 20 έτη σε δύο περιπτώσεις (20 άτομα). Τέλος σε δύο περιπτώσεις πάλι παρατηρήθηκε πως το δείγμα διέθετε προϋπηρεσία από 21 έως 25 έτη και από 25 έτη και άνω κατά το 10,8% του (14 άτομα).

		Προϋπηρεσία		
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	έως 5 έτη	26	20,0	21,3
	από 5 έως 10 έτη	28	21,5	23,0
	από 11 έως 15 έτη	20	15,4	16,4
	από 16 έως 20 έτη	20	15,4	16,4
	από 21 έως 25 έτη	14	10,8	11,5
	από 25 έτη και άνω	14	10,8	11,5
	Total		122	93,8
Missing	System	8	6,2	
Total		130	100,0	

Πίνακας 5: Παρουσίαση των συχνοτήτων και εκατοστιαίων συχνοτήτων που αντιστοιχούν στην εκάστοτε απάντηση του δείγματος γύρω από την προϋπηρεσία του.

4.2 ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΛΙΜΑΚΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

- Τις περισσότερες φορές καταλαβαίνω γιατί νοιώθω τα συναισθήματα που νοιώθω

Αφότου πραγματοποιήθηκε η ανάλυση του πίνακα 6 κατέστη εμφανές ότι το 7,6% του δείγματος διαφώνησε σε κάποιο βαθμό με το ότι τις περισσότερες φορές καταλαβαίνει γιατί νοιώθει τα συναισθήματα που νοιώθει (10 άτομα), ενώ το 6,2% του δείγματος διατήρησε ουδέτερη στάση (8 άτομα). Η πλειονότητα δηλαδή το 86,1%, απάντησε πως σε κάποιο βαθμό ήταν σύμφωνο με το ότι τις περισσότερες φορές καταλαβαίνει γιατί νοιώθει τα συναισθήματα που νοιώθει (112 άτομα).

Τις περισσότερες φορές καταλαβαίνω γιατί νοιώθω τα συναισθήματα που νοιώθω			
		Frequency	Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	3	2,3
	Διαφωνώ αρκετά	2	1,5
	Διαφωνώ μερικώς	5	3,8
	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	8	6,2
	Συμφωνώ μερικώς	18	13,8
	Συμφωνώ αρκετά	52	40,0
	Συμφωνώ απόλυτα	42	32,3
Total		130	100,0

Πίνακας 6: Παρουσίαση των συχνοτήτων και εκατοστιαίων συχνοτήτων που αντιστοιχούν στην εκάστοτε απάντηση του δείγματος γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του στο ότι τις περισσότερες φορές καταλαβαίνει γιατί νοιώθει τα συναισθήματα που νοιώθει.

- Μπορώ πάντα να καταλάβω πως αισθάνονται οι φίλοι μου μέσω της συμπεριφορά τους

Παρατηρώντας τον πίνακα 8 διαπιστώστηκε ότι το 7,6% του δείγματος διαφώνησε σε κάποιο βαθμό με το ότι μπορεί πάντα να καταλάβει πως αισθάνονται οι φίλοι του μέσω της συμπεριφορά τους (10 άτομα), επιπλέον το 9,2% του δείγματος ούτε συμφώνησε ούτε διαφώνησε με το προαναφερθέν (12 άτομα). Ταυτόχρονα το 83% απάντησε πως μέχρι ένα βαθμό, ήταν σύμφωνο με το ότι μπορεί πάντα να καταλάβει πως αισθάνονται οι φίλοι του μέσω της συμπεριφορά τους (108 άτομα).

Μπορώ πάντα να καταλάβω πως αισθάνονται οι φίλοι μου μέσω της συμπεριφορά τους

		Frequency	Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	2	1,5
	Διαφωνώ αρκετά	1	,8
	Διαφωνώ μερικώς	7	5,4
	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	12	9,2
	Συμφωνώ μερικώς	36	27,7
	Συμφωνώ αρκετά	54	41,5
	Συμφωνώ απόλυτα	18	13,8
Total		130	100,0

Πίνακας 7: Παρουσίαση των συχνοτήτων και εκατοστιαίων συχνοτήτων που αντιστοιχούν στην εκάστοτε απάντηση του δείγματος γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του στο ότι μπορεί πάντα να καταλάβει πως αισθάνονται οι φίλοι του μέσω της συμπεριφορά τους.

- Πάντα θέτω στόχους για τον εαυτό μου και μετά βάζω τα δυνατά μου για να τους πετύχω

Παρατηρώντας τον πίνακα 8 προέκυψε ότι το 11,5% του δείγματος διαφώνησε σε κάποιο βαθμό με το ότι πάντα θέτει στόχους για τον εαυτό του και μετά βάζει τα δυνατά του για να τους πετύχει (15 άτομα), ενώ το 11,5% του δείγματος διατήρησε ουδέτερη στάση (8 άτομα). Εδώ παρατηρήθηκε πως το μεγαλύτερο ποσοστό 77%, απάντησε πως σε κάποιο βαθμό ήταν σύμφωνο με το ότι πάντα θέτει στόχους για τον εαυτό του και μετά βάζει τα δυνατά του για να τους πετύχει (100 άτομα).

Πάντα θέτω στόχους για τον εαυτό μου και μετά βάζω τα δυνατά μου για να τους πετύχω

		Frequency	Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	2	1,5
	Διαφωνώ αρκετά	3	2,3
	Διαφωνώ μερικώς	10	7,7
	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	15	11,5
	Συμφωνώ μερικώς	27	20,8
	Συμφωνώ αρκετά	43	33,1
	Συμφωνώ απόλυτα	30	23,1
Total		130	100,0

Πίνακας 8: Παρουσίαση των συχνοτήτων και εκατοστιαίων συχνοτήτων που αντιστοιχούν στην εκάστοτε απάντηση του δείγματος γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του στο ότι πάντα θέτει στόχους για τον εαυτό του και μετά βάζει τα δυνατά του για να τους πετύχει.

- Μπορώ με τη λογική να ελέγξω τον θυμό μου και να ανταπεξέλθω στις δυσκολίες

Αναλύοντας τον πίνακα 9 κατέστη εμφανές ότι το 12,3% του δείγματος διαφώνησε με το ότι μπορεί με τη λογική να ελέγξει τον θυμό του και να ανταπεξέλθει στις δυσκολίες (16 άτομα), επιπλέον το 16,2% του δείγματος ούτε συμφώνησε ούτε διαφώνησε με το προαναφερθέν (21 άτομα). Ταυτόχρονα το 71,5% απάντησε πως μέχρι κάποιο σημείο ήταν σύμφωνο με το ότι μπορεί με τη λογική να ελέγξει τον θυμό του και να ανταπεξέλθει στις δυσκολίες (93 άτομα).

Μπορώ με τη λογική να ελέγξω τον θυμό μου και να ανταπεξέλθω στις δυσκολίες			
		Frequency	Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	2	1,5
	Διαφωνώ αρκετά	8	6,2
	Διαφωνώ μερικώς	6	4,6
	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	21	16,2
	Συμφωνώ μερικώς	41	31,5
	Συμφωνώ αρκετά	33	25,4
	Συμφωνώ απόλυτα	19	14,6
	Total	130	100,0

Πίνακας 9: Παρουσίαση των συχνοτήτων και εκατοστιαίων συχνοτήτων που αντιστοιχούν στην εκάστοτε απάντηση του δείγματος γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του στο ότι μπορεί με τη λογική να ελέγξει τον θυμό του και να ανταπεξέλθει στις δυσκολίες.

- Καταλαβαίνω καλά τα συναισθήματά μου

Αφότου πραγματοποιήθηκε η ανάλυση του πίνακα 10 κατέστη εμφανές ότι το 5,4% διαφώνησε με το ότι καταλαβαίνει καλά τα συναισθήματά του (7 άτομα), ενώ το 7,7% του δείγματος διατήρησε ουδέτερη στάση (10 άτομα). Εδώ το 86,9% απάντησε πως συμφωνεί με το ότι καταλαβαίνει καλά τα συναισθήματά του (113 άτομα).

Καταλαβαίνω καλά τα συναισθήματά μου			
		Frequency	Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	3	2,3

Διαφωνώ αρκετά	1	,8
Διαφωνώ μερικώς	3	2,3
Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	10	7,7
Συμφωνώ μερικώς	29	22,3
Συμφωνώ αρκετά	52	40,0
Συμφωνώ απόλυτα	32	24,6
Total	130	100,0

Πίνακας 10: Παρουσίαση των συχνοτήτων και εκατοστιαίων συχνοτήτων που αντιστοιχούν στην εκάστοτε απάντηση του δείγματος γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του στο ότι καταλαβαίνει καλά τα συναισθήματά του.

- Μπορώ πάντα να καταλάβω πως αισθάνονται οι φίλοι μου μέσω της συμπεριφορά τους

Λαμβάνοντας υπόψη την ανάλυση του πίνακα 11 παρατηρήθηκε πως το 6,1% διαφώνησε με το ότι παρατηρεί καλά τα συναισθήματα των άλλων (8 άτομα), επιπλέον το 3,1% του δείγματος ούτε συμφώνησε ούτε διαφώνησε με το προαναφερθέν (4 άτομα). Ταυτόχρονα το 90,8% ήταν σύμφωνο με το ότι παρατηρεί καλά τα συναισθήματα των άλλων (118 άτομα).

Είμαι καλός παρατηρητής των συναισθημάτων των άλλων

		Frequency	Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	2	1,5
	Διαφωνώ αρκετά	1	,8
	Διαφωνώ μερικώς	5	3,8
	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	4	3,1
	Συμφωνώ μερικώς	31	23,8
	Συμφωνώ αρκετά	60	46,2
	Συμφωνώ απόλυτα	27	20,8
	Total	130	100,0

Πίνακας 11: Παρουσίαση των συχνοτήτων και εκατοστιαίων συχνοτήτων που αντιστοιχούν στην εκάστοτε απάντηση του δείγματος γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του στο ότι παρατηρεί καλά τα συναισθήματα των άλλων.

- Πάντα λέω στον εαυτό μου' ότι είμαι ένα άξιο και ικανό άτομο

Εξετάζοντας τον πίνακα 12 προέκυψε ότι το 15,3% διαφώνησε σε κάποιο βαθμό με το ότι πάντα λέει στον εαυτό του ότι είναι ένα άξιο και ικανό άτομο (20 άτομα), ενώ το 16,2% του δείγματος διατήρησε ουδέτερη στάση (21 άτομα). Εδώ παρατηρήθηκε πως η πλειονότητα των ερωτηθέντων και πιο συγκεκριμένα το 68,5% ήταν σύμφωνο με το ότι πάντα λέει στον εαυτό του ότι είναι ένα άξιο και ικανό άτομο (89 άτομα).

Πάντα λέω στον εαυτό μου' ότι είμαι ένα άξιο και ικανό άτομο.

		Frequency	Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	5	3,8
	Διαφωνώ αρκετά	6	4,6
	Διαφωνώ μερικώς	9	6,9
	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	21	16,2
	Συμφωνώ μερικώς	30	23,1
	Συμφωνώ αρκετά	42	32,3
	Συμφωνώ απόλυτα	17	13,1
	Total	130	100,0

Πίνακας 12: Παρουσίαση των συχνοτήτων και εκατοστιαίων συχνοτήτων που αντιστοιχούν στην εκάστοτε απάντηση του δείγματος γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του στο ότι πάντα λέει στον εαυτό του ότι είναι ένα άξιο και ικανό άτομο.

- Είμαι απόλυτα ικανός να ελέγξω τα συναισθήματά μου

Αναλύοντας τον πίνακα 13 κατέστη εμφανές ότι το 21,6% του δείγματος διαφώνησε σε κάποιο βαθμό με το ότι είναι απόλυτα ικανό να ελέγξει τα συναισθήματά του (28 άτομα), επιπλέον το 13,8% ούτε συμφώνησε ούτε διαφώνησε με το προαναφερθέν (18 άτομα). Ταυτόχρονα το 57,7% ήταν σύμφωνο με το ότι είναι απόλυτα ικανό να ελέγξει τα συναισθήματά του (86 άτομα).

Είμαι απόλυτα ικανός να ελέγξω τα συναισθήματά μου

		Frequency	Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	7	5,4
	Διαφωνώ αρκετά	8	6,2
	Διαφωνώ μερικώς	13	10,0
	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	18	13,8
	Συμφωνώ μερικώς	34	26,2

Συμφωνώ αρκετά	39	30,0
Συμφωνώ απόλυτα	11	8,5
Total	130	100,0

Πίνακας 13: Παρουσίαση των συχνοτήτων και εκατοστιαίων συχνοτήτων που αντιστοιχούν στην εκάστοτε απάντηση του δείγματος γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του στο ότι είναι απόλυτα ικανό να ελέγξει τα συναισθήματά του.

- Πάντα καταλαβαίνω πώς πραγματικά αισθάνομαι

Αφότου πραγματοποιήθηκε η ανάλυση του πίνακα 14 κατέστη εμφανές ότι το 10,8% του δείγματος διαφώνησε σε κάποιο βαθμό με το ότι πάντα καταλαβαίνει πώς πραγματικά αισθάνεται (14 άτομα), ενώ το 8,5% του δείγματος διατήρησε ουδέτερη στάση (11 άτομα). Εδώ το 80,8% του, απάντησε πως σε κάποιο βαθμό ήταν σύμφωνο με το ότι πάντα καταλαβαίνει πώς πραγματικά αισθάνεται (101 άτομα).

Πάντα καταλαβαίνω πώς πραγματικά αισθάνομαι			
		Frequency	Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	1	,8
	Διαφωνώ αρκετά	8	6,2
	Διαφωνώ μερικώς	5	3,8
	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	11	8,5
	Συμφωνώ μερικώς	24	18,5
	Συμφωνώ αρκετά	54	41,5
	Συμφωνώ απόλυτα	27	20,8
	Total	130	100,0

Πίνακας 14: Παρουσίαση των συχνοτήτων και εκατοστιαίων συχνοτήτων που αντιστοιχούν στην εκάστοτε απάντηση του δείγματος γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του στο ότι πάντα καταλαβαίνει πώς πραγματικά αισθάνεται.

- Είμαι ευαίσθητος στα συναισθήματα και την συγκινησιακή κατάσταση των άλλων ανθρώπων

Αναλύοντας τον πίνακα 15 παρατηρήθηκε πως το 7,7% του δείγματος διαφώνησε μερικώς με το ότι είναι ευαίσθητο στα συναισθήματα και την συγκινησιακή κατάσταση των άλλων ανθρώπων (10 άτομα), επιπλέον το 9,2% του δείγματος ούτε συμφώνησε ούτε διαφώνησε με το προαναφερθέν (12 άτομα). Ταυτόχρονα το 83% του δείγματος απάντησε πως ήταν μερικώς

σύμφωνο με το ότι είναι ευαίσθητο στα συναισθήματα και την συγκινησιακή κατάσταση των άλλων ανθρώπων (108 άτομα).

Είμαι ευαίσθητος στα συναισθήματα και την συγκινησιακή κατάσταση των άλλων ανθρώπων

		Frequency	Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	4	3,1
	Διαφωνώ αρκετά	2	1,5
	Διαφωνώ μερικώς	4	3,1
	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	12	9,2
	Συμφωνώ μερικώς	25	19,2
	Συμφωνώ αρκετά	45	34,6
	Συμφωνώ απόλυτα	38	29,2
Total		130	100,0

Πίνακας 15: Παρουσίαση των συχνοτήτων και εκατοστιαίων συχνοτήτων που αντιστοιχούν στην εκάστοτε απάντηση του δείγματος γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του στο ότι είναι ευαίσθητο στα συναισθήματα και την συγκινησιακή κατάσταση των άλλων ανθρώπων.

- Παρακινώ τον εαυτό μου

Παρατηρώντας τον πίνακα 16 προέκυψε ότι το 12,4% διαφώνησε μερικώς με το ότι παρακινεί τον εαυτό του (16 άτομα), ενώ το 14,6% του δείγματος διατήρησε ουδέτερη στάση (19 άτομα). Εδώ παρατηρήθηκε πως η πλειοψηφία του δείγματος και πιο συγκεκριμένα το 73,1% του, απάντησε πως ήταν μερικώς σύμφωνο με το ότι παρακινεί τον εαυτό του (95 άτομα).

Παρακινώ τον εαυτό μου

		Frequency	Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	1	,8
	Διαφωνώ αρκετά	7	5,4
	Διαφωνώ μερικώς	8	6,2
	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	19	14,6
	Συμφωνώ μερικώς	36	27,7
	Συμφωνώ αρκετά	32	24,6
	Συμφωνώ απόλυτα	27	20,8

Total	130	100,0
-------	-----	-------

Πίνακας 16: Παρουσίαση των συχνοτήτων και εκατοστιαίων συχνοτήτων που αντιστοιχούν στην εκάστοτε απάντηση του δείγματος γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του στο ότι παρακινεί τον εαυτό του.

- Μπορώ με τη λογική να ελέγξω τον θυμό μου και να ανταπεξέλθω στις δυσκολίες

Αναλύοντας τον πίνακα 17 κατέστη εμφανές ότι το 21,6% του δείγματος διαφώνησε σε κάποιο βαθμό με το ότι όταν είναι πολύ θυμωμένο μπορεί πάντα να ηρεμήσει γρήγορα (41 άτομα), επιπλέον το 19,2% του δείγματος ούτε συμφώνησε ούτε διαφώνησε με το προαναφερθέν (25 άτομα). Ταυτόχρονα το 49,3% ήταν μερικώς σύμφωνο με το ότι όταν είναι πολύ θυμωμένο μπορεί πάντα να ηρεμήσει γρήγορα (64 άτομα).

Όταν είμαι πολύ θυμωμένος μπορώ πάντα να ηρεμήσω γρήγορα			
		Frequency	Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	7	5,4
	Διαφωνώ αρκετά	14	10,8
	Διαφωνώ μερικώς	20	15,4
	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	25	19,2
	Συμφωνώ μερικώς	30	23,1
	Συμφωνώ αρκετά	23	17,7
	Συμφωνώ απόλυτα	11	8,5
	Total		130

Πίνακας 17: Παρουσίαση των συχνοτήτων και εκατοστιαίων συχνοτήτων που αντιστοιχούν στην εκάστοτε απάντηση του δείγματος γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του στο ότι όταν είναι πολύ θυμωμένο μπορεί πάντα να ηρεμήσει γρήγορα.

- Πάντα καταλαβαίνω αν είμαι χαρούμενος ή όχι

Αφότου πραγματοποιήθηκε η ανάλυση του πίνακα 18 κατέστη εμφανές ότι το 7% του δείγματος διαφώνησε σε κάποιο βαθμό με το ότι πάντα καταλαβαίνει αν είναι χαρούμενο ή όχι (9 άτομα), ενώ το 7,7% του δείγματος διατήρησε ουδέτερη στάση (10 άτομα). Εδώ η πλειονότητα και πιο συγκεκριμένα το 85,4% του, απάντησε πως σε κάποιο βαθμό ήταν σύμφωνο με το ότι πάντα καταλαβαίνει αν είναι χαρούμενο ή όχι (111 άτομα).

Πάντα καταλαβαίνω αν είμαι χαρούμενος ή όχι			
		Frequency	Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	1	,8
	Διαφωνώ αρκετά	4	3,1
	Διαφωνώ μερικώς	4	3,1
	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	10	7,7
	Συμφωνώ μερικώς	23	17,7
	Συμφωνώ αρκετά	43	33,1
	Συμφωνώ απόλυτα	45	34,6
Total		130	100,0

Πίνακας 18: Παρουσίαση των συχνοτήτων και εκατοστιαίων συχνοτήτων που αντιστοιχούν στην εκάστοτε απάντηση του δείγματος γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του στο ότι πάντα καταλαβαίνει αν είναι χαρούμενο ή όχι.

- Έχω μια καλή κατανόηση των συναισθημάτων των ανθρώπων γύρω μου

Βλέποντας τον πίνακα 19 παρατηρήθηκε πως το 5,4% διαφώνησε μερικώς με το ότι έχει μια καλή κατανόηση των συναισθημάτων των ανθρώπων γύρω του (7 άτομα), επιπλέον το 10% του δείγματος ούτε συμφώνησε ούτε διαφώνησε με το προαναφερθέν (13 άτομα). Ταυτόχρονα το 84,6% ήταν μερικώς σύμφωνο με το ότι έχει μια καλή κατανόηση των συναισθημάτων των ανθρώπων γύρω του (110 άτομα).

Έχω μια καλή κατανόηση των συναισθημάτων των ανθρώπων γύρω μου			
		Frequency	Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	1	,8
	Διαφωνώ αρκετά	2	1,5
	Διαφωνώ μερικώς	4	3,1
	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	13	10,0
	Συμφωνώ μερικώς	29	22,3
	Συμφωνώ αρκετά	54	41,5
	Συμφωνώ απόλυτα	27	20,8
Total		130	100,0

Πίνακας 19: Παρουσίαση των συχνοτήτων και εκατοστιαίων συχνοτήτων που αντιστοιχούν στην εκάστοτε απάντηση του δείγματος γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του στο ότι έχει μια καλή κατανόηση των συναισθημάτων των ανθρώπων γύρω του.

- Πάντα παρακινώ τον εαυτό μου να κάνω ό,τι καλύτερο μπορώ

Παρατηρώντας τον πίνακα 20 προέκυψε ότι το 6,8% του δείγματος διαφώνησε σε κάποιο βαθμό με το ότι πάντα παρακινεί τον εαυτό του να κάνει ό,τι καλύτερο μπορεί (9 άτομα), ενώ το 10% του δείγματος διατήρησε ουδέτερη στάση (13 άτομα). Εδώ παρατηρήθηκε πως η πλειονότητα δηλαδή το 83,2% του, απάντησε πως σε κάποιο βαθμό ήταν σύμφωνο με το ότι πάντα παρακινεί τον εαυτό του να κάνει ό,τι καλύτερο μπορεί (108 άτομα).

Πάντα παρακινώ τον εαυτό μου να κάνω ό,τι καλύτερο μπορώ			
		Frequency	Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	2	1,5
	Διαφωνώ αρκετά	3	2,3
	Διαφωνώ μερικώς	4	3,1
	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	13	10,0
	Συμφωνώ μερικώς	29	22,3
	Συμφωνώ αρκετά	42	32,3
	Συμφωνώ απόλυτα	37	28,5
	Total	130	100,0

Πίνακας 20: Παρουσίαση των συχνοτήτων και εκατοστιαίων συχνοτήτων που αντιστοιχούν στην εκάστοτε απάντηση του δείγματος γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του στο ότι πάντα παρακινεί τον εαυτό του να κάνει ό,τι καλύτερο μπορεί.

- Ελέγχω καλά τα συναισθήματά μου

Αναλύοντας τον πίνακα 21 κατέστη εμφανές ότι το 17,5% του δείγματος διαφώνησε σε κάποιο βαθμό με το ότι ελέγχει καλά τα συναισθήματά του (24 άτομα), επιπλέον το 19,2% του δείγματος ούτε συμφώνησε ούτε διαφώνησε με το προαναφερθέν (25 άτομα). Ταυτόχρονα το 62,3% συμφώνησε μερικώς με το ότι ελέγχει καλά τα συναισθήματά του (81 άτομα).

Ελέγχω καλά τα συναισθήματά μου			
		Frequency	Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	6	4,6
	Διαφωνώ αρκετά	7	5,4

Διαφωνώ μερικώς	11	8,5
Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	25	19,2
Συμφωνώ μερικώς	29	22,3
Συμφωνώ αρκετά	34	26,2
Συμφωνώ απόλυτα	18	13,8
Total	130	100,0

Πίνακας 21: Παρουσίαση των συχνοτήτων και εκατοστιαίων συχνοτήτων που αντιστοιχούν στην εκάστοτε απάντηση του δείγματος γύρω από το επίπεδο συμφωνίας του στο ότι ελέγχει καλά τα συναισθήματά του.

4.3 ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Παρατηρώντας την ύπαρξη σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών των κλιμάκων της μελέτης προέκυψε πως η αρχικά η ηλικία επιφέρει αύξηση της συνολικής συναισθηματικής νοημοσύνης ενώ και αύξηση της συνολικής ρύθμισης συναισθήματος και της συνολικής χρήσης συναισθήματος (ασθενής και θετική συσχέτιση σε όλες τις περιπτώσεις).

Όσον αφορά την συνολική αυτοαξιολόγηση συναισθήματος παρατηρήθηκε πως συσχετιζόταν σε θετικό και πολύ ισχυρό βαθμό με την συνολική ρύθμιση συναισθήματος, την συνολική χρήση συναισθήματος, την συνολική αξιολόγηση των συναισθημάτων των άλλων και την συνολική Συναισθηματική Νοημοσύνη. Συνεπώς η αύξηση της συνολικής αυτοαξιολόγησης συναισθήματος επιφέρει αυξήσεις των τιμών και των άλλων μεταβλητών.

Διερευνώντας τις σχέσεις της συνολικής αυτοαξιολόγησης συναισθήματος παρατηρήθηκε η ύπαρξη θετικής και πολύ ισχυρής συσχέτισης με την Συνολική ρύθμιση συναισθήματος, ενώ θετική και ισχυρή σχέση φάνηκε να παρουσιάζει με τη συνολική χρήση συναισθήματος και την συνολική αξιολόγηση των συναισθημάτων των άλλων.

Όσον αφορά τις σχέσεις μεταξύ της συνολικής χρήσης συναισθήματος προέκυψε πως συσχετιζόταν σε μέτριο και θετικό βαθμό με τη συνολική αξιολόγηση των συναισθημάτων των άλλων και σε θετικό και ισχυρό βαθμό με τη συνολική ρύθμιση συναισθήματος.

Τέλος πέραν τον προαναφερθέντων σχέσεων παρατηρήθηκε πως η συνολική αξιολόγηση των συναισθημάτων των άλλων συσχετιζόταν θετικά με ισχυρά με τη συνολική χρήση συναισθήματος.

Correlations

		Ηλικία	Συνολική Συναισθηματική Νοημοσύνη	Συνολική αυτοαξιολόγηση συναισθήματος	Συνολική ρύθμιση συναισθήματος	Συνολική χρήση συναισθήματος	Συνολική αξιολόγηση των συναισθημάτων των άλλων
Ηλικία	r	1	,191*	,128	,239**	,213*	,103
	Sig.		,030	,147	,006	,015	,241
	N	130	130	130	130	130	130
	r	,191*	1	,908**	,896**	,905**	,890**

Συνολική Συναισθηματική Νοημοσύνη	Sig.	,030		,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130
Συνολική αυτοαξιολόγηση συναισθήματος	r	,128	,908**	1	,806**	,736**	,740**
	Sig.	,147	,000		,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130
Συνολική ρύθμιση συναισθήματος	r	,239**	,896**	,806**	1	,736**	,683**
	Sig.	,006	,000	,000		,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130
Συνολική χρήση συναισθήματος	r	,213*	,905**	,736**	,736**	1	,776**
	Sig.	,015	,000	,000	,000		,000
	N	130	130	130	130	130	130
Συνολική αξιολόγηση των συναισθημάτων των άλλων	r	,103	,890**	,740**	,683**	,776**	1
	Sig.	,241	,000	,000	,000	,000	
	N	130	130	130	130	130	130

Πίνακας 22: Παρουσίαση των συσχετίσεων των μεταβλητών της μελέτης.

4.4 ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΜΕΣΩΝ ΤΙΜΩΝ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΔΕΙΓΜΑΤΩΝ

Όπως είναι εμφανές από τον πίνακα 24 όπου και πραγματοποιούνται έλεγχοι υποθέσεων αρχικά για την ισότητα ή μη των διακυμάνσεων (H0 ίσες διακυμάνσεις / H1 άνισες διακυμάνσεις) και εν συνεχεία έλεγχοι υποθέσεων ισότητας ή μη των μέσων τιμών (H0 μέσες τιμές ίσες/ H1 άνισες μέσες τιμές) δεν προκύπτει διαφορά στις μέσες τιμές των κλιμάκων με γνώμονα το φύλο του δείγματος.

Group Statistics					
	Φύλο	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Συνολική Συναισθηματική Νοημοσύνη	Ανδρας	5	5,1625	,57724	,25815
	Γυναίκα	125	5,3205	1,00528	,08991
Συνολική αυτοαξιολόγηση συναισθήματος	Ανδρας	5	5,2000	,62249	,27839
	Γυναίκα	125	5,4120	1,04980	,09390
Συνολική ρύθμιση συναισθήματος	Ανδρας	5	5,0500	,51235	,22913
	Γυναίκα	125	5,2740	1,13700	,10170
Συνολική χρήση συναισθήματος	Ανδρας	5	4,9500	,92534	,41382
	Γυναίκα	125	5,1500	1,14564	,10247
Συνολική αξιολόγηση των συναισθημάτων των άλλων	Ανδρας	5	5,4500	,67082	,30000
	Γυναίκα	125	5,4460	1,13307	,10135

Πίνακας 23: Σύγκριση μέσων τιμών ανεξαρτήτων δειγμάτων

Independent Samples Test						
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Συνολική Συναισθηματική Νοημοσύνη	Equal variances assumed	1,284	,259	-,348	128	,728
	Equal variances not assumed			-,578	5,027	,588
	Equal variances assumed	1,073	,302	-,447	128	,655

Συνολική αυτοαξιολόγηση συναισθήματος	Equal variances not assumed			-,722	4,960	,503
Συνολική ρύθμιση συναισθήματος	Equal variances assumed	1,911	,169	-,437	128	,663
	Equal variances not assumed			-,894	5,724	,408
Συνολική χρήση συναισθήματος	Equal variances assumed	,662	,418	-,385	128	,701
	Equal variances not assumed			-,469	4,505	,661
Συνολική αξιολόγηση των συναισθημάτων των άλλων	Equal variances assumed	1,763	,187	,008	128	,994
	Equal variances not assumed			,013	4,963	,990

Πίνακας 24: Σύγκριση μέσων τιμών ανεξαρτήτων δειγμάτων

4.5 ΣΥΓΚΡΙΣΕΙΣ ΜΕΣΩΝ ΤΙΜΩΝ ΑΝΟΒΑ

Παρατηρώντας τους ακόλουθους πίνακες προέκυψε πως στην Συνολική ρύθμιση συναισθήματος τα άτομα ηλικίας από 20 έως 29 ετών διέθεταν διαφορές στις μέσες τιμές των σκορ των κλιμάκων τους συγκριτικά με τα άτομα από 40 έως 49 ετών και τα άτομα από 50 ετών και άνω, παράλληλα στην κλίμακα Συνολικής χρήσης συναισθήματος τα άτομα ηλικίας από 20 έως 29 ετών παρουσίασαν διαφορές στις μέσες τιμές τους σε σύγκριση με τα άτομα από 40 έως 49 ετών.

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Συνολική Συνισθηματική Νοημοσύνη	Between Groups	7,324	3	2,441	2,575	,057
	Within Groups	119,442	126	,948		
	Total	126,765	129			
Συνολική αυτοαξιολόγηση συναισθήματος	Between Groups	5,306	3	1,769	1,674	,176
	Within Groups	133,117	126	1,056		
	Total	138,423	129			
Συνολική ρύθμιση συναισθήματος	Between Groups	12,181	3	4,060	3,424	,019
	Within Groups	149,413	126	1,186		
	Total	161,594	129			
Συνολική χρήση συναισθήματος	Between Groups	10,392	3	3,464	2,798	,043
	Within Groups	155,975	126	1,238		
	Total	166,367	129			
Συνολική αξιολόγηση των συναισθημάτων των άλλων	Between Groups	4,788	3	1,596	1,287	,282
	Within Groups	156,210	126	1,240		
	Total	160,998	129			

Πίνακας 25: Σύγκριση μέσω των τιμών Ανοβα

Multiple Comparisons

Tukey HSD

Dependent Variable	(I) Ηλικία	(J) Ηλικία	Mean Difference		
			(I-J)	Std. Error	Sig.
Συνολική Συναισθηματική Νοημοσύνη	από 20 έως 29 ετών	από 30 έως 39 ετών	-,53473	,24987	,146
		από 40 έως 49 ετών	-,69325*	,25521	,037
		άνω των 50 ετών	-,60050	,31990	,243
	από 30 έως 39 ετών	από 20 έως 29 ετών	,53473	,24987	,146
		από 40 έως 49 ετών	-,15852	,20345	,864
		άνω των 50 ετών	-,06577	,28034	,995
	από 40 έως 49 ετών	από 20 έως 29 ετών	,69325*	,25521	,037
		από 30 έως 39 ετών	,15852	,20345	,864
		άνω των 50 ετών	,09275	,28512	,988
	άνω των 50 ετών	από 20 έως 29 ετών	,60050	,31990	,243
		από 30 έως 39 ετών	,06577	,28034	,995
		από 40 έως 49 ετών	-,09275	,28512	,988
Συνολική αυτοαξιολόγηση συναισθήματος	από 20 έως 29 ετών	από 30 έως 39 ετών	-,51368	,26379	,214
		από 40 έως 49 ετών	-,57479	,26943	,148
		άνω των 50 ετών	-,44034	,33772	,562
	από 30 έως 39 ετών	από 20 έως 29 ετών	,51368	,26379	,214
		από 40 έως 49 ετών	-,06111	,21478	,992
		άνω των 50 ετών	,07334	,29596	,995
	από 40 έως 49 ετών	από 20 έως 29 ετών	,57479	,26943	,148
		από 30 έως 39 ετών	,06111	,21478	,992
		άνω των 50 ετών	,13445	,30100	,970
	άνω των 50 ετών	από 20 έως 29 ετών	,44034	,33772	,562
		από 30 έως 39 ετών	-,07334	,29596	,995
		από 40 έως 49 ετών	-,13445	,30100	,970
Συνολική ρύθμιση συναισθήματος	από 20 έως 29 ετών	από 30 έως 39 ετών	-,69759	,27947	,065
		από 40 έως 49 ετών	-,81660	,28544	,025
		άνω των 50 ετών	-,96449	,35779	,039
	από 30 έως 39 ετών	από 20 έως 29 ετών	,69759	,27947	,065
		από 40 έως 49 ετών	-,11901	,22755	,953
		άνω των 50 ετών	-,26690	,31355	,830
	από 40 έως 49 ετών	από 20 έως 29 ετών	,81660	,28544	,025
		από 30 έως 39 ετών	,11901	,22755	,953
		άνω των 50 ετών	-,14789	,31889	,967
	άνω των 50 ετών	από 20 έως 29 ετών	,96449	,35779	,039
		από 30 έως 39 ετών	,26690	,31355	,830

		από 40 έως 49 ετών	,14789	,31889	,967
Συνολική χρήση συναισθήματος	από 20 έως 29 ετών	από 30 έως 39 ετών	-,58604	,28554	,175
		από 40 έως 49 ετών	-,82109	,29164	,029
		άνω των 50 ετών	-,75568	,36556	,170
	από 30 έως 39 ετών	από 20 έως 29 ετών	,58604	,28554	,175
		από 40 έως 49 ετών	-,23505	,23249	,743
		άνω των 50 ετών	-,16964	,32036	,952
	από 40 έως 49 ετών	από 20 έως 29 ετών	,82109	,29164	,029
		από 30 έως 39 ετών	,23505	,23249	,743
		άνω των 50 ετών	,06541	,32582	,997
	άνω των 50 ετών	από 20 έως 29 ετών	,75568	,36556	,170
		από 30 έως 39 ετών	,16964	,32036	,952
		από 40 έως 49 ετών	-,06541	,32582	,997
Συνολική αξιολόγηση των συναισθημάτων των άλλων	από 20 έως 29 ετών	από 30 έως 39 ετών	-,34160	,28575	,631
		από 40 έως 49 ετών	-,56052	,29186	,225
		άνω των 50 ετών	-,24148	,36584	,912
	από 30 έως 39 ετών	από 20 έως 29 ετών	,34160	,28575	,631
		από 40 έως 49 ετών	-,21891	,23267	,783
		άνω των 50 ετών	,10013	,32060	,989
	από 40 έως 49 ετών	από 20 έως 29 ετών	,56052	,29186	,225
		από 30 έως 39 ετών	,21891	,23267	,783
		άνω των 50 ετών	,31904	,32606	,762
	άνω των 50 ετών	από 20 έως 29 ετών	,24148	,36584	,912
		από 30 έως 39 ετών	-,10013	,32060	,989
		από 40 έως 49 ετών	-,31904	,32606	,762

Πίνακας 26: Σύγκριση μέσων τιμών Ανοια

Όπως είναι εμφανές από τους ακόλουθους πίνακες παρατηρήθηκε διαφορά στις μέσες τιμές των εγγάμων με τους διαζευγμένους στις βαθμολογίες της Συνολικής αξιολόγησης των συναισθημάτων των άλλων.

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Συνολική Συνισθηματική	Between Groups	5,744	2	2,872	3,014	,053
Νοημοσύνη	Within Groups	121,021	127	,953		

	Total	126,765	129			
Συνολική αυτοαξιολόγηση συναισθήματος	Between Groups	3,296	2	1,648	1,549	,216
	Within Groups	135,127	127	1,064		
	Total	138,423	129			
Συνολική ρύθμιση συναισθήματος	Between Groups	7,202	2	3,601	2,962	,055
	Within Groups	154,392	127	1,216		
	Total	161,594	129			
Συνολική χρήση συναισθήματος	Between Groups	4,395	2	2,198	1,723	,183
	Within Groups	161,972	127	1,275		
	Total	166,367	129			
Συνολική αξιολόγηση των συναισθημάτων των άλλων	Between Groups	9,954	2	4,977	4,185	,017
	Within Groups	151,044	127	1,189		
	Total	160,998	129			

Πίνακας 27: Σύγκριση μέσω των τιμών ANOVA

Multiple Comparisons

Tukey HSD

Dependent Variable	(I) Οικογενειακή κατάσταση	(J) Οικογενειακή κατάσταση	Mean Difference		
			(I-J)	Std. Error	Sig.
Συνολική Συναισθηματική Νοημοσύνη	Άγαμος/η	Έγγαμος/η	-,39364	,18766	,094
		Διαζευγμένος/η	,10465	,30038	,935
	Έγγαμος/η	Άγαμος/η	,39364	,18766	,094
		Διαζευγμένος/η	,49829	,28481	,191
	Διαζευγμένος/η	Άγαμος/η	-,10465	,30038	,935
		Έγγαμος/η	-,49829	,28481	,191
Συνολική αυτοαξιολόγηση συναισθήματος	Άγαμος/η	Έγγαμος/η	-,31778	,19829	,248
		Διαζευγμένος/η	,01246	,31740	,999
	Έγγαμος/η	Άγαμος/η	,31778	,19829	,248
		Διαζευγμένος/η	,33023	,30096	,518
	Διαζευγμένος/η	Άγαμος/η	-,01246	,31740	,999
		Έγγαμος/η	-,33023	,30096	,518
Συνολική ρύθμιση συναισθήματος	Άγαμος/η	Έγγαμος/η	-,49004	,21196	,058
		Διαζευγμένος/η	-,07101	,33927	,976
	Έγγαμος/η	Άγαμος/η	,49004	,21196	,058
		Διαζευγμένος/η	,41903	,32170	,396

	Διαζευγμένος/η	Άγαμος/η	,07101	,33927	,976
		Έγγαμος/η	-,41903	,32170	,396
Συνολική χρήση	Άγαμος/η	Έγγαμος/η	-,33044	,21710	,284
συναισθήματος		Διαζευγμένος/η	,13164	,34750	,924
	Έγγαμος/η	Άγαμος/η	,33044	,21710	,284
		Διαζευγμένος/η	,46208	,32950	,343
	Διαζευγμένος/η	Άγαμος/η	-,13164	,34750	,924
		Έγγαμος/η	-,46208	,32950	,343
Συνολική αξιολόγηση των	Άγαμος/η	Έγγαμος/η	-,43629	,20964	,098
συναισθημάτων των άλλων		Διαζευγμένος/η	,34551	,33557	,560
	Έγγαμος/η	Άγαμος/η	,43629	,20964	,098
		Διαζευγμένος/η	,78180*	,31819	,040
	Διαζευγμένος/η	Άγαμος/η	-,34551	,33557	,560
		Έγγαμος/η	-,78180*	,31819	,040

Πίνακας 28: Σύγκριση μέσω των τιμών Απονα

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Βασικά, η μελέτη έδειξε ότι μια μεγάλη πλειοψηφία του δείγματος συμφωνεί ότι καταλαβαίνει τα συναισθήματά της και των άλλων, θέτει στόχους και προσπαθεί να τους πετύχει και μπορεί να ελέγξει τον θυμό του για να λύσει προβλήματα και να είναι αποδοτικός. Αυτά τα ευρήματα είναι σημαντικά για την κατανόηση των δυνατοτήτων του ανθρώπινου μυαλού και της συμπεριφοράς των ανθρώπων στην καθημερινή ζωή. Παράλληλα, μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την ανάπτυξη προγραμμάτων αυτοβελτίωσης και ανάπτυξης των δεξιοτήτων των ανθρώπων που τα χρειάζονται. Επιπλέον, η κατανόηση των δυνατοτήτων και των περιορισμών του ανθρώπινου μυαλού μπορεί να βοηθήσει στην ανάπτυξη νέων τεχνολογιών και εφαρμογών που θα επιτρέψουν στους ανθρώπους να αξιοποιήσουν καλύτερα τις δυνατότητές τους. Τα αποτελέσματα συμφωνούν με τη μελέτη των Rahmani et al. (2015) όπου η συναισθηματική νοημοσύνη παίζει ρόλο στην κλινική απόδοση απεικονίζοντας σχέσεις συσχέτισης με ικανότητες που σχετίζονται με τη νοσηλευτική πρακτική, όπως η επίλυση προβλημάτων, η υποστηρικτική επικοινωνία, η διαχείριση συγκρούσεων και η ομαδική εργασία που αποτελούν τη βάση της κλινικής τους απόδοσης.

Το 86,9% του δείγματος που συμμετείχαν στην έρευνα είπαν ότι κατανοούν τα συναισθήματά τους σε κάποιο βαθμό, ενώ το 90,8% είπε ότι παρατηρεί τη συναισθηματική κατάσταση των άλλων σε κάποιο βαθμό. Επίσης, το 68,5% είπε ότι σε κάποιο βαθμό πιστεύει ότι είναι ικανό και άξιο άτομο, ενώ το 57,7% είπε ότι σε κάποιο βαθμό πιστεύει ότι μπορεί να ελέγξει τα συναισθήματά του.

Ακόμη παρατηρήθηκε πως 80,8% του δείγματος απάντησε πως σε κάποιο βαθμό ήταν σύμφωνο με το ότι πάντα καταλαβαίνει πώς πραγματικά αισθάνεται, ενώ το 83% του δείγματος απάντησε πως σε κάποιο βαθμό ήταν σύμφωνο με το ότι είναι ευαίσθητο στα συναισθήματα και την συγκινησιακή κατάσταση των άλλων ανθρώπων. Στα συγκεκριμένα ευρήματα συμφωνούν οι μελέτες των Lee (2018) και Lopez-Zafra et al. (2011) όπου συνδέουν υψηλότερες βαθμολογίες συναισθηματικής νοημοσύνης με καλύτερη ενδυνάμωση του προσωπικού.

Επιπροσθέτως παρατηρήθηκε πως η πλειοψηφία του δείγματος και πιο συγκεκριμένα το 73,1% του, απάντησε πως σε κάποιο βαθμό ήταν σύμφωνο με το ότι παρακινεί τον εαυτό του, ενώ το μισό δείγμα απάντησε πως σε κάποιο βαθμό ήταν σύμφωνο με το ότι όταν είναι πολύ θυμωμένο μπορεί πάντα να ηρεμήσει γρήγορα, ενώ ακόμη παρατηρήθηκε πως η πλειοψηφία του δείγματος και πιο συγκεκριμένα το 85,4% του, απάντησε πως σε κάποιο βαθμό ήταν σύμφωνο με το ότι πάντα καταλαβαίνει αν είναι χαρούμενο ή όχι. Ταυτόχρονα το 84,6% του δείγματος απάντησε πως σε κάποιο βαθμό ήταν σύμφωνο με το ότι έχει μια καλή κατανόηση των συναισθημάτων των ανθρώπων γύρω του, επιπλέον παρατηρήθηκε πως η πλειοψηφία του δείγματος και πιο συγκεκριμένα το 83,2% του, απάντησε πως σε κάποιο βαθμό ήταν σύμφωνο με το ότι πάντα παρακινεί τον εαυτό του να κάνει ό,τι καλύτερο μπορεί προκειμένου να είναι αποδοτικό. Στα συγκεκριμένα ευρήματα συμφωνεί η μελέτη των Lavender, Cavallotti, & Mithin (2021) που υποδηλώνει ότι υψηλότερες βαθμολογίες συναισθηματικής νοημοσύνης στο νοσηλευτικό προσωπικό μπορεί να οδηγήσουν σε καλύτερη διαχείριση των ασθενών και υψηλή αποδοτικότητα του. Εδώ επιπλέον να σημειωθεί πως το 62,3% του δείγματος απάντησε πως σε κάποιο βαθμό ήταν σύμφωνο με το ότι ελέγχει καλά τα συναισθήματά του.

Παρατηρώντας την ύπαρξη σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών των κλιμάκων της μελέτης προέκυψε πως η αρχικά η ηλικία επιφέρει αύξηση της συνολικής συναισθηματικής νοημοσύνης ενώ και αύξηση της συνολικής ρύθμισης συναισθήματος και της συνολικής χρήσης συναισθήματος (ασθενής και θετική συσχέτιση σε όλες τις περιπτώσεις).

Όσον αφορά την συνολική αυτοαξιολόγηση συναισθήματος παρατηρήθηκε πως συσχετιζόταν σε θετικό και πολύ ισχυρό βαθμό με την συνολική ρύθμιση συναισθήματος, την συνολική χρήση συναισθήματος, την συνολική αξιολόγηση των συναισθημάτων των άλλων και την συνολική Συναισθηματική Νοημοσύνη. Συνεπώς η αύξηση της συνολικής αυτοαξιολόγησης συναισθήματος επιφέρει αυξήσεις των τιμών και των άλλων μεταβλητών. Με τα συγκεκριμένα ευρήματα συμφωνεί η μελέτη των Bradberry and Greaves (2009).

Διερευνώντας τις σχέσεις της συνολικής αυτοαξιολόγησης συναισθήματος παρατηρήθηκε η ύπαρξη θετικής και πολύ ισχυρής συσχέτισης με την Συνολική ρύθμιση συναισθήματος, ενώ θετική και ισχυρή σχέση φάνηκε να παρουσιάζει με τη συνολική χρήση συναισθήματος και την συνολική αξιολόγηση των συναισθημάτων των άλλων.

Όσον αφορά τις σχέσεις μεταξύ της συνολικής χρήσης συναισθήματος προέκυψε πως συσχετιζόταν σε μέτριο και θετικό βαθμό με τη συνολική αξιολόγηση των συναισθημάτων των

άλλων και σε θετικό και ισχυρό βαθμό με τη συνολική ρύθμιση συναισθήματος. Τέλος, πέραν τον προαναφερθέντων σχέσεων παρατηρήθηκε πως η συνολική αξιολόγηση των συναισθημάτων των άλλων συσχετιζόταν θετικά με ισχυρά με τη συνολική χρήση συναισθήματος.

Εδώ να σημειωθεί πως δεν παρατηρήθηκε κάποια διαφορά στις μέσες τιμές των κλιμάκων της μελέτης με γνώμονα το φύλο του δείγματος. Παράλληλα παρατηρήθηκε πως στην κλίμακα Συνολικής ρύθμισης συναισθήματος τα άτομα ηλικίας από 20 έως 29 ετών διέθεταν διαφορές στις μέσες τιμές των σκορ των κλιμάκων τους συγκριτικά με τα άτομα από 40 έως 49 ετών και τα άτομα από 50 ετών και άνω, παράλληλα στην κλίμακα Συνολικής χρήσης συναισθήματος τα άτομα ηλικίας από 20 έως 29 ετών παρουσίασαν διαφορές στις μέσες τιμές τους σε σύγκριση με τα άτομα από 40 έως 49 ετών. Τέλος παρατηρήθηκε διαφορά στις μέσες τιμές των εγγάμων με τους διαζευγμένους στις βαθμολογίες της Συνολικής αξιολόγησης των συναισθημάτων των άλλων.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η βελτίωση της συναισθηματικής νοημοσύνης στο νοσηλευτικό προσωπικό μπορεί να οδηγήσει σε ένα πιο θετικό εργασιακό περιβάλλον, σε αυξημένη αποδοτικότητα, μειωμένα επίπεδα άγχους μεταξύ των νοσηλευτών και καλύτερα αποτελέσματα για τους ασθενείς. Η καλλιέργεια εξατομικευμένης προσέγγισης με την οποία το μεμονωμένο προσωπικό αντιμετωπίζει τη συναισθηματική του δύναμη και βοηθά τους νοσηλευτές να διαχειριστούν τις απαιτήσεις τους και να εκπαιδύσουν ώστε να αποδώσουν βέλτιστα είναι απαραίτητη για πολλούς λόγους, συμπεριλαμβανομένης της συνολικής μακροζωίας

Για τη βελτίωση της συναισθηματικής νοημοσύνης στο νοσηλευτικό προσωπικό, μπορούν να εφαρμοστούν διάφορες στρατηγικές, όπως για παράδειγμα μπορούν να αναπτυχθούν εκπαιδευτικά προγράμματα για την εκπαίδευση των νοσηλευτών σχετικά με το πώς να αναγνωρίζουν, να κατανοούν και να διαχειρίζονται τα συναισθήματά τους. Τέτοια προγράμματα μπορεί επίσης να καλύπτουν τεχνικές για την απόκριση με ενσυναίσθηση, συμπεριλαμβανομένων τεχνικών για τη συμμετοχή ασθενών, και παραδείγματα περιπτώσεων εφαρμογής χρήσιμων για την εργασία τους.

Οι οργανισμοί υγείας μπορούν να εφαρμόσουν συγκεκριμένα έργα ή προγράμματα που έχουν σχεδιαστεί για να καθοδηγούν και να διδάσκουν τη συναισθηματική νοημοσύνη σε νοσηλευτές όταν βρίσκονται στην εργασία τους, για παράδειγμα, προσθέτοντας εκπαίδευση συναισθηματικής νοημοσύνης σε εργαστήρια και μαθήματα εξέλιξης σταδιοδρομίας. Επίσης, μπορούν να καλλιεργήσουν μια υποστηρικτική κουλτούρα στο χώρο εργασίας που ενθαρρύνει το προσωπικό να αναζητά και να εκμεταλλεύεται προληπτικά νέες ευκαιρίες ανάπτυξης δεξιοτήτων για να ενισχύσει τη συναισθηματική του νοημοσύνη, παρέχοντας παράλληλα υποστήριξη στα μέλη του προσωπικού μέσω επαρκών εξατομικευμένων πρωτοβουλιών παροχής συμβουλών για το άγχος και καθοδήγησης.

Η παροχή μιας δομής υποστήριξης για το προσωπικό, όπως καθοδήγηση, συμβουλευτική, και συναισθηματική υποστήριξη μπορεί να είναι αποτελεσματική στην ενίσχυση της συναισθηματικής του ανθεκτικότητας και στην ανάπτυξη καλύτερων επικοινωνιακών δεξιοτήτων μεταξύ των επαγγελματιών νοσηλευτών.

Συνολικά, η αποτελεσματική εφαρμογή της συναισθηματικής νοημοσύνης στο νοσηλευτικό προσωπικό μπορεί να βελτιώσει την αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών, την αποτελεσματικότητα των αλληλεπιδράσεων του προσωπικού με τους ασθενείς και την ικανοποίηση των ασθενών. Επιπλέον, μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη αποδοτικότητα του νοσηλευτικού προσωπικού και συνεργασία μεταξύ του, καθώς επίσης και σε μειωμένα επίπεδα άγχους και εξουθένωσης, τα οποία είναι κοινά στον τομέα της νοσηλευτικής. Ως εκ τούτου, οι ανησυχίες σχετικά με τα συναισθηματικά φορτία εργασίας, τα περιβάλλοντα εργασίας υψηλού κινδύνου και την ευελιξία στην επικοινωνία επηρεάζουν τη χρήση στρατηγικών παρέμβασης συναισθηματικής νοημοσύνης με υπάρχοντες προσανατολισμούς για την παροχή βοήθειας στους επαγγελματίες υγείας, ιδιαίτερα όταν συνδυάζονται με άλλους τύπους πρωτοβουλιών υποστήριξης που έχει αποδειχθεί ότι ενθαρρύνουν την ανοιχτή επικοινωνία και και τη συναισθηματική νοημοσύνη.

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ

Μελλοντικές έρευνες μπορεί να θελήσουν να αναπαραχθούν και να επεκταθούν στην τρέχουσα μελέτη, για παράδειγμα με μεγαλύτερα μεγέθη δειγμάτων και με την εφαρμογή σχεδιασμού μικτών μεθόδων για τη συλλογή δεδομένων τόσο ποσοτικά όσο και ποιοτικά, καλύπτοντας την εμπειρία και τα στοιχεία των αντιλήψεων. Επιπλέον, ο εντοπισμός αποτελεσματικών παρεμβάσεων για τη βελτίωση της συναισθηματικής νοημοσύνης μεταξύ του νοσηλευτικού προσωπικού θα ήταν επίσης πολύτιμη κατεύθυνση για μελλοντική έρευνα.

Συμπερασματικά, ένας ερευνητικός σχεδιασμός που βασίζεται σε έρευνες είναι μια πρακτική και αποτελεσματική προσέγγιση για τη διερεύνηση των απόψεων του νοσηλευτικού προσωπικού σχετικά με τη συναισθηματική νοημοσύνη. Η χρήση μιας έρευνας μπορεί να επιτρέψει τη γρήγορη συμπερίληψη μεγάλου αριθμού συμμετεχόντων, ενώ μπορούν να χρησιμοποιηθούν περιγραφικές και πολυπαραγοντικές στατιστικές τεχνικές για την ανάλυση δεδομένων. Παρά τους περιορισμούς αυτής της προσέγγισης, τα αποτελέσματα μπορεί να παρέχουν πολύτιμες πληροφορίες για τους διαχειριστές και τους ηγέτες νοσηλευτικής για το πώς η συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να επηρεάσει την αντίληψη του νοσηλευτικού προσωπικού σε οργανισμούς υγειονομικής περίθαλψης.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Alessandri G, De Longis E, Eisenberg N, Hobfoll SE. (2020). A multilevel moderated mediational model of the daily relationships between hassles, exhaustion, ego-resiliency and resulting emotional inertia. *J Res Pers.*, 85, 103913.
- Allande-Cussó R, García-Iglesias JJ, Ruiz-Frutos C, Domínguez-Salas S, Rodríguez-Domínguez C, Gómez-Salgado J. (2021). Work Engagement in Nurses during the Covid-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study. *Healthcare.*; 9(3):253.
- Alonazi W.B. (2020). The impact of emotional intelligence on job performance during COVID-19 crisis: A cross-sectional analysis. *Psychology Research & Behavior Management*, 13 , 749-757
- Anari, N. N. (2012). Teachers: Emotional intelligence, job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Workplace Learning*, 24, 256–269
- Askari M, jafariany S, ghafouri O, bazr M, dehoalian A. (2020). Comparison of nurses' and patients' viewpoints on the quality of nursing care. *J Neyshabur Univ Med Sci.* ;8:38–45.
- Bradberry, T. & Greaves, J. (2009) Emotional Intelligence Test Study. TalentSmart.
- Bunce L., Lonsdale A.J., King N., Childs J., Bennie R. (2019). Emotional Intelligence and Self-Determined Behaviour Reduce Psychological Distress: Interactions with Resilience in Social Work Students in the UK. *Br. J. Soc. Work.*, 49, 2092–2111.
- Celik GO. (2017). The relationship between patient satisfaction and emotional intelligence skills of nurses working in surgical clinics. *Patient Prefer Adherence*, 11, 1363–8.
- Chacko, J. M., Jarvis, J., Sridhar, S., & Kashmira, K. T. (2020). Emotional intelligence, job satisfaction, and work engagement: A study among nursing professionals. *Journal of Health Management*, 22(1), 100-111. doi:10.1177/0972063420908864
- Christidou, A., Plageras, P., Fradelos, E. C., Tsaras, K., Papagiannis, D., & Papathanasiou, I. V. (2018). Emotional Intelligence and Caring Behaviors of Mental Health Nurses in Greece. *Mental Health: Global Challenges Journal*, 1(1), 19-19.
- Codier E, Freitas B, Muneno L. Developing emotional intelligence ability in oncology nurses: a clinical rounds approach. *Oncol Nurs Forum* 2013;40(1):22-9.

- Codier, E., Kooker, B. M., & Shoultz, J. (2008). Measuring the emotional intelligence of clinical staff nurses: an approach for improving the clinical care environment. *Nursing administration quarterly*, 32(1), 8-14.
- Côté, S. (2014). Emotional intelligence in organizations. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* , 1, 459–488
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.)*. Sage Publications.
- Di Fabio A, Kenny ME. (2016). Promoting well-being: The contribution of emotional intelligence. *Front Psychol.*, 7, 1182.
- Efkarpidis, A., Efkarpidis, P., & Zyga, S. (2012). A study of the emotional intelligence of employees at a district hospital of Greece. *International Journal of Caring Sciences*, 5(1), 36-42.
- Faria, N., Ramalhal, T., & Bernardes Lucas, P. (2019). Scoping review: the emotional intelligence of nurses in the clinical care environment. *Annals of Medicine*, 51(sup1), 206-206.
- Fatima T, Alam Malik Sh, Shabir A. (2018). Hospital healthcare service quality, patient satisfaction and loyalty. *IJQRM.* ;35:1195–214.
- Ghoreishi, F. S. , Zahirrodine, A. R. , Assarian, F. , Gholam, S. , Moosavi, A. , & Mehrizi, M. Z. (2014). Evaluation of emotional intelligence and job satisfaction in employees of Kashan Hospitals. *Nursing and Midwifery Studies*, 3, e11977.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Jamsahar M, Khaki S, Esmeilpour Zanjani S, Mashouf S. (2020). Comparison of quality of nursing cares from the perspective of nurses and patients. *Sci J Nurs Midwifery Paramed Fac.*, 5, 72–83.
- Jankelová, N., Joniaková, Z. (2021). Communication skills and transformational leadership style of first-line nurse managers in relation to job satisfaction of nurses and moderators of this relationship. *Healthcare* , 3, 346
- Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., & Härtel, C. E. J. (2002). Emotional intelligence as a moderator of emotional and behavioral reactions to job insecurity. *Academy of Management Review*, 27(3), 361-372.

Joseph, D. L., Jin, J., Newman, D. A., & O'Boyle, E. H. (2015). Why does self-reported emotional intelligence predict job performance? A meta-analytic investigation of mixed EI. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 298

Joseph, D.L., Newman, D.A. (2010). Emotional intelligence: An integrative meta-analysis and cascading model. *J. Appl. Psychol.* , 95, 54–78.

Kadivar, M., Farhadifar, F., Rahmanian, E., Ejtehadi, M. R., & Mirzaee, M. (2020). The relationship between emotional intelligence and job satisfaction among Iranian hospital nurses. *Journal of Hospital Administration*, 9(1), 129-137.

Kafetsios, K., Zampetakis, L.A. (2008). Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work. *Pers. Individ. Dif.* , 44, 712–722.

Karatepe, O.M., Aga, M. (2012). Work engagement as a mediator of the effects of personality traits on job outcomes: A study of frontline employees. *Serv. Mark. Q.* 33, 343–362.

Kim, T. Y., Cable, D. M., Kim, S. P., & Wang, J. (2009) Emotional competence and work performance: The mediating effect of proactivity and the moderating effect of job autonomy. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 983-1000.

Kluemper, D.H., DeGroot, T., Choi, S. (2013). Emotion management ability. *J. Manag.* , 39, 878–905.

Kumar, P. , Khan, A. M. , Inder, D. , & Sharma, N. (2013). Job satisfaction of Primary Health Care Providers (Public Sector) in urban setting. *Journal of Family Medicine and Primary Care*, 2, 227–33.

Kwiecień-Jaguś, K., Mędrzycka-Dąbrowska, W., Chamienia, A., Kiełaitė, V. (2018). Stress factors vs. job satisfaction among nursing staff in the Pomeranian Province (Poland) and the Vilnius Region (Lithuania). *Ann. Agric. Environ. Med.* , 25, 616–624.

Lam, L. T., & Kirby, S. L. (2002) Is emotional intelligence an advantage? An exploration of the impact of emotional and general intelligence on individual performance. *The Journal of Social Psychology*, 142(1), 133-143.

Lane, T. (2019). Emotional Intelligence. *Ann. R. Coll. Surg. Engl.* , 101, 1.

- Lavender, C. D., Cavallotti, A., & Mithin, N. M. (2021). Emotional intelligence and its relationship to diabetes management amongst nursing staff. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(3), 972.
- Lee Y.H. , . Lee S.H.B, Chung J.Y. (2019) Research on how emotional expressions of emotional labor workers and perception of customer feedbacks affect turnover intentions: Emphasis on moderating effects of emotional intelligence. *Frontiers in Psychology*, 9 , 2526.
- Lee, J. , & Ok, C. (2012). Reducing burnout and enhancing job satisfaction: Critical role of hotel employees' emotional intelligence and emotional labor. *International Journal of Hospitality Management*, 31, 1101–1112.
- Lopez-Zafra, E., Augusto-Landa, J. M., & Pulido-Martos, M. (2011). The relationship between emotional intelligence, occupational stress and health in nurses: a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 48(8), 1018-1025.
- Marcus-Varwijk AE, Peters LL, Visscher TL, Smits CH, Ranchor AV, Slaets JP. (2020). Impact of a nurse-led health promotion intervention in an aging population: results from a quasi-experimental study on the “Community health consultation offices for seniors”. *J Aging Health*, 32(1), 83–94.
- Miao, C., Humphrey, R.H., Qian, S. (2017). A meta-analysis of emotional intelligence and work attitudes. *J. Occup. Organ. Psychol.* , 90, 177–202
- Miao, C., Humphrey, R.H., Qian, S. (2017). A meta-analysis of emotional intelligence and work attitudes. *J. Occup. Organ. Psychol.* , 90, 177–202.
- Nowrouzi, B., Giddens, E., Gohar, B., Schoenenberger, S., Bautista, M.C., Casole, J. (2016). The quality of work life of registered nurses in Canada and the United States: A comprehensive literature review. *Int. J. Occup. Environ. Health* 22, 341–358.
- O’Boyle, E.H., Humphrey, R.H., Pollack, J.M., Hawver, T.H., Story, P.A. (2011) The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis. *J. Organ. Behav.* 32, 788–818.

- O'Connor P.J., Hill A., Kaya M., Martin B. (2019). The Measurement of Emotional Intelligence: A Critical Review of the Literature and Recommendations for Researchers and Practitioners. *Front. Psychol.*, 10, 1116.
- Pau A., Sabri B.A. (2015). Relationship between emotional intelligence and job satisfaction in newly qualified Malaysian dentists. *Asia-Pacific Journal of Public Health*, 27 (2) , 1733-1741.
- Pearson ML, Needleman J, Beckman R, Han B. (2016). Facilitating nurses' engagement in hospital quality improvement: The new jersey hospital association's implementation of transforming care at the bedside. *J Healthc Qual.*, 38:e64–75
- Pillay, R. (2009). Work satisfaction of professional nurses in South Africa: A comparative analysis of the public and private sectors. *Human Resources for Health*, 7, 1–10.
- Poorchangizi, B., Borhani, F., Abbaszadeh, A., Moghaddameh, M., Farokhzadian, J. (2019). Professional values of nurses and nursing students: A comparative study. *BMC Med. Educ.* , 19, 438.
- Pourteimour S., Yaghmaei S., Babamohamadi H. (2021). The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19 patients: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 29 (6), 1723-1732.
- Rahmani, A., Ahmadi, F., Valiee, S., & Foji, S. (2015). The relationship between emotional intelligence of neonatal intensive care unit nurses and their clinical performance: a descriptive correlational study. *Journal of Caring Sciences*, 4(4), 287-296.
- Salovey, P., and Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imag. Cogn. Persona.* 9, 185–211.
- Sandoval, J., Schnall, R., Smith, J., & Pentakota, S. R. (2020) Emotional intelligence development and benefits for healthcare professionals. *Cureus* 12(7): e9335. doi:10.7759/cureus.9335
- Semadar, A., Robins, G., & Ferris, G. R. (2006) Comparing the validity of multiple social effectiveness constructs in the prediction of managerial job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 443-461.

- Shahnavazi M, Parsa-Yekta Z, Yekaninejad MS, Amaniyan S, Griffiths P, Vaismoradi M. (2018). The effect of the emotional intelligence education programme on quality of life in haemodialysis patients. *Appl Nurs Res.* ;39:18–25.
- Snowden A, Stenhouse R, Young J, Carver H, Carver F, Brown N. (2015). The relationship between emotional intelligence, previous caring experience and mindfulness in student nurses and midwives: A cross sectional analysis. *Nurse Educ Today*, 35, 152–8
- Tayray, J. (2009). Art, science, or both? Keeping the care in nursing. *Nurs. Clin. N. Am.* , 44, 415–421.
- Trivellas, P. , Gerogiannis, V. , & Svarna, S. (2013). Exploring workplace implications of Emotional Intelligence (WLEIS) in hospitals: Job satisfaction and turnover Intentions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 73, 701–709.
- Woo BFY, Lee JXY, Tam WWS. (2017). The impact of the advanced practice nursing role on quality of care, clinical outcomes, patient satisfaction, and cost in the emergency and critical care settings: A systematic review. *Hum Resour Health.* ;15:63.
- Zimmerman R.D. , Darnold T.C. (2009). The impact of job performance on employee turnover intentions and the voluntary turnover process: A meta-analysis and path model. *Personnel Review*, 38 (2) , 142-158,
- Βόρρη Ζ. Συναισθηματική νοημοσύνη – θεωρία και εφαρμογές στη νοσηλευτική διοίκηση. *Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης* 2011;4(1): 46-50.
- Παπαγεωργίου Δ, Μπολιουδάκη Ε, Παπαλά Ε, Σταματάκη Π, Καγιαλάρη Μ. Μελέτη παραγόντων σχετιζόμενων με την ανάπτυξη της συναισθηματικής νοημοσύνης του νοσηλευτικού προσωπικού. *ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗ* 2011; 50(2): 185–193.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α΄

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΜΕΛΕΤΗΣ

Δημογραφικά στοιχεία

Φύλο:

Άνδρας

Γυναίκα

Ηλικία:

20-29

30-39

40-49

Άνω των 50

Οικογενειακή κατάσταση:

Άγαμος/η

Έγγαμος/η

Διαζευγμένος/η

Χήρος/α

Συμβίωση

Επίπεδο εκπαίδευσης:

Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση

Τεχνολογική Εκπαίδευση

Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση

Μεταπτυχιακός τίτλος

Διδακτορικός τίτλος

Χρόνια προϋπηρεσίας:

<5

5-10

11-15

16-20

21-25

Άνω των 25

**Κλίμακα Συναισθηματικής Νοημοσύνης των Wang & Law
(Wong & Law Emotional Intelligence Scale-WEILS, 2002)**

Οδηγίες: Το ερωτηματολόγιο που ακολουθεί περιλαμβάνει ένα σύνολο από προτάσεις που σας δίνουν την ευκαιρία να περιγράψετε τον εαυτό σας. Ζητείται από εσάς να διαβάσετε προσεκτικά την κάθε πρόταση και στη συνέχεια να δηλώσετε κατά πόσο συμφωνείτε με κάθε πρόταση.

	1=Διαφωνώ απόλυτα	2	3	4	5	6	7=Συμφωνώ απόλυτα
1. Τις περισσότερες φορές καταλαβαίνω γιατί νοιώθω τα συναισθήματα που νοιώθω							
2. Μπορώ πάντα να καταλάβω πως αισθάνονται οι φίλοι μου μέσω της συμπεριφορά τους							
3. Πάντα θέτω στόχους για τον εαυτό μου και μετά βάζω τα δυνατά μου για να τους πετύχω							
4. Μπορώ με τη λογική να ελέγξω τον θυμό μου και να αντεπεξέλθω τις δυσκολίες							
5. Καταλαβαίνω καλά τα συναισθήματά μου							

6. Είμαι καλός παρατηρητής των συναισθημάτων των άλλων							
7. Πάντα 'λέω στον εαυτό μου' ότι είμαι ένα άξιο και ικανό άτομο.							
8. Είμαι απόλυτα ικανός να ελέγξω τα συναισθήματά μου							
9. Πάντα καταλαβαίνω πώς πραγματικά αισθάνομαι							
10. Είμαι ευαίσθητος στα συναισθήματα και την συγκινησιακή κατάσταση των άλλων ανθρώπων							
11. Παρακινώ τον εαυτό μου							
12. Όταν είμαι πολύ θυμωμένος μπορώ πάντα να ηρεμήσω γρήγορα							
13. Πάντα καταλαβαίνω αν είμαι χαρούμενος ή όχι							
14. Έχω μια καλή κατανόηση των συναισθημάτων των ανθρώπων γύρω μου							
15. Πάντα παρακινώ τον εαυτό μου να κάνω ό,τι καλύτερο μπορώ							
16. Ελέγχω καλά τα συναισθήματά μου							

Η κλίμακα περιλαμβάνει 16 προτάσεις οι οποίες αξιολογούνται σε μια κλίμακα από 1 έως 7. Η κλίμακα περιέχει τέσσερις υποκλίμακες: Ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων (SEA), Κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων (ΟΕΑ), Διαχείριση των συναισθημάτων μας (UOE), Έλεγχος των συναισθημάτων μας (ROE).

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β΄

ΑΔΕΙΑ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΚΟΡΙΝΘΟΥ
ΑΡ. ΠΡΩΤ. 4868
06/04/2023

**ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ
ΓΕΝΙΚΟΥ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟΥ ΚΟΡΙΝΘΟΥ**

**Απόσπασμα πρακτικού
της 5ης Συνεδρίασης του Ε.Σ. στις 06/04/2023**

ΠΡΟΣ: Τη Διοίκηση του Γ.Ν. Κορίνθου

ΘΕΜΑ 5ο : <<Άδεια για συλλογή διπλωματικής Εργασίας του Παρασκευόπουλου Νικόλαου>>

Το Επιστημονικό Συμβούλιο, αφού έλαβε υπ' όψιν του το αριθμ. Πρωτ. :4868 /20-02-2023 χορήγηση άδειας του Παρασκευόπουλου Νικόλαου προκειμένου να πραγματοποιηθεί ερευνητική διαδικασία για την Διπλωματική του εργασία με θέμα << Συναισθηματική Νοσησύνη και αποδοτικότητα Νοσηλευτικού Προσωπικού>>.

Ομόφωνα γνωμοδοτεί

Την χορήγηση άδειας στον Παρασκευόπουλο Νικόλαο προκειμένου να πραγματοποιηθεί ερευνητική διαδικασία για την Διπλωματική του εργασία με θέμα << Συναισθηματική Νοσησύνη και αποδοτικότητα Νοσηλευτικού Προσωπικού>>, στο πλαίσιο του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών με τίτλο <<Κοινωνική Πολιτική>>, του Τμήματος Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου και συγκεκριμένα της ειδικεύσης <<Οικονομία, Διοίκηση και Πολιτική Υγείας>>.

Ο Πρόεδρος
Χ.ΧΑΣΙΚΙΔΗΣ

Τα μέλη
**Κ.ΚΟΡΟΒΕΣΗΣ -Π.ΠΑΠΑΠΑΝΟΣ-Α.ΔΑΜΕΛΟΥ
Χ.ΘΩΜΑΣ-Κ.ΧΑΤΖΟΠΟΥΛΟΥ-Φ.ΜΠΡΑΙΜΑΚΗΣ**