

ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΦΙΛΟΣΟΦΙΑΣ, ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ ΚΑΙ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ
ΦΙΛΟΣΟΦΙΚΗ ΣΧΟΛΗ
Π.Μ.Σ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Επαγγελματική ικανοποίηση και συναισθηματική νοημοσύνη σε επαγγελματίες
ψυχικής υγείας»

Ιωάννα Τσαμπαλάτη- Βακαλοπούλου

Αθήνα, 2017

ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΦΙΛΟΣΟΦΙΑΣ, ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ ΚΑΙ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

ΦΙΛΟΣΟΦΙΚΗ ΣΧΟΛΗ

Π.Μ.Σ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Επαγγελματική ικανοποίηση και συναισθηματική νοημοσύνη σε επαγγελματίες
ψυχικής υγείας»

Ιωάννα Τσαμπαλάτη- Βακαλοπούλου

Επόπτης Καθηγητής: Δρ Κωνσταντίνος Κορρές

Αθήνα, 2017

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Τίτλος: «Επαγγελματική ικανοποίηση και συναισθηματική νοημοσύνη σε επαγγελματίες ψυχικής υγείας»

Όνομα μεταπτυχιακής φοιτήτριας: Ιωάννα Τσαμπαλάτη- Βακαλοπούλου

Διπλωματική Εργασία για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού Τίτλου Ειδίκευσης στη «Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό», του Τμήματος Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας, της Φιλοσοφικής Σχολής, του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.

Επόπτης Καθηγητής: Δρ Κωνσταντίνος Κορρές

Η παρούσα μελέτη εξετάζει τη σχέση μεταξύ τριών παραγόντων, της επαγγελματικής ικανοποίησης, της συναισθηματικής νοημοσύνης και των επαγγελματιών ψυχικής υγείας. Το ερευνητικό πρόβλημα αφορά στη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και της συναισθηματικής νοημοσύνης σε επαγγελματίες ψυχικής υγείας, καλύπτοντας αφενός ένα κενό στη γνώση και αφετέρου τοποθετώντας ένα λίθο στην έρευνα, με την πρακτική χρησιμότητα των αποτελεσμάτων της για τους επαγγελματίες ψυχικής υγείας. Τα αποτελέσματά της θα μπορούσαν να αποβούν χρήσιμα στην πράξη για όσους ασκούν επαγγέλματα στον τομέα της ψυχικής υγείας, όπως είναι οι ψυχολόγοι, οι σύμβουλοι, οι κοινωνικοί λειτουργοί καθώς οι επαγγελματίες ψυχικής υγείας βρίσκονται μεταξύ εκείνων των επαγγελματιών που έχουν υψηλό κίνδυνο εμφάνισης του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης το οποίο βρέθηκε ότι συνδέεται στενά με τη μη επαγγελματική ικανοποίηση. Παράλληλα, η συναισθηματική νοημοσύνη είναι ένας άλλος μηχανισμός ο οποίος μπορεί να ρυθμίσει την επίδραση του στρες αλλά και να οδηγήσει, όπως προαναφέρθηκε, σε επαγγελματική ικανοποίηση. Τα ερευνητικά ερωτήματα είναι τα παρακάτω: Υπάρχει σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και την συναισθηματική νοημοσύνη μεταξύ των επαγγελματιών ψυχικής υγείας; Ποιοι παράγοντες (π.χ. φύλο, διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης, κ.α.) επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση; Πώς οι παράγοντες αυτοί

επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση; Στην έρευνα συμμετείχαν 121 επαγγελματίες ψυχικής υγείας. Η μελέτη της επαγγελματικής ικανοποίησης και της συναισθηματικής νοημοσύνης έγινε με τη χορήγηση ερωτηματολογίου, που περιλαμβάνει ένα εργαλείο μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης με 24 ερωτήματα, ένα εργαλείο μέτρησης της συναισθηματικής νοημοσύνης με 16 ερωτήματα, δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά. Η ανάλυση των ερωτήσεων οδήγησε στη μελέτη επτά παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης, που αφορούν στην ίδια τη δουλειά, στο μισθό, στο περιβάλλον εργασίας (ευνοϊκό και δυσμενές), στις προαγωγές και στις συνθήκες εργασίας (ειδικές και γενικές) καθώς και τριών παραγόντων της συναισθηματικής νοημοσύνης που αφορούν στην αντίληψη των συναισθημάτων, στη χρήση του συναισθήματος και στη ρύθμιση του συναισθήματος. Το μηνιαίο εισόδημα, το είδος της σχέσης εργασίας, η οικογενειακή κατάσταση και ο χρόνος αλληλεπίδρασης με θεραπευόμενους είναι κάποιοι από τους παράγοντες που σχετίζονται σε διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης, ενώ το φύλο φαίνεται να σχετίζεται με την αντίληψη των συναισθημάτων ως παράγοντα της συναισθηματικής νοημοσύνης. Ορισμένες ασθενείς θετικές συσχετίσεις προέκυψαν και μεταξύ ερωτημάτων της επαγγελματικής ικανοποίησης και της συναισθηματικής νοημοσύνης.

Λέξεις- Κλειδιά: επαγγελματική ικανοποίηση, συναισθηματική νοημοσύνη, επαγγελματίες ψυχικής υγείας

ABSTRACT

Title: "Job Satisfaction and Emotional Intelligence in Mental Health Professionals"

Postgraduate student's name: Ioanna Tsampalati – Vakalopoulou

Diploma Thesis for the Postgraduate Title of Specialization in Counseling and Vocational Guidance, Faculty of Philosophy, Pedagogy and Psychology, School of Philosophy, National and Kapodistrian University of Athens.

Supervisor: Dr. Konstantinos Korres

This study examines the relationship between three factors, job satisfaction, emotional intelligence and mental health professionals. The research problem concerns the exploration of the relationship between job satisfaction and emotional intelligence in mental health professionals, covering a gap in knowledge on the one hand, and, on the other hand, putting a stone on research into the practical usefulness of its outcomes for mental health professionals. The results could be useful in practice for mental health professionals such as psychologists, counselors, social workers, as mental health professionals are among those professionals who are at high risk of experiencing burnout syndrome which was found to be closely linked to job dissatisfaction. At the same time, emotional intelligence is another mechanism that can regulate the effect of stress and lead, as mentioned above, to job satisfaction. The research questions are the following: Is there a relationship between job satisfaction and emotional intelligence among mental health professionals? Which factors (e.g. gender, dimensions of emotional intelligence, etc.) affect job satisfaction? How do these factors affect job satisfaction? The survey involved 121 mental health professionals. The study of job satisfaction and emotional intelligence was realized by using a questionnaire, which includes a 24-question job satisfaction measurement tool, a tool for measuring emotional intelligence with 16 questions, demographic and social features. The analysis of the questions led to the study of seven factors of job satisfaction, related to work itself, pay, working environment (favorable and

unfavorable), promotions and working conditions (special and general) as well as three factors of emotional intelligence which relate to the emotion appraisal, the use of emotion and the regulation of emotion. Monthly income, type of work relationship, marital status, and interaction time with patients are some of the factors that are related to the dimensions of job satisfaction, while gender seems to be related to the emotion appraisal as a factor of emotional intelligence. Some weak positive relations have also occurred between questions of job satisfaction and emotional intelligence.

Keywords: job satisfaction, emotional intelligence, mental health professionals

Περιεχόμενα

1. Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή	9
2. Κεφάλαιο 2: Ανασκόπηση της βιβλιογραφίας	11
2.1 Η επαγγελματική ικανοποίηση	11
2.1.1. Θεωρητικές προσεγγίσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης	13
2.1.1.1. Η θεωρία ιεράρχησης των αναγκών: Abraham Maslow.	13
2.1.1.2. Η θεωρία των τριών αναγκών (ERG): Clayton Alderfer.	15
2.1.1.3. Η θεωρία της κάλυψης των επίκτητων αναγκών: David McClelland ..	16
2.1.1.4. Η θεωρία των προσδοκιών: Victor Vroom.	17
2.1.1.5. Η θεωρία των δύο παραγόντων: Frederick Herzberg.	19
2.1.1.6. Το μοντέλο των χαρακτηριστικών της εργασίας: Richard Hackman, Greg Oldham.	20
2.1.1.7. Η θεωρία της στοχοθέτησης: Edwin Locke.	21
2.1.1.8. Η θεωρία της ισότητας: Stacy Adams.	22
2.1.1.9. Θεωρία X και θεωρία Ψ: Douglas McGregor.	23
2.1.1.10. Το μοντέλο της επαγγελματικής ικανοποίησης των Robert Lent και Steven Brown.	24
2.1.2. Επαγγελματική ικανοποίηση επαγγελματιών ψυχικής υγείας: Αποτελέσματα προηγούμενων ερευνών.	25
2.2. Η συναισθηματική νοημοσύνη.	26
2.2.1. Η ανάδυση της συναισθηματικής νοημοσύνης	27
2.2.2. Ιστορική εξέλιξη της συναισθηματικής νοημοσύνης.	28
2.2.3. Η συναισθηματική νοημοσύνη στους χώρους εργασίας.	30
2.2.4. Κριτική της συναισθηματικής νοημοσύνης.	31

2.2.5. Συναισθηματική νοημοσύνη επαγγελματιών ψυχικής υγείας: Αποτελέσματα προηγούμενων ερευνών.	32
2.3.Επαγγελματίες ψυχικής υγείας.	33
2.4.Επαγγελματική ικανοποίηση, συναισθηματική νοημοσύνη και επαγγελματίες ψυχικής υγείας.	34
3. Κεφάλαιο 3: Μέθοδος.	35
3.1. Σχεδιασμός της έρευνας.	35
3.2. Η μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης.	37
3.3. Η μέτρηση της συναισθηματικής νοημοσύνης.	39
3.4. Αποτελέσματα της έρευνας.	40
3.4.1. Δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά του δείγματος.	41
3.4.2. Αποτελέσματα ερωτηματολογίου συναισθηματικής νοημοσύνης.	49
3.4.3. Αποτελέσματα ερωτηματολογίου επαγγελματικής ικανοποίησης.	66
3.4.4. Ανάλυση παραγόντων.	91
3.4.5. Περιγραφή των παραγόντων.	99
3.4.6. Ομοιότητες και διαφορές υποομάδων του δείγματος ως προς τις μεταβλητές της έρευνας.	109
3.4.7. Συσχετίσεις ερωτημάτων συναισθηματικής νοημοσύνης με ερωτήματα επαγγελματικής ικανοποίησης.	117
4. Κεφάλαιο 4: Συζήτηση.	122
Βιβλιογραφικές αναφορές.	130
Παράρτημα.	140

Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή

Σκοπός της παρούσας έρευνας, είναι να εξετάσει τη σχέση μεταξύ τριών παραγόντων (επαγγελματική ικανοποίηση, συναισθηματική νοημοσύνη, επαγγελματίες ψυχικής υγείας), η οποία δε συναντάται στη βιβλιογραφία μέχρι σήμερα. Τα αποτελέσματά της θα μπορούσαν να αποβούν χρήσιμα στην πράξη για όσους ασκούν επαγγέλματα στον τομέα της ψυχικής υγείας, όπως είναι οι ψυχολόγοι, οι σύμβουλοι, οι κοινωνικοί λειτουργοί (Crowe & Averett, 2015. Smith & Cashwell, 2010), οι ψυχίατροι (Eriksen, Arman, Davidson, Sundfør & Karlsson, 2014. Nordt, Rössler & Lauber, 2006), οι θεραπευτές τέχνης, οι μουσικοθεραπευτές, οι χοροθεραπευτές, οι θεραπευτές δημιουργικής τέχνης, οι εργοθεραπευτές, οι ψυχιατρικοί βοηθοί, κ.α. (Levin, Hennessy & Petrila, 2010).

Οι επαγγελματίες ψυχικής υγείας βρίσκονται μεταξύ εκείνων των επαγγελματιών που έχουν υψηλό κίνδυνο εμφάνισης του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout) (Lanham, Rye, Rimsky & Weill, 2012), το οποίο βρέθηκε ότι συνδέεται στενά με τη μη επαγγελματική ικανοποίηση (job dissatisfaction) (Mackonienè & Norvilé, 2012). Παράλληλα, η συναισθηματική νοημοσύνη είναι ένας άλλος μηχανισμός ο οποίος μπορεί να ρυθμίσει την επίδραση του στρες (Montes-Berges & Augusto, 2007) αλλά και να οδηγήσει, όπως προαναφέρθηκε, σε επαγγελματική ικανοποίηση (Brunetto, Stephen, Shacklock & Farr-Wharton, 2012). Το ερευνητικό πρόβλημα της εργασίας αφορά στη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και της συναισθηματικής νοημοσύνης σε επαγγελματίες ψυχικής υγείας. Εύλογα δημιουργείται λοιπόν η αναγκαιότητα εκπόνησης της εργασίας, προκειμένου αφενός να καλύψει ένα κενό στη γνώση και αφετέρου να τοποθετήσει ένα λίθο στην έρευνα, με την πρακτική χρησιμότητα των αποτελεσμάτων της για τους επαγγελματίες ψυχικής υγείας,

Πρόσφατη έρευνα έδειξε ότι τα επίπεδα της συναισθηματικής νοημοσύνης ήταν σημαντικά πιο υψηλά από εκείνα του γενικού πληθυσμού σε πληθυσμό ψυχιατρικών

νοσηλευτών (van Dusseldorp, van Meijel & Derksen, 2011). Επιπρόσθετα, η συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να θεωρηθεί ως προϋπόθεση για εκείνους τους επαγγελματίες ψυχικής υγείας που φροντίζουν ασθενείς με σοβαρές ψυχικές ασθένειες, καθώς συχνά εκτίθενται σε έντονο στρες κατά την καθημερινή τους εργασία (Frajo- Apor, Pardeller, Kemmler & Hofer, 2016). Όσον αφορά στη σχέση μεταξύ συναισθηματικής νοημοσύνης και επαγγελματικής ικανοποίησης, πολλές είναι οι έρευνες που έχουν διεξαχθεί και τα αποτελέσματα των πρόσφατων συνηγορούν υπέρ του ότι η συναισθηματική νοημοσύνη σχετίζεται θετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση (Yuan, Tan, Huang & Zou, 2014) και οδηγεί σε επαγγελματική ικανοποίηση (Yadav, 2014. Brunetto, Stephen, Shacklock & Farr- Wharton, 2012). Σε άλλη πρόσφατη έρευνα που έγινε στην Ελλάδα, αναφέρεται ακριβώς ότι η συναισθηματική νοημοσύνη είναι παράγοντας πρόβλεψης της επαγγελματικής ικανοποίησης (Kafetsios & Zampetakis, 2008). Δημιουργούνται λοιπόν εύλογα τα ερωτήματα, που αποτελούν και τα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας εργασίας: Υπάρχει σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και την συναισθηματική νοημοσύνη μεταξύ των επαγγελματιών ψυχικής υγείας; Ποιοι παράγοντες (π.χ. φύλο, διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης, κ.α.) επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση; Πώς οι παράγοντες αυτοί επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση;

Στην παρούσα εργασία αρχικά έγινε ανασκόπηση της βιβλιογραφίας σχετικής με τους τρεις παράγοντες της έρευνας, την επαγγελματική ικανοποίηση, τη συναισθηματική νοημοσύνη και τους επαγγελματίες ψυχικής υγείας ξεχωριστά για κάθε παράγοντα αλλά αναζητήθηκαν και βρέθηκαν επίσης μελέτες που περιλαμβάνουν και ανά δύο τους παράγοντες αυτούς. Στη συνέχεια παρουσιάζεται η μέθοδος που ακολουθήθηκε, η εμπειρική. Ακολουθεί η παρουσίαση και η ανάλυση των αποτελεσμάτων και τέλος τα συμπεράσματα από την έρευνα.

Κεφάλαιο 2: Ανασκόπηση της βιβλιογραφίας

Η ανασκόπηση της βιβλιογραφίας αναφέρεται σε μια γραπτή περίληψη άρθρων, περιοδικών, βιβλίων και άλλων κειμένων η οποία περιγράφει την προηγούμενη και την παρούσα κατάσταση των πληροφοριών, οργανώνει τη βιβλιογραφία σε θέματα και τεκμηριώνει την ανάγκη για μια προτεινόμενη μελέτη. Για την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας ακολουθήθηκαν πέντε αλληλοσυσχετιζόμενα στάδια. Αρχικά προσδιορίστηκαν οι όροι-κλειδιά, εντοπίστηκε η σχετική βιβλιογραφία, έγινε κριτική αξιολόγηση και επιλογή της, έπειτα οργανώθηκε και τέλος ακολούθησε η συγγραφή (Creswell, 2011). Για την παρούσα μελέτη, χρησιμοποιήθηκε βιβλιογραφία από πρωτογενείς πηγές και συγκεκριμένα βασίστηκε σε άρθρα επιστημονικών περιοδικών με κριτές και πολύ λιγότερο σε δευτερογενείς πηγές. Όπου αυτό ήταν δυνατό, οι βιβλιογραφικές αναφορές είναι πολύ πρόσφατες.

2.1 Η επαγγελματική ικανοποίηση

Ο όρος επαγγελματική ικανοποίηση (job satisfaction) αναφέρεται γενικά στο βαθμό στον οποίο είναι ή όχι ικανοποιημένο ένα άτομο από την εργασία του (Nadinloyi, Sadeghi & Hajloo, 2013), στις επιθυμίες ή στα θετικά συναισθήματα που έχει απέναντι στην εργασία του. Ωστόσο, η επαγγελματική ικανοποίηση δεν αποτελεί μεμονωμένο παράγοντα, αλλά είναι μια ενδιάμεση σχέση που συνδυάζει τα εργασιακά καθήκοντα, τις ευθύνες, τις δράσεις και τις αντιδράσεις, τα κίνητρα, τις ενθαρρύνσεις και τις ελπίδες (Talach, Gorji & Boerhannoeddin, 2014). Η ικανοποίηση στην εργασία είναι ένα θέμα έντονου ερευνητικού ενδιαφέροντος κατά τη διάρκεια των τελευταίων τριών δεκαετιών. Η πεποίθηση ότι το επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία μπορεί να αφορά στις πτυχές της συμπεριφοράς στην εργασία, όπως η συστηματική αποχή από την εργασία και η πρόθεση εγκατάλειψης της εργασίας, μαζί με ένα αυξανόμενο ενδιαφέρον για την έννοια της εργασίας, έχει συμβάλει στην αύξηση της ερευνητικής βιβλιογραφίας σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση (Kroupis, Kourtessis,

Kouli, Tzertzis, Derri & Mavrommatis, 2017). Προηγούμενες έρευνες ορίζουν την επαγγελματική ικανοποίηση ως μια θετική συναισθηματική κατάσταση που αντανακλά μια συναισθηματική αντίδραση σε μια επαγγελματική κατάσταση. Άλλες εννοιολογήσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης τονίζουν τη συναισθηματική κατάσταση που σχετίζεται με τα χαρακτηριστικά της εργασίας και του εργασιακού περιβάλλοντος. Για παράδειγμα, η επαγγελματική ικανοποίηση έχει προβληθεί ως μια συμπεριφορική μεταβλητή που αξιολογεί το πώς οι άνθρωποι αισθάνονται για την εργασία τους ή για κάποιες πτυχές της εργασίας τους, καθώς επίσης και ως ένα «θετικό αίσθημα για την εργασία κάποιου που προκύπτει από την αξιολόγηση των χαρακτηριστικών αυτών» (Pomirleanu & Mariadoss, 2015). Υπό αυτό το πρίσμα, η επαγγελματική ικανοποίηση ορίζεται ως «μια θετική συναισθηματική κατάσταση που προκύπτει από την εκτίμηση της επαγγελματικής κατάστασης του ατόμου και συνδέεται με τα χαρακτηριστικά και τις απαιτήσεις της εργασίας του» (Lee & Montiel, 2011). Έτσι, μπορεί να περιγραφεί και ως μια συναισθηματική αντίδραση στην εργασία, που προκύπτει από τη σύγκριση των πραγματικών με τα απαιτούμενα αποτελέσματα (Mackonienè & Norvilé, 2012).

Η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να εντάξει μια συνολική αξιολόγηση της εργασίας και των χαρακτηριστικών της ή να αξιολογήσει την ικανοποίηση των εργαζομένων σε πολλαπλές όψεις της εργασίας, π.χ., τους συναδέλφους, τους μισθούς, τους προϊσταμένους ή τους πελάτες (Boles, Wood & Johnson, 2003).

Επιπλέον, η επαγγελματική ικανοποίηση διακρίνεται από την ικανοποίηση που προκύπτει από την εργασία (work satisfaction) καθώς η δεύτερη αφορά στην ατομική αξιολόγηση της εργασίας όσον αφορά στις προσωπικές ανταμοιβές και στην αξία που αποδίδεται από την κοινωνία στο εκάστοτε επάγγελμα (Perry & Mankin, 2007). Παράλληλα, η επαγγελματική ικανοποίηση δεν πρέπει να συγχέεται με την ικανοποίηση από τη σταδιοδρομία (career satisfaction). Η πρώτη ασχολείται σαφώς με τον τρέχοντα εργασιακό ρόλο, ενώ η

δεύτερη αναφέρεται στην ικανοποίηση ενός ατόμου που προκύπτει από τη συσσώρευση των εμπειριών που σχετίζονται με τη σταδιοδρομία του (Dacre- Pool & Qualter, 2013).

2.1.1. Θεωρητικές προσεγγίσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης

Η επαγγελματική ικανοποίηση φαίνεται να συνδέεται στενά στη βιβλιογραφία με τα κίνητρα. Η μελέτη του κύκλου εργασιών των εργαζομένων μπορεί να γίνει κατανοητή εννοιολογικά από την εκτίμηση της στάσης απέναντι στην εργασία, όπως είναι και η επαγγελματική ικανοποίηση. Αρκετές μελέτες έχουν βρει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση σχετίζεται με τον κύκλο εργασιών των εργαζομένων (Udechukwu, 2009), ενώ διάφορες θεωρίες όπως οι θεωρίες αναγκών, έχουν χρησιμοποιηθεί για να περιγράψουν την επαγγελματική ικανοποίηση, σύμφωνα με τις οποίες, εάν μια εργασία εκπληρώνει διάφορες σημαντικές ανάγκες του ατόμου, μπορεί κατόπιν να είναι μια πηγή ικανοποίησης (Kroupis, Kourtessis, Kouli, Tzertzis, Derri & Mavrommatis, 2017). Στη συνέχεια θα αναπτυχθούν η θεωρία ιεράρχησης των αναγκών, η θεωρία των προσδοκιών, η θεωρία των δύο παραγόντων και άλλες (Mangi, Kanasro & Burdi, 2015).

2.1.1.1. Η θεωρία ιεράρχησης των αναγκών: Abraham Maslow

Κατά τη διάρκεια της καριέρας του, ο Abraham Maslow (1954), ο οποίος γεννήθηκε στη Νέα Υόρκη το 1908, πρότεινε ότι η ψυχολογία πρέπει να επικεντρωθεί στον άνθρωπο ως όλον και στο πώς ενεργούν οι άνθρωποι, ενώ την ίδια στιγμή ήταν προφανές ότι επαναστατούσε ενάντια στην ψυχανάλυση και στα πειράματα του συμπεριφορισμού που επικεντρώνονταν σε ζώα. Τελικά έγινε ένας από τους πολλούς πρωτοπόρους της ανθρωπιστικής ψυχολογίας, η οποία ονομάστηκε ως «τρίτη δύναμη της ψυχολογίας». Αυτή η επανάσταση σηματοδότησε την έλευση της εφαρμοσμένης ψυχολογίας και τη θεωρητική και συστηματική αντίληψη των

μεταβλητών που επηρεάζουν τους ανθρώπους στο σύγχρονο εργασιακό χώρο (Udechukwu, 2009).

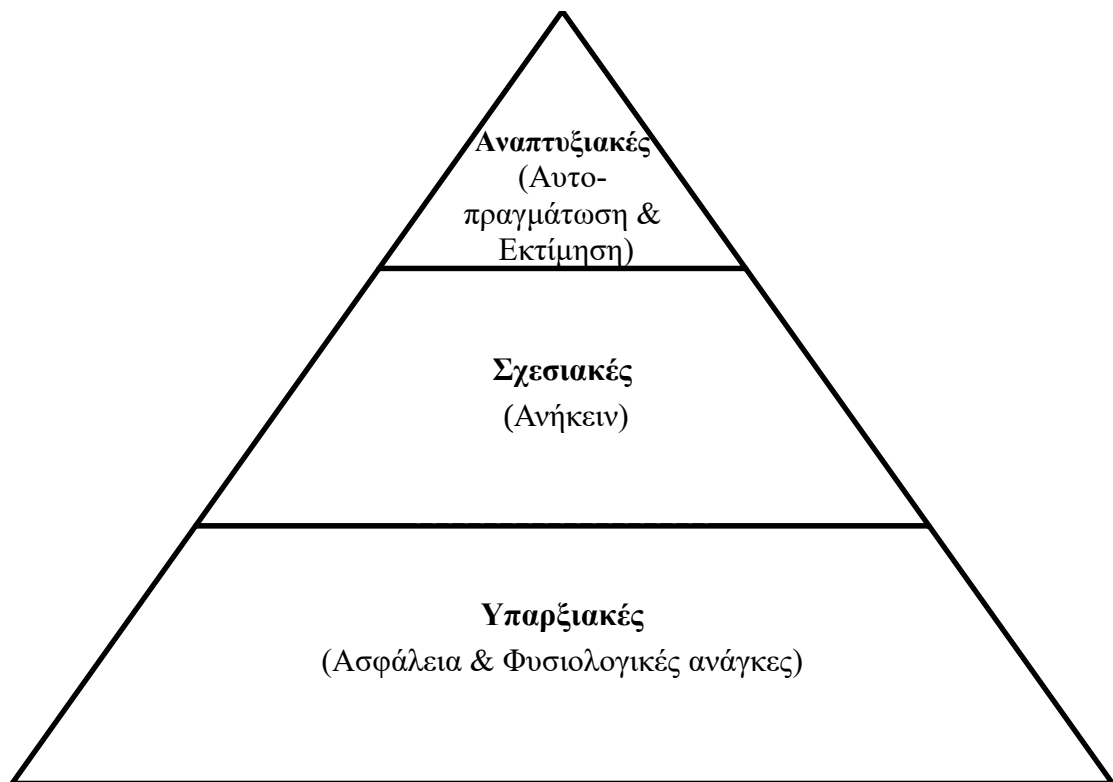
Ο Abraham Maslow (1954) όπως αναφέρεται στον Lester (2013), πρότεινε μια ταξινόμηση των βασικών αναγκών του ανθρώπου σε πέντε κατηγορίες: τις φυσιολογικές/βιολογικές ανάγκες, τις ανάγκες ασφάλειας και προστασίας, την αγάπη και την ανάγκη του «ανήκειν», την αυτοεκτίμηση και την ανάγκη για αυτοπραγμάτωση. Υπέθεσε ότι αυτές οι ανάγκες εμφανίστηκαν διαδοχικά καθώς ο άνθρωπος ανέβηκε στη φυλογενετική κλίμακα και ως ανθρώπινο ον αναπτύσσεται από τη γέννηση μέχρι την ενηλικίωσή του. Επιπλέον, οι χαμηλότερες στην πυραμίδα ανάγκες ήταν πιο ισχυρές από τις υψηλότερες ανάγκες της πυραμίδας. Όσο περισσότερο αυτές οι βασικές ανάγκες ικανοποιούνται, τόσο καλύτερη θα είναι η ψυχική υγεία του ατόμου Έτσι, οι φυσιολογικές/ βιολογικές ανάγκες αντιπροσωπεύουν τη βιολογική λειτουργία και περιλαμβάνουν ανάγκες όπως το φαγητό, το νερό, τον ύπνο, το σεξ, τη στέγη (Lester, 2013). Η ασφάλεια/προστασία περιλαμβάνει τη σωματική ασφάλεια, την ανάγκη για σταθερή απασχόληση, την προστασία της υγείας, της οικογένειας, την ασφαλή στέγη. Αμέσως μετά, η ανάγκη για αγάπη και «ανήκειν» συμπεριλαμβάνει τη φιλία, την οικογένεια και την ερωτική συντροφικότητα. Η αυτοεκτίμηση, αναφέρεται στο αίσθημα της επιτυχίας, το σεβασμό των άλλων και το σεβασμό από τους άλλους. Η αυτοπραγμάτωση, το υψηλότερο επίπεδο στην ιεράρχηση των αναγκών, κατά τον Maslow, περικλείει έννοιες όπως η ηθική, η δημιουργικότητα, η επίλυση προβλημάτων, η αυτοαντίληψη σχετικά με τις προσωπικές δυνατότητες, η προσωπική ανάπτυξη (Čížek, 2012). Όπως ανέφερε ο ίδιος ο Maslow (1943) *«οι ανθρώπινες ανάγκες οργανώνονται ιεραρχικά, δηλαδή, η εμφάνιση μιας ανάγκης στηρίζεται συνήθως στην προηγούμενη ικανοποίηση μιας άλλης πιο ισχυρής ανάγκης. Ο άνθρωπος είναι ένα ζώο μονίμως επιθυμεί.»* Επίσης, καμία ανάγκη δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί σαν να ήταν αποκομμένη, αντιθέτως, κάθε ανάγκη σχετίζεται με την ικανοποίηση ή τη μη ικανοποίηση, που προκύπτει αντίστοιχα (Udechukwu, 2009).



Σχήμα 1. Η ιεράρχηση των αναγκών (Abraham Maslow) (Udechukwu, 2009)

2.1.1.2. Η θεωρία των τριών αναγκών (ERG): Clayton Alderfer

Η θεωρία του Alderfer είναι γνωστή ως επέκταση της θεωρίας της ιεράρχησης των αναγκών του Maslow. Ο Alderfer κατηγοριοποίησε τις ανάγκες σε τρεις ομάδες: (1) υπαρξιακές ανάγκες (E- existence), (2) σχεσιακές ανάγκες (R- relatedness) και (3) αναπτυξιακές ανάγκες (G-growth). Υποστήριξε ότι όλες αυτές οι ανάγκες μπορούν να επιδιώκονται ταυτόχρονα (Guillén, Ferrero & Hoffman, 2015). Οι υπαρξιακές ανάγκες περικλείουν την ασφάλεια και τις φυσιολογικές ανάγκες, οι σχεσιακές την ανάγκη του «ανήκειν» και οι αναπτυξιακές ανάγκες την αυτοπραγμάτωση και την εκτίμηση (Σχήμα 2) (Gray, 2008).



Σχήμα 2. Η πυραμίδα των αναγκών (ERG) (Clayton Alderfer) (Gray, 2008)

2.1.1.3. Η θεωρία της κάλυψης των επίκτητων αναγκών: David McClelland

Σημαντική υπήρξε και η προσέγγιση του McClelland (1985) όσον αφορά στο πεδίο των ανθρώπινων αναγκών. Ένα κρίσιμο σημείο σε αυτή τη σύλληψη, είναι ότι τα άτομα διαφέρουν ως προς τη δύναμη των σχετικά σταθερών τους κινήτρων. Η θεωρία εστιάζει κυρίως σε τρία κίνητρα τα οποία υποθέτεται ότι ενεργοποιούν και κατευθύνουν την ανθρώπινη συμπεριφορά. Το κίνητρο επίτευξης, είναι η επιθυμία για καλύτερη απόδοση, για επίτευξη επιτυχημένων αλληλεπιδράσεων με το περιβάλλον που συναντούν τα άτομα και για υπέρβαση των υψηλών προτύπων τελειότητας. Το κίνητρο για τη δημιουργία δεσμών, αφορά στην επιθυμία να βιώσουν τα άτομα θερμές και φιλικές διαπροσωπικές σχέσεις. Το τρίτο κίνητρο, το κίνητρο για δύναμη ή εξουσία, είναι η επιθυμία να υπάρχει αλληλεπίδραση με άλλα άτομα ώστε να κερδηθεί φήμη και κύρος. Αυτά τα κίνητρα γίνονται αντιληπτά ως

προτιμήσεις για ορισμένα είδη ερεθισμάτων που μαθαίνονται στην πρώιμη παιδική ηλικία, βασιζόμενα στις αρχές της Παβλοφικής (Ivan Pavlov) συνθήκης. Ως συνέπεια των διαφορετικών μαθησιακών εμπειριών, τα άτομα αποκτούν με διαφορετικό τρόπο ισχυρές και σταθερές ικανότητες να βιώσουν την επίτευξη ενός ορισμένου τύπου κινήτρου ως ανταμοιβή. Τα άτομα που έχουν αναπτύξει κάποιο από τα τρία είδη των κινήτρων που προαναφέρθηκαν, κατευθύνουν τη μελλοντική τους συμπεριφορά προς το αντίστοιχο κίνητρο, το οποίο στο παρελθόν είχε συνδεθεί με θετικά συναισθήματα (Schüler, Brandstätter & Sheldon, 2013).

2.1.1.4. Η θεωρία των προσδοκιών: Victor Vroom

Ο Vroom (1964) υποστήριξε τη θεωρία των προσδοκιών, η οποία έχει άμεση συσχέτιση με την εργασία (Lăzăroiu, 2015) και επιχειρεί να εξηγήσει την αιτία πίσω από τα κίνητρα των εργαζομένων μέσω της κατανόησης της αντίληψης για την προσπάθεια που καταβάλλεται για την εργασία με την αντίστοιχη επιβράβευση που λαμβάνουν ως αντάλλαγμα. Εστιάζει στη διαδικασία της παρακίνησης, στο πώς δηλαδή παρακινείται ο εργαζόμενος, δεν προσπαθεί να περιγράψει τι είναι αυτό που παρακινεί τους εργαζόμενους, όπως οι θεωρίες του Maslow και του Herzberg που αναπτύχθηκαν πιο πάνω. Η θεωρία των προσδοκιών αποτελείται από τρεις παράγοντες: Σθένος (Valence), Συντελεστικότητα (Instrumentality), Προσδοκία (Expectancy). Οι τρεις αυτοί παράγοντες συνθέτουν την κινήτήριο δύναμη (motivation force) του εργαζόμενου ως εξής: Κινήτήριο δύναμη = Σθένος x Συντελεστικότητα x Προσδοκία (Nimri, Bdair & Al Bitar, 2015).

Πιο συγκεκριμένα, ο όρος «προσδοκία» αναφέρεται στην αντίληψη του εργαζομένου για τις προσπάθειες που απαιτεί ο ρόλος του ώστε να βελτιωθούν οι επιδόσεις του. Το παραπάνω καθορίζεται από την αυτοαποτελεσματικότητα, τη δυσκολία του στόχου και τον αντιλαμβανόμενο έλεγχο. Η αυτοαποτελεσματικότητα συνίσταται στην αυτοαξιολόγηση του εργαζόμενου για την ικανότητά του να εκτελεί μια εργασία, η δυσκολία του στόχου επηρεάζει

την αντίληψη του εργαζόμενου για το κατά πόσο είναι εφικτός ένας στόχος (attainability) (όσο πιο δύσκολος είναι ο στόχος, τόσο χαμηλότερη είναι η προσδοκία), τέλος, ο αντιλαμβανόμενος έλεγχος της εργασίας που οδηγεί στην ανάπτυξη της υπευθυνότητας του εργαζόμενου και άρα σε υψηλότερο κίνητρο. Η «συντελεστικότητα», αναφέρεται στην πεποίθηση του εργαζόμενου ότι η καλή απόδοση θα οδηγήσει σε ανταμοιβή, υλική ή άυλη. Αποτελείται από τρεις μεταβλητές: Την εμπιστοσύνη στο το ποιος αποφασίζει για την ανταμοιβή και τον παραλήπτη της, τον έλεγχο της διαδικασίας λήψης απόφασης στην περίπτωση που δεν υπάρχει η εμπιστοσύνη και στις πολιτικές, που δηλώνουν σαφώς πώς η απόδοση θα οδηγήσει σε ανταμοιβή. Τέλος, ο όρος «σθένος» αναφέρεται στην αξία της ανταμοιβής από την πλευρά του υπαλλήλου και καθορίζεται από τις ανάγκες, τους στόχους, τις αξίες, τις προτιμήσεις και τις πηγές των κινήτρων του εργαζόμενου (Nimri, Bdair & Al Bitar, 2015).

Η θεωρία των προσδοκιών στηρίζεται σε τέσσερις υποθέσεις: (1) τα άτομα εισέρχονται στους οργανισμούς με απαιτήσεις σχετικές με τα αιτήματά τους, τα κίνητρά τους και τις προηγούμενες εμπειρίες τους, (2) η συμπεριφορά ενός ατόμου αποτελεί συνέπεια σκόπιμης προτίμησης, (3) τα άτομα απαιτούν συγκεκριμένα πράγματα από τον οργανισμό (π.χ. υψηλό μισθό, εργασιακή ασφάλεια) και (4) τα άτομα θα επιλέξουν μεταξύ των επιλογών με τρόπο ώστε τα τελικά αποτελέσματα να ωφελούν προσωπικά τους ίδιους. Ένα άτομο παρακινείται στο βαθμό που θεωρεί ότι (α) η προσπάθειά του θα παράγει ικανοποιητική επίδοση (προσδοκία), (β) η επίδοση θα ανταμειφθεί (συντελεστικότητα) και (γ) η σημασία των ανταμοιβών γίνεται αντιληπτή ως κάτι θετικό (σθένος). Η θεωρία του Vroom, συμπεριλαμβάνοντας τις γνωστικές μεταβλητές, υποδεικνύει ότι υπάρχουν ανομοιότητες στα κίνητρα εργασίας: Οι εργαζόμενοι είναι άτομα με λογική, των οποίων οι απόψεις, οι παρατηρήσεις και οι πιθανές αξιολογήσεις επηρεάζουν τη συμπεριφορά τους (Lăzăroiu, 2015). Έτσι, η θεωρία προτείνει ότι οι εργαζόμενοι θα κινητοποιηθούν να εργαστούν πιο

σκληρά αν πιστεύουν ότι αυτή η προσπάθεια θα οδηγήσει σε καλή επίδοση, η οποία με τη σειρά της θα οδηγήσει σε μια ανταμοιβή που θα ικανοποιήσει μια ανάγκη που αξίζει τον κόπο (Nimri, Bdair & Al Bitar, 2015).

Ειδικότερα, η θεωρία των προσδοκιών υποστηρίζει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση του εργαζόμενου είναι συνάρτηση των υποκειμενικών αντιλήψεών του (της προσδοκίας του), για το βαθμό στον οποίο η εργασία του διακρίνεται από συντελεστικότητα, δηλαδή στο κατά πόσο η εργασία του συντελεί στο να έχει κάποια επιθυμητά για τον ίδιο, αποτελέσματα. Η πραγμάτωση των αποτελεσμάτων μπορεί να έχει θετική επιρροή στο άτομο και να σημαίνει κατ' επέκταση επαγγελματική ικανοποίηση για το άτομο, αλλά και το αντίθετο (Λαπαναΐτη, 2012).

2.1.1.5. Η θεωρία των δύο παραγόντων: Frederick Herzberg

Σύμφωνα με τη θεωρία του Herzberg, οι παράγοντες που παίζουν σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική ικανοποίηση κατηγοριοποιούνται σε δύο ομάδες. Οι παράγοντες της πρώτης ομάδας ονομάζονται παράγοντες παρακίνησης (motivating factors) και είναι ενδογενείς. Αυτοί οι παράγοντες- επιτυχία στην ανάληψη ευθύνης, εκτίμηση, αναγνώριση, εξέλιξη δυνατοτήτων (Σχήμα 3) - σχετίζονται με αυτή καθεαυτή την εργασία (Talachi, Gorji & Boerhannoeddin, 2014) και αναφέρονται αλλιώς και ως μέσα ικανοποίησης (satisfiers), που όταν παρουσιάζονται ενισχύουν την ικανοποίηση ή το κίνητρο, αλλά η απουσία τους δε δημιουργεί απαραίτητα δυσaréσκεια (Islam & Ali, 2013). Οι παράγοντες της δεύτερης ομάδας ονομάζονται παράγοντες υγιεινής (hygienic factors), είναι εξωγενείς ή καταστασιακοί και σχετίζονται με το περιβάλλον εργασίας και τις συνθήκες του. Οι συνθήκες εργασίας, η εποπτεία και οι διαπροσωπικές σχέσεις περιλαμβάνονται στη δεύτερη ομάδα (Σχήμα 3) (Talachi, Gorji & Boerhannoeddin, 2014). Όταν οι παράγοντες υγιεινής είναι διαθέσιμοι, μειώνεται η δυσaréσκεια (Islam & Ali, 2013). Ο Kalleberg (1977) όπως αναφέρεται στους

Talachi, Gorji και Boerhannoeddin (2014) πρότεινε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση έχει δύο συστατικά: Η εγγενής ικανοποίηση από την εργασία υποδηλώνει τα συναισθήματα των ανθρώπων σχετικά με τη φύση των ίδιων των εργασιακών καθηκόντων, λαμβάνοντας υπόψη ότι η εξωγενής ικανοποίηση από την εργασία αναφέρεται στα συναισθήματα των ανθρώπων σχετικά με τις πτυχές των συνθηκών εργασίας που είναι εξωγενείς.

Παράγοντες παρακίνησης (motivating factors)	Παράγοντες υγιεινής (hygienic factors)
Επίτευξη στόχων	Πολιτική της επιχείρησης
Αναγνώριση	Μισθός
Υπευθυνότητα	Εποπτεία
Ανάπτυξη	Σχέσεις με προϊστάμενο
Εξέλιξη	Σχέσεις με συναδέλφους
	Συνθήκες εργασίας
	Ασφάλεια

Σχήμα 3. Παράγοντες υγιεινής- παρακίνησης (Frederick Herzberg) (Mangi, Kanasro & Burdi, 2015)

2.1.1.6. Το μοντέλο των χαρακτηριστικών της εργασίας: Richard Hackman, Greg Oldham

Το μοντέλο των χαρακτηριστικών της εργασίας αναπτύχθηκε προκειμένου να καθορίσει τον τρόπο με τον οποίο τα χαρακτηριστικά της εργασίας αλληλεπιδρούν με τις ατομικές διαφορές για να επηρεάσουν την ικανοποίηση, τα κίνητρα και την παραγωγικότητα των ατόμων στην εργασία (Casey & Robbins, 2010). Διάφορες αφηγηματικές και μετα-αναλυτικές θεωρήσεις έχουν αναφερθεί στην εμπειρική εγκυρότητα του μοντέλου. Οι Hackman και Oldham (1976) διακρίνουν πέντε πυρηνικά εργασιακά χαρακτηριστικά ως καθοριστικούς παράγοντες των ποικίλων, σχετικών με την εργασία, εκβάσεων: Ποικιλία

δεξιότητων, ταυτότητα του έργου, σπουδαιότητα του έργου, αυτονομία και ανατροφοδότηση. Ειδικότερα, η ποικιλία δεξιότητων είναι ο βαθμός στο οποίο η εργασία περιλαμβάνει έργα που απαιτούν διαφορετικές δεξιότητες και ταλέντα από την πλευρά του εργαζόμενου. Η ταυτότητα του έργου αναφέρεται στο βαθμό που ο εργαζόμενος ολοκληρώνει ένα μέρος της εργασίας του από την αρχή έως το τέλος, με ένα αναγνωρίσιμο αποτέλεσμα. Η σπουδαιότητα του έργου ορίζεται ως η επίδραση που μια εργασία έχει στη ζωή ή στην εργασία άλλων ανθρώπων ή οργανισμών. Η αυτονομία αντιπροσωπεύει τον έλεγχο των διαδικασιών που λαμβάνουν χώρα για να ολοκληρωθούν τα έργα («πώς») και τον προγραμματισμό τους («πότε»). Τέλος, η ανατροφοδότηση ορίζεται ως η γνώση του εργαζομένου για τα αποτελέσματα των δραστηριοτήτων της εργασίας και την αποτελεσματικότητά τους. Τα αποτελέσματα αυτών των εργασιακών χαρακτηριστικών στις εργασιακές εκβάσεις διαμεσολαβούνται από τρεις κρίσιμους ψυχολογικούς παράγοντες: τη βιωμένη σημασία της εργασίας (experienced meaningfulness of work), τη βιωμένη υπευθυνότητα των εκβάσεων (experienced responsibility of outcomes) και τη γνώση των αποτελεσμάτων (knowledge of results). Η εκτενής έρευνα σχετικά με το μοντέλο, έχει συνδέσει το σχέδιο εργασίας με ποικίλες προσωπικές και εργασιακές εκβάσεις, συμπεριλαμβάνοντας την επαγγελματική ικανοποίηση. Σε μια εργαστηριακή μελέτη, όπου χειρίστηκαν τα εργασιακά χαρακτηριστικά πειραματικά, παρήχθη αλληλεπίδραση μεταξύ των χαρακτηριστικών και της ικανοποίησης. Πιο ειδικά, η αυξανόμενη αυτονομία οδήγησε σε υψηλότερη ικανοποίηση (Goštautaitė & Bučiūnienė, 2010)

2.1.1.7. Η θεωρία της στοχοθέτησης: Edwin Locke

Η θεωρία της στοχοθέτησης αναπτύχθηκε στο πλαίσιο της βιομηχανικής- οργανωτικής ψυχολογίας για μια περίοδο 25 ετών, βασιζόμενη σε περίπου 400 εργαστηριακές μελέτες και μελέτες πεδίου. Οι μελέτες αυτές έδειξαν ότι οι συγκεκριμένοι, υψηλοί στόχοι, οδηγούν σε

υψηλότερο επίπεδο εκτέλεσης εργασιών απ' ό,τι οι εύκολοι ή οι αφηρημένοι στόχοι όπως η προτροπή «κάνε το καλύτερο». Από τη στιγμή που ένα άτομο δεσμεύεται σε ένα στόχο, διαθέτει την απαιτούμενη ικανότητα για την επίτευξή του και δεν έχει αντικρουόμενους στόχους, υπάρχει μια θετική γραμμική σχέση μεταξύ της δυσκολίας του στόχου και της εκτέλεσης της εργασίας. Οι υψηλοί ή δυσκολότεροι στόχοι κινητοποιούν τα άτομα επειδή απαιτούν από κάποιον να επιτύχει περισσότερα προκειμένου να ικανοποιηθεί απ' ό,τι οι χαμηλοί ή οι εύκολοι στόχοι. Τα συναισθήματα που συνδέονται με την επιτυχία στο χώρο εργασίας λαμβάνουν χώρα στο βαθμό που τα άτομα βλέπουν ότι είναι ικανά να αναπτυχθούν και να ανταποκριθούν στις προκλήσεις της θέσης εργασίας τους σχετικά με την επιδίωξη και την επίτευξη των στόχων που είναι σημαντικοί και ουσιαστικοί (Locke & Latham, 2006).

2.1.1.8. Η θεωρία της ισότητας: Stacy Adams

Ο Adams (1963) όπως αναφέρεται στο Mahoney (2013) παρουσίασε σε ένα άρθρο του τη θεωρία της ανισότητας ως ειδική περίπτωση της θεωρίας της γνωστικής ασυμφωνίας του Festinger. Η θεωρία της γνωστικής ασυμφωνίας του Leon Festinger υπέθεσε ότι όλα τα άτομα προτιμούν τα ερεθίσματα του γνωστικού τους πεδίου (π.χ. στάση, συμπεριφορά, πεποίθηση, κ.α.) να είναι σύμφωνα με το σύστημα πεποιθήσεών τους, ένα φαινόμενο που ονομάζεται αρχή της γνωστικής συνέπειας. Όταν το σύστημα πεποιθήσεων ενός ατόμου προκαλείται από συγκρουόμενα τέτοια ερεθίσματα, τότε το άτομο αντιμετωπίζει μια δυσφορική ενδοατομική κατάσταση γνωστή ως γνωστική ασυμφωνία. Προκειμένου να αποκαταστήσουν τη γνωστική συνέπεια, τα άτομα μπορεί να χρησιμοποιήσουν τρεις τεχνικές μείωσης της γνωστικής ασυμφωνίας: (1) να αλλάξουν τις πεποιθήσεις τους, (2) να αλλάξουν τις δράσεις τους, (3) να αλλάξουν την αντίληψη για την πράξη (Nolan & Nail, 2014).

Η θεωρία της ισότητας υπογραμμίζει ότι οι αντιλήψεις των ατόμων για την ισότητα διαμορφώνονται από μια διαδικασία κοινωνικής σύγκρισης, κατά την οποία ο κάθε

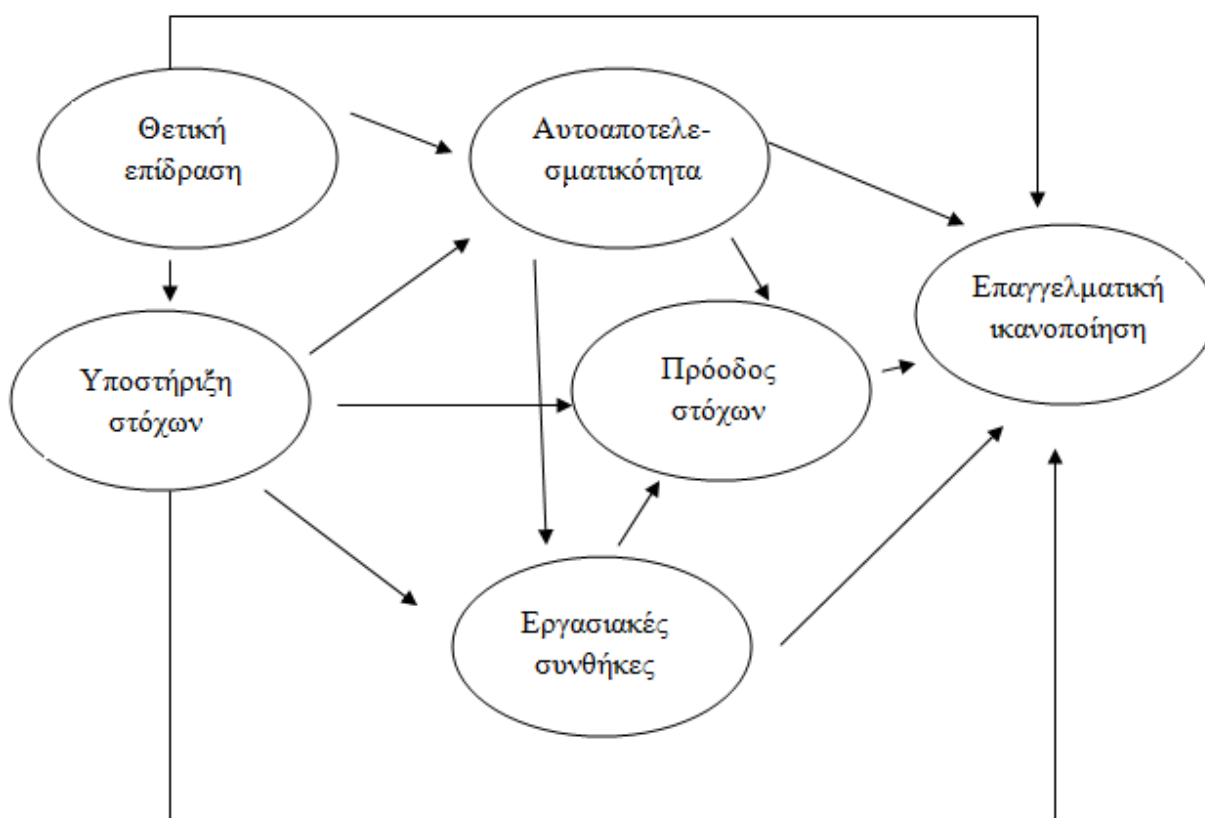
εργαζόμενος διαρκώς συγκρίνει τα κέρδη και τα κόστη του με εκείνα των άλλων εργαζομένων. Ως εκ τούτου, οι στάσεις και η συμπεριφορά των εργαζομένων επηρεάζονται σημαντικά από τη σύγκριση των ανταμοιβών τους με τις ανταμοιβές των εργαζομένων που βρίσκονται σε ανώτερο επίπεδο. Μια μεγάλη διαφορά στην αμοιβή λόγου χάρη, θα μπορούσε να οδηγήσει σε αίσθημα αδικίας και δυσαρέσκειας μεταξύ των εργαζομένων του χαμηλότερου επιπέδου, που με τη σειρά τους θα μπορούσαν να αποδυναμώσουν την πίστη τους, τη συνεργασία τους και τη δέσμευσή τους (Shin, Kang, Hyun & Kim, 2015).

2.1.1.9. Θεωρία X και θεωρία Ψ: Douglas McGregor

Ο MacGregor (1960) υποστήριξε ότι οι προϊστάμενοι βλέπουν τους υφισταμένους τους με δύο βασικούς τρόπους (Sager, 2015) και η συμπεριφορά τους διαμορφώνεται αντίστοιχα από τις υποθέσεις τους σχετικά με τα κίνητρα των υφισταμένων τους (Noland, 2014). Τη μία οπτική, που είναι πιο απαισιόδοξη, την ονόμασε «Θεωρία X» και την άλλη, την περισσότερο αισιόδοξη, «Θεωρία Ψ» (Kopelman, Protas & Falk, 2012). Καθεμιά από τις δύο αυτές οπτικές αποτελείται από ένα σύνολο υποθέσεων. Ένας προϊστάμενος με την οπτική της «Θεωρίας X», θεωρεί ότι οι υφιστάμενοί του δεν επιθυμούν να εργαστούν, απαιτείται να εξαναγκαστούν για να ολοκληρώσουν τα έργα, αναζητούν καθοδήγηση από άλλους και δε θέλουν να έχουν ευθύνες. Από την άλλη, η προοπτική της «Θεωρίας Ψ», θεωρεί ότι οι υφιστάμενοι μπορεί να παρακινούνται πράγματι για να εργαστούν, είναι ικανοί να ρυθμίζουν την απόδοσή τους, προτιμούν να έχουν ευθύνες, είναι συχνά ικανοί να επινοούν καινοτόμες λύσεις και έχουν γνωστικές ικανότητες που δε χρησιμοποιούνται πλήρως (Sager, 2015). Επομένως, στην πρώτη περίπτωση οι εργαζόμενοι χρειάζονται στενή καθοδήγηση και έλεγχο ενώ στη δεύτερη μπορούν να κατευθύνονται μόνοι τους κάτω από τις σωστές συνθήκες (Noland, 2014).

2.1.1.10 Το μοντέλο της επαγγελματικής ικανοποίησης των Robert Lent και Steven Brown

Οι Lent και Brown (2006) πρότειναν μια κοινωνικο- γνωστική θεωρία σταδιοδρομίας (SCCT) προκειμένου να γίνει κατανοητή λεπτομερώς η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης. Το μοντέλο αυτό περιλαμβάνει έξι συσχετιζόμενα στοιχεία: (α) επαγγελματική/ εκπαιδευτική ικανοποίηση (β) συναισθηματικά χαρακτηριστικά και χαρακτηριστικά προσωπικότητας (γ) στόχοι και στοχοκατευθυνόμενη δραστηριότητα (δ) αυτοαποτελεσματικότητα (ε) συνθήκες εργασίας και αποτελέσματα (στ) υποστήριξη από το περιβάλλον που σχετίζεται με τους στόχους (Kahraman, 2014).



Σχήμα 4. Το μοντέλο της επαγγελματικής ικανοποίησης των Lent και Brown (Kahraman, 2014)

2.1.2. Επαγγελματική ικανοποίηση επαγγελματιών ψυχικής υγείας: Αποτελέσματα προηγούμενων ερευνών

Οι Mackonienè και Norvilé (2012) διεξήγαγαν έρευνα στη Λιθουανία σε σχολικούς ψυχολόγους. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, τα επίπεδα εξουθένωσης ήταν μέτρια, η επαγγελματική ικανοποίηση που προκύπτει από εξωτερικούς παράγοντες της εργασίας ήταν υψηλή ενώ η επαγγελματική ικανοποίηση που προέκυπτε από αυτή καθαυτή την εργασία ήταν επίσης μέτρια. Αποτελέσματα έρευνας που διεξήχθη μεταξύ Ελληνοκυπρίων ψυχιατρικών νοσηλευτών έδειξαν ότι η επαγγελματική εμπειρία σχετίζεται θετικά με την ικανοποίηση που προκύπτει από την αμοιβή (Karanikola & Kaite, 2013).

Σε άλλη έρευνα που έγινε σε επαγγελματίες ψυχικής υγείας, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι επαγγελματίες ήταν ιδιαίτερα ικανοποιημένοι με εκείνες τις πτυχές της εργασίας τους που περιλαμβάνουν την άμεση παροχή ψυχολογικών υπηρεσιών (π.χ. συντονισμός ομάδας, ατομική ψυχοθεραπεία, παρέμβαση σε κατάσταση κρίσης), ενώ φάνηκε να είναι σχετικά λιγότερο ικανοποιημένοι από άλλες αρμοδιότητες που δε σχετίζονται άμεσα με το επάγγελμα, όπως διοικητικές εργασίες, σύνταξη εκθέσεων, κ.α. (Ferrell, Morgan & Winterowd, 2000). Όσον αφορά στους ψυχολόγους, πρόσφατη έρευνα δείχνει ότι τείνουν να είναι ευχαριστημένοι από τη σταδιοδρομία τους (Rupert, Miller, Tminello Hartman & Bryant, 2012). Τέλος, αποτελέσματα μιας άλλης πρόσφατης έρευνας σε επαγγελματίες ψυχικής υγείας στη Ρώμη (Ιταλία), δείχνουν ότι οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες δεν ήταν απόλυτα ικανοποιημένοι από πολλές πτυχές της εργασίας τους και πολλοί μάλιστα δεν ήταν καν μέτρια ικανοποιημένοι, ενώ φάνηκε ότι το επίπεδο της ικανοποίησης αυξάνεται με την ηλικία (Gigantesco, Picardi, Chiaia, Balbi, & Morosini, 2003).

Οι Karanikola και Kaite (2013) αναφέρουν επιπρόσθετα στα αποτελέσματα της έρευνάς τους ότι τα συνολικά επίπεδα ικανοποίησης των Ελληνοκυπρίων ψυχιατρικών νοσηλευτών ήταν μέτρια και προτείνουν ότι βάσει των δεδομένων τους, ενισχύεται η ανάγκη

οι ψυχιατρικοί νοσηλευτές να ανακουφιστούν από το εργασιακό στρες και ακόμα περισσότερο να μπορούν εγκαίρως να εντοπιστούν ψυχιατρικά συμπτώματα ώστε να προστατευτούν από την υπερβολική έκθεση σε συνθήκες εργασιακού στρες. Παράλληλα, τονίζουν ότι είναι ανάγκη να διεξαχθούν επιπλέον έρευνες σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση και την ψυχολογική ευημερία των ψυχιατρικών νοσηλευτών. Στην κατεύθυνση αυτή, οι Mackonienè και Norvilé (2012) θεωρούν κρίσιμης σημασίας τη συνέχιση ερευνών σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση και τους παράγοντες που την προβλέπουν, ώστε να γίνει καλύτερη κατανόησή τους αλλά και να βελτιωθούν οι στρατηγικές που προλαμβάνουν και μειώνουν τα περιστατικά μεταξύ των σχολικών ψυχολόγων.

2.2. Η συναισθηματική νοημοσύνη

Η συναισθηματική νοημοσύνη αποτέλεσε και αποτελεί θέμα πολλών συζητήσεων, κυρίως ως προς το εάν συνιστά μία ανεξάρτητη μορφή νοημοσύνης ή ένα συνδυασμό από χαρακτηριστικά προσωπικότητας (Slaski & Cartwright, 2003). Η έννοια αυτή προέκυψε από την ανάγκη εύρεσης μετρήσιμων τάσεων και ικανοτήτων, οι οποίες σε συνεργασία με το δείκτη νοημοσύνης (IQ) θα αποτελούσαν σημαντικούς προβλεπτικούς παράγοντες της επαγγελματικής και προσωπικής επιτυχίας (Goleman, 2011). Ένας γενικός ορισμός της συναισθηματικής νοημοσύνης είναι η ικανότητα των ατόμων να αντιλαμβάνονται, να αξιολογούν και να εκφράζουν συναισθήματα με ακρίβεια, να έχουν πρόσβαση και να δημιουργούν τα συναισθήματα εκείνα που διευκολύνουν τη γνωστική λειτουργία, να κατανοούν πληροφορίες κάνοντας χρήση και της συναισθηματικής τους γνώσης και να ελέγχουν τα συναισθήματά τους ώστε να προάγουν την ανάπτυξη και την ευημερία (well-being). Η έρευνα έχει δείξει ότι η συναισθηματική νοημοσύνη δεν είναι μόνο ένας προστατευτικός παράγοντας της αρνητικής συναισθηματικής κατάστασης, αλλά επίσης

συνδέεται άμεσα με τα θετικά συναισθήματα και την ψυχολογική ευημερία (Ruiz- Aranda, Extremera, & Pineda- Galan, 2014).

2.2.1. Η ανάδυση της συναισθηματικής νοημοσύνης

Η έννοια της συναισθηματικής νοημοσύνης, η οποία έχει επικεντρώσει το ενδιαφέρον της επιστημονικής κοινότητας τα τελευταία είκοσι πέντε περίπου χρόνια, έχει εξελιχθεί σε μια ακμάζουσα περιοχή διεπιστημονικής έρευνας και πρακτικής (Ybarra, Kross & Sanchez-Burks, 2014) και αποτελεί έναν ψυχολογικό όρο, ο οποίος αντιπροσωπεύει μια ολόκληρη νέα θεώρηση της ανθρώπινης ζωής, σύμφωνα με την οποία τα συναισθήματα θεωρούνται ως η υψηλότερη μορφή νοημοσύνης (Balamohan, Tech & Gomathi, 2015).

Η ιδέα της συναισθηματικής νοημοσύνης στηρίχθηκε πάνω στην παράδοση της θεωρίας και της έρευνας των μη γνωστικών παραγόντων που σχετίζονται με την επιτυχία των ανθρώπων στην προσωπική και την επαγγελματική τους ζωή (Antoniou, 2005) και αναδύθηκε κυρίως σε αντιπαράθεση με την επικρατούσα τάση της διανοητικής νοημοσύνης (IQ) στον επιστημονικό χώρο της ψυχολογίας, η οποία είχε επιδείξει αρκετά δείγματα γραφής για την ικανότητα της να προβλέπει την ακαδημαϊκή και επαγγελματική επιτυχία στη ζωή ενός ατόμου. Ωστόσο, αν και η συναισθηματική νοημοσύνη αναφέρεται στους μη γνωστικούς παράγοντες οι οποίοι οδηγούν σε μια επιτυχημένη προσωπική και επαγγελματική ζωή, η δυνατότητα να διαχειρίζεσαι τα συναισθήματά σου, σύμφωνα με τον McMullen (2002), όπως αναφέρεται στον Antoniou (2005) περισσότερο συνδέεται παρά είναι αντίθετη με τη διανοητική νοημοσύνη. Όμως, σε αντίθεση με τις παραδοσιακή διάσταση της διανοητικής νοημοσύνης, η οποία παγιώνεται από μια αρκετά νεαρή ηλικία, η συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να διδαχθεί σε οποιαδήποτε ηλικία και να βελτιωθεί μέσα από την εξάσκηση σε όλη τη διάρκεια της ζωής. Υπό αυτή την έννοια, η συναισθηματική νοημοσύνη επικράτησε,

καθώς θεωρείται ένα δυναμικό εργαλείο που διαμορφώνεται από το περιβάλλον, το άτομο, τις προοπτικές και το χρόνο (Coflax, Rivera & Perez, 2010).

2.2.2. Ιστορική εξέλιξη της συναισθηματικής νοημοσύνης

Από τους Έλληνες φιλοσόφους έως και τη σύγχρονη ψυχολογία, η συναισθηματική διάσταση της λογικής θεωρείται στοιχείο της ανθρώπινης φύσης (Bradberry & Greeaves, 2006). Όμως, το εννοιολογικό υπόβαθρο του όρου της συναισθηματικής νοημοσύνης θεωρείται πως έχει τις ρίζες του στις εργασίες των Thorndike και Gardner, οι οποίοι τόνισαν τη σημασία της συναισθηματικής επίγνωσης και κατανόησης ως συστατικά της κοινωνικής νοημοσύνης. Πιο συγκεκριμένα, λόγος για τη συναισθηματική νοημοσύνη είχε γίνει από το 1920, όταν ο Thorndike μίλησε για την πιθανότητα ύπαρξης μιας μορφής νοημοσύνης που ονόμασε «κοινωνική νοημοσύνη», η οποία διακρίνεται από την ακαδημαϊκή νοημοσύνη. Όρισε την κοινωνική νοημοσύνη ως την ικανότητα του ατόμου να αντιλαμβάνεται την εσωτερική του κατάσταση, τα κίνητρά του και τη συμπεριφορά του καθώς και αυτά των άλλων και να δρα με βάση αυτές τις πληροφορίες (Landy, 2005). Όταν ο Thorndike (1920) εισήγαγε τον όρο της κοινωνικής νοημοσύνης, δεν είχε δοθεί ιδιαίτερη έμφαση, μέχρι τη στιγμή που ο Gardner (1983) έγραψε για την πιθανότητα της πολλαπλής διάστασης της ευφυΐας μέσω τύπων νοημοσύνης (Coflax, Rivera & Perez, 2010), όπως της ενδοπροσωπικής και διαπροσωπικής, οι οποίες είναι συνυφασμένες με την συναισθηματική νοημοσύνη. Η ενδοπροσωπική νοημοσύνη αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να έχει πρόσβαση στα συναισθήματά του και η διαπροσωπική νοημοσύνη στη σωστή αντίληψη των συναισθημάτων και των επιθυμιών των άλλων (Law, Wong & Song, 2004). Ωστόσο, η συναισθηματική νοημοσύνη προτάθηκε ως ολοκληρωμένη θεωρία για πρώτη φορά από τους Salovey και Mayer (1990), οι οποίοι την όρισαν ως την ικανότητα με την οποία κανείς μπορεί να ακολουθεί και να ρυθμίζει τα δικά του συναισθήματα και αυτά των άλλων και να τα

χρησιμοποιεί ως οδηγό για σκέψη και δράση (Coflax, Rivera & Perez, 2010) ώστε να προάγει τη συναισθηματική του ανάπτυξη (Morand, 2001).

Παρότι οι Salovey και Mayer (1990) παρουσίασαν το πρώτο ολοκληρωμένο μοντέλο της συναισθηματικής νοημοσύνης, η ευρεία προσοχή στην εν λόγω έννοια βασίστηκε σε αυτό που διαδόθηκε ως μεγάλη ιδέα στο βιβλίο του Goleman (2011) και υποστήριζε πως η συναισθηματική νοημοσύνη είναι πολύ πιο σημαντική από το δείκτη διανοητικής ευφυΐας για να προβλέψει την επιτυχία στη ζωή. Σύμφωνα με τον Goleman (2011), η συναισθηματική νοημοσύνη αποτελεί την ικανότητα αναγνώρισης των προσωπικών συναισθημάτων αλλά και των συναισθημάτων των ατόμων με τα οποία αλληλεπιδρά κανείς, διαδικασία που οδηγεί στην αποτελεσματικότερη διαχείριση του εαυτού και των διαπροσωπικών σχέσεων σε ποικίλα πλαίσια, συμπεριλαμβανομένης και της εργασίας. Η προσέγγιση του Goleman έγινε τόσο δημοφιλής καθώς δεν έδωσε έμφαση στη συναισθηματική νοημοσύνη ως θεωρία προσωπικότητας, αλλά ως θεωρία επίδοσης που μπορεί να βελτιωθεί με την εκπαίδευση και την εξάσκηση. Στο μεταγενέστερο μοντέλο του, η συναισθηματική νοημοσύνη αποτελείται από τέσσερις δεξιότητες που καθοδηγούν την αποτελεσματική συμπεριφορά. Οι πρώτες δύο δεξιότητες, η Αυτοεπίγνωση (Self-awareness) και η Αυτοδιαχείριση (Self-management), αφορούν περισσότερο στον εαυτό μας, αποτελούν δηλαδή ατομικές ικανότητες. Η αυτοεπίγνωση περιλαμβάνει ως υποκατηγορίες την συναισθηματική επίγνωση, την αυτοαξιολόγηση και την αυτοπεποίθηση. Η αυτοδιαχείριση συνίσταται από τον συναισθηματικό αυτοέλεγχο, την προσαρμοστικότητα, τον προσανατολισμό στους στόχους και τη θετικότητα. Οι άλλες δύο, η Κοινωνική επίγνωση (Social-awareness) και η Διαχείριση σχέσεων (Relationship management), αφορούν κατά κύριο λόγο τις σχέσεις μας με τους άλλους, γι' αυτό και εντάσσονται στις κοινωνικές ικανότητες (Brandberry & Greaves, 2006). Ο Cherniss (2010), όπως αναφέρεται στους Ybarra, Kross και Sanchez-Burks (2014), διατύπωσε πως αυτή η μεγάλη ιδέα υποδηλώνει πως η επιτυχία στην εργασία αλλά και στη

ζωή δεν εξαρτάται τόσο από τις γνωστικές ικανότητες που μετρά ο δείκτης διανοητικής νοημοσύνης, αλλά από μια σειρά προσωπικών δεξιοτήτων που περιλαμβάνουν την αντίληψη, την κατανόηση και τη ρύθμιση των συναισθημάτων.

2.2.3. Η συναισθηματική νοημοσύνη στους χώρους εργασίας

Πριν από κάποιες δεκαετίες το συναίσθημα δεν είχε λόγο ύπαρξης στους χώρους εργασίας, καθώς οι αυστηροί χώροι των επιχειρήσεων δεν επέτρεπαν συναισθηματισμούς. Έχει γίνει όμως σαφές πλέον, πως αν θέλουμε να κατανοήσουμε πραγματικά τους ανθρώπους, δεν μπορούμε να αγνοήσουμε τον συναισθηματικό τους κόσμο, καθώς τα συναισθήματα είναι παρόντα σε κάθε μορφή διαπροσωπικής συνδιαλλαγής. Όλοι οι εργαζόμενοι κουβαλούν τη συναισθηματική τους ατζέντα και την χρησιμοποιούν σε κάθε αλληλεπίδραση, με έναν τρόπο που τα συναισθήματα διαμορφώνουν τελικά τι θα γίνει και με ποιό τρόπο θα γίνει μέσα σε μια επιχείρηση. Υψηλά επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης δημιουργούν ένα θετικό κλίμα μέσα στο οποίο ανθούν η εμπιστοσύνη, η διακίνηση πληροφοριών, το υγιές ρίσκο, η συνεχής εκπαίδευση και η γνώση. Αντίθετα, χαμηλά επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης μέσα στον οργανισμό καλλιεργούν το άγχος, την ανασφάλεια και το φόβο (Goleman, Boyatzis & McKee, 2001).

Αναμφίβολα, το συναίσθημα δεν θα είχε τόση αξία αν δεν μπορούσε να προβλέψει τη συμπεριφορά. Κάθε πλευρά της ανθρώπινης δραστηριότητας διέπεται από μια ποικιλία συναισθημάτων (Antoniou, 2005) με έναν τρόπο που καθορίζει τη συμπεριφορά. Η συναισθηματική νοημοσύνη καθιστά τα άτομα ικανά να ρυθμίσουν τη συμπεριφορά τους (Dasborough & Ashkanasy, 2002) και σαν αποτέλεσμα να χειρίζονται αποτελεσματικά τις διαπροσωπικές τους σχέσεις μέσα στο εργασιακό περιβάλλον. Η Hochschild (1983), όπως αναφέρεται στους Fambrough & Hart (2008), εξηγεί πως εφόσον το συναίσθημα είναι μια προεργασία της δράσης, αποτελεί ένα πολύ σημαντικό εργαλείο του οποίου η ρύθμιση οδηγεί

σε ένα πιο στοχευμένο σχέδιο δράσης. Κατά συνέπεια, οι συνειδητές και οι ασυνείδητες διαστάσεις των συναισθημάτων μπορούν να επηρεάσουν τις κοινωνικές μας αλληλεπιδράσεις στην εργασία. Αυτός είναι και ο λόγος που αναδείχθηκε η σημασία της συναισθηματικής διαχείρισης μέσα στους χώρους εργασίας και ο κλάδος της οργανωτικής ψυχολογίας μελετά εκτενώς τις ικανότητες της συναισθηματικής νοημοσύνης (Antoniou, 2005).

Μια ακόμη σημαντική λειτουργία της συναισθηματικής νοημοσύνης στον εργασιακό χώρο είναι η ικανότητα να διαχειριστείς το στρες, η οποία συνδέεται με την εργασιακή επιτυχία. Η συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να μειώσει το εργασιακό στρες καθώς έγκειται στο να ξέρεις πότε και πώς να εκφράζεις τα συναισθήματά σου, όπως επίσης και το να είσαι ικανός να τα διαχειριστείς, το οποίο, αποτελεί μια πλευρά της συναισθηματικής νοημοσύνης που ταιριάζει με την έννοια της μαθημένης αισιοδοξίας του Seligman (Antoniou, 2005).

2.2.4. Κριτική της συναισθηματικής νοημοσύνης

Η έννοια της συναισθηματικής νοημοσύνης έχει δεχθεί και αρνητική κριτική. Ο Locke αντιτίθεται στη συναισθηματική νοημοσύνη ως θεωρητική έννοια, υποστηρίζοντας ότι δεν έχει οριστεί επακριβώς και δεν έχει τύχει μιας ικανοποιητικής και πρακτικής εφαρμογής (Ashkanasy & Daus, 2005), ενώ σε άλλους ορισμούς, δε διακρίνεται από την κοινωνική νοημοσύνη (Landy, 2005). Ωστόσο, διαφωνίες ως προς την έννοια της συναισθηματικής νοημοσύνης δεν υπάρχουν μόνο ανάμεσα στους επικριτές της αλλά και μεταξύ των ίδιων των υποστηρικτών της καθώς οι τελευταίοι υιοθετούν διαφορετικές απόψεις ως προς αυτήν όπως έχει ήδη προαναφερθεί κυρίως ως προς το εάν συνιστά μία ανεξάρτητη μορφή νοημοσύνης ή ένα συνδυασμό από χαρακτηριστικά προσωπικότητας (Slaski & Cartwright, 2003).

2.2.5. Συναισθηματική νοημοσύνη επαγγελματιών ψυχικής υγείας: Αποτελέσματα προηγούμενων ερευνών

Πρόσφατη έρευνα σε ψυχιατρικούς νοσηλευτές έδειξε ότι το μέσο επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης του δείγματος είναι στατιστικά σημαντικά υψηλότερο από του γενικού πληθυσμού. Οι γυναίκες του δείγματος είχαν υψηλότερη βαθμολογία σε υποκλίμακες της συναισθηματικής νοημοσύνης όπως η ενσυναίσθηση, η κοινωνική ευθύνη, οι διαπροσωπικές σχέσεις και συναισθηματική αυτογνωσία σε σχέση με τους άνδρες του δείγματος (van Dusseldorp, van Meijel & Derksen, 2011). Όσον αφορά στη σχέση συναισθηματικής νοημοσύνης, επαγγελματιών ψυχικής υγείας και συνδρόμου εξουθένωσης (burnout), αποτελέσματα έρευνας σε συμβούλους δείχνουν ότι το επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης των συμμετεχόντων ήταν αρνητικός προβλεπτικός παράγοντας του συνδρόμου εξουθένωσης (Gutierrez & Mullen, 2016).

Ειδικότερα, οι van Dusseldorp, van Meijel και Derksen (2011) κάνουν λόγο για πιθανή σχέση ανάμεσα σε υψηλά ή χαμηλά επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης και εμπλοκή στην ποιότητα της φροντίδας των ασθενών από τους ψυχιατρικούς νοσηλευτές. Για παράδειγμα, μια πιθανή σχέση ανάμεσα στο επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης και της ποιότητας της θεραπευτικής σχέσης νοσηλευτή- ασθενή ή τη σχέση ανάμεσα στο επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης και του τρόπου αντιμετώπισης καταστάσεων που χαρακτηρίζονται από μεγάλης ποσότητας συναισθηματική επένδυση στην εργασία (όπως η φροντίδα ασθενών που αυτοτραυματίζονται ή είναι αυτοκτονικοί). Προτείνουν την εξάσκηση και τη βελτίωση της συναισθηματικής νοημοσύνης καθώς και την περαιτέρω έρευνα ανάμεσα στη σχέση του επιπέδου συναισθηματικής νοημοσύνης και της ποιότητας της θεραπευτικής σχέσης αφενός, της σημασίας της συναισθηματικής νοημοσύνης σε καταστάσεις όπου απαιτούν μεγάλης ποσότητας συναισθηματική επένδυση στην εργασία όπως προαναφέρθηκε, αφετέρου.

2.3. Επαγγελματίες ψυχικής υγείας

Οι επαγγελματίες ψυχικής υγείας θα μπορούσαν να οριστούν γενικά ως εκείνοι οι επαγγελματίες που υποστηρίζουν τους ανθρώπους με προβλήματα ψυχικής υγείας (Bond, Chalmers, Jorm, Kitchener & Reavley, 2015). Ακριβής ορισμός του εργατικού δυναμικού του πεδίου της ψυχικής υγείας δεν υπάρχει, εφόσον απουσιάζει μια συμφωνημένη μεθοδολογία για τη συλλογή συνεκτικών δεδομένων. Το εργατικό δυναμικό, είναι «ένα χαοτικό αμάλγαμα των ξεχωριστών κλάδων με ασαφή όρια, και επικαλυπτόμενες αρμοδιότητες...». Τουλάχιστον είκοσι ειδικότητες έχει αναγνωριστεί ότι συμβάλλουν στο εργατικό δυναμικό της ψυχικής υγείας. Πέντε είναι οι βασικές ειδικότητες που αναγνωρίζονται από το National Institute of Mental Health and the Health Resources Services Administration (HRSA): οι ψυχίατροι, οι κλινικοί ψυχολόγοι, οι κλινικοί κοινωνικοί λειτουργοί, οι ψυχιατρικοί νοσηλευτές και οι θεραπευτές γάμου και οικογένειας (Levin, Hennessy & Petrila, 2010). Η μελέτη των Duffy et al. (2004) όπως αναφέρεται στους Levin, Hennessy και Petrila (2010) περιλαμβάνει πέντε επιπλέον ειδικότητες: συμβούλους, ειδικούς ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης, σχολικούς ψυχολόγους, επαγγελματίες που ασκούν κλινική και εφαρμοσμένη κοινωνιολογία καθώς και ποιμαντικούς συμβούλους. Ο Robiner (2006) όπως αναφέρεται στην ίδια πηγή, αναγνωρίζει επιπλέον δέκα ειδικότητες σε συναφείς επιστημονικούς κλάδους που παρέχουν μια ποικιλία υπηρεσιών ψυχικής υγείας που σχετίζονται με: θεραπευτές τέχνης, μουσικοθεραπευτές, χοροθεραπευτές, θεραπευτές δημιουργικής τέχνης εργοθεραπευτές, ψυχιατρικούς βοηθούς, θεραπευτές αναπνοής, συμβούλους γενετικής και όσους ασκούν εφαρμοσμένη φιλοσοφία.

Πρόσφατες έρευνες που συμπεριέλαβαν στο δείγμα τους επαγγελματίες ψυχικής υγείας, αναφέρουν επαγγέλματα όπως: ψυχολόγοι, σύμβουλοι, κοινωνικοί λειτουργοί (Crowe & Averett, 2015. Smith & Cashwell, 2010), ενώ άλλες αναφέρουν και τους ψυχιάτρους και τους νοσηλευτές (Eriksen, Arman, Davidson, Sundfør & Karlsson, 2014. Nordt, Rössler & Lauber, 2006). Στις παραπάνω πηγές στηρίζεται και η παρούσα έρευνα προκειμένου να ορίσει

τον πληθυσμό που θα αποτελείται από ψυχολόγους, ψυχιάτρους, συμβούλους, κοινωνικούς λειτουργούς, εργοθεραπευτές, θεραπευτές.

2.4. Επαγγελματική ικανοποίηση, συναισθηματική νοημοσύνη και επαγγελματίες ψυχικής υγείας

Από το ερευνητικό πεδίο φαίνεται να απουσιάζουν μελέτες που να συμπεριλαμβάνουν και τους τρεις αυτούς παράγοντες. Πρόσφατη έρευνα έδειξε ότι τα επίπεδα της συναισθηματικής νοημοσύνης ήταν σημαντικά πιο υψηλά από εκείνα του γενικού πληθυσμού σε πληθυσμό ψυχιατρικών νοσηλευτών (van Dusseldorp, van Meijel & Derksen, 2011). Όσον αφορά στη σχέση μεταξύ συναισθηματικής νοημοσύνης και επαγγελματικής ικανοποίησης, πολλές είναι οι έρευνες που έχουν διεξαχθεί και τα αποτελέσματα των πρόσφατων συνηγορούν υπέρ του ότι η συναισθηματική νοημοσύνη σχετίζεται θετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση (Yuan, Tan, Huang & Zou, 2014) και οδηγεί σε επαγγελματική ικανοποίηση (Yadav, 2014. Brunetto, Stephen, Shacklock & Farr-Wharton, 2012). Σε άλλη πρόσφατη έρευνα που έγινε στην Ελλάδα, αναφέρεται ακριβώς ότι η συναισθηματική νοημοσύνη είναι παράγοντας πρόβλεψης της επαγγελματικής ικανοποίησης (Kafetsios & Zampetakis, 2008). Δημιουργούνται λοιπόν εύλογα τα ερωτήματα: Υπάρχει σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και την συναισθηματική νοημοσύνη μεταξύ των επαγγελματιών ψυχικής υγείας; Ποιοι παράγοντες (π.χ. φύλο, διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης, κ.α.) επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση; Πώς οι παράγοντες αυτοί επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση;

Κεφάλαιο 3: Μέθοδος

3.1. Σχεδιασμός της έρευνας

Η μέθοδος που θα ακολουθηθεί είναι η εμπειρική. Η εμπειρική έρευνα, βασιζόμενη στην παρατήρηση και τη μέτρηση, προέκυψε από το θετικισμό (positivism). Ο θετικισμός ήταν ένα επαναλαμβανόμενο θέμα στην ιστορία της δυτικής σκέψης από τους αρχαίους Έλληνες ως τις μέρες μας. Ιστορικά έχει συνδεθεί με το 19ο αι. και το Γάλλο φιλόσοφο Αύγουστο Κοντ (Auguste Comte), ο οποίος ήταν ο πρώτος στοχαστής που χρησιμοποίησε τη λέξη για μια φιλοσοφική θέση. Έτσι, ο θετικισμός μετατρέπεται σε παρατήρηση ως μέσο για την κατανόηση της συμπεριφοράς, προχωρά δηλαδή σε εξήγηση με τρόπο επιστημονικό. Τα κοινωνικά φαινόμενα έπρεπε να εξεταστούν υπό το πρίσμα των φυσιολογικών (ή βιολογικών) νόμων και θεωριών και να διερευνηθούν εμπειρικά, όπως ακριβώς και τα φυσικά φαινόμενα. Αν και ο όρος χρησιμοποιείται από τους φιλοσόφους και τους κοινωνικούς επιστήμονες, στηρίζεται στην αποδοχή των Θετικών Επιστημών ως το πρότυπο για την ανθρώπινη γνώση. Οι μεθοδολογικές διαδικασίες των Θετικών Επιστημών μπορούν να εφαρμοστούν άμεσα στις κοινωνικές επιστήμες. Ο θετικισμός εδώ, υπονοεί μια συγκεκριμένη στάση σχετικά με τον κοινωνικό επιστήμονα ως παρατηρητή της κοινωνικής πραγματικότητας. Το τελικό προϊόν των ερευνών από τους κοινωνικούς επιστήμονες μπορεί να διαμορφωθεί σε όρους παράλληλους με αυτούς των Θετικών Επιστημών, με την έννοια ότι οι αναλύσεις τους θα πρέπει να εκφράζονται σε νόμους, σε γενικεύσεις του ίδιου είδους που έχουν συσταθεί και για τα φυσικά φαινόμενα (Cohen, Manion & Morrison, 2007).

Στην παρούσα εργασία θα χρησιμοποιηθεί η ποσοτική προσέγγιση. Η ποσοτική έρευνα, θέτει ερωτήματα μικρού εύρους, συγκεντρώνοντας από τους συμμετέχοντες δεδομένα που μπορούν να εκφραστούν ποσοτικά (Creswell, 2011). Θα χρησιμοποιηθεί το ερωτηματολόγιο ως μέσο συλλογής δεδομένων, το οποίο στη συνέχεια θα αναλυθεί μέσα από τη στατιστική επεξεργασία των δεδομένων (Korres, 2015). Το ερωτηματολόγιο περιέχει μια

σειρά δομημένων ερωτήσεων οι οποίες παρουσιάζονται σε μια συγκεκριμένη σειρά και στις οποίες ο ερωτώμενος καλείται να απαντήσει γραπτά. Στην πρώτη σελίδα του ερωτηματολογίου δίνονται οδηγίες προς τους συμμετέχοντες στην έρευνα. Τα άτομα καλούνται να απαντήσουν στις ερωτήσεις εθελοντικά και ανώνυμα. Τα βασικά πλεονεκτήματα του ερωτηματολογίου ως μεθόδου για τη συλλογή δεδομένων είναι τα εξής: οι ερωτώμενοι μπορούν να εκφραστούν ελεύθερα καθώς δεν υπάρχει άμεση επικοινωνία με τον ερευνητή, ο ερευνητής αντίστοιχα δεν μπορεί να επηρεάσει τις απαντήσεις, είναι η λιγότερο χρονοβόρα μέθοδος, μπορεί να δοθεί σε μεγαλύτερο αριθμό ατόμων με ελάχιστο κόστος και η ανάλυση του υλικού είναι τυποποιημένη (Creswell, 2011). Σημειώνεται ότι η μορφή του ερωτηματολογίου είναι ηλεκτρονική.

Οι ερευνητικές προσεγγίσεις που θα χρησιμοποιηθούν είναι η διερευνητική-περιγραφική και η συναφειακή. Η διερευνητική- περιγραφική προσέγγιση αφορά στην καταγραφή διαφόρων εκφάνσεων ενός φαινομένου, καθώς και στην αναζήτηση και στον εντοπισμό γενικών τάσεων και πιθανών σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών του ερευνητικού προβλήματος, εν προκειμένω μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης, της επαγγελματικής ικανοποίησης και των επαγγελματιών ψυχικής υγείας. Η συναφειακή προσέγγιση επιχειρεί να μελετήσει τις σχέσεις μεταξύ των μεταβλητών, χρησιμοποιώντας ως μέσο τους αριθμητικούς δείκτες συνάφειας. Οι δείκτες συνάφειας είναι στατιστικοί δείκτες που ποσοτικοποιούν, εκφράζουν δηλαδή αριθμητικά, το βαθμό της συμμεταβολής των μεταβλητών. Βασικό της πλεονέκτημα είναι το γεγονός ότι προσδιορίζει το βαθμό της συνάφειας σε αριθμητική διαβάθμιση (0 έως ± 1). Από τις μεθόδους στατιστικής ανάλυσης θα εφαρμοστεί περιγραφική στατιστική, επαγωγική στατιστική και πολυδιάστατη ανάλυση δεδομένων. (Korres, 2015).

3.2. Η μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης

Υπάρχουν δύο γενικές προσεγγίσεις για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης. Η πρώτη καθορίζει την επαγγελματική ικανοποίηση από τη μέτρηση της ικανοποίησης με διαφορετικές επαγγελματικές "όψεις", ενώ η δεύτερη μετρά άμεσα τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία (Christen, Iyer & Soberman, 2006). Κάθε μία μέτρηση έχει τους δικούς της υποστηρικτές. Πιο συγκεκριμένα, στις αρχικές μελέτες, η επαγγελματική ικανοποίηση αναφερόταν σαν να ήταν μία μόνο μεταβλητή. Αυτή η μέτρηση θεωρήθηκε έπειτα πολύ απλοϊκή, και η σημερινή τάση είναι να την θεωρούν ως μια πολυδιάστατη κατασκευή. Έτσι λοιπόν, αν θεωρήσουμε την επαγγελματική ικανοποίηση ως μια πολυδιάστατη κατασκευή, βρισκόμαστε αντιμέτωποι με το πρόβλημα του προσδιορισμού των κύριων διαστάσεων της. Πολυάριθμες μελέτες έχουν δείξει σαφώς ότι υπάρχουν αρκετές διαφορετικές περιοχές της ικανοποίησης από την εργασία. Όπως αναφέρεται στους Koustelios και Bagiatis (1997), σημαντική ερευνητική προσπάθεια έχει γίνει προς αυτή την κατεύθυνση με μετρήσεις όπως αυτή του JDI (Job Description Index) των Smith et al. (1969) και του MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire) των Weiss, Dawis, England και Lofquist (1967). Αν και ο ακριβής αριθμός και η φύση αυτών των παραγόντων ποικίλλει σημαντικά από μελέτη σε μελέτη, τα ευρήματα υποστηρίζουν σταθερά την πολυδιάστατη έννοια (Koustelios & Bagiatis, 1997).

Παρά το γεγονός ότι η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης έχει επανειλημμένα αναλυθεί και τα κύρια συστατικά της έχουν απομονωθεί, εξακολουθούσαν να υπάρχουν ορισμένα προβλήματα σχετικά με τη μέτρησή της. Καθώς η συντριπτική πλειοψηφία της έρευνας στον τομέα αυτό έχει διεξαχθεί στις Ηνωμένες Πολιτείες, υπάρχει η πιθανότητα να εμφανίζονται φαινόμενα πολιτισμικής προκατάληψης (Koustelios & Bagiatis, 1997). Για το λόγο αυτό, αναπτύχθηκε το Ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης-ESI (Employee Satisfaction Inventory) από τους Koustelios και Bagiatis

(1997). Το δείγμα για την ανάπτυξη του ερωτηματολογίου αποτέλεσαν 526 εργαζόμενοι στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα (Σταλίκας, Τριλίβα & Ρούσση, 2012). Πρόκειται για μια πολυδιάστατη κλίμακα μέτρησης διαφόρων πτυχών της επαγγελματικής ικανοποίησης σε διάφορους οργανισμούς και σε διαφορετικές επαγγελματικές ομάδες της ελληνικής εργασιακής πραγματικότητας (Koustelios & Bagiatas, 1997).

Το ερωτηματολόγιο αποσκοπεί στη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης εργαζομένων στην Ελλάδα και αποτελείται από 24 προτάσεις οι οποίες έχουν βασιστεί σε 6 παράγοντες (Σταλίκας, Τριλίβα & Ρούσση, 2012) –διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης (Belias & Koustelios, 2015): συνθήκες εργασίας (προτάσεις 1-5), άμεσος προϊστάμενος (προτάσεις 17-20), μισθός (προτάσεις 6-9), φύση της δουλειάς (προτάσεις 13-16), οργανισμός ως ολότητα (προτάσεις 21-24) και ευκαιρίες για προαγωγή (προτάσεις 10-12). Κάθε πρόταση βαθμολογείται σε μια κλίμακα πέντε διαβαθμίσεων τύπου Likert (από 1=διαφωνώ απόλυτα έως 5=συμφωνώ απόλυτα). Από τα 24 ερωτήματα, τα εξής 12 χρειάζονται επανακωδικοποίηση (recode): 3, 4, 5, 7, 9, 12, 15, 16, 19, 20, 23, 24. Ο δείκτης Cronbach's α για τις συνθήκες εργασίας ήταν 0,80, για τον άμεσο προϊστάμενο 0,82, για το μισθό 0,79, για τη φύση της δουλειάς 0,77, για τον οργανισμό ως ολότητα 0,76 και για τις ευκαιρίες για προαγωγή 0,62. Όσον αφορά στην εγκυρότητα του εργαλείου, η επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων έδειξε πολύ καλή προσαρμογή ενός νέου δείγματος στο αρχικό μοντέλο (Σταλίκας, Τριλίβα & Ρούσση, 2012). Το εργαλείο παραχωρήθηκε από τον Δρ Κουστέλιο μετά από αίτημα για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας. Στην εισαγωγική πρόταση προστέθηκε η φράση «Εάν δεν εργάζεστε στο παρόν, παρακαλούμε απαντήστε στα ερωτήματα με βάση την εμπειρία σας από την πιο πρόσφατη εργασία σας.», προκειμένου να μπορούν να απαντήσουν και επαγγελματίες ψυχικής υγείας που έχουν εργαστεί στο παρελθόν αλλά σήμερα βρίσκονται εκτός της αγοράς εργασίας.

3.3. Η μέτρηση της συναισθηματικής νοημοσύνης

Τα εργαλεία μέτρησης της συναισθηματικής νοημοσύνης που έχουν αναπτυχθεί είναι πολυάριθμα (Coflax, Rivera & Perez, 2010). Οι Petrides και Furnham (2003) πρότειναν ότι οι υπάρχουσες θεωρήσεις για τη συναισθηματική νοημοσύνη μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε δύο διαφορετικές έννοιες, τη συναισθηματική νοημοσύνη που σχετίζεται με τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας (trait emotional intelligence) και τη συναισθηματική νοημοσύνη που σχετίζεται με τις ικανότητες (ability emotional intelligence).

Ο Bar-on (2000) δημιουργεί το Δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης «EQ-I (Emotional Quotient Inventory)» δίνοντας το έναυσμα για την εκκίνηση των πρώτων μετρήσεων συναισθηματικής νοημοσύνης σε κλίμακα πέντε σημείων (Coflax, Rivera & Perez, 2010). Το εργαλείο αξιολογεί δεκαπέντε στοιχεία που σχετίζονται με τα συναισθήματα και τα οποία ομαδοποιούνται σε πέντε παράγοντες: Ενδοπροσωπική νοημοσύνη, Διαπροσωπική νοημοσύνη, Διαχείριση άγχους, Προσαρμοστικότητα και Γενική διάθεση. Η σύντομη αυτή εκδοχή του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει 133 ερωτήσεις (Σταλίκας, Τριλίβα & Ρούσση, 2012).

Το Τεστ Συναισθηματικής Νοημοσύνης των Mayer, Salovey και Caruso αποτελείται από 141 ερωτήσεις και έργα και λόγω επίσης της μεγάλης του έκτασης δεν επιλέχθηκε για την παρούσα έρευνα εφόσον αυτή καλείται να μετρήσει και την επαγγελματική ικανοποίηση. Αντίστοιχα και το Τεστ Συναισθηματικής Νοημοσύνης (GalaEmo Test) που περιλαμβάνει 125 προτάσεις (Σταλίκας, Τριλίβα & Ρούσση, 2012).

Αναζητήθηκε ένα εργαλείο μέτρησης της συναισθηματικής νοημοσύνης το οποίο να είναι σταθμισμένο, με ικανοποιητικούς δείκτες αξιοπιστίας και συνάμα μικρότερο σε έκταση. Πρόκειται για την κλίμακα αυτοαξιολόγησης Wong Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) με 16 ερωτήσεις η οποία έχει σταθμιστεί στην Ελλάδα και αφορά σε ενήλικες (Kafetsios & Zampetakis, 2008). Κάθε πρόταση βαθμολογείται σε μια κλίμακα επτά

διαβαθμίσεων τύπου Likert (από 1=διαφωνώ απόλυτα έως 7=συμφωνώ απόλυτα). Οι ερευνητές της κλίμακας υποστηρίζουν ότι η συναισθηματική νοημοσύνη είναι εννοιολογικά διαφορετική από την προσωπικότητα καθώς και ότι είναι προβλεπτικός δείκτης της ικανοποίησης από τη ζωή (Law, Wong, & Song, 2004). Η κλίμακα αποτελείται από τέσσερις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης που συνάδουν με τον ορισμό των Mayer και Salovey (1997): (α) την *αντίληψη συναισθημάτων εαυτού* ($\alpha=0,84$) που μετράται με τα ερωτήματα 1,5,9,13 (β) την *αντίληψη συναισθημάτων των άλλων* ($\alpha=0,75$) που αντιπροσωπεύεται στα ερωτήματα 2,6,10,14 (γ) τη *χρήση του συναισθήματος* ($\alpha=0,79$) με τα ερωτήματα 3,7,11,15) και (δ) τη *ρύθμιση συναισθήματος* ($\alpha=0,89$) με τα ερωτήματα 4,8,12,16 (Kafetsios & Zampetakis, 2008).

Πιο συγκεκριμένα, η αντίληψη συναισθημάτων εαυτού αξιολογεί την ικανότητα του ατόμου να κατανοεί τα συναισθήματά του. Η αντίληψη συναισθημάτων των άλλων αξιολογεί την ικανότητα του ατόμου να αντιλαμβάνεται τα συναισθήματα των άλλων. Η χρήση του συναισθήματος αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να διαχειρίζεται τα συναισθήματα των άλλων. Τέλος, η ρύθμιση συναισθήματος αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να ρυθμίζει τα συναισθήματά του (Σταλίκας, Τριλίβα & Ρούσση, 2012. Kafetsios, Nezlek & Vassiou, 2011). Το εργαλείο παραχωρήθηκε από τον Δρ Καφέτσιο μετά από αίτημα για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας.

3.4. Αποτελέσματα της έρευνας

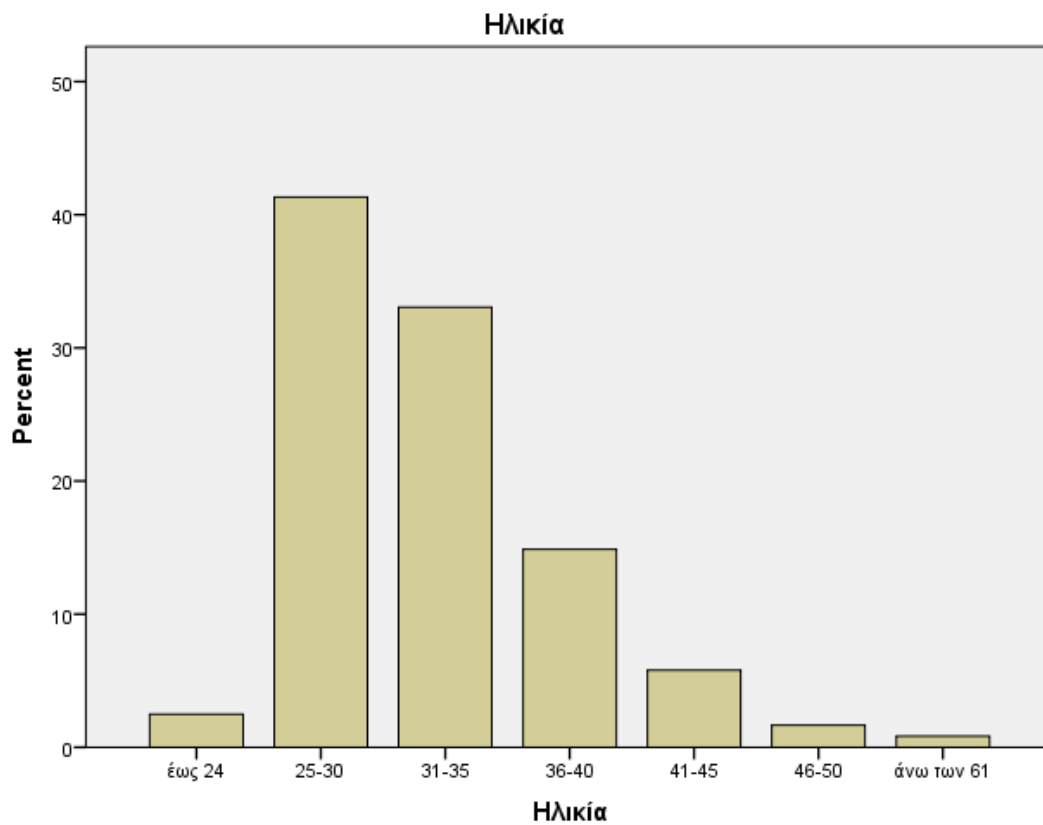
Η στατιστική ανάλυση των δεδομένων που συλλέχθηκαν έγινε με τη βοήθεια του στατιστικού λογισμικού SPSS 20.

3.4.1. Δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά του δείγματος

Το ερωτηματολόγιο της έρευνας εστάλη μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σε μορφή google form σε περίπου 180 επαγγελματίες ψυχικής υγείας. Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν τελικά 121 επαγγελματίες ψυχικής υγείας καθώς τα υπόλοιπα ερωτηματολόγια δεν απαντήθηκαν. Ακολουθήθηκε δειγματοληψία χιονοστιβάδας σε συνδυασμό με τη μέθοδο του διαθέσιμου δείγματος, όπου αρχικά επιλέχθηκαν επαγγελματίες ψυχικής υγείας οι οποίοι στη συνέχεια πρότειναν και άλλους που θα ενδιαφέρονταν να συμμετέχουν στην έρευνα (Νόβα- Καλτσούνη, 2006). Στη δειγματοληψία χιονοστιβάδας ο ερευνητής επιλέγει σε πρώτο στάδιο ορισμένα άτομα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά που επιθυμεί να μελετήσει και στη συνέχεια τα άτομα αυτά προτείνουν άλλα άτομα που γνωρίζουν και συμμετέχουν στην έρευνα. Η μέθοδος αυτή στηρίζεται στη δικτύωση και είναι απαραίτητη σε πληθυσμούς που δεν είναι εύκολο να εντοπισθούν με τυχαία δειγματοληψία. Στη μέθοδο του διαθέσιμου δείγματος, ο ερευνητής επιλέγει για το δείγμα του άτομα που δέχονται να συμμετέχουν στην έρευνα (Korres, 2015).

Το δείγμα αποτελούν 21 άνδρες (17,4%) και 100 γυναίκες (82,6%), αναλογία που συναντάται και σε άλλες πρόσφατες έρευνες των οποίων το δείγμα αποτέλεσαν επαγγελματίες ψυχικής υγείας. Ενδεικτικά αναφέρεται η έρευνα των Evans, Randy Koch, Brandy, Meszaros & Sandler (2013) με αντίστοιχα ποσοστά ανάμεσα στα δύο φύλα, 84,1% γυναίκες και 15,9% άνδρες και η έρευνα των Crowe & Averett (2015) στην οποία από τους 110 συμμετέχοντες στην έρευνα, οι 69 ήταν γυναίκες και οι 41 άνδρες.

Από τους 121 επαγγελματίες ψυχικής υγείας της παρούσας έρευνας, το 71,1% εργάζεται στην Αττική και το υπόλοιπο 28,9% εκτός Αττικής. Οι ηλικιακές κατηγορίες των συμμετεχόντων στην έρευνα κυμαίνονται από ≤ 24 ετών έως και ≥ 61 ετών (Γράφημα 3.4.1.1). Πιο συγκεκριμένα, το 74,4% του δείγματος αποτελούν επαγγελματίες ψυχικής υγείας μεταξύ 25 και 35 ετών.



Γράφημα 3.4.1.1 Ηλιακές κατηγορίες του δείγματος (N=121).

Όσον αφορά στην οικογενειακή κατάσταση, περισσότεροι από τους μισούς συμμετέχοντες (54,5%) είναι άγαμοι (Γράφημα 3.4.1.2) ενώ το 76% δεν έχει τέκνα.

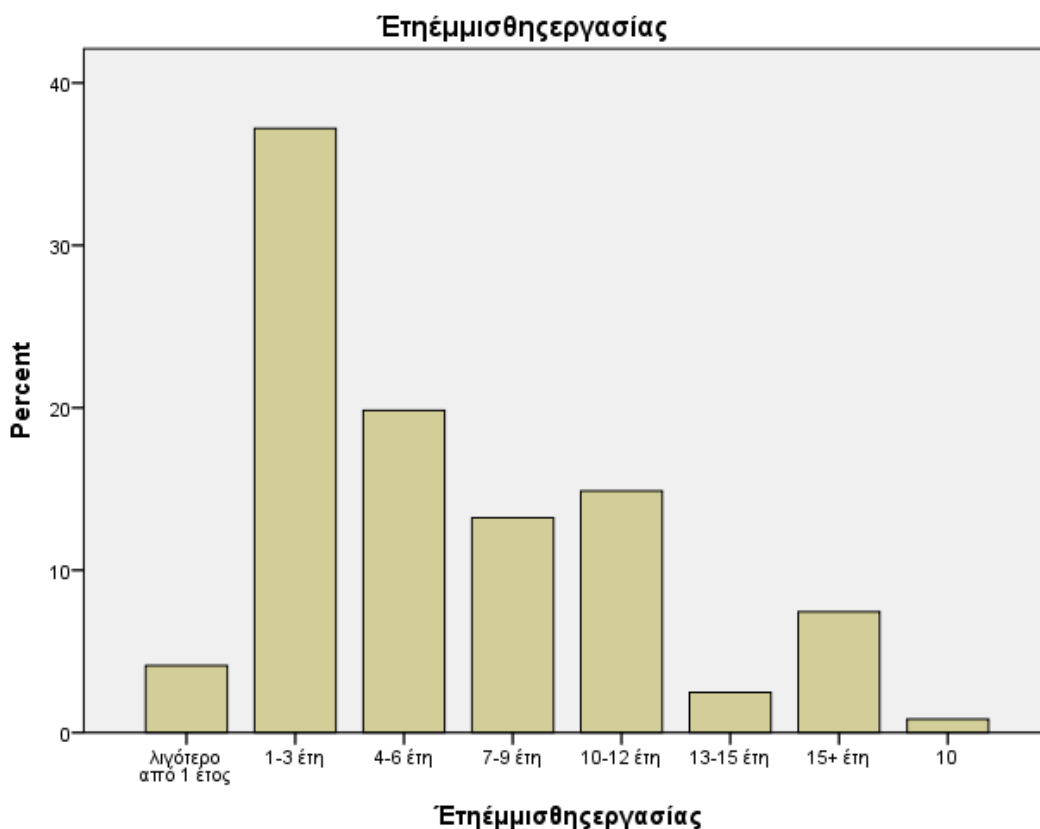


Γράφημα 3.4.1.2 Οικογενειακή κατάσταση του δείγματος (N=121).

Οι ειδικότητες των επαγγελματιών ψυχικής υγείας του δείγματος καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα και είναι οι ακόλουθες: ψυχολόγοι (71,1%), ψυχίατροι (4,1%), λογοθεραπευτές (5%), κοινωνικοί λειτουργοί (6,6%), εργοθεραπευτές (5,8%), σύμβουλοι (5%) και παιδοψυχολόγοι/ ψυχοπαιδαγωγοί (2,5%). Αναφορικά με την επαγγελματική τους κατάσταση τη στιγμή της συμπλήρωσης του εργαλείου, το 82,6% είναι εργαζόμενοι. Για όσους δεν εργάζονταν, υπήρχε ειδική μνεία στο ερωτηματολόγιο ώστε να απαντήσουν με βάση την εμπειρία τους από την τελευταία τους εργασία. Σχεδόν οι μισοί εργάζονται σε ένα φορέα ενώ το 35,5 % σε δύο φορείς και σε μικρότερα ποσοστά σε περισσότερους από δύο φορείς. Τα επαγγελματικά περιβάλλοντα ποικίλουν, με το μεγαλύτερο ποσοστό των επαγγελματιών να εργάζεται σε ιδιωτικό κέντρο (36,4%) και ως ιδιώτες (33,1%). Τα υπόλοιπα ποσοστά

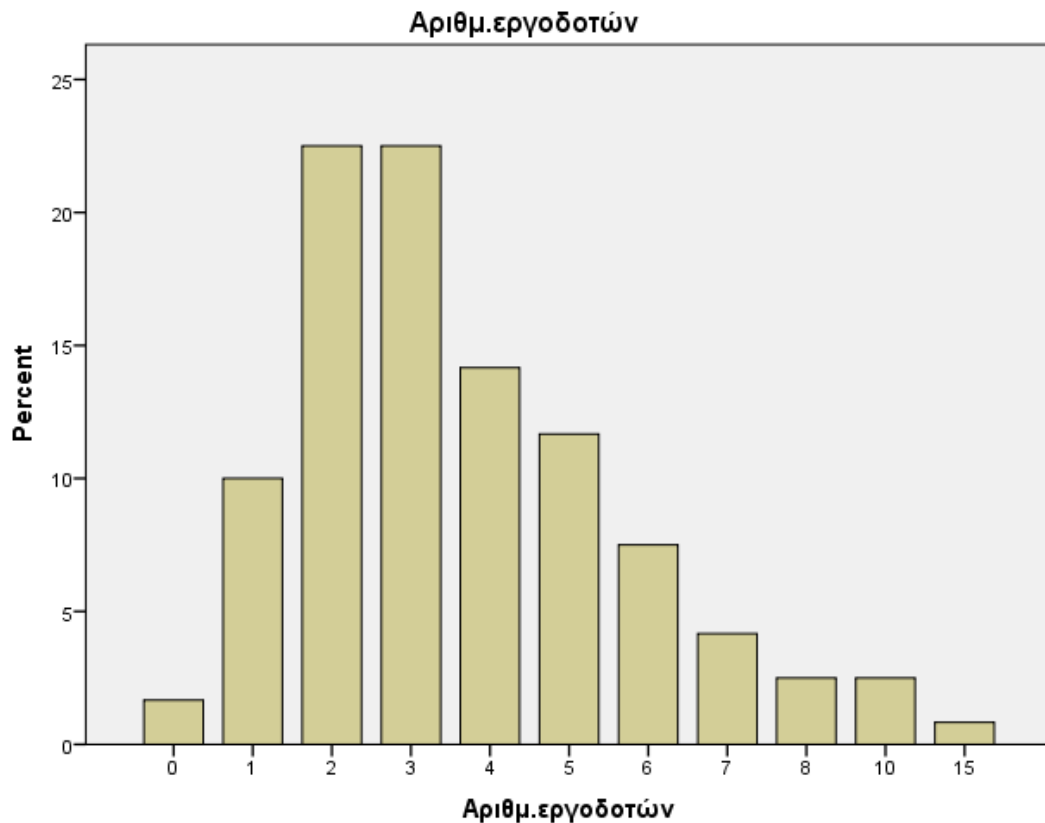
μοιράζονται σε επαγγελματικά περιβάλλοντα όπως οικοτροφεία, κέντρα ημέρας, νοσοκομεία, σχολεία και άλλα.

Το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος (37,2%) έχει από 1 έως 3 έτη έμμισθης εργασίας (Γράφημα 3.4.1.3)



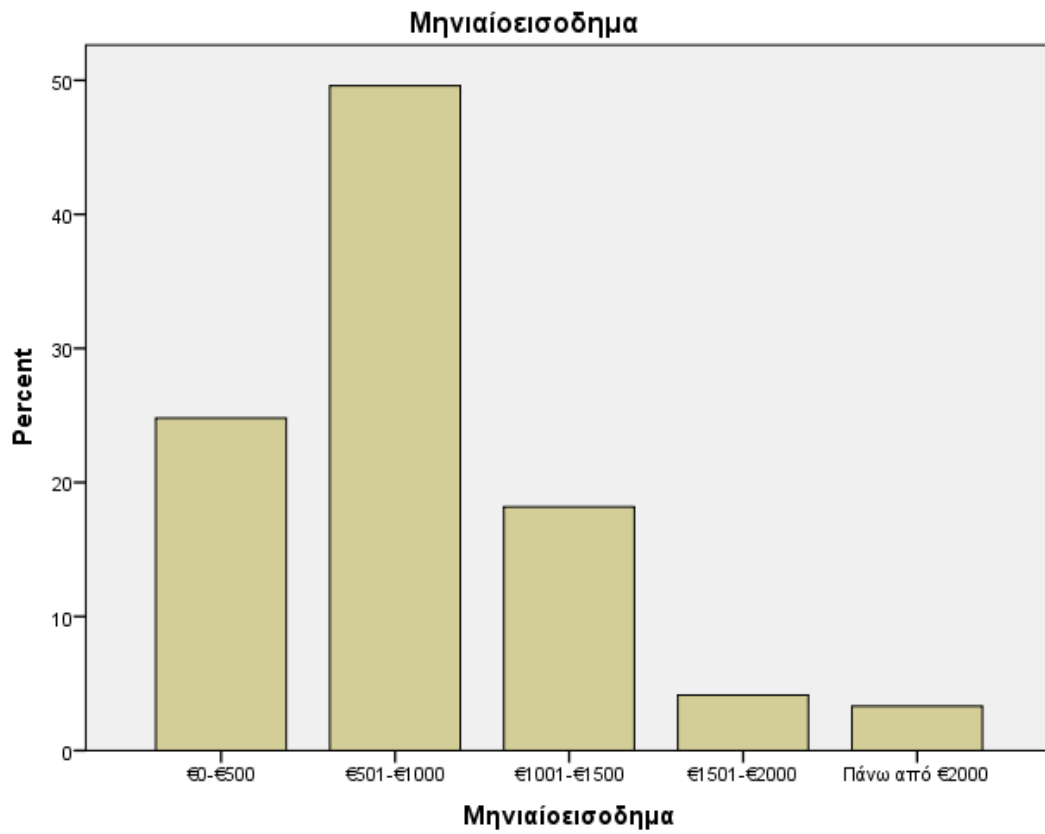
Γράφημα 3.4.1.3 Έτη έμμισθης εργασίας των επαγγελματιών ψυχικής υγείας του δείγματος (N=121).

Το 44,6% έχει αλλάξει 2 ή 3 εργοδότες έως τη στιγμή που συμπληρώθηκε το ερωτηματολόγιο της παρούσας έρευνας ενώ ένα μικρότερο ποσοστό (11,6%) είχε 5 διαφορετικούς εργοδότες (Γράφημα 3.4.1.4).

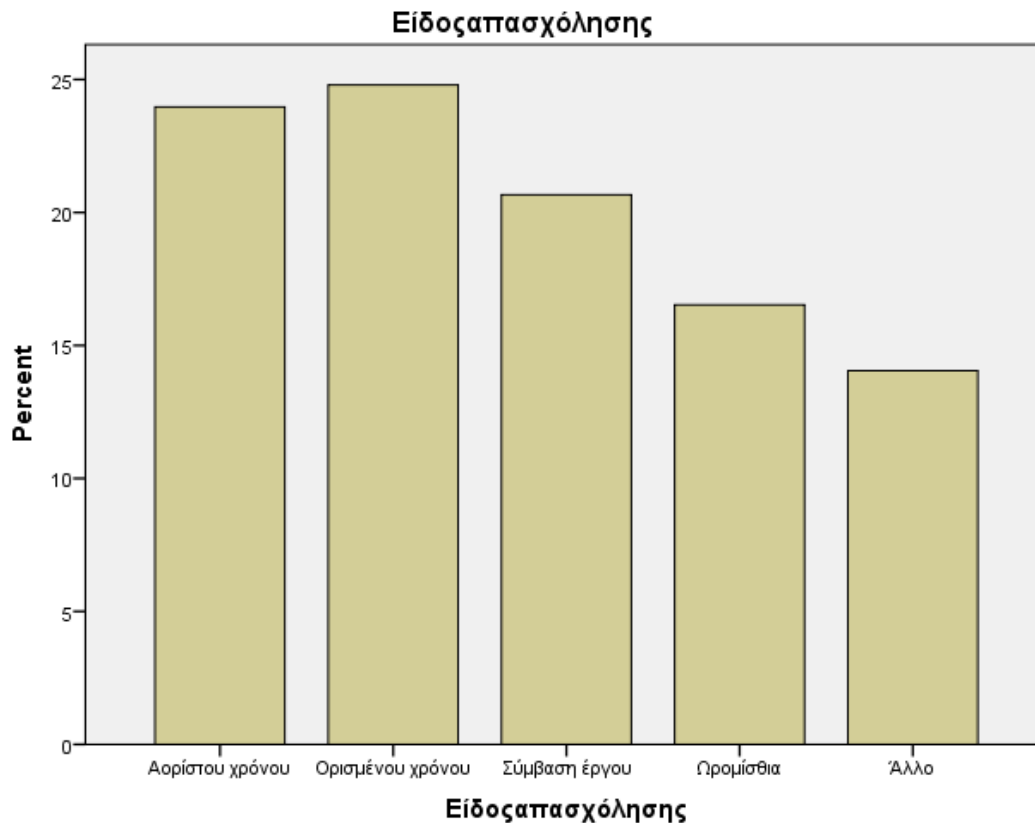


Γράφημα 3.4.1.4 Αριθμός διαφορετικών εργοδοτών των επαγγελματιών ψυχικής υγείας του δείγματος (N=121).

Όσον αφορά στις οικονομικές απολαβές, οι μισοί συμμετέχοντες έχουν μηνιαίο εισόδημα €501-€1000 ενώ το 26% έχει πάνω από €1001 μηνιαίο εισόδημα (Γράφημα 3.4.1.5). Το είδος απασχόλησης φαίνεται να ποικίλει και πιο συγκεκριμένα, το 24% εργάζεται με σύμβαση αορίστου χρόνου, το 24,8% με σύμβαση ορισμένου χρόνου, το 20,7% με σύμβαση έργου, το 16,5% ωρομίσθια ενώ το 14% εργάζεται με άλλη μορφή απασχόλησης (Γράφημα 3.4.1.6).



Γράφημα 3.4.1.5 Μηνιαίο εισόδημα των επαγγελματιών ψυχικής υγείας του δείγματος (N=121).

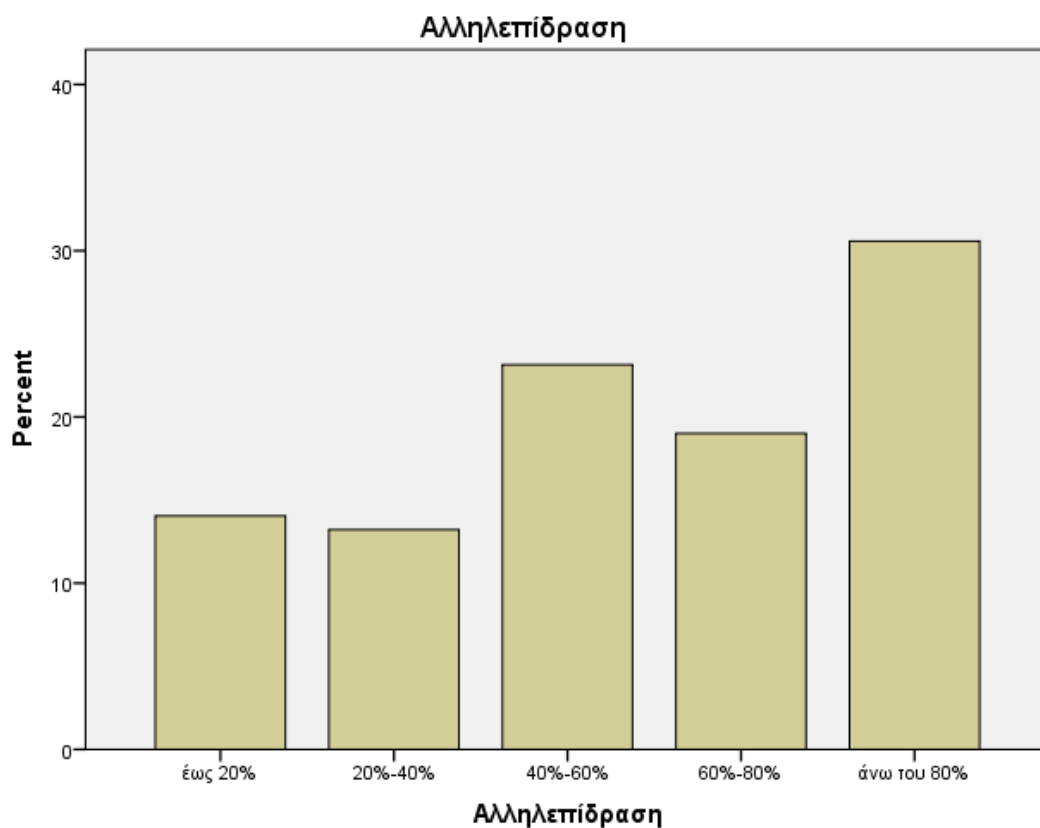


Γράφημα 3.4.1.6 Είδος απασχόλησης των επαγγελματιών ψυχικής υγείας του δείγματος (N=121).

Αναφορικά με την εκπαίδευση των συμμετεχόντων στην έρευνα, όλοι είναι κάτοχοι πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και ειδικότερα το 68,6% κατέχει πτυχίο ψυχολογίας, το 4,1% πτυχίο ιατρικής, το 5,8% πτυχίο κοινωνικής εργασίας, το 5% πτυχίο εργοθεραπείας, το 3,3% πτυχίο λογοθεραπείας ενώ το υπόλοιπο δείγμα κατέχει κάποιον άλλο τίτλο σπουδών. Από τους 121 συμμετέχοντες στην παρούσα έρευνα, οι 64 (52,9%) είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος και σε ποσοστό 3,3% κάτοχοι διδακτορικού.

Η εκπαίδευση των επαγγελματιών ψυχικής υγείας του δείγματος σε κάποιο μοντέλο ψυχοθεραπευτικής προσέγγισης επίσης ποικίλει. Ενδεικτικά αναφέρονται: 20,7% γνωσιακή- συμπεριφορική, 13,2% συστημική, 7,4% ψυχοδυναμική και σε μικρότερα ποσοστά δραματοθεραπεία, προσωποκεντρική, υπαρξιακή, gestalt, κ.α.

Ο πληθυσμός στον οποίο απευθύνονται οι υπηρεσίες που παρέχουν οι επαγγελματίες ψυχικής υγείας κυμαίνεται από παιδιά (41,3%) και εφήβους (33,9%) έως και ηλικιωμένους (5,8%), με το μεγαλύτερο όμως ποσοστό να απευθύνεται σε ενήλικες (68,6%). Εβδομαδιαίως, το 42,2% των επαγγελματιών παρέχουν υπηρεσίες σε 10-20 άτομα και το 49% ακολουθεί κάποιο μοντέλο ψυχοθεραπευτικής προσέγγισης. Οι ώρες εργασίας εβδομαδιαίως καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα, με μέσο όρο εργασίας τις 31,97 ώρες. Ημερησίως, το 30,6% των επαγγελματιών αλληλεπιδρούν σε ποσοστό μεγαλύτερο του 80% του εργασιακού τους χρόνου με θεραπευόμενους/ συμβουλευόμενους (Γράφημα 3.4.1.7).



Γράφημα 3.4.1.7 Χρόνος αλληλεπίδρασης με θεραπευόμενους/ συμβουλευόμενους ημερησίως (N=121).

Αναφορικά με τη διαγνωστική κατηγορία στην οποία ανήκει ο πληθυσμός με τον οποίο εργάζονται οι επαγγελματίες, αυτή ποικίλει ενώ ενδεικτικά αναφέρονται διάχυτη

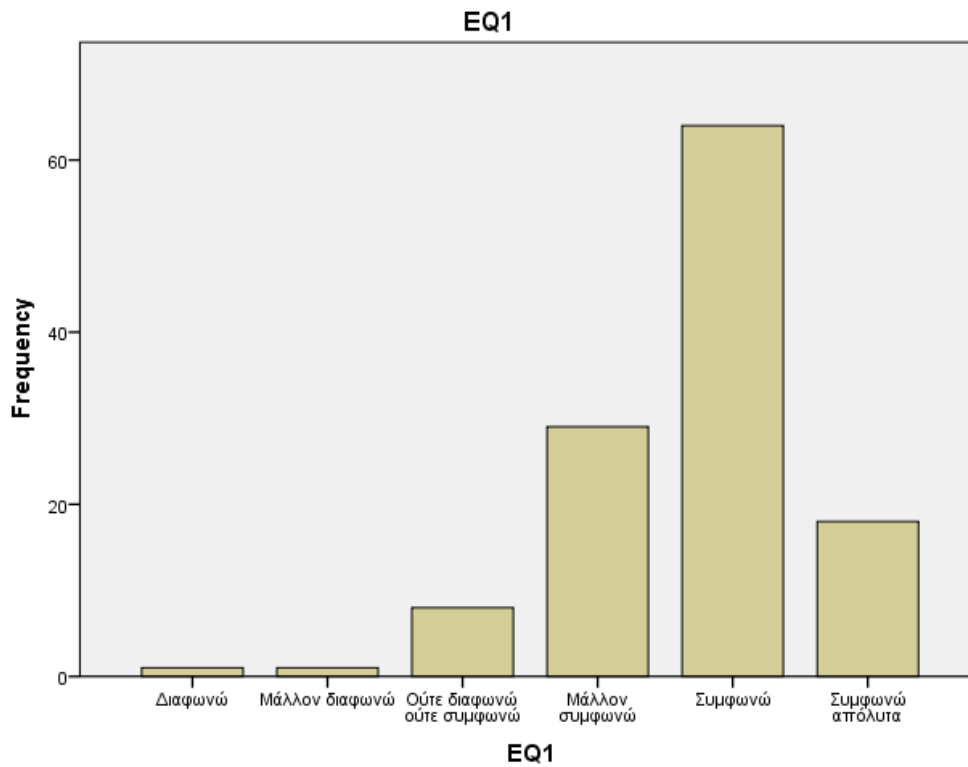
αναπτυξιακή διαταραχή (12,4%), αγχώδεις διαταραχές (15,7%), ψυχωσική συνδρομή (10,7%), κ.α.

3.4.2. Αποτελέσματα ερωτηματολογίου συναισθηματικής νοημοσύνης

Στη συνέχεια ακολουθεί η περιγραφή των αποτελεσμάτων κάθε ερωτήματος του ερωτηματολογίου της συναισθηματικής νοημοσύνης. Υπενθυμίζεται ότι κάθε πρόταση βαθμολογείται σε μια κλίμακα επτά διαβαθμίσεων τύπου Likert (από 1=διαφωνώ απόλυτα έως 7=συμφωνώ απόλυτα). Δεδομένου ότι η κλίμακα περιέχει μονό αριθμό διαβαθμίσεων, αναμένουμε ότι το 4, το ενδιάμεσο σημείο της κλίμακας, αντιπροσωπεύει ουδέτερες στάσεις- απόψεις (Cohen, Manion & Morrison, 2007), ενώ τα 1-3 αρνητικές και τα 5-7 θετικές. Όπως φάνηκε από τους μέσους όρους, οι επαγγελματίες ψυχικής υγείας έχουν δώσει απαντήσεις σημαντικά πιο πάνω από το ενδιάμεσο σημείο της κλίμακας, δηλαδή το 4, γεγονός που δηλώνει θετικές στάσεις- απόψεις και άρα υψηλά επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης. Το εύρημα συμφωνεί και με αποτελέσματα άλλων πρόσφατων ερευνών, όπως η πρόσφατη μελέτη των van Dusseldorp, van Meijel και Derksen, (2011) σε ψυχιατρικούς νοσηλευτές.

EQ1: «Τις περισσότερες φορές καταλαβαίνω (έχω μια καλή αίσθηση) το γιατί αισθάνομαι τα συναισθήματα που νιώθω (έτσι όπως αισθάνομαι).»

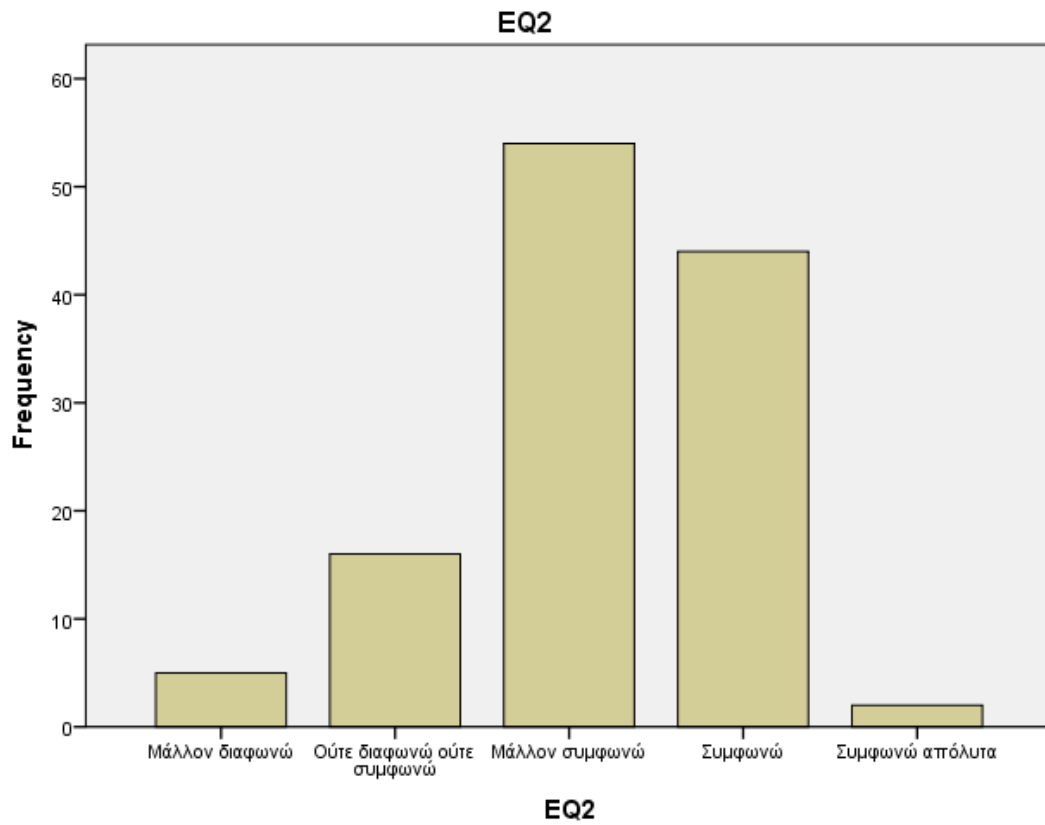
(M=5.72, SD=.887)



Γράφημα 3.4.2.1 EQ1 (N=121)

EQ2: «Πάντα μπορώ να καταλάβω πως αισθάνονται οι φίλοι μου με βάση την συμπεριφορά τους.»

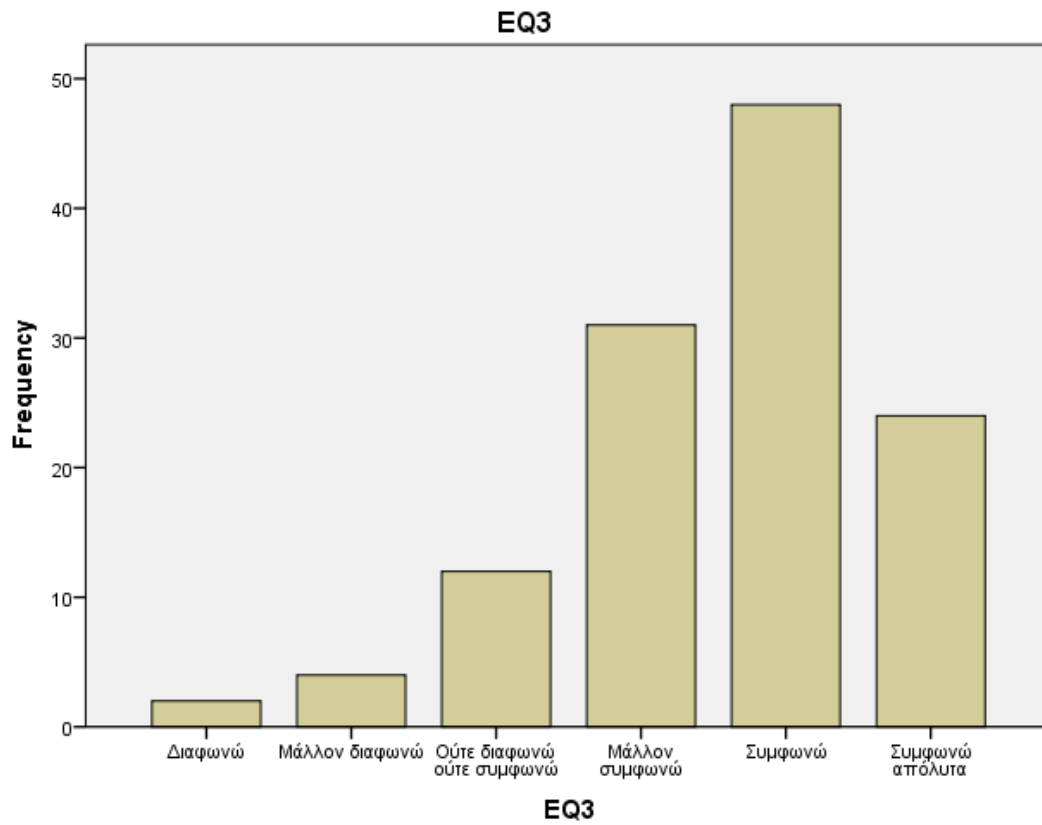
(M= 5.18, SD=.837)



Γράφημα 3.4.2.2 EQ2 (N=121)

EQ3: «Πάντα θέτω στόχους για τον εαυτό μου και μετά βάζω τα δυνατά μου για να τους πετύχω.»

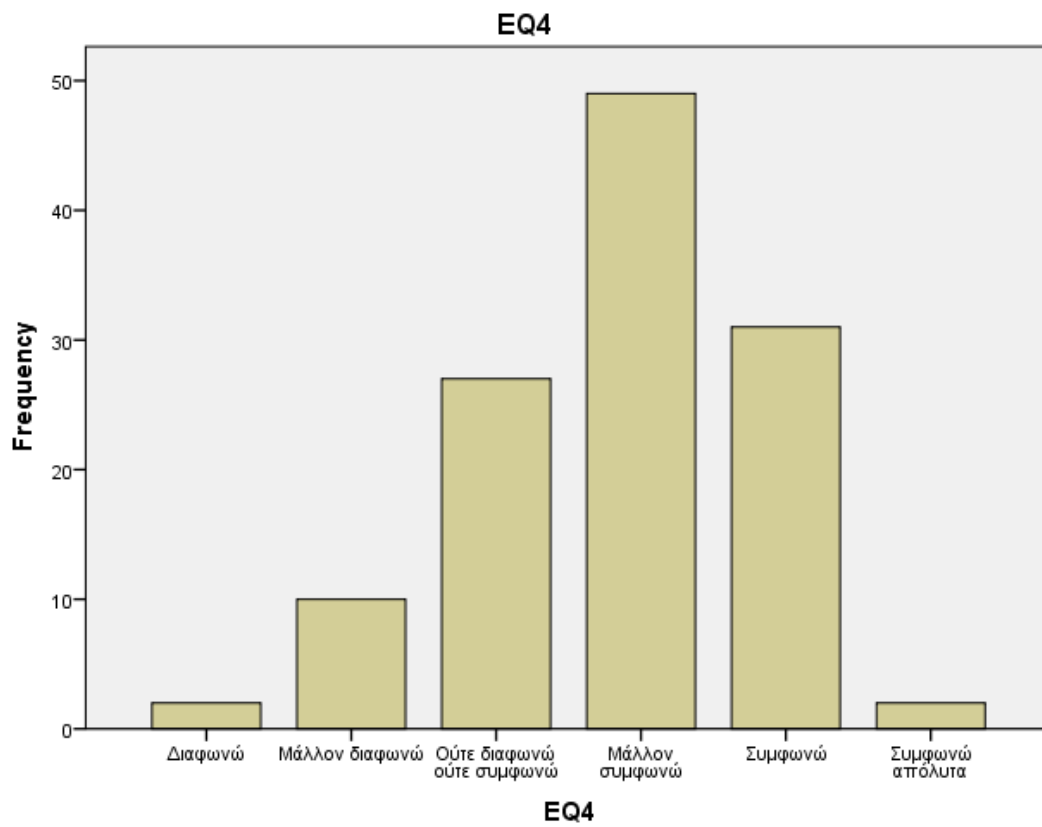
(M=5.58, SD=1.116)



Γράφημα 3.4.2.3 EQ3 (N=121)

EQ4: «Μπορώ με την λογική να ελέγξω τον θυμό μου και να αντεπεξέλθω τις δυσκολίες.»

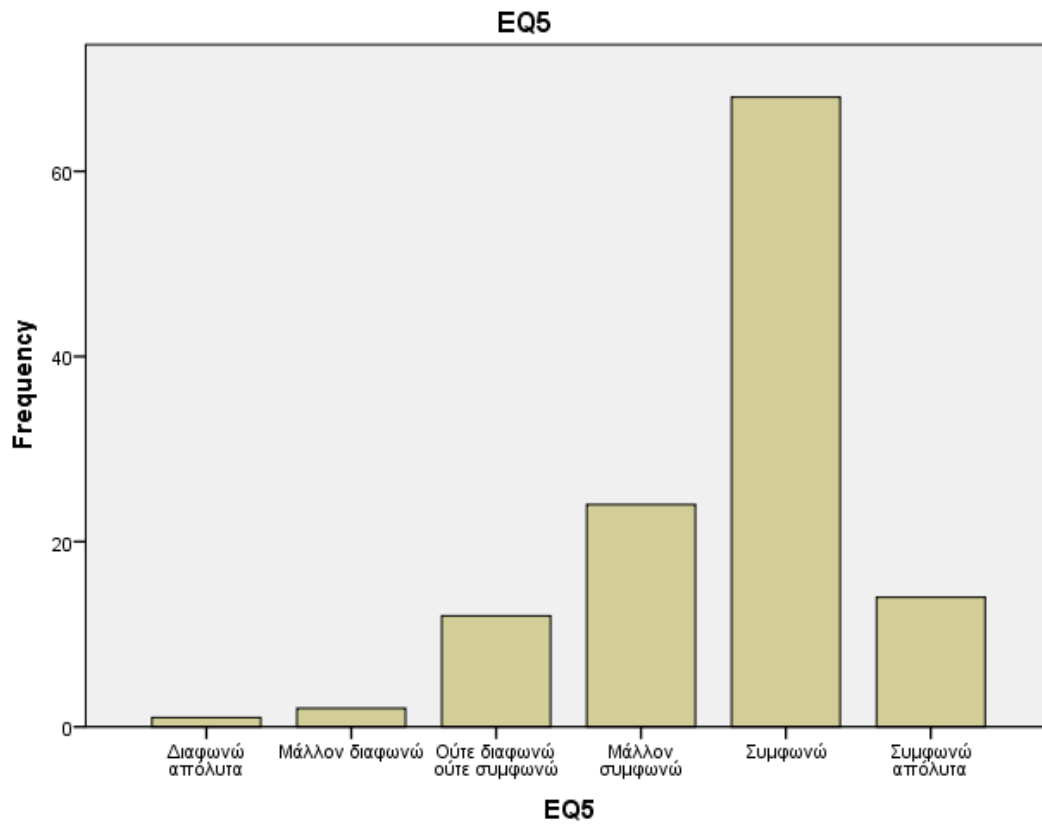
(M=4.85, SD=1.005)



Γράφημα 3.4.2.4 EQ4 (N=121)

EQ5: «Έχω μια καλή κατανόηση των συναισθημάτων μου.»

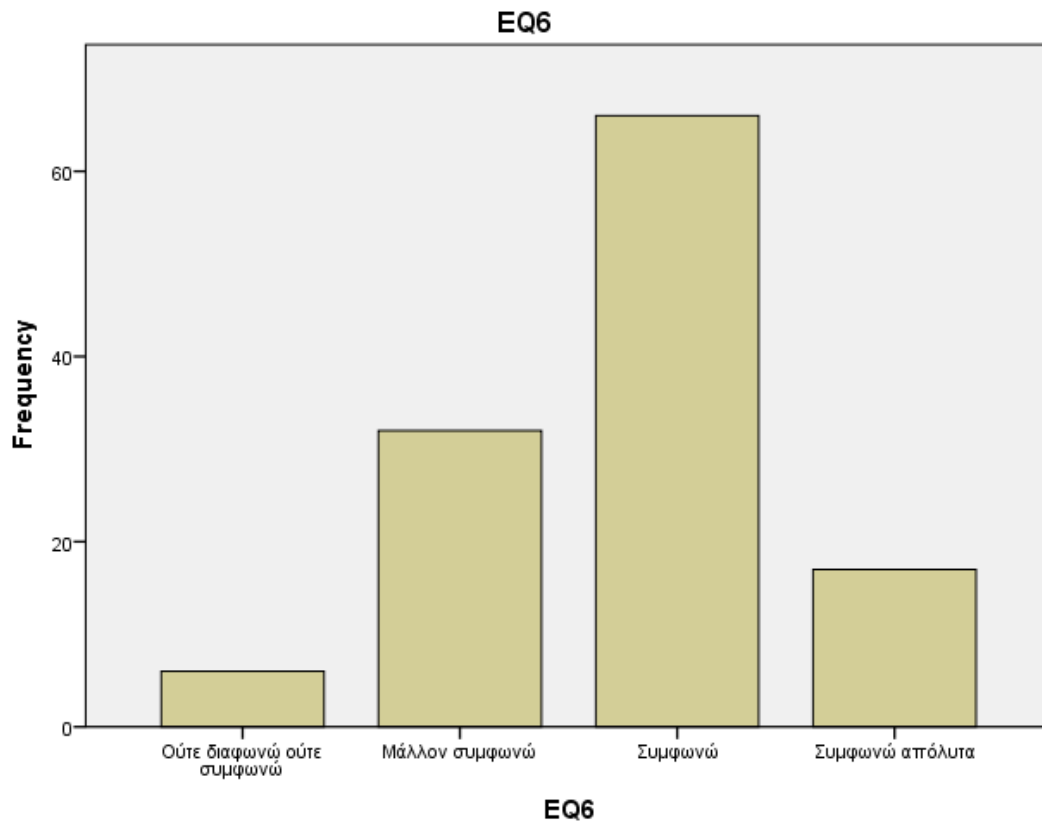
(M=5.63, SD=.967)



Γράφημα 3.4.2.5 EQ5 (N=121)

EQ6: «Είμαι καλός παρατηρητής των συναισθημάτων των άλλων.»

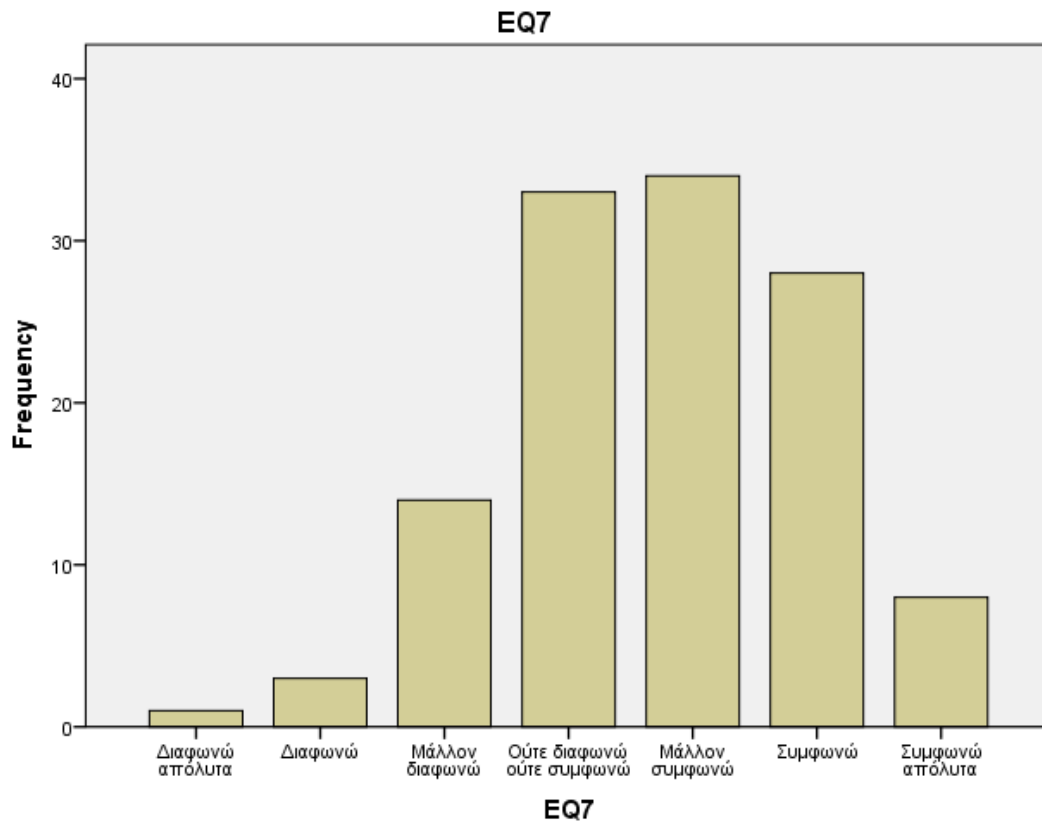
(M=5.78, SD=.747)



Γράφημα 3.4.2.6 EQ6 (N=121)

EQ7: «Πάντα 'λέω στον εαυτό μου' ότι είμαι ένα άξιο και ικανό άτομο.»

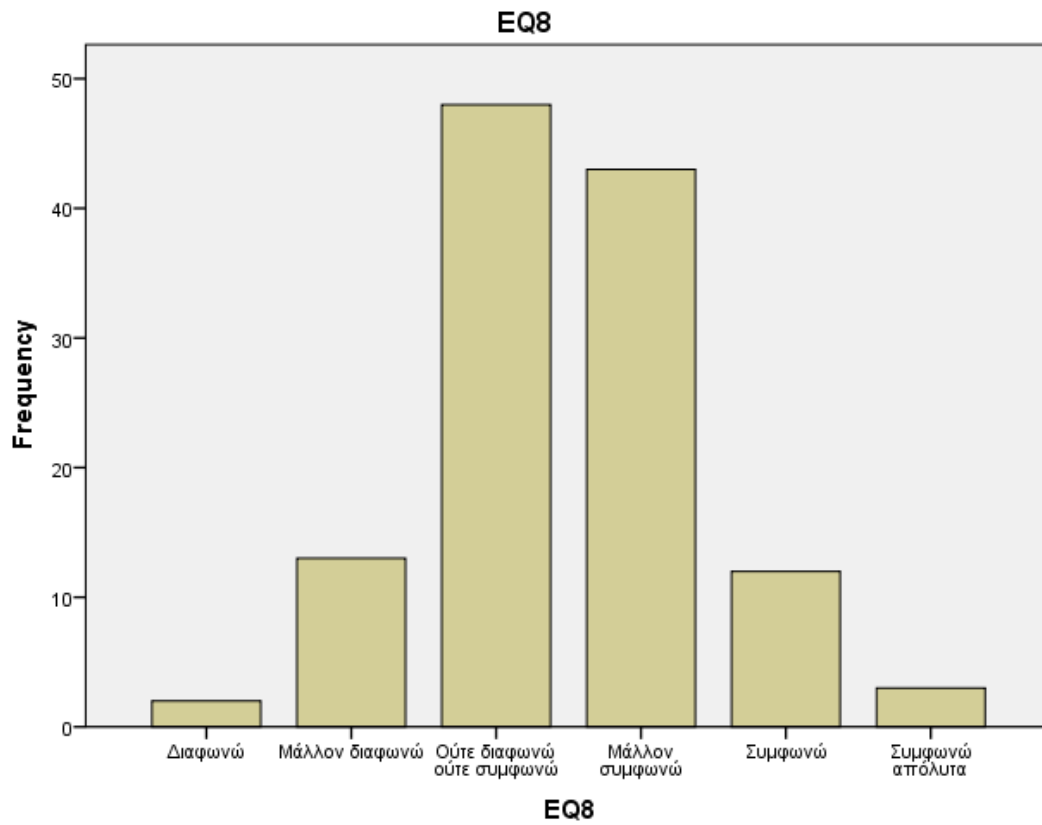
(M= 4.75, SD=1.240)



Γράφημα 3.4.2.7 EQ7 (N=121)

EQ8: «Είμαι απόλυτα ικανός να ελέγξω τα συναισθήματά μου.»

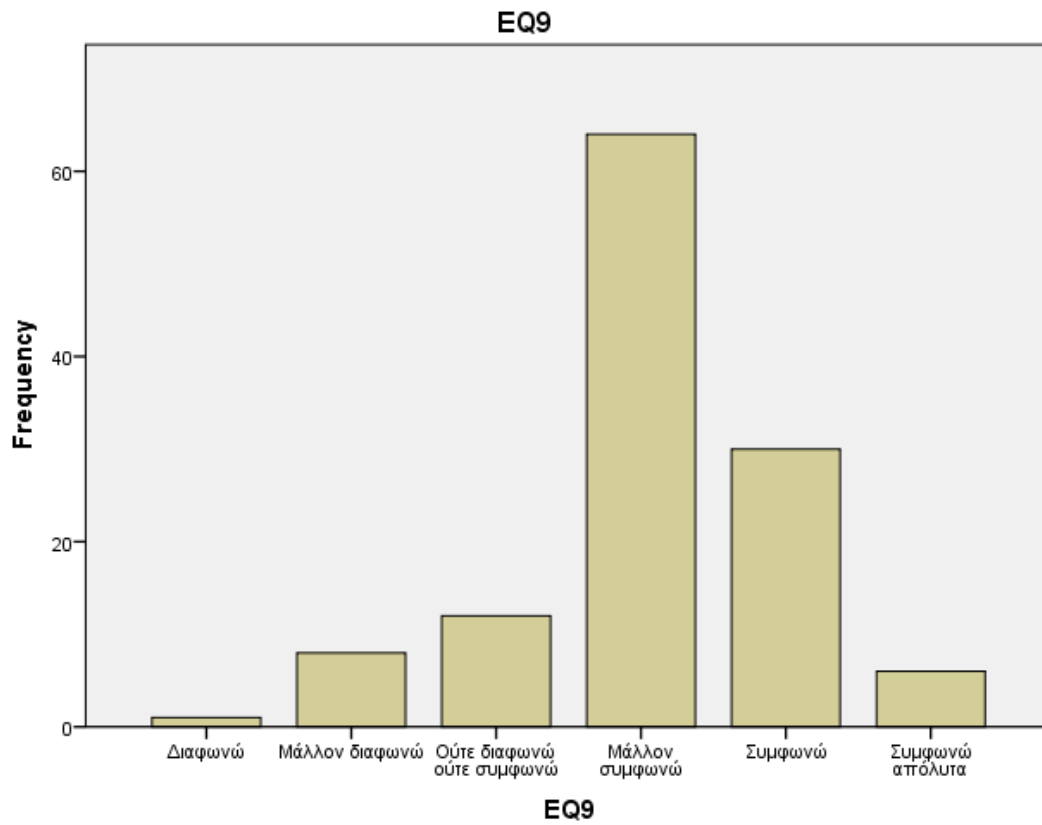
(M=4.49, SD=.958)



Γράφημα 3.4.2.8 EQ8 (N=121)

EQ9: «Πάντα καταλαβαίνω πώς αισθάνομαι πραγματικά.»

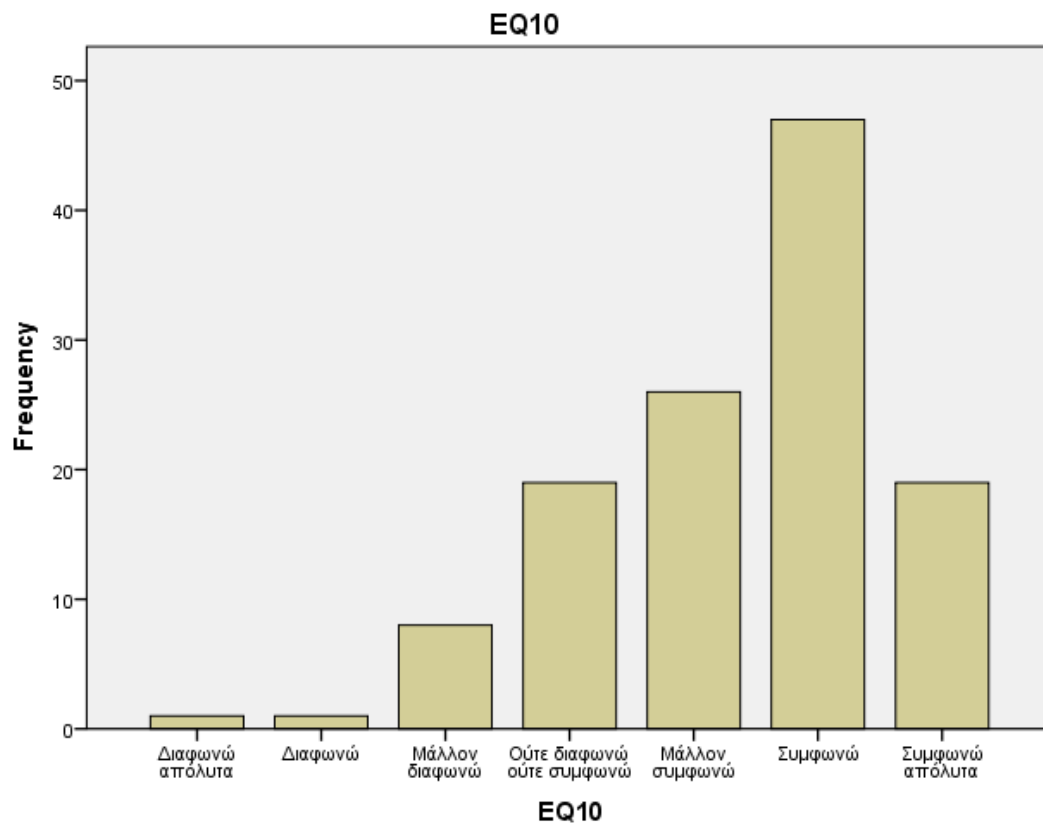
(M=5.09, SD=.940)



Γράφημα 3.4.2.9 EQ9 (N=121)

EQ10: «Είμαι ευαίσθητος στα συναισθήματα και την συγκινησιακή κατάσταση των άλλων ανθρώπων.»

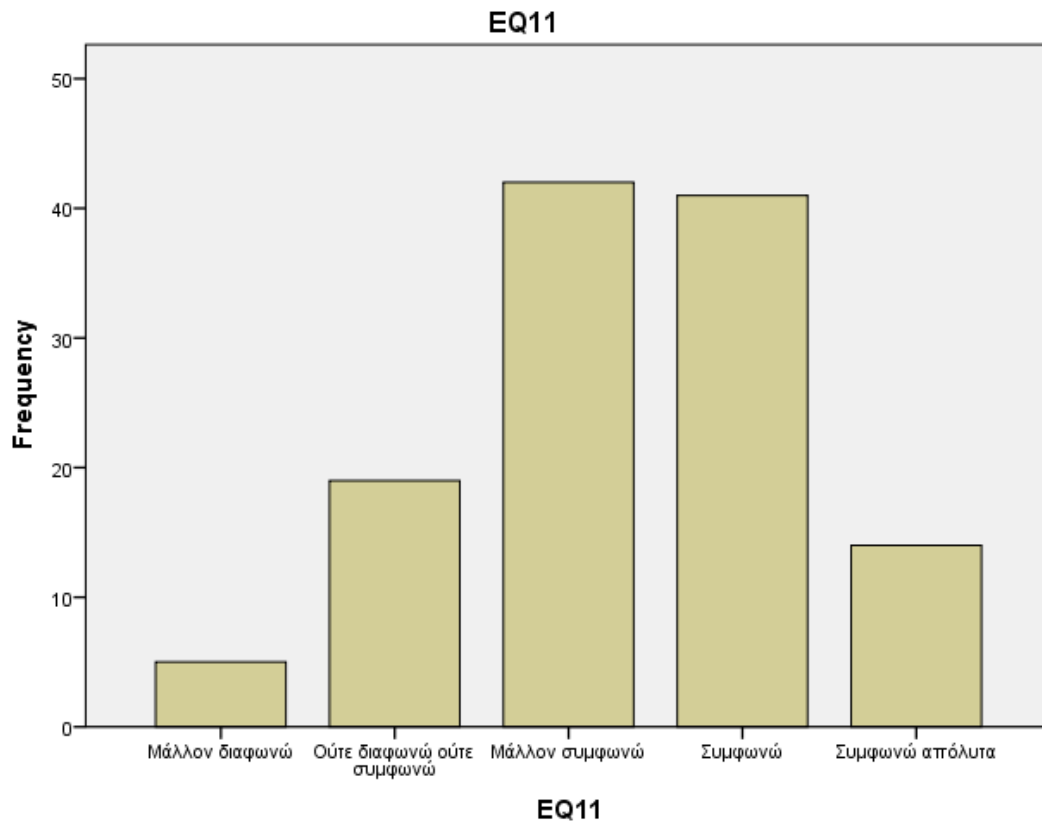
(M= 5.36, SD=1.237)



Γράφημα 3.4.2.10 EQ10 (N=121)

EQ11: «Είμαι ένα άτομο με ισχυρά κίνητρα.»

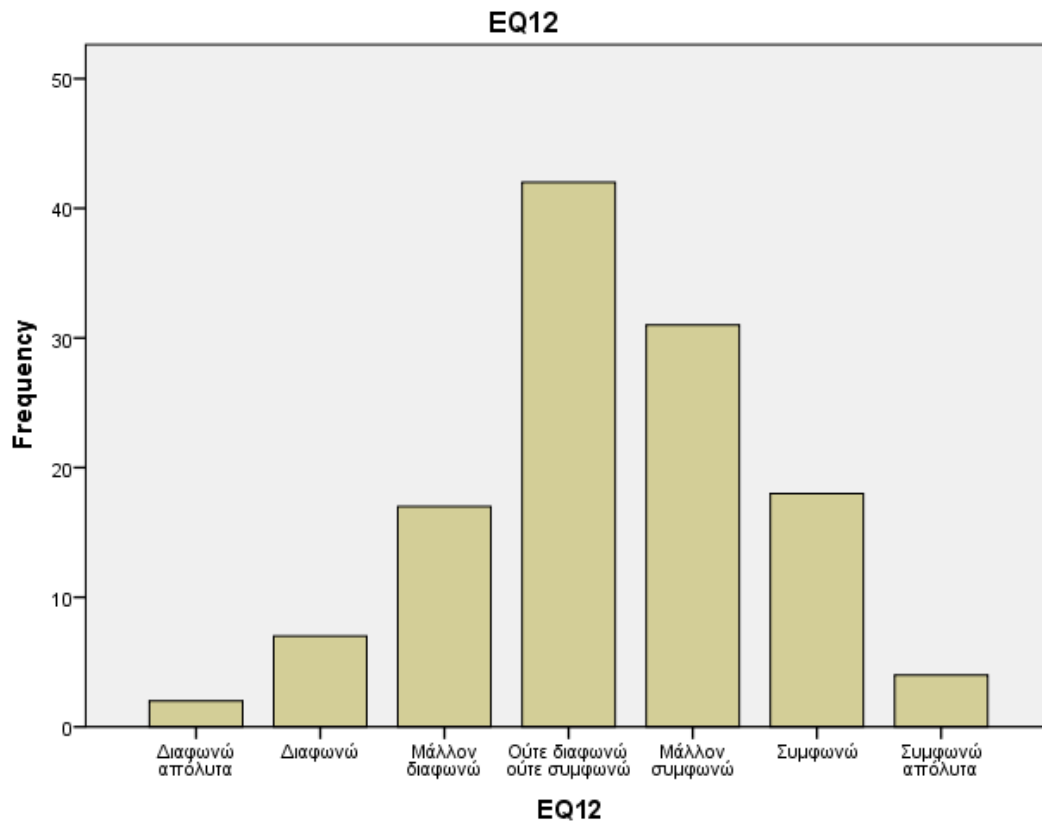
(M=5.33, SD=1.012)



Γράφημα 3.4.2.11 EQ11 (N=121)

EQ12: «Όταν θυμώνω, πάντα μπορώ να ηρεμήσω γρήγορα.»

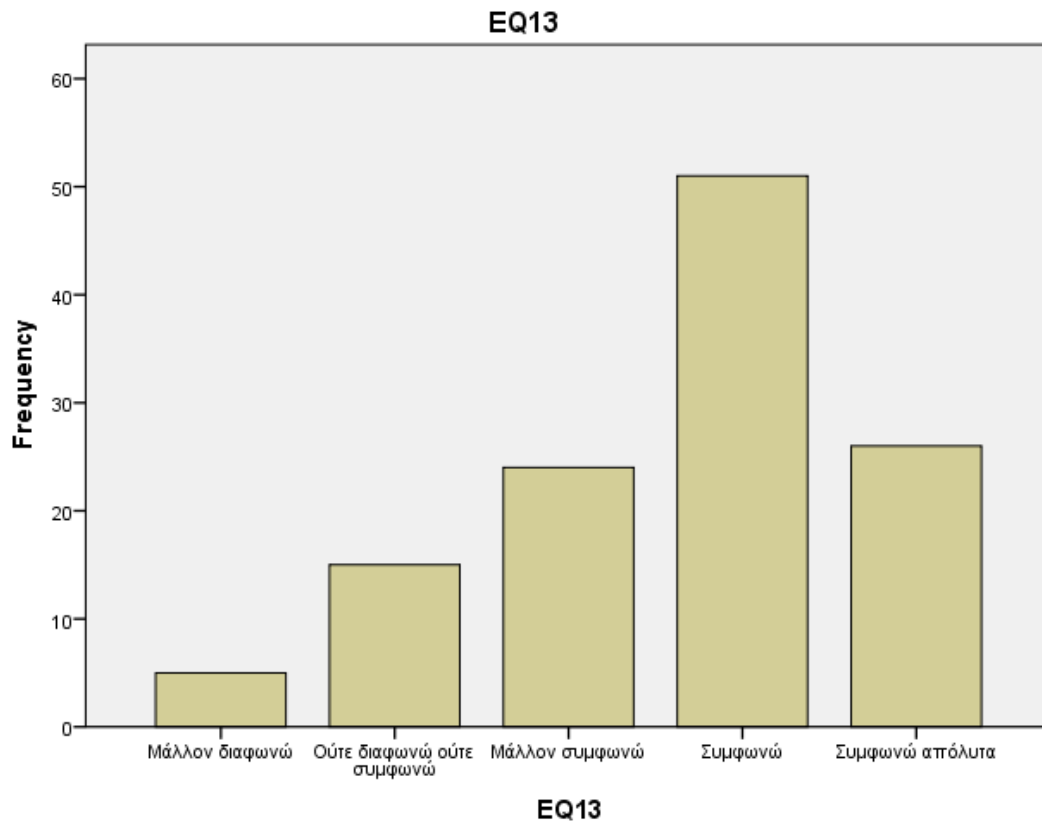
(M=4.35, SD=1.250)



Γράφημα 3.4.2.12 EQ12 (N=121)

EQ13: «Πάντα γνωρίζω αν είμαι χαρούμενος ή όχι.»

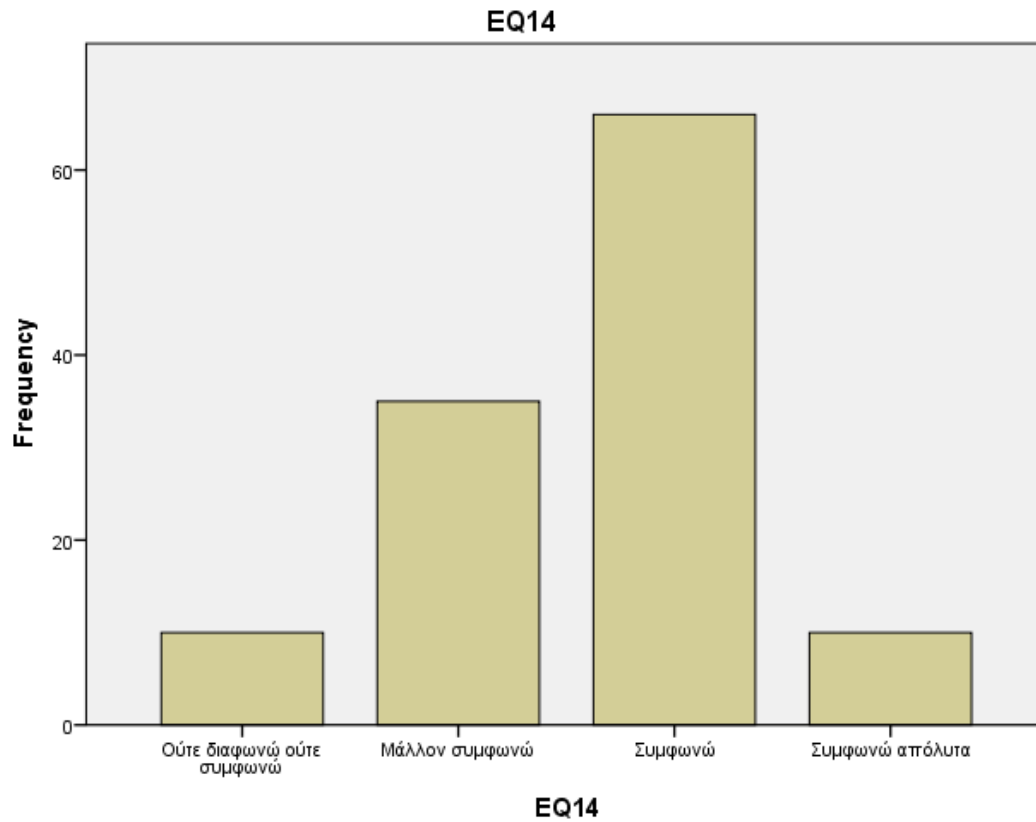
(M=5.64, SD=1.079)



Γράφημα 3.4.2.13 EQ13 (N=121)

EQ14: «Έχω μια καλή κατανόηση των συναισθημάτων των ανθρώπων γύρω μου.»

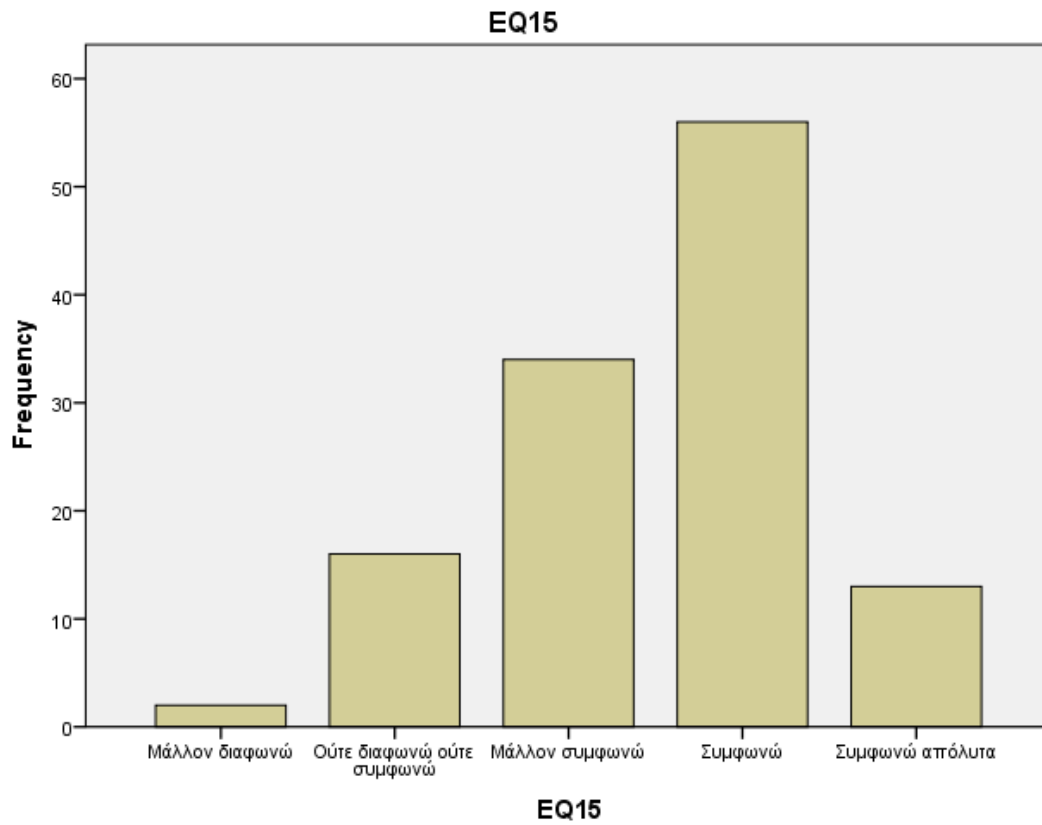
(M= 5.63, SD=.754)



Γράφημα 3.4.2.14 EQ14 (N=121)

EQ15: «Πάντα παρακινώ τον εαυτό μου να καταφέρει το καλύτερο.»

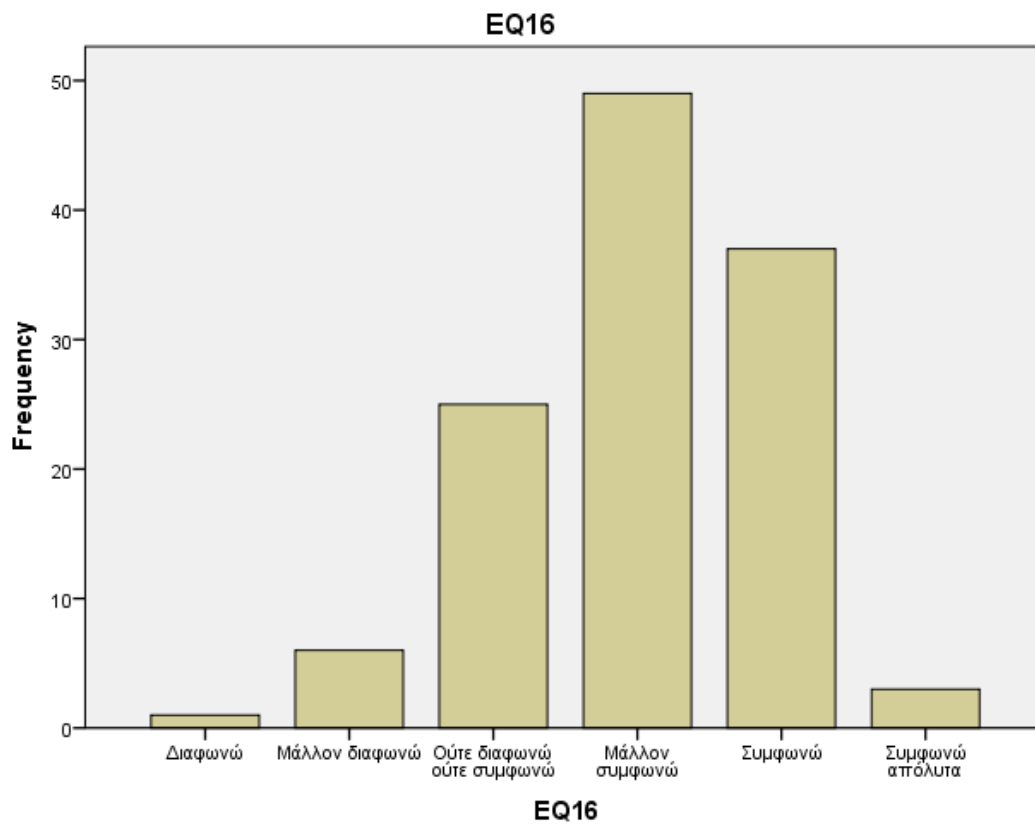
(M=5.51, SD=.914)



Γράφημα 3.4.2.15 EQ15 (N=121)

EQ16: «Έχω καλό έλεγχο των συναισθημάτων μου. »

(M=5.02, SD=.944)



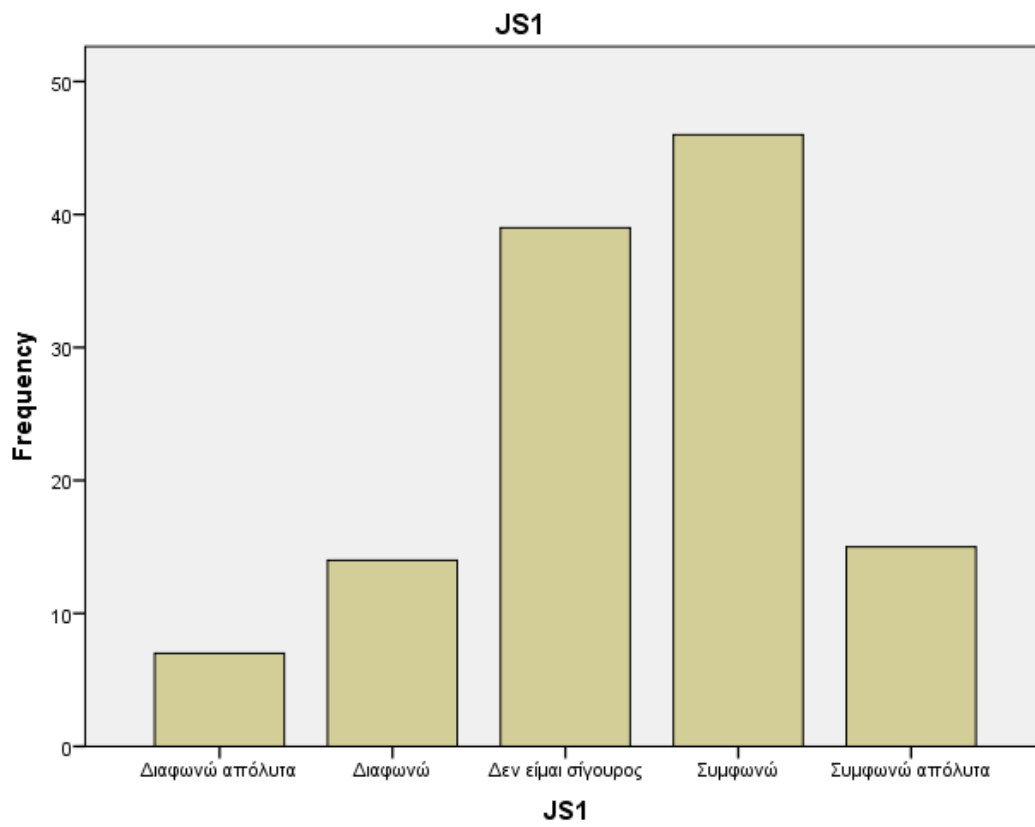
Γράφημα 3.4.2.16 EQ16 (N=121)

3.4.3. Αποτελέσματα ερωτηματολογίου επαγγελματικής ικανοποίησης

Στη συνέχεια ακολουθεί η περιγραφή των αποτελεσμάτων κάθε ερωτήματος του ερωτηματολογίου της επαγγελματικής ικανοποίησης. Υπενθυμίζεται ότι κάθε πρόταση βαθμολογείται σε μια κλίμακα πέντε διαβαθμίσεων τύπου Likert (από 1=διαφωνώ απόλυτα έως 5=συμφωνώ απόλυτα). Δεδομένου ότι η κλίμακα περιέχει μονό αριθμό διαβαθμίσεων, αναμένουμε ότι το 3, το ενδιάμεσο σημείο της κλίμακας, αντιπροσωπεύει ουδέτερες στάσεις- απόψεις (Cohen, Manion & Morrison, 2007), ενώ τα 1-2 αρνητικές και τα 4-5 θετικές. Όπως φάνηκε από τους μέσους όρους, οι επαγγελματίες ψυχικής υγείας έχουν δώσει στα περισσότερα από τα ερωτήματα απαντήσεις πιο πάνω από το ενδιάμεσο σημείο της κλίμακας, δηλαδή το 3, γεγονός που δηλώνει θετικές στάσεις- απόψεις, με εξαίρεση στις ερωτήσεις εκείνες που σχετίζονται με το μισθό (βλ. JS6, JS7, JS8, JS9). Φαίνεται δηλαδή η επαγγελματική ικανοποίηση να είναι χαμηλότερη στην πτυχή που αφορά στην αμοιβή.

JS1: «Οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ»

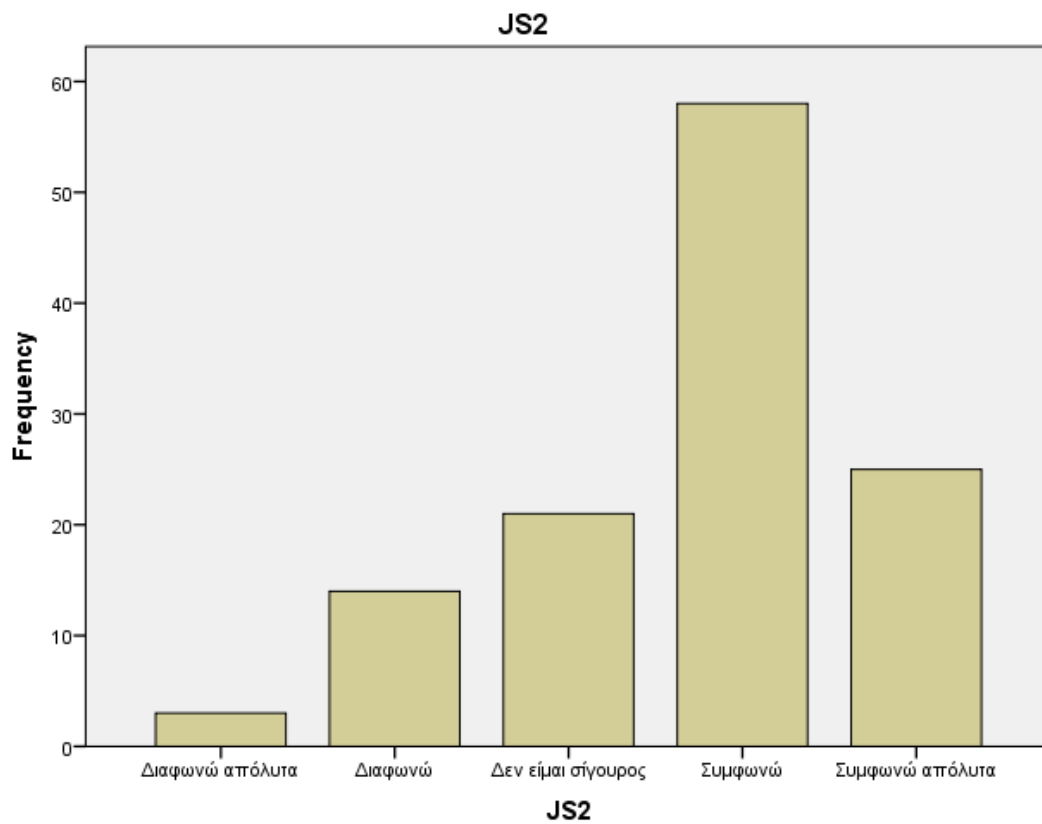
(M=3.40, SD=1.037)



Γράφημα 3.4.3.1 JS1 (N=121)

JS2: «Ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος»

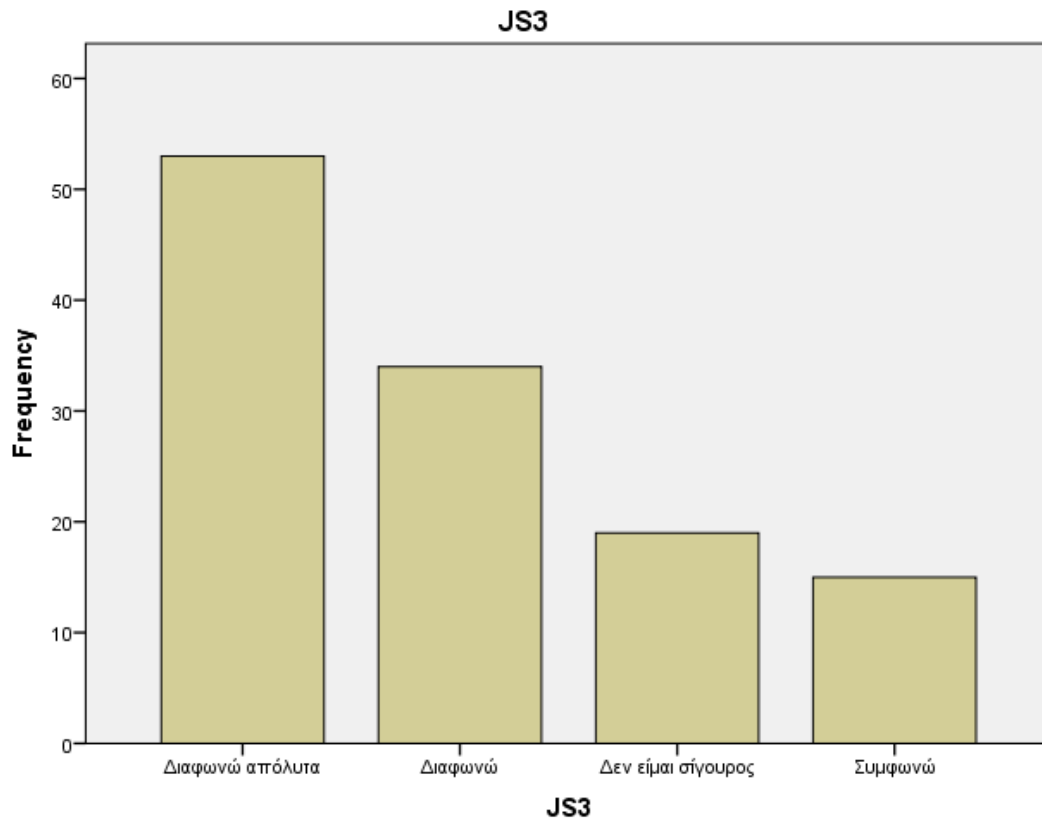
(M=3.73, SD=1.000)



Γράφημα 3.4.3.2 JS2 (N=121)

JS3: «Οι συνθήκες εργασίας είναι επικίνδυνες για την υγεία μου»

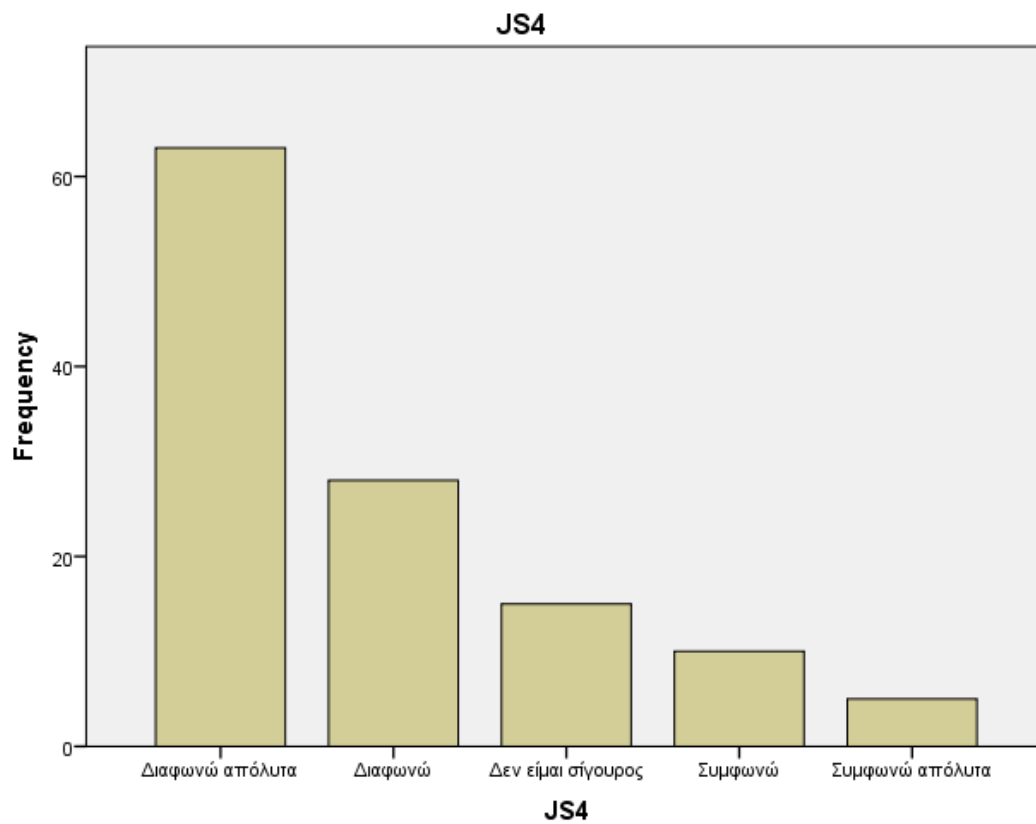
(M=1.97 ,SD=1.048)



Γράφημα 3.4.3.3 JS3 (N=121)

JS4: «Ο εξαερισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου»

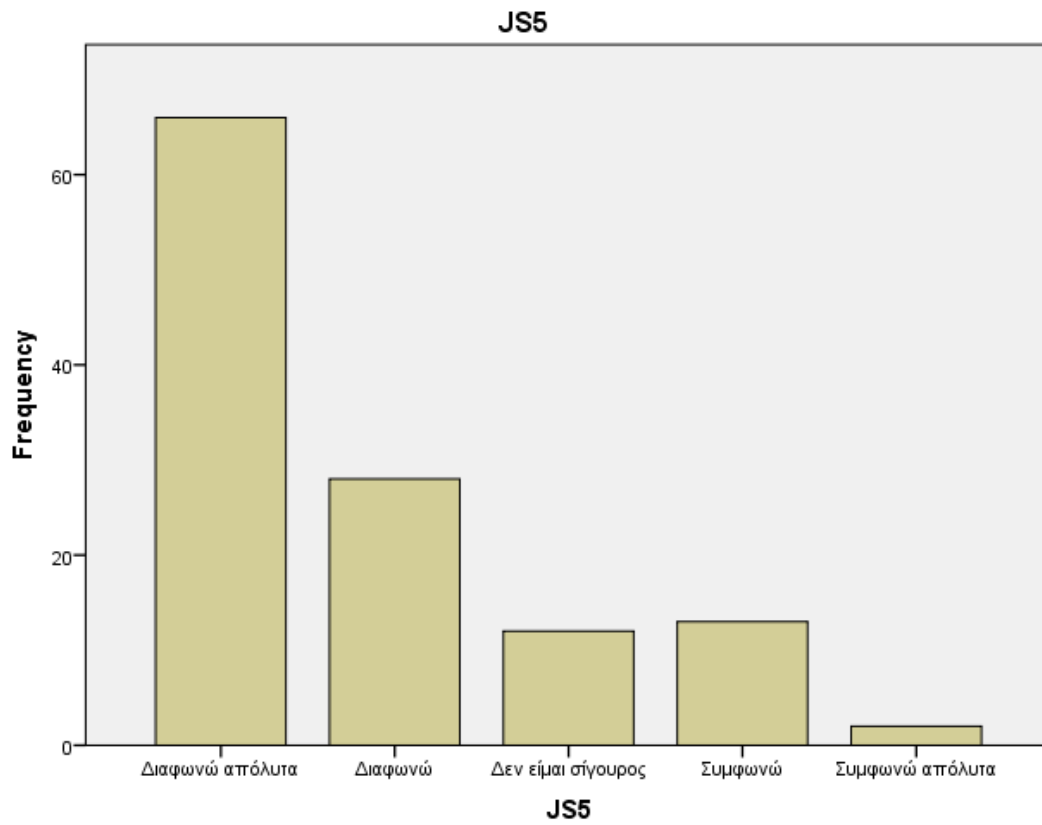
(M= 1.89, SD=1.160)



Γράφημα 3.4.3.4 JS4 (N=121)

JS5: «Ο φωτισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου»

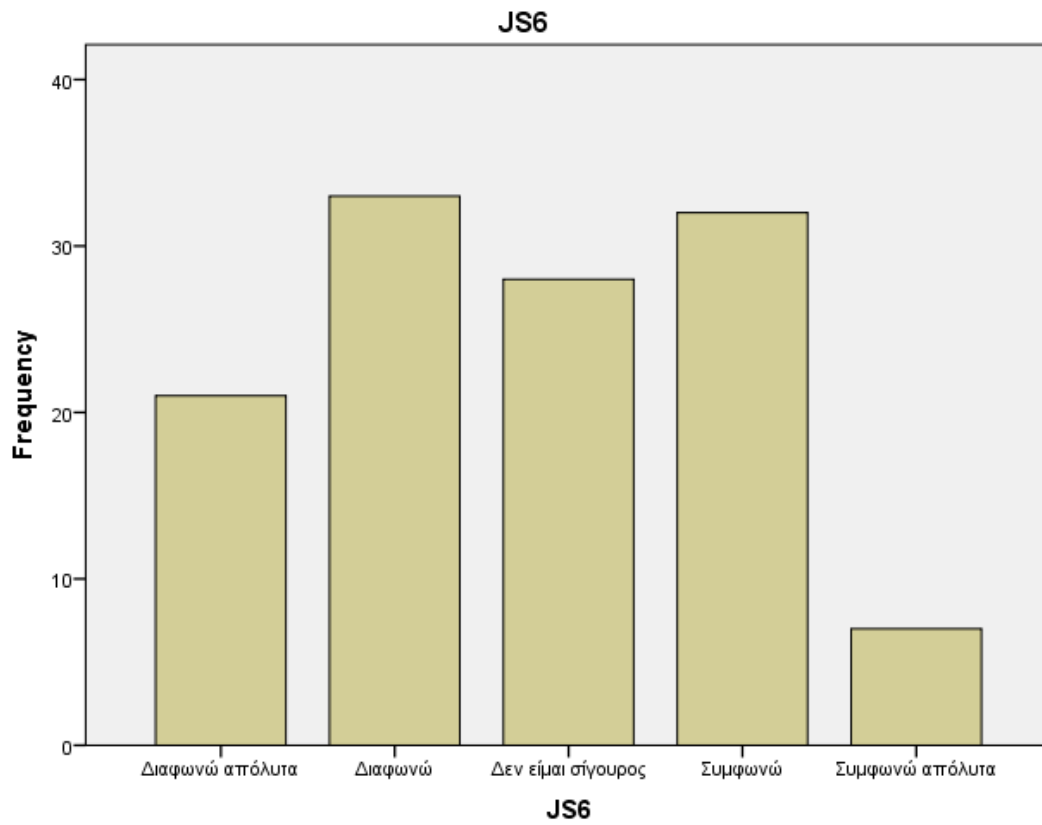
(M= 1.82, SD=1.095)



Γράφημα 3.4.3.5 JS5 (N=121)

JS6: «Πληρώνομαι όσο πρέπει για τη δουλειά που προσφέρω»

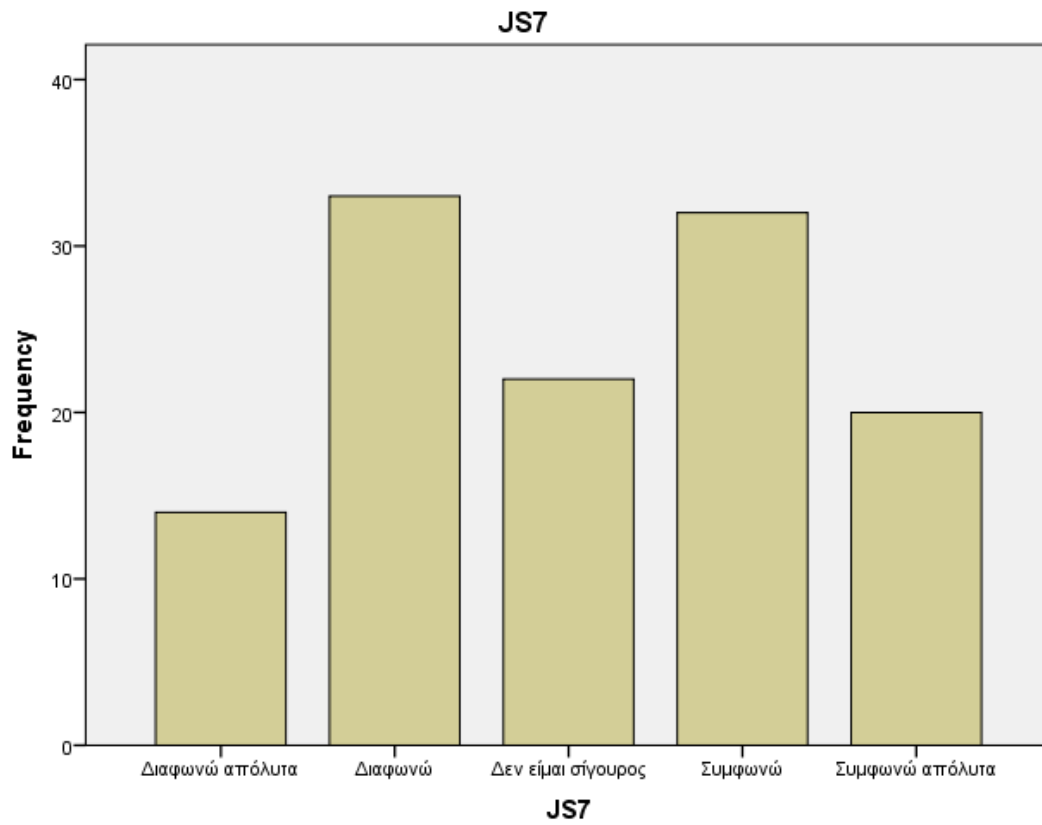
(M=2.76, SD=1.190)



Γράφημα 3.4.3.6 JS6 (N=121)

JS7: «Αισθάνομαι ανασφάλεια με τέτοιο μισθό»

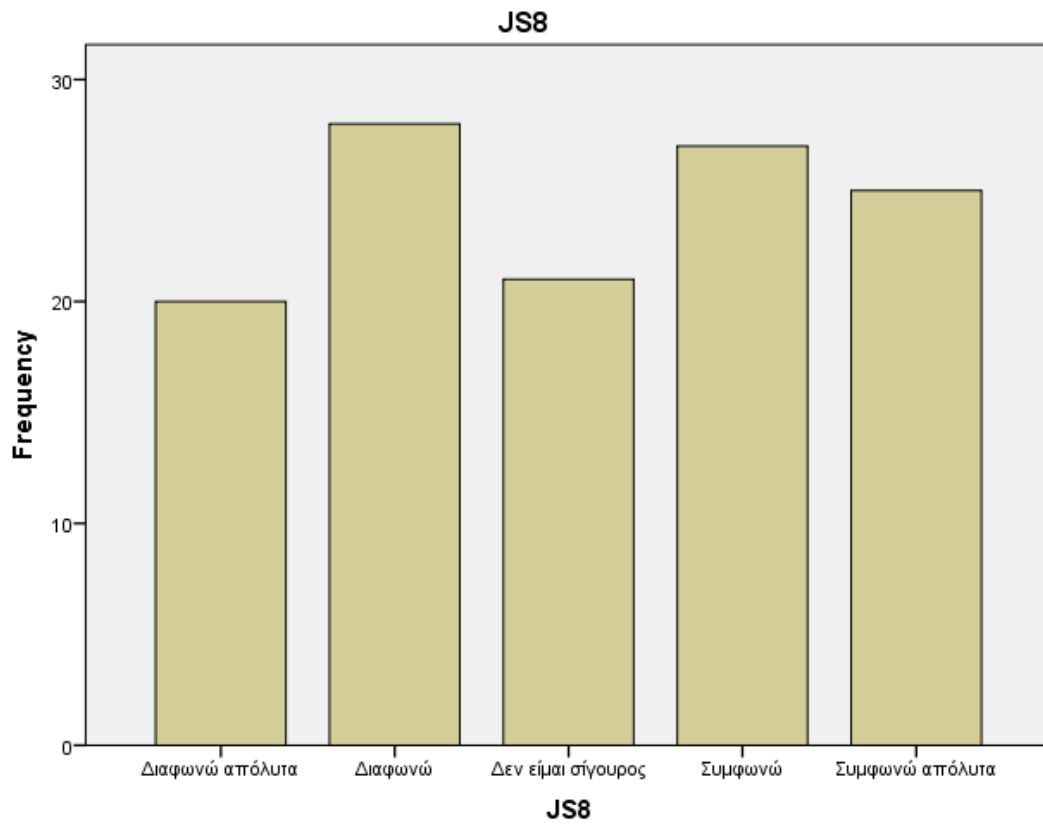
(M=3.09, SD=1.291)



Γράφημα 3.4.3.7 JS7 (N=121)

JS8: «Ίσα-ίσα που μπορώ και επιβιώνω μ' αυτό το μισθό»

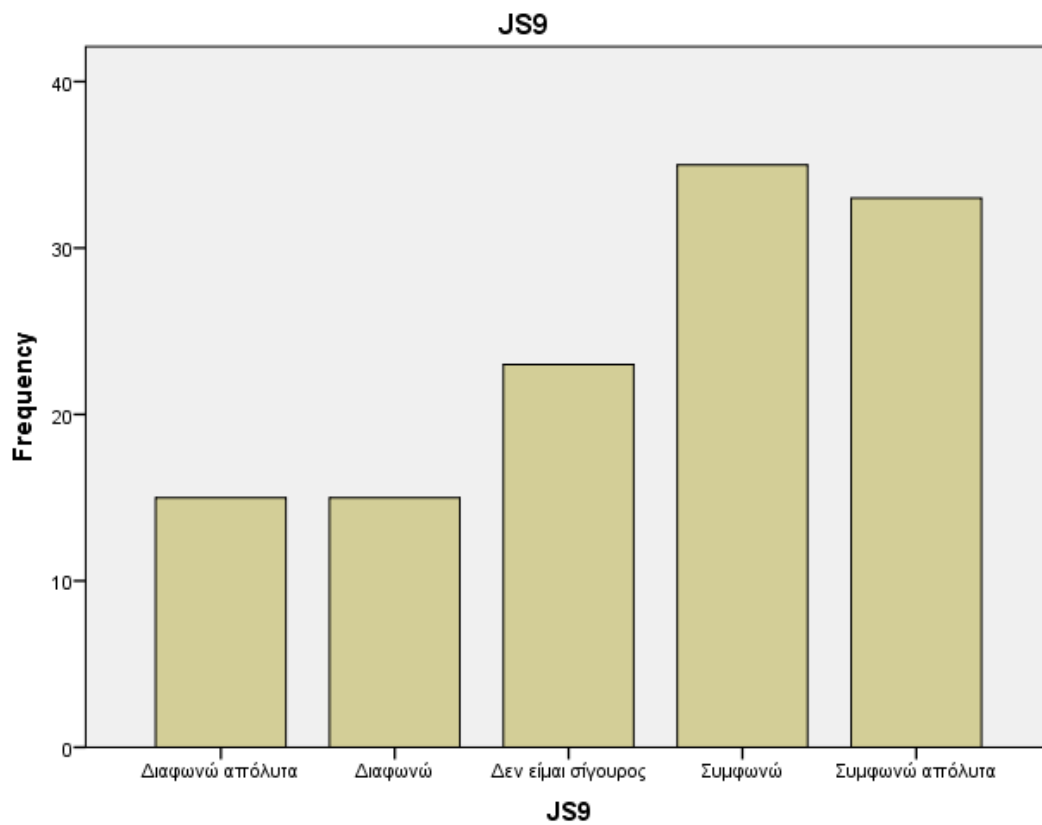
(M=3.07, SD=1.397)



Γράφημα 3.4.3.8 JS8 (N=121)

JS9: «Πληρώνομαι λιγότερο από ότι αξίζω»

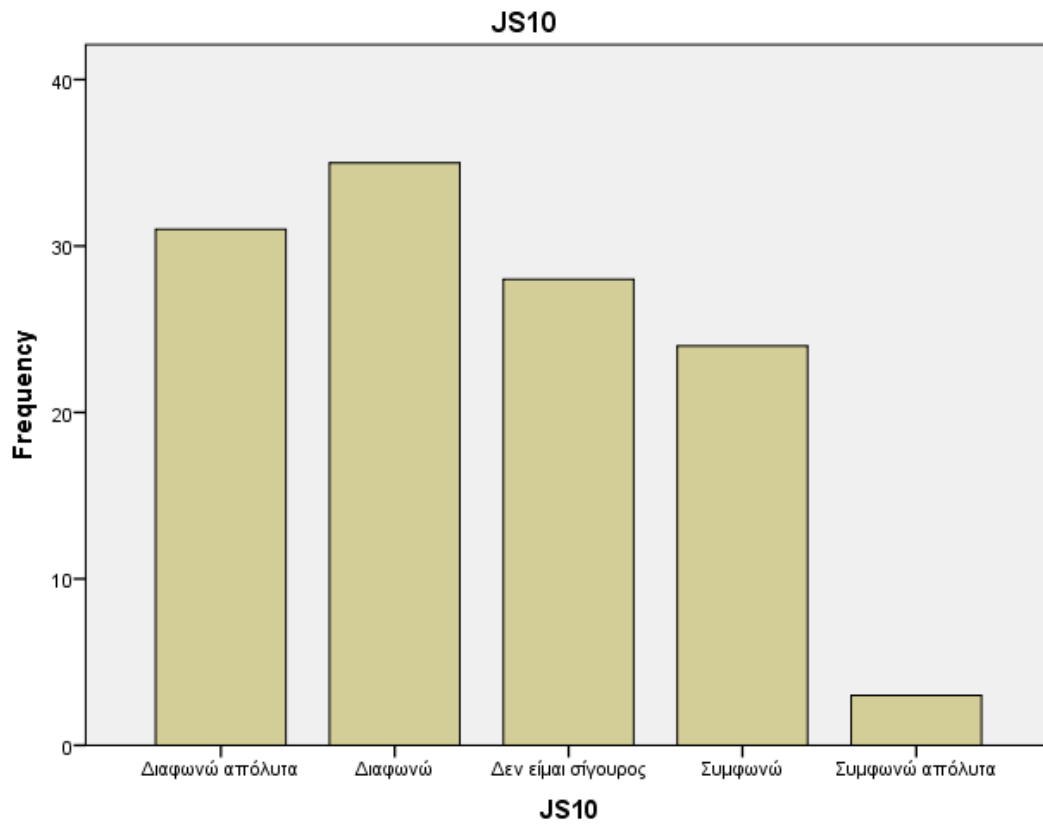
(M= 3.46, SD=1.342)



Γράφημα 3.4.3.9 JS9 (N=121)

JS10: «Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή»

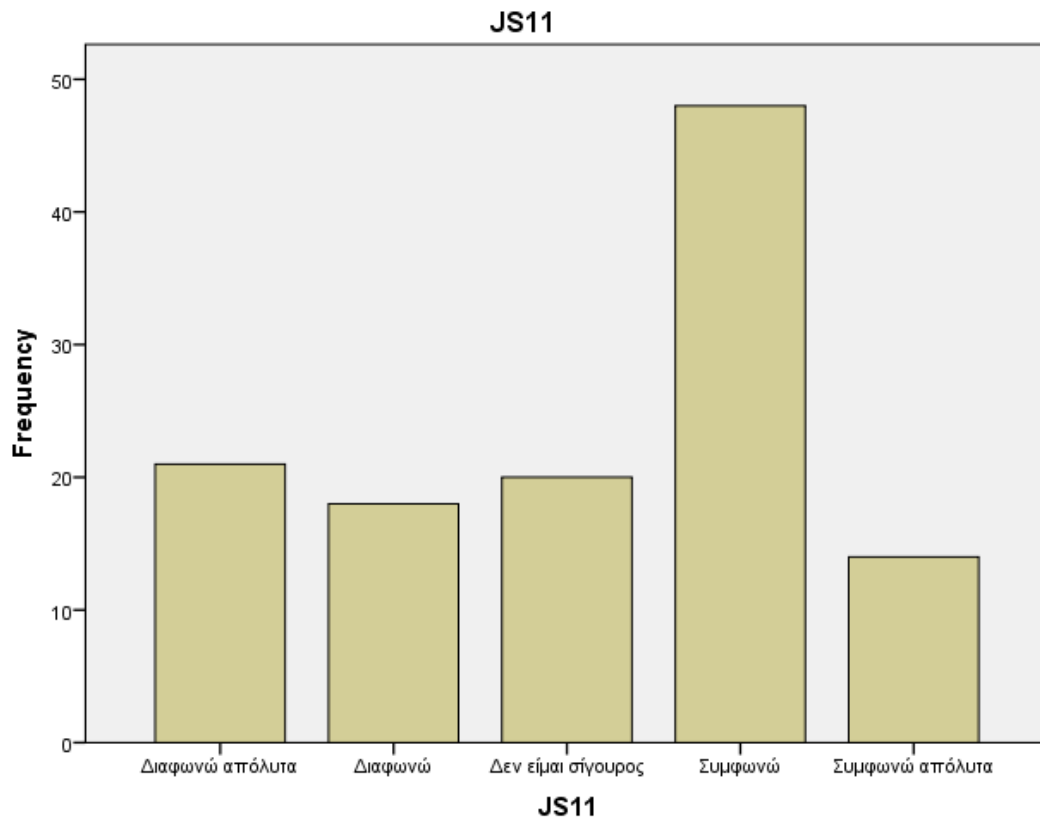
(M=2.45, SD=1.147)



Γράφημα 3.4.3.10 JS10 (N=121)

JS11: «*Η πείρα που απέκτησα αυξάνει τις προοπτικές μου για προαγωγή*»

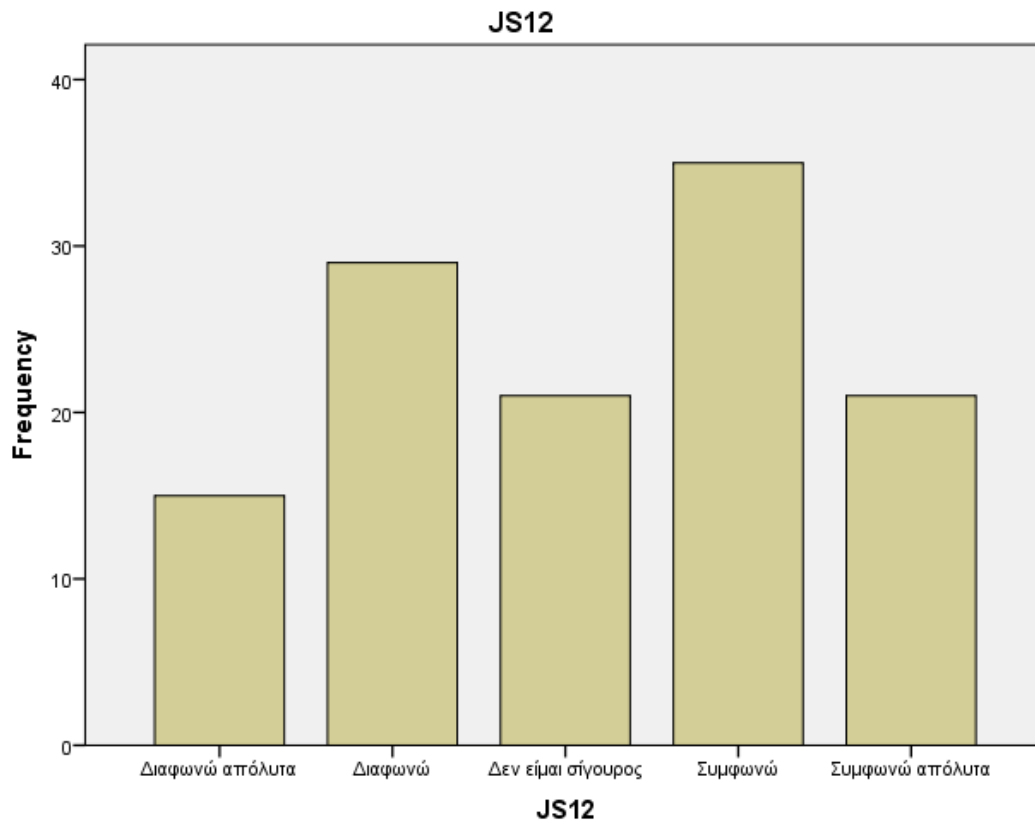
(M= 3.13, SD=1.303)



Γράφημα 3.4.3.11 JS11 (N=121)

JS12: «Οι προοπτικές για προαγωγή είναι πολύ περιορισμένες»

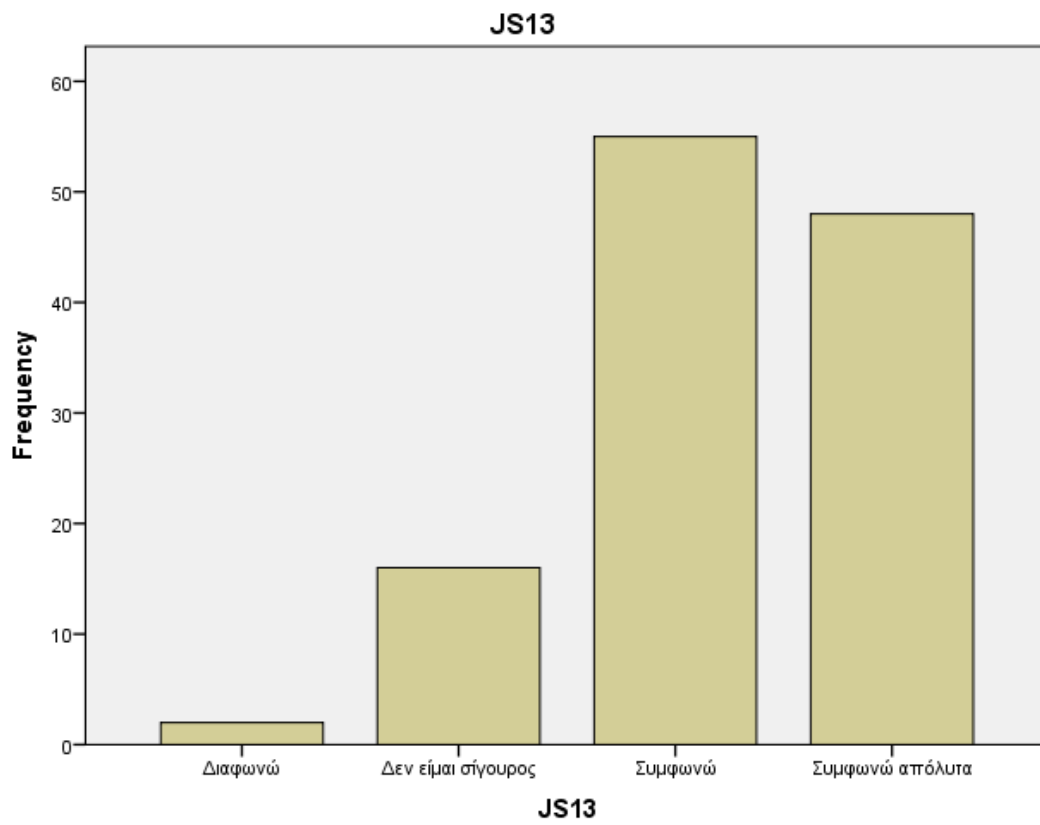
(M=3.15, SD=1.308)



Γράφημα 3.4.3.12 JS12 (N=121)

JS13: «Η δουλειά μου είναι αξιόλογη»

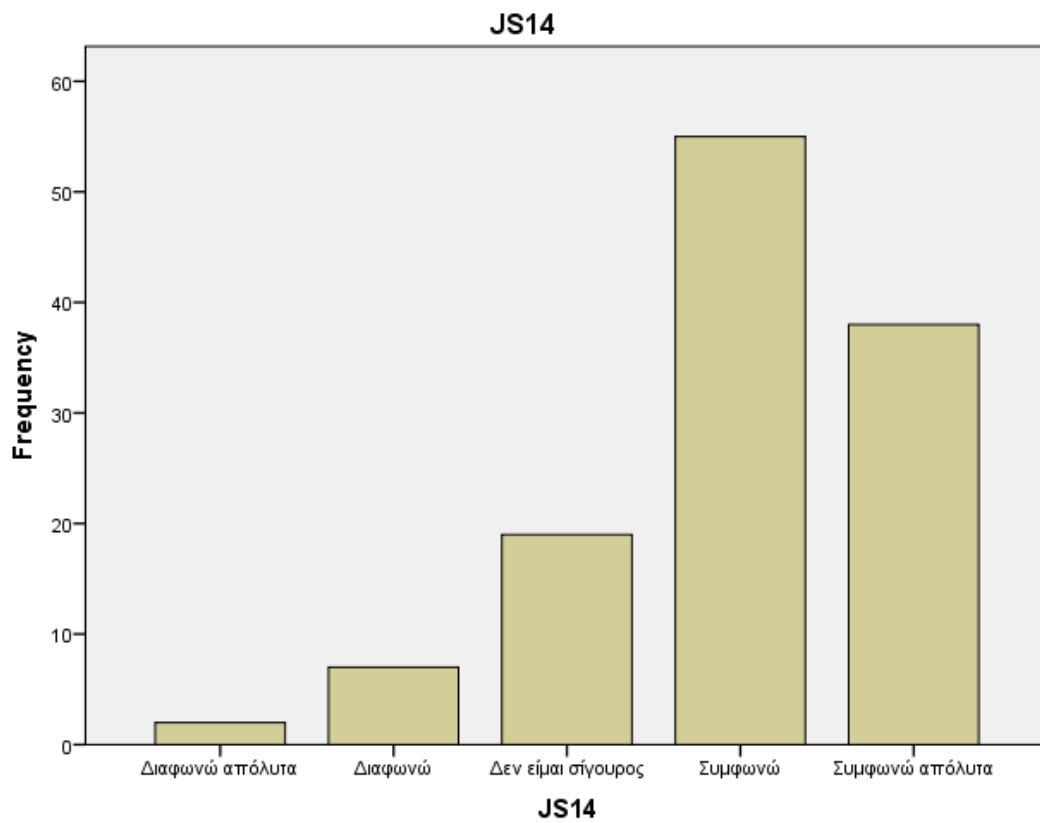
(M= 4.23, SD=.739)



Γράφημα 3.4.3.13 JS13 (N=121)

JS14: «Η δουλειά μου με ικανοποιεί»

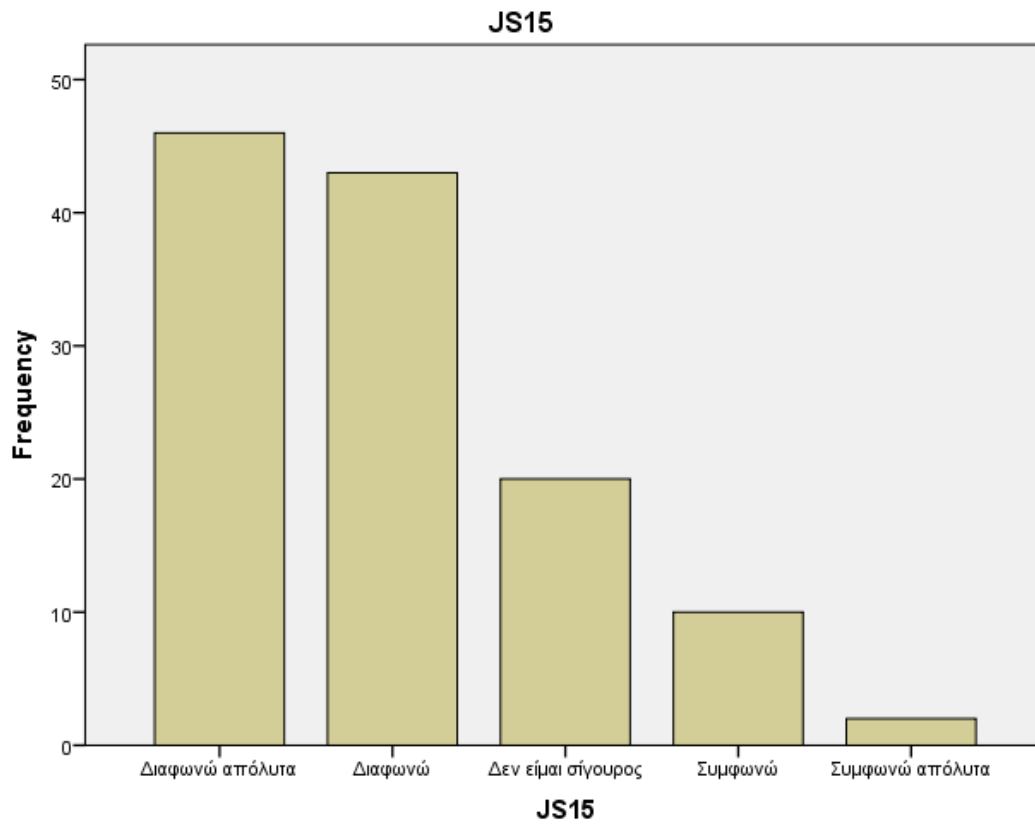
(M=3.99, SD=.926)



Γράφημα 3.4.3.14 JS14 (N=121)

JS15: «Η δουλειά μου είναι μονότονη (ρουτίνα)»

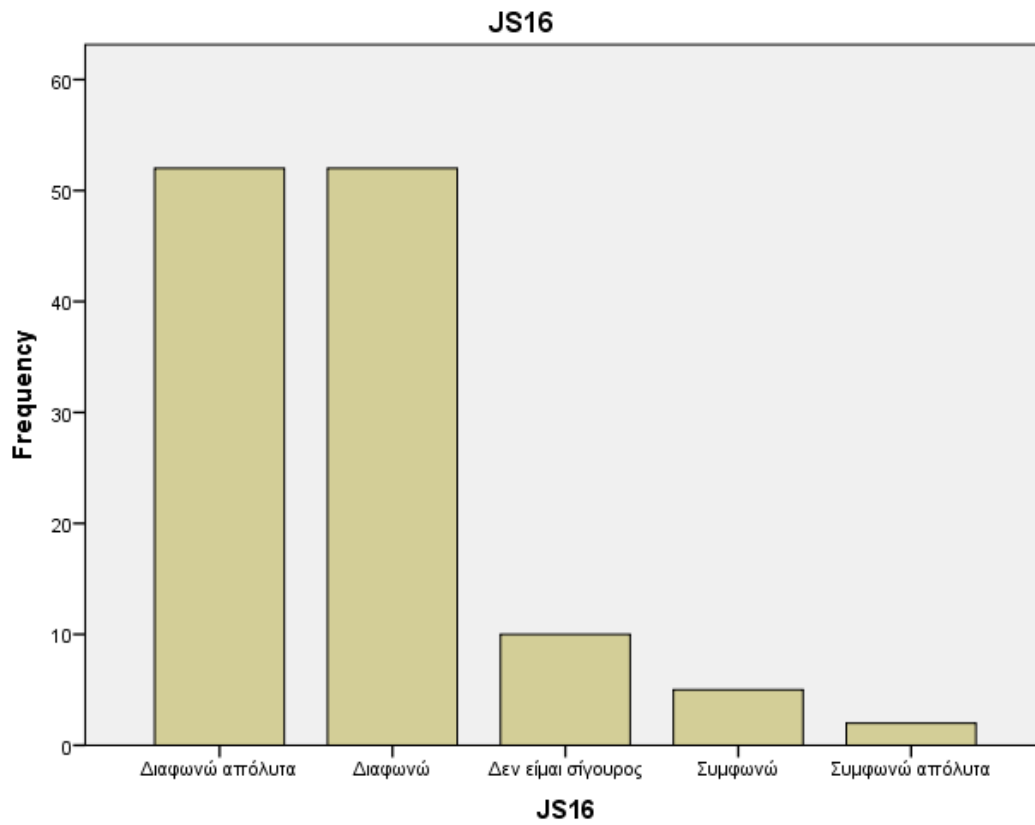
(M=2.00, SD=1.017)



Γράφημα 3.4.3.15 JS15 (N=121)

JS16: «Η δουλειά μου είναι βαρετή»

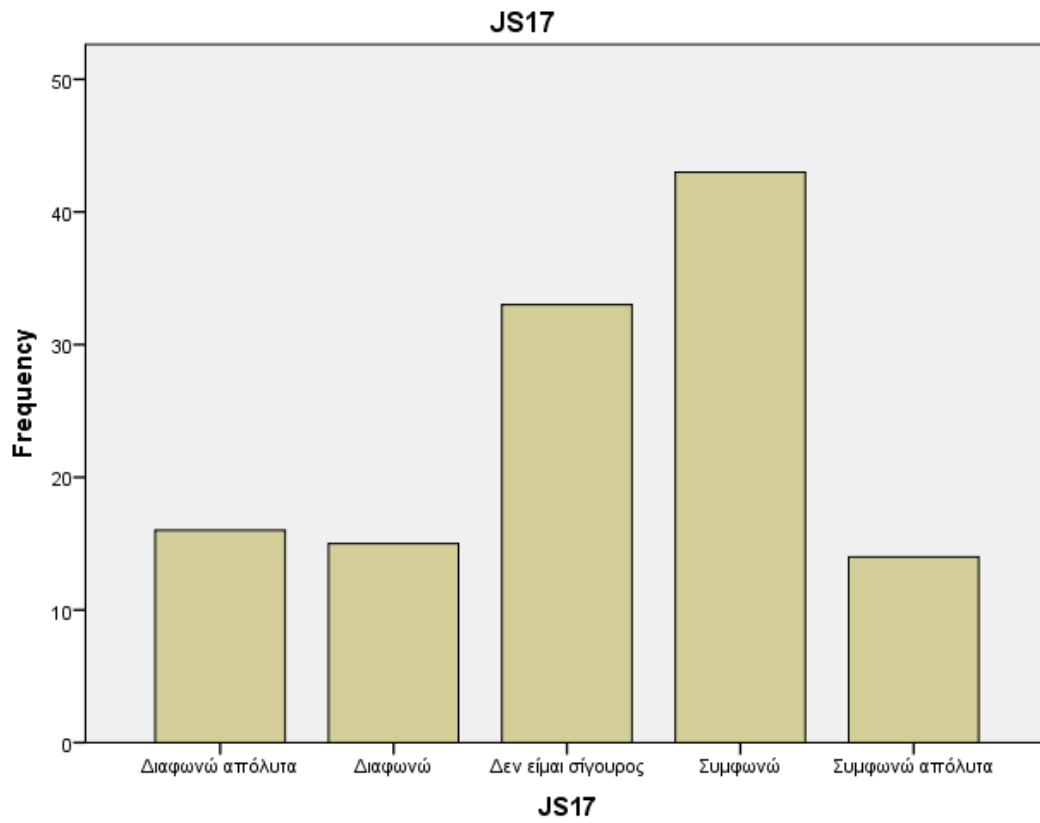
(M=1.79, SD=.887)



Γράφημα 3.4.3.16 JS16 (N=121)

JS17: «Ο προϊστάμενός μου με υποστηρίζει όταν τον χρειάζομαι»

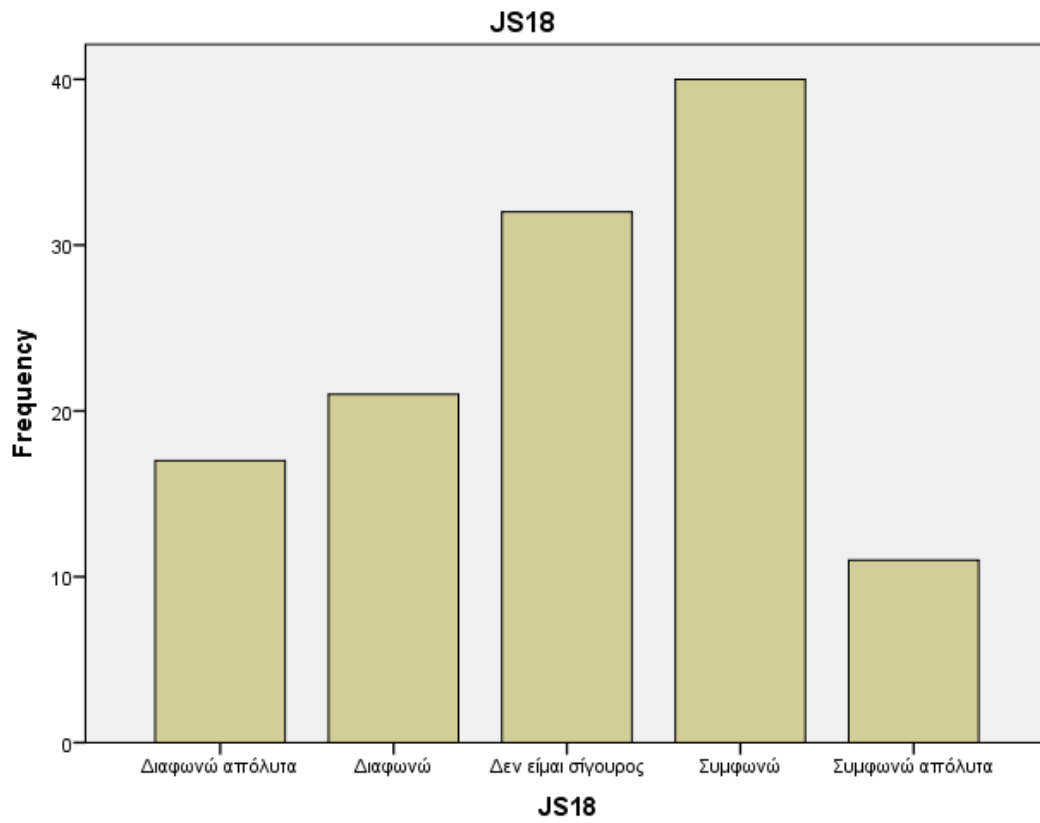
(M=3.20, SD=1.202)



Γράφημα 3.4.3.17 JS17 (N=121)

JS18: «Ο προϊστάμενός μου κατανοεί τα προβλήματά μου»

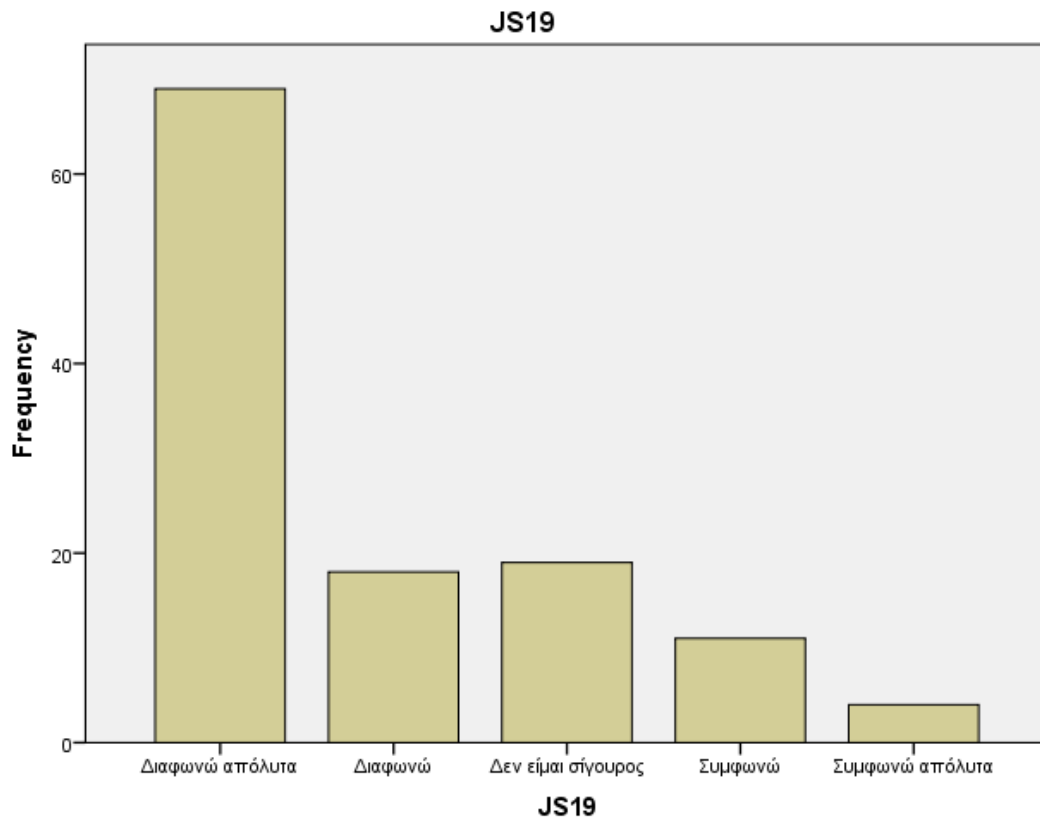
(M=3.06, SD=1.199)



Γράφημα 3.4.3.18 JS18 (N=121)

JS19: «Ο προϊστάμενός μου είναι αγενής»

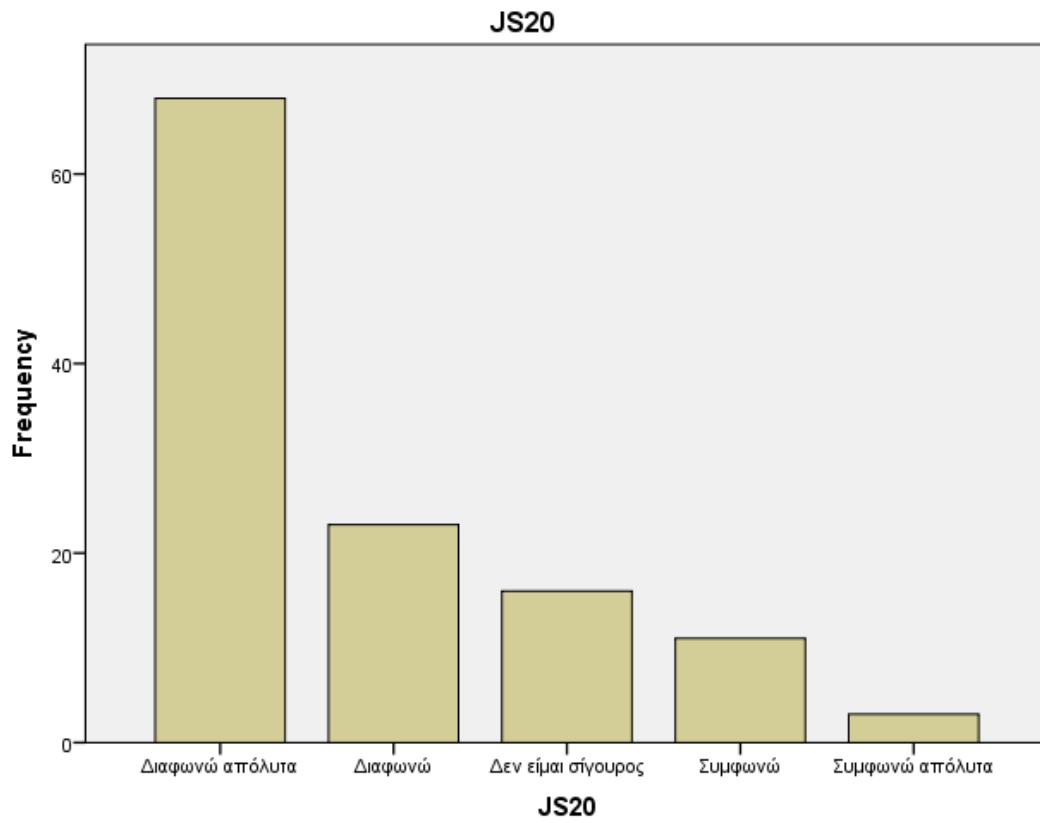
(M= 1.87, SD=1.176)



Γράφημα 3.4.3.19 JS19 (N=121)

JS20: «Ο προϊστάμενός μου είναι ενοχλητικός»

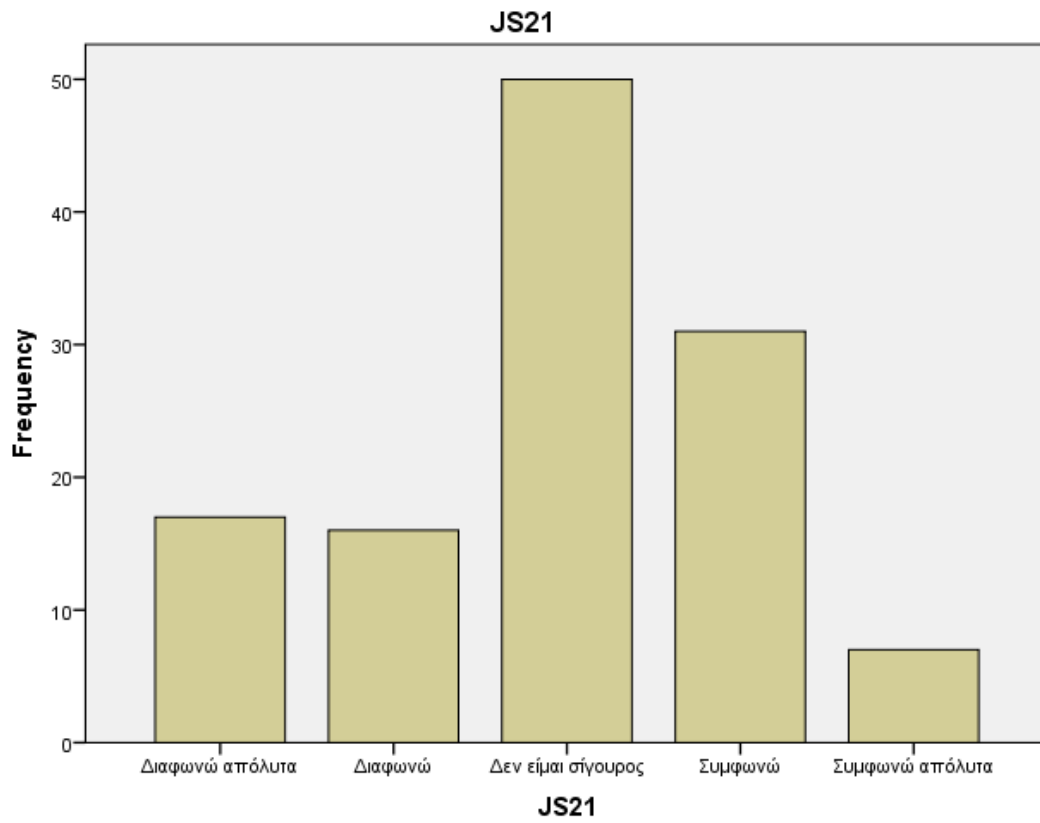
(M=1.83, SD=1.123)



Γράφημα 3.4.3.20 JS20 (N=121)

JS21: «Η υπηρεσία φροντίζει τους εργαζομένους της»

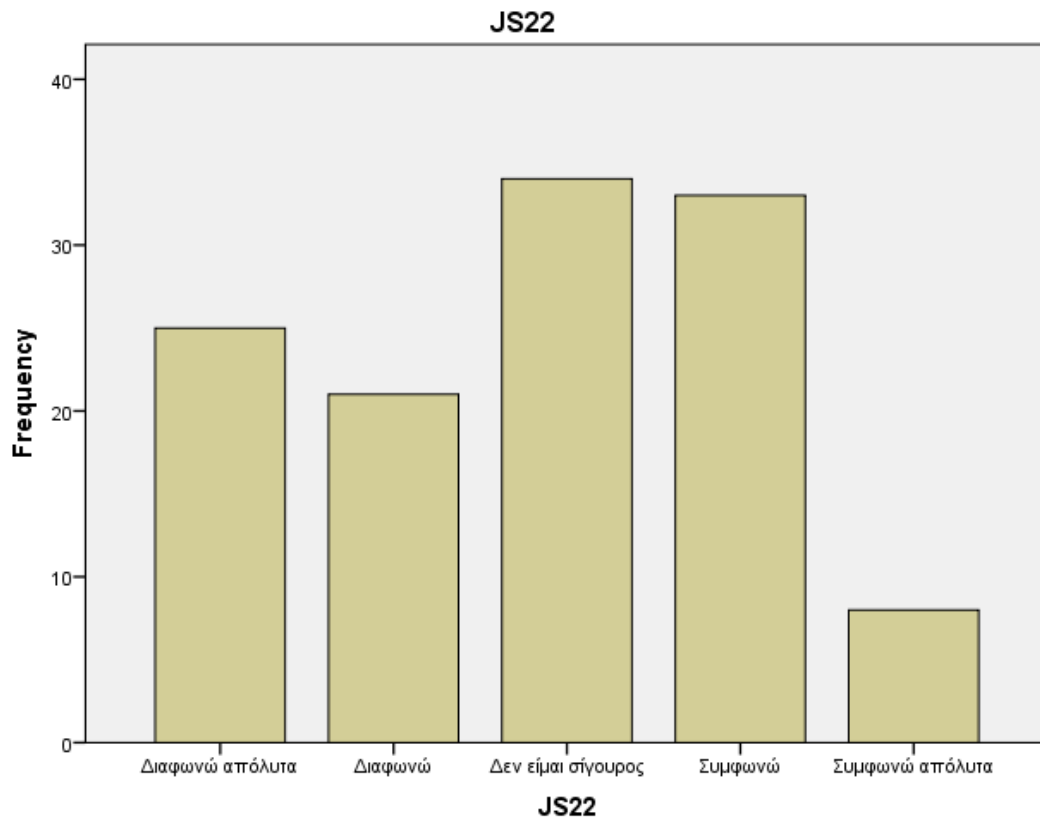
(M=2.96, SD=1.091)



Γράφημα 3.4.3.21 JS21 (N=121)

JS22: «Είναι η καλύτερη υπηρεσία που έχω δουλέψει ποτέ»

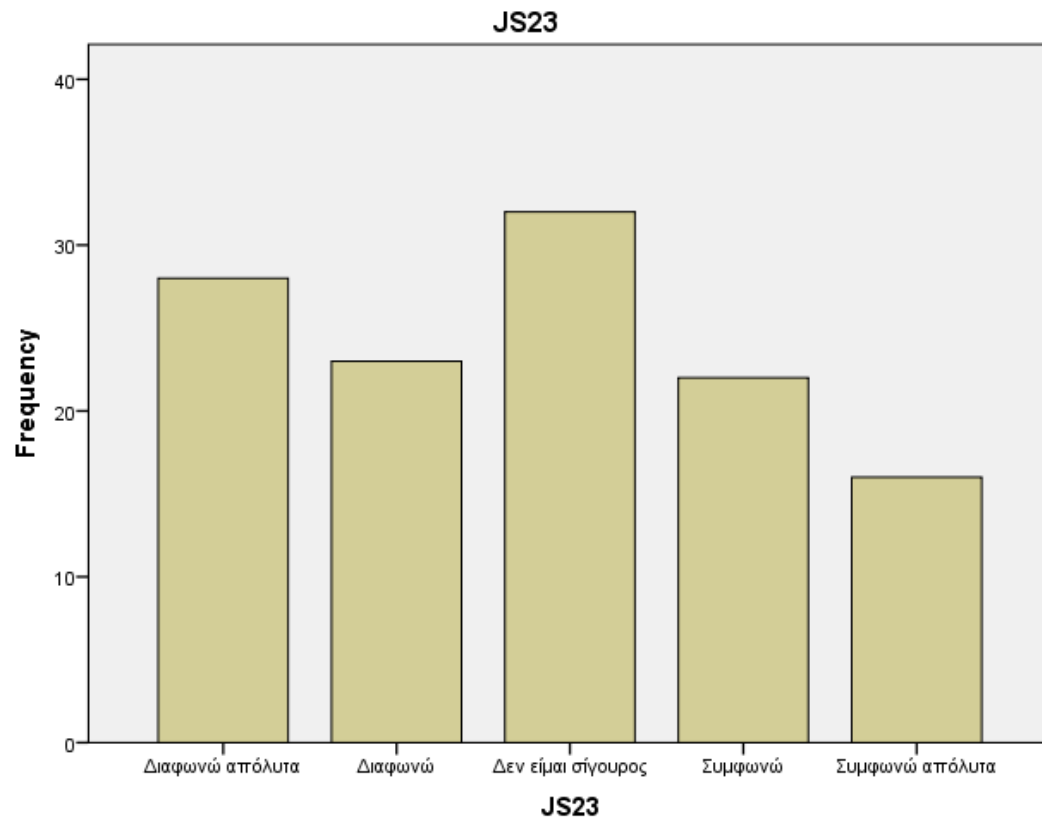
(M=2.82, SD=1.232)



Γράφημα 3.4.3.22 JS22 (N=121)

JS23: «Υπάρχει εννοιοκρατία (έλλειψη αξιοκρατίας) στην υπηρεσία»

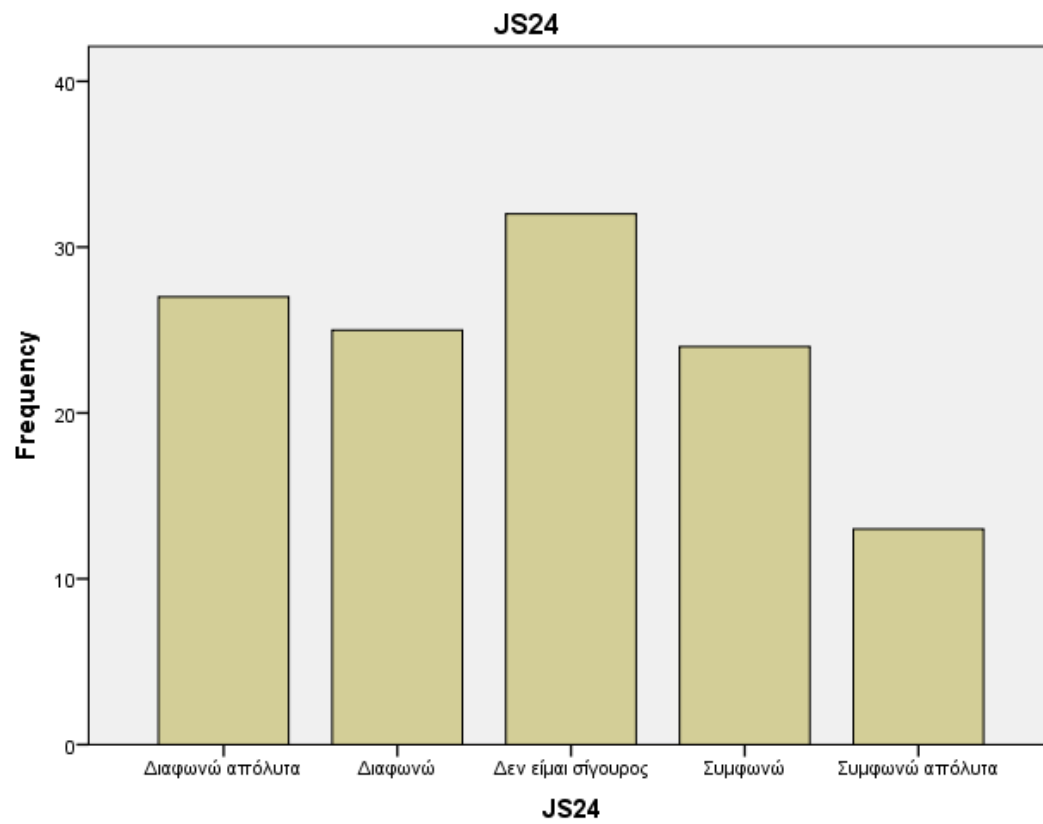
(M=2.79, SD=1.341)



Γράφημα 3.4.3.23 JS23 (N=121)

JS24: «*Η υπηρεσία κάνει διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζομένους της*»

(M=2.76, SD=1.298)



Γράφημα 3.4.3.24 JS24 (N=121)

3.4.4. Ανάλυση παραγόντων

Έγινε ανάλυση παραγόντων (Factor Analysis) ώστε να μειωθεί ο όγκος των μεταβλητών και να δημιουργηθούν υποσύνολα (παράγοντες) με σκοπό να διευκολυνθεί η διαδικασία της ανάλυσης και της ερμηνείας των στοιχείων (Korres, 2015. Νόβα- Καλτσούνη, 2006). Βασική προϋπόθεση της ανάλυσης παραγόντων είναι να υπάρχουν τουλάχιστον 5 άτομα ανά μεταβλητή και συνολικά το δείγμα να μην είναι λιγότερο από 100 άτομα. (Cohen, Manion & Morrison, 2007). Στην παρούσα έρευνα ικανοποιείται η προϋπόθεση και για τα δύο εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν. Το ερωτηματολόγιο για τη μέτρηση της συναισθηματικής νοημοσύνης αποτελείται από 16 ερωτήματα ($16 \times 5 = 80$) και το ερωτηματολόγιο για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης από 24 ερωτήματα ($24 \times 5 = 120$) και το συνολικό δείγμα ανέρχεται στα 121 άτομα.

α) Συναισθηματική νοημοσύνη

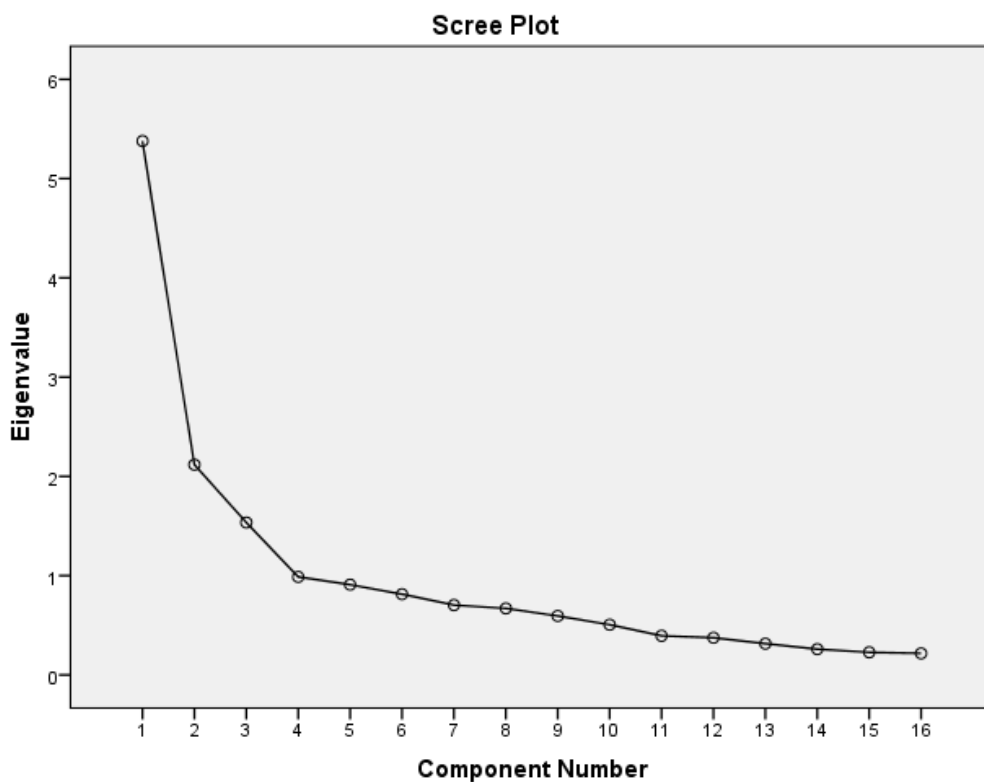
Total Variance Explained							
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings ^a
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	5,378	33,613	33,613	5,378	33,613	33,613	4,463
2	2,118	13,238	46,851	2,118	13,238	46,851	3,349
3	1,535	9,596	56,447	1,535	9,596	56,447	2,949
4	,987	6,170	62,617				
5	,909	5,681	68,297				
6	,813	5,081	73,378				
7	,704	4,398	77,776				
8	,670	4,188	81,964				
9	,593	3,708	85,673				
10	,506	3,160	88,832				
11	,394	2,460	91,293				
12	,375	2,343	93,635				
13	,314	1,965	95,600				
14	,260	1,623	97,223				

15	,227	1,421	98,644				
16	,217	1,356	100,000				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

Πίνακας 3.4.4.1 Αποτελέσματα της ανάλυσης παραγόντων για το εργαλείο μέτρησης της συναισθηματικής νοημοσύνης



Γράφημα 3.4.4.1 Γράφημα ιδιοτιμών ως προς τον αριθμό των παραγόντων (Scree Plot) για το εργαλείο μέτρησης της συναισθηματικής νοημοσύνης

Rotated Component Matrix ^a			
	Component		
	1	2	3
EQ1	,654	,273	,160
EQ2	,687	-,174	,198
EQ3	,135	,787	,149
EQ4	,058	,214	,735
EQ5	,741	,272	,166
EQ6	,784	,106	-,030

EQ7	,206	,521	,221
EQ8	,189	,145	,744
EQ9	,691	,092	,312
EQ10	,518	,072	-,132
EQ11	,148	,841	-,012
EQ12	,036	,010	,745
EQ13	,492	,089	,271
EQ14	,807	,239	,111
EQ15	,032	,825	,227
EQ16	,244	,359	,580

Extraction Method: Principal Component

Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Πίνακας 3.4.4.2 Περιστροφή παραγόντων για το εργαλείο μέτρησης της συναισθηματικής νοημοσύνης

Η κλίμακα WLEIS (Wong & Law Emotional Intelligence Scale) όπως έχει ήδη αναφερθεί, αποτελείται από τέσσερις παράγοντες: (α) την *αντίληψη συναισθημάτων εαυτού* που μετράται με τα ερωτήματα 1,5,9,13 (β) την *αντίληψη συναισθημάτων των άλλων* που αντιπροσωπεύεται στα ερωτήματα 2,6,10,14 (γ) τη *χρήση του συναισθήματος* με τα ερωτήματα 3,7,11,15 και (δ) τη *ρύθμιση συναισθήματος* με τα ερωτήματα 4,8,12,16 (Kafetsios & Zampetakis, 2008). Πιο συγκεκριμένα, η αντίληψη συναισθημάτων εαυτού αξιολογεί την ικανότητα του ατόμου να κατανοεί τα συναισθήματά του. Η αντίληψη συναισθημάτων των άλλων αξιολογεί την ικανότητα του ατόμου να αντιλαμβάνεται τα συναισθήματα των άλλων. Η χρήση του συναισθήματος αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να διαχειρίζεται τα συναισθήματα των άλλων. Τέλος, η ρύθμιση συναισθήματος αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να ρυθμίζει τα συναισθήματά του (Σταλίκας, Τριλίβα & Ρούσση, 2012. Kafetsios, Nezlek & Vassiou, 2011). Η έρευνα αυτή αποτελείτο από δείγμα εκπαιδευτικών, ενώ όπως

φαίνεται από την ανάλυση παραγόντων της παρούσας έρευνας που αποτελείται από επαγγελματίες ψυχικής υγείας, επιβεβαιώνονται μόνο εν μέρει οι παράγοντες.

Πιο συγκεκριμένα, επιβεβαιώνονται οι παράγοντες «*χρήση του συναισθήματος*» με τα ερωτήματα 3,7,11,15 και «*ρύθμιση συναισθήματος*» με τα ερωτήματα 4,8,12,16 ενώ ο πρώτος και ο δεύτερος παράγοντας εδώ («*αντίληψη συναισθημάτων εαυτού*» και «*αντίληψη συναισθημάτων των άλλων*»), συνενώνονται σε έναν παράγοντα ο οποίος περιλαμβάνει ερωτήματα 1, 2, 5, 6, 9, 10, 14, 13. Επομένως, η ανάλυση παραγόντων καταλήγει στους εξής τρεις παράγοντες, όπως φαίνεται και από τον πίνακα (Πίνακας 3.4.4.3): (α) Αντίληψη συναισθημάτων (β) χρήση του συναισθήματος (γ) ρύθμιση συναισθήματος.

<i>Αντίληψη συναισθημάτων</i>	<i>Χρήση του συναισθήματος</i>	<i>Ρύθμιση συναισθήματος</i>
EQ1**Τις περισσότερες φορές καταλαβαίνω (έχω μια καλή αίσθηση) το γιατί αισθάνομαι τα συναισθήματα που νοιώθω (έτσι όπως αισθάνομαι).	EQ3*** Πάντα θέτω στόχους για τον εαυτό μου και μετά βάζω τα δυνατά μου για να τους πετύχω	EQ4*** Μπορώ με την λογική να ελέγξω τον θυμό μου και να αντεπεξέλθω τις δυσκολίες.
EQ2** Πάντα μπορώ να καταλάβω πως αισθάνονται οι φίλοι μου με βάση την συμπεριφορά τους	EQ7* Πάντα 'λέω στον εαυτό μου' ότι είμαι ένα άξιο και ικανό άτομο.	EQ8*** Είμαι απόλυτα ικανός να ελέγξω τα συναισθήματά μου
EQ5*** Έχω μια καλή κατανόηση των συναισθημάτων μου	EQ11*** Είμαι ένα άτομο με ισχυρά κίνητρα	EQ12*** Όταν θυμώνω, πάντα μπορώ να ηρεμήσω γρήγορα
EQ6*** Είμαι καλός παρατηρητής των συναισθημάτων των άλλων	EQ15*** Πάντα παρακινώ τον εαυτό μου να καταφέρει το καλύτερο	EQ16* Έχω καλό έλεγχο των συναισθημάτων μου
EQ9** Πάντα καταλαβαίνω πώς αισθάνομαι πραγματικά		
EQ10* Είμαι ευαίσθητος στα συναισθήματα και την συγκινησιακή κατάσταση των άλλων ανθρώπων		
EQ13~ Πάντα γνωρίζω αν είμαι χαρούμενος ή όχι		
EQ14*** Έχω μια καλή κατανόηση των συναισθημάτων των ανθρώπων γύρω μου		

Πίνακας 3.4.4.3 Παράγοντες ερωτηματολογίου συναισθηματικής νοημοσύνης

~ Μέτρια φόρτιση

* Ικανοποιητική φόρτιση

** Υψηλή φόρτιση

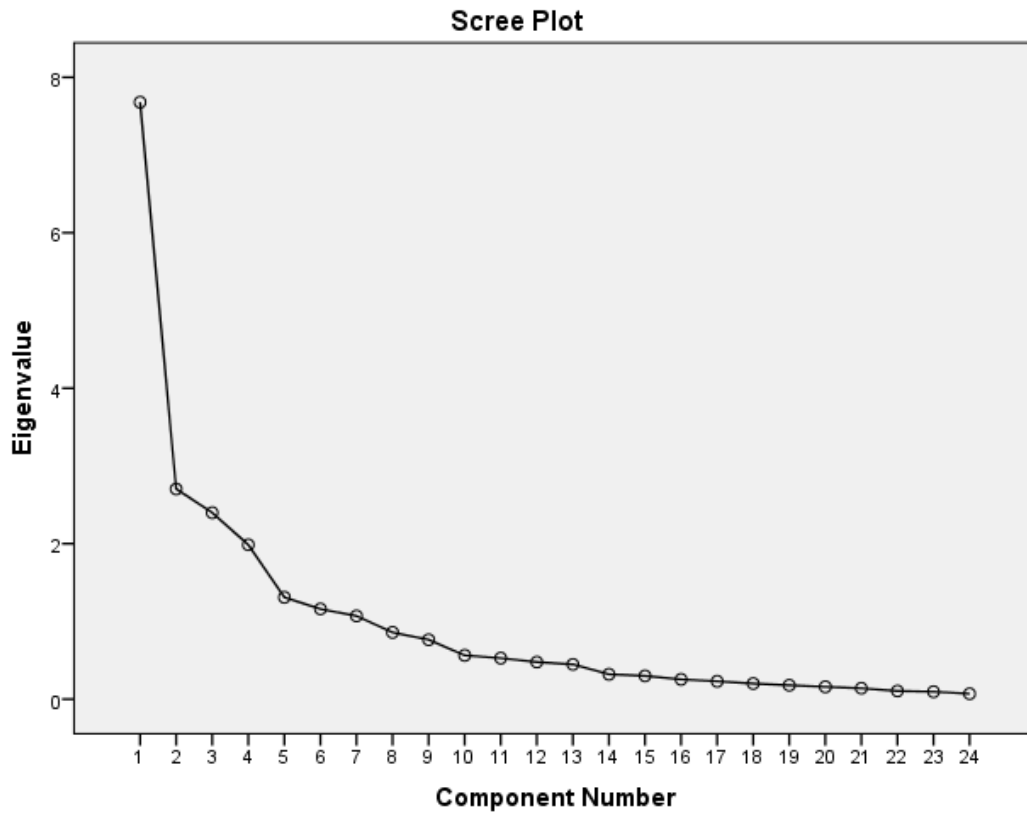
*** Πολύ υψηλή φόρτιση

β) Επαγγελματική ικανοποίηση

Total Variance Explained									
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7,679	31,996	31,996	7,679	31,996	31,996	2,950	12,291	12,291
2	2,704	11,266	43,262	2,704	11,266	43,262	2,929	12,205	24,495
3	2,399	9,994	53,256	2,399	9,994	53,256	2,903	12,096	36,591
4	1,986	8,277	61,533	1,986	8,277	61,533	2,769	11,537	48,129
5	1,310	5,457	66,990	1,310	5,457	66,990	2,481	10,337	58,466
6	1,160	4,833	71,823	1,160	4,833	71,823	2,383	9,929	68,395
7	1,070	4,460	76,283	1,070	4,460	76,283	1,893	7,888	76,283
8	,858	3,577	79,860						
9	,765	3,187	83,048						
10	,563	2,345	85,393						
11	,528	2,201	87,594						
12	,477	1,987	89,580						
13	,447	1,864	91,445						
14	,320	1,333	92,778						
15	,300	1,249	94,027						
16	,254	1,059	95,085						
17	,230	,958	96,043						
18	,202	,840	96,883						
19	,179	,745	97,628						
20	,159	,662	98,290						
21	,140	,583	98,873						
22	,105	,439	99,312						
23	,096	,399	99,711						
24	,069	,289	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Πίνακας 3.4.4.4 Αποτελέσματα της ανάλυσης παραγόντων για το εργαλείο μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης



Γράφημα 3.4.4.2 Γράφημα ιδιοτιμών ως προς τον αριθμό των παραγόντων (Scree Plot) για το εργαλείο μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης

Rotated Component Matrix ^a							
	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
JS1	,227	,285	,689	,168	,111	,225	,003
JS2	,241	,147	,715	,160	,274	,160	,216
JS6	-,039	,810	,249	,123	,102	,023	,008
JS8	,030	,768	-,038	-,037	-,091	-,222	-,173
JS10	,310	,046	,076	,103	,135	,836	,019
JS11	,104	,038	,092	-,091	,060	,882	-,068

JS13	,254	-,012	,447	,146	,374	,278	,095
JS14	,184	,088	,479	,119	,668	,136	,140
JS17	,858	,022	,186	,136	,048	,208	,074
JS18	,891	,037	,111	,125	,066	,177	,030
JS21	,599	,046	,548	,247	,021	,124	,045
JS22	,577	,061	,550	,297	,100	,018	-,032
JS3r	-,027	,191	,552	,056	,197	,016	,473
JS4r	,213	,073	,203	,149	,090	,017	,830
JS5r	-,070	,211	,014	,179	,068	-,150	,834
JS7r	,157	,825	-,089	-,072	-,012	,115	,248
JS9r	,035	,794	,235	,186	,053	-,015	-,020
JS12r	,027	,299	,217	,129	,056	,720	-,084
JS15r	-,016	,113	,054	,090	,894	,052	,064
JS16r	,062	,045	,139	,033	,910	,073	,054
JS19r	,412	,011	-,075	,773	,189	-,015	,174
JS20r	,399	,001	,009	,755	,155	-,065	,221
JS23r	,025	,206	,393	,731	,062	,078	,042
JS24r	-,007	,134	,351	,797	-,049	,146	,085

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 8 iterations.

Πίνακας 3.4.4.5 Περιστροφή παραγόντων για το εργαλείο μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, οι παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης του ερωτηματολογίου που χρησιμοποιήθηκε είναι οι εξής 6 (Belias & Koustelios, 2015): συνθήκες εργασίας (προτάσεις 1-5), άμεσος προϊστάμενος (προτάσεις 17-20), μισθός (προτάσεις 6-9), φύση της δουλειάς (προτάσεις 13-16), οργανισμός ως ολότητα (προτάσεις 21-24) και ευκαιρίες για προαγωγή (προτάσεις 10-12). Από την παραγοντική ανάλυση της παρούσας έρευνας προέκυψαν 7 παράγοντες. Πιο συγκεκριμένα, διατηρήθηκαν οι παράγοντες «μισθός», «η ίδια η δουλειά» και «προαγωγές» ενώ διασπάστηκε ο παράγοντας «συνθήκες εργασίας» σε «γενικές συνθήκες εργασίας» και «ειδικές συνθήκες εργασίας». Επιπλέον, τα ερωτήματα από τους παράγοντες «άμεσος προϊστάμενος» και «ο οργανισμός ως ολότητα»,

μοιράστηκαν σε 2 νέους παράγοντες, «ευνοϊκό περιβάλλον εργασίας» και «δυσμενές περιβάλλον εργασίας».

Έτσι λοιπόν, διαμορφώνονται 7 παράγοντες ως εξής (Πίνακας 3.4.4.6):

Ευνοϊκό περιβάλλον εργασίας	Μισθός	Γενικές συνθήκες εργασίας	Δυσμενές περιβάλλον εργασίας	Η ίδια η δουλειά	Προαγωγές	Ειδικές συνθήκες εργασίας
JS17*** Ο προϊστάμενός μου με υποστηρίζει όταν τον χρειάζομαι	JS6*** Πληρώνομαι όσο πρέπει για τη δουλειά που προσφέρω	JS1** Οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ	JS19r*** Ο προϊστάμενός μου είναι αγενής	JS14*** Η δουλειά μου με ικανοποιεί	JS10*** Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή	JS4r*** Ο εξαιρισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου
JS18*** Ο προϊστάμενός μου κατανοεί τα προβλήματά μου	JS7r*** Αισθάνομαι ανασφάλεια με τέτοιο μισθό	JS2*** Ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος	JS20r*** Ο προϊστάμενός μου είναι ενοχλητικός	JS15r*** Η δουλειά μου είναι μονότονη (ρουτίνα)	JS11*** Η πείρα που απέκτησα αυξάνει τις προοπτικές μου για προαγωγή	JS5r*** Ο φωτισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου
JS21* Η υπηρεσία φροντίζει τους εργαζομένους της	JS8*** Ίσα-ίσα που μπορώ και επιβιώνω μ' αυτό το μισθό	JS3r* Οι συνθήκες εργασίας είναι επικίνδυνες για την υγεία μου	JS23r*** Υπάρχει ευνοιοκρατία (έλλειψη αξιοκρατίας) στην υπηρεσία	JS16r*** Η δουλειά μου είναι βαρετή	JS12r*** Οι προοπτικές για προαγωγή είναι πολύ περιορισμένες	
JS22* Είναι η καλύτερη υπηρεσία που έχω δουλέψει ποτέ	JS9r*** Πληρώνομαι λιγότερο από ότι αξίζω	JS13~ Η δουλειά μου είναι αξιόλογη	JS24r*** Η υπηρεσία κάνει διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζομένους της			

Πίνακας 3.4.4.6 Παράγοντες ερωτηματολογίου συναισθηματικής νοημοσύνης

~ Μέτρια φόρτιση

* Ικανοποιητική φόρτιση

** Υψηλή φόρτιση

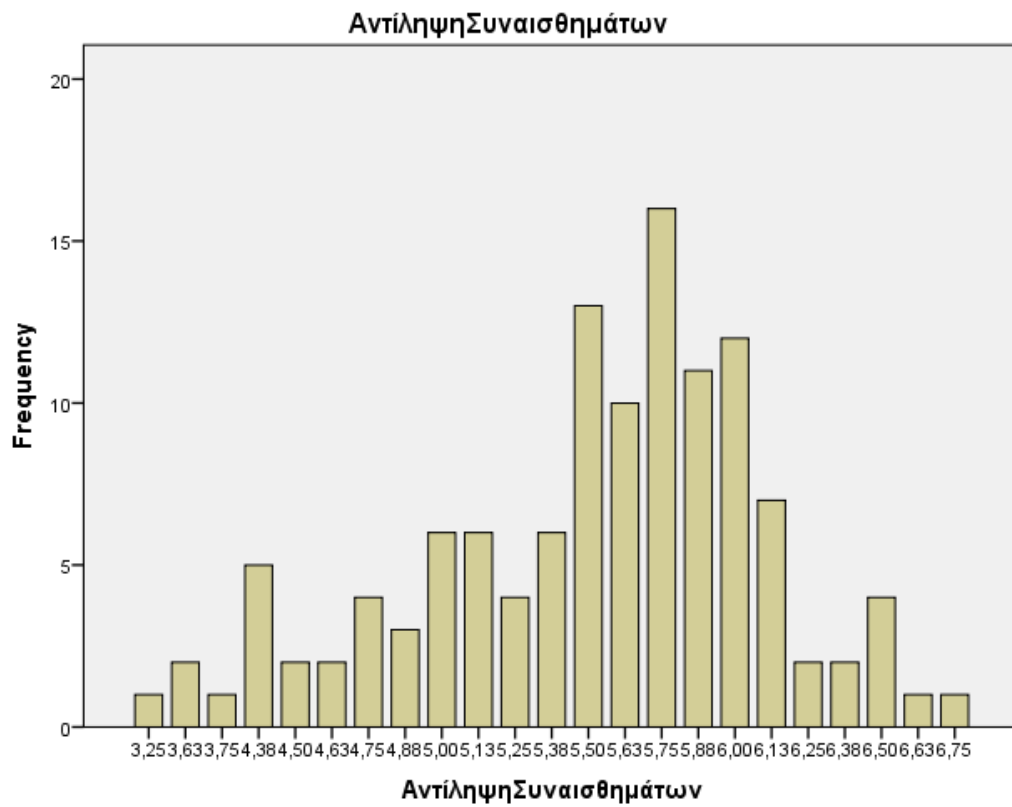
*** Πολύ υψηλή φόρτιση

3.4.5. Περιγραφή των παραγόντων

α) Παράγοντες συναισθηματικής νοημοσύνης

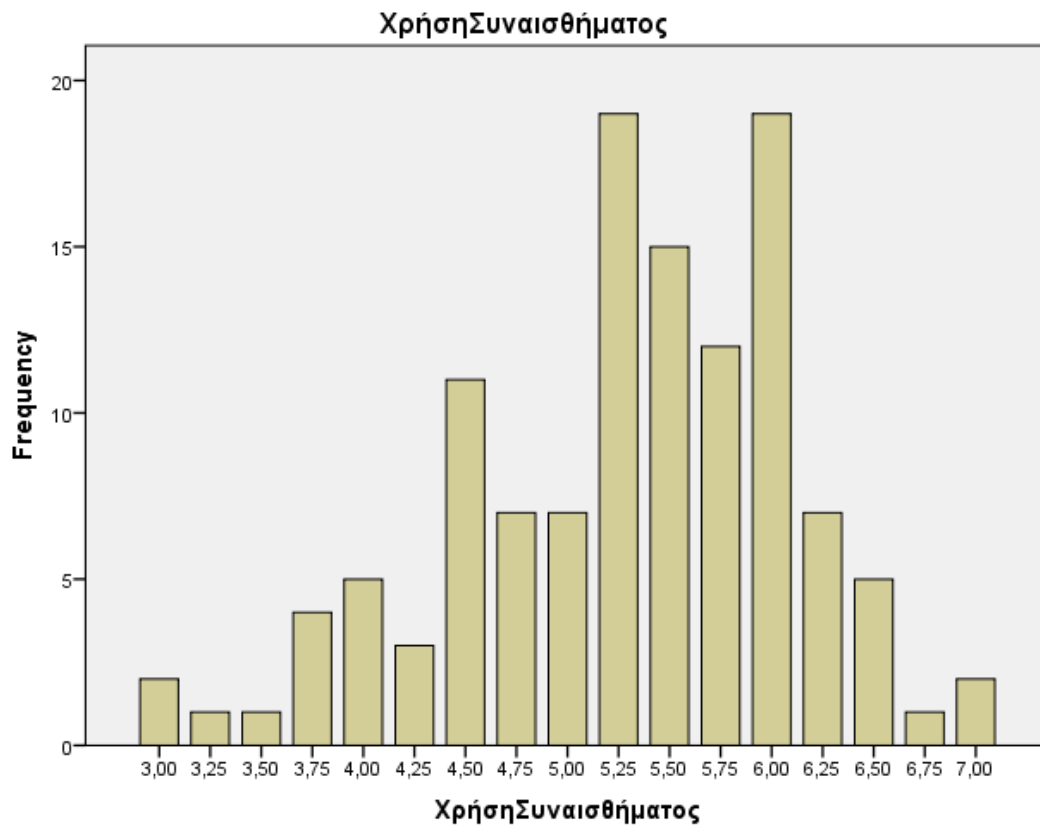
Ακολουθεί η περιγραφή των αποτελεσμάτων κάθε παράγοντα του ερωτηματολογίου της συναισθηματικής νοημοσύνης. Υπενθυμίζεται ότι κάθε πρόταση βαθμολογείται σε μια κλίμακα επτά διαβαθμίσεων τύπου Likert (από 1=διαφωνώ απόλυτα έως 7=συμφωνώ απόλυτα).

Η αντίληψη συναισθημάτων εαυτού αξιολογεί την ικανότητα του ατόμου να κατανοεί τα συναισθήματά του. Η αντίληψη συναισθημάτων των άλλων αξιολογεί την ικανότητα του ατόμου να αντιλαμβάνεται τα συναισθήματα των άλλων (Σταλίκας, Τριλίβα & Ρούσση, 2012. Kafetsios, Nezlek & Vassiou, 2011). Εδώ, όπως προέκυψε από την ανάλυση παραγόντων, οι δύο αυτοί παράγοντες συνενώθηκαν σε έναν, ως εκ τούτου, ο νέος παράγοντας που αφορά στην αντίληψη συναισθημάτων αξιολογεί την ικανότητα του ατόμου να κατανοεί τα δικά του συναισθήματα και τα συναισθήματα των άλλων. Ο μέσος όρος του παράγοντα «Αντίληψη συναισθημάτων» είναι υψηλός, $M=5.503$ και η τυπική απόκλιση $SD=.639$.



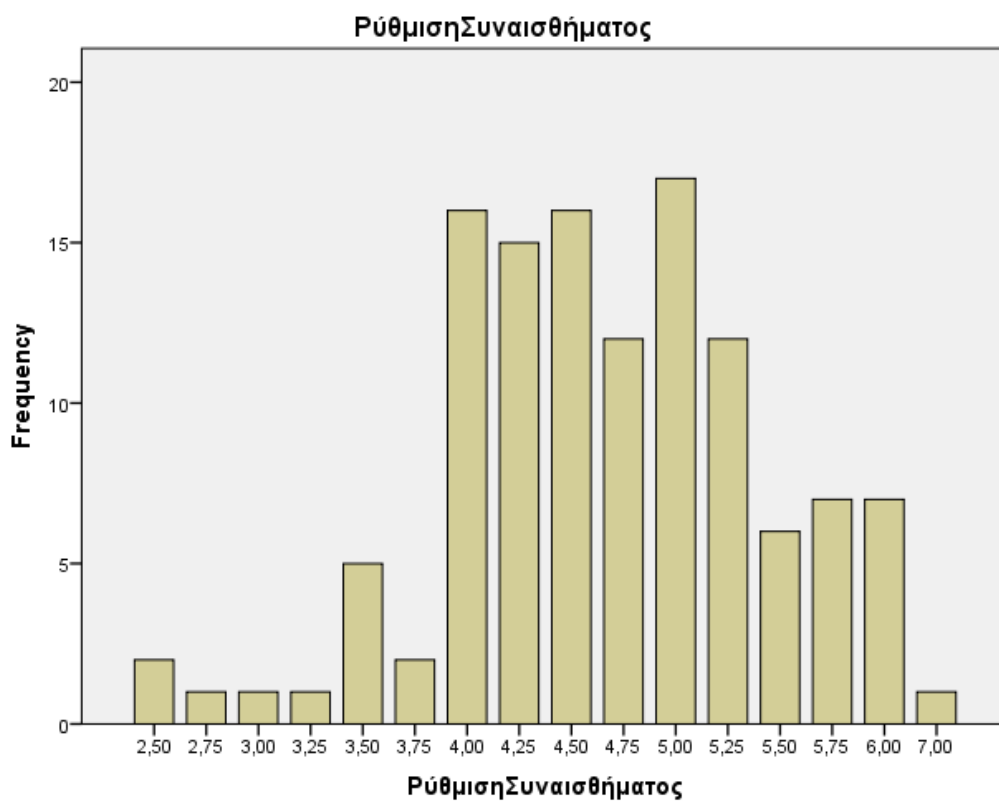
Γράφημα 3.4.5.1. Αντίληψη συναισθημάτων (N=121)

Η χρήση του συναισθήματος αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να διαχειρίζεται τα συναισθήματα των άλλων (Σταλίκας, Τριλίβα & Ρούσση, 2012. Kafetsios, Nezlek & Vassiou, 2011). Ο μέσος όρος του παράγοντα «Χρήση συναισθήματος» είναι υψηλός, $M=5.239$ και η τυπική απόκλιση $SD=.831$.



Γράφημα 3.4.5.2. Χρήση συναισθήματος (N=121)

Τέλος, η ρύθμιση συναισθήματος αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να ρυθμίζει τα συναισθήματά του (Σταλίκας, Τριλίβα & Ρούσση, 2012. Kafetsios, Nezlek & Vassiou, 2011). Ο μέσος όρος του παράγοντα «Ρύθμιση συναισθήματος» είναι σχετικά υψηλός, αλλά χαμηλότερος από των άλλων δύο παραγόντων, $M=4.677$ και η τυπική απόκλιση $SD=.778$.

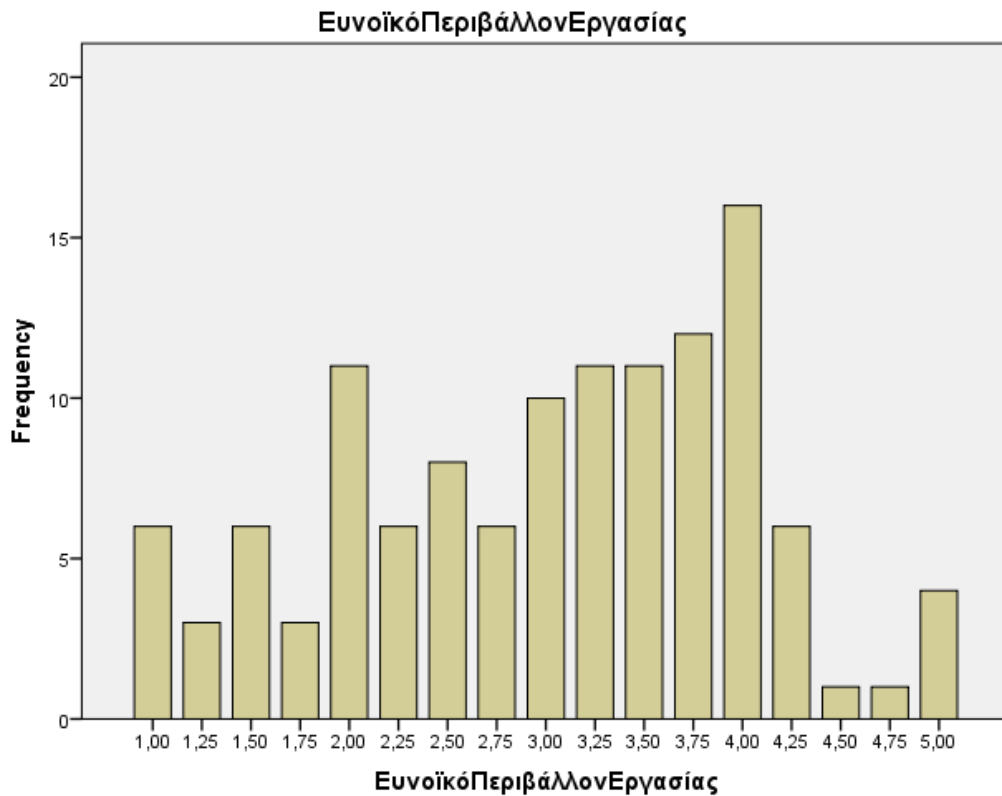


Γράφημα 3.4.5.3. Ρύθμιση συναισθήματος (N=121)

β) Παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης

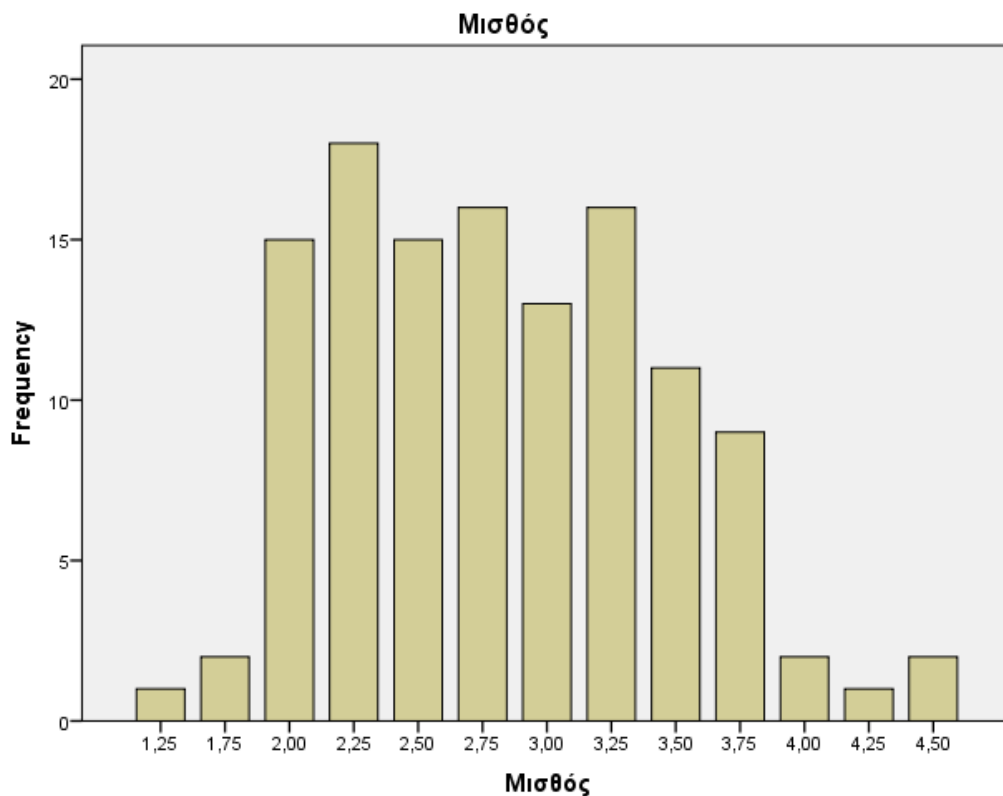
Στη συνέχεια ακολουθεί η περιγραφή των αποτελεσμάτων κάθε παράγοντα του ερωτηματολογίου της συναισθηματικής νοημοσύνης. Υπενθυμίζεται ότι κάθε πρόταση βαθμολογείται σε μια κλίμακα πέντε διαβαθμίσεων τύπου Likert (από 1=διαφωνώ απόλυτα έως 5=συμφωνώ απόλυτα).

Ο νέος παράγοντας «Ευνοϊκό περιβάλλον εργασίας» που προέκυψε από την ανάλυση παραγόντων, έχει μέσο όρο $M=3.008$ και τυπική απόκλιση $SD=1.020$, άρα βρίσκεται στο ενδιάμεσο σημείο της κλίμακας και αφορά σε ουδέτερη στάση- άποψη.



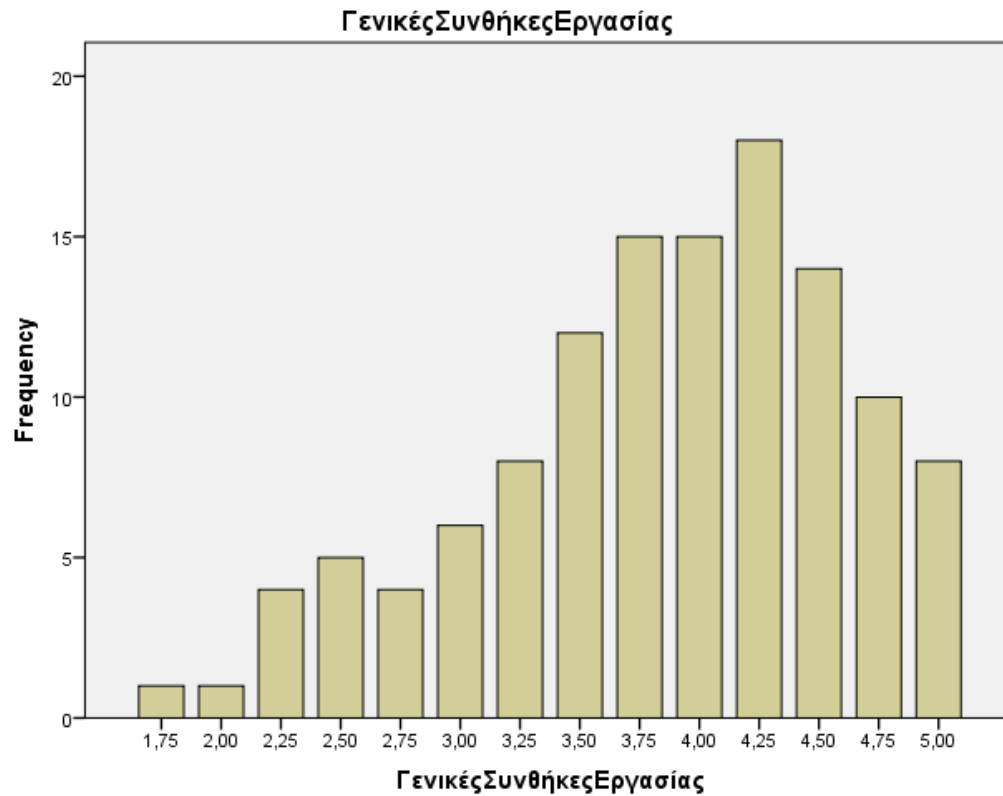
Γράφημα 3.4.5.4. Ευνοϊκό περιβάλλον εργασίας (N=121)

Ο παράγοντας «Μισθός» έχει χαμηλό μέσο όρο, υποδηλώνοντας, όπως προαναφέρθηκε και στην ενότητα περιγραφής των αποτελεσμάτων κάθε ερωτήματος ξεχωριστά, ότι η επαγγελματική ικανοποίηση που συνδέεται με τη χρηματική αμοιβή είναι χαμηλότερη. Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος είναι $M=2.820$ και η τυπική απόκλιση $SD=.639$, άρα βρίσκεται στην ουδέτερη προς αρνητική στάση- άποψη.



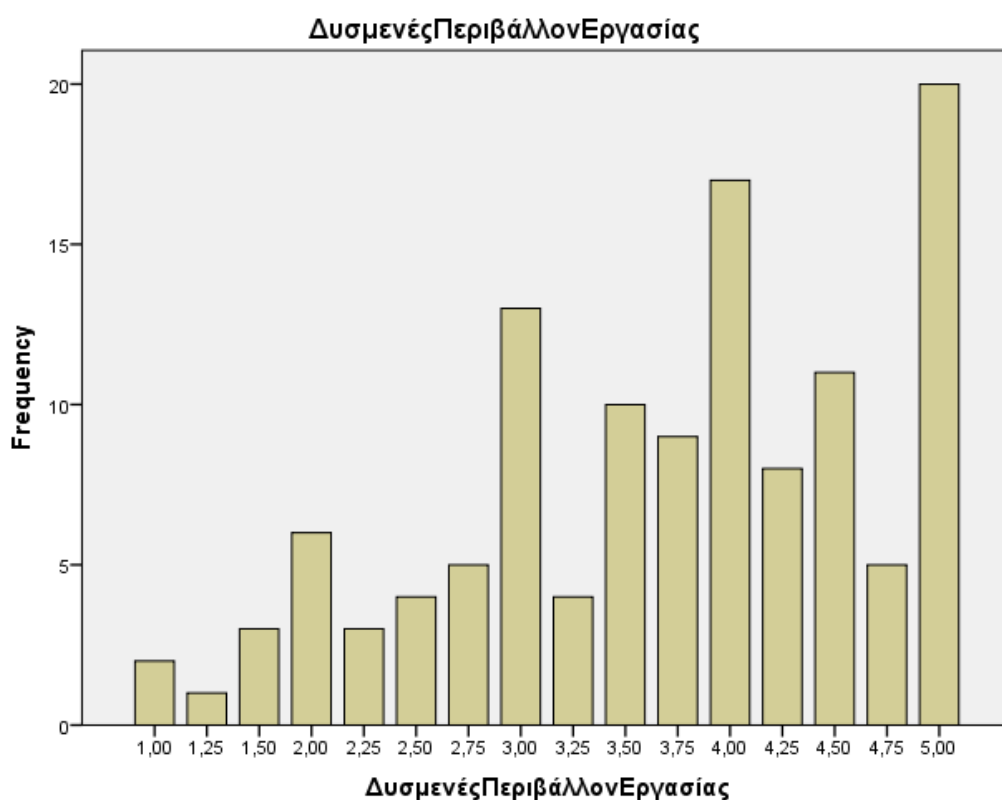
Γράφημα 3.4.5.5. Μισθός (N=121)

Ο νέος παράγοντας «Γενικές συνθήκες εργασίας» που προέκυψε από την ανάλυση παραγόντων, έχει υψηλό μέσο όρο $M=3.847$ και τυπική απόκλιση $SD=.756$.



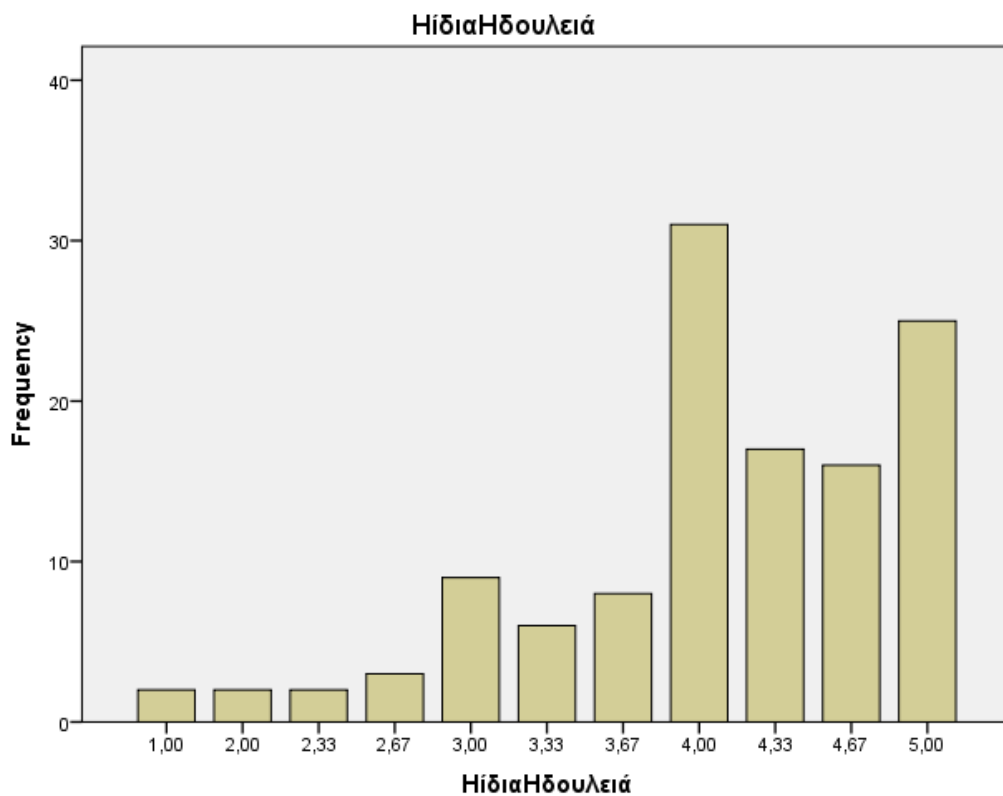
Γράφημα 3.4.5.6. Γενικές συνθήκες εργασίας (N=121)

Ο νέος παράγοντας «Δυσμενές περιβάλλον εργασίας» που προέκυψε από την ανάλυση παραγόντων, έχει υψηλό μέσο όρο $M=3.688$ και τυπική απόκλιση $SD=1.028$, αλλά εδώ υπενθυμίζεται ότι τα ερωτήματα είναι αντιστραμμένα, άρα αυτό σημαίνει ότι οι επαγγελματίες ψυχικής υγείας που συμμετείχαν στην έρευνα δεν είναι δυσαρεστημένοι από το περιβάλλον εργασίας, ιδιαίτερα αν παρατηρήσουμε και τα αποτελέσματα από τον παράγοντα «Ευνοϊκό περιβάλλον εργασίας».



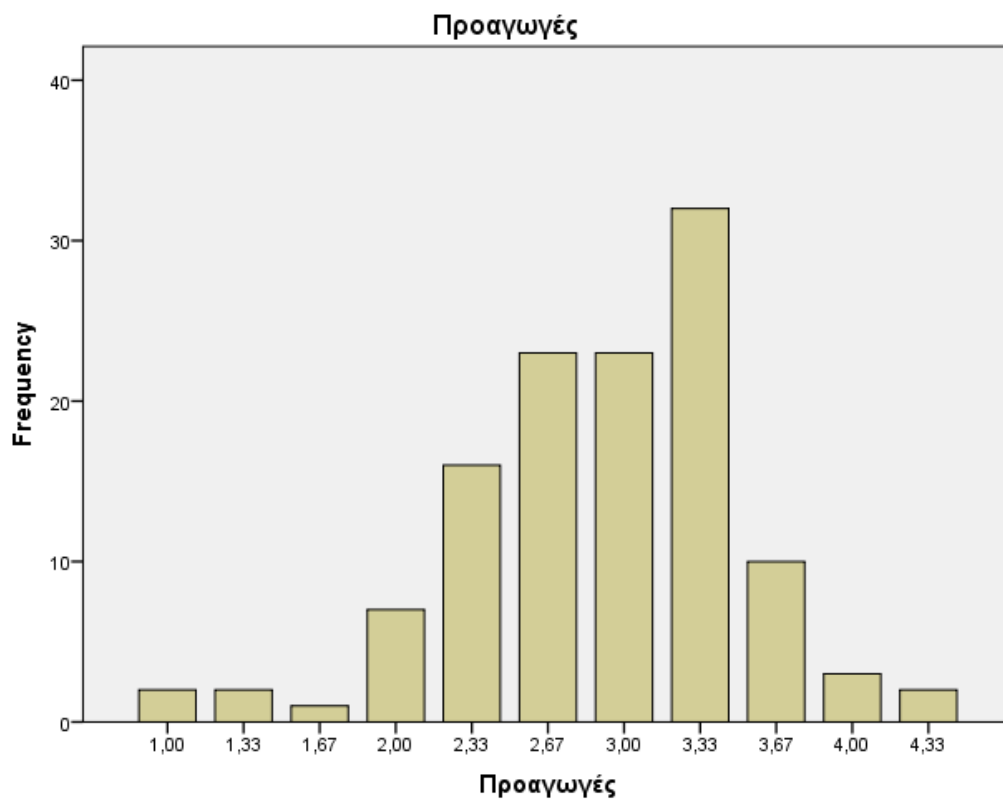
Γράφημα 3.4.5.7. Δυσμενές περιβάλλον εργασίας (N=121)

Ο παράγοντας «Η ίδια η δουλειά» έχει το δεύτερο υψηλότερο μέσο όρο $M=4.068$, ενώ η τυπική απόκλιση είναι $SD=.831$, υποδηλώνοντας ότι οι επαγγελματίες ψυχικής υγείας που απάντησαν στο εργαλείο είναι πολύ ικανοποιημένοι επαγγελματικά από πτυχές που συνδέονται άμεσα με την ίδια τους την εργασία παρά από εξωτερικές μεταβλητές όπως ο μισθός.



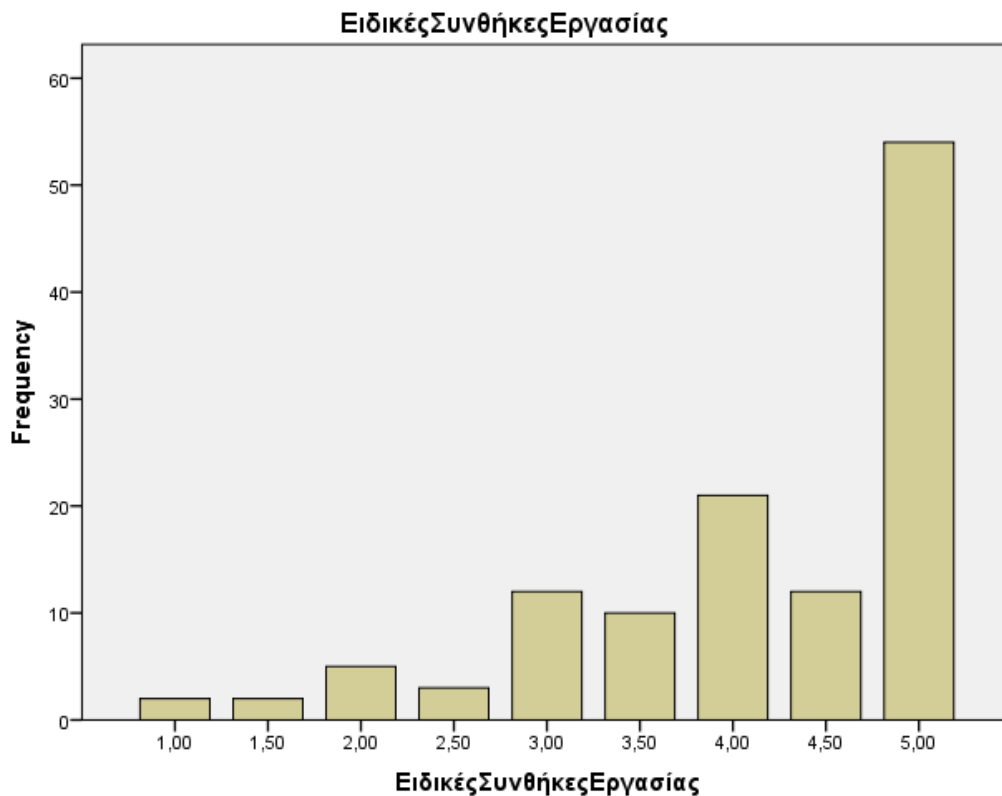
Γράφημα 3.4.5.8. Η ίδια η δουλειά (N=121)

Ο παράγοντας «Προαγωγές» έχει μέσο όρο $M=2.909$ και τυπική απόκλιση $SD=.616$, άρα βρίσκεται στην ουδέτερη προς αρνητική στάση- άποψη.



Γράφημα 3.4.5.9. Προαγωγές (N=121)

Ο νέος παράγοντας «Ειδικές συνθήκες εργασίας» που προέκυψε από την ανάλυση παραγόντων, έχει τον υψηλότερο μέσο όρο $M=4.144$ και τυπική απόκλιση $SD=1.025$.



Γράφημα 3.4.5.10. Ειδικές συνθήκες εργασίας (N=121)

3.4.6. Ομοιότητες και διαφορές υποομάδων του δείγματος ως προς τις μεταβλητές της έρευνας

Αρχικά, έγινε σύγκριση συναρτήσεων κατανομών των υποομάδων του φύλου ως προς άλλες μεταβλητές. Εφόσον η μία εκ των δύο υποομάδων και πιο συγκεκριμένα οι άνδρες, αποτελείται από 21 άτομα, δεν μπορούμε να υποθέσουμε ότι τα δύο δείγματα προέρχονται από κανονικούς πληθυσμούς για καμία μεταβλητή. Για το λόγο αυτό, στη συνέχεια εφαρμόστηκε το μη παραμετρικό κριτήριο Mann-Whitney (Cohen, Manion & Morrison, 2007).

Από την ανάλυση φάνηκε να υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά (Πίνακας 3.4.6.1) ανάμεσα στις συναρτήσεις κατανομών των δύο φύλων ως προς τον παράγοντα «Αντίληψη συναισθημάτων» της συναισθηματικής νοημοσύνης και πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες επαγγελματίες ψυχικής υγείας έχουν υψηλότερο μέσο όρο ιεράρχησης (mean rank) από τους άνδρες επαγγελματίες ψυχικής υγείας (Πίνακας 3.4.6.2). Δε φάνηκε να υπάρχει άλλη στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις συναρτήσεις κατανομών των δύο φύλων ως προς τους παράγοντες της συναισθηματικής νοημοσύνης και της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Test Statistics ^a		Ranks			
	Αντίληψη Συναισθημάτων	Φύλο	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Mann-Whitney U	745,500	άνδρας	21	46,50	976,50
Wilcoxon W	976,500	γυναίκα	100	64,05	6404,50
Z	-2,091	Total	121		
Asymp. Sig. (2-tailed)	,037				

Πίνακας 3.4.6.2 Μέσοι όροι κατάταξης

a. Grouping Variable: Φύλο

Πίνακας 3.4.6.1 Mann-Whitney U

Επιπρόσθετα, υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις συναρτήσεις κατανομών των υποομάδων της μεταβλητής «φύλο» ως προς τους παράγοντες «μηνιαίο εισόδημα» και «ώρες εργασίας» (Πίνακας 3.4.6.3, Πίνακας 3.4.6.5). Πιο συγκεκριμένα, όπως προκύπτει από τους πίνακες (Πίνακας 3.4.6.4, Πίνακας 3.4.6.6) ,οι άνδρες έχουν υψηλότερο μέσο όρο ιεράρχησης (mean rank) ως προς το μηνιαίο εισόδημα και τις ώρες εργασίας.

Test Statistics^a

	Μηνιαίο εισοδημα α
Mann-Whitney U	732,000
Wilcoxon W	5782,000
Z	-2,351
Asymp. Sig. (2-tailed)	,019

a. Grouping Variable: Φύλο

Πίνακας 3.4.6.3. Mann-Whitney U

Ranks

	Φύλο	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Μηνιαίο εισοδημα	άνδρας	21	76,14	1599,00
	γυναίκα	100	57,82	5782,00
	Total	121		

Πίνακας 3.4.6.4 Μέσοι όροι κατάταξης

Test Statistics^a

	Ωρεξεργασίας
Mann-Whitney U	748,000
Wilcoxon W	5798,000
Z	-2,095
Asymp. Sig. (2-tailed)	,036

a. Grouping Variable: Φύλο

Ranks

	Φύλο	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Ωρεξεργασίας	άνδρας	21	75,38	1583,00
	γυναίκα	100	57,98	5798,00
	Total	121		

Πίνακας 3.4.6.6 Μέσοι όροι κατάταξης

Πίνακας 3.4.6.5. Mann-Whitney U

Στη συνέχεια, έγινε σύγκριση συναρτήσεων κατανομών των υποομάδων της μεταβλητής «ηλικία» ως προς άλλες μεταβλητές. Καθώς ο αριθμός των συμμετεχόντων σε ορισμένες ηλικιακές κατηγορίες είναι μικρότερος των 30, δεν μπορούμε να υποθέσουμε ότι τα δείγματα προέρχονται από κανονικούς πληθυσμούς για καμία μεταβλητή και για το λόγο αυτό στη συνέχεια εφαρμόστηκε το μη παραμετρικό κριτήριο Kruskal-Wallis (Πίνακας 3.4.6.7.) (Cohen, Manion & Morrison, 2007).

Test Statistics ^{a,b}	
	Μισθός
Chi-Square	18,563
df	6
Asymp. Sig.	,005

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable:

Ηλικία

Πίνακας 3.4.6.7. Kruskal-Wallis

Από την ανάλυση φάνηκε να υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις συναρτήσεις κατανομών των υποομάδων της μεταβλητής «ηλικία» ως προς τον παράγοντα «Μισθός» της επαγγελματικής ικανοποίησης και πιο συγκεκριμένα, η ηλικιακή κατηγορία 46-50 έχει υψηλότερο μέσο όρο ιεράρχησης (mean rank) ως προς τον παράγοντα «Μισθός» σε σχέση με την ηλικιακή κατηγορία 25-30 (Πίνακας 3.4.6.8, Πίνακας 3.4.6.9). Δε φάνηκε να υπάρχει άλλη στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις συναρτήσεις κατανομών των υποομάδων της μεταβλητής «ηλικία» ως προς τους παράγοντες της συναισθηματικής νοημοσύνης και της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Test Statistics ^a	
	Μισθός
Mann-Whitney U	2,000
Wilcoxon W	1277,000
Z	-2,308
Asymp. Sig. (2-tailed)	,021

a. Grouping Variable: Ηλικία

Πίνακας 3.4.6.8 Mann-Whitney U

		Ranks		
	Ηλικία	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Μισθός	25-30	50	25,54	1277,00
	46-50	2	50,50	101,00
	Total	52		

Πίνακας 3.4.6.9. Μέσοι όροι κατάταξης

Εν συνεχεία, έγινε σύγκριση συναρτήσεων κατανομών των υποομάδων της μεταβλητής «οικογενειακή κατάσταση» ως προς άλλες μεταβλητές. Καθώς ο αριθμός των συμμετεχόντων σε ορισμένες κατηγορίες είναι μικρότερος των 30, δεν μπορούμε να υποθέσουμε ότι τα δείγματα προέρχονται από κανονικούς πληθυσμούς για καμία μεταβλητή

και για το λόγο αυτό στη συνέχεια εφαρμόστηκε το μη παραμετρικό κριτήριο Kruskal-Wallis (Πίνακας 3.4.6.10., Πίνακας 3.4.6.11.) (Cohen, Manion & Morrison, 2007).

Test Statistics ^{a,b}	
	Μισθός
Chi-Square	14,375
df	4
Asymp. Sig.	,006

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable:

Οικ.κατάσταση

Πίνακας 3.4.6.10. Kruskal-Wallis

Test Statistics ^{a,b}	
	Ειδικές Συνθήκες Εργασίας
Chi-Square	13,666
df	4
Asymp. Sig.	,008

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable:

Οικ.κατάσταση

Πίνακας 3.4.6.11. Kruskal-Wallis

Από την ανάλυση φάνηκε να υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις συναρτήσεις κατανομών των υποομάδων της μεταβλητής «οικογενειακή κατάσταση» ως προς τον παράγοντα «Μισθός» και «Ειδικές συνθήκες εργασίας» της επαγγελματικής ικανοποίησης και πιο συγκεκριμένα, το κριτήριο Mann- Whitney (Πίνακας 3.4.6.12., Πίνακας 3.4.6.14.) έδειξε ότι οι έγγαμοι επαγγελματίες ψυχικής υγείας έχουν υψηλότερο μέσο όρο ιεράρχησης (mean rank) ως προς τον παράγοντα «Μισθός» σε σχέση με τους άγαμους. Αντίστοιχα, το κριτήριο Mann- Whitney έδειξε ότι οι έγγαμοι επαγγελματίες ψυχικής υγείας έχουν υψηλότερο μέσο όρο ιεράρχησης (mean rank) ως προς τον παράγοντα «Ειδικές συνθήκες εργασίας» (Πίνακας 3.4.6.13., Πίνακας 3.4.6.15.) σε σχέση με τους άγαμους. Δε φάνηκε να υπάρχει άλλη στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των συναρτήσεων κατανομών της μεταβλητής «οικογενειακή κατάσταση» ως προς τους παράγοντες της συναισθηματικής νοημοσύνης και της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Test Statistics^a

	Μισθός
Mann-Whitney U	573,000
Wilcoxon W	2784,000
Z	-3,688
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000

a. Grouping Variable: Οικ.κατάσταση

Πίνακας 3.4.6.12. Mann-Whitney U

Ranks

	Οικ.κατάσταση	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Μισθός	Άγαμος/-η	66	42,18	2784,00
	Παντρεμένος/-η	32	64,59	2067,00
	Total	98		

Πίνακας 3.4.6.13. Μέσοι όροι κατάταξης

Test Statistics^a

	ΕιδικέςΣυνθήκες Εργασίας
Mann-Whitney U	663,500
Wilcoxon W	2874,500
Z	-3,104
Asymp. Sig. (2-tailed)	,002

a. Grouping Variable: Οικ.κατάσταση

Ranks

	Οικ.κατάσταση	N	Mean Rank	Sum of Ranks
ΕιδικέςΣυνθήκεςΕργασίας	Άγαμος/-η	66	43,55	2874,50
	Παντρεμένος/-η	32	61,77	1976,50
	Total	98		

Πίνακας 3.4.6.15Μέσοι όροι κατάταξης

Πίνακας 3.4.6.14. Mann-Whitney U

Αξίζει επιπλέον να σημειωθεί ότι μεταξύ των ειδικοτήτων των επαγγελματιών ψυχικής υγείας (ψυχολόγοι, ψυχίατροι, λογοθεραπευτές, κοινωνικοί λειτουργοί, εργοθεραπευτές, σύμβουλοι, παιδοψυχολόγοι/ ψυχοπαιδαγωγοί) δεν παρουσιάστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τους παράγοντες της συναισθηματικής νοημοσύνης και της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Στη συνέχεια, έγινε σύγκριση συναρτήσεων κατανομών των υποομάδων της μεταβλητής «μηνιαίο εισόδημα» ως προς άλλες μεταβλητές. Καθώς ο αριθμός των συμμετεχόντων σε ορισμένες κατηγορίες είναι μικρότερος των 30, δεν μπορούμε να υποθέσουμε ότι τα δείγματα προέρχονται από κανονικούς πληθυσμούς για καμία μεταβλητή και για το λόγο αυτό στη συνέχεια εφαρμόστηκε το μη παραμετρικό κριτήριο Kruskal-Wallis (Cohen, Manion & Morrison, 2007).

Από την ανάλυση φάνηκε να υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις συναρτήσεις κατανομών των υποομάδων της μεταβλητής «μηνιαίο εισόδημα» ως προς

τους παράγοντες «Μισθός», «Γενικές συνθήκες εργασίας» και «Ευνοϊκό περιβάλλον» της επαγγελματικής ικανοποίησης και πιο συγκεκριμένα, το κριτήριο Mann-Whitney έδειξε ότι οι επαγγελματίες ψυχικής υγείας που έχουν υψηλότερο μηνιαίο εισόδημα έχουν υψηλότερο μέσο όρο ιεράρχησης (mean rank) ως προς τους παράγοντες «Μισθός», «Γενικές συνθήκες εργασίας» και «Ευνοϊκό περιβάλλον» σε σχέση με τους επαγγελματίες ψυχικής υγείας που έχουν χαμηλότερο μηνιαίο εισόδημα. Δε φάνηκε να υπάρχει άλλη στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις συναρτήσεις κατανομών των υποομάδων της μεταβλητής «μηνιαίο εισόδημα» ως προς τους παράγοντες της συναισθηματικής νοημοσύνης και της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Εν συνεχεία, έγινε σύγκριση συναρτήσεων κατανομών των υποομάδων της μεταβλητής «είδος απασχόλησης» ως προς άλλες μεταβλητές. Καθώς ο αριθμός των συμμετεχόντων σε ορισμένες κατηγορίες είναι μικρότερος των 30, δεν μπορούμε να υποθέσουμε ότι τα δείγματα προέρχονται από κανονικούς πληθυσμούς για καμία μεταβλητή και για το λόγο αυτό στη συνέχεια εφαρμόστηκε το μη παραμετρικό κριτήριο Kruskal-Wallis (Cohen, Manion & Morrison, 2007).

Από την ανάλυση φάνηκε να υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις συναρτήσεις κατανομών των υποομάδων της μεταβλητής «είδος απασχόλησης» ως προς τους παράγοντες «Η ίδια η δουλειά» και «Ειδικές συνθήκες εργασίας» της επαγγελματικής ικανοποίησης και πιο συγκεκριμένα, το κριτήριο Mann-Whitney (Πίνακας 3.4.6.16., Πίνακας 3.4.6.18.) έδειξε ότι οι επαγγελματίες ψυχικής υγείας που έχουν σύμβαση αορίστου χρόνου έχουν υψηλότερο μέσο όρο ιεράρχησης (mean rank) ως προς τους παράγοντες «Η ίδια η δουλειά» και «Ειδικές συνθήκες εργασίας» σε σχέση με τους επαγγελματίες ψυχικής υγείας που έχουν σύμβαση ορισμένου χρόνου (Πίνακας 3.4.6.17., Πίνακας 3.4.6.19.). Δε διαπιστώθηκε από την ανάλυση να υπάρχει άλλη στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις συναρτήσεις κατανομών των υποομάδων της μεταβλητής «είδος απασχόλησης».

Επιπλέον, δε φάνηκε να υπάρχει άλλη στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις συναρτήσεις κατανομών των υποομάδων της μεταβλητής «είδος απασχόλησης» ως προς τους παράγοντες της συναισθηματικής νοημοσύνης και της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Test Statistics ^a	
	ΗΐδιαΗδουλειά
Mann-Whitney U	282,000
Wilcoxon W	747,000
Z	-2,390
Asymp. Sig. (2-tailed)	,017

Ranks				
	Εΐδοςαπασχόλησης	N	Mean Rank	Sum of Ranks
ΗΐδιαΗδουλειά	Αορίστου χρόνου	29	35,28	1023,00
	Ορισμένου χρόνου	30	24,90	747,00
	Total	59		

Πίνακας 3.4.6.17. Μέσοι όροι κατάταξης

a. Grouping Variable: Εΐδοςαπασχόλησης

Πίνακας 3.4.6.16. Mann-Whitney U

Test Statistics ^a	
	ΕΐδικέςΣυνθήκε ςΕργασίας
Mann-Whitney U	282,000
Wilcoxon W	747,000
Z	-2,390
Asymp. Sig. (2-tailed)	,017

Ranks				
	Εΐδοςαπασχόλησης	N	Mean Rank	Sum of Ranks
ΕΐδικέςΣυνθήκεςΕργασίας	Αορίστου χρόνου	29	35,28	1023,00
	Ορισμένου χρόνου	30	24,90	747,00
	Total	59		

Πίνακας 3.4.6.19. Μέσοι όροι κατάταξης

a. Grouping Variable: Εΐδοςαπασχόλησης

Πίνακας 3.4.6.18. Mann-Whitney U

Επιπρόσθετα, έγινε σύγκριση συναρτήσεων κατανομών των υποομάδων της μεταβλητής «αλληλεπίδραση με θεραπευόμενους» ως προς άλλες μεταβλητές. Εφόσον ο αριθμός των συμμετεχόντων σε ορισμένες κατηγορίες είναι μικρότερος των 30, δεν μπορούμε να υποθέσουμε ότι τα δείγματα προέρχονται από κανονικούς πληθυσμούς για καμία μεταβλητή. Για το λόγο αυτό στη συνέχεια εφαρμόστηκε το μη παραμετρικό κριτήριο Kruskal-Wallis (Cohen, Manion & Morrison, 2007).

Από την ανάλυση φάνηκε να υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις συναρτήσεις κατανομών των υποομάδων της μεταβλητής «αλληλεπίδραση με θεραπευόμενους» ως προς τον παράγοντα «Προαγωγές» και πιο συγκεκριμένα, το κριτήριο

Mann-Whitney (Πίνακας 3.4.6.20.) έδειξε ότι οι επαγγελματίες ψυχικής υγείας που έχουν 60%-80% του εργασιακού τους χρόνου αλληλεπίδραση ημερησίως με θεραπευόμενους έχουν υψηλότερο μέσο όρο ιεράρχησης (mean rank) ως προς τον παράγοντα «Προαγωγές» σε σχέση με τους επαγγελματίες ψυχικής υγείας που έχουν άνω του 80% του εργασιακού τους χρόνου αλληλεπίδραση ημερησίως με θεραπευόμενους (Πίνακας 3.4.6.21). Δε διαπιστώθηκε από την ανάλυση να υπάρχει άλλη στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις συναρτήσεις κατανομών των υποομάδων της μεταβλητής «αλληλεπίδραση με θεραπευόμενους». Επιπλέον, δε φάνηκε να υπάρχει άλλη στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις συναρτήσεις κατανομών των υποομάδων της μεταβλητής «αλληλεπίδραση με θεραπευόμενους» ως προς τους παράγοντες της συναισθηματικής νοημοσύνης και της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Test Statistics ^a	
	Προαγωγές
Mann-Whitney U	216,000
Wilcoxon W	919,000
Z	-3,243
Asymp. Sig. (2-tailed)	,001

a. Grouping Variable: Αλληλεπίδραση

		Ranks		
	Αλληλεπίδραση	N	Mean Rank	Sum of Ranks
	60%-80%	23	39,61	911,00
Προαγωγές	άνω του 80%	37	24,84	919,00
	Total	60		

Πίνακας 3.4.6.21. Μέσοι όροι κατάταξης

Πίνακας 3.4.6.20 Mann-Whitney U

3.4.7. Συσχετίσεις ερωτημάτων συναισθηματικής νοημοσύνης με ερωτήματα επαγγελματικής ικανοποίησης

Για τον έλεγχο των σχέσεων ανάμεσα στα ερωτήματα του εργαλείου της συναισθηματικής νοημοσύνης και του εργαλείου της επαγγελματικής ικανοποίησης χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής Pearson r. Από την ανάλυση προέκυψαν κάποιες ασθενείς συσχετίσεις (Νόβα- Καλτσούνη, 2006) που παρουσιάζονται στη συνέχεια. Σημειώνεται ότι οι συσχετίσεις των παραγόντων της συναισθηματικής νοημοσύνης μεταξύ τους και της

επαγγελματικής ικανοποίησης μεταξύ τους ήταν πολύ ασθενείς και δεν κρίθηκε απαραίτητο να αναφερθούν.

Προέκυψε ασθενής αρνητική συσχέτιση ($r=-.306$) ανάμεσα στα ερωτήματα EQ4: «Μπορώ με την λογική να ελέγξω τον θυμό μου και να αντεπεξέλθω τις δυσκολίες.» και JS8: «Ίσα-ίσα που μπορώ και επιβιώνω μ' αυτό το μισθό». (Πίνακας 3.4.7.1)

Correlations			
		EQ4	JS8
EQ4	Pearson Correlation	1	-,306**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	121	121
JS8	Pearson Correlation	-,306**	1
	Sig. (2-tailed).	,001	
	N	121	121

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Πίνακας 3.4.7.1. Συσχέτιση ερωτημάτων EQ4 και JS8

Ασθενής θετική συσχέτιση φαίνεται να υπάρχει μεταξύ των ερωτημάτων που ακολουθούν.

-EQ14: «Έχω μια καλή κατανόηση των συναισθημάτων των ανθρώπων γύρω μου.» και JS2: «Ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος» ($r=.339$). (Πίνακας 3.4.7.2.)

Correlations			
		EQ14	JS2
EQ14	Pearson Correlation	1	,339**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	121	121
JS2	Pearson Correlation	,339**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	121	121

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Πίνακας 3.4.7.2. Συσχέτιση ερωτημάτων EQ14 και JS2

-EQ5: «Έχω μια καλή κατανόηση των συναισθημάτων μου.» και JS13: «Η δουλειά μου είναι αξιόλογη» ($r=.308$). (Πίνακας 3.4.7.3.)

Correlations			
		EQ5	JS13
EQ5	Pearson Correlation	1	,308**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	121	121
JS13	Pearson Correlation	,308**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	121	121

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Πίνακας 3.4.7.3. Συσχέτιση ερωτημάτων EQ5 και JS13

- EQ6: «Είμαι καλός παρατηρητής των συναισθημάτων των άλλων.» και JS11: «Η πείρα που απέκτησα αυξάνει τις προοπτικές μου για προαγωγή» ($r=.304$). (Πίνακας 3.4.7.4.)

Correlations			
		EQ6	JS11
EQ6	Pearson Correlation	1	,304**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	121	121
JS11	Pearson Correlation	,304**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	121	121

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Πίνακας 3.4.7.4. Συσχέτιση ερωτημάτων EQ6 και JS11

- EQ6: «Είμαι καλός παρατηρητής των συναισθημάτων των άλλων.» και JS13: «Η δουλειά μου είναι αξιόλογη» ($r=.351$). (Πίνακας 3.4.7.5.)

Correlations			
		EQ6	JS13
EQ6	Pearson Correlation	1	,351**
	Sig. (2-tailed)		,000

	N	121	121
	Pearson Correlation	,351**	1
JS13	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	121	121

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Πίνακας 3.4.7.5. Συσχέτιση ερωτημάτων EQ6 και JS13

- EQ6: «Είμαι καλός παρατηρητής των συναισθημάτων των άλλων.» και JS14: «Η δουλειά μου με ικανοποιεί» ($r=.310$). (Πίνακας 3.4.7.6.)

Correlations			
		EQ6	JS14
EQ6	Pearson Correlation	1	,310**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	121	121
JS14	Pearson Correlation	,310**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	121	121

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Πίνακας 3.4.7.6 Συσχέτιση ερωτημάτων EQ6 και JS14

- EQ14: «Έχω μια καλή κατανόηση των συναισθημάτων των ανθρώπων γύρω μου.» και JS13: «Η δουλειά μου είναι αξιόλογη» ($r=.365$). (Πίνακας 3.4.7.7.)

Correlations			
		EQ14	JS13
EQ14	Pearson Correlation	1	,365**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	121	121
JS13	Pearson Correlation	,365**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	121	121

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Πίνακας 3.4.7.7. Συσχέτιση ερωτημάτων EQ14 και JS13

- EQ14: «Έχω μια καλή κατανόηση των συναισθημάτων των ανθρώπων γύρω μου.» και JS14: «Η δουλειά μου με ικανοποιεί» ($r=.365$). (Πίνακας 3.4.7.8.)

Correlations		
	EQ14	JS14
EQ14	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	,365**
	N	,000
JS14	Pearson Correlation	121
	Sig. (2-tailed)	,365**
	N	,000
		121

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Πίνακας 3.4.7.8. Συσχέτιση ερωτημάτων EQ14 και JS14

Κεφάλαιο 4: Συζήτηση

Στο τέταρτο αυτό κεφάλαιο θα γίνει μια σύνοψη των κύριων ευρημάτων με συζήτηση πάνω στην υπάρχουσα βιβλιογραφία και συσχετισμός με τα ερευνητικά ερωτήματα. Κλείνοντας, θα διατυπωθούν συμπεράσματα και ορισμένοι περιορισμοί της παρούσας έρευνας και θα προταθούν κατευθύνσεις για μελλοντική έρευνα (Creswell, 2011).

Από την ανάλυση φάνηκε να υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα ως προς τον παράγοντα «Αντίληψη συναισθημάτων» της συναισθηματικής νοημοσύνης και πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες επαγγελματίες ψυχικής υγείας έχουν υψηλότερο μέσο όρο από τους άνδρες επαγγελματίες ψυχικής υγείας. Στη βιβλιογραφία αναφέρεται ότι οι γυναίκες γνωρίζουν καλύτερα τα συναισθήματά τους και δείχνουν μεγαλύτερη ενσυναίσθηση από τους άνδρες (Fatt & Howe, 2003). Σύμφωνα με τον Goleman (2009), οι γυναίκες έχουν γενικά μεγαλύτερη εξοικείωση με κάποιες διαπροσωπικές δεξιότητες σε σχέση με τους άνδρες. Ιδιαίτερα, γίνεται λόγος για την ενσυναίσθηση, την αντίληψη δηλαδή του εσωτερικού πλαισίου αναφοράς ενός άλλου ανθρώπου με ακρίβεια, η ακρόαση, η δημιουργία συναισθήματος, η ανάδυσή του και η επιβεβαίωση από τον άλλον (Σταλίκας & Χαμοδράκα, 2004), καθώς ερευνητικά δεδομένα δείχνουν ότι οι γυναίκες πράγματι έχουν την τάση να βιώνουν αυτό το αυθόρμητο ταίριασμα των συναισθημάτων με τους άλλους περισσότερο από ό,τι οι άνδρες. Οι γυναίκες είναι επίσης καλύτερες στην αντίληψη των φευγαλέων συναισθημάτων κάποιου άλλου ατόμου από ό,τι οι άνδρες. Το εύρημα προέκυψε από το PONS (Profile Of Non verbal Sensitivity), το Διάγραμμα Μη Λεκτικής Ευαισθησίας που αναπτύχθηκε στο Harvard. Το τεστ αυτό αποτελείται από δεκάδες σύντομα βίντεο στα οποία ένας άνθρωπος έχει μια συναισθηματική αντίδραση, αφού ακούσει ένα δυσάρεστο ή ένα ευχάριστο γεγονός. Τα βίντεο έχουν περάσει από φίλτρο έτσι ώστε οι λέξεις να μην ακούγονται καθαρά, ενώ ο τόνος της φωνής και η έκφραση του προσώπου είναι σαφή. Οι ερευνητές Rosenthal & Hall, όπως αναφέρει ο Goleman (2009), μετά από

εκατοντάδες μελέτες, βρήκαν ότι στο 80% των περιπτώσεων, οι γυναίκες είχαν καλύτερη επίδοση από τους άνδρες όταν έπρεπε να μαντέψουν ποιο συναίσθημα ένιωθε το άτομο στο βίντεο. Ωστόσο, όπως αναφέρει η ίδια πηγή, οι άνδρες έχουν την ίδια λανθάνουσα ικανότητα αλλά κοινωνικά έχουν λιγότερα κίνητρα για να την αναπτύξουν σε σύγκριση με τις γυναίκες.

Επιπρόσθετα, όσον αφορά στις διαφορές μεταξύ των δύο φύλων, από την παρούσα έρευνα προέκυψε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους άνδρες επαγγελματίες ψυχικής υγείας και στις γυναίκες επαγγελματίες ψυχικής υγείας ως προς το μηνιαίο εισόδημα και τις ώρες εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, όπως προκύπτει από τους πίνακες, οι άνδρες έχουν υψηλότερο μηνιαίο εισόδημα και εργάζονται περισσότερες ώρες. Σύμφωνα με την προσέγγιση του καλειδοσκοπίου ως μοντέλο σταδιοδρομίας, οι γυναίκες αντιλαμβάνονται τη σταδιοδρομία τους ως ένα κομμάτι της ζωής τους, ενώ προσπαθούν να ενσωματώσουν πολλά κομμάτια, συμπεριλαμβανομένης της οικογένειας, της υγείας, των κοινωνικών σχέσεων, ώστε να σχηματίσουν μια ολιστική αίσθηση για τον εαυτό τους. Για το λόγο αυτό, οι γυναίκες τείνουν να βλέπουν τις ευκαιρίες απασχόλησης με τρόπο διαφορετικό από τους άνδρες. Έτσι, μεταξύ άλλων, είναι πιο πρόθυμες να εργαστούν σε θέσεις μερικής απασχόλησης, ακόμα και να εγκαταλείψουν για κάποιο χρονικό διάστημα την εργασία τους (Tajlili, 2014). Όσον αφορά στη διαφορά στο μηνιαίο εισόδημα μεταξύ των φύλων, θα μπορούσε να εξαχθεί το λογικό συμπέρασμα ότι οι άνδρες εφόσον εργάζονται περισσότερες ώρες, λαμβάνουν και μεγαλύτερη αμοιβή.

Η ανάλυση των δεδομένων έδειξε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιακών κατηγοριών ως προς τον παράγοντα «Μισθός» της επαγγελματικής ικανοποίησης και πιο συγκεκριμένα, η ηλικιακή κατηγορία 46-50 είναι περισσότερο ικανοποιημένη ως προς τον παράγοντα «Μισθός» σε σχέση με την ηλικιακή κατηγορία 25-30. Στο σημείο αυτό θα μπορούσε να γίνει η υπόθεση ότι με περισσότερα χρόνια προϋπηρεσίας, οι εργαζόμενοι αμείβονται υψηλότερα, όμως είναι ένα θέμα που χρήζει περαιτέρω

διερεύνησης ώστε να αποδοθούν με μεγαλύτερη ασφάλεια αιτιώδεις σχέσεις. Επιπρόσθετα, έχει διατυπωθεί ότι η επαγγελματική ικανοποίηση σχετίζεται με την ηλικία. Οι νεότεροι εργαζόμενοι είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους καθώς σύμφωνα με την εξήγηση των Schultz και Schultz (2006) όπως αναφέρεται στους Mackonienè και Norvilé (2012), συχνά απογοητεύονται από την πρώτη τους δουλειά και «δε βρίσκουν τον εαυτό τους» σε αυτήν. Από την άλλη, οι μεγαλύτεροι ηλικιακά εργαζόμενοι, έχοντας αλλάξει δουλειές και έχοντας δοκιμάσει τον εαυτό τους σε πολλά πεδία, είναι πιο ικανοποιημένοι από την παρούσα εργασία τους (Mackonienè & Norvilé, 2012).

Παράλληλα, αξίζει να σημειωθεί ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των κατηγοριών της μεταβλητής «οικογενειακή κατάσταση» ως προς τον παράγοντα «Μισθός» και «Ειδικές συνθήκες εργασίας» της επαγγελματικής ικανοποίησης και πιο συγκεκριμένα, το κριτήριο Mann- Whitney έδειξε ότι οι έγγαμοι επαγγελματίες ψυχικής υγείας είναι περισσότερο ικανοποιημένοι ως προς τον παράγοντα «Μισθός» σε σχέση με τους άγαμους. Αντίστοιχα, το κριτήριο Mann- Whitney έδειξε ότι οι έγγαμοι επαγγελματίες ψυχικής υγείας είναι περισσότερο ικανοποιημένοι ως προς τον παράγοντα «Ειδικές συνθήκες εργασίας» σε σχέση με τους άγαμους. Η υψηλότερη επαγγελματική ικανοποίηση των έγγαμων επαγγελματιών ψυχικής υγείας στον παράγοντα «Μισθός» είναι πιθανό να οφείλεται στη μισθολογική διαφορά με την οποία επωφελούνται ακριβώς λόγω του ότι είναι έγγαμοι ή έχουν τέκνα. Ωστόσο, δεν μπορεί να παραβλεφθεί ο παράγοντας της οικογένειας. Όπως φάνηκε από τα αποτελέσματα της έρευνας των Greenhaus, Collins, & Shaw (2003), τα άτομα που αφιέρωναν σχετικά λίγο συνολικό χρόνο για την εργασία και την οικογένεια βίωναν υψηλά επίπεδα ποιότητας ζωής, ανεξάρτητα από το πώς κατένειμαν το χρόνο μεταξύ των δύο ρόλων. Αντίθετα, για τα άτομα που αφιέρωναν ουσιαστικό συνολικό χρόνο στην εργασία και την οικογένεια, εκείνοι που περνούσαν περισσότερο χρόνο με την οικογένεια απ' ό,τι στην εργασία βίωναν τα υψηλότερα επίπεδα ποιότητας ζωής, ακολουθούμενοι από τα άτομα που

διακατέχονταν από ισορροπία και τέλος από εκείνους που αφιέρωναν περισσότερο χρόνο στην εργασία από την οικογένεια. Ως εκ τούτου, άτομα που διακατέχονταν από ισορροπία ήταν καλύτερα από εκείνα που είχαν μη ισορροπημένη εργασία, αλλά όχι τόσο καλά όσο εκείνοι που είχαν ανισορροπία στην οικογένεια.

Η στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των κατηγοριών της μεταβλητής «μηνιαίο εισόδημα» ως προς τους παράγοντες «Μισθός», «Γενικές συνθήκες εργασίας» και «Ευνοϊκό περιβάλλον» της επαγγελματικής ικανοποίησης και πιο συγκεκριμένα, το εύρημα ότι οι επαγγελματίες ψυχικής υγείας που έχουν υψηλότερο μηνιαίο εισόδημα είναι περισσότερο ικανοποιημένοι ως προς τους παράγοντες «Μισθός», «Γενικές συνθήκες εργασίας» και «Ευνοϊκό περιβάλλον» σε σχέση με τους επαγγελματίες ψυχικής υγείας που έχουν χαμηλότερο μηνιαίο εισόδημα, αξίζει επίσης να επισημανθεί. Όπως έχει προαναφερθεί στο δεύτερο κεφάλαιο, σύμφωνα με τη θεωρία του Herzberg, οι παράγοντες που παίζουν σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική ικανοποίηση κατηγοριοποιούνται σε δύο ομάδες. Οι παράγοντες της πρώτης ομάδας ονομάζονται παράγοντες παρακίνησης (motivating factors) και είναι ενδογενείς. Αυτοί οι παράγοντες- επιτυχία στην ανάληψη ευθύνης, εκτίμηση, αναγνώριση, εξέλιξη δυνατοτήτων - σχετίζονται με αυτή καθεαυτή την εργασία (Talachi, Gorji & Boerhannoeddin, 2014) και αναφέρονται αλλιώς και ως μέσα ικανοποίησης (satisfiers), που όταν παρουσιάζονται ενισχύουν την ικανοποίηση ή το κίνητρο, αλλά η απουσία τους δε δημιουργεί απαραίτητα δυσαρέσκεια (Islam & Ali, 2013). Οι παράγοντες της δεύτερης ομάδας ονομάζονται παράγοντες υγιεινής (hygienic factors), είναι εξωγενείς ή καταστασιακοί και σχετίζονται με το περιβάλλον εργασίας και τις συνθήκες του. Οι συνθήκες εργασίας, η εποπτεία και οι διαπροσωπικές σχέσεις αλλά και ο μισθός περιλαμβάνονται στη δεύτερη ομάδα (Talachi, Gorji & Boerhannoeddin, 2014). Όταν οι παράγοντες υγιεινής είναι διαθέσιμοι, μειώνεται η δυσαρέσκεια (Islam & Ali, 2013). Ο Kalleberg (1977) όπως αναφέρεται στους Talachi, Gorji και Boerhannoeddin (2014) πρότεινε

ότι η επαγγελματική ικανοποίηση έχει δύο συστατικά: Η εγγενής ικανοποίηση από την εργασία υποδηλώνει τα συναισθήματα των ανθρώπων σχετικά με τη φύση των ίδιων των εργασιακών καθηκόντων, λαμβάνοντας υπόψη ότι η εξωγενής ικανοποίηση από την εργασία αναφέρεται στα συναισθήματα των ανθρώπων σχετικά με τις πτυχές των συνθηκών εργασίας που είναι εξωγενείς.

Μεταξύ των κατηγοριών της μεταβλητής «είδος απασχόλησης» ως προς τους παράγοντες «Η ίδια η δουλειά» και «Ειδικές συνθήκες εργασίας» της επαγγελματικής ικανοποίησης, επίσης φάνηκε να υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά και πιο συγκεκριμένα, οι επαγγελματίες ψυχικής υγείας που έχουν σύμβαση αορίστου χρόνου είναι περισσότερο ικανοποιημένοι ως προς τους παράγοντες «Η ίδια η δουλειά» και «Ειδικές συνθήκες εργασίας» σε σχέση με τους επαγγελματίες ψυχικής υγείας που έχουν σύμβαση ορισμένου χρόνου. Βασιζόμενοι στη θεωρία του Abraham Maslow (1954) όπως αναφέρεται στον Lester (2013) και ειδικότερα σύμφωνα με την ταξινόμηση των βασικών αναγκών του ανθρώπου σε πέντε κατηγορίες, οι ανάγκες ασφάλειας και προστασίας περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων, την ανάγκη για σταθερή απασχόληση. Ως εκ τούτου, θα μπορούσαμε να εξάγουμε το συμπέρασμα ότι η σύμβαση αορίστου χρόνου ικανοποιεί πολύ περισσότερο αυτή την προϋπόθεση της σταθερότητας από μια σύμβαση ορισμένου χρόνου για την οποία ο εργαζόμενος γνωρίζει εκ των προτέρων ότι θα ολοκληρωθεί.

Από την ανάλυση φάνηκε να υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των κατηγοριών της μεταβλητής «αλληλεπίδραση με θεραπευόμενους» ως προς τον παράγοντα «Προαγωγές» και πιο συγκεκριμένα, το κριτήριο Mann-Whitney έδειξε ότι οι επαγγελματίες ψυχικής υγείας που έχουν 60%-80% του εργασιακού τους χρόνου αλληλεπίδραση ημερησίως με θεραπευόμενους είναι περισσότερο ικανοποιημένοι ως προς τον παράγοντα «Προαγωγές» σε σχέση με τους επαγγελματίες ψυχικής υγείας που έχουν άνω του 80% του εργασιακού τους χρόνου αλληλεπίδραση ημερησίως με θεραπευόμενους. Στη βιβλιογραφία δε συναντάται

παρόμοιο εύρημα και προτείνεται η περαιτέρω διερεύνηση του συγκεκριμένου αποτελέσματος ώστε να μπορούν να εξαχθούν ασφαλή συμπεράσματα.

Αναφορικά με τη σχέση μεταξύ των ερωτημάτων της επαγγελματικής ικανοποίησης και της συναισθηματικής νοημοσύνης, φαίνεται να υπάρχει αν και ασθενής, θετική συσχέτιση σε πολλά ερωτήματα. Απαντώντας στο ερευνητικό ερώτημα, αν υπάρχει σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και την συναισθηματική νοημοσύνη μεταξύ των επαγγελματιών ψυχικής υγείας, το παραπάνω εύρημα συμφωνεί με τα ευρήματα άλλων μελετών που έχουν γίνει σε διαφορετικούς πληθυσμούς, καθώς πολλές είναι οι έρευνες που έχουν διεξαχθεί και τα αποτελέσματα των πρόσφατων συνηγορούν υπέρ του ότι η συναισθηματική νοημοσύνη σχετίζεται θετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση (Yuan, Tan, Huang & Zou, 2014) και οδηγεί σε επαγγελματική ικανοποίηση (Yadav, 2014. Brunetto, Stephen, Shacklock & Farr-Wharton, 2012). Σε άλλη πρόσφατη έρευνα που έγινε στην Ελλάδα, αναφέρεται ακριβώς ότι η συναισθηματική νοημοσύνη είναι παράγοντας πρόβλεψης της επαγγελματικής ικανοποίησης (Kafetsios & Zampetakis, 2008). Στην παρούσα έρευνα δεν μπορούμε με ασφάλεια να αποδώσουμε αιτιώδεις σχέσεις αλλά θα ήταν σκόπιμο να συνεχιστεί η έρευνα σε αυτή την κατεύθυνση.

Από την ανάλυση παραγόντων φάνηκε ότι επιβεβαιώθηκαν σε μεγάλο βαθμό οι παράγοντες που συναντώνται στη βιβλιογραφία με μικρές διαφοροποιήσεις, οι οποίες οφείλονται κυρίως σε διαφορές στα χαρακτηριστικά του πληθυσμού στον οποίο χορηγήθηκαν τα εργαλεία με τους αρχικούς πληθυσμούς, ενώ προέκυψαν και νέοι. Σημειώνεται ότι δεν είχαν ξανά χρησιμοποιηθεί αυτά τα εργαλεία για το συγκεκριμένο πληθυσμό.

Η παρούσα έρευνα σκοπό είχε να εξετάσει τη σχέση μεταξύ τριών παραγόντων (επαγγελματική ικανοποίηση, συναισθηματική νοημοσύνη, επαγγελματίες ψυχικής υγείας), η οποία δε συναντήθηκε στη βιβλιογραφία καθώς τα αποτελέσματά της θα μπορούσαν να

αποβούν χρήσιμα στην πράξη για όσους ασκούν επαγγέλματα στον τομέα της ψυχικής υγείας. Οι επαγγελματίες ψυχικής υγείας βρίσκονται μεταξύ εκείνων των επαγγελματιών που έχουν υψηλό κίνδυνο εμφάνισης του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout) (Lanham, Rye, Rimsky & Weill, 2012), το οποίο βρέθηκε ότι συνδέεται στενά με τη μη επαγγελματική ικανοποίηση (job dissatisfaction) (Mackonienè & Norvilé, 2012). Παράλληλα, η συναισθηματική νοημοσύνη είναι ένας άλλος μηχανισμός ο οποίος μπορεί να ρυθμίσει την επίδραση του στρες (Montes-Berges & Augusto, 2007) αλλά και να οδηγήσει, όπως προαναφέρθηκε, σε επαγγελματική ικανοποίηση (Brunetto, Stephen, Shacklock & Farr-Wharton, 2012). Καθώς επρόκειτο για μια πρώτη ερευνητική προσπάθεια στο πεδίο αυτό, ήταν αναμενόμενο ότι δε θα μπορούσε να καλύψει όλες τις διαστάσεις του υπό διερεύνηση θέματος. Οι περιορισμοί της έγκεινται κυρίως στο γεγονός ότι χρησιμοποιήθηκαν έτοιμα εργαλεία που δεν είχαν εφαρμοστεί στο συγκεκριμένο πληθυσμό και για το λόγο αυτό όπως αναφέρθηκε από την παραγοντική ανάλυση προέκυψαν και νέοι παράγοντες. Θα προτεινόταν σε μελλοντική έρευνα να κατασκευαστούν εξαρχής εργαλεία ειδικά για τον πληθυσμό των επαγγελματιών της ψυχικής υγείας λαμβάνοντας υπόψη τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τις ιδιαιτερότητες των επαγγελλμάτων αυτών. Παράλληλα, η παρούσα έρευνα χρησιμοποίησε δείγμα το οποίο συλλέχθηκε με τις μεθόδους της χιονοστιβάδας και του διαθέσιμου δείγματος εφόσον επρόκειτο για εργασία σε πλαίσιο μεταπτυχιακού προγράμματος, κάτι που μια μελλοντική διερεύνηση στο πεδίο αυτό, θα ήταν καλό να λάβει υπόψη. Τέλος, η έρευνα δεν είχε σκοπό να μελετήσει αιτιώδεις σχέσεις ανάμεσα στις μεταβλητές αλλά κρίνεται σκόπιμο αυτές να μελετηθούν μελλοντικά ώστε να καταστούν σαφείς οι λόγοι που οδηγούν σε επαγγελματική ικανοποίηση τους επαγγελματίες ψυχικής υγείας.

Βιβλιογραφικές αναφορές

Antoniou, A.-S. (2005). Emotional intelligence and transformational leadership. In Antoniou, A.-S. & Cooper, C. L. (Eds.), *A Research Companion to Organizational Health Psychology* (pp. 633-655). Northampton, USA: Edward Elgar.

Ashkanasy, N. M. & Daus, C. (2005). Rumors of the death of emotional intelligence in organizational behavior are vastly exaggerated. *Journal of Organizational Behavior*, 26 (4), 441- 452.

Balamohan, P., Tech, M. & Gomathi, S. (2015). Emotional Intelligence: Its Importance and Relationship with Individual Performance, Team-Effectiveness, Leadership and Marketing Effectiveness, *Mediterranean Journal of Social Science*, 6 (1), 120- 128.

Belias, D. & Koustelios, A. (2015). Leadership Style, Job Satisfaction and Organizational Culture in the Greek Banking Organization. *Journal of Management Research*, 15 (2), 101-110.

Boles, J. S., Wood, J. A. & Johnson, J. (2003). Interrelationships of Role Conflict, Role Ambiguity, and Work-family Conflict with Different Facets of Job Satisfaction and the Moderating Effects of Gender. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 23 (2), 99–113.

Bond, K. S., Chalmers, K. J., Jorm, A. F., Kitchener, B. A. & Reavley, N. J. (2015). Assisting Australians with mental health problems and financial difficulties: a Delphi study to develop guidelines for financial counsellors, financial institution staff, mental health professionals and carers. *BMC Health Services Research*, 15 (1), 1-10.

Bradberry T. & Greaves, J. (2006). *Συναισθηματική Νοημοσύνη*. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.

Brunetto, Y., Stephen, T., Shacklock, K. & Farr- Wharton, R. (2012). Emotional intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: explaining organizational

commitment and turnover intentions in policing. *Human Resource Management Journal*, 22 (4), 428–441.

Casey, R. J. & Robbins, J. (2010). The Hackman and Oldham Job Characteristics Model: Implications from four industries. *International Journal of Business and Public Administration*, 7 (2), 76- 90.

Christen, M., Iyer, G. & Soberman, D. (2006). Job satisfaction, job performance, and effort: A reexamination using agency theory. *Journal of Marketing*, 70 (1), 137-150.

Čížek, P. (2012). The Application of Maslow's Hierarchy of Needs to the Entrepreneur's Motivation– The Example from region Pardubice. *Scientific Papers of the University of Pardubice. Series D, Faculty of Economics & Administration*, 18 (24), 43-50.

Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education* (6th Edition). London and New York: Routledge.

Colfax, R. S., Rivera J. J. & Perez, K. T. (2010). Applying Emotional Intelligence (EQ-I) in the Workplace: Vital to global Business Success. *Journal of International Business Research*, 9 (1), 89- 98.

Creswell, J. (2011). *Η έρευνα στην εκπαίδευση. Σχεδιασμός, διεξαγωγή και αξιολόγηση της ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας*, Αθήνα: Εκδόσεις Ίων.

Crowe, A. & Averett, P. (2015). Attitudes of Mental Health Professionals toward Mental Illness: A Deeper Understanding. *Journal of Mental Health Counseling*, 37 (1), 47-62.

Dacre- Pool, L. & Qualter, P. (2013). Emotional self-efficacy, graduate employability, and career satisfaction: Testing the associations. *Australian Journal of Psychology*, 65 (4), 214–223.

Dasborough, M. T. & Ashkanasy, N. M. (2002). Emotion and attribution of intentionality in leader-member relationships. *The Leadership Quarterly*, 13 (5), 615-634.

Daus, C. & Ashkanasy, N. M. (2005). The case for the ability-based model of emotional intelligence in organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 26 (4), 453- 466.

van Dusseldorp, LR, van Meijel BK & Derksen J.J. (2011). Emotional intelligence of mental health nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 20 (3/4), 555- 562.

Eriksen, A. K., Arman, M., Davidson, L., Sundfør, B. & Karlsson, B. (2014). Challenges in relating to mental health professionals: Perspectives of persons with severe mental illness. *International Journal of Mental Health Nursing*, 23 (2), 110–117.

Evans, S. W., Randy Koch, J., Brandy, C., Meszaros, P. & Sandler, J. (2013). Community and School Mental Health Professionals' Knowledge and Use of Evidence Based Substance Use Prevention Programs. *Administration And Policy In Mental Health [Adm Policy Ment Health]*, 40 (4), 319-30.

Fambrough, M. J. & Hart, R. K. (2008). Emotions in Leadership Development: A Critique of Emotional Intelligence. *Advances in Developing Human Resources*, 10 (5), 740-758.

Fatt, J. P. T. & Howe, I. C. K. (2003). Emotional Intelligence of foreign and local university students in Singapore: Implications for managers. *Journal of Business and Psychology*, 17 (3), 345- 367.

Ferrell, S., Morgan R. & Winterowd, C. (2000). Job Satisfaction of Mental Health Professionals Providing Group Therapy in State Correctional Facilities. *International Journal of Offender Therapy & Comparative Criminology*, 44 (2), 232- 243.

Frajo- Apor, B., Pardeller, S., Kemmler, G. & Hofer, A. (2016). Emotional Intelligence and resilience in mental health professionals caring for patients with serious mental illness. *Psychology, Health & Medicine*, 21 (6), 755- 761.

- Furnham, A. & Petrides, K. V., (2003). Trait emotional intelligence and happiness. *Social Behavior & Personality: An international journal*, 31 (8), 815- 824.
- Gao, Y., Shi, J., Niu, Q. & Wang, L. (2013). Work- Family conflict and Job Satisfaction: Emotional Intelligence as a Moderator. *Stress and Health*, 29 (3), 222-228.
- Gigantesco, A., Picardi, A., Chiaia, E., Balbi, A. & Morosini, P. (2003). Job satisfaction among mental health professionals in Rome, Italy. *Community Mental Health Journal*, 39 (4), 349-355.
- Goleman, D. (2009). *Η συναισθηματική νοημοσύνη στο χώρο της εργασίας*. Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα.
- Goleman, D. (2011). *Η συναισθηματική νοημοσύνη*. Αθήνα, Πεδίο.
- Goleman, D., Boyatzis, R. & McKee, A. (2001). *Primal Leadership: The hidden driver of great performance*. Harvard Business Review Press.
- Goštautaitė, B. & Bučiūnienė, I. (2010). Integrating Job Characteristics model into the person- environment fit framework. *Economics & Management*, 505-511.
- Gray, L. (2008). Family Roles and Their Interaction with Investment Goal Formation. *Journal of Wealth Management*, 11 (3), 30-39.
- Guillén, M., Ferrero, I. & Hoffman, W.M. (2015). The Neglected Ethical and Spiritual Motivations in the Workplace. *Journal of Business Ethics*, 128 (4), 803- 816.
- Gutierrez, D & Mullen, P. R. (2016). Emotional Intelligence and the Counselor: Examining the Relationship of Trait Emotional Intelligence to Counselor Burnout. *Journal of Mental Health Counseling*, 38 (3), 187- 200.
- Islam, S. & Ali, N. (2013). Motivation- Hygiene Theory: Applicability on Teachers. *Journal of Managerial Sciences*, 7 (1), 87-104.

Kafetsios, K., & Zampetakis, L. A. (2008), Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work. *Personality and Individual Differences*, 44, 710–720.

Kafetsios, K., Nezlek, J. & Vassilakou, T. (2012). Relationships Between Leaders' and Subordinates' Emotion Regulation and Satisfaction and Affect at Work. *The Journal of Social Psychology*, 152(4), 436–45.

Kahraman, N. (2014). Investigating the relationship between science teachers' self-efficacy, work environment and their job satisfaction based on TIMSS 2011. *Journal of Theory & Practice in Education (JTPE)*, 10 (4), 1091-1101.

Karanikola, M. & Kaite, C. (2013). Greek-Cypriot mental health nurses' professional satisfaction and association with mild psychiatric symptom. *International Journal of Mental Health Nursing*, 22 (4), 347–35.

Khan, A.S. (2010). Teachers' Job Satisfaction relation to their Emotional Intelligence. *The Journal of Progressive Education*, 3 (2), 28-31.

Kopelman, R. E., Protas, D. J. & Falk, D. W. (2012). Further Development of a Measure of Theory X and Y Managerial Assumptions. *Journal of Managerial Issues*, 24 (4), 450-470.

Korres, K. (2015). *Introduction to Psychometry. Statistic Methods on Psychometric Data* [Powerpoint slides]. National and Kapodistrian University of Athens, Greece.

Koustelios, A. D. & Bagiatis, K. (1997). The Employee Satisfaction Inventory (ESI): Development of a Scale to Measure Satisfaction of Greek Employees, *Educational and Psychological Measurement*, 57 (3), 469- 476.

Kroupis, I., Kourtessis, T., Kouli, O., Tzertzis, G., Derri, V. & Mavrommatis, G. (2017). Job satisfaction and burnout among Greek P.E. teachers. A comparison of educational sectors, level and gender. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 12 (34), 5- 14.

Landy, F. J. (2005). Some historical and scientific issues related to research on emotional intelligence. *Journal of Organizational Behavior*, 26 (4), 411-424.

Lanham, E. M., Rye, S. M., Rinsky, S. L. & Weill, S. R. (2012). How Gratitude Relates to Burnout and Job Satisfaction in Mental Health Professionals. *Journal of Mental Health Counseling*, 34 (4), 341-354.

Lautizi, L., Laschinger, H. & Ravazollo, S. (2009). Workplace empowerment, job satisfaction and job stress among Italian mental health nurses: an exploratory study. *Journal of Nursing Management*, 17 (4), 446–452.

Law, K. S., Wong, C., & Song, L. J. (2004). The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies. *Journal of Applied Psychology*, 89 (3), 483–496.

Lăzăroiu, G. (2015). Work motivation and organizational behavior. *Contemporary Readings in Law & Social Justice*, 7 (2), 66-75.

Lee, C. & Montiel, E. (2011). The Correlation of Mentoring and Job Satisfaction: A Pilot Study of Mental Health Professionals. *Community Mental Health Journal*, 47 (4), 482–487.

Lester, D. (2013). Measuring Maslow's Hierarchy of Needs. *Psychological Reports*, 113 (1), 15-17.

Levin, B. L., Hennessy, K. D. & Petrila, J. (2010). *Mental Health Services: A Public Health Perspective*. Oxford University Press.

Locke, E. & Latham, G. (2006). New Directions in Goal-Setting Theory. *Current Directions in Psychological Science (Wiley-Blackwell)*, 15 (5), 265-268.

Mackonienė, R. & Norvilė, N. (2012). Burnout, Job Satisfaction, Self-efficacy, and proactive coping among Lithuanian Schoolpsychologists. *Bridges / Tiltai*, 60 (3), 199-211.

Mahoney, K. T. (2013). Equity Theory at 50. *TIP: The Industrial-Organizational Psychologist*, 51 (2), 158-161.

Mangi, A. A. , Kanasro, H. A. & Burdi, M. B. (2015). Motivation tools and organizational success: A critical analysis of motivational theories. *Government: Research Journal of Political Science*, 4 (4), 51-62.

Mayer, J. D. and Salovey, P. (1997), “What is emotional intelligence?”, in Salovey, P. and Sluyter, D. (Eds), *Educational Development and Emotional Intelligence: Implication for Educators*, Basic, New York, NY, 3-31.

Mayer, J.D. and Salovey, P. (1990), “*Emotional intelligence*”. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211.

Mayer, J.D. & Salovey, P. (1990) *The intelligence of emotional intelligence*, New York, Basics Books.

Montes-Berges, B. & Augusto, J. M. (2007). Exploring the relationship between perceived emotional intelligence, coping, social support and mental health in nursing students. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 14, 163–171.

Morand, D. A. (2001). The emotional intelligence of managers: Assessing the construct validity of a nonverbal measure of “people skills”. *Journal of Business & Psychology*, 16 (1), 21- 34.

Nadinloyi, K. B., Sadeghi , H. & Hajloo, N. (2013). Relationship Between Job Satisfaction and Employees Mental Health. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 293 – 297.

Nimri, M., Bdair, A. & Al Bitar, H. (2015). Applying the Expectancy Theory to Explain the Motivation of Public Sector Employees in Jordan. *Middle East Journal of Business*, 10 (3), 70-82.

Nolan, J. & Nail, P. (2014). Further Evidence That Individuals With a High Preference for Consistency Are More Susceptible to Cognitive Dissonance. *Psi Chi Journal of Psychological Research*, 19 (4), 214-219.

Noland, C. (2014). Teaching Theory X and Theory Y in Organizational Communication. *Communication Teacher*, 28 (3), 145-149.

Nordt, C., Rössler, W. & Lauber, C. (2006). Attitudes of Mental Health Professionals Toward People With Schizophrenia and Major Depression. *Schizophrenia Bulletin Oxford University Press*, 32 (4), 709-714.

Perry, R. W. & Mankin, L. D. (2007). Organizational Trust, Trust in the Chief Executive and Work Satisfaction. *Public Personnel Management*, 36 (2), 165–178.

Petrides, K. V., & Furnham, A. (2000). Gender differences in measured and self-estimated trait emotional intelligence. *Sex Roles*, 42, 449-461.

Πλατσίδου, Μ. (2005α). Διερεύνηση της συναισθηματικής νοημοσύνης εφήβων με τη μέθοδο των αυτοαναφορών και της αντικειμενικής επίδοσης. *Παιδαγωγική Επιθεώρηση*, 40, 166-181.

Pomirleanu, N. & Mariadoss, B. J. (2015). The influence of organizational and functional support on the development of salesperson job satisfaction. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 35 (1), 33–50.

Ruiz- Aranda, D., Extremera, N. & Pineda- Galan, C. (2014). Emotional intelligence, life satisfaction and subjective happiness in female student health professionals: the mediating effect of perceived stress. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 21 (2), 116-123.

Rupert, P., Miller, A., Tuminello Hartman, E. & Bryant, B. (2012). Predictors of Career Satisfaction Among Practicing Psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 43 (5), 495-502.

Sager, K. L. (2015). Looking down from above: Measuring downward maintenance communication and exploring Theory X/Y assumptions as determinants of its expression. *Revista de Psicología del Trabajo y de Las Organizaciones*, 31 (1), 41-50.

Schüler, J., Brandstätter, V. & Sheldon, K. (2013). Do implicit motives and basic psychological needs interact to predict well-being and flow? Testing a universal hypothesis and a matching hypothesis. *Motivation & Emotion*, 37 (3), 480-495.

Shin, J. Y., Kang, S.-C., Hyun, J.-H. & Kim, B.-J. (2015). Determinants and Performance Effects of Executive Pay Multiples: Evidence from Korea. *Industrial & Labor Relations Review*, 68 (1), 53-78.

Slaski, M. & Cartwright, S. (2003). Emotional intelligence training and its implications for stress, health and performance. *Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 19 (4), 233- 239.

Smith, A. & Cashwell, C. S. (2010). Stigma and Mental Illness: Investigating Attitudes of Mental Health and Non-MentalHealth Professionals and Trainees. *Journal of Humanistic Counseling, Education & Development*, 49 (2), 189-202.

Tajlili, M. H. (2014). A Framework for Promoting Women's Career Intentionality and Work-Life Integration. *Career Development Quarterly*, 62 (3), 254- 267.

Talachi, R. K., Gorji M.B. & Boerhannoeddin A.B. (2014). An Investigation of the Role of Job Satisfaction in Employees' Organizational Citizenship Behavior. *Collegium Antropologicum*, 38 (2), 429–436.

Udechukwu, I. I. (2009). Correctional Officer Turnover: Of Maslow's Needs Hierarchy and Herzberg's Motivation Theory. *Public Personnel Management*, 38 (2), 69-82.

Voola, R., Carlson, J. & West, A. (2004). Emotional intelligence and competitive advantage: examining the relationship from a resource-based view. *Strategic Change*, 13 (2), 83- 93.

Weng, H., Hung, C., Liu, Y., Cheng, Y., Yen, C., Chang, C. & Huang, C. (2011). Associations between emotional intelligence and doctor burnout, job satisfaction and patient satisfaction. *Medical Education*, 45, (8), 835-842.

Ybarra, O., Kross, E. & Sanchez-Burks, J. (2014). The Big idea that is yet to be: Toward a more motivated, contextual and dynamic model of emotional intelligence. *The Academy of Management Perspectives*, 28 (2), 93–107.

Yadav, S. (2014). The Role of Emotional Intelligence in Organization Development. *IUP Journal of Knowledge Management*, 12 (4), 49- 59.

Yuan, L., Tan, X., Huang, C. & Zou, F. (2014). Mediating Effect of Job Satisfaction on the Relationship between Emotional Intelligence and Perceived General Health. *Social Behavior and Personality*, 42(7), 1057-1068.

Zeidner, M., Shani-Zinovich, I., Matthews, G., & Roberts, R. D. (2005). Assessing emotional intelligence in gifted and non-gifted high school students: Outcomes depend on the measure. *Personality and Individual Differences*, 33, 369-391.

Λαπαναΐτη, Α. (2012). *Η εργασιακή ικανοποίηση του Ακαδημαϊκού Προσωπικού. Μια εμπειρική διερεύνηση στο Πανεπιστήμιο Πατρών*. (Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Πατρών, 2012).

Νόβα- Καλτσούνη, Χ. (2006). *Μεθοδολογία εμπειρικής έρευνας στις Κοινωνικές Επιστήμες. Ανάλυση δεδομένων με τη χρήση του SPSS*. Αθήνα: Gutenberg.

Σταλίκας, Α. & Χαμοδράκα, Μ. (2004). *Η ενσυναίσθηση*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, 126-127.

Σταλίκας, Α., Τριλίβα, Σ. & Ρούσση Π. (2012). *Τα ψυχομετρικά εργαλεία στην Ελλάδα: Μια συλλογή και παρουσίαση των ερωτηματολογίων, δοκιμασιών και καταλόγων καταγραφής χαρακτηριστικών στον ελληνικό χώρο*. Αθήνα: Εκδόσεις Πεδίο.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ



ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

Ερωτηματολόγιο έρευνας

Το ερωτηματολόγιο αυτό αποτελεί μέρος της έρευνας που διεξάγεται στο πλαίσιο της διπλωματικής μου εργασίας στο ΠΜΣ «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός» του Εθνικού Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.

Η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι εθελοντική και ανώνυμη. Το ερωτηματολόγιο είναι σύντομο και δε θα σας κουράσει. Ωστόσο, εάν σε οποιοδήποτε σημείο των ερωτήσεων που συμπληρώνετε ενοχληθείτε ή νιώσετε ότι δε θέλετε να συνεχίσετε, μπορείτε ελεύθερα να σταματήσετε τις απαντήσεις.

Οφέλη από μια έρευνα σαν και αυτήν προκύπτουν μόνον όταν οι απαντήσεις είναι ειλικρινείς. Γι' αυτό σας ζητάμε να απαντάτε χωρίς ενδοιασμούς, περιγράφοντας τι εσείς προσωπικά πραγματικά κάνετε, πιστεύετε ή νιώθετε.

Σας ευχαριστούμε για την εθελοντική και ειλικρινή συμμετοχή σας στην έρευνα.

Επόπτης καθηγητής: Δρ Κωνσταντίνος Κορρές, korres.konstantinos@gmail.com

Μεταπτυχιακή φοιτήτρια: Ιωάννα Τσαμπαλάτη- Βακαλοπούλου, iwannatv@gmail.com

Α. Οι παρακάτω ερωτήσεις αφορούν το πώς διαχειρίζεστε τα συναισθήματά σας γενικά. Σημειώστε με ένα κύκλο το βαθμό που κάθε πρόταση εκφράζει το πώς αισθάνεστε.

		Διαφωνώ Απόλυτα	Συμφωνώ Απόλυτα
1	Τις περισσότερες φορές καταλαβαίνω (έχω μια καλή αίσθηση) το γιατί αισθάνομαι τα συναισθήματα που νοιώθω (έτσι όπως αισθάνομαι).	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7	
2	Πάντα μπορώ να καταλάβω πως αισθάνονται οι φίλοι μου με βάση την συμπεριφορά τους	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7	
3	Πάντα θέτω στόχους για τον εαυτό μου και μετά βάζω τα δυνατά μου για να τους πετύχω	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7	
4	Μπορώ με την λογική να ελέγξω τον θυμό μου και να αντεπεξέλθω τις δυσκολίες.	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7	
5	Έχω μια καλή κατανόηση των συναισθημάτων μου	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7	
6	Είμαι καλός παρατηρητής των συναισθημάτων των άλλων	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7	
7	Πάντα 'λέω στον εαυτό μου' ότι είμαι ένα άξιο και ικανό άτομο.	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7	
8	Είμαι απόλυτα ικανός να ελέγξω τα συναισθήματά μου	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7	
9	Πάντα καταλαβαίνω πώς αισθάνομαι πραγματικά	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7	
10	Είμαι ευαίσθητος στα συναισθήματα και την συγκινησιακή κατάσταση των άλλων ανθρώπων	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7	

11	Είμαι ένα άτομο με ισχυρά κίνητρα	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7
12	Όταν θυμώνω, πάντα μπορώ να ηρεμήσω γρήγορα	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7
13	Πάντα γνωρίζω αν είμαι χαρούμενος ή όχι	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7
14	Έχω μια καλή κατανόηση των συναισθημάτων των ανθρώπων γύρω μου	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7
15	Πάντα παρακινώ τον εαυτό μου να καταφέρει το καλύτερο	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7
16	Έχω καλό έλεγχο των συναισθημάτων μου	1.....2.....3.....4.....5.....6.....7

Β. Παρακάτω υπάρχει μια σειρά από προτάσεις με τις οποίες θέλουμε να δηλώσετε κατά πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε. Κάθε αριθμός αντιστοιχεί σε άλλη απάντηση. Η επεξήγηση για την αντιστοιχία αυτή δίνεται παρακάτω. Κυκλώστε την απάντηση που σας εκφράζει. Εάν δεν εργάζεστε στο παρόν, παρακαλούμε απαντήστε στα ερωτήματα με βάση την εμπειρία σας από την πιο πρόσφατη εργασία σας.

1 2 3 4 5

Διαφωνώ απόλυτα Διαφωνώ Δεν είμαι σίγουρος Συμφωνώ Συμφωνώ απόλυτα

	1	2	3	4	5
1. Οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ	1	2	3	4	5
2. Ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος	1	2	3	4	5
3. Οι συνθήκες εργασίας είναι επικίνδυνες για την υγεία μου	1	2	3	4	5
4. Ο εξαιρισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου	1	2	3	4	5
5. Ο φωτισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου	1	2	3	4	5

6. Πληρώνομαι όσο πρέπει για τη δουλειά που προσφέρω	1	2	3	4	5
7. Αισθάνομαι ανασφάλεια με τέτοιο μισθό	1	2	3	4	5
8. Ίσα-ίσα που μπορώ και επιβιώνω μ' αυτό το μισθό	1	2	3	4	5
9. Πληρώνομαι λιγότερο από ότι αξίζω	1	2	3	4	5
10. Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή	1	2	3	4	5
11. Η πείρα που απέκτησα αυξάνει τις προοπτικές μου για προαγωγή	1	2	3	4	5
12. Οι προοπτικές για προαγωγή είναι πολύ περιορισμένες	1	2	3	4	5
13. Η δουλειά μου είναι αξιόλογη	1	2	3	4	5
14. Η δουλειά μου με ικανοποιεί	1	2	3	4	5
15. Η δουλειά μου είναι μονότονη (ρουτίνα)	1	2	3	4	5
16. Η δουλειά μου είναι βαρετή	1	2	3	4	5
17. Ο προϊστάμενος μου με υποστηρίζει όταν τον χρειάζομαι	1	2	3	4	5
18. Ο προϊστάμενος μου κατανοεί τα προβλήματά μου	1	2	3	4	5
19. Ο προϊστάμενος μου είναι αγενής	1	2	3	4	5
20. Ο προϊστάμενος μου είναι ενοχλητικός	1	2	3	4	5
21. Η υπηρεσία φροντίζει τους εργαζομένους της	1	2	3	4	5
22. Είναι η καλύτερη υπηρεσία που έχω δουλέψει ποτέ	1	2	3	4	5
23. Υπάρχει ευνοιοκρατία (έλλειψη αξιοκρατίας) στην υπηρεσία	1	2	3	4	5
24. Η υπηρεσία κάνει διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζομένους της	1	2	3	4	5

Γ. Για να απαντήσετε στις παρακάτω ερωτήσεις, βάλτε √ ή x σε ένα από τα κουτάκια κάθε ερώτησης. Συμπληρώστε τα κενά διαστήματα όπου χρειάζεται.

Εάν δεν εργάζεστε στο παρόν, παρακαλούμε απαντήστε στα ερωτήματα με βάση την εμπειρία σας από την πιο πρόσφατη εργασία σας.

1. Φύλο Άντρας

☐

Γυναίκα

☐

2. Ηλικία

έως 24 ετών ☐

25-30 ☐

31-35 ☐

36-40 ☐

41-45 ☐

46-50 ☐

51-55 ☐

56-60 ☐

άνω των 61 ετών ☐

3. Οικογενειακή κατάσταση

Άγαμος/-η ☐

Αρραβωνιασμένος/-η ☐

Παντρεμένος/-η ☐

Σε διάσταση ☐

Ελεύθερη συμβίωση ☐

Χήρος/-α ☐

4. Αριθμός παιδιών_____

5. Ειδικότητα _____

6. Παρούσα επαγγελματική κατάσταση

Άνεργος/-η ☐

Εργαζόμενος/-η ☐

Σε πόσους φορείς εργάζεστε; _____

7. Εργασιακό περιβάλλον

Κέντρο Ημέρας ☐

Οικοτροφείο ☐

Σχολείο ☐

Γενικό νοσοκομείο ☐

Ιδιώτης ☐

Ιδιωτικό κέντρο ☐

Άλλο _____

Τόπος εργασίας

Αττική

Εκτός Αττικής

8. Έτη έμμισθης εργασίας _____

9. Αριθμός διαφορετικών εργοδοτών έως σήμερα _____

10. Μηνιαίο εισόδημα

€0-€500 ☐

€501-€1000 ☐

€1001-€1500 ☐

€1501-€2000 ☐

Πάνω από €2000 ☐

11. Είδος απασχόλησης

Αορίστου χρόνου ☐

Ορισμένου χρόνου ☐

Σύμβαση έργου ☐

Ωρομίσθια ☐

Άλλο _____

12. Επίπεδο εκπαίδευσης

Πτυχίο (προσδιορίστε) _____

Μεταπτυχιακό (προσδιορίστε) _____

Διδακτορικό (προσδιορίστε) _____

13. Εξειδικεύσεις (π.χ. μοντέλο ψυχοθεραπευτικής παρέμβασης, εξειδικευμένη εκπαίδευση, κ.α.)

Ναι ☐ Προσδιορίστε: _____

Όχι ☐

14. Ηλιακές ομάδες ατόμων με τις οποίες δουλεύετε στην παρούσα φάση ή στην τελευταία σας εργασία

Παιδιά ☐

Έφηβοι ☐

Ενήλικες ☐

Ηλικιωμένοι (άνω των 65 ετών) ☐

Άλλο _____

15. Σε πόσα άτομα εβδομαδιαίως παρέχετε υπηρεσίες;_____

16. Μοντέλο που ακολουθείτε (αν υπάρχει)

17. Ώρες εργασίας εβδομαδιαίως_____

18. Χρόνος αλληλεπίδρασης με θεραπευόμενους/ συμβουλευόμενους ημερησίως (ποσοστό)

έως 20% του εργασιακού χρόνου ☐

20%-40% ☐

40%-60% ☐

60%-80% ☐

άνω του 80% ☐

19. Σε ποια διαγνωστική κατηγορία ανήκει ως επί το πλείστον ο πληθυσμός με τον οποίο εργάζεστε; (π.χ. διάχυτη αναπτυξιακή διαταραχή, διαταραχές πρόσληψης τροφής, κ.α.)
