

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗΣ ΚΙΝΗΣΗΣ
ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΖΩΗΣ
Τμήμα Νοσηλευτικής

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΡΙΣΕΩΝ»

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«Συναισθηματική Νοημοσύνη και Στρες στην Εργασιακή Δέσμευση των
Νοσηλευτών της 6^{ης} Υγειονομικής Περιφερειακής Ενότητας (Υ.Π.Ε.)»

ΒΕΝΕΤΙΑ ΖΑΜΠΟΥ

Μέλη Συμβουλευτικής Επιτροπής

Επιβλέπων: Παναγιώτης Πρεζεράκος, Αναπληρωτής Καθηγητής

Μέλος: Μαρία Τσιρώνη, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια

Μέλος: Αθηνά Λαζακίδου, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια

ΙΟΥΝΙΟΣ 2017

ΣΠΑΡΤΗ

Copyright© BENETIA ZAMΠΟΥ

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Η παρούσα διπλωματική εργασία εκπονήθηκε στο πλαίσιο των απαιτήσεων του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Ειδίκευσης «Διοίκησης Υπηρεσιών Υγείας και Διαχείρισης Κρίσεων» του τμήματος Νοσηλευτικής. Η έγκριση της δεν υποδηλώνει απαραίτητως και την αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του Πανεπιστήμιου Πελοποννήσου.

Βεβαιώνω ότι η παρούσα διπλωματική εργασία είναι αποτέλεσμα δικής μου δουλειάς και δεν αποτελεί προϊόν αντιγραφής. Στις δημοσιευμένες ή μη δημοσιευμένες πηγές που αναφέρω έχω χρησιμοποιήσει εισαγωγικά και όπου απαιτείται έχω παραθέσει τις πηγές τους στο τμήμα της βιβλιογραφίας.

Υπογραφή: Β. Ζ.

Η Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή

Παναγιώτης Πρεζεράκος, Αναπληρωτής Καθηγητής

Μαρία Τσιρώνη, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια

Αθηνά Λαζακίδου, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια

«Ο καθένας μπορεί να θυμώσει - αυτό είναι εύκολο.

Αλλά το να θυμώσει κανείς με το σωστό άτομο, στο σωστό βαθμό και στη σωστή

στιγμή,

για τη σωστή αιτία και με το σωστό τρόπο - αυτό δεν είναι εύκολο».

Αριστοτέλης, Ηθικά Νικομάχεια

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στο επάγγελμα του νοσηλευτή η εργασιακή δέσμευση ερμηνεύεται ως η αφιερωμένη, απορροφημένη και έντονη νοσηλευτική πρακτική που αναδύεται μέσα από τις ρυθμίσεις της αυτονομίας και της εμπιστοσύνης και οδηγεί σε ασφαλή και αποτελεσματική έκβαση για τους ασθενείς.

Η παρούσα εργασία αποτελείται από δυο μέρη το Γενικό και το Ειδικό. Το Γενικό Μέρος αποτελείται από τρία κεφάλαια (1^ο, 2^ο και 3^ο). Στο πρώτο κεφάλαιο αναπτύσσονται βασικές έννοιες της συναισθηματικής νοημοσύνης καθώς και μια σύντομη ιστορική αναδρομή. Το δεύτερο κεφάλαιο περιλαμβάνει το ορισμό και την ανάλυση του εργασιακού στρες και το τρίτο αναφέρεται στην εργασιακή δέσμευση, στους παράγοντες επιρροής της. Τέλος γίνεται μία προσπάθεια να αναλυθεί η συσχέτιση των εννοιών αυτών και στη συνέχεια να ερευνησουμε αν τα χαρακτηριστικά αυτά πλαισιώνουν την εργασιακή δέσμευση των νοσηλευτών.

Το Ειδικό μέρος αποτελείται από τρία κεφάλαια (4^ο, 5^ο και 6^ο). Το τέταρτο κεφάλαιο αναφέρεται στη μεθοδολογία της παρούσας μελέτης. Παρουσιάζονται ο σκοπός, η επιλογή και η περιγραφή του δείγματος καθώς και ο σχεδιασμός της έρευνας για τον οποίο διενεργήθηκε μια περιεκτική ανασκόπηση τις υπάρχουσας βιβλιογραφίας. Αναλύεται ο τρόπος με τον οποίο έγινε η συλλογή και περιγράφονται τα ερωτηματολόγια που χρησιμοποιήθηκαν για την εν λόγω μελέτη. Τέλος παρουσιάζεται η στατιστική ανάλυση μέσω της περιγραφικής ανάλυσης των δεδομένων του δείγματος καθώς και τα αποτελέσματα αυτής. Στο πέμπτο κεφάλαιο της μελέτης ακολουθεί η συζήτηση όπου επιχειρείται αιτιολόγηση των ευρημάτων σύμφωνα με τις ερευνητικές υποθέσεις της έρευνας. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι όλες οι συσχετίσεις ανάμεσα στις διαστάσεις της Συναισθηματικής Νοημοσύνης και των διαστάσεων της Εργασιακής Δέσμευσης ήταν θετικά ισχυρές και στατιστικά σημαντικές. Επιπλέον, υπήρξε θετική στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στο αντιλαμβανόμενο στρες και την απορρόφηση, ως διάσταση της εργασιακής δέσμευσης.

Τέλος, στο 6^ο κεφάλαιο προτείνονται ερωτήματα που δεν απαντήθηκαν και τα οποία θα μπορούσαν να αποτελέσουν βάση για προβληματισμό και μελλοντικές έρευνες.

Λέξεις κλειδιά: Συναισθηματική Νοημοσύνη, Στρες, Εργασιακή Δέσμευση, Νοσηλευτική

ABSTRACT

In nursing, work engagement is the dedicated, absorbing, vigorous nursing practice that emerges from settings of autonomy and trust and results in safer, cost effective patient outcomes.

The present study consists of two parts: the General and the Special. The General Part consists of three chapters (1st, 2nd and 3rd). The first chapter develops basic concepts of emotional intelligence, work stress and work engagement. The second chapter includes the definition as well as the analysis of stress and the third one refers to work engagement and the factors that affect it. Last but not least, an attempt is made to analyze the correlation of these concepts and then to investigate whether these ones correspond to the nursing work engagement.

The Special part consists of two chapters (4th, 5th and 6th). The fourth chapter refers to the methodology used for the present study. The purpose, selection and description of the sample, as well as the design of the research for which a comprehensive review of the existing literature was carried out, are presented. It analyzes the way the collection was made and the questionnaires used for the study are described as well.

More specifically, the Special part investigates the effect of Emotional Intelligence and Stress on the Work Commitment of the Nurses of the General Hospitals of the Prefecture of Peloponnese. Last but not least, the purpose, the methodology, the results, the discussion, the analytical description of the sample data, the correlations of the research questions and the conclusions of this research study are presented in more detail. Finally, the statistical analysis is presented through the descriptive analysis of the sample data and its results. In the fifth chapter of the study follows the discussion where attempts are made to justify the findings according to research investigations. The results showed that all the correlations between the dimensions of Emotional Intelligence and the Dimensions of Work Commitment were positively strong and statistically significant. In addition, there was a positive statistically significant correlation between perceived stress and absorption as a dimension of work commitment.

In conclusion, in the last chapter (6th) questions that have not been answered and which could form the basis for reflection and future research are proposed.

Key words: Emotional Intelligence, Stress, Work Engagement, Nursing

Περιεχόμενα

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
ΓΕΝΙΚΟ ΜΕΡΟΣ.....	3
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο: ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ	3
1.1. ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ-ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ.....	3
1.2. ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ-ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΣΑΦΗΝΙΣΕΙΣ.....	6
1.2.1. ΜΟΝΤΕΛΟ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΜΙΚΤΑ ΜΟΝΤΕΛΑ (ABILITY AND MIXED MODELS)	8
1.2.1.1. ΜΟΝΤΕΛΟ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ (ABILITY MODEL)	9
1.2.1.2. ΜΙΚΤΑ ΜΟΝΤΕΛΑ (MIXED MODEL)	11
1.2.1.2.1. ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ ΤΟΥ REUNEV BAR-ON.....	11
1.2.1.2.2. ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ ΤΟΥ GOLEMAN.....	13
1.2.1.2.3. ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΤΟΥ COOPER	15
1.3. ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ	24
1.4. ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΝΟΣΗΛΕΥΤΕΣ	26
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο: ΣΤΡΕΣ	27
2.1. ΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗ ΤΟΥ ΣΤΡΕΣ	27
2.2. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΟΥ ΣΤΡΕΣ	32
2.3. ΣΤΡΕΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ	33
2.3.1. ΒΑΣΙΚΕΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΣΤΡΕΣ	35
2.4. ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΤΡΕΣ ΚΑΙ ΝΟΣΗΛΕΥΤΕΣ	36
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ	37
3.1. ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΔΕΣΜΕΥΣΗΣ	37
3.2. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΠΙΡΡΟΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΔΕΣΜΕΥΣΗΣ.....	39
3.3. ΣΥΣΧΕΤΙΣΜΟΣ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ ΚΑΙ ΣΤΡΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ.....	42
ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ	43
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....	43
4.1. ΣΚΟΠΟΣ ΜΕΛΕΤΗΣ.....	43
4.2. ΕΠΙΛΟΓΗ ΚΑΙ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ	44
4.3. ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	45

4.4. ΣΥΛΛΟΓΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ-ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΩΝ.....	46
4.5. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ	48
4.6. ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
4.7. ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ -.....	49
ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ.....	49
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	51
5.1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά	51
5.2. Αντιλαμβανόμενο στρες (PSS-14)	53
5.3. Συναισθηματική νοημοσύνη (Wongl Law Emotional Intelligence, EI).....	55
5.3.1. Αξιολόγηση των Συναισθημάτων του Εαυτού (Self emotion appraisal, SEA)	55
5.3.2. Αξιολόγηση των Συναισθημάτων των Άλλων (Other emotion appraisal, OAE)	57
5.3.3. Χρήση των Συναισθημάτων (Use of emotion, UOE)	59
5.3.4. Έλεγχος των Συναισθημάτων (Regulation of emotion, ROE)	61
5.3.5. Συνολική βαθμολογία συναισθηματικής νοημοσύνης	63
5.4. Εργασιακή δέσμευση (Utrecht Work Engagement Scale, UWES-17)	64
5.4.1. Σφρίγος (Vigor)	64
5.4.2. Αφοσίωση (Dedication)	66
5.4.3. Απορρόφηση (Absorption)	68
5.4.4. Συνολική βαθμολογία εργασιακής δέσμευσης.....	70
5.5. ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΣΤΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ	71
5.5.1 Συσχετίσεις.....	71
5.5.1.1. Συσχέτιση Εργασιακής Δέσμευσης και Αντιλαμβανόμενου Στρες	71
5.5.1.2. Συσχέτιση Εργασιακής Δέσμευσης και Συναισθηματικής Νοημοσύνης	72
5.5.1.3. Εξαρτημένη μεταβλητή: Βαθμολογία Αντιλαμβανόμενου Στρες	74
5.5.1.4. Εξαρτημένη μεταβλητή: Βαθμολογία SEA (Self emotion appraisal) ..	75

5.5.1.5. Εξαρτημένη μεταβλητή: Βαθμολογία OAE (Other emotion appraisal)	77
5.5.1.6. Εξαρτημένη μεταβλητή: Βαθμολογία UOE (Use of emotion)	79
5.5.1.7. Εξαρτημένη μεταβλητή: Βαθμολογία ROE (Regulation of emotion)	80
5.5.1.8. Εξαρτημένη μεταβλητή: Συνολική βαθμολογία συναισθηματικής νοημοσύνης	81
5.5.1.9. Εξαρτημένη μεταβλητή: Βαθμολογία Σφρίγους (Vigor)	83
5.5.1.10. Εξαρτημένη μεταβλητή: Βαθμολογία Αφοσίωσης (Dedication)	84
5.5.1.11. Εξαρτημένη μεταβλητή: Βαθμολογία Απορρόφησης (Absorption)	85
5.5.1.12. Εξαρτημένη μεταβλητή: Συνολική βαθμολογία εργασιακής δέσμευσης	86
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο: ΣΥΝΟΨΗ	88
6.1. ΣΥΖΗΤΗΣΗ	88
6.2. ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ	90
6.3. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ	91
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	93
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	103
1. ΑΔΕΙΕΣ ΧΡΗΣΗΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΩΝ	103
2. ΑΔΕΙΑ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ 6 ^Η ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΗ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ	105
3. ΑΔΕΙΕΣ ΧΡΗΣΗΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΩΝ	106

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι οργανισμοί, οι οποίοι έχουν επιβιώσει στο σύγχρονο κόσμο της εργασίας, προκειμένου να επιτύχουν τους στόχους τους, χρειάζονται εργαζόμενους, οι οποίοι είναι ψυχολογικά συνδεδεμένοι με την εργασία τους, πρόθυμοι και ικανοί να εναποθέσουν τον εαυτό τους στο έργο τους, ενεργοί και δεσμευμένοι σε υψηλής ποιότητας πρότυπα απόδοσης. Για τους οργανισμούς αυτούς κρίνεται αναγκαίο να διαθέτουν στο δυναμικό τους «Εργασιακά Δεσμευμένους» εργαζόμενους¹. Σύμφωνα με τον Schaufeli W, Salanova M, Gonzalez-Roma V, Bakker A. και τους συνεργάτες τους² η εργασιακή δέσμευση ορίζεται ως μια θετική και ικανοποιητική, σχετιζόμενη με την εργασία, κατάσταση του νου που χαρακτηρίζεται από σφρίγος, αφοσίωση και απορρόφηση. Όσον αφορά στο επάγγελμα του νοσηλευτή η εργασιακή δέσμευση ερμηνεύεται ως η αφιερωμένη, απορροφημένη και έντονη νοσηλευτική πρακτική που αναδύεται μέσα από τις ρυθμίσεις της αυτονομίας και της εμπιστοσύνης και οδηγεί σε ασφαλή και αποτελεσματική έκβαση για τους ασθενείς³. Οι σύγχρονες μελέτες^{4 5} που ερευνούν τους παράγοντες, που καθίστανται καθοριστικοί για την υψηλή εργασιακή δέσμευση των εργαζομένων, έχουν επικεντρωθεί περισσότερο στους πόρους εργασίας (job resources) και λιγότερο στον αντίκτυπο των προσωπικών πόρων (personal resources). Όπως επισημαίνει ο Hobfoll και οι συνεργάτες του⁶, οι προσωπικοί πόροι αναφέρονται σε πτυχές του εαυτού, που συνδέονται με την ανθεκτικότητα καθώς και με την αίσθηση ικανότητας του ατόμου να ελέγχει και να

¹ Bakker AB, Demerouti E. (2007). *The job demands-resources model: State of the art*. Journal of Managerial Psychology: 22:309–328.

² Schaufeli W, Salanova M, Gonzalez-Roma V, Bakker A. (2002). *The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach*. Journal of Happiness Studies: 3:71–92.

³ Bargagliotti LA. (2011). *Work engagement in nursing: a concept analysis*. Journal of Advanced Nursing: 68(6): 1414–1428.

⁴ Garrosa E, Moreno-Jiménez B, Rodríguez-Muñoz A, Rodríguez-Carvajal R. (2011). *Role stress and personal resources in nursing: A cross-sectional study of burnout and engagement*. International Journal of Nursing Studies: 48:479–489.

⁵ Rothmann S, Jordan GME. (2006). *Job demands, job resources and work engagement of academic staff in South African higher education institutions*. SA Journal of Industrial Psychology: 32:87–96.

⁶ Hobfoll SE, Johnson RJ, Ennis N, Jackson AP. (2003). *Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women*. Journal of Personality and Social Psychology: 84(3), 632-643.

αλληλεπιδρά επιτυχώς με το περιβάλλον του. Ο ανθρωποκεντρικός χαρακτήρας της Νοσηλευτικής καθιστά τη Συναισθηματική Νοημοσύνη (ΣΝ) ένα από τα σημαντικότερα χαρακτηριστικά του ατόμου, που συντελεί στην αποτελεσματική παροχή φροντίδας με επίκεντρο τον ασθενή⁷. Σύμφωνα με τους Salovey και Mayer⁸ η ΣΝ ορίζεται ως «η ικανότητα του ατόμου να παρακολουθεί και να ρυθμίζει τα δικά του συναισθήματα αλλά και άλλων και να τα χρησιμοποιεί ως οδηγό για σκέψη και δράση». Οι συναισθηματικά ευφυείς νοσηλευτές παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής δέσμευσης⁹, γεγονός, που με τη σειρά του οδηγεί σε αυξημένη προσωπική πρωτοβουλία, μειωμένα ποσοστά θνητότητας στο νοσοκομείο και σε σημαντικά υψηλότερη οικονομική αποδοτικότητα των οργανισμών).¹⁰ Επιπροσθέτως, οι νοσηλευτές, λόγω της ιδιαιτερότητας του επαγγέλματός τους, αντιμετωπίζουν συχνά στρεσογόνες καταστάσεις¹¹. Το Στρες αναφέρεται σε μια υποκειμενική ή πραγματική απειλή για τη σωματική ή/και ψυχολογική ομοιόσταση του ανθρωπίνου σώματος¹². Η διαταραχή της ομοιόστασης προκαλεί τη λεγόμενη «αντίδραση στο στρες», που σημαίνει την ενεργοποίηση των κεντρικών και περιφερικών νευροενδοκρινών μηχανισμών, που είναι υπεύθυνοι για τις διάφορες προσαρμοστικές αντιδράσεις και συμπεριφορές.¹³ Τα υψηλά επίπεδα στρες των νοσηλευτών δύναται να επηρεάσουν αρνητικά τόσο την ψυχική όσο και σωματική τους υγεία, αλλά και να μειώσουν την εργασιακή τους δέσμευση^{14,15}.

⁷ Cadman C, Brewer J. (2001). *Emotional intelligence: a vital prerequisite for recruitment in nursing*. Journal of Nursing Management: 9: 321–324.

⁸ Salovey P, Mayer J. (1990). *Emotional Intelligence. Imagination, Cognition, and Personality*: 9 (3):185-211.

⁹ Zhu Y, Liu C, Guo B, Zhao L, Lou F. (2015). *The impact of emotional intelligence on work engagement of registered nurses: the mediating role of organisational justice*. Journal of Clinical Nursing: 24: 2115–2124.

¹⁰ Βλ. Υποσημ. 3

¹¹ Παπαγεωργίου Δ, Καραμπέτσου Μ, Νικολακάκου Χ, Παυλάκου Ν. (2007). *Επίπεδα άγχους και αυτοεκτίμησης νοσηλευτών που εργάζονται σε δημόσια νοσοκομεία*. Νοσηλευτική:46:406-413

¹² Chrousos GP. (1998). *Stressors, stress, and neuroendocrine integration of the adaptive response. The 1997 Hans Selye memorial lecture*. Annals of the New York Academy of Sciences: 851:311–335.

¹³ Βλ. Υποσημ. 2.

¹⁴ Fiabane E, Giorgi I, Sguazzin C, Argentero P. (2013). *Work engagement and occupational stress in nurses and other healthcare workers: the role of organisational and personal factors*. Journal of Clinical Nursing: 22: 2614–2624.

¹⁵ Padula RS, Chiavegato LD, Cabral CM, Almeid T, Ortiz T, Carregaro RL. (2012). *Is occupational stress associated with work engagement?* Work: 41(1):2963-5.

ΓΕΝΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο: ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ

1.1. ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ-ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Από τις αρχές του 20^{ου} αιώνα η νοημοσύνη σχετιζόταν με τον παραδοσιακό ορισμό της ευφυΐας και μετριοταν με ένα συγκεκριμένο τρόπο, το γνωστό δείκτη νοημοσύνης (Intelligence Quotient - IQ), ο οποίος αποτελούσε αδιάψευστο τεκμήριο της ακαδημαϊκής επίδοσης. Τις τελευταίες όμως δεκαετίες το ενδιαφέρον της επιστημονικής κοινότητας έχει μετατοπιστεί και σε άλλες διαστάσεις του ανθρώπινου δυναμικού πέρα από τις γνωστικές. Συνεπώς η έννοια της Συναισθηματικής Νοημοσύνης αναδύθηκε κυρίως σε αντιπαράθεση με την επικρατούσα πλέον τάση της γενικής νοημοσύνης στον επιστημονικό χώρο της ψυχολογίας και έχει επιδείξει αρκετά δείγματα αναφορικά με την ικανότητά της να λειτουργεί ως καθοριστικός παράγοντας πρόβλεψης της ακαδημαϊκής και επαγγελματικής επιτυχίας του ατόμου.

Οι ρίζες της ΣΝ βρίσκονται πολύ παλιά στο χρόνο, στην έννοια της κοινωνικής νοημοσύνης, που εισήγαγε ο Thorndike¹⁶, η οποία αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να καταλαβαίνει και να διαχειρίζεται τους ανθρώπους και να δρα με συνετό τρόπο στις ανθρώπινες σχέσεις. Στην έννοια της κοινωνικής νοημοσύνης ο Thorndike συμπεριέλαβε πτυχές της ζωής, που δεν μπορούσαν να μετρηθούν με το γενικό δείκτη νοημοσύνης (IQ). Παρόμοια ο Wechsler¹⁷, αναφέρεται στην επίδραση των μη γνωστικών παραγόντων στην ευφυή συμπεριφορά και υποστηρίζει ότι τα μοντέλα νοημοσύνης δεν θα είναι πλήρη, μέχρι να επιτευχθεί η ακριβής περιγραφή αυτών των παραγόντων. Γενικότερα ο Wechsler υποστήριξε ότι η νοημοσύνη έπρεπε να περιλαμβάνει και ορισμένους βουλητικούς παράγοντες ανεξάρτητους από τους λογικούς συνειρμούς και την αφηρημένη σκέψη. Σε όψιμο χρόνο ο Gardner¹⁸ διατύπωσε τη θεωρία του για τα πολλαπλά συστατικά της νοημοσύνης και εισήγαγε δύο νέες διαστάσεις της κοινωνικής νοημοσύνης, τη διαπροσωπική και τη

¹⁶Thorndike RK. (1920). *Intelligence and Its Uses*. Harper's Magazine. Jan;140: 227-335.

¹⁷Wechsler D. (1943). *Non-intellective factors in general intelligence*. J Abnorm Soc PsycholJan;38(1): 101- 103.

¹⁸Gardner H. (1983). *Frames of mind: The theory of multiple Intelligences*. New York: Basic Books.

ενδοπροσωπική, που αναφέρονται στην ικανότητα του ατόμου να κατανοεί τα συναισθήματα και τις νοητικές διεργασίες τόσο του δικού του εσωτερικού κόσμου όσο και των άλλων. Οι παρατηρήσεις αυτές του Gardner αποτέλεσαν αργότερα τη βάση της θεωρίας του Goleman για τη Συναισθηματική Νοημοσύνη. Ο όρος «Συναισθηματική Νοημοσύνη» χρησιμοποιείται για πρώτη φορά στο χώρο της ψυχοθεραπείας σε άρθρο του Leuner¹⁹, ο οποίος αποδίδει τη δυσαρέσκεια των μητέρων που παραμένουν στο σπίτι για να μεγαλώσουν τα παιδιά τους στην έλλειψη Συναισθηματικής Νοημοσύνης. Για τη θεραπεία τους μάλιστα πρότεινε κάποιες καθαρτήριες συναισθηματικές διαδικασίες με τη χρήση ψυχοθεραπείας και παραισθησιογόνων, τύπου LSD. Το θέμα όμως παραμένει απαρατήρητο επειδή ο Leuner δημοσίευσε την εργασία του στα Γερμανικά. Η πρώτη ακαδημαϊκή αναφορά στα Αγγλικά γίνεται στη διατριβή του Payne²⁰, χωρίς όμως να υφίσταται ακριβής προσδιορισμός του όρου.

Οι Salovey και Mayer²¹ ήταν αυτοί, οι οποίοι έδωσαν και τον πρώτο επίσημο ορισμό της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, τον οποίον αναδιατύπωσαν στη συνέχεια, ξεκινώντας ταυτοχρόνως ένα ερευνητικό πρόγραμμα με σκοπό να αναπτύξουν έγκυρα εργαλεία μέτρησής της, έτσι ώστε να διερευνηθεί περαιτέρω η σημασία της.

Ο όρος «Συναισθηματική Νοημοσύνη» έγινε ευρέως γνωστός μέσα από τη συγγραφική δραστηριότητα του Daniel Goleman^{22 23}, ο οποίος μέσα από την αξιολόγηση προγραμμάτων Συναισθηματικής Νοημοσύνης συγκέντρωσε και ομαδοποίησε τις ιδιότητές της σε πέντε διαστάσεις: την αυτεπίγνωση, την αυτορρύθμιση, τα κίνητρα συμπεριφοράς, την ενσυναίσθηση και την ικανότητα στις σχέσεις με τους άλλους. Ακολούθως ο Bar-On²⁴ ορίζει τη ΣΝ ως ένα σύνολο συναισθημάτων, κοινωνικών γνώσεων ή ικανοτήτων, οι οποίες επηρεάζουν τη γενική ικανότητα των ατόμων, προκειμένου να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά τις περιβαλλοντικές απαιτήσεις.

¹⁹ Leuner B. (1966). *Emotional intelligence and emancipation. A psychodynamic study on women*. *Prax Kinderpsychol Kinderpsychiatr.*;15(6): 196-203.

²⁰ Payne WL.(1986). *A study of emotion: developing emotional intelligence; self integration; relating to fear, pain and desire*[PhD thesis]. *Diss Abstr Int.*; 47(1): 203A. (University microfilms No. AAC 8605928).

²¹ Salovey P, Mayer JD.(1990). *Emotional Intelligence. Imagin Cogn Pers.*; 9(3): 185-211

²² Goleman D.(1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. London : Bloomsbury.

²³ Goleman D.(1998). *Working with Emotional Intelligence*. London: Bloomsbury.

²⁴ Bar-On R.(1997). *The Emotional Intelligence Inventory (EQ-i): technical manual*. Toronto, Canada: Multi-Health Systems.

Οι Petrides και Furnham ²⁵ ήταν οι πρώτοι, που πρότειναν μια εννοιολογική διάκριση μεταξύ της ΣΝ ως συστατικό της προσωπικότητας (Trait EI) και της ΣΝ ως ατομική ικανότητα (Ability EI). Η ΣΝ ως χαρακτηριστικό γνώρισμα της προσωπικότητας ορίζεται ως «ένας αστερισμός των αυτοαντιλήψεων περί συναισθημάτων, που βρίσκεται στα χαμηλότερα επίπεδα της προσωπικότητας»²⁶. Απλούστερα, η ΣΝ ως γνώρισμα αναφέρεται στην αυτο-αντίληψη ενός ατόμου αναφορικά με τις ικανότητες των συναισθημάτων του και αξιολογείται με ερωτηματολόγια αυτοαναφοράς ²⁷.

²⁵ Petrides KV, Furnham A. (2001). *Trait emotional intelligence: psychometric investigation with reference to established trait taxonomies*. Eur J Pers. (6):425-48.

²⁶ Petrides KV, Pita R, Kokkinaki F.(2007). *The location of trait emotional intelligence in personality factor space*. Brit J Psychol.; 98(2):273-289.

²⁷ Mavroveli S, Petrides KV, Rieffe C, Bakker F.(2007) *Trait emotional intelligence, psychological well-being and peer-rated social competence in adolescence*. Br J Dev Psychol.;25: 263–275.

1.2. ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ-ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΣΑΦΗΝΙΣΕΙΣ

Η Συναισθηματική Νοημοσύνη μπορεί να οριστεί ως η ικανότητα ενός ατόμου να «παρακολουθεί» τα συναισθήματα τα δικά του και των άλλων ανθρώπων, να κάνει διάκριση μεταξύ των διαφορετικών συναισθημάτων και να χρησιμοποιεί κατάλληλα τις συναισθηματικές πληροφορίες για να καθοδηγεί τη σκέψη και τη συμπεριφορά του.²⁸ Η Συναισθηματική Νοημοσύνη τα τελευταία χρόνια έχει εγείρει πολλά ερωτήματα και έχει προκαλέσει το έντονο ενδιαφέρον αλλά και τον προβληματισμό τόσο στους κόλπους της επιστημονικής κοινότητας όσο και στο ευρύ κοινό. Μια πρόσφατη έρευνα για τον όρο συναισθηματική νοημοσύνη στη βάση δεδομένων «PsychInfo», οδήγησε στην εύρεση 800 άρθρων σε περιοδικά, τα οποία έχουν δημοσιευθεί από όταν δόθηκε ο πρώτος επίσημος ορισμός της ΣΝ από τους Peter Salovey και John Mayer, το 1990. Ωστόσο, αυτή η φαινομενικά πολλά υποσχόμενη και αναπτυσσόμενη έρευνα στο συγκεκριμένο τομέα εξακολουθεί να είναι γεμάτη με διαφωνίες όσον αφορά στις προτάσεις των συντακτών της ΣΝ για το πώς αυτή θα πρέπει να εννοιολογηθεί και να αξιολογηθεί. Τα θεωρητικά μοντέλα της ΣΝ είναι δυνατόν να ταξινομηθούν ανάλογα με:

²⁸ Coleman A. (2008). *A Dictionary of Psychology*. 2th ed. Oxford University Press. Emotional Intelligence; pp. 35.

Το που εστιάζουν οι θεωρίες ως προς τον ορισμό της ΣΝ



Μοντέλα Ικανότητας και Μικτά Μοντέλα (Ability and Mixed Models)

ή

Τα εργαλεία που χρησιμοποιούν για την αξιολόγηση των ατομικών διαφορών της ΣΝ



**Συναισθηματική Νοημοσύνη ως Γνώρισμα και Συναισθηματική Νοημοσύνη ως
Ικανότητα
(Trait EI and Ability EI)**

1.2.1. ΜΟΝΤΕΛΟ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΜΙΚΤΑ ΜΟΝΤΕΛΑ (ABILITY AND MIXED MODELS)

Πρώτοι ο Mayer και οι συνεργάτες του²⁹, ταξινόμησαν τα μοντέλα της ΣΝ σε δύο μεγάλες κατηγορίες, στα μοντέλα ικανότητας και στα μικτά μοντέλα, βασιζόμενοι στο εάν ή όχι ένα θεωρητικό μοντέλο συνδυάζει γνωστικές ικανότητες ή/και χαρακτηριστικά της προσωπικότητας.

²⁹ Mayer JD, Salovey P, Caruso DR. (2000). *Models of emotional intelligence*. In: Sternberg R, editors. *Handbook of intelligence*. Cambridge: Cambridge University Press: 396-420.

1.2.1.1. ΜΟΝΤΕΛΟ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ (ABILITY MODEL)

Οι Salovey και Mayer³⁰ ήταν αυτοί, οι οποίοι έδωσαν και τον πρώτο επίσημο ορισμό της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, τον οποίον αναδιατύπωσαν στη συνέχεια, ξεκινώντας ταυτόχρονα ένα ερευνητικό πρόγραμμα με σκοπό να αναπτύξουν έγκυρα εργαλεία μέτρησής της, έτσι ώστε να διερευνηθεί περαιτέρω η σημασία της. Σύμφωνα με τους τελευταίους³¹ η ΣΝ «περιλαμβάνει την ικανότητα του ατόμου να αντιλαμβάνεται με ακρίβεια τα συναισθήματα, να έχει πρόσβαση και να δημιουργεί συναισθήματα έτσι ώστε να διευκολύνει τη σκέψη του, να καταλαβαίνει τα συναισθήματα και τη συναισθηματική γνώση και να ρυθμίζει στοχαστικά τα συναισθήματά του έτσι ώστε να προωθεί τη συναισθηματική και πνευματική του ανάπτυξη».

Το μοντέλο αυτό υποστηρίζει ότι η ΣΝ περιλαμβάνει 4 τύπους ικανοτήτων ³²:

- ✓ **Αντίληψη Συναισθημάτων** – αντιπροσωπεύει μια βασική πτυχή της ΣΝ και αναφέρεται στην ικανότητα ενός ατόμου να εντοπίζει και να αποκρυπτογραφεί τα συναισθήματα στα πρόσωπα, στις εικόνες, στις φωνές, όπως επίσης και στην ικανότητα του ατόμου να αναγνωρίζει τα δικά του συναισθήματα.
- ✓ **Χρήση Συναισθημάτων** – η ικανότητα αξιοποίησης των συναισθημάτων για τη διευκόλυνση των διάφορων γνωστικών δραστηριοτήτων, όπως αυτών της σκέψης και της επίλυσης προβλημάτων. Ο συναισθηματικά ευφυής άνθρωπος μπορεί να αξιοποιήσει πλήρως τις μεταβαλλόμενες διαθέσεις του έτσι ώστε να ανταποκρίνεται καλύτερα στις απαιτήσεις του περιβάλλοντος του.
- ✓ **Κατανόηση Συναισθημάτων** - η ικανότητα κατανόησης της γλώσσας των συναισθημάτων καθώς και της εκτίμησης των περίπλοκων σχέσεων, που υφίστανται μεταξύ αυτών. Για παράδειγμα, η κατανόηση των συναισθημάτων περιλαμβάνει την ικανότητα να είναι κάποιος ευαίσθητος στις μικρές αποκλίσεις μεταξύ των συναισθημάτων, καθώς και την ικανότητα να αναγνωρίζει και να περιγράφει τον τρόπο με τον οποίο εξελίσσονται τα συναισθήματα με την πάροδο του χρόνου.

³⁰ Βλ Υποσημ. 22.

³¹ Mayer JD, Salovey P (1997). *What is emotional intelligence?* In: Salovey P, Sluyter D, editors. *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*. New York: Basic Books;: 3 – 31. και βλ 5

³² Βλ. Υποσημ. 31

✓ **Διαχείριση Συναισθημάτων** – η ικανότητα ελέγχου των συναισθημάτων του εαυτού αλλά και των άλλων. Ως εκ τούτου, ο συναισθηματικά έξυπνος άνθρωπος μπορεί να αξιοποιήσει τα συναισθήματα, έστω και τα αρνητικά, διαχειριζοντάς τα με τέτοιο τρόπο έτσι ώστε να επιτευχθούν οι επιδιωκόμενοι στόχοι.

α) Μέτρηση της ΣΝ ως ικανότητα

Οι εμπνευστές του μοντέλου ικανότητας κατασκεύασαν δύο κλίμακες αξιολόγησης της ΣΝ: την κλίμακα Multifactor Emotional Intelligence Scale³³ και το Mayer, Salovey, Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT)³⁴. Σκοπός τους ήταν η αντικειμενική μέτρηση των συναισθηματικών ικανοτήτων ενός ατόμου. Τόσο η πρώτη όσο και η δεύτερη κλίμακα αξιολογούν τις τέσσερις διαστάσεις της ΣΝ, όπως αναφέρθηκαν στο ανάλογο θεωρητικό μοντέλο ικανότητας. Οι κλίμακες αυτές αποτελούνται από στοιχεία τα οποία αναφέρονται στην επίλυση προβλημάτων που αφορούν στα συναισθήματα.

Όπως ορίζουν ο Mayer και οι συνεργάτες του³⁵ η ΣΝ ως ικανότητα έχει στενή συνάφεια ως προς τη δομή και την οργάνωσή της με τα άλλα είδη νοημοσύνης και η έγκυρη αξιολόγησή της μπορεί να επιτευχθεί μόνο με τη μέθοδο της αντικειμενικής μέτρησης της επίδοσης σε έργα, που αναφέρονται σε συναισθήματα³⁶. Για το λόγο αυτόν οι παραπάνω κλίμακες έχουν ως πρότυπό τους, τα τεστ IQ. Παρά το γεγονός όμως ότι έχουν αναγνωριστεί ως δοκιμασίες ικανότητας, διαφέρουν από τα συνήθη τεστ IQ, στο ό,τι τα στοιχεία τους δεν έχουν αντικειμενικά σωστές απαντήσεις.

³³ Salovey P, Grewal D.(2005). *The Science of Emotional Intelligence*. Curr Dir Psychol.;14(6): 281-285.

³⁴ Mayer JD, Salovey P, Caruso D, Sitarenios G ,(2003). *Measuring emotional intelligence with the MSCEIT V2.0*. Emotion (1):7-105.

³⁵ Mayer JD, Caruso D, Salovey P.(1999). *Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence*. Intelligence. (4):267-298.

³⁶ Mayer JD, Caruso D, Salovey P.(2000). *Selecting a measure of emotional intelligence: the case for ability scales*. In: Bar-On, Parker J.D, editors. Handbook of E.I. New York: Jossey-Bass;: 320-342.

1.2.1.2. ΜΙΚΤΑ ΜΟΝΤΕΛΑ (MIXED MODEL)

1.2.1.2.1. ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ ΤΟΥ REUNEV BAR-ON

Ο Bar-On επικεντρώθηκε στη συναισθηματική και κοινωνική διάσταση της ΣΝ και την ορίζει ως ένα σύνολο συναισθημάτων, κοινωνικών γνώσεων ή ικανοτήτων, οι οποίες επηρεάζουν τη γενική ικανότητα των ατόμων, προκειμένου να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά τις περιβαλλοντικές απαιτήσεις³⁷.

Οι πέντε κύριες περιοχές στο μοντέλο του Bar-on³⁸ είναι οι:

- ✓ **Ενδοπροσωπικές ικανότητες-** περιλαμβάνουν δεξιότητες όπως τη συναισθηματική αυτεπίγνωση, τη θετική διεκδίκηση, τον αυτοσεβασμό, τη διαπίστωση του ατομικού δυναμικού και την ανεξαρτησία/αυτονομία.
- ✓ **Διαπροσωπικές ικανότητες-** περιλαμβάνουν δεξιότητες όπως την ενσυναίσθηση, τις διαπροσωπικές σχέσεις και την κοινωνική υπευθυνότητα.
- ✓ **Προσαρμοστικότητα-** περιλαμβάνει δεξιότητες όπως την ανοχή στο άγχος και τον έλεγχο των παρορμήσεων.
- ✓ **Διαχείριση άγχους-** περιλαμβάνει δεξιότητες όπως τη λύση των προβλημάτων, τον έλεγχο της πραγματικότητας και την ευεξία.
- ✓ **Γενική διάθεση των ατόμων-** αφορά στην ευτυχία και στην αισιοδοξία του ατόμου.

Ο Bar-on υποστηρίζει³⁹ ότι η ΣΝ αναπτύσσεται διαχρονικά και μπορεί να βελτιωθεί μέσω προγραμμάτων εκπαίδευσης και θεραπείας. Επίσης, ο ίδιος θεωρεί ότι η ΣΝ και η γνωστική νοημοσύνη συμβάλλουν εξίσου στη γενική νοημοσύνη των ατόμων, γεγονός που αποτελεί προάγγελο επιτυχίας στους διάφορους τομείς της ζωής τους⁴⁰.

α) Μέτρηση της Συναισθηματικής-Κοινωνικής Νοημοσύνης του Reuven Bar-on

Ο Bar-on έπειτα από αρκετά χρόνια έρευνας ανέπτυξε το πρώτο επιστημονικά τεκμηριωμένο εργαλείο μέτρησης της ΣΝ. Κατασκεύασε το Emotional Quotient

³⁷ Βλ. Υποσημ. 24

³⁸ Βλ. Υποσημ. 24

³⁹ Bar-On R, Brown JM, Kirkcaldy BD, Thome EP. (2000). *Emotional expression and implications for occupational stress: An application of the Emotional Quotient Inventory (EQ-i)*, Pers Individ Dif.;28: 1107-1118.

⁴⁰ Βλ. Υποσημ. 39

Inventory (EQ-i)⁴¹, ένα εργαλείο αυτοαναφοράς, το οποίο αποτελείται από 133 ερωτήσεις και απαιτεί το χρονικό διάστημα των 30 λεπτών προκειμένου να συμπληρωθεί. Το άτομο εκφράζει το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας του μέσα από μια 5/βάθμια κλίμακα Likert. Το ερωτηματολόγιο αυτό δίνει μια συνολική βαθμολογία αναφορικά με το Συναισθηματικό Πηλίκο του ατόμου, τις 5 κλίμακες καθώς και τις 15 υποκλίμακες (Πίνακας 1).

Πίνακας 1: Οι 5 κλίμακες και οι 15 υποκλίμακες τις οποίες αξιολογεί το *Emotional Quotient Inventory* του Bar-on

Ενδοπροσωπική Ικανότητα	Αυτοσεβασμός
	Συναισθηματική Αυτογνωσία
	Δυναμισμός
	Ανεξαρτησία
	Αυτοπραγμάτωση
Διαπροσωπική Ικανότητα	Εμπάθεια
	Κοινωνική Ευθύνη
	Διαπροσωπικές Σχέσεις
Διαχείριση Άγχους	Ανοχή στο Στρές
	Έλεγχος Παρορμήσεων
Προσαρμοστικότητα	Έλεγχος Πραγματικότητας
	Ευελιξία
	Επίλυση Προβλημάτων
Γενική Διάθεση	Αισιοδοξία
	Ευτυχία

Πηγή: Bar-On R. The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence (ESI).

Psicothema.2006;18: 21.

⁴¹ Bar-On R. (2006). *The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI)*. *Psicothema*;18:13-25.

1.2.1.2.2. ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ ΤΟΥ GOLEMAN

Ο Daniel Goleman ⁴² περιγράφει τη ΣΝ ως μια δομή που περιλαμβάνει «ικανότητες όπως το να κινητοποιεί κανείς τον εαυτό του για την επίτευξη στόχων και να επιμένει παρά τις ματαιώσεις που δέχεται, το να ελέγχει τις παρορμήσεις του και να μπορεί να καθυστερεί την ικανοποίησή του, όταν πρέπει, το να μπορεί να ρυθμίζει τη διάθεσή του και να μην επιτρέπει στο άγχος και την ανησυχία του να παρεμποδίζουν την ικανότητά του για ορθή σκέψη, να διαθέτει ενσυναίσθηση και αυτογνωσία».

Το μοντέλο του Goleman περιγράφει πέντε βασικές δομές της ΣΝ⁴³:

- ✓ **Αυτογνωσία** - η ικανότητα των ατόμων να γνωρίζουν τα συναισθήματα, τις δυνατότητες, τις αδυναμίες, τις αξίες και τους στόχους τους καθώς και την επίπτωση αυτών σε άλλους.
- ✓ **Αυτορρύθμιση** - περιλαμβάνει την ικανότητα ελέγχου ή του αναπροσανατολισμού έπειτα από την έλευση συναισθημάτων τα οποία προκαλούν αναστάτωση. Επίσης περιλαμβάνει τον έλεγχο των παρορμήσεων και την προσαρμογή στις μεταβαλλόμενες συνθήκες.
- ✓ **Κοινωνικές δεξιότητες** – αναφέρεται στη διαχείριση των σχέσεων έτσι ώστε να επιτευχθεί το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα.
- ✓ **Ενσυναίσθηση** – αναφέρεται στην ικανότητα ενός ατόμου να λαμβάνει υπόψη του τα συναισθήματα των άλλων ανθρώπων, ιδίως κατά τη λήψη αποφάσεων.
- ✓ **Κίνητρα** – οι εσωτερικές εκείνες δυνάμεις, οι οποίες ωθούν το άτομο στην υλοποίηση των στόχων του.

Ο Goleman θεωρεί ⁴⁴ ότι οι συναισθηματικές ικανότητες δεν είναι έμφυτο ταλέντο, αλλά ικανότητες για την ανάπτυξη των οποίων το άτομο πρέπει να εργαστεί σκληρά. Υποστηρίζει όμως, ότι τα άτομα έχουν γεννηθεί με μια γενική συναισθηματική νοημοσύνη, η οποία καθορίζει τις δυνατότητές τους για την εκμάθηση των συναισθηματικών ικανοτήτων.

⁴² Goleman D.(1995). *Η Συναισθηματική Νοημοσύνη*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

⁴³ Βλ. Υποσημ. 23

⁴⁴ Βλ. Υποσημ. 42

α) Μέτρηση της Συναισθηματικής Επάρκειας του Goleman

Για τη μέτρηση της Συναισθηματικής Επάρκειας κατασκευάστηκε το Emotional Competency Inventory (ECI)⁴⁵, το οποίο αποτέλεσε τον καρπό συνεργασίας του Goleman με τον Rischard Boyatzis. Το ECI όπως αναφέρει η Μ. Πλατσίδου ⁴⁶, αξιολογεί τέσσερις συστοιχίες ικανοτήτων που περικλείουν συνολικά 20 ικανότητες:

α) Αυτογνωσία: η ικανότητα γνώσης των συναισθημάτων του εαυτού, αξιολόγησης αυτού και αυτοπεποίθησης, β) Αυτοδιαχείριση: ικανότητες αυτοελέγχου, αξιοπιστίας, ευσυνειδησίας, προσαρμοστικότητας, πρωτοβουλίας και προσανατολισμού προς την επίτευξη του στόχου, γ) Κοινωνική ενημερότητα: ενσυναίσθηση, οργανωτική ενημερότητα και προσανατολισμός προς την εξυπηρέτηση και δ) Κοινωνικές Δεξιότητες: ικανότητα για ηγεσία, επικοινωνία, επιρροή, καταλυτικές αλλαγές, διαχείριση των συγκρούσεων, οικοδόμηση των δεσμών, ομαδική εργασία και ανάπτυξη των ικανοτήτων των άλλων ατόμων.

Το ECI χρησιμοποιείται για τη μέτρηση ενός μεγάλου αριθμού συναισθηματικών ικανοτήτων, που θεωρείται ότι σχετίζονται με την απόδοση στην εργασία ⁴⁷. Αξίζει να αναφερθεί, ότι πρόκειται για ένα τεστ 360°, που σημαίνει ότι στηρίζεται στις αναφορές άλλων για να αξιολογήσει τη συναισθηματική επάρκεια ενός ατόμου.

⁴⁵ Boyatzis R, Goleman D, Rhee K.(2000). *Clustering competence in emotional intelligence: insights from the emotional competence inventory (ECI)*. In: Bar-On R, Parker J.D.A, editors. *Handbook of emotional intelligence*. San Francisco: Jossey-Bass;: 343-362.

⁴⁶ Πλατσίδου Μ. Συναισθηματική Νοημοσύνη: (2004). *Σύγχρονες προσεγγίσεις μιας παλαιάς έννοιας. Επιστήμες της Αγωγής*;:1: 27-39.

⁴⁷ Βλ. Υποσημ. 42

1.2.1.2.3. ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΤΟΥ COOPER

Σύμφωνα με το μοντέλο του Cooper⁴⁸, η ΣΝ επεκτείνεται πέρα από τις γενικές ικανότητες της προσωπικότητας και διερευνάται σε σχέση με τις επιπτώσεις της στο περιβάλλον και στη ζωή των ατόμων. Στο μοντέλο αυτό η ΣΝ απαρτίζεται από 5 γενικότερες διαστάσεις χαρακτηριστικών και ικανοτήτων, οι οποίες με τη σειρά τους, αποτελούνται από άλλες συνιστώσες. Οι πέντε αυτές διαστάσεις είναι:

- ✓ **Συνηθισμένο περιβάλλον** με συνιστώσες τις πιέσεις και τις ικανοποιήσεις τις οποίες αντλούν τα άτομα από το περιβάλλον τους.
- ✓ **Συναισθηματική συνειδητοποίηση** των ατόμων, η οποία αναφέρεται στη συνειδητοποίηση των συναισθημάτων του εαυτού αλλά και των άλλων, όπως και στην εκφραστικότητα αυτών.
- ✓ **Ανταγωνιστικότητα** των ατόμων, η οποία αναφέρεται στην ικανότητα τους να θέτουν στόχους και να επιτυγχάνουν την επίτευξή τους,
- ✓ **Αξίες και στάσεις** ατόμων, οι οποίες αναφέρονται στις προσδοκίες τους, τη συμπόνια, τη διαίσθησή τους, και την εμπιστοσύνη.
- ✓ **Γενική κατάσταση υγείας** και η ποιότητα της ζωής και των σχέσεων των ατόμων καθώς και η άριστη επίδοσή τους σε διάφορους τομείς της ζωής τους.

α) Μέτρηση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης σύμφωνα με το μοντέλο του Cooper

Οι Cooper και Sawaf⁴⁹, κατασκεύασαν το Χάρτη Συναισθηματικού Δείκτη (EQ-Map), για τη μέτρηση του παραπάνω κατασκευάσματος. Πρόκειται για ένα εργαλείο 360°, το οποίο αποτελείται από 21 κλίμακες και έχει συνολικά 96 θέματα για τη μέτρηση όλων των σημαντικών διαστάσεων της ΣΝ. Βασίζεται στην μέθοδο των αυτοαναφορών και αξιολογεί τις 5 διαστάσεις, όπως αυτές αναφέρθηκαν παραπάνω.

⁴⁸ Cooper RK. EQ Map. San Francisco: (1996/1997). *AIT and Essi Systems*.

⁴⁹ Cooper RK, Sawaf A.(1997). *Executive EQ: emotional intelligence in leadership and organizations*. New York:Grosset Putnum.

α) Ερωτηματολόγιο της ΣΝ ως Γνώρισμα του Petrides και των συνεργατών του - TEIQue

Οι Petrides και Furnham⁵⁰ συμπλήρωσαν το πρώτο πεδίο δειγματοληψίας της ΣΝ ως Γνώρισμα μέσω της ανάλυσης του περιεχομένου προγενέστερων μοντέλων της ΣΝ και συγγενικών κατασκευασμάτων, συμπεριλαμβανομένων της ενδοπροσωπικής νοημοσύνης, της αλεξιθυμίας, της συναισθηματικής επικοινωνίας, της έκφρασης συναισθημάτων και της ενσυναίσθησης. Η λογική ήταν να συμπεριλάβουν βασικά στοιχεία κοινά σε περισσότερα του ενός μοντέλα, αλλά και να αποκλείσουν περιφερειακά στοιχεία τα οποία εμφανίζονται σε μια και μόνο σύλληψη.

Στο μοντέλο της ΣΝ ως Γνώρισμα, οι αυτοαντιλήψεις περί συναισθημάτων σχηματίζουν τέσσερις αλληλένδετους παράγοντες: *ευημερία* (χαρακτηριστικά που αφορούν προδιαθέσεις της προσωπικότητας), *αυτοέλεγχος* (χαρακτηριστικά που αφορούν στον έλεγχο των συναισθημάτων και των παρορμήσεων), *συναισθηματικότητα* (χαρακτηριστικά που αφορούν στην αντίληψη και στην έκφραση των συναισθημάτων) και *κοινωνικότητα* (χαρακτηριστικά που αφορούν στις διαπροσωπικές ικανότητες και στη διαχείριση των συναισθημάτων)⁵¹.

Οι Petrides και Furnham⁵² ακολουθώντας την ορθολογική προσέγγιση για την ανάπτυξη στοιχείων, παρατάσσουν στοιχεία τα οποία γράφτηκαν για να καλύψουν κάθε μια από τις 15 όψεις του χώρου δειγματοληψίας (προσαρμοστικότητα, αυτοπεποίθηση, έκφραση συναισθημάτων, διαχείριση συναισθημάτων, αντίληψη συναισθημάτων, ρύθμιση συναισθημάτων, ενσυναίσθηση, ευτυχία, χαμηλός αυθορμητισμός, αισιοδοξία, σχέσεις, αυτοεκτίμηση, κίνητρα, κοινωνική επίγνωση, έλεγχος στρες). Θετικά και αρνητικά στοιχεία εξισορροπήθηκαν εντός των υπό-κλιμάκων, των παραγόντων και της συνολικής κλίμακας. Ακολουθώντας τη βασική απαίτηση της ψυχομετρίας κάθε στοιχείο της κλίμακας ανήκει σε μια και μόνο υπό-κλίμακα. Η νεότερη έκδοση του ερωτηματολογίου της ΣΝ ως Χαρακτηριστικό Γνώρισμα (TEIQue)⁵³ περιλαμβάνει 153 στοιχεία, παρέχοντας αποτελέσματα στις 15 υπό-κλίμακες, στους τέσσερις παράγοντες και συνολικά στη ΣΝ ως Γνώρισμα.

⁵⁰ Βλ. Υποσημ. 25

⁵¹ Βλ. Υποσημ. 25

⁵² Petrides KV, Furnham A .(2006). *The role of trait emotional intelligence in a gender-specific model of organizational variables*. J Appl Soc Psychol.; 36(2):552-569

⁵³ Βλ. Υποσημ. 52

Το ερωτηματολόγιο της ΣΝ ως Γνώρισμα-σύντομη εκδοχή (TEIQue-sf)⁵⁴, βασίζεται στην αναλυτική μορφή του TEIQue και περιέχει 2 στοιχεία από κάθε μια από τις 15 υπό-κλίμακες του ερωτηματολογίου. Τα στοιχεία αυτά συλλέχθηκαν βάσει των συσχετίσεων τους με τις αντίστοιχες συνολικές βαθμολογίες, κάτι το οποίο εξασφαλίζει ευρεία κάλυψη της περιοχής δειγματοληψίας του κατασκευάσματος⁵⁵. Οι 15 υπό-κλίμακες του ερωτηματολογίου TEIQue είναι οι εξής⁵⁶

✓ **Συναισθηματική Έκφραση (Emotion expression)**

Υψηλή βαθμολογία σε αυτή την κλίμακα σημαίνει ότι οι άνθρωποι είναι πολύ ικανοί να μεταδίδουν τα συναισθήματά τους στους άλλους ανθρώπους. Γνωρίζουν και χρησιμοποιούν τις κατάλληλες λέξεις έτσι ώστε να εκφράζουν τα συναισθήματά τους με ακρίβεια. Η χαμηλή βαθμολογία σε αυτή την κλίμακα δείχνει μια δυσκολία στην επικοινωνία αναφορικά με τις σκέψεις που σχετίζονται με τα συναισθήματα. Τα άτομα με χαμηλό σκορ βρίσκουν δύσκολο να αφήσουν τους άλλους να γνωρίζουν πώς αισθάνονται. Η αδυναμία έκφρασης των συναισθημάτων τους μπορεί να είναι ενδεικτική ενός πιο γενικευμένου προβλήματος όπως της έλλειψης ατομικής και κοινωνικής αυτοπεποίθησης.

✓ **Εμπάθεια (Empathy)**

Αυτή η κλίμακα μετρά το κατά πόσο ένα άτομο μπορεί να δει τα πράγματα από την οπτική γωνία ενός άλλου ατόμου. Με άλλα λόγια, έχει να κάνει με την ικανότητα κάποιου να μπορεί να καταλάβει τις ανάγκες και τις επιθυμίες των άλλων ανθρώπων. Οι άνθρωποι με υψηλή βαθμολογία σε αυτήν την κλίμακα τείνουν να είναι ικανοί στις συζητήσεις και στις διαπραγματεύσεις, επειδή λαμβάνουν υπόψη τις απόψεις των εμπλεκομένων. Μπορούν να κατανοήσουν τον άλλον και να εκτιμήσουν το πώς τα πράγματα φαίνονται σε αυτόν. Τα άτομα που σημειώνουν χαμηλές βαθμολογίες, έχουν δυσκολία στην υιοθέτηση των προοπτικών των άλλων ανθρώπων. Τείνουν να είναι αδιάλλακτοι και μη διαλεκτικοί και μπορεί συχνά να φαίνονται εγωκεντρικοί.

✓ **Κίνητρα (Self-motivation)**

⁵⁴ Petrides KV.(2009). *Technical manual for the Trait Emotional Intelligence Questionnaires(TEIQue)*. London: London Psychometric Laboratory.

⁵⁵ Βλ. Υποσημ. 25

⁵⁶ Βλ. Υποσημ. 54

Οι άνθρωποι με υψηλή βαθμολογία στην κλίμακα αυτή οδηγούνται από την ανάγκη να παράγουν υψηλής ποιότητας εργασία. Έχουν την τάση να είναι επίμονοι. Δεν χρειάζεται να είναι εξωτερικά αμειβόμενοι για τις προσπάθειές τους επειδή έχουν μια ισχυρή αίσθηση της επιτυχίας και κίνητρα εκ των έσω. Τα άτομα που σημειώνουν χαμηλή βαθμολογία χρειάζονται πολλά κίνητρα και ενθάρρυνση προκειμένου να αναλάβουν δράση. Χρειάζονται διαρκή ανταμοιβή για να συνεχίσουν την προσπάθειά τους και να είναι πιο πιθανό να εγκαταλείψουν στις αντιξοότητες. Τείνουν επίσης να έχουν μειωμένα επίπεδα σε δυναμισμό και επιμονή.

✓ **Συναισθηματικός Έλεγχος (Emotion regulation)**

Η κλίμακα μετρά βραχυπρόθεσμα, μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα την ικανότητα που διακρίνει ένα άτομο αναφορικά με τον έλεγχο των συναισθημάτων του. Υψηλή βαθμολογία συνεπάγεται τον έλεγχο των συναισθημάτων και την ικανότητα αλλαγής των δυσάρεστων διαθέσεων ή παράτασης των ευχάριστων μέσα από την προσωπική γνώση και προσπάθεια. Τα άτομα αυτά διακρίνονται από ψυχολογική σταθερότητα. Αυτοί που σημειώνουν χαμηλές βαθμολογίες υπόκεινται σε συναισθηματικές κρίσεις και σε περιόδους παρατεταμένου άγχους ή ακόμα και σε κατάθλιψη. Το βρίσκουν δύσκολο να ασχοληθούν με τα συναισθήματά τους και είναι συχνά κυκλοθυμικοί και οξύθυμοι.

✓ **Ευτυχία (Happiness)**

Η κλίμακα αυτή αφορά σε ευχάριστες συναισθηματικές καταστάσεις, οι οποίες κατευθύνονται κυρίως προς την κατεύθυνση του παρόντος παρά του παρελθόντος (ικανοποίηση από τη ζωή) ή του μέλλοντος (αισιοδοξία). Τα άτομα με υψηλή βαθμολογία είναι χαρούμενα και αισθάνονται καλά με τον εαυτό τους σε αντίθεση με τα άτομα που σημειώνουν χαμηλές βαθμολογίες, τα οποία μπορεί συχνά να είναι υπερβολικά αρνητικά για τα πράγματα. Γενικότερα, τα άτομα με χαμηλή βαθμολογία στην κλίμακα αυτή τείνουν να είναι απογοητευμένοι με τους ζωής, όπως αυτή είναι σήμερα.

✓ **Κοινωνική Αντίληψη (Social awareness)**

Τα άτομα με υψηλές βαθμολογίες πιστεύουν ότι έχουν εξαιρετικές κοινωνικές δεξιότητες και είναι κοινωνικά ευαίσθητοι, προσαρμόσιμοι και διορατικοί. Είναι καλοί διαπραγματευτές και διακρίνονται από την ικανότητά τους να επηρεάζουν τους

άλλους. Επιπλέον, τείνουν να έχουν τον έλεγχο των συναισθημάτων τους και καθώς και του τρόπου με τον οποίο τα εκφράζουν, γεγονός που τους επιτρέπει να λειτουργούν με αυτοπεποίθηση σε διάφορα κοινωνικά περιβάλλοντα. Τα άτομα με χαμηλές βαθμολογίες πιστεύουν ότι έχουν περιορισμένες κοινωνικές δεξιότητες και συχνά αισθάνονται ανήσυχοι σε άγνωστες συνθήκες, επειδή δεν είναι σίγουροι για το πώς πρέπει να συμπεριφερθούν. Το βρίσκουν δύσκολο να εκφραστούν με σαφήνεια και έχουν ένα μικρό κύκλο γνωριμιών. Διακρίνονται για τις περιορισμένες διαπροσωπικές τους ικανότητες.

✓ **Χαμηλή παρορμητικότητα (Low impulsiveness)**

Αυτή η κλίμακα μέτρα κυρίως τη δυσλειτουργική («ανθυγιεινή») και όχι λειτουργική («υγιή») παρορμητικότητα. Η χαμηλή παρορμητικότητα περιλαμβάνει το να «σκέφτεσαι πριν πράξεις». Τα άτομα με υψηλή βαθμολογία τείνουν να «σταθμίζουν» όλες τις πληροφορίες πριν πράξουν το οτιδήποτε, χωρίς, ωστόσο, να είναι υπερβολικά προσεκτικοί. Αυτοί που σημειώνουν χαμηλές βαθμολογίες τείνουν να είναι ορμητικοί και να ενδίδουν στις παρορμήσεις τους. Μοιάζουν πολύ με τα παιδιά, θέλουν άμεση ικανοποίηση και έχουν χαμηλό αυτοέλεγχο. Συχνά μιλούν χωρίς να έχουν σκεφτεί τα πράγματα και αλλάζουν εύκολα γνώμη και άποψη.

✓ **Αντίληψη Συναισθημάτων (Emotion perception)**

Αυτή η κλίμακα μετρά την αντίληψη συναισθημάτων τόσο του εαυτού όσο και των άλλων. Υψηλή βαθμολογία σε αυτήν την κλίμακα συνεπάγεται σαφήνεια αναφορικά με την αντίληψη των συναισθημάτων του ατόμου και ικανότητα αποκωδικοποίησης των συναισθηματικών εκφράσεων των άλλων ανθρώπων. Αντίθετα, τα άτομα με χαμηλή βαθμολογία στην αντίληψη συναισθημάτων βρίσκονται συχνά σε σύγχυση σχετικά με το πώς αισθάνονται και δεν δίνουν μεγάλη προσοχή στα «συναισθηματικά σήματα» που στέλνουν οι άλλοι.

✓ **Αυτοεκτίμηση (Self-esteem)**

Η κλίμακα αυτή μετρά τη συνολική αξιολόγηση του ατόμου για τον εαυτό του. Τα άτομα με υψηλές βαθμολογίες έχουν θετική άποψη για τον εαυτό τους και τα επιτεύγματά τους. Έχουν αυτοπεποίθηση, είναι θετικά και ικανοποιημένα με τις περισσότερες πτυχές της ζωής τους. Αντίθετα, χαμηλές βαθμολογίες δηλώνουν έλλειψη αυτοσεβασμού και αδυναμία πίστης στην αξία του ατόμου.

✓ **Διεκδικητικότητα (Assertiveness)**

Τα άτομα με υψηλά σκορ στην κλίμακα αυτή είναι ειλικρινείς, ξέρουν πώς να διεκδικήσουν πράγματα, να δώσουν και να λάβουν συγχαρητήρια καθώς και να αντιμετωπίσουν τους άλλους, όταν είναι απαραίτητο. Έχουν ηγετικές ικανότητες και μπορούν να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους και υπερασπισθούν τις πεποιθήσεις τους. Τα άτομα με χαμηλές βαθμολογίες τείνουν να υποχωρούν ακόμα και αν ξέρουν ότι έχουν δίκιο και έχουν δυσκολία να λένε «όχι» ακόμα κι όταν αισθάνονται ότι πρέπει να διαφωνήσουν. Ως αποτέλεσμα, συχνά καταλήγουν να κάνουν πράγματα, τα οποία δεν θέλουν να πράττουν. Στις περισσότερες περιπτώσεις, αυτοί προτιμούν να είναι μέρος μιας ομάδας, παρά να οδηγούν αυτήν.

✓ **Διαχείριση Συναισθημάτων-των άλλων (Emotion management-in others)**

Αυτή η κλίμακα αφορά στην αντιληπτή ικανότητα ενός ατόμου να διαχειριστεί τις συναισθηματικές καταστάσεις των άλλων ανθρώπων. Υψηλές βαθμολογίες μαρτυρούν την ικανότητα ενός ατόμου να επηρεάσει τα συναισθήματα των άλλων ανθρώπων (πχ, να τους ηρεμήσει, να τους παρηγορήσει, να τους δώσει κίνητρα). Ξέρουν πώς να κάνουν τους άλλους να αισθάνονται καλύτερα όταν το χρειάζονται. Τα άτομα με χαμηλές βαθμολογίες δεν μπορούν ούτε να επηρεάσουν ούτε να διαχειριστούν τα συναισθήματα των άλλων.

✓ **Αισιοδοξία (Optimism)**

Όπως και με την ευτυχία, έτσι και αυτή η κλίμακα συνδέεται με την ευημερία, αν και με έναν «μακρόπνοο» τρόπο. Άτομα με υψηλές βαθμολογίες βλέπουν τη θετική πλευρά των πραγμάτων και αναμένουν θετικά πράγματα να συμβούν στην ζωή τους, σε αντίθεση με τα άτομα τα οποία σημειώνουν χαμηλές βαθμολογίες και τα οποία είναι απαισιόδοξα βλέποντας τα πράγματα από μια αρνητική σκοπιά. Είναι λιγότερο πιθανό να είναι σε θέση να προσδιορίσουν και να αναζητήσουν νέες ευκαιρίες και τείνουν να αποφεύγουν το ρίσκο.

✓ **Σχέσεις (Relationships)**

Η κλίμακα αυτή αφορά κυρίως στις προσωπικές σχέσεις ενός ατόμου, συμπεριλαμβανομένων των στενών φίλων, των συντρόφων αλλά και της οικογένειας. Αφορά στην έναρξη και στη διατήρηση συναισθηματικών δεσμών με τους άλλους. Άτομα με υψηλές βαθμολογίες στην εν λόγω κλίμακα χαρακτηρίζονται από την ικανότητα να συνάπτουν πλήρεις και υγιείς προσωπικές σχέσεις, οι οποίες επηρεάζουν θετικά την παραγωγικότητά τους και τη συναισθηματική τους ευεξία. Ξέρουν πώς να ακούσουν και ανταποκρίνονται στους ανθρώπους, που βρίσκονται κοντά τους. Από την άλλη, άτομα με χαμηλές βαθμολογίες δυσκολεύονται να συνδεθούν ουσιαστικά με τους άλλους και έχουν την τάση να υποτιμούν τις προσωπικές τους σχέσεις. Συχνά συμπεριφέρονται με τρόπους που βλάπτουν εκείνους που βρίσκονται κοντά τους.

✓ **Προσαρμοστικότητα (Adaptability)**

Άτομα με υψηλές βαθμολογίες στην εν λόγω κλίμακα είναι ευέλικτα στην προσέγγισή τους στην εργασία και τη ζωή. Είναι πρόθυμοι και σε θέση να προσαρμοστούν σε νέα περιβάλλοντα και συνθήκες και μπορεί ακόμη και να απολαύσουν την καινοτομία και την τακτική αλλαγή. Χαμηλές βαθμολογίες μαρτυρούν αντίσταση στην αλλαγή και δυσκολία τροποποίησης της εργασίας και του τρόπου ζωής. Αυτά τα άτομα είναι γενικά άκαμπτα και έχουν σταθερές ιδέες και απόψεις.

✓ **Διαχείριση Άγχους (Stress management)**

Τα άτομα με υψηλές βαθμολογίες σε αυτή την κλίμακα μπορούν να χειριστούν την πίεση ήρεμα και αποτελεσματικά επειδή έχουν αναπτύξει μηχανισμούς επιτυχούς αντιμετώπισης. Είναι ικανοί στη ρύθμιση των συναισθημάτων τους, γεγονός που τους βοηθά να αντιμετωπίσουν το άγχος. Αντίθετα, τα άτομα με χαμηλές βαθμολογίες είναι λιγότερο πιθανό να έχουν αναπτύξει στρατηγικές αντιμετώπισης του άγχους. Προτιμούν να αποφεύγουν εντελώς τις καταστάσεις που είναι δυνητικά παραχώδεις, αντί να ασχολούνται με γεγονότα, τα οποία τους προκαλούν ένταση. Η ευπάθειά τους στο στρες είναι προβληματική, καθώς τους οδηγεί να απορρίπτουν σημαντικά και ιδιαίτερα απαιτητικά έργα.

Από το ερωτηματολόγιο της ΣΝ ως Γνώρισμα προκύπτουν τέσσερις επιμέρους παράγοντες⁵⁷

✓ **Ευημερία (Well-being)**

Η υψηλή βαθμολογία σε αυτόν τον παράγοντα αντανακλά σε μια γενικευμένη αίσθηση ευημερίας, που εκτείνεται από τα επιτεύγματα του παρελθόντος μέχρι τις μελλοντικές προσδοκίες. Συνολικά, τα άτομα με υψηλή βαθμολογία αισθάνονται θετικά, ευτυχισμένα και πλήρη. Αντίθετα, τα άτομα με χαμηλή βαθμολογία τείνουν να έχουν χαμηλή αυτοεκτίμηση και να είναι απογοητευμένα από τη ζωή τους. Ο παράγοντας της ευημερίας σχετίζεται θετικά με την εξωστρέφεια, τη θετική διάθεση, την επαγγελματική ικανοποίηση και αρνητικά με τα σωματικά παράπονα, με την ανησυχία και την κατάθλιψη. Τα στοιχεία της κλίμακας τα οποία εντάσσονται στον εν λόγω παράγοντα είναι τα εξής: 5, 9, 12, 20, 24 και 27.

✓ **Αυτοέλεγχος (Self-control)**

Οι συμμετέχοντες, οι οποίοι σημειώνουν υψηλή βαθμολογία στο συγκεκριμένο παράγοντα διακρίνονται από έναν υγιή βαθμό ελέγχου επί των ορμών και των επιθυμιών τους. Εκτός από το χαρακτηριστικό της επιβολής τους επί των παρορμήσεων, είναι ικανοί να ελέγχουν τις εξωτερικές πιέσεις και το άγχος τους. Δεν είναι ούτε καταπιεσμένοι ούτε υπερβολικά εκφραστικοί. Αντίθετα, αυτοί με χαμηλές βαθμολογίες είναι επιρρεπείς σε παρορμητικές συμπεριφορές και φαίνονται ανίκανοι να διαχειριστούν το άγχος. Ο παράγοντας του αυτοελέγχου συνδέεται θετικά με την ευσυνειδησία και αρνητικά με το νευρωτισμό και το ψυχωτισμό. Τα στοιχεία της κλίμακας που υπάγονται στον παράγοντα του αυτοελέγχου είναι τα εξής: 4, 7, 15, 19, 22 και 30.

✓ **Συναισθηματικότητα (Emotionality)**

Οι συμμετέχοντες, οι οποίοι σημειώνουν υψηλή βαθμολογία στον εν λόγω παράγοντα βρίσκονται σε επαφή τόσο με τα δικά τους συναισθήματα όσο και με των άλλων. Αντιλαμβάνονται και εκφράζουν τα συναισθήματά τους και κάνουν χρήση αυτών των

⁵⁷ Βλ. Υποσημ. 54

ικανοτήτων έτσι ώστε να αναπτύξουν και να διατηρήσουν στενές σχέσεις με τους άλλους ανθρώπους. Η χαμηλή βαθμολογία στον παράγοντα της συναισθηματικότητας συνεπάγεται δυσκολία αναγνώρισης της εσωτερικής συναισθηματικής κατάστασης καθώς και δυσκολία στην έκφραση των συναισθημάτων. Ο παράγοντας της συναισθηματικότητας σχετίζεται θετικά με την εξωστρέφεια, με τα επαγγελματικά κίνητρα και αρνητικά με το νευρωτισμό. Τα στοιχεία της κλίμακας, τα οποία εντάσσονται στο συγκεκριμένο παράγοντα είναι τα εξής: 1, 2, 8, 13, 16, 17, 23 και 28.

✓ **Κοινωνικότητα (Sociability)**

Ο παράγοντας της κοινωνικότητας δίνει έμφαση στις κοινωνικές σχέσεις και στην κοινωνική επιρροή. Τα άτομα με υψηλή βαθμολογία στον παράγοντα κοινωνικότητα είναι καλύτεροι στην κοινωνική αλληλεπίδραση. Πιστεύουν ότι έχουν καλές δεξιότητες ακρόασης και μπορούν να επικοινωνούν με σαφήνεια και αυτοπεποίθηση με τους ανθρώπους από πολύ διαφορετικά υπόβαθρα. Εκείνοι με χαμηλή βαθμολογία πιστεύουν ότι είναι ανήμποροι να επηρεάσουν τα συναισθήματα των άλλων και είναι λιγότερο πιθανό να είναι καλοί διαπραγματευτές. Δεν είναι σίγουροι τι να κάνουν ή τι να πουν στις διάφορες κοινωνικές καταστάσεις και, ως εκ τούτου, συχνά εμφανίζονται ντροπαλοί και επιφυλακτικοί. Τα στοιχεία της κλίμακας, τα οποία υπάγονται στο συγκεκριμένο παράγοντα είναι τα εξής: 6, 10, 11, 21, 25 και 26.

Οι τέσσερις επιμέρους παράγοντες λαμβάνουν τιμές από το 1 έως και το 7, με τις υψηλότερες τιμές να δηλώνουν μεγαλύτερη ευημερία, αυτοέλεγχο, συναισθηματικότητα και κοινωνικότητα. Η βαθμολογία σε κάθε παράγοντα προκύπτει από το άθροισμα των απαντήσεων στα στοιχεία αυτού, διαιρώντας με τον συνολικό αριθμό των στοιχείων.

Στο ερωτηματολόγιο TEIQue-sf υπάρχουν 4 στοιχεία (3,14,18,29) τα οποία δεν υπάγονται σε κάποιον από τους προαναφερθέντες παράγοντες. Το άθροισμα των τιμών των παραπάνω στοιχείων προστίθεται κατευθείαν στη συνολική βαθμολογία, η οποία λαμβάνει τιμές 1-7, με τις μεγαλύτερες τιμές να δηλώνουν μεγαλύτερη συναισθηματική νοημοσύνη. Η συνολική βαθμολογία στο ερωτηματολόγιο συναισθηματικής νοημοσύνης προκύπτει από το άθροισμα των απαντήσεων και στις 30 ερωτήσεις, διαιρώντας με το 30.

1.3. ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

Η συναισθηματική νοημοσύνη στον εργασιακό χώρο είναι σημαντικό κριτήριο το οποίο επηρεάζει την επιλογή των εργοδοτών όσον αφορά στην πρόσληψη, στην προαγωγή καθώς επίσης και στην θέση του ατόμου.

Σύμφωνα με τον Cherrnis⁵⁸, υπάρχουν τέσσερις σημαντικοί λόγοι που μας αποδεικνύουν ότι ο χώρος εργασίας ενδείκνυται για την αξιολόγηση και την βελτίωση των στοιχείων εκείνων που συνθέτουν τη συναισθηματική νοημοσύνη.

Τα στοιχεία αυτά της συναισθηματικής νοημοσύνης είναι απαραίτητα προκειμένου να επιτευχθούν περισσότερες θέσεις εργασίας.

- Πολλοί εργαζόμενοι δεν είναι εφοδιασμένοι με τα κατάλληλα προσόντα, ώστε να επιτύχουν και να ξεχωρίσουν στον εργασιακό χώρο.
- Η συναισθηματική εκπαίδευση περιλαμβάνεται στο εργασιακό πλαίσιο από τους εργοδότες.
- Το εργασιακό περιβάλλον είναι το δεύτερο σημαντικότερο μετά το οικογενειακό για τη διαμόρφωση και την εξέλιξη της προσωπικής ζωής του εργαζομένου.

Αναμφισβήτητα καθοριστικό ρόλο παίζουν τα εφόδια που έχει το κάθε άτομο που αναζητά εργασία. Όμως σύμφωνα με τον Goleman στο βιβλίο του «Η Συναισθηματική Νοημοσύνη Στο Χώρο Της Εργασίας» είναι «Ποιος έχει τις μεγαλύτερες πιθανότητες να φτάσει στη κορυφή και ποιος να εκτροχιαστεί». Τα κριτήρια τα οποία λαμβάνονται υπ' όψη ώστε να κατακτηθεί μία θέση εργασίας δεν σχετίζονται με τις ακαδημαϊκές γνώσεις, αντιθέτως ο νέος εργαζόμενος πρέπει να ξεχωρίζει, να είναι ενθουσιώδης να προσαρμόζεται εύκολα στις αλλαγές και να πείθει. Το κλειδί της επιτυχίας είναι ένας καινούριος τρόπος να είναι έξυπνος. Η έλλειψη της συναισθηματικής νοημοσύνης μπορεί να είναι ένας καθοριστικός λόγος ώστε το άτομο να χάσει τη θέση εργασίας. Τα κριτήρια επιλογής σχετίζονται με το ποιος μπορεί να φτάσει στη κορυφή, να επιβιώσει εκεί και να προσελκύσει και τους υπόλοιπους.⁵⁹

⁵⁸ Cherrnis C. (2000). *Social and emotional competence in the workplace*. In R. Bar-On & J. Parker (Ed's), *The Handbook of Emotional Intelligence*, San Francisco: Jossey Bass.

⁵⁹ Goleman, D. (1999). *Η Συναισθηματική Νοημοσύνη Στο Χώρο Της Εργασίας* Αθήνα εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.

Τα τελευταία χρόνια έχει γίνει εμφανής η σπουδαιότητα αλλά και η εφαρμογή της συναισθηματικής νοημοσύνης σε όλους τους εργασιακούς χώρους. Το συγκεκριμένο γεγονός αποτελεί εφιαλτήριο για τους εργοδότες οι οποίοι προσπαθούν να επιτύχουν την ανάπτυξη των συναισθηματικών ικανοτήτων των εργαζομένων τους με συνεχείς εκπαιδεύσεις και κατευθυντήριες γραμμές.

1.4. ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΝΟΣΗΛΕΥΤΕΣ

Είναι αδιαμφισβήτητο γεγονός ότι το περιβάλλον του νοσοκομείου είναι από μόνο του στρεσογόνο και αγχωτικό λόγω του υπερβολικού φόρτου εργασίας και της καθημερινής επαφής με τον πόνο ή τον θάνατο. Από την άλλη πλευρά, το επάγγελμα του νοσηλευτή λόγω του γεγονότος ότι είναι ένα δύσκολο και απαιτητικό επάγγελμα, απαιτεί ένα κλίμα ικανοποίησης και ελπίδας από την πλευρά των νοσηλευτών, την ανοικτή επικοινωνία νοσηλευτή και ασθενή, την πλήρη κατανόηση των συναισθημάτων τους καθώς επίσης και των συναδέλφων τους.⁶⁰

Η συναισθηματική νοημοσύνη αποτελεί σημαντικό δείκτη παραγωγικότητας των νοσηλευτών γιατί έχοντας την αναπτυγμένη συμβάλλουν στην αναβάθμιση των υπηρεσιών που προσφέρουν με στόχο την βελτιστοποίηση της ποιότητας της φροντίδας των ασθενών.

Οι συναισθηματικά ευφυείς νοσηλευτές μπορούν να εργαστούν καλύτερα και πιο εποικοδομητικά με αποτέλεσμα οι υπηρεσίες τους και η παρεχόμενη φροντίδα να αναβαθμίζονται. Η μείωση των συγκρούσεων, η σωστή αξιοποίηση και διαχείριση οποιασδήποτε συναισθηματικής πληροφορίας αποτελούν ένα φορέα υγείας που χαρακτηρίζεται από υπευθυνότητα. Η εφαρμογή των παραπάνω έχουν στόχο την δημιουργία ενός εργασιακού χώρου που περικλείεται από ενσυναίσθηση, επικοινωνία και ποιότητα.⁶¹

Σαφώς, η συναισθηματική νοημοσύνη είναι ένα κεφάλαιο που απαιτεί συνεχή μελέτη και εξέλιξη. Για αυτό το λόγο κρίνεται απαραίτητη και η διαρκής επιμόρφωση των νοσηλευτών σχετικά με το θέμα αυτό.

⁶⁰ Καδδά Όλγα (2014). *Το Βήμα του Ασκληπιού*. Τόμος 13, Τεύχος 2 (Απρίλιος – Ιούνιος).

⁶¹ Βόρρη Ζωή (2008). *Συναισθηματική νοημοσύνη – θεωρία και εφαρμογές στη νοσηλευτική διοίκηση*. Βιβλιογραφική Ανασκόπηση. Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης Τόμος 4, Τεύχος 1.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο: ΣΤΡΕΣ

2.1. ΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗ ΤΟΥ ΣΤΡΕΣ

Ένα από τα πιο σημαντικά ζητήματα όσο αφορά το στρες, είναι ο ορισμός του. Η έννοια του στρες είναι διφορούμενη και ευρεία, γεγονός το οποίο οφείλεται στα ποικίλα χαρακτηριστικά του. Το στρες είναι ένα διαδεδομένο φαινόμενο καθ' όλη τη διάρκεια της ανθρώπινης ζωής.⁶² Ο λόγος της παρουσίας και της ένταξης του στρες στην ανθρώπινη κοινότητα είναι η πολυπλοκότητα του κοινωνικού περιβάλλοντος, οι πολλαπλές και ταυτόχρονες αλληλεπιδράσεις του ανθρώπου με τα καθημερινά προβλήματα καθώς και η ποικιλομορφία στην έκφρασή του.⁶³

Σύμφωνα με τις ψυχολογικές επιστήμες το στρες είναι ένα συναίσθημα της ψυχικής πίεσης και έντασης. Τα χαμηλά επίπεδα στρες μπορεί να είναι επιθυμητά, χρήσιμα ακόμα και υγιή. Το άγχος στη θετική μορφή του μπορεί να βελτιώσει την βιοψυχοκοινωνική υγεία και να διευκολύνει την απόδοση. Επίσης, το θετικό στρες θεωρείται ένας σημαντικός παράγοντας όσον αφορά στα κίνητρα, στην προσαρμογή και στην αντίδραση σε ένα περιβάλλοντα χώρο. Ωστόσο, τα υψηλά επίπεδα του στρες είναι πιθανόν να οδηγήσουν σε βιολογικά, ψυχολογικά, κοινωνικά προβλήματα καθώς επίσης και σε σοβαρές παθήσεις για τον άνθρωπο.⁶⁴ Ο άνθρωπος βιώνει το στρες ή αντιλαμβάνεται τα ζητήματα ως απειλητικά ή επικίνδυνα όταν δεν μπορεί να πιστέψει ότι έχει επαρκή δύναμη να αντιμετωπίσει τα εμπόδια αυτά (ερεθίσματα, ανθρώπους, καταστάσεις κ.α.).⁶⁵

Το στρες μπορεί να είναι είτε εξωτερικό – πηγάζει από περιβαλλοντικούς παράγοντες-είτε εσωτερικό – προκαλείται από τις εσωτερικές αντιλήψεις του ατόμου. Η τελευταία μορφή μάλιστα δύναται να παράγει το άγχος ή και άλλα αρνητικά

⁶² De Raeve L, Vasse R, Jansen N, van den Brandt P, Kant I. (2007). *Mental Health Effects of Changes in Psychosocial Work Characteristics: a Prospective Cohort study*, Paper presented at the 13th European Congress of Work and Organizational Psychology, Stockholm, Sweden, May 9-1F2.

⁶³ Edwards JA, Webster S, VanLaar D, Easton S. (2008). *Psychometric analysis of the UK Health and Safety Executive's Management Standards work-related stress Indicator Tool*. *Work Stress*. 22:96-107.

⁶⁴ Tucker J, Sinclair R, Mohr C, Adler A, Thomas J, Salvi A. (2008). *A temporal investigation of the direct, interactive, and reverse relations between demand and control and affective strain*, *Work & Stress*. 22: 81-95.

⁶⁵ Shahsavarani Amir Mohammad, Abadi Esfandiar Azad Marz, Kalkhoran Maryam Hakimi. (2015). *Stress: Facts and Theories through Literature Review*, *International Journal of Medical Reviews*, Volume 2, Issue 2.

συναίσθημα όπως: η πίεση, ο πόνος, η θλίψη και να οδηγήσει σε σοβαρές ψυχολογικές διαταραχές όπως η διαταραχή του μετα-τραυματικού στρες.⁶⁶

Οι εξωτερικοί παράγοντες δεν είναι στην ουσία αγχωτικοί ή απειλητικοί αλλά το σύστημα αντίληψης του ατόμου τους ερμηνεύει κατά αυτόν τον τρόπο.⁶⁷ Ορισμένοι εξωτερικοί στρεσογόνοι παράγοντες μπορούν να θεωρηθούν οι σημαντικές αλλαγές που βιώνει ο καθένας στη ζωή του, τα προβλήματα στην εργασία και στις προσωπικές σχέσεις, οι οικονομικές δυσκολίες, το υπερβολικά φορτωμένο πρόγραμμα στην καθημερινότητα καθώς και οι απαιτήσεις της οικογένειας ή και των παιδιών. Από την άλλη πλευρά οι εσωτερικοί παράγοντες αφορούν στην αρνητική ή και απαισιόδοξη σχέση, στην αδυναμία να αποδεχτούμε την πραγματικότητα και τέλος στις προσδοκίες που δεν ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα.⁶⁸

ΠΙΝΑΚΑΣ 1: ΟΡΙΣΜΟΙ ΤΟΥ ΣΤΡΕΣ

ΣΥΓΓΡΑΦΕΙΣ	ΟΡΙΣΜΟΣ ΣΤΡΕΣ
Shalev, Yehuda, & McFarlane ⁶⁹	Το στρες είναι μία φυσιολογική ψυχοσωματική αντίδραση σε συμβάντα που έχουν ως αποτέλεσμα τη αίσθηση της απειλής, της θλίψης, της δυσφορίας και της έλλειψης ισορροπίας στους ανθρώπους.
American Psychiatric Association ⁷⁰	Το στρες περιγράφεται ως μία αίσθηση που κατακλύζεται από ανησυχία, καταστροφή, πίεση, εξάντληση και λήθαργο. Ως εκ τούτου το στρες μπορεί να επηρεάσει άτομα κάθε ηλικίας, φύλου,

⁶⁶ Tse J, Flin R, Mearns K. (2010). *Facets of job effort in bus driver health: Deconstructing 'effort' in the Effort-Reward Imbalance model*, Journal of Occupational Health Psychology. 12: 48-62.

⁶⁷ Lucas H, Scammell A, Hagelskamp C. (2005). *How do GP registrars feel about dealing with mental health issues in the primary care setting? A qualitative investigation*, Primary Health Care Research and Development. 6: 60-71.

⁶⁸ Βλ. Υποσημ. 65

⁶⁹ Shalev AY, Yehuda R, McFarlane AC. (2000). *International handbook of human response to trauma*. New York, NY, USA: Kluwer Academic/Plenum Press.

⁷⁰ American Psychiatric Association. (2014). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5th Ed.). Washington, DC, USA: American Psychological Association.

	φυλής και κατάστασης και μπορεί να πλήξει τόσο τη σωματική όσο και τη ψυχική υγεία.
McEwen ⁷¹	Στην Ιατρική και Βιολογία στρες ονομάζεται κάθε σωματικός, ψυχολογικός ή και συναισθηματικός παράγοντας που καταλήγει σε σωματική ή και ψυχολογική ένταση.
Behnoudi ⁷²	Το στρες είναι μία κατάσταση κατά την οποία το άτομο αναγκάζεται να δράσει και δεν μπορεί να διαχειριστεί την ψυχική ένταση που εκλαμβάνει. Με άλλα λόγια το άγχος σημαίνει αναπροσαρμογή του ατόμου σε νέες καταστάσεις και συνθήκες. Κάθε φορά που μια αλλαγή συμβαίνει στη ζωή του το άτομο την αντιμετωπίζει με στρες.
Kumari, et al. ⁷³	Το στρες είναι η σωματική αντίδραση σε οποιαδήποτε απαίτηση. Το στρες μπορεί να προκληθεί είτε από καλές αιτίες είτε από άσχημες εμπειρίες.
Falsetti, Monier, & Resnick ⁷⁴	Το στρες είναι κάθε δυσάρεστη συναισθηματική εμπειρία η οποία συνοδεύεται από προβλέψιμες βιοχημικές, φυσιολογικές αλλαγές καθώς

⁷¹ McEwen BS. (2007). *Physiology and neurobiology of stress and adaptation: Central role of the brain*. *Physiological Review*. 87: 873-904.

⁷² Behnoudi Z. (2005). *Health and occupational stress*. Tehran, Iran: Boshra-Tohfeh Publications. [Persian].

⁷³ Kumari M, Badrick E, Chandola T, Adam EK, Stafford M, Marmot, MG, et al. (2009). *Cortisol secretion and fatigue: associations in a community based cohort*. *Psychoneuroendocrinology*. 34: 1476-85.

⁷⁴ Falsetti SA, Monier J, Resnick J. (2005). *Chapter 2: Intrusive Thoughts in Posttraumatic Stress Disorder*. In Clark, DA. Editor. *Intrusive Thoughts in Clinical Disorders. Theory, Research, and Treatment*. New York, NY, USA: The Guilford Press. p. 40–1.

	και αλλαγές συμπεριφοράς.
Silverman, et al. ⁷⁵	Το στρες είναι μια σωματική αντίδραση σε μια αλλαγή που απαιτεί ανταπόκριση, ρύθμιση και ή φυσική, ψυχολογική και ή συναισθηματική προσαρμογή. Το στρες μπορεί να προέρχεται από οποιαδήποτε προσωρινή κατάσταση, συνθήκη, σκέψη και ή μόνιμη κατάσταση μόνο και μόνο για να προκαλέσει απογοήτευση, θυμό, νευρικότητα και ή ανησυχία.
Sarafino ⁷⁶	Το στρες θεωρείται μία κατάσταση η οποία είναι το αποτέλεσμα των αλληλεπιδράσεων των ατόμων και των περιβαλλοντικών συνθηκών και προκαλεί δυσαρμονία μεταξύ των απαιτήσεων των συνθηκών και των βιο-ψυχοκοινωνικών πόρων.
Lazarus, & Folkman ⁷⁷ ; Lazarus ⁷⁸	Το στρες είναι μία αποκλειστική σχέση μεταξύ του ατόμου και του περιβάλλοντός του το οποίο και αντιλαμβάνεται ως επιβάρυνση ή και απειλή για την υγεία του.
McEwen ^{79 80 81}	Το στρες είναι ισοδύναμο με την

⁷⁵ Silverman MN, Heim CM, Nater UM, Marques AH, Sternberg EM. (2010). *Neuroendocrine and immune contributors to fatigue*. PM & R. 2: 338-346.

⁷⁶ Sarafino EP. (2002). *Health psychology: biopsychosocial interactions* (4th Ed.). New York, NY, USA: John Wiley & Sons, Inc.

⁷⁷ Lazarus, RS. Folkman, S. (1984). *Coping and adaptation*. In, Gentry, WD, Editors. *Handbook of Behavioral medicine*. New York, NY, USA: Guilford; a.

⁷⁸ Lazarus RS. (1999). *Stress and emotion: A new synthesis*. New York, NY, USA: Springer.

⁷⁹ McEwen BS. (1999). *Stress and Hippocampal plasticity*. *Annual Review of Neuroscience*. 22: 105-22.

⁸⁰ McEwen BS. (1998). *Stress adaptation and disease: Allostasis and allostatic load*. New York, NY, USA: New York Academy of Sciences.

⁸¹ McEwen BS. (2004). *Protection and damage from acute and chronic stress: Allostasis and allostatic overload and relevance to the pathophysiology of psychiatric disorders*. *Annual Journal of New York Academy of Sciences*. 1032: 1-7.

	<p>αλλόσταση. Η αλλόσταση είναι η διαδικασία και η δυνατότητα να αποκτήσει το άτομο σταθερότητα τη στιγμή της αλλαγής. Κάθε φορά που τα συστήματα του στρες στο σώμα ενεργοποιούνται σε απάντηση των υψηλών επιπέδων άγχους, η αλλόσταση εκκενώνεται και το σώμα εκτίθεται σε κίνδυνο.</p>
Shahsavarani, et al. ⁸²	<p>Οποιαδήποτε επίδραση της αλλαγής στον περιβάλλοντα χώρο ενός ζωντανού οργανισμού που καταλήγει σε διακοπή της ομοιόστασης (εσωτερική ισορροπία) του εν λόγω οργανισμού ονομάζεται στρες.</p>

Πηγή: *International Journal of Medical Reviews, Volume 2, Issue 2, Spring 2015(σελ.233)*⁸³

⁸² Shahsavarani AM, Ashayeri H, Lotfian M, Sattari K. (2013). *The effects of Stress on Visual Selective Attention: The Moderating Role of Personality Factors*. Journal of American Science. 9(6s): 1-16.

⁸³ Βλ. Υποσημ. 65

2.2. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΟΥ ΣΤΡΕΣ

Το στρες μπορεί να προκαλέσει προβλήματα στους ανθρώπους με πολλούς διαφορετικούς τρόπους. Κάθε φορά που το stress ξεπερνά τα φυσιολογικά επίπεδα στον ανθρώπινο οργανισμό εμφανίζονται προβλήματα ξεκινώντας από το υποσυνείδητο έως την συνειδητή και εξουθενωτική ασθένεια. Σε ξαφνική εμφάνιση του stress όλοι οι μύες συστέλλονται και όταν το stress επιληφθεί αυτή η ένταση εξασθενεί. Το χρόνιο stress κρατά τους μύες του σώματος σε αμυντική και σπασμωδική κατάσταση για μεγάλο χρονικό διάστημα. Η κατάσταση μπορεί να οδηγήσει σε άλλες φυσικές αντιδράσεις ακόμα και σε ασθένειες που σχετίζονται με το stress όπως για παράδειγμα οι ημικρανίες, οι κεφαλαλγίες και μυοσκελετικές διαταραχές.⁸⁴

Το στρες προκαλεί δυσκολίες στην αναπνοή. Το οξύ στρες, όπως για παράδειγμα ο θάνατος των αγαπημένων μας προσώπων μπορεί πραγματικά να καταλήξει σε άσθμα κατά το οποίο φράζουν οι αεραγωγοί μεταξύ της μύτης και των πνευμόνων.^{85 86}

⁸⁴ Sallis R. (2013). *Examination skills of the musculoskeletal system: Self-study*. Washington, DC, USA: American Academy of family Physicians.

⁸⁵ Βλ. Υποσημ. 65

⁸⁶ Maton A, Hopkins S, Johnson CW, McLaughlin M, Warner D, LaHart J. (2010). *Human Biology and Health*. Englewood Cliffs: Prentice Hall. p. 108-15.

2.3. ΣΤΡΕΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

Τις τελευταίες δεκαετίες το στρες και οι συνέπειές του επηρεάζουν άμεσα το εργασιακό περιβάλλον. Το εργασιακό στρες ορίζεται ως το σύνολο των αρνητικών σωματικών και συναισθηματικών αντιδράσεων ενός εργαζομένου λόγω των πολλών υποχρεώσεων που του έχουν ανατεθεί και πολλές φορές δεν αρμόζουν με τις προσωπικές του πεποιθήσεις, με τις ικανότητες του ακόμα και με τις προσωπικές του ανάγκες.⁸⁷ Το εργασιακό στρες συμβάλει στην κακή λειτουργία του ατόμου με αποτέλεσμα να μην μπορεί να διαχειριστεί σωστά και αποτελεσματικά τις δύσκολες καταστάσεις στο χώρο εργασίας του. Το εργασιακό στρες έχει επίσης και φυσικές επιπτώσεις που ζημιώνουν τους οργανισμούς. Το οξύ στρες επιδεινώνει το δυναμικό των οργανισμών και καθιστά ανέφικτους τους οργανωτικούς στόχους.^{88 89} Αποτελέσματα του εργασιακού στρες είναι η κακή επίδρασή του στην ψυχοσωματική υγεία του ατόμου καθώς επίσης και η επαγγελματική του εξουθένωση (burnout). Το job burnout είναι μία κατάσταση συναισθηματικής, ψυχολογικής και σωματικής εξάντλησης του ατόμου η οποία προκαλείται από την παρατεταμένη έκθεσή του στο εργασιακό στρες. Ως αποτέλεσμα, το άτομο αδυνατεί να θέτει και να επιτύχει τους στόχους του.⁹⁰

Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (2005) βασική αιτία ασθενειών είναι η κακή οργάνωση εργασίας, η καταπίεση καθώς επίσης και η εξάντληση λόγω των πολλών υποχρεώσεων.

Η ραγδαία εξέλιξη της τεχνολογίας έχει προκαλέσει σημαντικές αλλαγές στη δομή και στους στόχους των οργανισμών, γεγονός που συναινει στην αύξηση του αριθμού των στρεσογόνων παραγόντων. Οι αλλαγές αυτές αφορούν σε:

1. Κακές συνθήκες εργασίας
2. Σύγκρουση ρόλων
3. Επικοινωνία με πολλά και διαφορετικά άτομα
4. Αυξημένο φόρτο εργασίας

⁸⁷ Rhodes CR, Pullen AP, Margaret HM, Clegg SRC, Pitsis AP. (2010). *Violence and workplace bullying: What are an organizational's ethical responsibilities?* Administrative Theory & Praxis; 32(1): 96-115.

⁸⁸ Temple H. Gillespie B. (2009). *Taking Charge of Work and Life*. ABA Journal. 95(2): 31-2.

⁸⁹ Alvani SM. (2001). *General and public management*. Tehran, Iran: Nei Publications; [Persian].

⁹⁰ van Dierendonck D, Garssen, B, Visser, A. (2005). *Burnout prevention through personal growth*. International Journal of Stress Management. 12(1): 62-77.

5. Ανεπαρκή αμοιβή
6. Ασαφές αντικείμενο
7. Μη προσδιορισμός καθηκόντων.
8. Έλλειψη προσωπικού
9. Αβεβαιότητα για το μέλλον⁹¹

⁹¹ Health and Safety Executive. (2007). Managing the risk factors of work-related stress in Home Office headquarters and the Border and Immigration Agency.

2.3.1. ΒΑΣΙΚΕΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΣΤΡΕΣ

Η διαχείριση του στρες επικεντρώνεται περισσότερο στο άτομο και όχι στον οργανισμό, όμως το κλειδί για την πρόληψη βρίσκεται στον οργανισμό και την διαχείριση της εργασίας. Είναι προτιμότερο η πρόληψη του εργασιακού στρες να γίνεται πριν την εμφάνισή του. Προκειμένου να επιτευχθεί αυτό, απαιτούνται από το άτομο τα ακόλουθα:

- Ο εργαζόμενος πρέπει να αποβάλλει οτιδήποτε τον αγχώνει και τον κάνει μη αποδοτικό.
- Προσαρμογή του εργασιακού περιβάλλοντος στο τύπο του εργαζόμενου ώστε να είναι και πιο εποικοδομητικός.
- Ενίσχυση της αντοχής του εργαζομένου
- Επανεκτίμηση των προσωπικών στόχων και προσδοκιών
- Αναζήτηση βοήθειας και υποστήριξης στα διάφορα προβλήματα
- Ενασχόληση με δραστηριότητες εκτός εργασίας.

Όσον αφορά στον οργανισμό, απαιτούνται τα εξής:

- Οργάνωση σεμιναρίων και ημερίδων, ειδικά σε θέματα που αφορούν το εργασιακό στρες.
- Ατομική και ομαδική εποπτεία
- Σωστή και εποικοδομητική επικοινωνία των μελών του προσωπικού
- Δημιουργία ομάδων ψυχολογικής υποστήριξης τόσο για τους εργαζομένους όσο και για τους συγγενείς τους.
- Καλύτερη οργάνωση και συνθήκες εργασίας.⁹²

⁹² Δημητρόπουλος Χ., Φιλίππου Ν. (2008). *Η επαγγελματική εξουθένωση στο χώρο της υγείας*, Ειδικό Άρθρο, Αρχαία Ελληνικής Ιατρικής, 25(5):642-647.

2.4. ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΤΡΕΣ ΚΑΙ ΝΟΣΗΛΕΥΤΕΣ

Από τις πιο ευάλωτες επαγγελματικές ομάδες θεωρούνται οι νοσηλευτές λόγω της ιδιαιτερότητας του επαγγέλματος να αντιμετωπίζουν συχνά στρεσογόνες καταστάσεις.⁹³

Η επίδραση του στρες είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με το επάγγελμα του νοσηλευτή λόγω των ιδιαίτερων σχέσεων φροντίδας και υπευθυνότητας που απαιτεί ο χώρος της υγείας. Πολλοί αναγνωρίζουν την ύπαρξή του καθώς και πολλοί πλήττονται από αυτό δίχως όμως να υφίσταται η ορθολογική αντιμετώπιση κυρίως λόγω της έλλειψης οργάνωσης καθώς και πλαισίου αντιμετώπισης. Ο νοσηλευτής, προκειμένου να παρέχει την απαραίτητη φροντίδα στα άτομα που την έχουν ανάγκη καλείται να αναγνωρίσει άμεσα τις αδυναμίες του και τα όριά του διασφαλίζοντας έτσι την ποιότητα στις υπηρεσίες που παρέχει.

Τις τελευταίες δεκαετίες έχουν αυξηθεί σημαντικά οι παράγοντες που επιδρούν στην ψυχοσύνθεση του νοσηλευτή και τον περικλείουν με στρες με αποτέλεσμα τις αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία του και την χαμηλή ποιότητα νοσηλευτικής φροντίδας.⁹⁴

Όσον αφορά στην Ελλάδα, απαιτούνται περισσότερες έρευνες σχετικά με το εργασιακό στρες στο χώρο των νοσηλευτών, προκειμένου να καταγραφούν η έκταση και ο βαθμός της επαγγελματικής εξουθένωσης που είναι αποτελέσματα του στρες, καθώς και η εξακρίβωση των αιτιών του. Τέλος, απαιτείται η διασφάλιση της καλύτερης δυνατής ποιότητας των υπηρεσιών υγείας που μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσω της θέσπισης ορίων επικινδυνότητας – ασφάλειας.⁹⁵

⁹³ Παπαγεωργίου, Δ., Καραμπέτσου, Μ., Νικολακάκου, Χ., Παυλάκου, Ν. (2007). *Επίπεδα άγχους και αυτοεκτίμησης νοσηλευτών που εργάζονται σε δημόσια νοσοκομεία*. Νοσηλευτική, 46:406-413.

⁹⁴ Σαπουντζή Δ, Λεμονίδου Χ. (1994). *Η Νοσηλευτική στην Ελλάδα. Εξελίξεις & Προοπτικές*. Εκδ., Ακαδημία Επαγγελματιών Υγείας, Αθήνα.

⁹⁵ Βλ. Υποσημ. 92

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ

3.1. ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΔΕΣΜΕΥΣΗΣ

Η ψυχολογική σύνδεση των εργαζομένων με το έργο τους έχει αποκτήσει ζωτική σημασία στην οικονομία της πληροφόρησης και των υπηρεσιών του 21^{ου} αιώνα. Στο σύγχρονο περιβάλλον της εργασίας, οι οργανισμοί προκειμένου να ανταγωνίζονται αποτελεσματικά, πρέπει να προσλαμβάνουν όχι απλώς κορυφαία στελέχη αλλά οφείλουν να εμπνέουν και να παρέχουν την ευκαιρία στους υπαλλήλους να εφαρμόζουν τις πλήρεις δυνατότητες τους στο έργο τους. Οι σύγχρονοι εργασιακοί πόροι χρειάζονται εργαζόμενους οι οποίοι:

- συνδέονται ψυχολογικά με την εργασία τους,
- είναι πρόθυμοι και ικανοί να ταυτίζονται πλήρως με το ρόλο τους
- είναι προνοητικοί,
- δεσμεύονται σε υψηλές προδιαγραφές απόδοσης και
- ασχολούνται εξ' ολοκλήρου με την εργασία τους⁹⁶

Η εργασιακή δέσμευση ορίζεται συνήθως ως «...μία θετική ολοκληρωμένη, εργασιακή κατάσταση νοοτροπίας που χαρακτηρίζεται από σθένος, αφοσίωση και απορρόφηση».⁹⁷ Στην ουσία, η εργασιακή δέσμευση καταγράφει τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι βιώνουν τη δουλειά τους δηλαδή κατά πόσο τους δίνει το ερέθισμα και την ενέργεια να αφιερώσουν χρόνο και προσπάθεια σε κάτι που πραγματικά θέλουν, κατά πόσο αφοσιώνονται σε αυτή και τέλος κατά πόσο τους απορροφάει.

Οι απασχολούμενοι εργαζόμενοι που εργάζονται καθημερινά με ενέργεια, αφοσίωση και συγκέντρωση, είναι ανοιχτοί σε νέες πληροφορίες, παραγωγικοί, άκρως δραστήριοι, αυτό-αποτελεσματικοί και τέλος πρόθυμοι να εξελίσσονται μέσα στο εργασιακό τους περιβάλλον.⁹⁸ Οι αφοσιωμένοι υπάλληλοι λόγω της θετικής τους στάσης και του επιπέδου δραστηριότητάς τους δημιουργούν τη δική τους θετική ανατροφοδότηση, όσον αφορά στην εκτίμηση, στην αναγνώριση και στην επιτυχία.

⁹⁶ Bakker, A.B., Albrecht, S., & Leiter, M.P. (2011- in press). *Key questions regarding work engagement*. European Journal of Work and Organizational Psychology.

⁹⁷ Βλ. Υποσημ. 2

⁹⁸ Schaufeli, A.B. Bakker, and W. van Rhenen. (2009). *How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism*. Journal of Organizational Behavior.

Παρόλο που οι εμπλεκόμενοι εργαζόμενοι αισθάνονται κούραση μετά από μια ημέρα σκληρής δουλειάς, περιγράφουν την κούραση τους αυτή ως μία μάλλον ευχάριστη κατάσταση, επειδή συνδέεται με θετικά επιτεύγματα.. Σε αντίθεση με τους εργάτες, οι αφοσιωμένοι υπάλληλοι δεν εργάζονται σκληρά εξαιτίας ενός ισχυρού και ακαταμάχητου εσωτερικού κινήτρου αλλά επειδή για αυτούς η εργασία θεωρείται κάτι διασκεδαστικό και επειδή αναλαμβάνουν την πρωτοβουλία να αλλάζουν το εργασιακό τους περιβάλλον με σκοπό να παραμένουν οι ίδιοι αφοσιωμένοι.⁹⁹

⁹⁹ Gorgievski, M.J. and Bakker, A.B. (2010). *Passion for work: work engagement versus workaholism*, in Albrecht, S.L. (Ed.), *The Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*, Edward Elgar, Cheltenham, pp. 264-271.

3.2. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΠΙΡΡΟΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΔΕΣΜΕΥΣΗΣ

Σύμφωνα με εκπονηθείσες μελέτες Bakker & Demerouti,¹⁰⁰; Hackman & Oldham,¹⁰¹ Steger et al.¹⁰² οι παράγοντες που συμβάλλουν είτε στην αύξηση είτε στη μείωση της εργασιακής δέσμευσης είναι ποικίλοι. Ωστόσο βιβλιογραφικά αναφέρονται οι πέντε πιο σημαντικοί:

- 1) Εργασιακοί πόροι. Οι πόροι αυτοί είναι απαραίτητοι για τον εργαζόμενο, επειδή ικανοποιούν τις βασικές ανθρώπινες ανάγκες, αλλά εξίσου σημαντικοί και για το εργασιακό περιβάλλον, επειδή η ύπαρξη αυτών οδηγεί σε γρήγορη και αποτελεσματική εργασία. Επιπλέον η διαδικασία είναι κυκλική. Η καλύτερη εργασία είναι πιο αποδοτική για τον εργαζόμενο, γεγονός που με τη σειρά του αυξάνει την αφοσίωση και την αποτελεσματικότητά του. Ενδιαφέρον είναι το γεγονός ότι η εργασιακή δέσμευση και η υψηλή ποιότητα της απόδοσης της είναι μεγαλύτερη όταν οι απαιτήσεις της εργασίας είναι υψηλότερες.
- 2) Προσωπικοί πόροι: Οι εργαζόμενοι με άφθονους προσωπικούς πόρους όχι μόνο αντιμετωπίζουν τη δουλειά τους με περισσότερο ενθουσιασμό και χαρά αλλά επίσης τείνουν να είναι και πιο υγιείς, γεγονός το οποίο τους επιτρέπει να συγκεντρώνονται και να εργάζονται πιο σκληρά και αποδοτικά. Επιπλέον, τείνουν να δημιουργούν περισσότερους προσωπικούς πόρους μέσω της «δημιουργίας θέσεως εργασίας», αναζητώντας τρόπους να καταστήσουν τις αρμοδιότητες τους «προσαρμοσμένες» στα ενδιαφέροντά τους, αυξάνοντας με αυτό τον τρόπο την πρόκληση. Οι εργασιακά απασχολούμενοι κερδίζουν τον ενθουσιασμό από τους άλλους εργαζομένους, νιώθοντας καλύτερα με το εγώ τους.
- 3) Η προσωπικότητα του κάθε ατόμου. Η εργασιακή δέσμευση διαφέρει από άτομο σε άτομο ανάλογα με την προσωπικότητά του, γεγονός το οποίο εξηγεί γιατί ορισμένοι είναι ηγέτες και ορισμένοι ακόλουθοι τους. Επίσης, η εργασιακή δέσμευση πηγάζει για το κάθε άτομο από μέρα σε μέρα ακόμα και

¹⁰⁰ Βλ. Υποσημ. 1

¹⁰¹ Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*, Reading, MA: Addison Wesley.

¹⁰² Steger, F.M. Littman-Ovadia, H. Miller, M. Menger, L. & Rothmann, S. (2013). *Engaging in work even when it is meaningless: positive affective disposition and meaningful work interact in relation to work-engagement*, *Journal of Career Assessment*, 21 (2), 26-29.

από ώρα σε ώρα. Πράγματι, δεν θεωρείτο δεδομένο ότι κάποιος θα νιώθει ή θα αναμένεται να επιδείξει μέγιστη εργασιακή δέσμευση κάθε δευτερόλεπτο της εργάσιμης ημέρας. Μερικές φορές η δουλειά είναι κουραστική και οι εργαζόμενοι θα πρέπει να είναι σε θέση να το ανεχτούν.

- 4) Η ψυχολογία του ^{103 104 105}
- 5) Ο τρόπος με τον οποίο αντιλαμβάνεται τα διάφορα δεδομένα / ερεθίσματα που λαμβάνει από το περιβάλλον. ^{106 107 108}

Ένας εξίσου σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει την εργασιακή δέσμευση είναι το εργασιακό άγχος που αναλύσαμε σε προηγούμενο κεφάλαιο, αλλά και το άγχος που περικλείει το άτομο μέσα από το προσωπικό του περιβάλλον. ^{109 110 111} Σύμφωνα με έρευνα σε εταιρία GALLUP ¹¹² έχει αποδειχθεί ότι τα εργασιακά δεσμευμένα άτομα έχουν λιγότερο στρες από τους μη εργασιακά δεσμευμένους. Τέλος, ένας εξίσου σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει την εργασιακή δέσμευση και που δεν πρέπει να παραλείπεται είναι οι διάφοροι δημογραφικοί παράγοντες, όπως:

- το φύλλο ^{113 114 115}

¹⁰³ Kahn, W.A. (1990). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.

¹⁰⁴ Kular, S. Gatenby, M. Rees, C. Soane, E. & Truss, K. (2008). *Employee Engagement: A Literature Review*. Kingston Business School

¹⁰⁵ Portello, J. (1996). *Dimensions of managerial and professional women's stress: Interpersonal conflict and distress*. Dissertation Abstracts International: Section B: the Sciences and Engineering, US: University Microfilms International, 57(6-B).

¹⁰⁶ Buchanan, D. & Huczynski, A. (2004). *Organisational Behaviour An introductory text*, 5th ed. Harlow, FT/Prentice Hall.

¹⁰⁷ Βλ. Υποσημ. 104

¹⁰⁸ Robinson, I. (2006). *Human Resource Management in Organisations*, London, CIPD

¹⁰⁹ Moore, K. (2004). The healthy balance among work, family, and personal relationships: Fact or fiction? Proceedings of the APS Psychology of Relationships Interest Group 4th Annual Conference, pp79-84.

¹¹⁰ Miller WL, Crabtree BF. (2005). *Clinical Research*. In N Denzin & Y Lincoln (Eds) *Handbook of Qualitative Research*, 3rd edition. Newbury Park: Sage Publications.

¹¹¹ Βλ. Υποσημ. 104

¹¹² May, D.R. Gilson, R.L. & Harter, L.M. (2004). *The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work*, *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 77, 11-37.

¹¹³ Johnson, G. (2004). *Otherwise engaged, Training*, 41(10),4.

¹¹⁴ Johnson, M. (2004). *Gallup study reveals workplace disengagement in Thailand*, *The Gallup Management Journal*, 12th May, [online] Available at: <http://gmj.gallup.com/content/16306/3/Gallup-Study-Reveals-Workplace-Disengagementin.aspx>.

- η ηλικία ^{116 117}
- η προϋπηρεσία ^{118 119}
- η εκπαίδευση ¹²⁰
- ο ρόλος του ατόμου στον εργασιακό χώρο ^{121 122} και
- η οικογενειακή κατάσταση του ατόμου ^{123 124 125}

Είναι γεγονός ότι λόγω της σημερινής οικονομικής κρίσης προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι επιπτώσεις της, ο εργαζόμενος θα πρέπει να είναι πιο παραγωγικός και αποδοτικός. Η διάθεσή τους συσχετίζεται άμεσα με τη διάθεση και τα συναισθήματα για την εργασία των οργανισμών. Σημαντικό είναι επίσης το άτομο να νιώθει ικανό να θέτει και να επιτυγχάνει τους στόχους.

¹¹⁵ Schaufeli, W.B. Bakker, A.B. & Salanova, M. (2006). *The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study*, Educational and Psychological Measurement, 66(4), 701-716.

¹¹⁶ Gowri, P.A. & Mariammal, M. (2012). *Factorial Dimensions of Employee Engagement in Public and Private Sector Banks*, Bonfring International Journal of Data Mining, 2, 4.

¹¹⁷ Meesala, A. (2011). *Identification of Engaged Employee Groups: Who all are the Full - Throttles, the Wet-Behind-the-Ears, and the Past-the-Primes in India?*, Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 3(5), 157-18.

¹¹⁸ Coffman, C. & Gonzalez-Molina, G. (2002). *Follow this path. How the world's greatest organizations drive growth by unleashing human potential.*

¹¹⁹ Βλ. Υποσημ. 117.

¹²⁰ Βλ. Υποσημ. 116

¹²¹ Kerfoot, K. (2008). Staff engagement: It starts with the leader, MEDSURG Nursing, 17(1), 64-65.

¹²² Βλ. Υποσημ. 117

¹²³ Βλ. Υποσημ. 116

¹²⁴ Crabtree, S. (2005). *Engagement keeps the doctor away; A happy employee is a healthy employee, according to a GMJ survey*. Gallup Management Journal, 13th January. Available at: www.gmj.gallup.com.

¹²⁵ Βλ. Υποσημ. 104

3.3. ΣΥΣΧΕΤΙΣΜΟΣ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ ΚΑΙ ΣΤΡΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ

Σύμφωνα με εκπονηθείσες έρευνες Bates¹²⁶, Harter, Schmidt, & Hayes¹²⁷; Salanova, Agut, & Peiro¹²⁸; Schaufeli & Bakker,¹²⁹ Steger et al.¹³⁰, προκειμένου ένας οργανισμός να φτάσει στην κορυφή της επιτυχίας θα πρέπει να αποτελείται από εργασιακά δεσμευμένους εργαζομένους με όσο το δυνατόν λιγότερο εργασιακό άγχος.

Οι **Νοσηλευτές** διαδραματίζουν κεντρικό και κρίσιμο ρόλο στην βελτίωση της πρόσβασης και της ποιότητας της υγειονομικής περίθαλψης για τον πληθυσμό. Παρέχουν βασικές υπηρεσίες που προάγουν την υγεία, την πρόληψη των ασθενειών και την παροχή υπηρεσιών υγείας σε άτομα, οικογένειες και κοινότητες.

Η επίδραση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης και του Στρες στην Εργασιακή Δέσμευση των νοσηλευτών έχει υπάρξει αντικείμενο αρκετών μελετών στις οποίες έχει διαφανεί ότι:

- οι συναισθηματικά ευφυείς εργαζόμενοι παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής δέσμευσης^{131 132}
- υψηλά επίπεδα στρες συνδέονται με χαμηλότερη αίσθηση εργασιακής δέσμευσης¹³³

¹²⁶ Bates, S. (2004). *Getting engaged*, HR Magazine, 49, 44–51.

¹²⁷ Harter, J.K.Schmidt, F.L. &Hayes, T.L. (2002). *Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis*, Journal of Applied Psychology, 87, 268–279.

¹²⁸ Salanova, M. Agut, S. and Peiro, J.M. (2005). *Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate*, Journal of Applied Psychology, 90, 1217–1227.

¹²⁹ Schaufeli, W.B. &Bakker, A.B. (2004). *Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study*, Journal of Organizational Behavior, 25, 293-315.

¹³⁰ Βλ. Υποσημ. 102

¹³¹ Zhu, J.X., He, N.P., Wang,Q.F., Yuan, G.F., Wen, D., Yu, G.R., Jia,Y.L., 2015. *The composition ,spatial patterns, and influencing factors of atmospheric wet nitrogen deposition in Chinese terrestrial ecosystems*. Sci. Total Environ. 511, 777–785..

¹³² Akhtar Reece, Boustani Lara, Tsivrikos Dimitrios, Chamorro-Premuzic Tomas (2015). *The engageable personality: Personality and trait EI as predictors of work engagement. Personality and Individual Differences* 73 (2015) 44–49.

¹³³ Βλ. Υποσημ. 14

ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

4.1. ΣΚΟΠΟΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι να διερευνήσει την επίδραση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης και του Στρες στην Εργασιακή Δέσμευση των Νοσηλευτών των Γενικών Νοσοκομείων της Περιφέρειας Πελοποννήσου. Τα ερευνητικά ερωτήματα που μας απασχόλησαν στη συγκεκριμένη μελέτη είναι τα εξής:

1. Ποια είναι η σχέση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, του Στρες και της Εργασιακής Δέσμευσης με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των Νοσηλευτών (φύλο, ηλικία, επίπεδο σπουδών, έτη προϋπηρεσίας στον οργανισμό)
2. Είναι ευεργετική η επίδραση ενός υψηλού EQ στην Εργασιακή Δέσμευση των Νοσηλευτών;
3. Τα υψηλά επίπεδα Στρες σχετίζονται με χαμηλότερη αίσθηση εργασιακής δέσμευσης;

4.2. ΕΠΙΛΟΓΗ ΚΑΙ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ

Η παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε στους νοσηλευτές της 6^{ης} Υγειονομικής Περιφέρειας Πελοποννήσου (Υ.Π.Ε) και πιο συγκεκριμένα:

- ✓ Γενικό Νοσοκομείο Αργολίδας (Ν.Μ. Άργους και Ν.Μ. Ναυπλίου)
- ✓ Γενικό Νοσοκομείο Μεσσηνίας (Ν.Μ. Καλαμάτας και Ν.Μ. Κυπαρισσίας)
- ✓ Γενικό Νοσοκομείου Κορίνθου
- ✓ Γενικό Νοσοκομείο Λακωνίας (Ν.Μ Σπάρτης και Ν.Μ. Μολάων)
- ✓ Γενικό Πανεπιστημιακό Νοσοκομείο Τρίπολης και Ψυχιατρικός Τομέας Γ.Ν. Τρίπολης.

Ο μελετώμενος πληθυσμός αποτελούνταν από 220 Νοσηλευτές της 6η Υ.Π.Ε, οι οποίοι συμπλήρωσαν την κλίμακα Συναισθηματικής Νοημοσύνης των Wong & Law, την κλίμακα Εργασιακής Δέσμευσης των Schaufeli & Bakker, καθώς και την κλίμακα Αντιλαμβανόμενου Στρες των Cohen, Kamarck, & Mermelstein. τα άτομα αυτά αποτέλεσαν και το συνολικό δείγμα της συγκεκριμένης έρευνας. Σε κάθε νοσηλευτή μοιράστηκαν τρία ερωτηματολόγια τα οποία συμπληρώθηκαν παρουσία των ερευνητών και επεστράφηκαν.

4.3. ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Διενεργήθηκε μια περιεκτική βιβλιογραφική αναζήτηση χρησιμοποιώντας τους ακόλουθους όρους: *συναισθηματική νοημοσύνη, στρες, εργασιακή δέσμευση, Νοσηλευτές*. Ως χρονικό διάστημα αναζήτησης τέθηκε η περίοδος 2000 - 2015.

Παράλληλα τέθηκε γλωσσικός περιορισμός με την επιλογή άρθρων δημοσιευμένων στα αγγλικά και στα ελληνικά.

4.4. ΣΥΛΛΟΓΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΩΝ

ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ-ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Για την εκπόνηση της εν λόγω μελέτης χρησιμοποιήθηκαν 3 δομημένα και σταθμισμένα στην Ελληνική γλώσσα ερωτηματολόγια. Πιο συγκεκριμένα:

- Η *Κλίμακα Συναισθηματικής Νοημοσύνης των Wong & Law* (2002) αποτελείται από 16 στοιχεία, τα οποία απαντούν σε μια 7-βάθμια κλίμακα τύπου Likert (1=Διαφωνώ Απόλυτα έως 7=Συμφωνώ Απόλυτα). Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο απαρτίζεται από τέσσερις υπο-κλίμακες, που αξιολογούν τις τέσσερις διαστάσεις της Συναισθηματικής Νοημοσύνης όπως αυτές διατυπώθηκαν από τους Mayer και Salovey (1997) (1. *Εκτίμηση των Συναισθημάτων του Εαυτού (Self-Emotion Appraisal)*, 2. *Εκτίμηση των Συναισθημάτων των Άλλων (Others' Emotion Appraisal)*, 3. *Χρήση των Συναισθημάτων (Use of Emotion)*, και 4. *Έλεγχος των Συναισθημάτων (Regulation of Emotion)*). Το εν λόγω ερωτηματολόγιο έχει μεταφραστεί και σταθμιστεί στην Ελληνική επί δείγματος 523 ατόμων (Kafetsios & Zampetakis, 2008) εμφανίζοντας αποδεκτή εγκυρότητα και αξιοπιστία. Για τη χρήση του στη συγκεκριμένη μελέτη αιτηθήκαμε αδείας- η οποία και εδόθη- τόσο από τους συντάξαντες αυτό όσο και από τον κύριο Καφέτσιο, ο οποίος εκπόνησε τη μετάφραση της κλίμακας και τον έλεγχο των ψυχομετρικών ιδιοτήτων της σε Ελληνικό δείγμα.
- Η *κλίμακα Εργασιακής Δέσμευσης των Schaufeli & Bakker* (2003) αποτελείται από 15 στοιχεία τα οποία αντανακλούν στις 3 βασικές διαστάσεις της Εργασιακής Δέσμευσης (1. *Σθένος (Vigor)*, 2. *Αφιέρωση (Delication)* και 3. *Απορρόφηση (Absorption)*). Τα στοιχεία απαντούν σε μια 7-βάθμια κλίμακα τύπου Likert (1=Ποτέ έως 7= Κάθε μέρα) με υψηλό σκορ και στις τρεις διαστάσεις να υποδηλώνει υψηλή Εργασιακή Δέσμευση. Η εν λόγω κλίμακα έχει μεταφραστεί και σταθμιστεί στην Ελληνική επί δείγματος 206 επαγγελματιών (Xanthoroulou, Bakker, & Fischbach, 2013) εμφανίζοντας αποδεκτή εγκυρότητα και αξιοπιστία. Η εν λόγω κλίμακα διατίθεται ελεύθερα για εκπαιδευτική έρευνα από τους συντάκτες της (<http://www.wilmarschaufeli.nl/downloads/test-manuals/>) και για τη χρήση της Ελληνικής μετάφρασης αιτηθήκαμε αδείας-η οποία και εδόθη- από της κυρία Ξανθοπούλου και τους συνεργάτες της.

- Η κλίμακα αντιλαμβανόμενου Στρες των *Cohen, Kamarck, & Mermelstein* (1983) αποτελείται από 14 στοιχεία που αξιολογούν την αντίληψη των αγχογόνων εμπειριών ζητώντας από τον ενήλικα να βαθμολογήσει τη συχνότητα των συναισθημάτων του/της και τις σκέψεις που σχετίζονται με γεγονότα και καταστάσεις που σημειώθηκαν κατά τον προηγούμενο μήνα. Επτά από τα δεκατέσσερα στοιχεία της κλίμακας θεωρούνται αρνητικά (1, 2, 3, 8, 11, 12, 14) και τα υπόλοιπα επτά θετικά (4, 5, 6, 7, 9, 10, 13) και αντιπροσωπεύουν την αντιληπτή ανικανότητα και αυτο-αποτελεσματικότητα, αντίστοιχα. Κάθε στοιχείο βαθμολογείται με πενταβάθμια κλίμακα τύπου Likert (0 = ποτέ έως 4 = πολύ συχνά). Υψηλή βαθμολογία στην εν λόγω κλίμακα δηλώνει μεγαλύτερη καταπόνηση. Η εν λόγω κλίμακα έχει μεταφραστεί και σταθμιστεί στην Ελληνική επί δείγματος 941 ατόμων εμφανίζοντας αποδεκτή εγκυρότητα και αξιοπιστία (Andreou et al., 2011). Η κλίμακα Αντιλαμβανόμενου Στρες διατίθεται ελεύθερα για εκπαιδευτική έρευνα από τους συντάκτες της (<http://www.psy.cmu.edu/~scohen/>) και για τη χρήση της Ελληνικής μετάφρασης αιτηθήκαμε αδείας-η οποία και εδόθη- από την κυρία Ανδρέου και τους συνεργάτες της.

4.5. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ

Κατά τη διενέργεια της μελέτης τηρήθηκαν οι ηθικές επιταγές και οι κανόνες δεοντολογίας. Για τη διανομή των ερωτηματολογίων στους επαγγελματίες υγείας των Νοσοκομείων της Διοικητικής Περιφέρειας Πελοποννήσου εκχωρήθηκε άδεια από την 6η Υγειονομική Περιφέρεια Πελοποννήσου- Ιονίων Νήσων-Ηπείρου & Δυτικής Ελλάδας. Η συμμετοχή στη μελέτη ήταν εθελοντική και η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων συντελέστηκε αφού πρώτα πραγματοποιήθηκε αναλυτική ενημέρωση των μελών του δείγματος και εξασφαλίστηκε η έγγραφη συναίνεσή τους. Η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων έγινε με βάση τις αρχές της ανωνυμίας και της εμπιστευτικότητας των δεδομένων. Βεβαιώνεται ότι τα Νοσοκομεία, που συμμετείχαν στη μελέτη, δεν επιβαρύνθηκαν οικονομικά.

4.6. ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ - ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ

Οι κατηγορικές μεταβλητές παρουσιάζονται ως απόλυτες (n) και σχετικές (%) συχνότητες, ενώ οι ποσοτικές μεταβλητές παρουσιάζονται ως μέση τιμή (τυπική απόκλιση) ή ως διάμεσος (εύρος). Ο έλεγχος των Kolmogorov-Smirnov και τα διαγράμματα κανονικότητας χρησιμοποιήθηκαν για τον έλεγχο της κανονικής κατανομής των ποσοτικών μεταβλητών.

Για τη διερεύνηση της ύπαρξης σχέσης μεταξύ δυο ποσοτικών μεταβλητών που ακολουθούσαν την κανονική κατανομή χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής συσχέτισης του Pearson (Pearson's correlation coefficient). Για τη διερεύνηση της ύπαρξης σχέσης μεταξύ μιας ποσοτικής μεταβλητής που ακολουθούσε την κανονική κατανομή και μιας διχοτόμου μεταβλητής χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος t (student's t-test). Για τη διερεύνηση της ύπαρξης σχέσης μεταξύ μιας ποσοτικής μεταβλητής που ακολουθούσε την κανονική κατανομή και μιας ονομαστικής μεταβλητής (>2 κατηγορίες) χρησιμοποιήθηκε η ανάλυση διασποράς μιας κατεύθυνσης.

Στην περίπτωση που η εξαρτημένη μεταβλητή ήταν ποσοτική μεταβλητή και >2 ανεξάρτητες μεταβλητές προέκυψαν σημαντικές στο επίπεδο του 0,2 ($p < 0,2$) στη διμεταβλητή ανάλυση, εφαρμόστηκε πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση (multivariate linear regression). Στην περίπτωση αυτή, εφαρμόστηκε η μέθοδος της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με την προς τα πίσω διαγραφή των μεταβλητών (backward stepwise linear regression). Αναφορικά με την πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση, παρουσιάζονται οι συντελεστές b (coefficients' beta), τα αντίστοιχα 95% διαστήματα εμπιστοσύνης και οι τιμές p.

Το αμφίπλευρο επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας ορίστηκε ίσο με 0,05. Η ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με το IBM SPSS 20.0 (Statistical Package for Social Sciences).

Ο συντελεστής εσωτερικής συνέπειας Cronbach's alpha για τα στοιχεία που αφορούν το αντιλαμβανόμενο στρες ήταν 0,67 γεγονός που δηλώνει οριακά αποδεκτή εσωτερική συνέπεια του ερωτηματολογίου.

Ο συντελεστής εσωτερικής συνέπειας Cronbach's alpha για τα στοιχεία που αφορούν το SEA (Self emotion appraisal) ήταν 0,83, για τα στοιχεία που αφορούν το OAE (Other emotion appraisal) ήταν 0,84, για τα στοιχεία που αφορούν το UOE (Use of emotion) ήταν 0,82, για τα στοιχεία που αφορούν το ROE (Regulation of emotion) ήταν 0,83 και για τα στοιχεία που αφορούν τη συνολική βαθμολογία συναισθηματικής νοημοσύνης ήταν 0,94 γεγονός που δηλώνει εξαιρετική εσωτερική συνέπεια του ερωτηματολογίου.

Ο συντελεστής εσωτερικής συνέπειας Cronbach's alpha για τα στοιχεία που αφορούν το σφρίγος (Vigor) ήταν 0,83, για τα στοιχεία που αφορούν την αφοσίωση (Dedication) ήταν 0,81, για τα στοιχεία που αφορούν την απορρόφηση (Absorption) ήταν 0,87 και για τα στοιχεία που αφορούν τη συνολική βαθμολογία εργασιακής δέσμευσης ήταν 0,94 γεγονός που δηλώνει εξαιρετική εσωτερική συνέπεια του ερωτηματολογίου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

5.1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Ο μελετώμενος πληθυσμός αποτελούνταν από **220** Νοσηλευτές της 6η Υ.Π.Ε.

Στον Πίνακα 1 παρουσιάζονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων νοσηλευτών στη μελέτη.

Πίνακας 1: Δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων νοσηλευτών στη μελέτη

Χαρακτηριστικό	N (%)
Φύλο	
Άνδρας	97 (44,1)
Γυναίκα	123 (55,9)
Ηλικία (σε έτη)^α	43,6 (8,3)
Επίπεδο σπουδών	
Απόφοιτος ΔΕ-ΙΕΚ	70 (31,8)
Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	130 (59,1)
Κάτοχος Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού διπλώματος	20 (9,1)
Έτη υπηρεσίας στον οργανισμό	
0-10 έτη	69 (31,4)
11-20 έτη	64 (29,1)
>20 έτη	87 (39,5)

Οι τιμές εκφράζονται ως απόλυτη συχνότητα N και σχετική συχνότητα (%).

^αΜέση τιμή (τυπική απόκλιση)

Το 55,9% των συμμετεχόντων νοσηλευτών στη μελέτη ήταν γυναίκες. Η μέση ηλικία των ατόμων του δείγματος ήταν τα 43,6 έτη (SD=8,3).

Το 31,8% ήταν απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ή ΙΕΚ, το 59,1% ήταν απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ και το 9,1% ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού/διδακτορικού διπλώματος.

Το 31,4% των νοσηλευτών είχαν από 0 έως 10 έτη προϋπηρεσίας στον οργανισμό, το 29,1% των νοσηλευτών είχαν από 11 έως 20 έτη προϋπηρεσίας στον οργανισμό και το υπόλοιπο 39,5% είχαν περισσότερα από 20 έτη προϋπηρεσίας στον οργανισμό.

5.2. Αντιλαμβανόμενο στρες (PSS-14)

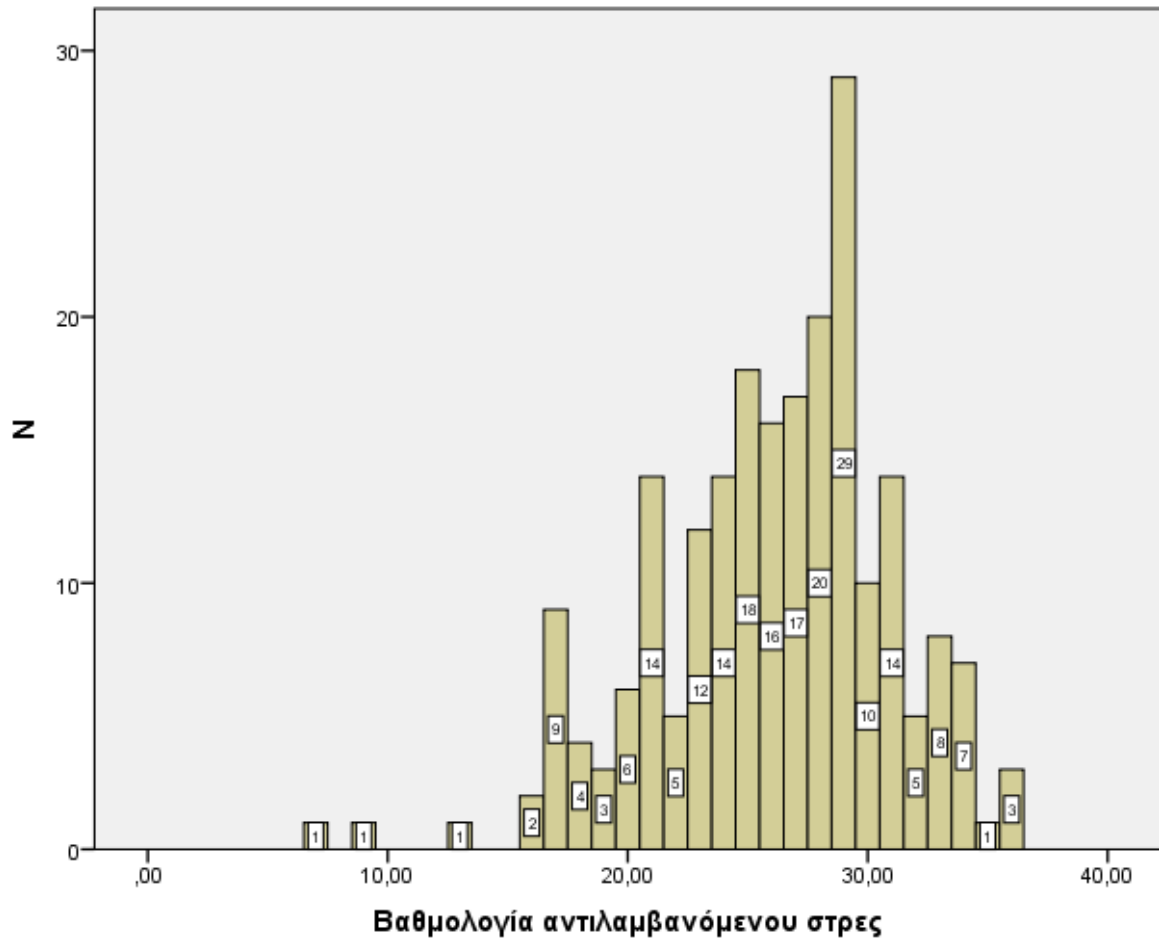
Στον Πίνακα 2 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην μελέτη αναφορικά με το αντιλαμβανόμενο στρες, όπως αυτό μετράται από το εργαλείο **Perceived Stress Scale (PSS-14)**.

Πίνακας 2: Αντιλαμβανόμενο στρες (PSS-14)

Χαρακτηριστικό	Ποτέ	Σχεδόν ποτέ	Μερικές φορές	Αρκετά συχνά	Πολύ συχνά
Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά έχετε νιώσει αναστάτωση εξαιτίας κάποιου γεγονότος που συνέβη αναπάντεχα;	12 (5,5)	24 (10,9)	90 (40,9)	73 (33,2)	21 (9,5)
Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά έχετε νιώσει ότι αδυνατούσατε να ελέγξετε τα σημαντικά πράγματα στη ζωή σας;	10 (4,5)	33 (15,0)	82 (37,3)	76 (34,5)	19 (8,6)
Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά νιώσατε νευρικοί και στρεσαρισμένοι;	2 (0,9)	18 (8,2)	82 (37,3)	85 (38,6)	33 (15,0)
Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά έχετε αντιμετωπίσει επιτυχώς τα προβλήματα και τις ενοχλήσεις της καθημερινότητας;	0 (0,0)	5 (2,3)	45 (20,5)	150 (68,2)	20 (9,1)
Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά νιώσατε να αντεπεξέρχεστε αποτελεσματικά στις σημαντικές αλλαγές που συνέβαιναν στη ζωή σας;	2 (0,9)	1 (0,5)	60 (27,3)	128 (58,2)	29 (13,2)
Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά νιώσατε πεπεισμένοι για την ικανότητά σας να χειριστείτε τα προσωπικά σας προβλήματα;	3 (1,4)	6 (2,7)	62 (28,2)	119 (54,1)	30 (13,6)
Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά νιώσατε ότι τα πράγματα πήγαιναν με τον τρόπο που θέλατε;	1 (0,5)	14 (6,4)	64 (29,1)	101 (45,9)	40 (18,2)
Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά ανακαλύψατε ότι δεν μπορούσατε να αντεπεξέλθετε στο σύνολο των υποχρεώσεων σας;	2 (0,9)	26 (11,8)	99 (45,0)	63 (28,6)	30 (13,6)
Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά ήσασταν σε θέση να ελέγξετε τους εκνευρισμούς στη ζωή σας;	0 (0,0)	2 (0,9)	96 (43,6)	98 (44,5)	24 (10,9)
Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά νιώσατε ότι είχατε τον απόλυτο έλεγχο των πραγμάτων;	2 (0,9)	5 (2,3)	67 (30,5)	118 (53,6)	28 (12,7)
Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά εξοργιστήκατε εξαιτίας κάποιων συμβάντων που δεν άπτονταν του ελέγχου σας;	2 (0,9)	11 (5,0)	96 (43,6)	88 (40,0)	23 (10,5)
Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά έχετε πιάσει τον εαυτό σας να σκέφτεται για πράγματα που πρέπει να φέρετε εις πέρας;	0 (0,0)	3 (1,4)	51 (23,2)	127 (57,7)	39 (17,7)
Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά ήσασταν σε θέση να ελέγξετε τον τρόπο που ξοδεύετε τον χρόνο σας;	0 (0,0)	8 (3,6)	41 (18,6)	134 (60,9)	37 (16,8)
Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά νιώσατε ότι οι δυσκολίες συσσωρεύονταν σε τέτοιο βαθμό ώστε να μην μπορείτε να τις ξεπεράσετε;	3 (1,4)	21 (9,5)	77 (35,0)	91 (41,4)	28 (12,7)

Οι τιμές εκφράζονται ως απόλυτη συχνότητα N και σχετική συχνότητα (%).

Η μέση βαθμολογία αντιλαμβανόμενου στρες ήταν 26,1, η τυπική απόκλιση ήταν 4,9, η διάμεσος ήταν 27,0, η ελάχιστη τιμή ήταν 7 και η μέγιστη τιμή ήταν 36 (Γράφημα 1).



Γράφημα 1. Ιστόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων της βαθμολογίας αντιλαμβανόμενου στρες.

5.3. Συναισθηματική νοημοσύνη (Wongl Law Emotional Intelligence, EI)

Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι απαντήσεις των νοσηλευτών αναφορικά με τις τέσσερις (4) διαστάσεις της κλίμακας **Wongl Law Emotional Intelligence (EI)** για τη συναισθηματική νοημοσύνη:

1. Αξιολόγηση των Συναισθημάτων του Εαυτού (Self emotion appraisal, SEA)
2. Αξιολόγηση των Συναισθημάτων των Άλλων (Other emotion appraisal, OAE)
3. Χρήση των Συναισθημάτων (Use of emotion, UOE)
4. Έλεγχος των Συναισθημάτων (Regulation of emotion, ROE)

5.3.1. Αξιολόγηση των Συναισθημάτων του Εαυτού (Self emotion appraisal, SEA)

Στον Πίνακα 3 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην μελέτη αναφορικά με τη διάσταση της Αξιολόγησης των Συναισθημάτων του Εαυτού (Self emotion appraisal, SEA).

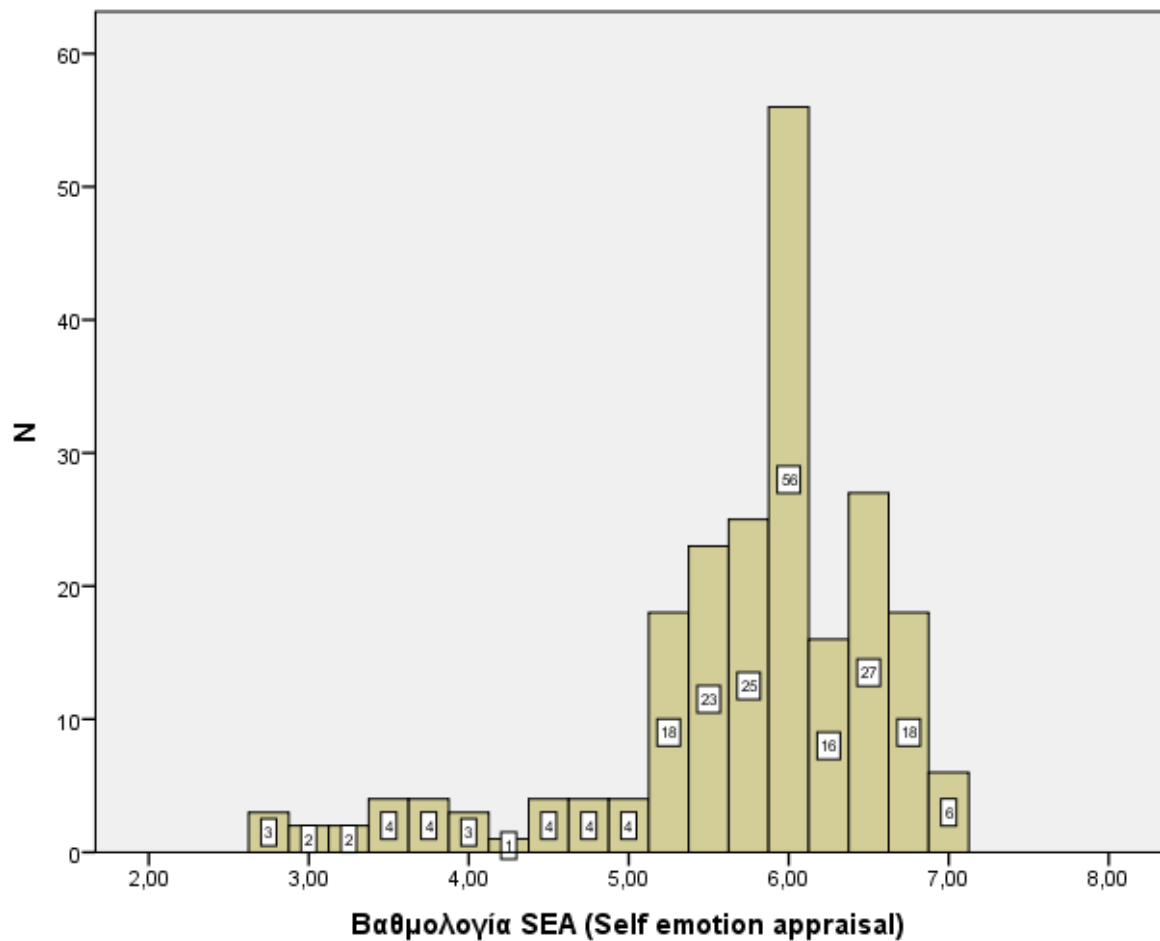
Πίνακας 3: Οι απαντήσεις των νοσηλευτών αναφορικά με τη διάσταση της Αξιολόγησης των Συναισθημάτων του Εαυτού (Self emotion appraisal, SEA).

Στοιχείο	Απαντήσεις						
	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Διαφωνώ λίγο	Ούτε διαφωνώ/ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα
Τις περισσότερες φορές καταλαβαίνω (έχω μια καλή αίσθηση) το γιατί αισθάνομαι τα συναισθήματα που νοιώθω (έτσι όπως αισθάνομαι).	0 (0,0)	6 (2,7)	10 (4,5)	18 (8,2)	35 (15,9)	109 (49,5)	42 (19,1)
Έχω μια καλή κατανόηση των συναισθημάτων μου	0 (0,0)	2 (0,9)	7 (3,2)	13 (5,9)	34 (15,5)	125 (56,8)	39 (17,7)
Πάντα καταλαβαίνω πώς αισθάνομαι πραγματικά	0 (0,0)	3 (1,4)	6 (2,7)	18 (8,2)	35 (15,9)	114 (51,8)	44 (20,0)

Πάντα γνωρίζω αν είμαι χαρούμενος ή όχι	2 (0,9)	1 (0,5)	10 (4,5)	11 (5,0)	26 (11,8)	117 (53,2)	53 (24,1)
---	---------	---------	----------	----------	-----------	------------	-----------

Οι τιμές εκφράζονται ως απόλυτη συχνότητα N και σχετική συχνότητα (%).

Η μέση βαθμολογία Αξιολόγησης των Συναισθημάτων του Εαυτού (Self emotion appraisal, SEA) ήταν 5,7 η τυπική απόκλιση ήταν 0,9, η διάμεσος ήταν 6,0, η ελάχιστη τιμή ήταν 2,75 και η μέγιστη τιμή ήταν 7 (Γράφημα 2).



Γράφημα 2. Ιστόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων της βαθμολογίας SEA (Self emotion appraisal).

5.3.2. Αξιολόγηση των Συναισθημάτων των Άλλων (Other emotion appraisal, OAE)

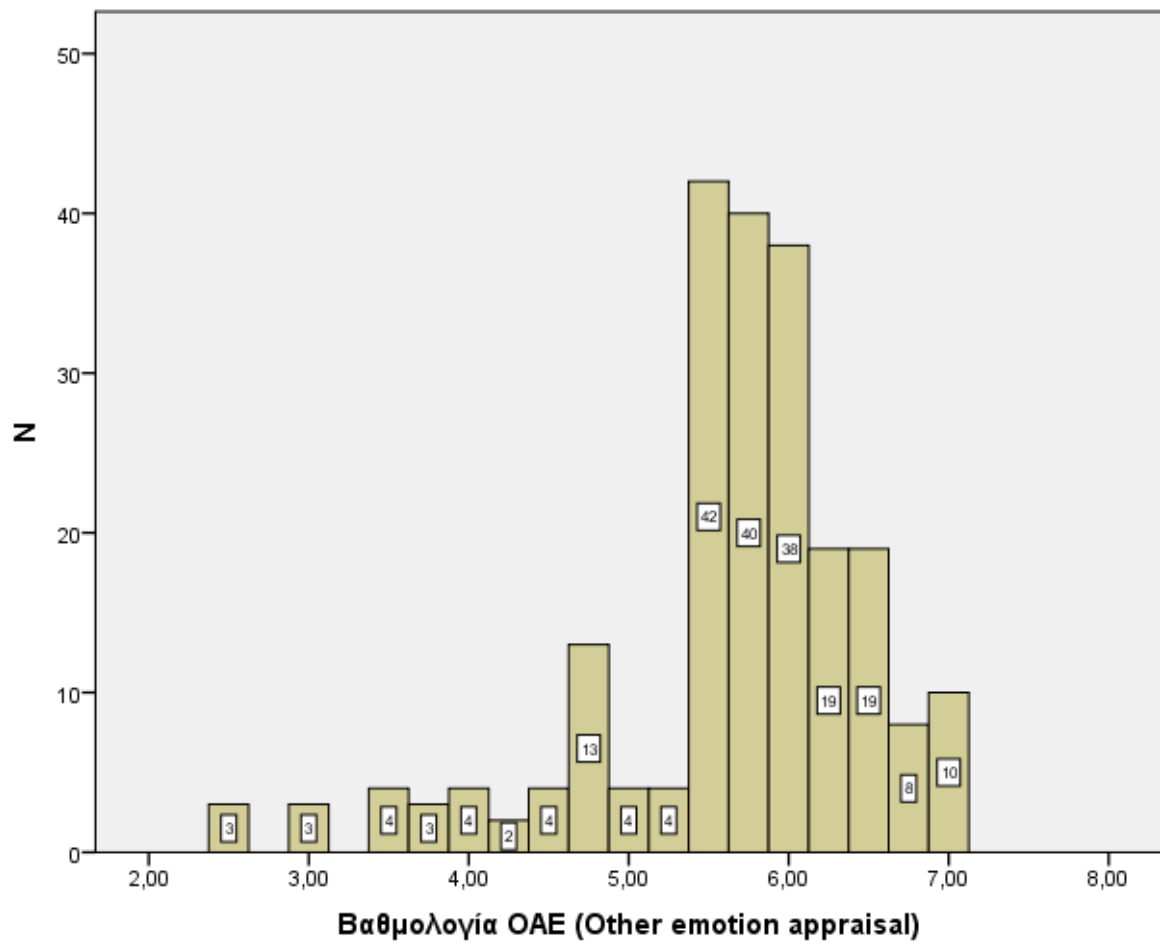
Στον Πίνακα 4 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην μελέτη αναφορικά με τη διάσταση της Αξιολόγησης των Συναισθημάτων των Άλλων (Other emotion appraisal, OAE).

Πίνακας 4: Οι απαντήσεις των νοσηλευτών αναφορικά με τη διάσταση της Αξιολόγησης των Συναισθημάτων των Άλλων (Other emotion appraisal, OAE).

Στοιχείο	Απαντήσεις						
	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Διαφωνώ λίγο	Ούτε διαφωνώ/ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα
Πάντα μπορώ να καταλάβω πως αισθάνονται οι φίλοι μου με βάση την συμπεριφορά τους	0 (0,0)	3 (1,4)	7 (3,2)	15 (6,8)	42 (19,1)	121 (55,0)	32 (14,5)
Είμαι καλός παρατηρητής των συναισθημάτων των άλλων	3 (1,4)	1 (0,5)	4 (1,8)	18 (8,2)	52 (23,6)	97 (44,1)	45 (20,5)
Είμαι ευαίσθητος στα συναισθήματα και την συγκινησιακή κατάσταση των άλλων ανθρώπων	0 (0,0)	5 (2,3)	5 (2,3)	19 (8,6)	38 (17,3)	125 (56,8)	28 (12,7)
Έχω μια καλή κατανόηση των συναισθημάτων των ανθρώπων γύρω μου	0 (0,0)	3 (1,4)	12 (5,5)	15 (6,8)	42 (19,1)	109 (49,5)	39 (17,7)

Οι τιμές εκφράζονται ως απόλυτη συχνότητα N και σχετική συχνότητα (%).

Η μέση βαθμολογία Αξιολόγησης των Συναισθημάτων των Άλλων (Other emotion appraisal, OAE) ήταν 5,6, η τυπική απόκλιση ήταν 0,9, η διάμεσος ήταν 5,7, η ελάχιστη τιμή ήταν 2,5 και η μέγιστη τιμή ήταν 7 (Γράφημα 3).



Γράφημα 3. Ιστόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων της βαθμολογίας OAE (Other emotion appraisal).

5.3.3. Χρήση των Συναισθημάτων (Use of emotion, UOE)

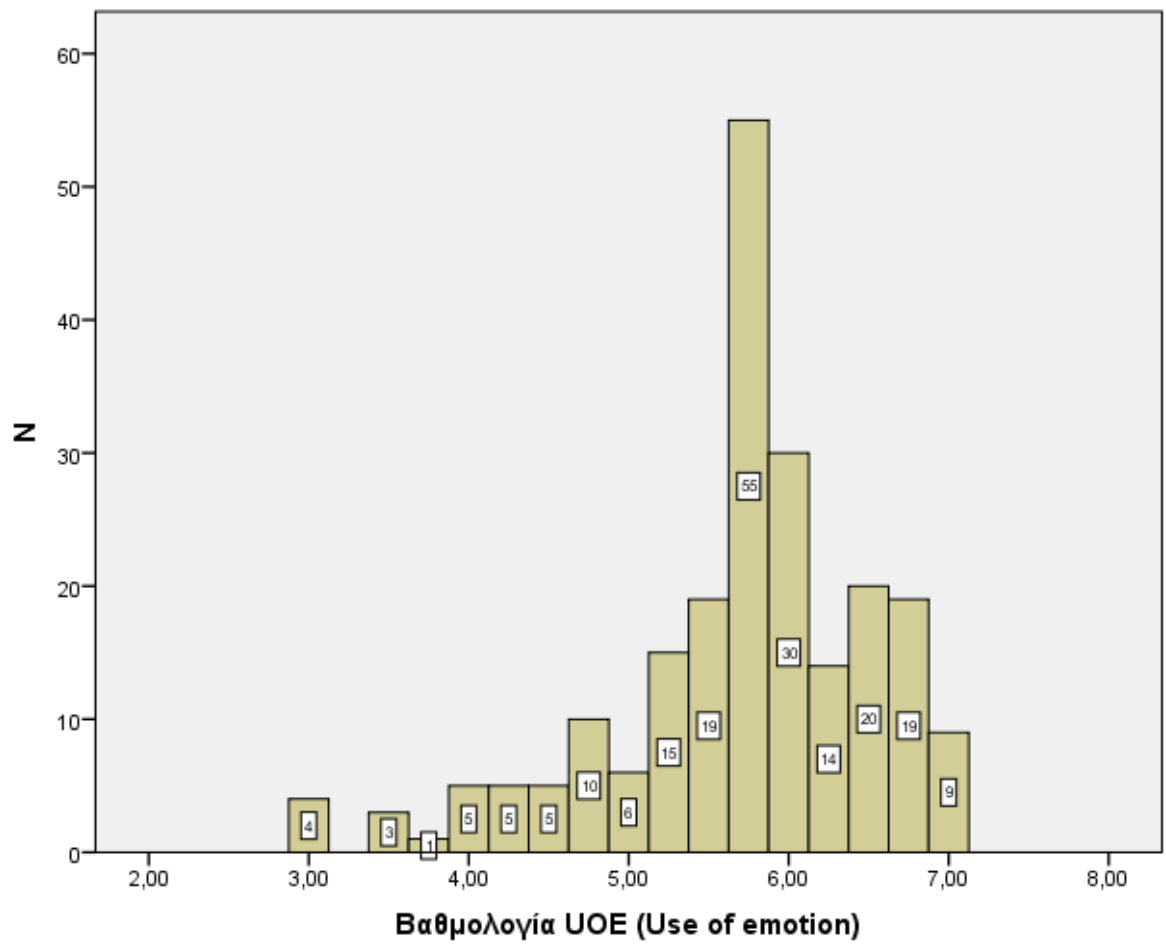
Στον Πίνακα 5 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην μελέτη αναφορικά με τη διάσταση της Χρήσης των Συναισθημάτων (Use of emotion, UOE).

Πίνακας 5: Οι απαντήσεις των νοσηλευτών αναφορικά με τη διάσταση της Χρήσης των Συναισθημάτων (Use of emotion, UOE).

Στοιχείο	Απαντήσεις						
	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Διαφωνώ λίγο	Ούτε διαφωνώ/ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα
Πάντα θέτω στόχους για τον εαυτό μου και μετά βάζω τα δυνατά μου για να τους πετύχω	1 (0,5)	2 (0,9)	6 (2,7)	15 (6,8)	29 (13,2)	114 (51,8)	53 (24,1)
Πάντα 'λέω στον εαυτό μου' ότι είμαι ένα άξιο και ικανό άτομο.	0 (0,0)	1 (0,5)	7 (3,2)	16 (7,3)	34 (15,5)	114 (51,8)	48 (21,8)
Είμαι ένα άτομο με ισχυρά κίνητρα	0 (0,0)	3 (1,4)	14 (6,4)	29 (13,2)	51 (23,2)	98 (44,5)	25 (11,4)
Πάντα παρακινώ τον εαυτό μου να καταφέρει το καλύτερο	0 (0,0)	1 (0,5)	4 (1,8)	15 (6,8)	37 (16,8)	119 (54,1)	44 (20,0)

Οι τιμές εκφράζονται ως απόλυτη συχνότητα N και σχετική συχνότητα (%).

Η μέση βαθμολογία Χρήσης των Συναισθημάτων (Use of emotion, UOE) ήταν 5,7, η τυπική απόκλιση ήταν 0,8, η διάμεσος ήταν 5,7, η ελάχιστη τιμή ήταν 3 και η μέγιστη τιμή ήταν 7 (Γράφημα 4).



Γράφημα 4. Ιστόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων της βαθμολογίας UOE (Use of emotion).

5.3.4. Έλεγχος των Συναισθημάτων (Regulation of emotion, ROE)

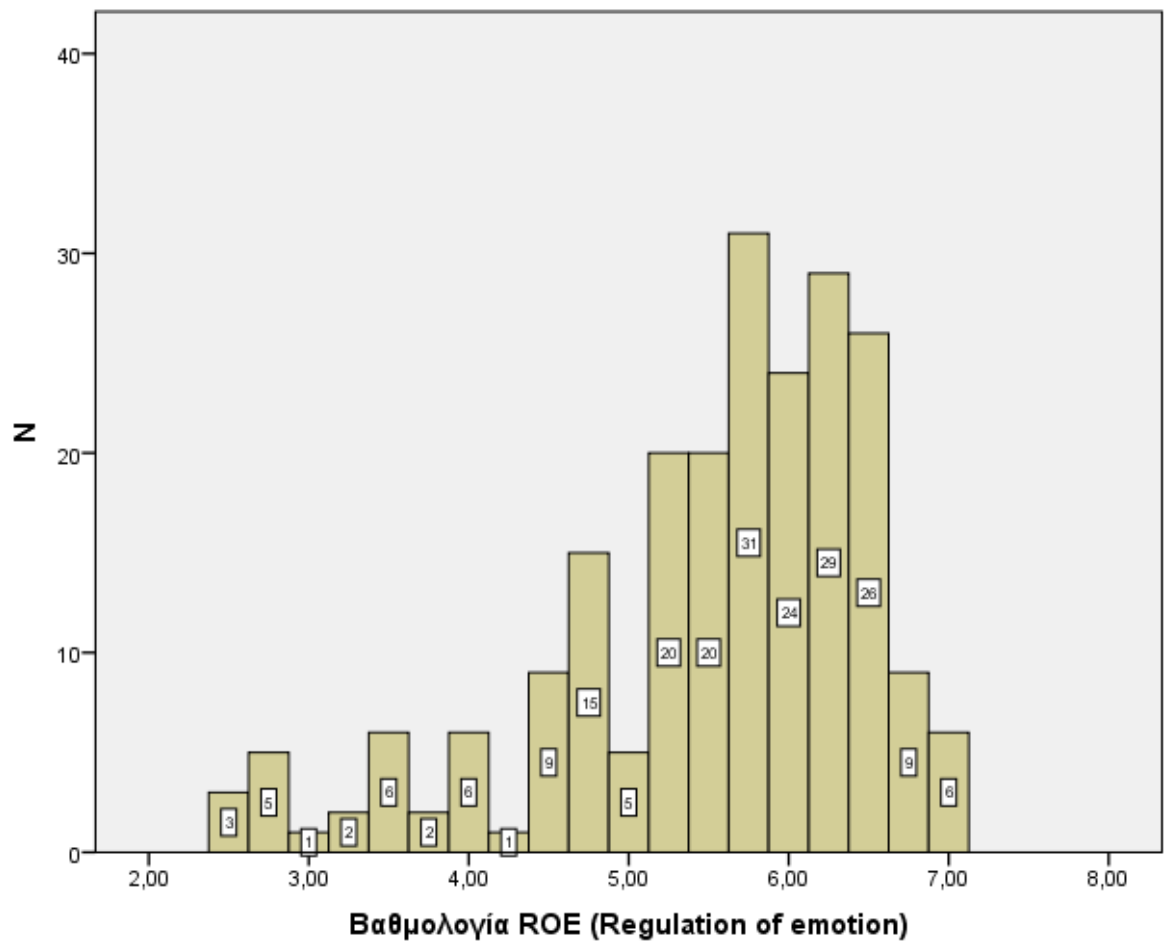
Στον Πίνακα 6 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην μελέτη αναφορικά με τη διάσταση του Ελέγχου των Συναισθημάτων (Regulation of emotion, ROE).

Πίνακας 6: Οι απαντήσεις των νοσηλευτών αναφορικά με τη διάσταση του Ελέγχου των Συναισθημάτων (Regulation of emotion, ROE).

Στοιχείο	Απαντήσεις						
	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Διαφωνώ λίγο	Ούτε διαφωνώ/ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα
Μπορώ με την λογική να ελέγξω τον θυμό μου και να αντεπεξέλθω τις δυσκολίες.	0 (0,0)	2 (0,9)	8 (3,6)	22 (10,0)	33 (15,0)	124 (56,4)	31 (14,1)
Είμαι απόλυτα ικανός να ελέγξω τα συναισθήματά μου	6 (2,7)	1 (0,5)	8 (3,6)	16 (7,3)	53 (24,1)	99 (45,0)	37 (16,8)
Όταν θυμώνω, πάντα μπορώ να ηρεμήσω γρήγορα	7 (3,2)	14 (6,4)	19 (8,6)	13 (5,9)	25 (11,4)	96 (43,6)	46 (20,9)
Έχω καλό έλεγχο των συναισθημάτων μου	0 (0,0)	0 (0,0)	8 (3,6)	23 (10,5)	39 (17,7)	126 (57,3)	24 (10,9)

Οι τιμές εκφράζονται ως απόλυτη συχνότητα N και σχετική συχνότητα (%).

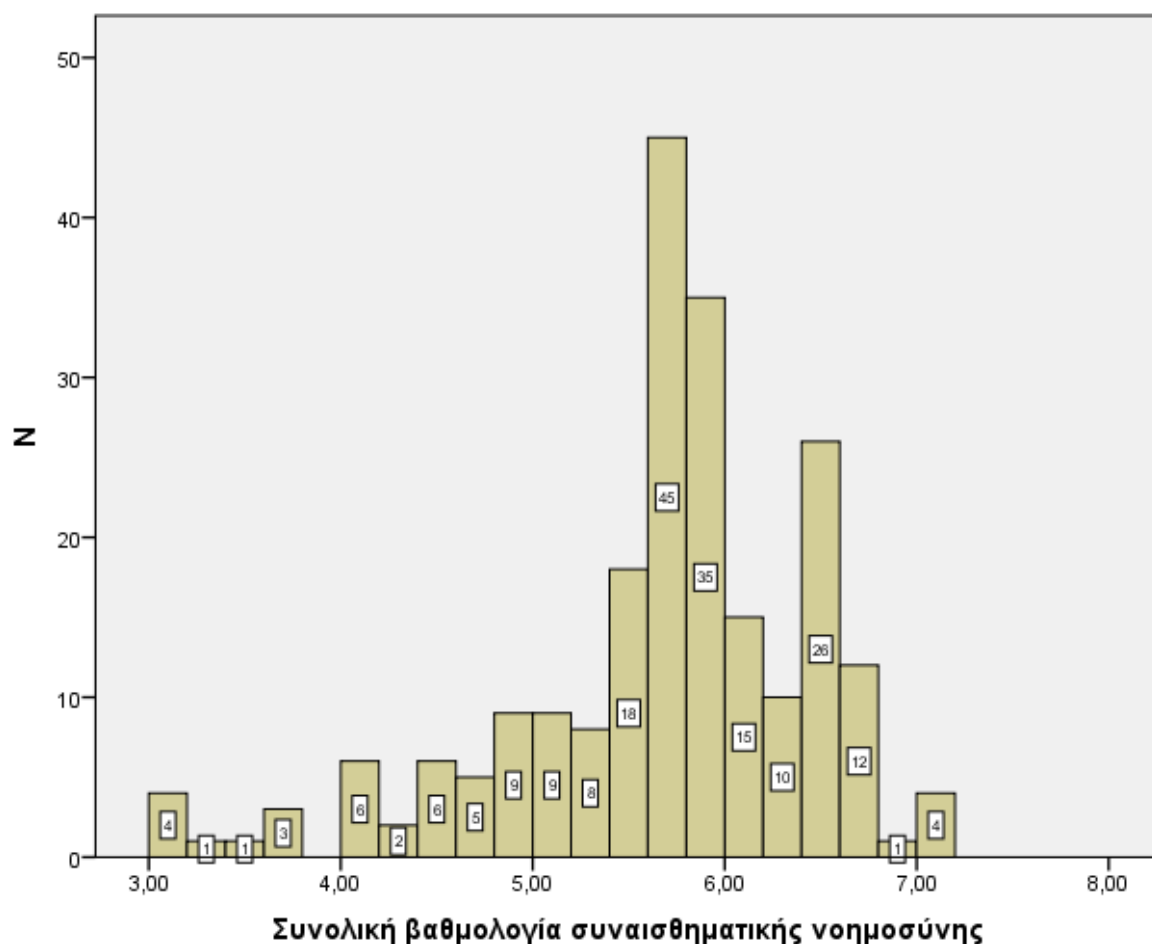
Η μέση βαθμολογία του Ελέγχου των Συναισθημάτων (Regulation of emotion, ROE) ήταν 5,5, η τυπική απόκλιση ήταν 1,0, η διάμεσος ήταν 5,7, η ελάχιστη τιμή ήταν 2,5 και η μέγιστη τιμή ήταν 7 (Γράφημα 5).



Γράφημα 5. Ιστόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων της βαθμολογίας ROE (Regulation of emotion).

5.3.5. Συνολική βαθμολογία συναισθηματικής νοημοσύνης

Η μέση συνολική βαθμολογία συναισθηματικής νοημοσύνης ήταν 5,6, η τυπική απόκλιση ήταν 0,8, η διάμεσος ήταν 5,7, η ελάχιστη τιμή ήταν 3 και η μέγιστη τιμή ήταν 7 (Γράφημα 6).



Γράφημα 6. Ιστόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων της συνολικής βαθμολογίας συναισθηματικής νοημοσύνης.

5.4. Εργασιακή δέσμευση (Utrecht Work Engagement Scale, UWES-17)

Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι απαντήσεις των νοσηλευτών αναφορικά με τις τρεις (3) διαστάσεις της κλίμακας **Utrecht Work Engagement (UWES-17)** για την εργασιακή δέσμευση:

1. **Σφρίγος (Vigor)**
2. **Αφοσίωση (Dedication)**
3. **Απορρόφηση (Absorption)**

5.4.1. Σφρίγος (Vigor)

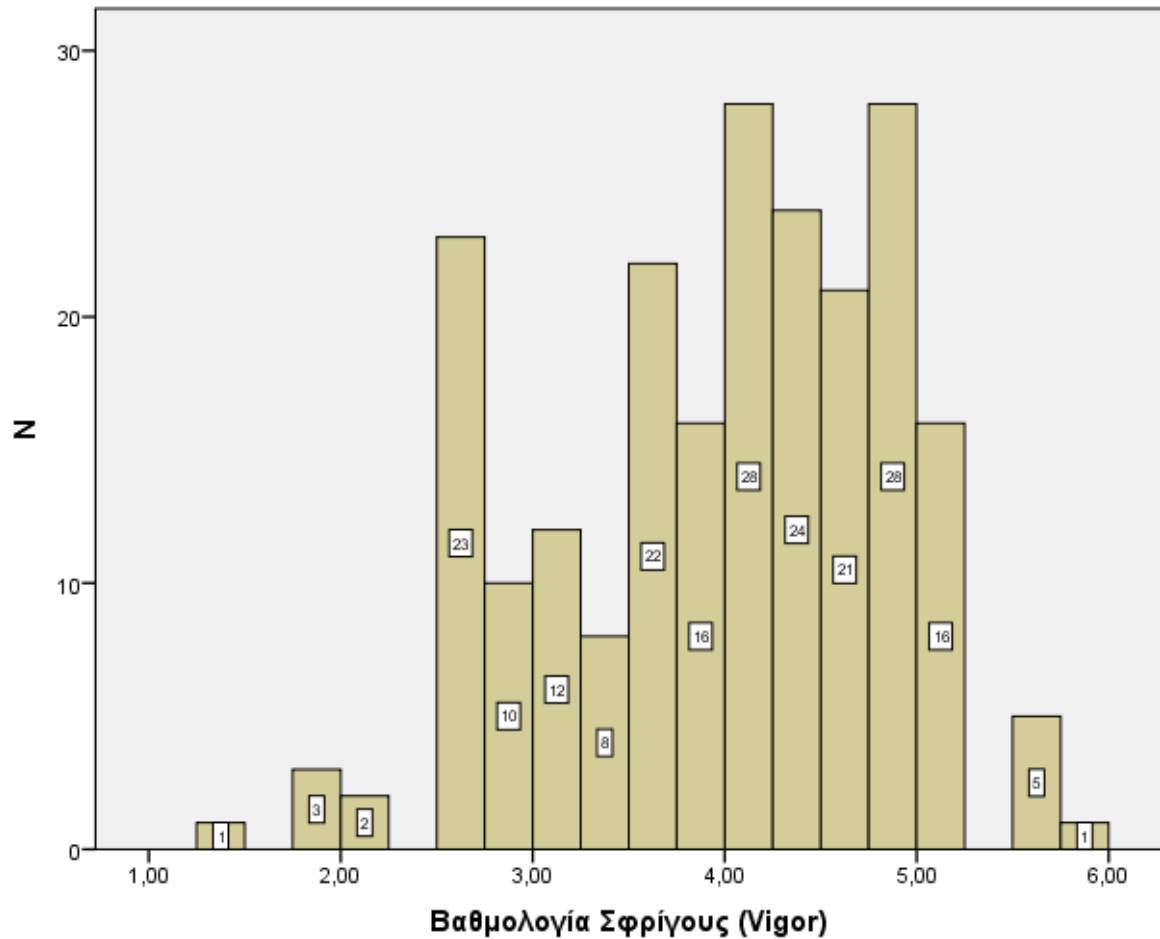
Στον Πίνακα 7 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην μελέτη αναφορικά με τη διάσταση Σφρίγος (Vigor).

Πίνακας 7: Οι απαντήσεις των νοσηλευτών αναφορικά με τη διάσταση Σφρίγος (Vigor).

Στοιχείο	Απαντήσεις						
	Ποτέ	Σχεδόν ποτέ/Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	Μερικές φορές/Μια φορά το μήνα ή λιγότερο	Τακτικά/Μερικές φορές το μήνα	Συχνά/Μια φορά τη βδομάδα	Πολύ συχνά/Μερικές φορές τη βδομάδα	Πάντα/Κάθε μέρα
Στη δουλειά μου αισθάνομαι να πλημμυρίζω από ενεργητικότητα	0 (0,0)	2 (0,9)	24 (10,9)	37 (16,8)	60 (27,3)	75 (34,1)	22 (10,0)
Νιώθω γεμάτος/η ζωντάνια και δύναμη όταν εργάζομαι	0 (0,0)	2 (0,9)	30 (13,6)	48 (21,8)	60 (27,3)	72 (32,7)	8 (3,6)
Όταν σηκώνομαι το πρωί έχω διάθεση να πάω στη δουλειά μου	2 (0,9)	2 (0,9)	20 (9,1)	47 (21,4)	68 (30,9)	73 (33,2)	8 (3,6)
Όταν εργάζομαι είμαι ικανός να συνεχίσω τη δουλειά μου για πολλή ώρα	0 (0,0)	4 (1,8)	33 (15,0)	57 (25,9)	57 (25,9)	58 (26,4)	11 (5,0)
Στην δουλειά μου έχω μεγάλη πνευματική αντοχή	6 (2,7)	2 (0,9)	19 (8,6)	48 (21,8)	55 (25,0)	82 (37,3)	8 (3,6)
Δείχνω πάντοτε επιμονή στη δουλειά μου, ακόμα κι όταν τα πράγματα δεν πάνε καλά	6 (2,7)	6 (2,7)	17 (7,7)	25 (11,4)	79 (35,9)	70 (31,8)	17 (7,7)

Οι τιμές εκφράζονται ως απόλυτη συχνότητα N και σχετική συχνότητα (%).

Η μέση βαθμολογία Σφρίγους (Vigor) ήταν 3,9, η τυπική απόκλιση ήταν 0,9, η διάμεσος ήταν 4,0, η ελάχιστη τιμή ήταν 1,3 και η μέγιστη τιμή ήταν 5.8 (Γράφημα 8).



Γράφημα 8. Ιστόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων της βαθμολογίας Σφρίγους (Vigor).

5.4.2. Αφοσίωση (Dedication)

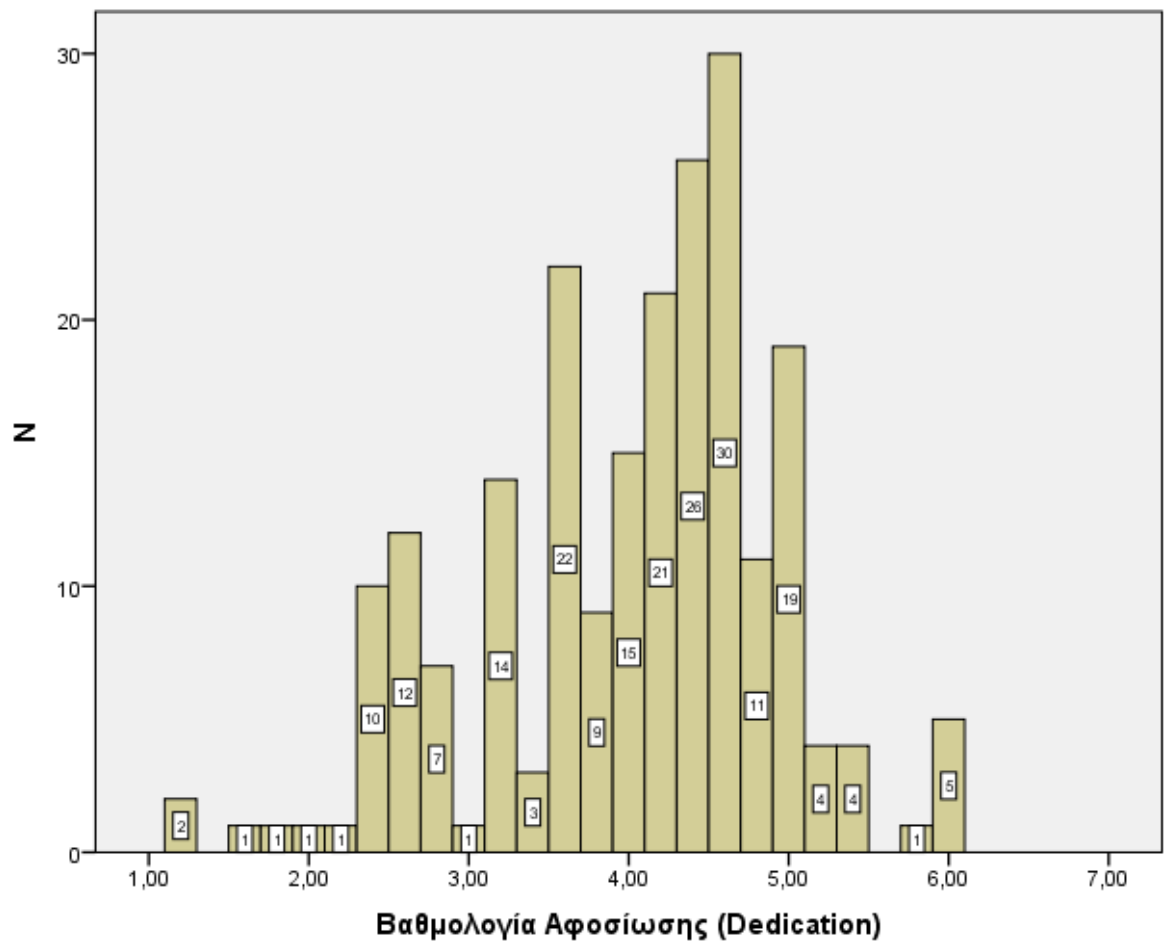
Στον Πίνακα 8 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην μελέτη αναφορικά με τη διάσταση Αφοσίωση (Dedication).

Πίνακας 8: Οι απαντήσεις των νοσηλευτών αναφορικά με τη διάσταση Αφοσίωση (Dedication).

Στοιχείο	Απαντήσεις						
	Ποτέ	Σχεδόν ποτέ/Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	Μερικές φορές/Μια φορά το μήνα ή λιγότερο	Τακτικά/Μερικές φορές το μήνα	Συχνά/Μια φορά τη βδομάδα	Πολύ συχνά/Μερικές φορές τη βδομάδα	Πάντα/Κάθε μέρα
Η εργασία που κάνω είναι χρήσιμη και γεμάτη νόημα	0 (0,0)	1 (0,5)	14 (6,4)	23 (10,5)	56 (25,5)	87 (39,5)	39 (17,7)
Είμαι ενθουσιασμένος/η με τη δουλειά μου	1 (0,5)	2 (0,9)	27 (12,3)	57 (25,9)	53 (24,1)	66 (30,0)	14 (6,4)
Η εργασία μου με εμπνέει	6 (2,7)	3 (1,4)	28 (12,7)	36 (16,4)	66 (30,0)	70 (31,8)	11 (5,0)
Νιώθω υπερήφανος/η για τη δουλειά που κάνω	0 (0,0)	1 (0,5)	17 (7,7)	45 (20,5)	68 (30,9)	64 (29,1)	25 (11,4)
Η δουλειά μου αποτελεί πρόκληση για μένα	7 (3,2)	2 (0,9)	39 (17,7)	35 (15,9)	72 (32,7)	52 (23,6)	13 (5,9)

Οι τιμές εκφράζονται ως απόλυτη συχνότητα N και σχετική συχνότητα (%).

Η μέση βαθμολογία Αφοσίωσης (Dedication) ήταν 4,0, η τυπική απόκλιση ήταν 0,9, η διάμεσος ήταν 4,2, η ελάχιστη τιμή ήταν 1,2 και η μέγιστη τιμή ήταν 6 (Γράφημα 9).



Γράφημα 9. Ιστόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων της βαθμολογίας Αφοσίωσης (Dedication).

5.4.3. Απορρόφηση (Absorption)

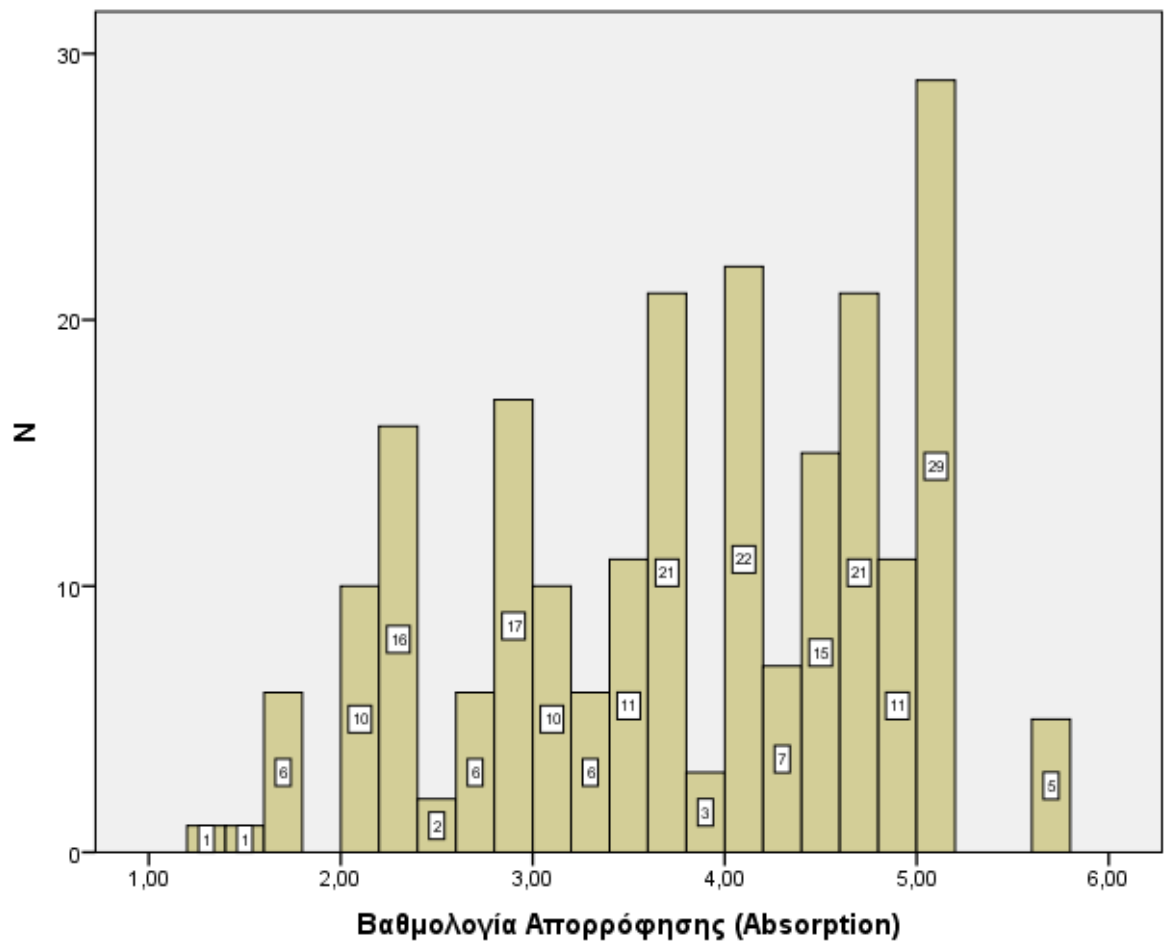
Στον Πίνακα 9 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην μελέτη αναφορικά με τη διάσταση Απορρόφηση (Absorption).

Πίνακας 9: Οι απαντήσεις των νοσηλευτών αναφορικά με τη διάσταση Απορρόφηση (Absorption).

Στοιχείο	Απαντήσεις						
	Ποτέ	Σχεδόν ποτέ/ Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	Μερικές φορές/ Μια φορά το μήνα ή λιγότερο	Τακτικά/ Μερικές φορές το μήνα	Συχνά/ Μια φορά τη βδομάδα	Πολύ συχνά/ Μερικές φορές τη βδομάδα	Πάντα/ Κάθε μέρα
Ο χρόνος κυλάει γρήγορα όταν εργάζομαι	0 (0,0)	1 (0,5)	16 (7,3)	30 (13,6)	53 (24,1)	95 (43,2)	25 (11,4)
Όταν εργάζομαι ξεχνώ τα πάντα γύρω μου	0 (0,0)	10 (4,5)	42 (19,1)	37 (16,8)	56 (25,5)	60 (27,3)	15 (6,8)
Νιώθω ευτυχισμένος/η όταν εργάζομαι με εντατικούς ρυθμούς	6 (2,7)	3 (1,4)	30 (13,6)	48 (21,8)	49 (22,3)	76 (34,5)	8 (3,6)
Είμαι τελείως απορροφημένος/η από την εργασία μου	0 (0,0)	8 (3,6)	46 (20,9)	49 (22,3)	40 (18,2)	69 (31,4)	8 (3,6)
Η δουλειά μου με συναρπάζει	7 (3,2)	4 (1,8)	30 (13,6)	47 (21,4)	71 (32,3)	58 (26,4)	3 (1,4)
Μου είναι δύσκολο να αποσπάσω τον εαυτό μου από τη δουλειά μου	7 (3,2)	21 (9,5)	39 (17,7)	19 (8,6)	54 (24,5)	69 (31,4)	11 (5,0)

Οι τιμές εκφράζονται ως απόλυτη συχνότητα N και σχετική συχνότητα (%).

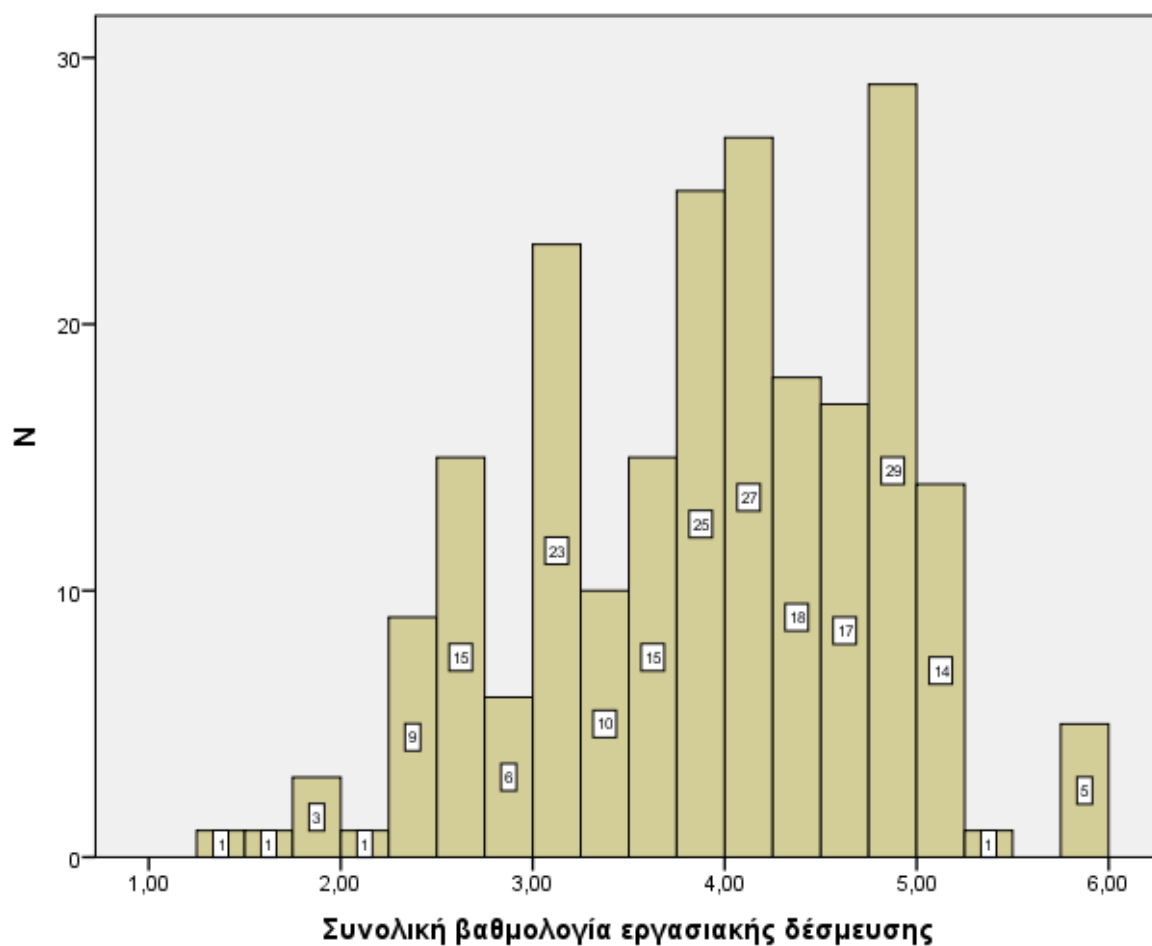
Η μέση βαθμολογία Απορρόφησης (Absorption) ήταν 3,8, η τυπική απόκλιση ήταν 1,0, η διάμεσος ήταν 3,9, η ελάχιστη τιμή ήταν 1,3 και η μέγιστη τιμή ήταν 5,7 (Γράφημα 10).



Γράφημα 10. Ιστόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων της βαθμολογίας Απορρόφησης (Absorption).

5.4.4. Συνολική βαθμολογία εργασιακής δέσμευσης

Η μέση συνολική βαθμολογία εργασιακής δέσμευσης ήταν 3,9, η τυπική απόκλιση ήταν 0,9, η διάμεσος ήταν 4,0, η ελάχιστη τιμή ήταν 1,3 και η μέγιστη τιμή ήταν 5,8 (Γράφημα 11).



Γράφημα 11. Ιστόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων της συνολικής βαθμολογίας εργασιακής δέσμευσης.

5.5. ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΣΤΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ

5.5.1 Συσχετίσεις

5.5.1.1. Συσχέτιση Εργασιακής Δέσμευσης και Αντιλαμβανόμενου Στρες

Στον Πίνακα 10 παρουσιάζονται οι διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στη βαθμολογία εργασιακής δέσμευσης και των διαστάσεών της και τη βαθμολογία αντιλαμβανόμενου στρες.

Πίνακας 10: Διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στη βαθμολογία εργασιακής δέσμευσης και των διαστάσεών της και τη βαθμολογία αντιλαμβανόμενου στρες.

		Σφρίγος (Vigor)	Αφοσίωση (Dedication)	Απορρόφηση (Absorption)	Συνολική βαθμολογία εργασιακής δέσμευσης
Αντιλαμβανόμενο στρες	Συντελεστής συσχέτισης Pearson	0,041	-0,055	0,179	0,07
	Τιμή p (p value)	0,542	0,414	0,008	0,3

Υπάρχει θετική στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στο αντιλαμβανόμενο στρες και την απορρόφηση, ως διάσταση της εργασιακής δέσμευσης ($r=0,179$, $p=0,008$).

5.5.1.2. Συσχέτιση Εργασιακής Δέσμευσης και Συναισθηματικής Νοημοσύνης

Στον Πίνακα 11 παρουσιάζονται οι διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στη βαθμολογία εργασιακής δέσμευσης και των διαστάσεών της και της βαθμολογίας συναισθηματικής νοημοσύνης και των διαστάσεών της.

Πίνακας 11: Διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στη βαθμολογία εργασιακής δέσμευσης και των διαστάσεών της και της βαθμολογίας συναισθηματικής νοημοσύνης και των διαστάσεών της.

		Σφρίγγος (Vigor)	Αφοσίωση (Dedication)	Απορρόφηση (Absorption)	Συνολική βαθμολογία εργασιακής δέσμευσης
Αξιολόγηση των Συναισθημάτων του Εαυτού (Self emotion appraisal, SEA)	Συντελεστής συσχέτισης Pearson	0,253	0,248	0,234	0,257
	Τιμή p (p value)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Αξιολόγηση των Συναισθημάτων των Άλλων (Other emotion appraisal, OAE)	Συντελεστής συσχέτισης Pearson	0,305	0,265	0,342	0,324
	Τιμή p (p value)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Χρήση των Συναισθημάτων (Use of emotion, UOE)	Συντελεστής συσχέτισης Pearson	0,358	0,316	0,272	0,330
	Τιμή p (p value)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Έλεγχος των Συναισθημάτων (Regulation of emotion, ROE)	Συντελεστής συσχέτισης Pearson	0,439	0,407	0,437	0,453
	Τιμή p (p value)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Συνολική βαθμολογία Συναισθηματικής Νοημοσύνης	Συντελεστής συσχέτισης Pearson	0,386	0,353	0,368	0,390

	Τιμή p (p value)	<i><0,001</i>	<i><0,001</i>	<i><0,001</i>	<i><0,001</i>
--	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------

Όλες οι συσχετίσεις ανάμεσα στις διαστάσεις της Συναισθηματικής Νοημοσύνης και των διαστάσεων της Εργασιακής Δέσμευσης είναι θετικά ισχυρές και στατιστικά σημαντικές.

5.5.1.3. Εξαρτημένη μεταβλητή: Βαθμολογία Αντιλαμβανόμενου Στρες

Στον Πίνακα 12 παρουσιάζονται οι διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία Αντιλαμβανόμενου Στρες.

Πίνακας 12: Διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία Αντιλαμβανόμενου Στρες.

Χαρακτηριστικό	Μέση βαθμολογία Αντιλαμβανόμενου Στρες (τυπική απόκλιση)	Τιμή p
Φύλο		0,852 ^α
Ανδρας	26,0 (4,3)	
Γυναίκα	26,2 (5,3)	
Ηλικία (σε έτη)^β	0,024 ^β	0,725 ^β
Επίπεδο σπουδών		0,008^γ
Απόφοιτος ΔΕ-ΙΕΚ	27,0 (4,3)	
Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	26,1 (4,7)	
Κάτοχος Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού διπλώματος	23,2 (7,0)	
Έτη υπηρεσίας στον οργανισμό		0,663 ^γ
0-10 έτη	25,7 (5,3)	
10-20 έτη	26,5 (4,6)	
>20 έτη	26,2 (4,7)	

Οι τιμές εκφράζονται ως μέση τιμή (τυπική απόκλιση) εκτός και εάν δηλώνεται διαφορετικά.

^α Έλεγχος t.

^β Συντελεστής συσχέτισης του Pearson.

^γ Ανάλυση διασποράς μιας κατεύθυνσης.

Έπειτα από τη διμεταβλητή ανάλυση προέκυψε **στατιστική σχέση στο επίπεδο του 0,05 ($p < 0,05$) μεταξύ της βαθμολογίας Αντιλαμβανόμενου Στρες και του**

εκπαιδευτικού επιπέδου των νοσηλευτών. Το χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης σχετίζονταν με αυξημένη βαθμολογία Αντιλαμβανόμενου Στρες ($p=0,008$).

5.5.1.4. Εξαρτημένη μεταβλητή: Βαθμολογία SEA (Self emotion appraisal)

Στον Πίνακα 13 παρουσιάζονται οι διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία Αξιολόγησης των Συναισθημάτων του Εαυτού (Self emotion appraisal, SEA).

Πίνακας 13: Διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία Αξιολόγησης των Συναισθημάτων του Εαυτού (Self emotion appraisal, SEA).

Χαρακτηριστικό	Μέση βαθμολογία Αξιολόγησης των Συναισθημάτων του Εαυτού (Self emotion appraisal, SEA) (τυπική απόκλιση)	Τιμή p
Φύλο		0,646 ^α
Άνδρας	5,7 (0,9)	
Γυναίκα	5,8 (0,9)	
Ηλικία (σε έτη)^β	0,146 ^β	0,030^β
Επίπεδο σπουδών		0,105^γ
Απόφοιτος ΔΕ-ΙΕΚ	5,9 (0,7)	
Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	5,6 (1,0)	
Κάτοχος Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού διπλώματος	5,9 (0,8)	
Έτη υπηρεσίας στον οργανισμό		0,110^γ
0-10 έτη	5,6 (0,9)	
10-20 έτη	5,7 (0,9)	
>20 έτη	5,9 (0,8)	

Οι τιμές εκφράζονται ως μέση τιμή (τυπική απόκλιση) εκτός και εάν δηλώνεται διαφορετικά.

^αΈλεγχος t.

^β Συντελεστής συσχέτισης του Pearson.

^γ Ανάλυση διασποράς μιας κατεύθυνσης.

Έπειτα από τη διμεταβλητή ανάλυση προέκυψε στατιστική σχέση στο επίπεδο του 0,20 ($p < 0,20$) μεταξύ της βαθμολογίας Αξιολόγησης των Συναισθημάτων του Εαυτού (Self emotion appraisal, SEA) και 3 ανεξάρτητων μεταβλητών. Για τον λόγο αυτόν, εφαρμόστηκε πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση, τα αποτελέσματα της οποίας παρουσιάζονται στον Πίνακα 14.

Πίνακας 14: Πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία Αξιολόγηση των Συναισθημάτων του Εαυτού (Self emotion appraisal, SEA).

	Συντελεστής b	95% διάστημα εμπιστοσύνης για τον b	Τιμή p
Ηλικία (σε έτη)	0,015	0,002 έως 0,029	0,030

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής γραμμικής παλινδρόμησης, προκύπτουν τα εξής:

- **Οι μεγαλύτερης ηλικίας νοσηλευτές είχαν μεγαλύτερη βαθμολογία Αξιολόγηση των Συναισθημάτων του Εαυτού (Self emotion appraisal, SEA) σε σχέση με τους νεότερους νοσηλευτές.**

Το παραπάνω υπόδειγμα ερμηνεύει το 1,7% της μεταβλητότητας της βαθμολογίας Αξιολόγησης των Συναισθημάτων του Εαυτού (Self emotion appraisal, SEA).

5.5.1.5. Εξαρτημένη μεταβλητή: Βαθμολογία ΟΑΕ (Other emotion appraisal)

Στον Πίνακα 15 παρουσιάζονται οι διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία Αξιολόγησης των Συναισθημάτων των Άλλων (Other emotion appraisal, ΟΑΕ).

Πίνακας 15: Διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία Αξιολόγησης των Συναισθημάτων των Άλλων (Other emotion appraisal, ΟΑΕ).

Χαρακτηριστικό	Μέση βαθμολογία Αξιολόγησης των Συναισθημάτων των Άλλων (Other emotion appraisal, ΟΑΕ) (τυπική απόκλιση)	Τιμή p
Φύλο		0,666 ^α
Ανδρας	5,7 (0,9)	
Γυναίκα	5,6 (0,9)	
Ηλικία (σε έτη)^β	0,176 ^β	0,009^β
Επίπεδο σπουδών		0,005^γ
Απόφοιτος ΔΕ-ΙΕΚ	5,9 (0,7)	
Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	5,5 (0,9)	
Κάτοχος Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού διπλώματος	5,7 (0,8)	
Έτη υπηρεσίας στον οργανισμό		0,241 ^γ
0-10 έτη	5,5 (1,0)	
10-20 έτη	5,6 (0,9)	
>20 έτη	5,8 (0,8)	

Οι τιμές εκφράζονται ως μέση τιμή (τυπική απόκλιση) εκτός και εάν δηλώνεται διαφορετικά.

^α Έλεγχος t.

^β Συντελεστής συσχέτισης του Pearson.

^γ Ανάλυση διασποράς μιας κατεύθυνσης.

Έπειτα από τη διμεταβλητή ανάλυση προέκυψε στατιστική σχέση στο επίπεδο του 0,20 ($p < 0,20$) μεταξύ της βαθμολογίας Αξιολόγησης των Συναισθημάτων των Άλλων (Other emotion appraisal, OAE) και 2 ανεξάρτητων μεταβλητών. Για τον λόγο αυτόν, εφαρμόστηκε πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση, τα αποτελέσματα της οποίας παρουσιάζονται στον Πίνακα 16.

Πίνακας 16: Πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία Αξιολόγησης των Συναισθημάτων των Άλλων (Other emotion appraisal, OAE).

	Συντελεστής b	95% διάστημα εμπιστοσύνης για τον b	Τιμή p
Ηλικία (σε έτη)	0,015	0,001 έως 0,029	0,035

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής γραμμικής παλινδρόμησης, προκύπτουν τα εξής:

- **Οι μεγαλύτερης ηλικίας νοσηλευτές είχαν μεγαλύτερη βαθμολογία Αξιολόγησης των Συναισθημάτων των Άλλων (Other emotion appraisal, OAE) σε σχέση με τους νεότερους νοσηλευτές.**

Το παραπάνω υπόδειγμα ερμηνεύει το 3,7% της μεταβλητότητας της βαθμολογίας Αξιολόγησης των Συναισθημάτων των Άλλων (Other emotion appraisal, OAE).

5.5.1.6. Εξαρτημένη μεταβλητή: Βαθμολογία UOE (Use of emotion)

Στον Πίνακα 17 παρουσιάζονται οι διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία Χρήσης των Συναισθημάτων (Use of emotion, UOE).

Πίνακας 17: Διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία Χρήσης των Συναισθημάτων (Use of emotion, UOE).

Χαρακτηριστικό	Μέση βαθμολογία UOE (Use of emotion) (τυπική απόκλιση)	Τιμή p
Φύλο		0,945 ^α
Ανδρας	5,7 (0,8)	
Γυναίκα	5,7 (0,8)	
Ηλικία (σε έτη)^β	0,095 ^β	0,160 ^β
Επίπεδο σπουδών		0,116 ^γ
Απόφοιτος ΔΕ-ΙΕΚ	5,9 (0,7)	
Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	5,6 (0,9)	
Κάτοχος Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού διπλώματος	5,7 (0,8)	
Έτη υπηρεσίας στον οργανισμό		0,367 ^γ
0-10 έτη	5,6 (0,8)	
10-20 έτη	5,7 (0,8)	
>20 έτη	5,8 (0,8)	

Οι τιμές εκφράζονται ως μέση τιμή (τυπική απόκλιση) εκτός και εάν δηλώνεται διαφορετικά.

^αΈλεγχος t.

^β Συντελεστής συσχέτισης του Pearson.

^γ Ανάλυση διασποράς μιας κατεύθυνσης.

Έπειτα από τη διμεταβλητή ανάλυση δεν προέκυψε στατιστικά σημαντική σχέση στο επίπεδο του 0,05 ($p < 0,05$) μεταξύ της βαθμολογίας Χρήσης των Συναισθημάτων (Use

of emotion, UOE) και των δημογραφικών χαρακτηριστικών (ανεξάρτητων μεταβλητών).

5.5.1.7. Εξαρτημένη μεταβλητή: Βαθμολογία ROE (Regulation of emotion)

Στον Πίνακα 18 παρουσιάζονται οι διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία Ελέγχου των Συναισθημάτων (Regulation of emotion, ROE).

Πίνακας 18: Διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία Ελέγχου των Συναισθημάτων (Regulation of emotion, ROE).

Χαρακτηριστικό	Μέση βαθμολογία Ελέγχου των Συναισθημάτων (Regulation of emotion, ROE) (τυπική απόκλιση)	Τιμή p
Φύλο		0,141 ^α
Ανδρας	5,6 (0,9)	
Γυναίκα	5,4 (1,1)	
Ηλικία (σε έτη)^β	0,108 ^β	0,109 ^β
Επίπεδο σπουδών		0,227 ^γ
Απόφοιτος ΔΕ-ΙΕΚ	5,7 (0,9)	
Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	5,4 (1,0)	
Κάτοχος Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού διπλώματος	5,5 (1,0)	
Έτη υπηρεσίας στον οργανισμό		0,572 ^γ
0-10 έτη	5,4 (1,0)	
10-20 έτη	5,5 (0,9)	
>20 έτη	5,6 (1,1)	

Οι τιμές εκφράζονται ως μέση τιμή (τυπική απόκλιση) εκτός και εάν δηλώνεται διαφορετικά.

^αΈλεγχος t.

^β Συντελεστής συσχέτισης του Pearson.

^γ Ανάλυση διασποράς μιας κατεύθυνσης.

Έπειτα από τη διμεταβλητή ανάλυση δεν προέκυψε στατιστικά σημαντική σχέση στο επίπεδο του 0,05 ($p < 0,05$) μεταξύ της βαθμολογίας Ελέγχου των Συναισθημάτων (Regulation of emotion, ROE) και των δημογραφικών χαρακτηριστικών (ανεξάρτητων μεταβλητών).

5.5.1.8. Εξαρτημένη μεταβλητή: Συνολική βαθμολογία συναισθηματικής νοημοσύνης

Στον Πίνακα 19 παρουσιάζονται οι διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και τη συνολική βαθμολογία συναισθηματικής νοημοσύνης.

Πίνακας 19: Διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και τη συνολική βαθμολογία συναισθηματικής νοημοσύνης.

Χαρακτηριστικό	Μέση συνολική βαθμολογία συναισθηματικής νοημοσύνης (τυπική απόκλιση)	Τιμή p
Φύλο		0,669 ^α
Ανδρας	5,7 (0,8)	
Γυναίκα	5,6 (0,8)	
Ηλικία (σε έτη)^β	0,148 ^β	0,028^β
Επίπεδο σπουδών		0,040^γ
Απόφοιτος ΔΕ-ΙΕΚ	5,8 (0,7)	
Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	5,5 (0,9)	
Κάτοχος Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού διπλώματος	5,7 (0,7)	
Έτη υπηρεσίας στον οργανισμό		0,240 ^γ
0-10 έτη	5,5 (0,8)	
10-20 έτη	5,6 (0,8)	

>20 έτη	5,8 (0,8)	
---------	-----------	--

Οι τιμές εκφράζονται ως μέση τιμή (τυπική απόκλιση) εκτός και εάν δηλώνεται διαφορετικά.

^αΈλεγχος t.

^β Συντελεστής συσχέτισης του Pearson.

^γ Ανάλυση διασποράς μιας κατεύθυνσης.

Έπειτα από τη διμεταβλητή ανάλυση προέκυψε στατιστική σχέση στο επίπεδο του 0,20 ($p < 0,20$) μεταξύ της συνολικής βαθμολογίας συναισθηματικής νοημοσύνης και 2 ανεξάρτητων μεταβλητών. Για τον λόγο αυτόν, εφαρμόστηκε πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση, τα αποτελέσματα της οποίας παρουσιάζονται στον Πίνακα 20.

Πίνακας 20: Πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη συνολική βαθμολογία συναισθηματικής νοημοσύνης.

	Συντελεστής b	95% διάστημα εμπιστοσύνης για τον b	Τιμή p
Ηλικία (σε έτη)	0,014	0,002 έως 0,027	0,028

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής γραμμικής παλινδρόμησης, προκύπτουν τα εξής:

- **Οι μεγαλύτερης ηλικίας νοσηλευτές είχαν μεγαλύτερη βαθμολογία συναισθηματικής νοημοσύνης σε σχέση με τους νεότερους νοσηλευτές.**

Το παραπάνω υπόδειγμα ερμηνεύει το 1,7% της μεταβλητότητας της συνολικής βαθμολογίας συναισθηματικής νοημοσύνης.

5.5.1.9. Εξαρτημένη μεταβλητή: Βαθμολογία Σφρίγους (Vigor)

Στον Πίνακα 21 παρουσιάζονται οι διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία Σφρίγους (Vigor).

Πίνακας 21: Διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία Σφρίγους (Vigor).

Χαρακτηριστικό	Μέση βαθμολογία Σφρίγους (Vigor) (τυπική απόκλιση)	Τιμή p
Φύλο		0,774 ^α
Άνδρας	4,0 (0,9)	
Γυναίκα	3,9 (0,9)	
Ηλικία (σε έτη)^β	0,091 ^β	0,177 ^β
Επίπεδο σπουδών		0,916 ^γ
Απόφοιτος ΔΕ-ΙΕΚ	4,0 (0,9)	
Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	3,9 (0,9)	
Κάτοχος Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού διπλώματος	3,9 (0,9)	
Έτη υπηρεσίας στον οργανισμό		0,329 ^γ
0-10 έτη	3,9 (1,0)	
10-20 έτη	3,8 (0,8)	
>20 έτη	4,0 (0,8)	

Οι τιμές εκφράζονται ως μέση τιμή (τυπική απόκλιση) εκτός και εάν δηλώνεται διαφορετικά.

^α Έλεγχος t.

^β Συντελεστής συσχέτισης του Pearson.

^γ Ανάλυση διασποράς μιας κατεύθυνσης.

Έπειτα από τη διμεταβλητή ανάλυση δεν προέκυψε στατιστικά σημαντική σχέση στο επίπεδο του 0,05 ($p < 0,05$) μεταξύ της βαθμολογίας Σφρίγους (Vigor) και των δημογραφικών χαρακτηριστικών (ανεξάρτητων μεταβλητών).

5.5.1.10. Εξαρτημένη μεταβλητή: Βαθμολογία Αφοσίωσης (Dedication)

Στον Πίνακα 22 παρουσιάζονται οι διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία Αφοσίωσης (Dedication).

Πίνακας 22: Διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία Αφοσίωσης (Dedication).

Χαρακτηριστικό	Μέση βαθμολογία Αφοσίωσης (Dedication) (τυπική απόκλιση)	Τιμή p
Φύλο		0,790 ^α
Ανδρας	4,0 (1,0)	
Γυναίκα	4,0 (0,9)	
Ηλικία (σε έτη)^β	0,045 ^β	0,508 ^β
Επίπεδο σπουδών		0,870 ^γ
Απόφοιτος ΔΕ-ΙΕΚ	4,0 (1,0)	
Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	4,0 (0,9)	
Κάτοχος Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού διπλώματος	4,1 (0,9)	
Έτη υπηρεσίας στον οργανισμό		0,241 ^γ
0-10 έτη	4,0 (1,0)	
10-20 έτη	3,9 (0,9)	
>20 έτη	4,1 (0,8)	

Οι τιμές εκφράζονται ως μέση τιμή (τυπική απόκλιση) εκτός και εάν δηλώνεται διαφορετικά.

^α Έλεγχος t.

^β Συντελεστής συσχέτισης του Pearson.

^γ Ανάλυση διασποράς μιας κατεύθυνσης.

Έπειτα από τη διμεταβλητή ανάλυση δεν προέκυψε στατιστικά σημαντική σχέση στο επίπεδο του 0,05 ($p < 0,05$) μεταξύ της βαθμολογίας Αφοσίωσης (Dedication) και των δημογραφικών χαρακτηριστικών (ανεξάρτητων μεταβλητών).

5.5.1.11. Εξαρτημένη μεταβλητή: Βαθμολογία Απορρόφησης (Absorption)

Στον Πίνακα 23 παρουσιάζονται οι διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία Απορρόφησης (Absorption).

Πίνακας 23: Διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία Απορρόφησης (Absorption).

Χαρακτηριστικό	Μέση βαθμολογία Απορρόφησης (Absorption) (τυπική απόκλιση)	Τιμή p
Φύλο		0,844 ^α
Ανδρας	3,8 (1,0)	
Γυναίκα	3,8 (1,0)	
Ηλικία (σε έτη)^β	0,135 ^β	0,045^β
Επίπεδο σπουδών		0,623 ^γ
Απόφοιτος ΔΕ-ΙΕΚ	3,9 (1,0)	
Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	3,8 (1,0)	
Κάτοχος Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού διπλώματος	3,6 (1,0)	
Έτη υπηρεσίας στον οργανισμό		0,215 ^γ
0-10 έτη	3,7 (1,1)	
10-20 έτη	3,7 (1,0)	
>20 έτη	3,9 (1,0)	

Οι τιμές εκφράζονται ως μέση τιμή (τυπική απόκλιση) εκτός και εάν δηλώνεται διαφορετικά.

^α Έλεγχος t.

^β Συντελεστής συσχέτισης του Pearson.

^γ Ανάλυση διασποράς μιας κατεύθυνσης.

Έπειτα από τη διμεταβλητή ανάλυση προέκυψε **στατιστική σχέση στο επίπεδο του 0,05 ($p < 0,05$)** μεταξύ της βαθμολογίας Απορρόφησης (Absorption) και της ηλικίας.

Η αύξηση της ηλικίας σχετίζονταν με αυξημένη βαθμολογία Απορρόφησης (Absorption) ($p=0,045$).

5.5.1.12. Εξαρτημένη μεταβλητή: Συνολική βαθμολογία εργασιακής δέσμευσης

Στον Πίνακα 24 παρουσιάζονται οι διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και τη συνολική βαθμολογία εργασιακής δέσμευσης.

Πίνακας 24: Διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και τη συνολική βαθμολογία εργασιακής δέσμευσης.

Χαρακτηριστικό	Μέση συνολική βαθμολογία εργασιακής δέσμευσης (τυπική απόκλιση)	Τιμή p
Φύλο		0,921 ^α
Ανδρας	3,9 (0,9)	
Γυναίκα	3,9 (0,9)	
Ηλικία (σε έτη)^β	0,100 ^β	0,138 ^β
Επίπεδο σπουδών		0,893 ^γ
Απόφοιτος ΔΕ-ΙΕΚ	3,9 (0,9)	
Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	3,9 (0,9)	
Κάτοχος Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού διπλώματος	3,9 (0,9)	
Έτη υπηρεσίας στον οργανισμό		0,255 ^γ
0-10 έτη	3,9 (1,0)	
10-20 έτη	3,8 (0,9)	
>20 έτη	4,0 (0,8)	

Οι τιμές εκφράζονται ως μέση τιμή (τυπική απόκλιση) εκτός και εάν δηλώνεται διαφορετικά.

^αΈλεγχος t.

^β Συντελεστής συσχέτισης του Pearson.

^γ Ανάλυση διασποράς μιας κατεύθυνσης.

Έπειτα από τη διμεταβλητή ανάλυση δεν προέκυψε στατιστικά σημαντική σχέση στο επίπεδο του 0,05 ($p < 0,05$) μεταξύ της συνολικής βαθμολογίας εργασιακής δέσμευσης και των δημογραφικών χαρακτηριστικών (ανεξάρτητων μεταβλητών).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο: ΣΥΝΟΨΗ

6.1. ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Η παρούσα μελέτη εκπονήθηκε με σκοπό να διερευνήσει την επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης και του στρες στην εργασιακή δέσμευση των εργαζομένων νοσηλευτών των Γενικών Νοσοκομείων της Περιφέρειας Πελοποννήσου. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η συναισθηματική νοημοσύνη έχει άμεσο αντίκτυπο στην εργασιακή δέσμευση των νοσηλευτών. Πιο συγκεκριμένα, οι νοσηλευτές που είναι ικανοί να παρακολουθούν και να ρυθμίζουν τα δικά τους συναισθήματα αλλά και άλλων και να τα χρησιμοποιούν ως οδηγό στη σκέψη και στη δράση τους, εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα αφιερωμένης, απορροφημένης και έντονης νοσηλευτικής πρακτικής. Η ευεργετική επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης στον επαγγελματικό χώρο έχει επιβεβαιωθεί και από τα ευρήματα διεθνών μελετών που τη συνδέουν με αυξημένα επίπεδα εργασιακής δέσμευσης^{134 135} επαγγελματικής ικανοποίησης^{136 137} εργασιακής απόδοσης^{138 139}, οργανωσιακής δέσμευσης¹⁴⁰ καθώς και με χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης¹⁴¹. Όσον αφορά στην επίδραση του στρες στην εργασιακή δέσμευση των νοσηλευτών, τα ευρήματα της εν λόγω μελέτης υποστηρίζουν μια θετική συσχέτιση ανάμεσα στο αντιλαμβανόμενο στρες και την απορρόφηση, ως διάσταση της εργασιακής δέσμευσης. Οι νοσηλευτές που εμφανίζονται πλήρως συγκεντρωμένοι και

¹³⁴ Βλ. Υποσημ. 4.

¹³⁵ Βλ. Υποσημ. 9

¹³⁶ Ranjbar Ezzatabadi M, Bahrami MA, Hadizadeh F, Arab M, Nasiri S, Amiresmaili M, Ahmadi Tehrani G. (2012). *Nurses' Emotional Intelligence Impact on the Quality of Hospital Services*. Iranian Red Crescent Medical Journal:14(12):758–763.

¹³⁷ Kafetsios K, Zampetakis LA. (2008). *Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work*. Personality and Individual Differences: 44(3), 712-722.

¹³⁸ Shy T, Tram S, O'Hara LA. (2006). *Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance* Journal of Vocational Behavior: 68(3): 461–473.

¹³⁹ Wong CS, Law KS (2002). *The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study*. The Leadership Quarterly: 13:243–274.

¹⁴⁰ Güleriyüz G, Güney S, Aydın EM, Aşan O. (2008). *The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organisational commitment of nurses: a questionnaire survey*. International Journal of Nursing Studies: 45(11):1625-35.

¹⁴¹ Vlachou EM, Damigos D, Lyrakos G, Chanopoulos K, Kosmidis G, Karavis M. (2016). *The Relationship between Burnout Syndrome and Emotional Intelligence in Healthcare Professionals*. Health Science Journal: 10 (5):2.

χαρούμενοι όταν εκτελούν το εργασιακό τους καθήκον και δυσκολεύονται να αποσπάσουν τον εαυτό τους από την εργασία τους, εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα αντιλαμβανόμενου στρες. Τα ευρήματα διεθνών μελετών επισημαίνουν την αρνητική επίδραση του στρες στην εργασιακή δέσμευση¹⁴² ¹⁴³. Ωστόσο, στη συγκεκριμένη μελέτη δεν διαφάνηκε κάτι αντίστοιχο, εύρημα το οποίο πιθανόν οφείλεται στο γεγονός ότι το συγκεκριμένο δείγμα χαρακτηριζόταν από μέτρια και όχι υψηλά επίπεδα στρες.

¹⁴² Siu-man Ng. (2013). *Validation of the 10-item Chinese perceived stress scale in elderly service workers: one-factor versus two-factor structure*. BMC psychology: 1 (1):9.

¹⁴³ Fong TC, Siu-man Ng. (2012). *Measuring engagement at work: validation of the Chinese version of the Utrecht Work Engagement Scale*. International journal of behavioral medicine: 19 (3): 391-397.

6.2. ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Έχοντας ολοκληρώσει την έρευνά μας πάνω στο Θέμα “Συναισθηματική και στρες στην εργασιακή δέσμευση των Νοσηλευτών” τα συμπεράσματα που προέκυψαν από την ανάλυση των πρωτογενών δεδομένων, στη συνέχεια εξετάζονται οι περιορισμοί της έρευνας. Υπάρχει μία σειρά περιορισμών που εντοπίστηκαν τόσο κατά τη διεξαγωγή, όσο και κατά τη συγγραφή, αλλά και μετά την ολοκλήρωση της παρούσας μελέτης. Να σημειωθεί πως η έρευνα για τα υπό εξέταση θέματα από τους ερευνητές και τους θεωρητικούς του χώρου απαιτεί μεγαλύτερο χρονικό διάστημα ενασχόλησης. Επίσης, η ανάλυση πάσχει από το μικρό και περιφερειακό εμβέλειας μέγεθος του δείγματος. Απαιτείται μεγαλύτερο δείγμα για να ερευνηθεί αντιπροσωπευτικά η περαιτέρω επίδραση μεταξύ συναισθηματικής νοημοσύνης και στρες στην εργασιακή δέσμευση στους νοσηλευτές.

6.3. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Σύμφωνα με τα ευρήματα της παρούσας μελέτης μας, διαπιστώθηκε η ευεργετική επίδραση ενός υψηλού EQ στην Εργασιακή Δέσμευση των νοσηλευτών. Στον αντίποδα βρέθηκε το στρες. Διαπιστώθηκε ότι υψηλά επίπεδα στρες σχετίζονται με χαμηλότερη αίσθηση εργασιακής δέσμευσης.

Πρώτο συμπέρασμα που προκύπτει από την ανάλυση των αποτελεσμάτων της παρούσας μελέτης όσον αφορά στη συσχέτιση στο αντιλαμβανόμενο στρες και στην απορρόφηση ως διάσταση της εργασιακής δέσμευσης βρέθηκε θετική στατιστικά σημαντική. Δεύτερο συμπέρασμα που προκύπτει από την παρούσα μελέτη όσον αφορά στις συσχετίσεις ανάμεσα στις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης και των διαστάσεων της εργασιακής δέσμευσης βρέθηκαν θετικά ισχυρές και στατιστικά σημαντικές. Το αποτέλεσμα το οποίο προκύπτει από τις συσχετίσεις στα δημογραφικά χαρακτηριστικά για την βαθμολογία του αντιλαμβανόμενου στρες αποδεικνύει ότι το χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης των νοσηλευτών σχετίζονταν με αυξημένη βαθμολογία του αντιλαμβανόμενου στρες. Όσον αφορά στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και στη συναισθηματική νοημοσύνη προέκυψε ότι οι νοσηλευτές μεγαλύτερης ηλικίας είχαν μεγαλύτερη βαθμολογία συναισθηματικής νοημοσύνης σε σχέση με τους νεότερους νοσηλευτές. Τέλος από τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης δεν προέκυψε στατιστικά σημαντική σχέση ανάμεσα στην εργασιακή δέσμευση και στα δημογραφικά χαρακτηριστικά.

Από τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης δεν μπορεί να διεξαχθούν γενικευμένα συμπεράσματα. Τα αποτελέσματα θα ήταν πιο αξιόπιστα αν το δείγμα ήταν μεγαλύτερο και ευρύτερη η γεωγραφική κατανομή.

Κατόπιν μελέτης βιβλιογραφικών δεδομένων και μελετών που έχουν γίνει και μετά την ολοκλήρωση της διπλωματικής αυτής εργασίας προτείνονται τα εξής:

- ανάγκη για περισσότερη διερεύνηση μέσω των μελετών ώστε να εξακριβωθεί ο αντίκτυπος της συμπεριφοράς των εργαζομένων σε σχέση με την εργασιακή δέσμευση. Μελέτες σε αυτό το τομέα μπορεί να αποδειχθούν καρποφόρες για τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής ώστε να αξιοποιήσουν τα βέλτιστα οφέλη από τα προτερήματα των εργαζομένων.

- μελλοντικές μελέτες θα μπορούσαν να προσδιορίσουν ποιοι παράγοντες επηρεάζουν την εργασιακή δέσμευση, σε τι βαθμό και τέλος πως μπορούν να αξιοποιηθούν για τη περαιτέρω ανάπτυξή της.
- βελτίωση της συναισθηματικής νοημοσύνης των νοσηλευτών μέσω προγραμμάτων και σεμιναρίων ενίσχυσης των διαπροσωπικών σχέσεων. Στόχος αυτών θα είναι η βελτίωση της επικοινωνίας μεταξύ νοσηλευτών και ασθενών ώστε να υπάρχει το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα και η παροχή ποιοτικών υπηρεσιών υγείας.
- πρόληψη του εργασιακού στρες. Προκειμένου να επιτευχθεί αυτό απαιτούνται από τους οργανισμούς τα εξής:
 - 1) καθορισμός ξεκάθαρων στόχων του οργανισμού οι οποίοι να συνάδουν με τους στόχους του εργαζομένου.
 - 2) σαφής καθορισμός ρόλων και αρμοδιοτήτων
 - 3) επιμόρφωση προσωπικού
- διαχείριση του εργασιακού στρες από το ίδιο το άτομο. Προκειμένου να επιτευχθεί αυτό απαιτείται:
 - 1) φυσική υγεία
 - 2) συναισθηματική υγεία

Είναι γεγονός πως όσο καλύτερα αισθάνεται το άτομο τόσο καλύτερα εξοπλισμένο είναι ώστε να μπορεί να διαχειριστεί το εργασιακό στρες χωρίς να εξουθενώνεται. (job burnout).

- Τέλος, από τα πορίσματα της συγκεκριμένης μελέτης προκύπτει ότι απαιτείται βελτίωση των συνθηκών της ζωής των εργαζομένων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- 1) **Bakker A.B., Demerouti E.** (2007). *The job demands-resources model: State of the art.* Journal of Managerial Psychology: 22:309–328.
- 2) **Schaufeli W, Salanova M, Gonzalez-Roma V, Bakker A.** (2002). *The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach.* Journal of Happiness Studies: 3:71–92.
- 3) **Bargagliotti LA.** (2011). *Work engagement in nursing: a concept analysis.* Journal of Advanced Nursing: 68(6): 1414–1428.
- 4) **Garrosa E, Moreno-Jiménez B, Rodríguez-Muñoz A, Rodríguez-Carvajal R.** (2011). *Role stress and personal resources in nursing: A cross-sectional study of burnout and engagement.* International Journal of Nursing Studies: 48:479–489.
- 5) **Rothmann S, Jordan GME.** (2006). *Job demands, job resources and work engagement of academic staff in South African higher education institutions.* SA Journal of Industrial Psychology: 32:87–96.
- 6) **Hobfoll SE, Johnson RJ, Ennis N, Jackson AP.** (2003). *Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women.* Journal of Personality and Social Psychology: 84(3), 632-643.
- 7) **Cadman C, Brewer J.** (2001). *Emotional intelligence: a vital prerequisite for recruitment in nursing.* Journal of Nursing Management: 9: 321–324.
- 8) **Salovey P, Mayer J.** (1990). *Emotional Intelligence. Imagination, Cognition, and Personality:* 9 (3):185-211.
- 9) **Zhu Y, Liu C, Guo B, Zhao L, Lou F.** (2015). *The impact of emotional intelligence on work engagement of registered nurses: the mediating role of organisational justice.* Journal of Clinical Nursing: 24: 2115–2124.
- 10) βλ. Υποσημ. 3.
- 11) **Παπαγεωργίου Δ, Καραμπέτσου Μ, Νικολακάκου Χ, Παυλάκου Ν.** (2007). *Επίπεδα άγχους και αυτοεκτίμησης νοσηλευτών που εργάζονται σε δημόσια νοσοκομεία.* Νοσηλευτική:46:406-413.
- 12) **Chrousos GP.** (1998). *Stressors, stress, and neuroendocrine integration of the adaptive response. The 1997 Hans Selye memorial lecture.* Annals of the New York Academy of Sciences: 851:311–335.
- 13) Βλ. Υποσημ. 12

- 14) Fiabane E, Giorgi I, Sguazzin C, Argentero P.** (2013). *Work engagement and occupational stress in nurses and other healthcare workers: the role of organisational and personal factors.* Journal of Clinical Nursing: 22: 2614–2624.
- 15) Padula RS, Chiavegato LD, Cabral CM, Almeid T, Ortiz T, Carregaro RL.** (2012). *Is occupational stress associated with work engagement?* Work: 41(1):2963-5.
- 16) Thorndike RK.** (1920) *Intelligence and Its Uses.* Harper's Magazine. Jan;140: 227-335.
- 17) Wechsler D.** (1943) *Non-intellective factors in general intelligence.* J Abnorm Soc PsycholJan;38(1): 101- 103.
- 18) Gardner H.** (1983). *Frames of mind: The theory of multiple Intelligences.* New York: Basic Books.
- 19) Leuner B.** (1966). *Emotional intelligence and emancipation. A psychodynamic study on women.* Prax Kinderpsychol Kinderpsychiatr.;15(6): 196-203.
- 20) Payne WL.** (1986) *A study of emotion: developing emotional intelligence; self integration; relating to fear, pain and desire*[PhD thesis]. Diss Abstr Int.; 47(1): 203A. (University microfilms No. AAC 8605928).
- 21) Salovey P, Mayer JD.** (1990) *Emotional Intelligence. Imagin Cogn Pers.;* 9(3): 185-211.
- 22) Goleman D.** (1995) *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ.* London: Bloomsbury.
- 23) Goleman D.** (1998) *Working with Emotional Intelligence.* London: Bloomsbury;
- 24) Bar-On R.** (1997) *The Emotional Intelligence Inventory (EQ-i): technical manual.* Toronto, Canada: Multi-Health Systems.
- 25) Petrides KV, Furnham A.** (2001) *Trait emotional intelligence: psychometric investigation with reference to established trait taxonomies.* Eur J Pers. (6):425-48.
- 26) Petrides KV, Pita R, Kokkinaki F.** (2007) *The location of trait emotional intelligence in personality factor space.* Brit J Psychol.; 98(2):273-289.
- 27) Mavroveli S, Petrides KV, Rieffe C, Bakker F.** (2007) *Trait emotional intelligence, psychological well-being and peer-rated social competence in adolescence.* Br J Dev Psychol.;25: 263–275.
- 28) Coleman A.** (2008). *A Dictionary of Psychology.* 2th ed. Oxford University Press. Emotional Intelligence; pp. 35.

- 29) Mayer JD, Salovey P, Caruso DR.** (2000) *Models of emotional intelligence*. In: Sternberg R, editors. *Handbook of intelligence*. Cambridge: Cambridge University Press;: 396-420.
- 30)** Βλ. Υποσημ. 22
- 31) Mayer JD, Salovey P** (1997). *What is emotional intelligence?* In: Salovey P, Sluyter D, editors. *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*. New York: Basic Books: 3 – 31. και βλ 5
- 32)** Βλ. Υποσημ. 31
- 33) Salovey P, Grewal D.** (2005) *The Science of Emotional Intelligence*. *Curr Dir Psychol.*;14(6): 281-285.
- 34) Mayer JD, Salovey P, Caruso D, Sitarenios G.** (2003) *Measuring emotional intelligence with the MSCEIT V2.0*. *Emotion* (1):7-105.
- 35) Mayer JD, Caruso D, Salovey P.** (1999) *Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence*. *Intelligence*. (4):267-298.
- 36) Mayer JD, Caruso D, Salovey P.** (2000) *Selecting a measure of emotional intelligence: the case for ability scales*. In: Bar-On, Parker J.D, editors. *Handbook of E.I*. New York: Jossey-Bass;: 320-342.
- 37)** Βλ. Υποσημ. 24
- 38)** Βλ. Υποσημ. 24
- 39) Bar-On R, Brown JM, Kirkcaldy BD, Thome EP.** (2000) *Emotional expression and implications for occupational stress: An application of the Emotional Quotient Inventory (EQ-i)*, *Pers Individ Dif.*;28: 1107-1118.
- 40)** Βλ. Υποσημ. 39
- 41) Bar-On R.** (2006) *The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI)*. *Psicothema*;18:13-25.
- 42) Goleman D.** (1995) *Η Συναισθηματική Νοημοσύνη*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- 43)** Βλ. Υποσημ. 23
- 44)** Βλ. Υποσημ. 42
- 45) Boyatzis R, Goleman D, Rhee K.** (2000) *Clustering competence in emotional intelligence: insights from the emotional competence inventory (ECI)*. In: Bar-On R, Parker J.D.A, editors. *Handbook of emotional intelligence* . San Francisco: Jossey-Bass: 343-362.

- 46) **Πλατσιίδου Μ.** (2004) Συναισθηματική Νοημοσύνη: Σύγχρονες προσεγγίσεις μιας παλαιάς έννοιας. *Επιστήμες της Αγωγής*;1: 27-39.
- 47) Βλ. Υποσημ. 42
- 48) **Cooper RK. EQ Map.** (1996/1997) *AIT and Essi Systems*; San Francisco
- 49) **Cooper RK, Sawaf A.** (1997) *Executive EQ: emotional intelligence in leadership and organizations*. New York:Grosset Putnum.
- 50) Βλ. Υποσημ. 25
- 51) Βλ. Υποσημ. 25
- 52) **Petrides KV, Furnham A.** (2006) *The role of trait emotional intelligence in a gender-specific model of organizational variables*. *J Appl Soc Psychol.*; 36(2):552-569.
- 53) Βλ. Υποσημ. 52
- 54) **Petrides KV.** (2009) *Technical manual for the Trait Emotional Intelligence Questionnaires(TEIQue)*. Londonn: London Psychometric Laboratory.
- 55) Βλ. Υποσημ. 25
- 56) Βλ. Υποσημ. 54.
- 57) Βλ. Υποσημ. 54.
- 58) **Cherrnis C.** (2000). *Social and emotional competence in the workplace*. In R. Bar-On & J. Parker (Ed's), *The Handbook of Emotional Intelligence*, San Francisco: Jossey Bass.
- 59) **Goleman, D.** (1999). «*Η Συναισθηματική Νοημοσύνη Στο Χώρο Της Εργασίας*» Αθήνα εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
- 60) **Καδδά Όλγα** (2014) «*Το Βήμα του Ασκληπιού*». Τόμος 13, Τεύχος 2 (Απρίλιος – Ιούνιος).
- 61) **Βόρρη Ζωή** (2008). *Συναισθηματική νοημοσύνη – θεωρία και εφαρμογές στη νοσηλευτική διοίκηση*. Βιβλιογραφική Ανασκόπηση. Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης Τόμος 4, Τεύχος 1.
- 62) **De Raeve L, Vasse R, Jansen N, van den Brandt P, Kant I.** (2007). *Mental Health Effects of Changes in Psychosocial Work Characteristics: a Prospective Cohort study*, Paper presented at the 13th European Congress of Work and Organizational Psychology, Stockholm, Sweden, May 9-1F2.

- 63) Edwards JA, Webster S, VanLaar D, Eastoln S. (2008).** *Psychometric analysis of the UK Health and Safety Executive's Management Standards work-related stress Indicator Tool.* *Work Stress.* 22:96-107.
- 64) Tucker J, Sinclair R, Mohr C, Adler A, Thomas J, Salvi A. (2008).** *A temporal investigation of the direct, interactive, and reverse relations between demand and control and affective strain,* *Work & Stress.* 22: 81-95.
- 65) Shahsavarani Amir Mohammad, Abadi Esfandiar Azad Marz, Kalkhoran Maryam Hakimi. (2015).** *Stress: Facts and Theories through Literature Review,* *International Journal of Medical Reviews,* Volume 2, Issue 2.
- 66) Tse J, Flin R, Mearns K. (2010).** *Facets of job effort in bus driver health: Deconstructing 'effort' in the Effort-Reward Imbalance model,* *Journal of Occupational Health Psychology.* 12: 48-62.
- 67) Lucas H, Scammell A, Hagelskamp C. (2005).** *How do GP registrars feel about dealing with mental health issues in the primary care setting? A qualitative investigation,* *Primary Health Care Research and Development.* 6: 60–71.
- 68) Βλ. Υποσημ. 65**
- 69) Shalev AY, Yehuda R, McFarlane AC. (2000).** *International handbook of human response to trauma.* New York, NY, USA: Kluwer Academic/Plenum Press.
- 70) American Psychiatric Association. (2014).** *Diagnostic and statistical manual of mental disorders (5th Ed.).* Washington, DC, USA: American Psychological Association.
- 71) McEwen BS. (2007).** *Physiology and neurobiology of stress and adaptation: Central role of the brain.* *Physiological Review.* 87: 873-904.
- 72) Behnoudi Z. (2005).** *Health and occupational stress.* Tehran, Iran: Boshra-Tohfeh Publications. [Persian].
- 73) Kumari M, Badrick E, Chandola T, Adam EK, Stafford M, Marmot, MG, et al. (2009).** *Cortisol secretion and fatigue: associations in a community based cohort.* *Psychoneuroendocrinology.* 34: 1476-85.
- 74) Falsetti SA, Monier J, Resnick J. (2005).** *Chapter 2: Intrusive Thoughts in Posttraumatic Stress Disorder.* In Clark, DA. Editor. *Intrusive Thoughts in Clinical Disorders. Theory, Research, and Treatment.* New York, NY, USA: The Guilford Press. p. 40–1.

- 75) Silverman MN, Heim CM, Nater UM, Marques AH, Sternberg EM.** (2010). *Neuroendocrine and immune contributors to fatigue*. *PM & R*. 2: 338-346.
- 76) Sarafino EP.** (2002). *Health psychology: biopsychosocial interactions* (4th Ed.). New York, NY, USA: John Wiley & Sons, Inc.
- 77) Lazarus, RS. Folkman, S.** (1984). *Coping and adaptation*. In, Gentry, WD, Editors. *Handbook of Behavioral medicine*. New York, NY, USA: Guilford; a.
- 78) Lazarus RS.** (1999). *Stress and emotion: A new synthesis*. New York, NY, USA: Springer.
- 79) McEwen BS.** (1999). *Stress and Hippocampal plasticity*. *Annual Review of Neuroscience*. 22: 105-22.
- 80) McEwen BS.** (1998). *Stress adaptation and disease: Allostasis and allostatic load*. New York, NY, USA: New York Academy of Sciences.
- 81) McEwen BS.** (2004). *Protection and damage from acute and chronic stress: Allostasis and allostatic overload and relevance to the pathophysiology of psychiatric disorders*. *Annual Journal of New York Academy of Sciences*. 1032: 1-7.
- 82) Shahsavarani AM, Ashayeri H, Lotfian M, Sattari K.** (2013). *The effects of Stress on Visual Selective Attention: The Moderating Role of Personality Factors*. *Journal of American Science*. 9(6s): 1-16.
- 83)** Βλ. Υποσημ. 65
- 84) Sallis R.** (2013). *Examination skills of the musculoskeletal system: Self-study*. Washington, DC, USA: American Academy of family Physicians.
- 85)** Βλ. Υποσημ. 65
- 86) Maton A, Hopkins S, Johnson CW, McLaughlin M, Warner D, LaHart J.** (2010). *Human Biology and Health*. Englewood Cliffs: Prentice Hall. p. 108-15.
- 87) Rhodes CR, Pullen AP, Margaret HM, Clegg SRC, Pitsis AP.** (2010). *Violence and workplace bullying: What are an organizational's ethical responsibilities?* *Administrative Theory & Praxis*. 2010; 32(1): 96-115.
- 88) Temple H. Gillespie B.** (2009). *Taking Charge of Work and Life*. *ABA Journal*. 95(2): 31-2.
- 89) Alvani SM.** (2001) *General and public management*. Tehran, Iran: Nei Publications; 2001 [Persian].
- 90) van Dierendonck D, Garssen, B, Visser, A.** (2005). *Burnout prevention through personal growth*. *International Journal of Stress Management*. 12(1): 62-77.

- 91) Health and Safety Executive.** (2007) *Managing the risk factors of work-related stress in Home Office headquarters and the Border and Immigration Agency.*
- 92) Δημητρόπουλος Χ., Φιλίππου Ν.** (2008). «*Η επαγγελματική εξουθένωση στο χώρο της υγείας*», Ειδικό Άρθρο, Αρχαία Ελληνικής Ιατρικής, 25(5):642-647.
- 93) Παπαγεωργίου, Δ., Καραμπέτσου, Μ., Νικολακάκου, Χ., Παυλάκου, Ν.** (2007). «*Επίπεδα άγχους και αυτοεκτίμησης νοσηλευτών που εργάζονται σε δημόσια νοσοκομεία*» Νοσηλευτική, 46:406-413.
- 94) Σαπουντζή Δ, Λεμονίδου Χ.** (1994). *Η Νοσηλευτική στην Ελλάδα. Εξελίξεις & Προοπτικές.* Εκδ., Ακαδημία Επαγγελματιών Υγείας, Αθήνα.
- 95)** Βλ Υποσημ. 92
- 96) Bakker, A.B., Albrecht, S., & Leiter, M.P.** (2011). *Key questions regarding work engagement.* European Journal of Work and Organizational Psychology.
- 97)** Βλ. Υποσημ. 2
- 98) Schaufeli, A.B. Bakker, and W. van Rhenen.** (2009). *How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism.* Journal of Organizational Behavior.
- 99) Gorgievski, M.J. and Bakker, A.B.** (2010) *Passion for work: work engagement versus workaholism,* in Albrecht, S.L. (Ed.), *The Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice,* Edward Elgar, Cheltenham, pp. 264-271.
- 100)** Βλ. Υποσημ. 1
- 101) Hackman, J.R. & Oldham, G.R.** (1980) *Work redesign,* Reading, MA: Addison Wesley.
- 102) Steger, F.M. Littman-Ovadia, H. Miller, M. Menger, L. & Rothmann, S.** (2013) *Engaging in work even when it is meaningless: positive affective disposition and meaningful work interact in relation to work-engagement,* Journal of Career Assessment, 21 (2), 26-29.
- 103) Kahn, W.A.** (1990) *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work,* Academy of Management Journal, 33, 692724.
- 104) Kular, S. Gatenby, M. Rees, C. Soane, E. & Truss, K.** (2008), *Employee Engagement: A Literature Review* Kingston Business School.

- 105) Portello, J.** (1996, *Dimensions of managerial and professional women's stress: Interpersonal conflict and distress*. Dissertation Abstracts International: Section B: the Sciences and Engineering, US: University Microfilms International, 57(6-B).
- 106) Buchanan, D. & Huczynski, A.** (2004) *Organisational Behaviour An introductory text*, 5th ed. Harlow, FT/Prentice Hall.
- 107)** Βλ. Υποσημ. 104.
- 108) Robinson, I.** (2006), *Human Resource Management in Organisations*, London, CIPD.
- 109) Moore, K.** (2004) *The healthy balance among work, family, and personal relationships: Fact or fiction?* Proceedings of the APS Psychology of Relationships Interest Group 4th Annual Conference, pp79-84.
- 110) Miller WL, Crabtree BF.** (2005). *Clinical Research*. In N Denzin & Y Lincoln (Eds) *Handbook of Qualitative Research*, 3rd edition. Newbury Park: Sage Publications.
- 111)** Βλ.Υποσημ. 104
- 112) May, D.R. Gilson, R.L. & Harter, L.M.** (2004) *The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work*, *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 77, 11-37.
- 113) Johnson, G.** (2004) *Otherwise engaged*, *Training*, 41(10),4.
- 114) Johnson, M.** (2004) *Gallup study reveals workplace disengagement in Thailand*, *The Gallup Management Journal*, 12th May,[online] Available at:<http://gmj.gallup.com/content/16306/3/Gallup-Study-Reveals-Workplace-Disengagementin.aspx>
- 115) Schaufeli, W.B. Bakker, A.B. & Salanova, M.** (2006) *The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study*, *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- 116) Gowri, P.A. & Mariammal, M.** (2012) *Factorial Dimensions of Employee Engagement in Public and Private Sector Banks*, *Bonfring International Journal of Data Mining*, 2, 4.
- 117) Meesala, A.** (2011), *Identification of Engaged Employee Groups: Who all are the Full -Throttles, the Wet-Behind-the-Ears, and the Past-the-Primes in India?*, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(5), 157-18.

- 118) Coffman, C. & Gonzalez-Molina, G.** (2002) *Follow this path. How the world's greatest organizations drive growth by unleashing human potential.*
- 119)** Βλ. Υποσημ. 117
- 120)** Βλ. Υποσημ. 116
- 121) Kerfoot, K.** (2008) *Staff engagement: It starts with the leader*, MEDSURG Nursing, 17(1), 64-65.
- 122)** Βλ. Υποσημ. 117
- 123)** Βλ. Υποσημ. 116
- 124) Crabtree, S.** (2005). *Engagement keeps the doctor away; A happy employee is a healthy employee, according to a GMJ survey.* Gallup Management Journal, 13th January. Available at: www.gmj.gallup.com
- 125)** Βλ. Υποσημ. 104
- 126) Bates, S.** (2004) *Getting engaged*, HR Magazine, 49, 44–51.
- 127) Harter, J.K., Schmidt, F.L. & Hayes, T.L.** (2002) *Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis*, Journal of Applied Psychology, 87, 268–279.
- 128) Salanova, M., Agut, S. and Peiro, J.M.** (2005) *Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate*, Journal of Applied Psychology, 90, 1217–1227.
- 129) Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B.** (2004) *Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study*, Journal of Organizational Behavior, 25, 293-315.
- 130)** Βλ. Υποσημ. 102
- 131) Zhu, J.X., He, N.P., Wang, Q.F., Yuan, G.F., Wen, D., Yu, G.R., Jia, Y.L.** (2015) *The composition, spatial patterns, and influencing factors of atmospheric wet nitrogen deposition in Chinese terrestrial ecosystems.* Sci. Total Environ. 511, 777–785.
- 132) Akhtar Reece, Boustani Lara, Tsivrikos Dimitrios, Chamorro-Premuzic Tomas** (2015). *The engageable personality: Personality and trait EI as predictors of work engagement.* Personality and Individual Differences 73 (2015) 44–49.
- 133)** Βλ. Υποσημ. 14
- 134)** Βλ. Υποσημ. 4
- 135)** Βλ. Υποσημ. 9.

- 136) Ranjbar Ezzatabadi M, Bahrami MA, Hadizadeh F, Arab M, Nasiri S, Amiresmaili M, Ahmadi Tehrani G.** (2012). *Nurses' Emotional Intelligence Impact on the Quality of Hospital Services*. Iranian Red Crescent Medical Journal:14(12):758–763.
- 137) Kafetsios K, Zampetakis LA.** (2008). *Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work*. Personality and Individual Differences: 44(3), 712-722.
- 138) Shy T, Tram S, O'Hara LA.** (2006) *Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance* Journal of Vocational Behavior: 68(3): 461–473.
- 139) Wong CS, Law KS** (2002) *The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study*. The Leadership Quarterly: 13:243–274.
- 140) Gülerüz G, Güney S, Aydın EM, Aşan O.** (2008) *The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organisational commitment of nurses: a questionnaire survey*. International Journal of Nursing Studies: 45(11):1625-35.
- 141) Vlachou EM, Damigos D, Lyrakos G, Chanopoulos K, Kosmidis G, Karavis M.** (2016). *The Relationship between Burnout Syndrome and Emotional Intelligence in Healthcare Professionals*. Health Science Journal: 10 (5):2.
- 142) Siu-man Ng.** (2013). *Validation of the 10-item Chinese perceived stress scale in elderly service workers: one-factor versus two-factor structure*. BMC psychology: 1 (1):9.
- 143) Fong TC, Siu-man Ng.** (2012). *Measuring engagement at work: validation of the Chinese version of the Utrecht Work Engagement Scale*. International journal of behavioral medicine: 19 (3): 391-397.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

1. ΑΔΕΙΕΣ ΧΡΗΣΗΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΩΝ

i) ΚΛΙΜΑΚΑ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ

● **Wong Chi Sum (MGT)** <wongcs@cuhk.edu.hk>
Προς 'venetia zambou'

25/07/15 στις 3:32 π.μ.

Dear Venetia,

So far as you are using it for non-profit making research projects, feel free to use it. Good luck to your study.

Regards,
C.S. Wong
Dept. of Management
The Chinese University of Hong Kong

● **Konstantinos Kafetsios** <kafetsios@gmail.com>
Προς venetia zambou

28/07/15 στις 3:24 μ.μ.

Αγαπητή Βενετία,

Σε ευχαριστώ για την επικοινωνία σχετικά με την κλίμακα ΣΝ. Σαφώς, δεν υπάρχει κανένα ζήτημα να τη χρησιμοποιήσετε. Άλλωστε είναι δημοσιευμένη σε διεθνές περιοδικό και ως εκ τούτου δεν υπάρχουν σχετικά copyrights.

Εύχομαι καλή επιτυχία στην έρευνά σου.

ΚΚαφέτσιος

ii) ΚΛΙΜΑΚΑ ΑΝΤΙΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥ ΣΤΡΕΣ

Dr. Cohen's Scales:

We welcome copies (e-mail is OK) of any in press or published papers using any of Dr. Cohen's scales that you are willing to share with us, and thank you in advance for your generosity. They will not be redistributed or linked without your permission.

Permissions: Permission for use of scales is not necessary when use is for nonprofit academic research or nonprofit educational purposes. For other uses, please contact the lab at commoncoldproject@andrew.cmu.edu for instructions.

● **Evangelos Alexopoulos** <ecalexop@med.uoa.gr>
Προς venetia zambou
Kov. venetia_zambou@yahoo.gr

07/09/15 στις 10

Καλημέρα

συχνότερα χρησιμοποιείται το pss-14 το οποίο επισυνάπτω μαζί με το σκορινγκ. Στο άρθρο στάθμισης (PubMed) φαίνεται ποιές ερωτήσεις δεν περιλαμβάνονται στο PSS-10.

καλή επιτυχία
ΕΑ

iii) ΚΛΙΜΑΚΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΔΕΣΜΕΥΣΗΣ

Tests

Notice for potential users of the UWES and the DUWAS

- You are welcomed to use both tests provided that you agree to the following two conditions:
 1. The use is for non-commercial educational or research purposes only. This means that no one is charging anyone a fee.
 2. You agree to share some of your data, detailed below, with the authors. We will add these data to our international database and use them only for the purpose of further validating the UWES (e.g., updating norms, assessing cross-national equivalence).
- Data to be shared:

For each sample, the raw test-scores, age, gender, and (if available) occupation. Please adhere to the original answering format and sequential order of the items.
For each sample a brief narrative description of its size, occupation(s) covered, language, and country.
- Please send data to: w.schaufeli@uu.nl. Preferably the raw data file should be in SPSS or EXCEL format.
- **No explicit, personal permission is required — and will be given — as long as both previously mentioned conditions are fulfilled.**
- **By continuing to the TEST FORMS you agree with the above statement.**

• **Despoina Xanthopoulou** <dxanthopoulou@psy.auth.gr>

Προς venetia zambou

Καλησπέρα σας και πάλι,

εκτιμώ πολύ τη στάση σας, ΝΑ γνωρίζεται ότι η κλίμακα που υπάρχει στο site του Wilmar είναι η απόδοση που χρησιμοποιήσαμε και εμείς.

Καλή σας συνέχεια,
Δ. Ξανθοπούλου

2. ΑΔΕΙΑ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ 6^Η ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΗ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ

ΠΑΤΡΑ 06 /11/2015

Αριθμ. Πρωτ. 32231

ΔΙΟΙΚΗΣΗ
6^{ης} ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΗΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ – ΙΟΝΙΩΝ ΝΗΣΩΝ -
ΗΠΕΙΡΟΥ ΚΑΙ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Πληροφορίες : Δ. Αντωνιάδης
Τηλέφωνο : 2613 - 600578
Fax : 2610 - 430790

ΠΡΟΣ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛ/ΝΗΣΟΥ
Τμήμα Νοσηλευτικής
(με την παράκληση ενημέρωσης της κ.
Ζάμπου)

Θέμα: Σχετικά με αίτημα χορήγησης Άδειας για τη συλλογή ερευνητικών δεδομένων
Σχετ: Το από 20.10.2015 Αίτημα διεξαγωγής έρευνας

Σε απάντηση του παραπάνω αιτήματος, εγκρίνουμε τη συλλογή ερευνητικών δεδομένων στα πλαίσια εκπόνησης της ερευνητικής εργασίας της μεταπτυχιακής φοιτήτριας του Τμήματος Νοσηλευτικής κας Ζάμπου Βενετίας με θέμα: «Συναισθηματική Νοημοσύνη και Στρές στην Εργασιακή Δέσμευση των Νοσηλευτών. Η περίπτωση των Γενικών Νοσοκομείων της Περιφέρειας Πελοποννήσου», με την υποχρέωση της τήρησης των θεμελιωδών κανόνων ηθικής, επιστημονικής και ερευνητικής δεοντολογίας.

ΘΕΩΡΗΘΗΚΕ ΤΑ ΠΡΑΚΤΙΚΑ
Η ΥΠΕΡΥΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ

Κα. Ζάμπου Μαρία

Ο ΔΙΟΙΚΗΤΗΣ

ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ:
ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ ΠΕΡΙΦ. ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
(με την παράκληση διευκόλυνσης της φοιτήτριας)

ΓΕΩΡΓΙΟΣ Α. ΓΙΑΝΝΟΠΟΥΛΟΣ

3. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ

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

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΔΕΣΜΕΥΣΗΣ

1. _____ Στη δουλειά μου αισθάνομαι να πλημμυρίζω από ενεργητικότητα. (V11)*
2. _____ Η εργασία που κάνω είναι χρήσιμη και γεμάτη νόημα. (DE1)
3. _____ Ο χρόνος κυλάει γρήγορα όταν εργάζομαι. (AB1)
4. _____ Νιώθω γεμάτος/η ζωντάνια και δύναμη όταν εργάζομαι. (V12)*
5. _____ Είμαι ενθουσιασμένος/η με τη δουλειά μου. (DE2)
6. _____ Όταν εργάζομαι ξεχνώ τα πάντα γύρω μου. (AB2)
7. _____ Η εργασία μου με εμπνέει. (DE3)*
8. _____ Όταν σηκώνομαι το πρωί έχω διάθεση να πάω στη δουλειά μου. (V13)*
9. _____ Νιώθω ευτυχημένος/η όταν εργάζομαι με εντατικούς ρυθμούς. (AB3)*
10. _____ Νιώθω υπερήφανος/η για τη δουλειά που κάνω. (DE4)*
11. _____ Είμαι τελείως απορροφημένος/η από την εργασία μου. (AB4)*
12. _____ Όταν εργάζομαι είμαι ικανός να συνεχίσω τη δουλειά μου για πολλή ώρα. (V14)
13. _____ Η δουλειά μου αποτελεί πρόκληση για μένα. (DE5)
14. _____ Η δουλειά μου με συναρπάζει. (AB5)*
15. _____ Στην δουλειά μου έχω μεγάλη πνευματική αντοχή. (V15)
16. _____ Μου είναι δύσκολο να αποσπάσω τον εαυτό μου από τη δουλειά μου (AB6)
17. _____ Δείχνω πάντοτε επιμονή στη δουλειά μου, ακόμα κι όταν τα πράγματα δεν πάνε καλά. (V16)

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΑΝΤΙΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥ ΣΤΡΕΣ

	Ποτέ	Σχεδόν ποτέ	Μερικές φορές	Αρκετά συχνά	Πολύ συχνά
PSS.1. Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά έχετε νιώσει αναστάτωση εξαιτίας κάποιου γεγονότος που συνέβη αναπάντεχα;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PSS.2. Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά έχετε νιώσει ότι αδυνατούσατε να ελέγξετε τα σημαντικά πράγματα στη ζωή σας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PSS.3. Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά νιώσατε νευρικοί και στρεσαρισμένοι;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PSS.4. Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά έχετε αντιμετωπίσει επιτυχώς τα προβλήματα και τις ενοχλήσεις της καθημερινότητας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PSS.5. Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά νιώσατε να αντεπεξέρχεστε αποτελεσματικά στις σημαντικές αλλαγές που συνέβαιναν στη ζωή σας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PSS.6. Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά νιώσατε πεπεισμένοι για την ικανότητά σας να χειριστείτε τα προσωπικά σας προβλήματα;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PSS.7. Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά νιώσατε ότι τα πράγματα πήγαιναν με τον τρόπο που θέλατε;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PSS.8. Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά ανακαλύψατε ότι δεν μπορούσατε να αντεπεξέλθετε στο σύνολο των υποχρεώσεων σας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PSS.9. Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά ήσασταν σε θέση να ελέγξετε τους εκνευρισμούς στη ζωή σας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PSS.10. Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά νιώσατε ότι είχατε τον απόλυτο έλεγχο των πραγμάτων;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PSS.11. Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά εξοργιστήκατε εξαιτίας κάποιων συμβάντων που δεν άπτονταν του ελέγχου σας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PSS.12. Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά έχετε πιάσει τον εαυτό σας να σκέφτεται για πράγματα που πρέπει να φέρετε εις πέρας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PSS.13. Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά ήσασταν σε θέση να ελέγξετε τον τρόπο που ξοδεύετε τον χρόνο σας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PSS.14. Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά νιώσατε ότι οι δυσκολίες συσσωρεύονταν σε τέτοιο βαθμό ώστε να μην μπορείτε να τις ξεπεράσετε;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>