ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΜΕΣΟΓΕΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΥΓΕΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η επίδραση των διαπροσωπικών σχέσεων στην ικανοποίηση από την εργασία και την ποιότητα ζωής των επαγγελματιών σε υπηρεσίες υγείας και κοινωνικής φροντίδας στην Κρήτη

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Εισηγητές: **Χαράλαμπος Κοροτζίδης**, yk4877, **Ηλίας Μεραμβελιωτάκης**, yk5508, **Βαλέρια Συμεού**, yk5333, **Εμμανουέλα Χριστοφάκη**, yk5258.

Επιβλέπουσα: **Αργυρούλα Καλαϊτζάκη**, Επίκουρη Καθηγήτρια Κλινικής Ψυχολογίας, Διευθύντρια του Εργαστηρίου Διεπιστημονικής Προσέγγισης για τη Βελτίωση της Ποιότητας Ζωής.

©

Μάρτιος, 2020

HELLENIC MEDITERRANEAN UNIVERSITY
SCHOOL OF HEALTH SCIENCE
DEPARTMENT OF SOCIAL WORK

The impact of interpersonal relationships on job satisfaction and quality of life of the professionals working in health and social care services in Crete

DIPLOMA THESIS

Students: **Charalampos Korotzidis**, yk4877, **Ilias Meramveliotakis**, yk5508, **Valeria Simeou**, yk5333, **Emmanouela Christofaki**, yk5258.

Supervisor: **Argyroula Kalaitzaki**, Assistant Professor of Clinical Psychology, Head of Laboratory of Interdisciplinary approaches to the enhancement of Quality of Life.

©

March, 2020

Copyright@2020 Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας, ΣΕΥ, ΕΛ.ΜΕ.ΠΑ.
https://www.hmu.gr/sw

Το περιεχόμενο της συγκεκριμένης Π.Ε. αποτελεί πνευματική ιδιοκτησία των συγγραφέων της Χαρίδημου Κοροτζίδη, Ηλία Μεραμβελιωτάκη, Βαλέριας Συμεού και Εμμανουέλας Χριστοφάκη, της επιβλέπουσας καθηγήτριας κας Αργυρούλας Καλαϊτζάκη και του Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας και προστατεύονται από τους νόμους περί πνευματικής ιδιοκτησίας (Νόμος 2121/1993 και κανόνες Διεθνούς Δικαίου που ισχύουν στην Ελλάδα).

ΔΗΛΩΣΗ ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΗΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ

Οι υπογράφοντες φοιτητές του Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας του ΕΛ.ΜΕ.ΠΑ.

Χαράλαμπος Κοροτζίδης
Ηλίας Μεραμβελιωτάκης
Βαλέρια Συμεού
Εμμανουέλα Χριστοφάκη

δηλώνουμε υπεύθυνα ότι η παρούσα πτυχιακή εργασία με τίτλο:

«*Η επίδραση των διαπροσωπικών σχέσεων στην ικανοποίηση από την εργασία και την ποιότητα ζωής των επαγγελματιών σε υπηρεσίες υγείας και κοινωνικής φροντίδας στην Κρήτη*»

είναι στο σύνολό της προϊόν δικής μας δουλειάς και όλες οι πηγές που έχουν χρησιμοποιηθεί αναφέρονται πλήρως. Επίσης δηλώνουμε ότι δεν αποτελεί προϊόν οποιασδήποτε εξωτερικής μη αδειοδοτημένης βοήθειας και ότι δεν έχει υποβληθεί σε οποιοδήποτε ίδρυμα ή οργανισμό προς αξιολόγηση, ούτε έχει δημοσιευθεί στο παρελθόν μέρος αυτής ή στο σύνολό της.

(Υπογραφή)	(Υπογραφή)
_____	_____
Χ. Κοροτζίδης	Η. Μεραμβελιωτάκης
(Υπογραφή)	(Υπογραφή)
_____	_____
Β. Συμεού	Ε. Χριστοφάκη

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η επικοινωνία στον χώρο εργασίας αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι για τη δημιουργία διαπροσωπικών σχέσεων, η σημασία των οποίων έγκειται στην επίδρασή τους στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων. Οι ποιοτικές σχέσεις στον χώρο εργασίας, εκτός από την αύξηση της αποτελεσματικότητας ενός οργανισμού, συμβάλλουν ταυτόχρονα στην αύξηση της ποιότητας ζωής των εργαζομένων.

Η θεωρία του J. Birtchnell βασίζεται στην παραδοχή ότι κάθε άνθρωπος σχετίζεται με τους άλλους, με τον τρόπο που εκείνος επιθυμεί. Ο ίδιος αναφέρει τέσσερα βασικά είδη σχέσεων που αναπαρίστανται στους πόλους δύο κάθετα τεμνόμενων αξόνων. Ο επάνω πόλος του κάθετου άξονα αφορά στη θέση ισχύος και ο κάτω, στη θέση αδυναμίας, ενώ, ο δεξής πόλος του οριζόντιου άξονα στην Εγγύτητα και ο αριστερός στην Απόσταση. Η εισαγωγή τεσσάρων ενδιάμεσων πόλων, οι οποίοι προσδιορίζονται από τον συνδυασμό των παραπάνω βασικών θέσεων και ονομάζονται Εγγύτητα ή Απόσταση από Θέση Ισχύος και Εγγύτητα ή Απόσταση από Θέση Αδυναμίας, δημιουργούν το Οκτάγωνο των Διαπροσωπικών Σχέσεων ή αλλιώς Διαπροσωπικό Οκτάγωνο (Interpersonal Octagon). Τα οκτώ συνολικά είδη σχέσεων περιγράφουν θετικές και αρνητικές σχέσεις/ αλληλεπιδράσεις και αναπαρίστανται ποσοτικά και ποιοτικά πάνω στο Οκτάγωνο.

Σκοπός της παρούσας μελέτης αποτελεί η διερεύνηση της ποιότητας των εργασιακών σχέσεων των εργαζομένων σε υπηρεσίες υγείας και κοινωνικής φροντίδας στην Κρήτη και της σχέσης τους με την ικανοποίηση από την εργασία και την ποιότητα ζωής τους. Επίσης, διερευνήθηκε η αξιοπιστία των ερωτηματολογίων για την αξιολόγηση των διαπροσωπικών σχέσεων των εργαζομένων με τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο/διευθυντή τους που δημιουργήθηκαν από την τροποποίηση του PROQ3. Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με τη δειγματοληψία ευκολίας, και το ερωτηματολόγιο χορηγήθηκα σε έντυπη μορφή αλλά και ηλεκτρονικά μέσω Google Forms, ενώ η ανάλυση τους πραγματοποιήθηκε με το στατιστικό πακέτο SPSS.

Η ανάλυση των δεδομένων έδειξε ότι τα ερωτηματολόγια ήταν ικανοποιητικά αξιόπιστα. Βρέθηκε ότι οι εργαζόμενοι είχαν μέτρια αρνητικές σχέσεις με τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο/διευθυντή τους και υψηλά επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας, ψυχικής και εργασιακής ευημερίας. Επίσης, βρέθηκε ότι όσο πιο αρνητικές είναι οι σχέσεις των εργαζομένων με συναδέλφους και τον

προϊστάμενο/διευθυντή τους από απόσταση τόσο υψηλότερα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας και ικανοποίησης από την εργασία βιώνουν, ενώ, τόσο λιγότερη ψυχική και εργασιακή ευημερία. Η ψυχική ανθεκτικότητα των εργαζομένων συσχετίστηκε με την ψυχική ευημερία τους. Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας αναδεικνύουν την ανάγκη υποστήριξης τμημάτων Ανθρώπινου Δυναμικού, με διεπιστημονική προσέγγιση, ως νέα μορφή υπηρεσιακής κουλτούρας, για τη δημιουργία παρεμβάσεων βελτίωσης των διαπροσωπικών σχέσεων στην εργασία. Η βελτίωση των διαπροσωπικών σχέσεων στο χώρο της εργασίας μπορεί να έχει σημαντικά οφέλη για τον εργαζόμενο (βελτίωση ψυχικής και εργασιακής ευημερίας και αύξηση της ικανοποίησης από τη ζωή και την εργασία) αλλά και τον φορέα (βελτίωση των προσφερόμενων υπηρεσιών για τους τελικούς αποδέκτες).

Λέξεις - κλειδιά: διαπροσωπικές σχέσεις, ικανοποίηση από την εργασία, ποιότητα ζωής, ψυχική ευημερία, εργασιακή ευημερία

ABSTRACT

Workplace communication is an integral part of creating interpersonal relationships, the importance of which is their impact on employees' quality of life. Quality relationships in the workplace, not only enhance the effectiveness of an organization, but they also contribute to enhancing employees' quality of life.

The introduction of four intermediate poles, which are determined by the combination of the above basic positions and are called Proximity or Distance from Position of Power and Proximity or Distance from Position of Weakness, create the Octagon of Interpersonal Octagon. The eight total types of relationships describe positive and negative relationships/interactions and are represented quantitatively and qualitatively on the Octagon.

J. Birtchnell' s theory is based on the assumption that every human being relates to others in the way he/she wishes. He considers that there are four basic types of relating, which are represented on the poles of two vertically intersecting axes. The upper pole of the vertical axis is called Upperness and the lower one Lowerness, while the right pole of the horizontal axis is called Closeness and the left one, Distance. The insertion of four intermediate poles, which are defined by the combination of the afore mentioned polar positions, called Upper Close or Upper Distance and Lower Close or Lower Distance, create the Octagon of Interpersonal Relationships or the Interpersonal Octagon. The eight types of relating define positive and negative relationships / interactions and are quantitatively and qualitatively represented upon the Octagon.

The purpose of this study is to investigate the quality of the interpersonal relationships of the employees working in health and social care services in Crete and their relationship with the employees' job satisfaction and quality of life. The reliability of the questionnaires, which were a modification of the PROQ3for assessing the interpersonal relationships of employees with their colleagues and with their head / manager, was also investigated. Data collection was carried out in a convenience sample, the questionnaire was administered in paper form and also via Google Forms, and data analysis was carried out with the SPSS statistical package.

The results of this study showed that the questionnaires were reasonably reliable. It was found that employees have moderately negative relationships with their colleagues and their head/ managers and high levels of resilience, psychological and

workplace well-being. It was also found that the more negatively distant were the employees' relating with their colleagues and the head/manager, the higher were the levels of their resilience and job satisfaction, whereas, the less psychological and workplace well-being. Employees' resilience was associated with their psychological well-being. The results of the present study highlight the need to support Human Resources departments with an interdisciplinary approach, as a new form of organizational culture, to create interventions for improving workplace interpersonal relating. Improving workplace interpersonal relating may have significant benefits for the employee (improvement of psychological and workplace well-being and increased life and job satisfaction) and also for the organization (improvement of the services offered to the final recipients).

Key - words: interpersonal relations, job satisfaction, quality of life, psychological well-being, workplace well-being.

ΑΝΤΙ ΠΡΟΛΟΓΟΥ

«*Σε έναν οργανισμό η πραγματική ισχύς και η ενέργεια δημιουργείται από τις σχέσεις. Το είδος των σχέσεων και η δυνατότητα να τις αναπτύξουμε είναι πιο σημαντικές από στόχους, ρόλους, καθήκοντα και θέσεις*».

Margaret Wheatley, 1941
Αμερικανίδα συγγραφέας management

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η ολοκλήρωση του παρόντος ερευνητικού έργου σηματοδοτεί το τέλος των προπτυχιακών μας σπουδών, δηλαδή, ενός κύκλου γεμάτου γνώση, εμπειρίες και χιλιάδες αναμνήσεις που θα μας συντροφεύουν για πάντα. Με την ολοκλήρωση, λοιπόν, αυτού του έργου θα θέλαμε με τη σειρά μας να ευχαριστήσουμε έναν προς ένα όλους όσους βοήθησαν για το παρόν τελικό αποτέλεσμα.

Αρχικά, ευχαριστούμε θερμά την υπεύθυνη καθηγήτρια της εργασίας μας, κα Αργυρούλα Καλαϊτζάκη, για την εμπιστοσύνη, τη στήριξή, τη συνεργασία και τις παρεμβάσεις της στο παρόν έργο, καθώς και την ενθάρρυνση και την κατανόηση της στις δικές μας δυσκολίες.

Επιπλέον, ευχαριστούμε όλους εκείνους τους επαγγελματίες, που εργάζονται στον τομέα της υγείας και κοινωνικής φροντίδας, συμβάλλοντας στην προσπάθεια μας με τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου της έρευνας μας, παρά τον λιγοστό χρόνο που διέθεταν.

Τέλος, θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τις οικογένειες και τους φίλους μας, που ήταν δίπλα μας όλα αυτά τα χρόνια.

Σε όλους αυτούς…

Χ. Κοροτζίδης
Η. Μεραμβελιωτάκης
Β. Συμεού
Ε. Χριστοφάκη

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ 5

ABSTRACT 7

ΑΝΤΙ ΠΡΟΛΟΓΟΥ 9

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ 10

ΕΙΣΑΓΩΓΗ 15

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ - ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ 18

1.1 Ο όρος διαπροσωπικές σχέσεις 18

1.1.1 Χαρακτηριστικά των διαπροσωπικών σχέσεων 18

1.2 Η ικανοποίηση από την εργασία στους οργανισμούς 19

1.2.1 Θεωρίες αναγκών-κινήτρων και ικανοποίηση από την εργασία 20

1.3 Παράγοντες που επιδρούν στις διαπροσωπικές σχέσεις και την ικανοποίηση από την εργασία 22

1.4 Η έννοια της ποιότητας ζωής 23

1.4.1 Παράγοντες που επιδρούν στην ποιότητα ζωής 23

1.5 Η έννοια της ποιότητας της εργασιακής ζωής 25

1.5.1 Παράγοντες που επιδρούν στην ποιότητα της εργασιακής ζωής 25

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ - ΘΕΤΙΚΗ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΨΥΧΙΚΗ ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ 27

2.1 Η θετική ψυχολογία 27

2.1.1 Έννοιες της θετικής ψυχολογίας 27

2.1.2 Η έννοια της ψυχικής ανθεκτικότητας 29

2.1.2.1 Τα χαρακτηριστικά των ψυχικά ανθεκτικών ανθρώπων 30

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ - ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ 31

3.1 Θεωρίες διαπροσωπικών σχέσεων 31

3.2 Η θεωρία του J. Birtchnell 34

3.2.1 Το διαπροσωπικό οκτάγωνο (Interpersonal Octagon) 35

3.2.2 Οι θετικοί και αρνητικοί τύποι του σχετίζεσθαι 36
3.2.3 Ο όρος ευπροσαρμοστικότητα 40
3.2.4 Οι τύποι του σχετίζεσθαι και η ευπροσαρμοστικότητα 40
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ - ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ 43
4.1 Σκοπός της έρευνας 43
4.2 Ερευνητικές υποθέσεις 43
4.3 Δείγμα της έρευνας 44
4.4 Διαδικασία 47
4.5 Ερευνητικά Εργαλεία 47
4.6 Στατιστική ανάλυση 51
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ - ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ 52
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ - ΣΥΖΗΤΗΣΗ – ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ 72
6.1 ΣΥΖΗΤΗΣΗ 72
6.2 ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ 76
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ 78
7.1 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ 78
7.2 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ 79
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ 81
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι 89
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ 92

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΣΧΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΠΙΝΑΚΩΝ

Σχήμα 1. Εισερχόμενα - εξερχόμενα στην εργασία κατά Adams. …… 32
Σχήμα 2. Η σκάλα του M. Knapp. ……..…… 33
Σχήμα 3. Οι σχέσεις στο διαπροσωπικό οκτάγωνο. …….. 36
Σχήμα 4. Παραδείγματα θετικών τύπων του σχετίζεσθαι. ……. 37
Σχήμα 5. Παραδείγματα αρνητικών τύπων του σχετίζεσθαι. ……. 38
Σχήμα 6. Το Διαπροσωπικό Οκτάγωνο των μέσων όρων της αξιολόγηση α) των σχέσεων των εργαζομένων με τους συναδέλφους τους και β) των σχέσεων των εργαζομένων τον προϊστάμενο/διευθυντή. …….. 55

Πίνακας 1. Παραδείγματα των τύπων του σχετίζεσθαι από τις οκτώ θέσεις του Οκταγώνου. ……. 39
Πίνακας 2. Δημογραφικές πληροφορίες συμμετεχόντων. ……. 45
Πίνακας 3. Δημογραφικά στοιχεία συμμετεχόντων σε σχέση με την εργασία τους. 46
Πίνακας 4. Ανάλυση της αξιοπιστίας των ερωτηματολογίων PROQ. ……... 52
Πίνακας 5. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις για την αξιολόγηση των σχέσεων ενός ατόμου με τους συναδέλφους του και τον προϊστάμενο/διευθυντή (PROQ). ……. 54
Πίνακας 6. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις για τις κλίμακες αξιολόγησης της εργασιακής ευημερίας (PERMA), της ψυχικής ανθεκτικότητας των εργαζομένων (Brief Resilience Scale) και της ψυχικής ευημερίας/ευ-ζην (Psychological Well-Being). ……. 56
Πίνακας 7. Συσχέτιση των κλιμάκων αξιολόγησης των σχέσεων ενός ατόμου με τους συναδέλφους του (PROQ) με τις κλίμακες αξιολόγησης της εργασιακής ευημερίας (PERMA) και της ψυχικής ευημερίας/ευ-ζην (Psychological Well-Being). ……. 58
Πίνακας 8. Συσχέτιση των κλιμάκων αξιολόγησης των σχέσεων ενός ατόμου με τον προϊστάμενο/διευθυντή του με τις κλίμακες αξιολόγησης της εργασιακής ευημερίας (PERMA) και της ψυχικής ευημερίας/ευ-ζην (Psychological Well-Being). ……. 61
Πίνακας 9. Συσχέτιση των κλιμάκων αξιολόγησης των σχέσεων ενός ατόμου με τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο/διευθυντή του (PROQ) με την κλίμακα αξιολόγησης της ικανοποίησης του εργαζομένου από την εργασία του (MSQ). ….. 63
Πίνακας 10. Συσχέτιση της ψυχικής ανθεκτικότητας με τις εργασιακές σχέσεις. … 64
Πίνακας 11. Συσχέτιση της κλίμακας αξιολόγησης της ψυχικής ανθεκτικότητας με την κλίμακα ψυχικής ευημερίας/ευ-ζην (Psychological Well-Being). …….. 65

Πίνακας 12. Αποτελέσματα παλινδρομήσεων με τις μεταβλητές πρόβλεψης. ……. 66
Πίνακας 13. Σύνολο στατιστικά σημαντικών σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών όπως προέκυψαν από τις συσχετίσεις (Pearson correlations). …… 68
Πίνακας 14. Σύνολο στατιστικά σημαντικών αποτελεσμάτων των παλινδρομήσεων (Regression analyses). …… 70

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα πτυχιακή διερευνά την ποιότητα των εργασιακών σχέσεων των εργαζομένων σε υπηρεσίες υγείας και κοινωνικής φροντίδας στην Κρήτη και της σχέσης τους με την ικανοποίηση από την εργασία και την ποιότητα ζωής τους.

Το κίνητρο μας για αυτήν την έρευνα ήταν το γεγονός ότι ο άνθρωπος, ως φύσει κοινωνικό ον, επηρεάζει και επηρεάζεται σε καθημερινή βάση μέσα από τις αλληλεπιδράσεις του με τους άλλους ανθρώπους. Από την άλλη, η εργασία παίζει ιδιαίτερα ενεργό ρόλο στην καθημερινή ζωή, καθώς και στην ποιότητα αυτής, με αποτέλεσμα να είναι ένας τομέας, στον οποίο κάθε άνθρωπος θέλει να αισθάνεται ασφαλής και ότι εισπράττει την ανάλογη ικανοποίηση με αυτήν που επιδιώκει. Επιλέξαμε, λοιπόν, να διερευνήσουμε την ικανοποίηση από την εργασία και το πως αυτή επηρεάζει την ποιότητα ζωής των επαγγελματιών, τις σχέσεις μεταξύ συναδέλφων αλλά και τις σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων με τους προϊσταμένους/ διευθυντές τους εντός των υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας και υγείας, για να διαπιστώσουμε αν και κατά πόσο τελικά τόσο οι κοινωνικοί λειτουργοί όσο και οι υπόλοιποι επαγγελματίες υγείας είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους και έχουν πετύχει το «ευ ζην» μέσα από αυτήν.

Η παρούσα πτυχιακή εργασία χωρίζεται σε δυο κύρια μέρη: το θεωρητικό μέρος και το ερευνητικό. Το θεωρητικό μέρος απαρτίζεται από τρία κεφάλαια, τα οποία με τη σειρά τους αποτελούνται από επί μέρους υποκεφάλαια.

Το πρώτο κεφάλαιο αναφέρεται σε ορισμούς βασικών εννοιών, όπως είναι ο ορισμός των διαπροσωπικών σχέσεων και τα χαρακτηριστικά αυτών, η ικανοποίηση από την εργασία, η ποιότητα ζωής και το πως αυτή μπορεί να επηρεαστεί θετικά η αρνητικά από την εργασία.

Το δεύτερο κεφάλαιο ασχολείται με δύο πολύ σημαντικές και αλληλένδετες μεταξύ τους έννοιες: την θετική ψυχολογία και την ψυχική ανθεκτικότητα. Όπως αναφέρει η Ελληνική Εταιρία Θετικής Ψυχολογίας (Ε.Ε.ΘΕ.ΨΥ.), Θετική Ψυχολογία είναι ο κλάδος εκείνος της ψυχολογίας, που ασχολείται με την προαγωγή της ευζωίας, της ευημερίας και της ανάπτυξης των ανθρώπων, με σκοπό να μπορούν οι ίδιοι να απολαμβάνουν, όσο το δυνατόν περισσότερο, τη ζωή τους (www.positiveemotions.gr). Η Θετική Ψυχολογία μελετά θετικά συναισθήματα όπως είναι η ευτυχία, η περιέργεια, η ελπίδα και η αισιοδοξία. Παράλληλα, η ψυχική ανθεκτικότητα αναζητά αυτό που

δίνει στα άτομα τη δυνατότητα να ξεπερνούν τις δυσκολίες και να καταφέρνουν να προσαρμόζονται σε αυτές, πετυχαίνοντας έτσι μία αξιοπρεπή και ικανοποιητική ζωή.

Στο τρίτο κεφάλαιο αναλύονται θεωρίες που ασχολούνται με τις διαπροσωπικές σχέσεις. Ενδεικτικά κάποιες από τις θεωρίες είναι η θεωρία της παρακίνησης του Alderfer (1969) ως εξέλιξη της θεωρίας του Maslow, η θεωρία Χ και Υ του Douglas McGregor (1960), η οποία ασχολείται με το πως μπορεί να αντιλαμβάνεται ένας μάνατζερ την φύση των εργαζομένων, η θεωρία της δικαιοσύνης – ισότητας του Adams (1965) κ.α. Η θεωρία, όμως, η οποία αποτέλεσε θεμέλιο για την παρούσα πτυχιακή εργασία ήταν εκείνη του Birtchnell (1990, 1993/1996, 1994, 1997). Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, στόχος των ανθρώπων είναι να επιτύχουν τις διαπροσωπικές σχέσεις που επιθυμούν. Βασικός άξονας της θεωρίας αυτής αποτέλεσε το Οκτάγωνο των Διαπροσωπικών Σχέσεων ή Διαπροσωπικό Οκτάγωνο (Interpesonal Octagon), το οποίο αποτελείται από οκτώ πόλους και προσδιορίζει, ποιοτικά και ποσοτικά, τις ανθρώπινες σχέσεις.

Αντίστοιχα, το ερευνητικό μέρος αποτελείται από τέσσερα κεφάλαια. Στο τέταρτο κεφάλαιο περιγράφεται η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε, η οποία περιλαμβάνει τον σκοπό της έρευνάς μας, την διατύπωση των ερευνητικών υποθέσεων, το δείγμα της έρευνας, τη διαδικασία, τα ερευνητικά εργαλεία καθώς και την μέθοδο ανάλυσης των αποτελεσμάτων. Στο πέμπτο κεφάλαιο του ερευνητικού μέρους γίνεται η ανάλυση και η παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας. Στο έκτο κεφάλαιο γίνεται η συζήτηση των αποτελεσμάτων και αναφέρονται οι περιορισμοί της έρευνας. Στο έβδομο κεφάλαιο παρατίθενται τα συμπεράσματα της έρευνας και η πιθανή αξιοποίησή τους.

ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ

1.1 Ο όρος διαπροσωπικές σχέσεις

Από καταβολής κόσμου, ο άνθρωπος ένιωθε την ανάγκη να επικοινωνεί και να δημιουργεί κοινωνικές σχέσεις με τους άλλους ανθρώπους, προάγοντας την αλληλεγγύη, την κατανόηση, το σεβασμός και τη συνεργασία. Οι έννοιες αυτές αποτελούν μέρος της βασικής συνιστώσας ενός οργανισμού που επιδρά πολυδιάστατα είτε στη βελτίωση της απόδοσης είτε την ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους. Η πολυδιάστατη αυτή συνιστώσα ονομάζεται δυναμική των σχέσεων στο χώρο εργασίας (Πουλόπουλος & Τσιμπουκλή, 2016).

Ο όρος δυναμική των σχέσεων σε ομάδες (group relations) εργαζομένων στο χώρο εργασίας αναφέρεται λεπτομερώς στις διαπροσωπικές σχέσεις και αλληλεπιδράσεις ανάμεσα στα μέλη ενός συστήματος, συμπεριλαμβανομένων των συμπεριφορών και των ρόλων που διαμορφώνονται μέσα σε αυτή (Πουλόπουλος & Τσιμπουκλή, 2016).

Αναλυτικότερα ο όρος σχέσεις ή αλληλεπιδράσεις έχει οριστεί από διάφορες επιστήμες όπως η Κοινωνιολογία, η Ψυχολογία και η Ανθρωπολογία ως οι ενέργειες και οι συμπεριφορές ενός προσώπου, οι οποίες έχουν επίδραση στις ενέργειες και τη συμπεριφορά ενός άλλου (Τύρη, 2015), ενώ, ως διαπροσωπικές νοούνται κάθε είδους σχέσεις, οι οποίες αναπτύσσονται και συντηρούνται, ανεξαρτήτως πλαισίου αναφοράς (οικογενειακό, εργασιακό κ.α.) αλλά πάντοτε με τη συναίνεση δύο ή περισσότερων μερών. Όλες οι σχέσεις αυτές, διαμορφώνουν κοινωνικά δίκτυα, δηλαδή, άτομα που αλληλοϋποστηρίζονται σε περιπτώσεις έκτακτων αναγκών στην καθημερινότητα τους (Καλλίνη, 2013).

1.1.1 Χαρακτηριστικά των διαπροσωπικών σχέσεων

Ένα από τα βασικά συστατικά των διαπροσωπικών σχέσεων στο χώρο εργασίας είναι η οργανωσιακή ή αλλιώς επιχειρησιακή επικοινωνία στο εσωτερικό των

οργανισμών. Ως επικοινωνία, ορίζεται η διαδικασία ανταλλαγής πληροφοριών μεταξύ δύο ή περισσότερων ανθρώπων, όπου ο πομπός μεταδίδει ένα μήνυμα στον δέκτη (Κανδυλάκη, 2009) και μπορεί να εκφραστεί είτε λεκτικά (λεκτική επικοινωνία) ή μη λεκτικά -κινησιακά- (γλώσσα του σώματος). Ειδικότερα, στους χώρους εργασίας, ο λεκτικός τρόπος επικοινωνίας αποτελεί την βέλτιστη λύση για τη μετάδοση πληροφοριών και την επίλυση συγκρούσεων, ενώ, ο μη λεκτικός τρόπος λειτουργεί συμπληρωματικά ως προτροπή ή/και παρακίνηση όπως πχ τα νεύματα, οι χειρονομίες ή το βάδισμα (Καρατολίου, 2015).

Ένα άλλο σημαντικό χαρακτηριστικό των διαπροσωπικών σχέσεων, ιδιαίτερα στο χώρο εργασίας, είναι η ύπαρξη των ορίων στη σχέση. Η χρήση των ορίων αποτελεί τη δικλίδα ασφαλείας της ομάδας, αφού ορίζει τους κανόνες συμπεριφοράς ανάμεσα στα μέλη και λειτουργεί ως πρόληψη για τη σωματική και ψυχική υγεία των μελών (Πουλόπουλος & Τσιμπουκλή, 2016). Συγκεκριμένα, τα όρια προλαμβάνουν δυσλειτουργικές συμπεριφορές όπως (Lencioni, 2018):

- η έλλειψη εμπιστοσύνης ανάμεσα στα μέλη, αφού η εμπιστοσύνη αποτελεί το βασικό συστατικό της συνεργασίας,
- ο φόβος της διαφωνίας, ο οποίος ευνοεί τις παρασκηνιακές συγκρούσεις,
- η έλλειψη δέσμευσης απέναντι στην ομάδα και τα μέλη της,
- η αποφυγή της ατομικής ευθύνης και
- η αδιαφορία για τους συλλογικούς στόχους της ομάδας.

Εξίσου σημαντικό ρόλο με τα παραπάνω, για τις διαπροσωπικές σχέσεις, διαδραματίζουν οι έννοιες «σεβασμός στη διαφορετικότητα» και «διάκριση». Οι έννοιες αυτές, στο πλαίσιο ενός οργανισμού είναι συνδεδεμένες μεταξύ τους, αφού λειτουργούν αντιστρόφως ανάλογα, δηλαδή η απουσία της πρώτης προμηνύει την εμφάνιση της δεύτερης. Αξίζει να σημειωθεί ότι η έλλειψη σεβασμού και οι διακρίσεις στο χώρο εργασίας, ενισχύουν τις συγκρούσεις ανάμεσα στους εργαζομένους με αρνητικές επιδράσεις στη λειτουργία του οργανισμού, την ικανοποίηση από την εργασία και την ποιότητα της εργασιακής ζωής (Καραγιώργου, 2019).

1.2 Η ικανοποίηση από την εργασία στους οργανισμούς

Με τον όρο ικανοποίηση από την εργασία νοείται η ευχαρίστηση που λαμβάνει ένας άνθρωπος συνεισφέροντας με την εργασία του, τη θετική στάση του απέναντι

στους συναδέλφους του και το γενικό αίσθημα του προσφέρειν είτε στην εργασία ή στην κοινωνία. Η ικανοποίηση αυτή μπορεί να προέρχεται από (Κάντας, 1995. Βούρδα, 2011):

- την υψηλή απόδοση του εργαζομένου,
- τον έπαινο που μπορεί να λάβει (θετική ενίσχυση) από συναδέλφους ή τον εργοδότη,
- τις καλές συνθήκες εργασίας,
- τις καλές διαπροσωπικές και εργασιακές σχέσεις,
- τα κίνητρα για εργασία και
- τα ξεκάθαρα εργασιακά όρια.

Όμως, η ικανοποίηση από την εργασία δεν αποτελεί μια αμετάβλητη έννοια, αφού λογίζεται ως το αίσθημα της αξιολόγησης της δράσης ενός εργαζομένου σε έναν οργανισμό και επηρεάζεται από ποικίλους παράγοντες. Οι Warr, Cook και Wall (1979) διακρίνουν τους παράγοντες αυτούς σε: (α) ενδογενείς, δηλαδή, όσους σχετίζονται με το άτομο όπως πχ τα κίνητρα για εργασία ή ο βαθμός που ένας εργαζόμενος επιτυγχάνει την εργασία του και (β) εξωγενείς, όσους σχετίζονται με το εργασιακό περιβάλλον ενός οργανισμού όπως πχ οι διαπροσωπικές σχέσεις στο χώρο εργασίας ή η δυνατότητα ανέλιξης στην εργασία (Οικονομοπούλου, 2011).

1.2.1 Θεωρίες αναγκών-κινήτρων και ικανοποίηση από την εργασία

Η πιο διαδεδομένη θεωρία των ανθρώπινων αναγκών, είναι αυτή του ψυχολόγου Α. Maslow. Σύμφωνα με αυτή, οι ανθρώπινες ανάγκες είναι δομημένες ιεραρχικά με μορφή πυραμίδας. Στη βάση της πυραμίδας βρίσκονται οι βασικές ανάγκες επιβίωσης ή βιολογικές όπως είναι η τροφή, το νερό, η ένδυση, η στέγη κ.τ.λ. Το δεύτερο επίπεδο ασχολείται με την ικανοποίηση αναγκών σχετικών με τη συναισθηματική ασφάλεια και τη σταθερότητα, ώστε το άτομο να αισθάνεται ασφαλές στο εργασιακό του περιβάλλον και να αντιμετωπίζει με θάρρος, υπομονή, επιμονή και αποφασιστικότητα τις εκάστοτε δυσκολίες. Έτσι, οι εργαζόμενοι θέτουν ως στόχους τους τη μονιμότητα στην εργασία τους, έναν ικανοποιητικό μισθό και μια καλή συνταξιοδότηση για να εξασφαλίσουν τα γηρατειά τους (Σταθόπουλος, 2012. Τζωρτζάκης, 2014).

Το τρίτο επίπεδο αναφέρεται στις ανάγκες για κοινωνική αναγνώριση, συντροφικότητα, φιλία και παραδοχή από το περιβάλλον του ατόμου. Η κοινωνική αναγνώριση συνδέεται με την εκπλήρωση των προσδοκώμενων για κάθε ηλικία κοινωνικών ρόλων όπως καθορίζονται σε κάθε πολιτισμικό πλαίσιο. Η ανάγκη αυτή ικανοποιείται με τη συμμετοχή σε επιστημονικούς και επαγγελματικούς φορείς, σε κοινωνικές, πολιτιστικές και φιλανθρωπικές οργανώσεις. Το τέταρτο επίπεδο περιλαμβάνει την ικανοποίηση αισθητικών αναγκών, όπως είναι η ενασχόληση με τις τέχνες, η μουσική, η δημιουργική ψυχαγωγία και η παρακολούθηση σχετικών εκδηλώσεων πολιτιστικού χαρακτήρα ενώ στην κορυφή της πυραμίδας βρίσκονται οι ανάγκες του ατόμου για αυτοπραγμάτωση, ανάπτυξη, επιτυχία, φιλοσοφική ενατένιση και αξιολόγηση της ζωής του (Σταθόπουλος, 2012. Τζωρτζάκης, 2014).

Άλλες θεωρίες, από τη σύγχρονη επιστήμη της Διοίκησης Επιχειρήσεων, αποτελούν η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg (1959) και η θεωρία των αναγκών των McClelland et al. (1953). Η θεωρία των δύο παραγόντων είναι αποτέλεσμα εμπειρικής έρευνας σχετικά με την ανάλυση των στάσεων των εργαζομένων, όπου διερευνήθηκαν οι ανάγκες των ανθρώπων από την εργασία τους. Από την ανάλυση των αποτελεσμάτων ο Herzberg υποστήριξε ότι υπάρχουν δύο κατηγορίες παραγόντων που εξασφαλίζουν την παρακινητική δύναμη (ΠΔ) και την ικανοποίηση από την εργασία (ΙΕ): (α) τα κίνητρα (ΠΔ) και (β) οι παράγοντες υγιεινής (ΙΕ). Τα κίνητρα περιλαμβάνουν συνθήκες όπως η επίτευξη των επαγγελματικών στόχων, η αναγνώριση από την εργασία, η φύση της εργασίας, η υπευθυνότητα και οι ευκαιρίες ανέλιξης ενώ οι παράγοντες υγιεινής επικεντρώνονται στις εργασιακές συνθήκες, την εργασιακή πολιτική και τον τρόπο διοίκησης, τις αμοιβές και τις διαπροσωπικές σχέσεις. Όπως, λοιπόν, είναι φανερό οι παραπάνω παράγοντες πρέπει να συνυπάρχουν προκειμένου ένας εργαζόμενος να είναι ικανοποιημένος από την εργασία του (Coolican, 2009. Βακόλα & Νικολάου, 2012).

Οι McClelland et al. (1953), στη δική τους θεωρία για τις ανάγκες των εργαζομένων, εστιάζουν σε τρεις βασικές ανάγκες:

- για επίτευξη (τα κίνητρα της επιτυχίας),
- για δύναμη και εξουσία (επιθυμία επιρροής σε άλλους),
- για δημιουργία σχέσεων (φιλίες και στενές διαπροσωπικές σχέσεις).

Οι παραπάνω κατηγορίες αναγκών δεν είναι απαραίτητο να συνυπάρχουν. Αναλυτικότερα, οι άνθρωποι με την ανάγκη για επίτευξη είναι εκείνοι που επιζητούν

την επιτυχία ενώ οι άνθρωποι με την ανάγκη για δύναμη και εξουσία είναι εκείνοι, οι οποίοι παρουσιάζουν την επιθυμία να ελέγχουν τους άλλους και να επηρεάζουν τη συμπεριφορά τους. Αντίθετα, οι άνθρωποι της τρίτης κατηγορίας αναγκών, αυτής της δημιουργίας σχέσεων, εκφράζουν έντονα την επιθυμία για στενές και ποιοτικές διαπροσωπικές σχέσεις. Ουσιαστικά, οι άνθρωποι αυτοί: (α) επιλέγουν την συνεργασία και όχι τον ανταγωνισμό, (β) επιθυμούν την αμοιβαία κατανόηση και (γ) αποφεύγουν τις συγκρούσεις επιδιώκοντας να κερδίσουν αποδοχή και επιβεβαίωση (Βακόλα & Νικολάου, 2012. Greenberg & Baron, 2013).

1.3 Παράγοντες που επιδρούν στις διαπροσωπικές σχέσεις και την ικανοποίηση από την εργασία

Τα σύγχρονα εργασιακά περιβάλλοντα περιλαμβάνουν διάφορους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες που επιδρούν αρνητικά στη δημιουργία ή/και τη διατήρηση των διαπροσωπικών σχέσεων, όπως::

- η έντονη ανταγωνιστικότητα στο εργασιακό περιβάλλον,
- οι υψηλές απαιτήσεις από τον εργαζόμενο και
- οι γρήγοροι ρυθμοί εργασίας.

Οι παράγοντες αυτοί συντελούν στη δημιουργία προσωπικών διαφορών και συγκρούσεων. Με τη σειρά τους, οι καταστάσεις αυτές, προαναγγέλλουν την εμφάνιση επιζήμιων φαινομένων, όπως το εργασιακό στρες, η εργασιακή εξουθένωση (burn out) και ο εργασιακός εκφοβισμός ή ηθική παρενόχληση (mobbing) (Παπάνης & Ρόντος, 2005).

Με τον όρο εργασιακό στρες (occupational stress) αναγνωρίζεται το άγχος, του οποίου η δημιουργία οφείλεται στην αύξηση των εργασιακών απαιτήσεων και θεωρείται η βασικότερη αιτία χρόνιου στρες και λοιπών νοσημάτων (Gray-Stanley, & Muramatsu, 2011. Matsumoto, 2019). Οι εργαζόμενοι με έντονο εργασιακό στρες βιώνουν συνήθως κρίσεις πανικού, οι οποίες υπερβαίνουν τις ικανότητες τους να τις διαχειριστούν, παρατεταμένο άγχος και διάφορα σοβαρά σωματικά προβλήματα (πχ καρδιαγγειακά, μυοσκελετικά) που έχουν ως αποτέλεσμα τις συχνές και διαρκείς απουσίες τους από την εργασία (OSHA, 2019).

Ένα ακόμα φαινόμενο που συνδέεται στενά με την εργασία είναι η επαγγελματική εξουθένωση (burn out). Ο όρος αυτός χρησιμοποιείται κυρίως για να

περιγράψει την εξουθένωση στο χώρο της εργασίας μετά από μια περίοδο παρατεταμένης προσπάθειας και στρες, σε συνδυασμό με τις αρνητικές (ή συγκρουσιακές) διαπροσωπικές σχέσεις στο εργασιακό περιβάλλον (Matsumoto, 2019).

Συχνό επίσης φαινόμενο τα τελευταία χρόνια αποτελεί ο εργασιακός εκφοβισμός ή ηθική παρενόχληση (mobbing). Ο εργασιακός εκφοβισμός δηλώνει μια κατάσταση όπου ένα άτομο γίνεται αποδέκτης επίμονης αρνητικής συμπεριφοράς από ένα άλλο άτομο ή μία ομάδα ανθρώπων, για μεγάλο χρονικό διάστημα, με αποτέλεσμα το άτομο αυτό να αδυνατεί να προστατεύσει τον εαυτό του από αυτές τις ενέργειες (Βακόλα & Νικολάου, 2012. Hirigoyen, 2013).

1.4 Η έννοια της ποιότητας ζωής

Η ποιότητα ζωής αποτελεί μια πολύπλοκη έννοια, η οποία παρουσιάζει δυσκολίες αναφορικά με τον προσδιορισμό και τη μέτρηση της. Σύμφωνα με τον Π.Ο.Υ. (Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας), ο όρος ποιότητα ζωής αναφέρεται στην υποκειμενική αντίληψη του ατόμου για τη θέση του στη ζωή, η οποία διαμορφώνεται από τις αξίες και τα πολιτισμικά χαρακτηριστικά της κοινωνίας, όπου διαμένει, σε συνάρτηση με τους προσωπικούς στόχους, τις προσδοκίες, τα ατομικά κριτήρια, τα ενδιαφέροντα και τις ανησυχίες του (Τζινιέρη- Κοκκώση, 2010).

Άλλοι ερευνητές αποδίδουν την ποιότητα ζωής σε άλλους παράγοντες όπως (Μυκονιάτη, 2008. Θεοφίλου, 2011):

- η πλήρης υγεία (σωματική και ψυχολογική),
- οι διαπροσωπικές σχέσεις,
- ο βαθμός ανεξαρτησίας και
- οι πεποιθήσεις του ατόμου για το περιβάλλον του.

1.4.1 Παράγοντες που επιδρούν στην ποιότητα ζωής

Από τους πρώτους ερευνητές που ασχολήθηκαν με τον προσδιορισμό των παραγόντων που επιδρούν στην ποιότητα ζωής είναι ο Flanagan. Ο Flanagan (1978,

1982) προσδιόρισε και στη συνέχεια ταξινόμησε πέντε συνολικά κατηγορίες παραγόντων, οι οποίοι είναι άρρηκτα συνδεδεμένοι με τις ανθρώπινες ανάγκες, όπως:

- η σωματική και η υλική ευημερία,
- οι διαπροσωπικές σχέσεις με τους άλλους ανθρώπους,
- οι κοινωνικές ή/και συλλογικές δράσεις,
- η προσωπική ανάπτυξη και καταξίωση και
- ο ελεύθερος χρόνος.

Παράλληλα, το μοντέλο των Schalock, Bonham και Verdugo (2008), το οποίο αποτελεί σύνοψη του αρχικού που δημιούργησε ο Schalock (2004), επαναπροσδιόρισε την ταξινόμηση των παραγόντων που επιδρούν στην ποιότητα ζωής ενός ανθρώπου, δημιουργώντας τρεις βασικές κατηγορίες: την ελευθερία ή ανεξαρτησία, τις κοινωνικές συνδιαλλαγές και την ευημερία ή αλλιώς ευεξία.

Η ελευθερία ή ανεξαρτησία κάθε ανθρώπου αποτελεί σημαντικό παράγοντα για τον προσδιορισμό της ποιότητας ζωής ενός ανθρώπου. Η κατηγορία αυτή περιλαμβάνει την προσωπική ανάπτυξη του κάθε ανθρώπου, τους προσωπικούς στόχους και τις επιλογές του, τον αυτοπροσδιορισμό του βάσει της αυτονομίας του, τις δεξιότητες που έχει αναπτύξει, τον αυτοέλεγχο του καθώς και την προσαρμοστική του συμπεριφορά (Θεοφίλου, 2011).

Επιπλέον, η κοινωνική συνδιαλλαγή περιλαμβάνει τις διαπροσωπικές σχέσεις κάθε ανθρώπου γενικά όπως τα κοινωνικά δίκτυα, οι φιλίες, οι επαγγελματικές γνωριμίες και οι κατά τόπους κοινωνικές δραστηριότητες. Οι προαναφερθείσες συναναστροφές επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την ψυχολογία του ανθρώπου και την κοινωνική του λειτουργικότητα, δίδοντας στοιχεία για την ένταξη και τη συμμετοχή του στην κοινότητα, τη γνώση για τα δικαιώματα του, τους ρόλους που έχει σε αυτήν και την υποστήριξη που λαμβάνει από τον περίγυρο του (Θεοφίλου, 2011).

Από την άλλη, η ευημερία ή ευεξία περικλείει το σύνολο της ανθρώπινης ύπαρξης, δηλαδή τη σωματική και συναισθηματική ευημερία όπως η σωματική υγεία, η διατροφή, η χαλάρωση-ξεκούραση, το αίσθημα ασφάλειας, τις θετικές εμπειρίες και την έλλειψη άγχους (Θεοφίλου, 2011).

Επομένως, γίνεται φανερό ότι η έννοια της ποιότητας ζωής είναι πολυδιάστατη και συνδέεται στενά με άλλες έννοιες όπως οι ανθρώπινες ανάγκες, η ευτυχία και η κοινωνική δράση, οι οποίες επιδρούν στην ανθρώπινη αντίληψη και γενικά το αίσθημα για την ποιότητα της ζωής.

1.5 Η έννοια της ποιότητας της εργασιακής ζωής

Το 1972, στη διεθνή διάσκεψη για τις εργασιακές σχέσεις στην Νέα Υόρκη, η έννοια της ποιότητας της εργασιακής ζωής αποτελούσε καίριο ζήτημα με στόχο τη δημιουργία ανθρώπινων συνθηκών στην εργασία. Κάθε άνθρωπος αποτελεί το άυλο στοιχείο ενός οργανισμού, το οποίο συντελεί στην ολοκλήρωση έργων με όσο το δυνατό λιγότερο επίπονη εργασία, προκειμένου να επιτευχθούν οι οργανωτικοί στόχοι. Σε κάθε χώρο εργασίας, δε θα πρέπει να αγνοείται η ανθρώπινη υπόσταση των εργαζομένων, ενώ, θα πρέπει πάντοτε να αντιμετωπίζονται με σεβασμό, καλοσύνη και συμπάθεια (Αντωνιάδου, 2017).

Παρ' όλα αυτά, υπήρχε μεγάλη δυσκολία στην απόδοση ενός μόνο ορισμού για την ποιότητα της εργασιακής ζωής. Διάφοροι ερευνητές, στην προσπάθεια τους να ορίσουν την ποιότητα της εργασιακής ζωής, έδωσαν τις δικές τους συνιστώσες όπως πχ η ικανοποίηση από την εργασία και τα κίνητρα των ανθρώπων (Hackman & Oldham, 1975), το επίπεδο κάλυψης του συνόλου των ανθρώπινων αναγκών (Dessler, 1981), οι ανταμοιβές (Lau, 2000), η συμμετοχή στις δραστηριότητες του οργανισμού (Sirgy et al., 2001), οι πολιτικές ανάπτυξης και διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού ως στρατηγική και η δημιουργία σχετικών διαδικασιών και η καλλιέργεια της αντίληψης για την κάλυψη των προσωπικών αναγκών μέσω της εργασίας (Sverko and Galic, 2014).

Έτσι, προκύπτει ένας βασικός ορισμός, όπου η ποιότητα της εργασιακής ζωής ορίζεται ως ο βαθμός στον οποίο εξασφαλίζεται η υγεία, η ευτυχία, ο σεβασμός στην ανθρώπινη υπόσταση καθώς και η κάλυψη των προσδοκιών κάθε ανθρώπου από την εργασία του (Αντωνιάδου, 2017).

1.5.1 Παράγοντες που επιδρούν στην ποιότητα της εργασιακής ζωής

Υπάρχουν διάφοροι παράγοντες, οι οποίοι επηρεάζουν τις εργασιακές σχέσεις, είτε θετικά ή αρνητικά. Οι παράγοντες αυτοί μπορούν να χωριστούν σε δύο μεγάλες κατηγορίες: (α) εκείνους που αφορούν τον εργαζόμενο και (β) εκείνους που αφορούν την επιχείρηση.

Από πλευράς εργαζομένου, ο σημαντικότερος παράγοντας όλων είναι ο ίδιος να έχει όρεξη και να αγαπάει αυτό που κάνει. Σύμφωνα με το μοντέλο των χαρακτηριστικών της εργασίας των Hackman & Oldham (1975), ο εργαζόμενος προκειμένου να έχει θέληση για δουλειά θα πρέπει αρχικά να βρίσκει «νόημα και αξία» σε αυτό που κάνει. Ένας εργαζόμενος με όρεξη και αγάπη για αυτό που κάνει είναι πρόθυμος να επενδύσει στις σχέσεις με τους συναδέλφους του.

Ταυτόχρονα, εξίσου σημαντικό ρόλο διαδραματίζει και το ίδιο το κλίμα εργασίας ανάμεσα στο προσωπικό αλλά και μεταξύ του προσωπικού και της διοίκησης. Συγκεκριμένα, κάθε εργαζόμενος επιζητά ένα κλίμα συνεργασίας βασισμένο στην φιλία, την υπευθυνότητα, την αξιοκρατία και την ίση αντιμετώπιση (Κοΐνης & Σαρίδη, 2014).

Με γνώμονα τα παραπάνω, ένας εργαζόμενος μπορεί να λειτουργεί και ως ηγέτης, χρησιμοποιώντας την συναισθηματική νοημοσύνη ως μέσο αλληλεπίδρασης. Για να το καταφέρει, χρειάζεται να γνωρίζει μερικά στοιχεία των συναδέλφων του, όπως: η οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο και η εργασιακή εμπειρία αφού όλα αυτά επιδρούν στον τρόπο με τον οποίο τα άτομα λειτουργούν και συμπεριφέρονται. Με αυτό τον τρόπο (Κοΐνης & Σαρίδη, 2014. Καζαμία, 2015):

- πετυχαίνει καλύτερες επιδόσεις (απόδοση, παραγωγικότητα), σε σχέση με όσους λειτουργούν με την λογική, αφού λειτουργεί με βάση τη λογική και το συναίσθημα,
- κατανοεί καλύτερα τα συναισθήματα και τις ανάγκες των υπολοίπων,
- μειώνει το έντονο στρες, που προέρχεται από το εργασιακό περιβάλλον και το φόρτο εργασίας και
- δημιουργεί ασφάλεια.

Από πλευράς επιχείρησης, σημαντικός παράγοντας είναι το περιβάλλον εργασίας. Το εργασιακό περιβάλλον αποτελείται από περεταίρω στοιχεία που το προσδιορίζουν όπως: α) το φυσικό περιβάλλον (ο φωτισμός, ο θόρυβος, κ.α), β) το υλικό περιβάλλον (το κτήριο, η αρχιτεκτονική και η εργονομία του, η επίπλωση του χώρου και ο εξοπλισμός) και γ) τον τρόπο οργάνωσης και διοίκησης (αμοιβή και ευκαιρίες ανέλιξης). Το τελευταίο στοιχείο αποτελεί ταυτόχρονα ένα από τα σημαντικότερα κίνητρα του προσωπικού, του οποίου η απουσία επιφέρει χαμηλή απόδοση και μειωμένη αφοσίωση στην εργασία λόγω έλλειψης ενδιαφέροντος (Καζαμία, 2015).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΘΕΤΙΚΗ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΨΥΧΙΚΗ ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ

2.1 Η θετική ψυχολογία

Η θετική ψυχολογία χρησιμοποιεί την μεθοδολογία, την θεωρία και την έρευνα προκειμένου να προσεγγίσει και να κατανοήσει τις προσαρμοστικές, δημιουργικές, συναισθηματικές πλευρές της ανθρώπινης συμπεριφοράς. Μελετάει τα θετικά συναισθήματα, τα θετικά χαρακτηρίστηκα της προσωπικότητας καθώς και τις συνθήκες που ευνοούν την ανάπτυξή τους (Seligman, Steen, Park & Peterson, 2005, στο Μπούτρη 2011). Οι έννοιες αυτές μελετώνται συστηματικά προκειμένου να οριστούν, να αποκωδικοποιηθεί η λειτουργία τους και να διερευνηθεί ο τρόπος με τον οποίο συμβάλλουν στην ανθρώπινη ανάπτυξη και την ενδυνάμωση.

Με γενικότερους όρους, η θετική ψυχολογία χρησιμοποιεί τη μεθοδολογία, τη θεωρία και την έρευνα, προκειμένου να προσεγγίσει και να κατανοήσει τις προσαρμοστικές, συναισθηματικές και δημιουργικές πλευρές της ανθρώπινης συμπεριφοράς (Seligman, Steen, Park & Peterson, 2005, στο Μπούτρη 2011).

Επομένως, η θετική ψυχολογία αποτελεί έναν εξ ολοκλήρου νέο κλάδο στην επιστήμη της ψυχολογίας και η ανάπτυξη της κρίνεται απαραίτητη στις μέρες, καθώς έχει πλέον διαπιστωθεί ότι τα θετικά συναισθήματα και οι θετικές διαστάσεις της ανθρώπινης ύπαρξης αποτελούν δομικά συστατικά της ευτυχίας και της ψυχικής υγείας (Μπούτρη, 2011).

2.1.1 Έννοιες της θετικής ψυχολογίας

Η θετική ψυχολογία είναι στενά συνδεδεμένη με την ψυχική ανθεκτικότητα, αφού οι βασικές της έννοιες επιδρούν στην ανθρώπινη ανάπτυξη και ενδυνάμωση. Οι τέσσερις βασικές έννοιες της θετικής ψυχολογίας, σύμφωνα με την Μπούτρη (2011) είναι: η ευτυχία, η ελπίδα, η αισιοδοξία και η περιέργεια.

- Ευτυχία: Η ευτυχία είναι ένα θετικό συναίσθημα. Η έννοια της διαφοροποιείται από τις σύντομες στιγμές χαράς ή ηδονής και αφορά σε μία μακρόχρονη και συνολική αίσθηση ψυχικής ευεξίας και ικανοποίησης από τη ζωή. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα ερευνών που έχουν διεξαχθεί, οι επαγγελματίες ψυχικής υγείας εκτιμούν ότι το ποσοστό ευτυχισμένων ατόμων ανέρχεται στο 10%-20% (Myers, 2007, στο Μπούτρη 2011). Παράλληλα, όταν τα ίδια άτομα ρωτιούνται, το ποσοστό της υποκειμενικής εκτίμησης της ευτυχίας ανεβαίνει στο 30%, ενώ μόλις 1 στους 10 δηλώνει «καθόλου ευτυχισμένος». Η ευτυχία αποτελεί ζητούμενο στη ζωή κάθε ανθρώπου. Εντούτοις, βασική θέση της θετικής ψυχολογίας είναι ότι τα θετικά συναισθήματα δεν είναι επιθυμητά μόνο επειδή είναι ευχάριστα, αλλά επειδή επιφέρουν μία σειρά από θετικές επιπτώσεις στη γενικότερη λειτουργία του ατόμου (Fredrickson, 1998 στο Μπούτρη, 2011).
- Ελπίδα-Αισιοδοξία: Η ελπίδα και η αισιοδοξία αποτελούν δύο βασικές έννοιες της Θετικής Ψυχολογίας. Παρότι, όμως οι δύο αυτές έννοιες είναι παραπλήσιες δεν ταυτίζονται και δεν είναι συνώνυμες. Αναφορικά με την πρώτη, το 1991, ο Snyder και οι συνεργάτες του όρισαν την ελπίδα ως μία κατά βάση γνωστική διαδικασία, η οποία σχετίζεται με την κινητοποίηση προ έναν στόχο και την επίτευξη αυτού. Έτσι, λοιπόν, θεωρείται ότι η ελπίδα αποτελείται από δύο κύρια συστατικά: α) την υποκειμενική αντίληψη της επιτυχίας σε σχέση με την επίτευξη ενός στόχου και β) την υποκειμενική αντίληψη της ικανότητας του ατόμου να παράγει τα κατάλληλα μέσα, προκειμένου να υλοποιήσει τους στόχους του, συμπεριλαμβανομένης της ικανότητας του να θέτει ενδιάμεσους στόχους. Η βίωση της ελπίδας έχει συσχετιστεί ερευνητικά με θετικές συνέπειες σε πολλαπλούς παράγοντες της ανθρώπινης ύπαρξης, όπως είναι η ψυχολογική προσαρμοστικότητα, τα επιτεύγματα, η επίλυση προβλημάτων και η υγεία.

Αντιθέτως, σύμφωνα με τους Sheier και Carver (1985), η αισιοδοξία ορίζεται ως μία σταθερή τάση του ατόμου να πιστεύει πως είναι πιο πιθανό να του συμβούν καλά πράγματα παρά κακά. Με άλλα λόγια, δίνεται έμφαση στην πίστη για το καλό αποτέλεσμα και όχι στους τρόπους με τους οποίους το άτομο θα επιτύχει το καλό αποτέλεσμα. Παρά το γεγονός ότι το μοντέλο της αισιοδοξίας αναφέρεται μόνο στη θετική προδιάθεση και όχι στην ικανότητα για οργάνωση δράσης, αποτελέσματα

ερευνών έχουν δείξει ότι τα αισιόδοξα άτομα παρουσιάζουν αυξημένη ικανότητα επίλυσης προβλημάτων και διαμόρφωσης στρατηγικών. Η αισιοδοξία, ως θετικό χαρακτηριστικό της προσωπικότητας, έχει συνδεθεί πολλές φορές με μειωμένο βίωμα χρόνιου και καταπιεσμένου θυμού, λιγότερη μοναξιά, καλύτερη ψυχολογική προσαρμοστικότητα σε νέες καταστάσεις, υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από τη ζωή, μειωμένα επίπεδα άγχους, αρνητικής διάθεσης και καταθλιπτικών συμπτωμάτων, ταχύτερη προσαρμογή στη σωματική ασθένεια και υψηλότερα επίπεδα ψυχικής ευεξίας. Ακόμη, τα αισιόδοξα άτομα, δεν αναπτύσσουν μηχανισμούς πρόληψης, διότι έχουν την πεποίθηση ότι οι πιθανότητες να τους συμβεί κάτι κακό είναι ελάχιστες.

- Περιέργεια: Ως περιέργεια ορίζεται η επιθυμία για γνώση, για εμπειρία ή για βίωμα, η οποία ενεργοποιεί την εξερευνητική συμπεριφορά (Collins, Litman & Spielberger, 2004· Litman & Jimersom, 2004· Litman & Spielberger, 2003· Loewenstein, 1994 στο Μπούτρη, 2011) Αποτελεί, επομένως, ένα θετικό συναισθηματικό-κινητοποιητικό σύστημα που συσχετίζεται με την αναγνώριση, την επιδίωξη, και την αυτορρύθμιση καινοτόμων και προκλητικών ευκαιριών (Kashdan, Rose & Fincham, 2004, στο Μπούτρη, 2011). Συνεπώς, η περιέργεια αποτελεί τη βάση της επιθυμίας για διερεύνηση και προσωπική ανάπτυξη.

2.1.2 Η έννοια της ψυχικής ανθεκτικότητας

Όπως η Θετική Ψυχολογία άρχισε να ασχολείται σοβαρά με τη θετική πλευρά των ανθρώπων (Snyder & Lopez, 2002, στο Λακιώτη, 2011) έτσι και η έρευνα της ψυχικής ανθεκτικότητας άρχισε να αναζητάει τι είναι αυτό που κάνει τα άτομα να ανταπεξέρχονται στις δυσκολίες και να απολαμβάνουν μία αξιοπρεπή και ικανοποιητική ζωή.

Ο όρος ψυχική ανθεκτικότητα αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να αντέχει, να προσαρμόζεται και να ξεπερνά τις αντιξοότητες, να επανακτά την προηγούμενη λειτουργία του και να διατηρεί την ευημερία του (Λακιώτη, 2011).

2.1.2.1 Τα χαρακτηριστικά των ψυχικά ανθεκτικών ανθρώπων

Οι Wolin και Wolin (1993) αναφέρουν επτά χαρακτηριστικά των ψυχικά ανθεκτικών ανθρώπων: τη διορατικότητα, την ανεξαρτησία, τις θετικές σχέσεις, τη πρωτοβουλία, τη δημιουργικότητα, το χιούμορ και την ηθική. Τα περισσότερα από αυτά τα χαρακτηριστικά λειτουργούν, μεταξύ άλλων, ως παράγοντες προσδιορισμού της ποιότητας ζωής.

Παράλληλα, έρευνες σχετικά με την ανάδειξη ψυχικά ανθεκτικών ανθρώπων, βασισμένες στα παραπάνω χαρακτηριστικά, περιλαμβάνουν στρατηγικές όπως (Grant & Kinman, 2014):

- η ενίσχυση της ικανότητας αντανάκλασης για τη βελτίωση δεξιοτήτων επικοινωνίας και της ενσυναίσθησης,
- η καθοδήγηση (mentoring) και η ανταλλαγή καλών πρακτικών (peer coaching) από συναδέλφους για την αναγνώριση των προσωπικών δυνατοτήτων, την προώθηση αυτογνωσίας, την υποστήριξη και την ενίσχυση δεξιοτήτων επίλυσης προβλημάτων και ελέγχου του στρες,
- η ενσυνειδητότητα (mindfulness) για την μείωση του εργασιακού στρες, την ενίσχυση της συναισθηματικής νοημοσύνης, της ενσυναίσθησης, της μείωσης της επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout), του δευτερογενούς τραύματος και της κόπωσης συμπόνιας καθώς και
- η βιωματική μάθηση (experiential learning) για την ενίσχυση της συναισθηματικής νοημοσύνης και της ενσυναίσθησης, τη διευκόλυνση της λήψης αποφάσεων και την επίλυση διαφόρων προβλημάτων.

Σημαντικό επίσης ρόλο έχει η δημιουργία θετικών διαπροσωπικών σχέσεων και δικτύων κοινωνικής υποστήριξης, η υιοθέτηση ρεαλιστικών στόχων και η αυτοφροντίδα, που συμβάλλουν στην ανάπτυξη ενός ψυχικά ανθεκτικού ατόμου (Grant & Kinman, 2014).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

3.1 Θεωρίες διαπροσωπικών σχέσεων

Υπάρχουν διάφορες θεωρίες, που ασχολούνται με τις διαπροσωπικές σχέσεις, προερχόμενες τόσο από τη διοικητική επιστήμη όσο και από την επιστήμη της ψυχολογίας. Μία από αυτές είναι η θεωρία της παρακίνησης του Alderfer (1969). Η θεωρία του Alderfer αποτελεί εξέλιξη εκείνης του Maslow και στηρίζεται στην ύπαρξη τριών ομάδων αναγκών, που έχουν να κάνουν με την επιβίωση (existence), τις σχέσεις με τους άλλους (relatedness) και την ανάπτυξη (growth). Αναλυτικότερα, οι ανάγκες επιβίωσης αντιστοιχούν στις βιολογικές ανάγκες και στις ανάγκες ασφαλείας κατά Maslow, οι ανάγκες των σχέσεων με τους άλλους αντιστοιχούν στις κοινωνικές ανάγκες για εκτίμηση και αναγνώριση, ενώ, οι ανάγκες ανάπτυξης έχουν το ίδιο περιεχόμενο με αυτό της αυτοπραγμάτωσης κατά Maslow (Greenberg & Baron, 2013).

Μια ακόμα θεωρία, είναι αυτή του κοινωνικού ψυχολόγου Douglas McGregor (1960) με τίτλο Χ και Υ. Στόχος της αρχικής θεωρίας του είναι να αναλύσει την αντίληψη που μπορεί να έχει ένας μάνατζερ για τη φύση των εργαζομένων. Το πρώτο σκέλος της θεωρίας, αυτό του Χ, οδηγεί τον μάνατζερ σε υποθέσεις ότι οι άνθρωποι είναι εκ φύσεως τεμπέληδες (προτιμούν τον ελεύθερο χρόνο και τη χαλάρωση), φυγόπονοι (θα κάνουν τα πάντα για να αποφύγουν την εργασία), χωρίς φιλοδοξίες, πρωτοβουλία και δημιουργικότητα, ενώ, χειραγωγούνται εύκολα και αντιστέκονται στις αλλαγές. Η θεωρία αυτή αποτέλεσε τη βάση για την εφαρμογή πολλών αυταρχικών συστημάτων διοίκησης, τα οποία επηρέασαν τις διαπροσωπικές σχέσεις του προσωπικού με τους προϊσταμένους του, αφού στηρίχθηκαν στον έλεγχο, την τιμωρία και την παροχή μόνο υλικών ανταμοιβών για επιθυμητές συμπεριφορές. Έτσι, οι προσεγγίσεις που βασίστηκαν στη θεωρία αυτή αποτυγχάνουν στο να παρακινήσουν τους εργαζομένους (Βακόλα & Νικολάου, 2012. Greenberg & Baron, 2013).

Βλέποντας τα αποτελέσματα της θεωρίας του Χ, ο McGregor διατύπωσε τη θεωρία Υ. Σύμφωνα με αυτή ένας μάνατζερ υποθέτει ότι οι εργαζόμενοι είναι οπαδοί της μάθησης, αναλάβουν ευθύνες, απολαμβάνουν την εργασία όπως τα χόμπι τους ή τον ελεύθερο τους χρόνο, διαθέτουν αυτοέλεγχο, αυτοπαρακίνηση, δέσμευση με τους

στόχους και δημιουργικότητα. Η εφαρμογή της θεωρίας αυτής δημιούργησε συστήματα καθοδήγησης και ανάπτυξης του προσωπικού, τα οποία έχουν αυξημένα αποτελέσματα αναφορικά με τις σχέσεις, την ποιότητα της εργασιακής ζωής και την ικανοποίηση από την εργασία (Βακόλα & Νικολάου, 2012. Greenberg & Baron, 2013).

Επιπλέον των θεωριών αυτών, αναπτύχθηκε η θεωρία της δικαιοσύνης-ισότητας του Adams (1965). Η θεωρία αυτή υποστηρίζει ότι κάθε άτομο αντιλαμβάνεται το κόσμο με μορφή συγκρίσιμων εισερχομένων και εξερχομένων πληροφοριών και ερεθισμάτων. Αυτό σημαίνει πως το άτομο εξετάζει τι επενδύει στην εργασία του (εισερχόμενα) και τι παίρνει πίσω από ως ανταμοιβή (εξερχόμενα) και συγκρίνει το αποτέλεσμα του με το φιλικό, συγγενικό και συναδελφικό του περιβάλλον (βλ. Σχήμα 1).

Σχήμα 1. Εισερχόμενα - εξερχόμενα στην εργασία κατά Adams.



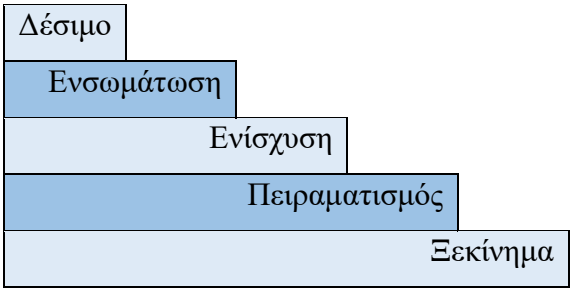
Όμως, οι αντιδράσεις των εργαζομένων στην αντιλαμβανόμενη ανισότητα μεταξύ εισερχομένων και εξερχομένων μπορεί να λάβει πολλές μορφές. Για παράδειγμα, ένας εργαζόμενος μπορεί να μειώσει την προσπάθεια που καταβάλλει, με άμεσο αντίκτυπο στην αποδοτικότητα του ή μπορεί να αποχωρήσει από τον συγκεκριμένο χώρο εργασίας για να διεκδικήσει καλύτερα εξερχόμενα. Έτσι, ο Adams, κατέληξε ότι υπάρχουν αρκετές εναλλακτικές στρατηγικές με τις οποίες ο εργαζόμενος προσπαθεί να μειώσει την ένταση που νιώθει από την ανισότητα της σύγκρισης, με τις διαπροσωπικές σχέσεις στον χώρο εργασίας και γενικότερα το εργασιακό περιβάλλον να έχει καίριο ρόλο στην ανάπτυξη του αισθήματος δικαίου μέσα στον οργανισμό, θέμα με το οποίο ασχολείται η οργανωσιακή δικαιοσύνη (Βακόλα & Νικολάου, 2012).

Από την άλλη, η επιστήμη της ψυχολογίας συμβάλει στις διαπροσωπικές σχέσεις εξίσου σημαντικά με τις δικές της θεωρίες. Μία από αυτές είναι η θεωρία του Bowlby, γνωστή και ως θεωρία της προσκόλλησης, η οποία αναφέρεται στο συναισθηματικό δεσμό ανάμεσα σε ένα βρέφος και το κύριο πρόσωπο που το φροντίζει (συνήθως τη μητέρα). Η φύση και η μορφή της πρώτης σχέσης γίνεται μοντέλο για τις μετέπειτα σχέσεις που αναπτύσσει το άτομο, προκαλώντας προσδοκίες για το αν το άτομο είναι άξιο αγάπης και κατά πόσο μπορεί να βασιστεί στους άλλους. Έτσι, υποστηρίζει ότι η προσωπικότητα του ανθρώπου διαμορφώνεται κατά την παιδική ηλικία και αποκρυσταλλώνεται με το πέρασμα της στην ενηλικίωση, ενώ, έχει τις ρίζες της στην βρεφική ηλικία με την μητέρα να παίζει πρωταρχικό ρόλο στην διαμόρφωση της μέσω του δεσμού που θα αναπτύξει με το βρέφος (Hennessy, 2019).

Με άλλα λόγια, κάθε άνθρωπος γεννιέται με την έμφυτη ανάγκη για δεσμό με ένα άτομο (ή άτομα) που θα του παρέχουν ασφάλεια. Αυτή ή τάση, που λειτουργεί ως ένα είδος ενστίκτου, παρατηρείται σε όλα τα είδη των θηλαστικών και οδηγεί στην προσκόλληση στο άτομο ή σε άτομα που θα του εξασφαλίσουν την ασφάλεια και την προστασία που χρειάζεται. Απώτερος στόχος της προσκόλλησης ή δεσμού όπως και όλων των έμφυτων τάσεων, είναι η εξελικτική ικανότητα προσαρμογής στο περιβάλλον (evolutionary adaptness). Παρόλα αυτά, ο Bowlby δεν εξισώνει την έμφυτη τάση για δεσμό με την έννοια του ενστίκτου καθότι οι ενστικτώδεις συμπεριφορές αφορούν σε συγκεκριμένα σχήματα συμπεριφορών που χαρακτηρίζουν ένα είδος ή είδη, ενώ οι συμπεριφορές δεσμού έχουν εξελικτική σημασία για την διαιώνιση του είδους, και δεν προέρχονται από μάθηση (Hennessy, 2019).

Μια ακόμα θεωρία για τις σχέσεις μεταξύ των ανθρώπων είναι αυτή της σκάλας του Knapp. Ο Mark Knapp υποστηρίζει ότι η δημιουργία μιας σχέσης, κυρίως συντροφικής, ακολουθεί πέντε στάδια: το ξεκίνημα, τον πειραματισμό, την ενίσχυση, την ενσωμάτωση και το δέσιμο (Hennessy, 2019) (βλ. Σχήμα 2).

Σχήμα 2. Η σκάλα του M. Knapp.



Το ξεκίνημα ή αλλιώς η πρώτη εντύπωση μεταξύ δύο ανθρώπων αποτελεί την πρώτη προσπάθεια να εκφράσει κάποιος το ενδιαφέρον του για τον άλλο, ως επακόλουθο της διαδικασίας επιλογής που με τη μέθοδο της αξιολόγησης των εξωτερικών ερεθισμάτων όπως η εμφάνιση, βοηθά το άτομο να διαλέξει το άτομο που θα προσελκύσει (Hennessy, 2019).

Τα τρία επόμενα στάδια, του πειραματισμού, της ενίσχυσης και της ενσωμάτωσης αποτελούν τα βήματα για τη σταθεροποίηση της σχέσης. Στα στάδια αυτά, οι άνθρωποι αναζητούν κοινά ενδιαφέροντα για να προχωρήσουν, ενώ, σταδιακά καταρρίπτουν τις επιφυλάξεις τους και μοιράζονται προσωπικές πληροφορίες (σε κλίμα αμοιβαίας εμπιστοσύνης), με αποτέλεσμα να βρίσκουν σημεία που τους ενώνουν (Hennessy, 2019).

Το πέμπτο και τελευταίο σκαλί, αποτελεί και το δέσιμο ή αλλιώς τη δημιουργία της σχέσης. Στο στάδιο αυτό, η διαπροσωπική σχέση έχει πλέον δημιουργηθεί και στις περιπτώσεις των ζευγαριών, η σχέση αυτή επισημοποιείται (Hennessy, 2019).

Το παραπάνω μοντέλο για τις ανθρώπινες σχέσεις απλοποίησε και εξέλιξε η Anne Levinson, η οποία, εκτός από τον τρόπο ανάπτυξης μιας σχέσης σε ένα ζευγάρι, μελέτησε τη σχέση μεταξύ ενός καταναλωτή και μιας μάρκας προϊόντων. Το μοντέλο της Levinson αποτελείται από τρία στάδια: την έλξη, το χτίσιμο και τη δέσμευση, οι περιγραφές των οποίων δε διαφέρουν από εκείνα του Knapp (Hennessy, 2019).

3.2 Η θεωρία του J. Birtchnell

Τον τρόπο δημιουργίας σχέσεων μεταξύ των ανθρώπων πραγματεύεται η θεωρία του Birtchnell. Η θεωρία αυτή, υποστηρίζει ότι στόχος των ανθρώπων είναι να επιτύχουν τις σχέσεις που επιθυμούν. Σύμφωνα με τον Birtchnell (1990, 1993/1996, 1994, 1997) υπάρχουν τέσσερα είδη σχέσεων, οι οποίες αναπαρίστανται σε έναν κάθετο και έναν οριζόντιο άξονα που τέμνονται μεταξύ τους. Στον πάνω πόλο του κάθετου άξονα παρουσιάζεται η θέση ισχύος, ενώ στον κάτω πόλο, η θέση αδυναμίας. Ο άξονας αυτός αποτυπώνει τις σχέσεις εξουσίας μεταξύ των ανθρώπων. Η θέση ισχύος υποδηλώνει την ηγετική τάση του ανθρώπου στις σχέσεις του, την καθοδήγηση και την αρχηγία, ενώ η θέση αδυναμίας την αποδοχή της εξουσίας και την αναζήτηση συμβουλών. Στον δεξί πόλο του οριζόντιου άξονα βρίσκεται η Εγγύτητα που περιλαμβάνει σχέσεις αγάπης, φιλίας, σύνδεσης και συνεργασίας, ενώ στον αριστερό,

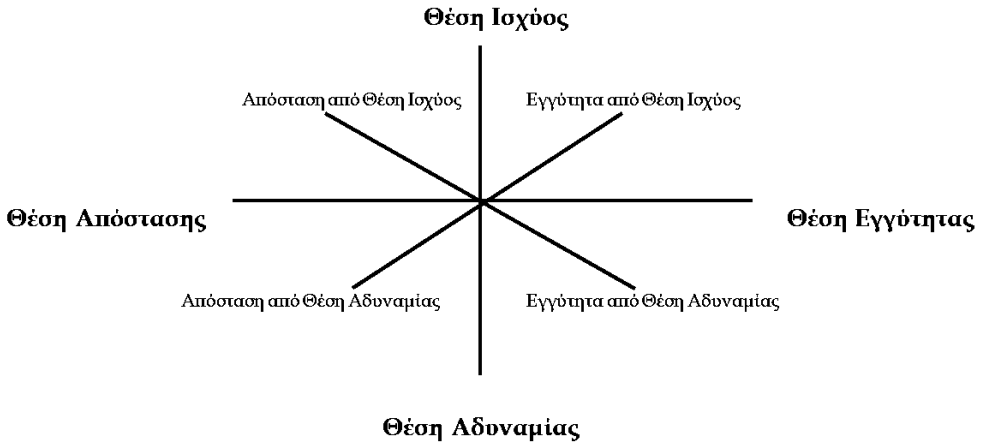
η Απόσταση που περιλαμβάνει σχέσεις οριοθέτηση προσωπικού χώρου και απομάκρυνσης. Αυτός ο άξονας αποτυπώνει κατά πόσο κοντινές ή απόμακρες είναι οι σχέσεις μεταξύ των ανθρώπων. Ωστόσο, από αυτές τις σχέσεις καμία δεν είναι πιο σημαντική, καθώς σε κάθε πόλο περιλαμβάνονται θετικές και αρνητικές σχέσεις. Για παράδειγμα ένας εργοδότης σχετίζεται από θέση Εγγύτητας με έναν εργαζόμενο όταν επιτυγχάνεται η συνεργασία, η σωστή επικοινωνία και η οικειότητα, ενώ ο ίδιος σχετίζεται από θέση Απόστασης όταν διατηρούνται αυστηρά τα προσωπικά όρια και υπάρχει έλλειψη σεβασμού.

Στον κάθετο άξονα μεταξύ των αντίθετων πόλων υπάρχει συμπληρωματικότητα, ενώ μεταξύ των ίδιων πόλων του οριζόντιου άξονα δεν υπάρχει. Για παράδειγμα, ένας εργοδότης βρίσκεται σε θέση Ισχύος, καθώς έχει την ικανότητα να καθοδηγεί τους εργαζόμενους, αναλαμβάνει τις ευθύνες και ασκεί επιρροή στους άλλους. Όταν ο εργαζόμενος σχετίζεται από θέση αδυναμίας με τον εργοδότη του, ο ίδιος εκφράζει συμπεριφορές μετριοφροσύνης, υπακοής και αφοσίωσης. Η σχέση αυτή είναι ικανοποιητική, επιθυμητή, λειτουργική και συμβατή από τους δύο. Ενώ όταν δύο άνθρωποι σχετίζονται από τους αντίθετους πόλους του οριζόντιου άξονα η σχέση αυτή δεν είναι συμβατή και αποδεκτή και από τους δύο, καθώς ο ένας θέλει την απόσταση και αναζητεί την απομάκρυνση, ενώ ο άλλος την εγγύτητα και την ασφάλεια. Έτσι αυτή η σχέση είναι συγκρουσιακή.

3.2.1 Το διαπροσωπικό οκτάγωνο (Interpersonal Octagon)

Στη θεωρία του, ο Birtchnell, πρόσθεσε τέσσερις ακόμη πόλους, των οποίων η ονοματολογία προσδιορίζεται από μία μείξη των χαρακτηριστικών των εκατέρωθεν πόλων, δηλαδή Εγγύτητα ή Απόσταση από Θέση Ισχύος και Εγγύτητα ή Απόσταση από Θέση Αδυναμίας.

Σχήμα 3. Οι σχέσεις στο διαπροσωπικό οκτάγωνο.



Η *«Εγγύτητα από θέση ισχύος» (ΕΘΙ)* αναφέρεται στην φροντίδα, στην προστατευτικότητα και την υποστηρικτική συμπεριφορά εκ μέρους του ατόμου εκείνου που βρίσκεται σε θέση ισχύος. Ένα τέτοιο παράδειγμα είναι οι γονικές και υποστηρικτικές συμπεριφορές, που περιλαμβάνουν την συμβουλή του γονέα προς το παιδί, την καθοδήγηση, την ενθάρρυνση, την προστασία και την παρηγοριά. Η *«Απόσταση από θέση ισχύος» (ΑΘΙ)* αναφέρεται σε συμπεριφορές όπως η οργάνωση, η καθοδήγηση, η άσκηση ελέγχου, η παροχή οδηγιών, η επιβολή κανόνων, η κριτική και η επιβολή νόμων. Η *«Εγγύτητα από θέση αδυναμίας» (ΕΘΑ)* υποδηλώνει την αποδοχή φροντίδας, συμβουλών, καθοδήγησης και υποστήριξης από τους άλλους, καθώς επίσης και την αναζήτηση αυτών. Η *«Απόσταση από θέση αδυναμίας» (ΑΘΑ)* περιλαμβάνει συμπεριφορές υπακοής, συμβιβασμού, σεβασμού και συμμόρφωσης.

Το σύνολο των πόλων του σχήματος αυτού δημιούργησαν το Οκτάγωνο των Διαπροσωπικών Σχέσεων η αλλιώς το Διαπροσωπικό Οκτάγωνο (Interpersonal Octagon) βάσει του οποίου προσδιορίζονται, ποσοτικά και ποιοτικά, οι ανθρώπινες σχέσεις (Birtchnell, 1993/1996).

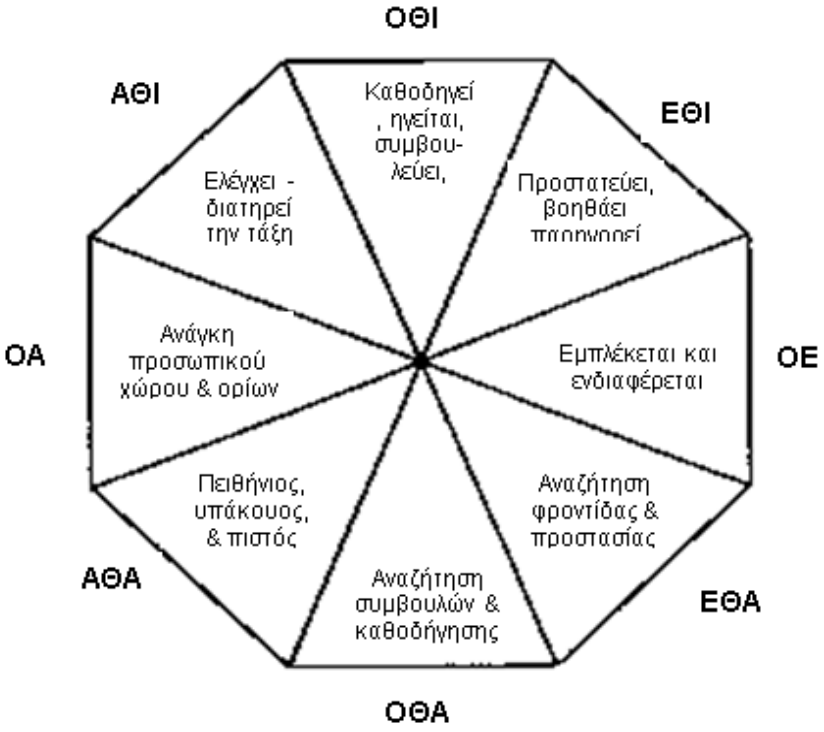
3.2.2 Οι θετικοί και αρνητικοί τύποι του σχετίζεσθαι

Η θεωρία του Birtchnell υποστηρίζει ότι υπάρχουν θετικοί και αρνητικοί τύποι σχέσεων. Παραδείγματα θετικών σχέσεων παρουσιάζονται στο Σχήμα 4, ενώ παραδείγματα αρνητικών σχέσεων περιλαμβάνονται στο Σχήμα 5 (Βλ. παρακάτω) (Birtchnell, 1993/1996).

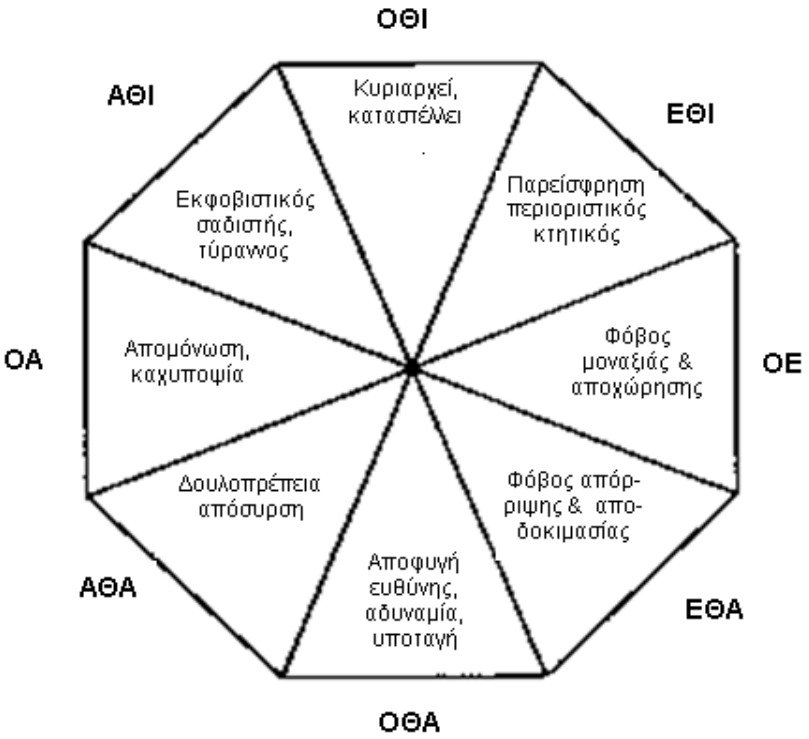
Οι αρνητικοί τύποι συσχέτισης κατηγοριοποιούνται σε 3 κατηγορίες:

- τους αποφευκτικούς (Avoidant relating), όπου το άτομο δημιουργεί σχέσεις επιλέγοντας συγκεκριμένες θέσεις, που του προσφέρουν μεγαλύτερη σιγουριά και ασφάλεια, αποφεύγοντας άλλες,
- τους απεγνωσμένους (Desperate relating), όπου το άτομο προσπαθεί με κάθε τρόπο να δημιουργήσει ή/και να διατηρήσει σχέση με ένα άλλο άτομο από συγκεκριμένες θέσεις, αδιαφορώντας για τις επιθυμίες και τις ανάγκες του δεύτερου και
- τους ανασφαλείς (Insecure relating), όπου το άτομο προσκολλάται μόνο στη διατήρηση του τύπου της σχέσης που έχει συνηθίσει να δημιουργεί (ανήσυχος, φοβισμένος), παρά την ικανότητα του να δημιουργεί νέες.

Σχήμα 4. Παραδείγματα θετικών τύπων του σχετίζεσθαι.



Σχήμα 5. Παραδείγματα αρνητικών τύπων του σχετίζεσθαι.



Ο πίνακας 1 περιγράφει αναλυτικά τους θετικούς και αρνητικούς τύπους του σχετίζεσθαι από τις οκτώ θέσεις του οκταγώνου.

Πίνακας 1. Παραδείγματα των τύπων του σχετίζεσθαι από τις οκτώ θέσεις του Οκταγώνου

ΘΕΣΗ	ΘΕΤΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	ΑΡΝΗΤΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ
Ουδέτερη Εγγύτητα	Θετικά συναισθήματα, ταύτιση, επικοινωνία, έκφραση συναισθημάτων, συντροφικότητα, συνεργασία	Ανασφάλεια για τη διάρκεια της σχέσης και την αποδοχή από τον άλλο, ζήλια, προσπάθεια απομόνωσης του άλλου
Εγγύτητα από Θέση Αδυναμίας	Εγγύτητα, παροχή προστασίας, ασφάλειας και περίθαλψης από τον άλλο, θαυμασμός και εξιδανίκευση του άλλου	Φόβος εγκατάλειψης, εξάρτηση, χειριμοί για την πρόκληση οίκτου και τη διατήρηση της σχέσης, χαμηλή αυτοεκτίμηση
Ουδέτερη Θέση Αδυναμίας	Αναγνώριση ατομικών αναγκών, ευγνωμοσύνη για τον άλλον	Ανασφάλεια σχετικά με την πιθανότητα εκμετάλλευσης ή απόρριψης από τον άλλο, χειρισμοί για την πρόκληση οίκτου και ενοχής στον άλλο, χαμηλή αυτοεκτίμηση, αυτοτιμωρία
Απόσταση από Θέση Αδυναμίας	Επιζήτηση σχετικής απόστασης, ταπεινότητα, ικανοποίηση, διατήρηση ταυτότητας, υπακοή, σεβασμός	Αίσθημα ευαλώτητας, χαμηλή αυτοεκτίμηση, χαμηλή αυτοεκτίμηση, απομόνωση, τυφλή υπακοή, μαζοχισμός-ικανοποίηση από τη απόρριψη
Ουδέτερη Απόσταση	Απόλαυση της απομόνωσης, διατήρηση απόστασης, ισχυρά όρια του εγώ, αυτάρκεια, αυτονομία, δημιουργική και πρωτότυπη σκέψη, μη προσπάθεια επιβολής	Μειωμένη ικανότητα, δημιουργίας σχέσεων, φόβος εγγύτητας, επιβολή απόστασης στον άλλο, αποφυγή του άλλου, απομόνωση
Απόσταση από Θέση Ισχύος	Διατήρηση έλεγχου, απαίτηση σεβασμού και υπακοής, αυστηρή και δίκαιη αντιμετώπιση του άλλου, ικανότητα λήψης δύσκολων αποφάσεων	Φόβος απώλειας ελέγχου, σκληρή και άτεγκτη συμπεριφορά για τη διατήρηση του ελέγχου καταπίεση ή απόρριψη του άλλου, εκμετάλλευση, ναρκισσισμός, σαδισμός
Ουδέτερη Θέση Ισχύος	Ηγετικές ικανότητες, αίσθημα σημαντικότητας μέσω της ανατροφοδότησης του άλλου	Ανησυχία για τη γνώμη του άλλου, συμπεριφορές εκφοβισμού, αλαζονείας, εξευτελισμού του άλλου, φόβος απώλειας της θέσης, ανάληψη ευθυνών χωρίς τα ανάλογα προσόντα, υπερβολικές φιλοδοξίες
Εγγύτητα από Θέση Ισχύος	Φροντίδα του άλλου, γενναιοδωρία, ευγένεια, υποστήριξη του άλλου, εξιδανίκευση και λατρεία από τον άλλον	Φόβος ανεξαρτητοποίησης του άλλου, κτητικότητα, περιορισμός του άλλου, ζήλια, ναρκισσισμός, βίαιη συμπεριφορά, επιβολή εγγύτητας μέσω της θέσης ισχύος

3.2.3 Ο όρος ευπροσαρμοστικότητα

Ο Birtchnell στη θεωρία του αναφέρεται στον όρο ευπροσαρμοστικότητα, σύμφωνα με τον οποίο ο κάθε άνθρωπος αλλάζει την θέση του μέσα σε μία σχέση αναλόγως το άτομο που έχει απέναντι του και τις καταστάσεις που βιώνει με αυτό. Για παράδειγμα, ένας υφιστάμενος σχετίζεται από θέση αδυναμίας με τον προϊστάμενο του και από θέση ισχύος με τα παιδιά του. Έτσι εκείνοι που δημιουργούν με μεγάλη ευκολία σχέσεις απ' όλες τις θέσεις ονομάζονται ευπροσάρμοστοι.

Από την άλλη, αυτοί που δεν είναι ευπροσάρμοστοι, λόγω ελλιπών δεξιοτήτων στη δημιουργία διαπροσωπικών σχέσεων από όλες τις θέσεις του Οκταγώνου, περιορίζονται στον τρόπο που αλληλεπιδρούν με τους άλλους με αποτέλεσμα να δυσκολεύονται να τροποποιούν την συμπεριφορά τους στις διάφορες καταστάσεις και με διαφορετικούς ανθρώπους.

3.2.4 Οι τύποι του σχετίζεσθαι και η ευπροσαρμοστικότητα

Οι τύποι των σχέσεων είναι ευκολότερο να προσδιοριστούν σε δύο μη ευπροσάρμοστα άτομα καθώς σχετίζονται με περιορισμένους τύπους/ τρόπους, ενώ δυσκολότερος είναι ο προσδιορισμός για δύο ευπροσάρμοστα άτομα, καθώς μπορούν να δημιουργούν σχέσεις από όλες τις θέσεις στο οκτάγωνο. Παρ’ όλα αυτά, τα μη ευπροσάρμοστα άτομα παρουσιάζουν επιπλέον δυσκολίες που επηρεάζονται από δύο παράγοντες:

α) από την ανικανότητα τους να δημιουργούν σχέσεις, με το μέλλον της σχέσης να είναι αβέβαιο, αφού δεν υπάρχει κοινή στόχευση, και

β) από το εάν βρίσκονται σε δύο ίδιους (πχ εγγύτητα-εγγύτητα) ή σε δύο αντίθετους πόλους (πχ εγγύτητα-απόσταση).

Στην πρώτη περίπτωση, τα άτομα παρουσιάζουν ελλείψεις αναφορικά με έναν συγκεκριμένο τύπο του σχετίζεσθαι (αυτόν δηλαδή που χρησιμοποιούν συνήθως), ενώ στη δεύτερη, τα θέλω των ατόμων τείνουν να μη συγκλίνουν.

Ταυτόχρονα, δυσκολίες παρουσιάζονται και στην περίπτωση που ένα ευπροσάρμοστο άτομο σχετίζεται με ένα μη ευπροσάρμοστο, όπου μπορεί και πάλι να

επιτευχθεί η διατήρηση της σχέσης με τις προσπάθειες του ευπροσάρμοστου ατόμου, το οποίο μπορεί να νιώσει συναισθήματα ματαίωσης και απογοήτευσης που ενδέχεται να διαταράξουν ή να διακόψουν τη σχέση, εφόσον ο πρώτος αδυνατεί να λάβει τη θέση που επιθυμεί μέσα στη σχέση (Birtchnell, 1993/1996).

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.1 Σκοπός της έρευνας

Σκοπός της παρούσας μελέτης αποτελεί η διερεύνηση της ποιότητας των εργασιακών σχέσεων των εργαζομένων σε υπηρεσίες υγείας και κοινωνικής φροντίδας στην Κρήτη και της σχέσης τους με την ικανοποίηση από την εργασία και την ποιότητα ζωής τους.

4.2 Ερευνητικές υποθέσεις

Στην παρούσα εργασία διερευνήθηκαν οι παρακάτω υποθέσεις:

- Τα ερωτηματολόγια που δημιουργήθηκαν για την αξιολόγηση των διαπροσωπικών σχέσεων των εργαζομένων με τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο/διευθυντή τους θα είναι αξιόπιστα, καθώς βασίστηκαν σε προηγούμενο αξιόπιστο ερωτηματολόγιο (PROQ).
- Οι εργαζόμενοι του δείγματός μας δεν θα έχουν ιδιαίτερα αρνητικές σχέσεις με τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο/διευθυντή τους και θα έχουν υψηλά επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας, ψυχικής και εργασιακής ευημερίας.
- Οι σχέσεις με τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο/διευθυντή συνδέονται με την ψυχική και εργασιακή ευημερία και την ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους.
- Η ψυχική ανθεκτικότητα συνδέεται με τις διαπροσωπικές σχέσεις των εργαζομένων με τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο/διευθυντή και με την με την ψυχική ευημερία τους.
- Οι σχέσεις με τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο/διευθυντή επιδρούν στην ψυχική ανθεκτικότητα, ψυχική και εργασιακή ευημερία και την ικανοποίηση τους από την ζωή και την εργασία.

Τα αποτελέσματα της έρευνας αναμένεται να δείξουν ότι τα ερωτηματολόγια για την αξιολόγηση των διαπροσωπικών σχέσεων στην εργασία είναι αξιόπιστα, αφού

βασίζονται σε άλλα αξιόπιστα εργαλεία (PROQ). Επιπλέον, οι εργαζόμενοι με λιγότερο αρνητικές σχέσεις με τους συναδέλφους ή/και τους προϊσταμένους/ διευθυντές τους τείνουν να έχουν αυξημένα επίπεδα ψυχικής αθεκτικότητας, ψυχικής και εργασιακής ευημερίας (well-being), συγκριτικά, με όσους εργαζόμενους έχουν περισσότερο αρνητικές σχέσεις. Παράλληλα, αναμένεται να αποδειχθεί η ύπαρξη σύνδεσης των σχέσεων με τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο/διευθυντή με την ψυχική και εργασιακή ευημερία και την ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους καθώς και σύνδεση ανάμεσα στην ψυχική ανθεκτικότητα και τις διαπροσωπικές σχέσεις των εργαζομένων με τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο/διευθυντή και την ψυχική τους ευημερία.

4.3 Δείγμα της έρευνας

Στην παρούσα μελέτη συμμετείχαν συνολικά 256 εργαζόμενοι στον τομέα της υγείας και της κοινωνικής φροντίδας, ανεξαρτήτου ηλικίας, φύλου και μορφωτικού επιπέδου. Από αυτούς οι 65 ήταν άντρες (25,5%) και οι 190 γυναίκες (75,4%). Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων είναι ηλικίας 41-50 ετών (42,9%). Η οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων του δείγματος είναι κυρίως έγγαμοι (58,1%), ενώ, το 71,8% αυτών έχει παιδιά, με τους περισσότερους να έχουν από 1 έως 2 παιδιά (61,7%). Επίσης, οι συμμετέχοντες ήταν απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ (62,2%), ενώ, αρκετοί είχαν αποφοιτήσει από ανώτερες επαγγελματικές σχολές 2ετούς φοίτησης όπως τα ΙΕΚ (18,5%). Οι ειδικότητες των συμμετεχόντων ήταν ιατρονοσηλευτικό προσωπικό (81,1%) και επαγγελματίες υγείας και κοινωνικής φροντίδας όπως Κοινωνικοί Λειτουργοί, Ψυχολόγοι και Επισκέπτες υγείας (15,8%). Η διαμονή αυτών ήταν κατά κύριο λόγο σε αστικούς οικισμούς (93,6%), με την πλειονότητα αυτών να εργάζεται υπό δημοσιοϋπαλληλικό καθεστώς (90,6%). Τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων παρουσιάζονται στον Πίνακα 2.

Πίνακας 2. Δημογραφικές πληροφορίες συμμετεχόντων.

ΦΥΛΟ	**%**	**ΗΛΙΚΙΑ**	**%**
Άνδρας	25,5	21-30	9,9
Γυναίκα	74,5	31-40	23,7
		41-50	42,9
		51-60	22,8
		> 60	0,8
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	**%**	**ΠΑΙΔΙΑ**	**%**
Άγαμος/-η	24,9	Ναι	71,3
Συμβίωση (με/χωρίς σύμφωνο)	3,6	Όχι	28,7
Έγγαμος/-η	58,1		
Σε διάσταση	2,4	**ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΑΙΔΙΩΝ**	**%**
Διαζευγμένος/-η-Χωρισμένος/-η	8,3	0	28,2
Χήρος/-α	1,6	1-2	61,7
Άλλο	1,2	≥3	10,1
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	**%**	**ΔΙΑΜΟΝΗ**	**%**
Απολυτήριο Γυμνασίου	1,2	Αστικός οικισμός	93,6
Απολυτήριο Λυκείου	6,3	Αγροτικός οικισμός	6,4
Ανώτερη	18,5		
Ανώτατη	62,2	**ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ**	**%**
Μεταπτυχιακές Σπουδές	11,8	Ιατρός	17,8
		Νοσηλευτές	48,1
ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΣΧΕΣΗ	**%**	Β. Νοσηλευτών	15,2
Δημόσιος Υπάλληλος	90,6	Κοινωνικός Λειτουργός	5,2

Ιδιωτικός Υπάλληλος	5,1	Λοιποί Επαγγελματίες Υγείας	10,6
Ελεύθερος Επαγγελματίας	0,8	Λοιπές Ειδικότητες	2,8

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες εργάζονται σε υπηρεσίες υγείας (90,4%), έχουν περισσότερα από 10 χρόνια προϋπηρεσίας στην ίδια υπηρεσία (56,3%), με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου (68,4%). Το 96,5% αυτών εργάζονται ως υφιστάμενοι, σε υπηρεσίες με πάνω από 30 εργαζόμενους (53,1%), ενώ το τμήμα εργασίας τους απασχολεί περισσότερους από 20 εργαζομένους (33,3%) (Βλέπε Πίνακα 3).

Πίνακας 3. Δημογραφικά στοιχεία συμμετεχόντων σε σχέση με την εργασία τους.

ΥΠΗΡΕΣΙΑ	**%**	**ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ ΣΤΗΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑ**	**%**
Υγείας	90,4	<1 έτος	6,5
Κοινωνικής Φροντίδας	9,6	1-3 έτη	18,6
		4-10 έτη	18,6
ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	**%**	>10 έτη	56,3
Αορίστου χρόνου	68,4		
Ορισμένου χρόνου	31,6	**ΘΕΣΗ ΣΤΟ ΤΜΗΜΑ**	**%**
		Προϊστάμενος	3,5
		Υφιστάμενος	96,5
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓ/ΝΩΝ ΣΤΗΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑ	**%**	**ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓ/ΝΩΝ ΣΤΟ ΤΜΗΜΑ**	**%**
<10 άτομα	10,6	2-5 άτομα	16,3
11-20 άτομα	14,7	6-10 άτομα	21,5
20-30 άτομα	8,6	11-20 άτομα	28,0
>30 άτομα	53,1	>20 άτομα	33,3
Δεν ξέρω/ Δεν απαντώ	13,1	Δεν ξέρω/ Δεν απαντώ	0,8

4.4 Διαδικασία

Η παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε σε υπηρεσίες υγείας (Νοσοκομεία, Κέντρα Υγείας) και κοινωνικής φροντίδας (ΚΗΦΗ, ΚΑΠΗ, Κέντρα Πρόληψης, Βοήθεια στο Σπίτι) με έδρα το Ηράκλειο Κρήτης.

Οι ερευνητές μετά την οριστική ανάθεση της πτυχιακής εργασίας, συνέταξαν, με τη βοήθεια της επιβλέπουσας καθηγήτριας, τις απαραίτητες αιτήσεις για να ζητήσουν άδεια πρόσβασης στα δύο μεγάλα νοσοκομεία του Ηρακλείου (Γ.Ν.Η. Βενιζέλειο - Πανάνειο και ΠΑ.Γ.Ν.Η.) για τη διεξαγωγή της έρευνας.

Στο χρονικό διάστημα αναμονής της έγκρισης, οι ερευνητές δημιούργησαν το ερωτηματολόγιο σε ηλεκτρονική μορφή με τη βοήθεια του Google Forms (σύνδεσμος: shorturl.at/stBVY), ενώ, λίγους μήνες μετά, εγκρίθηκε το ερευνητικό πρωτόκολλο από το Επιστημονικό Συμβούλιο των φορέων υγείας (Βλ. απόφαση με Αρ. Πρακτικού 13/04-11-2019 για το Βενιζέλειο - Πανάνειο Γ.Ν.Η. στο Παράρτημα) και ξεκίνησε η συλλογή των δεδομένων, η οποία διήρκησε τρεις μήνες.

Οι ερευνητές χορήγησαν τα ερωτηματολόγια μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (email), ενώ, παράλληλα, ερωτηματολόγια χορηγήθηκαν και με φυσική παρουσία καθώς και τη βοήθεια δύο κοινωνικών λειτουργών από τα δημόσια νοσοκομεία του Ηρακλείου. Επιπλέον, δύο από τους τέσσερις συμμετέχοντες χορήγησαν ερωτηματολόγια στους εργαζομένους των φορέων που πραγματοποιούν την πρακτική τους άσκηση.

4.5 Ερευνητικά Εργαλεία

Για την διεξαγωγή της συγκεκριμένης έρευνας χρησιμοποιήθηκαν σταθμισμένα ψυχομετρικά εργαλεία με την μορφή ερωτηματολογίων. Συγκεκριμένα χρησιμοποιήθηκε:

- η σύντομη έκδοση του ερωτηματολογίου των τύπων του σχετίζεσθαι ενός ατόμου με τους άλλους (PROQ3 - Birtchnell, Hammond, Horn, De Jong, & Kalaitzaki, 2013),
- η κλίμακα αξιολόγησης της ψυχικής ανθεκτικότητας (Brief Resilience Scale - RS-15 - Neill & Dias, 2001),

- το ερωτηματολόγιο αξιολόγησης της εργασιακής ευημερίας workplace PERMA Profiler (Butler & Kern, 2016),
- η κλίμακα ψυχολογικής ευεξίας (Psychological Well-Being - Ryf, 1989),
- η κλίμακα ικανοποίησης από τη ζωή (Satisfaction with Life Scale - Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985) και
- το ερωτηματολόγιο αξιολόγησης της ικανοποίησης από την εργασία (MSQ - Minessota Satisfaction Questionnaire - Weiss, Davis, England, & Lofquist, 1967).

Αναλυτικότερα, η σύντομη έκδοση του ερωτηματολογίου τύπων του σχετίζεσθαι ενός ατόμου με τους άλλους (PROQ3 - Birtchnell, Hammond, Horn, De Jong, & Kalaitzaki, 2013), αξιολογεί τους αρνητικούς τύπους σχέσεων ενός ατόμου με τους άλλους γενικά σύμφωνα με την θεωρία του Διαπροσωπικού Οκταγώνου (Birtchnell, 1994, 1996). Στη συγκεκριμένη πτυχιακή έγινε τροποποίηση συγκεκριμένων θεμάτων προκειμένου να αξιολογήσει τους αρνητικούς τύπους σχέσεων ενός εργαζομένου με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους/διευθυντές. Χορηγήθηκαν επομένως 2 τύποι του ερωτηματολογίου αξιολόγηση των σχέσεων του εργαζομένου με: (i) τους συναδέλφους του και (ii) τον προϊστάμενο/διευθυντή του. Περιλαμβάνει 48 ερωτήσεις, οι οποίες κατηγοριοποιούνται σε 8 κλίμακες (6 ερωτήσεις για κάθε κλίμακα) και απαντώνται σε μια κλίμακα 4 βαθμών (1= Σχεδόν πάντα αλήθεια, 2= Αρκετές φορές αλήθεια, 3= Μερικές φορές αλήθεια και 4= Σπάνια αλήθεια). Σύμφωνα με το Διαπροσωπικό Οκτάγωνο οι διαπροσωπικές σχέσεις των ανθρώπων αναπαρίστανται στους πόλους δύο κάθετα τεμνόμενων αξόνων, («Ουδέτερη Θέση Ισχύος», «Ουδέτερη Θέση Αδυναμίας», «Ουδέτερη Εγγύτητα» και «Ουδέτερη Απόσταση»), αλλά και στον συνδυασμό αυτών των πόλων μεταξύ τους δημιουργώντας και 4 ενδιάμεσους πόλους («Εγγύτητα από Θέση Ισχύος», «Εγγύτητα από Θέση Αδυναμίας», «Απόσταση από Θέση Ισχύος» και «Απόσταση από Θέση Αδυναμίας»). Η μέγιστη βαθμολογία που μπορεί να πάρει κάθε μία από τις οκτώ κλίμακες είναι 15, ενώ η μέγιστη βαθμολογία του συνολικού ερωτηματολογίου είναι 120. Τέλος η γραφική αναπαράσταση της αρνητικής βαθμολογίας τοποθετείται πάνω στο Οκτάγωνο σαν σκιαγραφημένες περιοχές, που μας δείχνουν σε ποια τμήματα του Οκταγώνου υπάρχουν αρνητικές σχέσεις και σε τι βαθμό. Ενδεικτικές ερωτήσεις για τις οκτώ κλίμακες του PROQ3 είναι:

- Ουδέτερη Θέση Ισχύος: «Μου αρέσει να είμαι αυτός/ή που έχει τον έλεγχο».
- Εγγύτητα από Θέση Ισχύος: «Βασίζομαι υπερβολικά σ' αυτούς/αυτόν».
- Ουδέτερη Εγγύτητα: «Συνηθίζω να δένομαι πολύ μαζί τους/του και είναι δύσκολο να αποστασιοποιηθώ».
- Εγγύτητα από Θέση Αδυναμίας: «Ανησυχώ μήπως με απορρίψουν/ει στη δουλειά».
- Ουδέτερη Θέση Αδυναμίας: «Το προτιμώ όταν κάποιος άλλος έχει τον έλεγχο».
- Απόσταση από Θέση Αδυναμίας: «Σε μια αντιπαράθεση είμαι αυτός που κάνει πίσω».
- Ουδέτερη Απόσταση: «Αποφεύγω το συναισθηματικό δέσιμο μαζί τους/του».
- Απόσταση από Θέση Ισχύος: «Συνηθίζω, σ' αυτούς που με προσβάλλουν να τους το ανταποδίδω».

Η κλίμακα της Ψυχικής Ανθεκτικότητας (Resilience Scale) μετρά την ικανότητα του ατόμου να καταφέρει να αντιμετωπίσει, να ξεπεράσει, αλλά και να προσαρμοστεί στις νέες συνθήκες και δεδομένα λόγω στρεσογόνων παραγόντων και αντιξοοτήτων (RS15; Neill & Dias, 2001). Η κλίμακα περιλαμβάνει 15 ερωτήσεις. Παραδείγματα αποτελούν τα εξής: Στην συγκεκριμένη πτυχιακή εργασία χρησιμοποιήθηκε η σύντομη μορφή της κλίμακας των 6 ερωτήσεων. , Οι απαντήσεις δίνονται σε μια κλίμακα 7 σημείων τύπου Likert, που κυμαίνονται από το 1 = Διαφωνώ Πολύ έως 7 = Συμφωνώ Πολύ. Όσο μεγαλύτερες οι τιμές, τόσο μεγαλύτερη ψυχική ανθεκτικότητα. Η συγκεκριμένη κλίμακα μέτρησης έχει μεταφραστεί στα ελληνικά από την Λεοντοπούλου (2006).

Η κλίμακα Ψυχολογικής Ευεξίας (Psychological Well-being. Ryff, 1989) είναι ένα μέτρο αξιολόγησης των έξι πτυχών της ψυχολογικής ευημερίας, οι οποίες είναι η αυτονομία, η περιβαλλοντική κυριαρχία, η προσωπική ανάπτυξη, οι θετικές σχέσεις με άλλους, ο σκοπός της ζωής και η αποδοχή του εαυτού. Παραδείγματα στοιχείων της κλίμακας αποτελούν τα εξής: «Όταν αναπολώ τη ζωή μου, είμαι ευχαριστημένη με το πώς έχουν εξελιχθεί τα πράγματα έως τώρα» και «Ζω την κάθε μέρα και δεν σκέφτομαι το μέλλον». Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα πτυχιακή αποτελεί τη σύντομη εκδοχή, η οποία περιλαμβάνει 18 ερωτήσεις οι οποίες βαθμολογούνται σε μια κλίμακα 7 σημείων τύπου Likert από το 1 = Διαφωνώ Πολύ μέχρι το 7 = Συμφωνώ Πολύ. Η κλίμακα έχει μεταφραστεί σε πολλές γλώσσες (Tong & Wang, 2017) και παρουσιάζει αυξημένη εσωτερική συνέπεια.

Η κλίμακα ικανοποίησης από τη ζωή (Satisfaction with Life Scale) αξιολογεί την ικανοποίηση ενός ατόμου από την ζωή του (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985) με πέντε στοιχεία. Παραδείγματα στοιχείων της κλίμακας αποτελούν τα εξής: «Από τις περισσότερες απόψεις, η ζωή μου είναι κοντά στο ιδανικό μου» και «Είμαι ικανοποιημένος/η από την ζωή μου» . Οι απαντήσεις κυμαίνονται από 1 = Διαφωνώ Πολύ έως 7 = Συμφωνώ πάρα πολύ, και το άθροισμά τους αξιολογείται ως εξής : 31-35 (εξαιρετικά ικανοποιημένος), 26-30 (ικανοποιημένος), 25 (ελαφρώς ικανοποιημένος), 20 (ούτε ικανοποιημένος-ούτε δυσαρεστημένος), 15-19 (ελάχιστα δυσαρεστημένος), 10-14 (δυσαρεστημένος) και 5-9 (εξαιρετικά δυσαρεστημένος). Στην παρούσα πτυχιακή η κλίμακα έχει προσαρμοστεί στα ελληνικά από τον Γαλανάκη και τους συνεργάτες του (Karakasidou et al., 2017).

Το ερωτηματολόγιο PERMA (Positive emotion, Engagement, Relationships, Meaning, Accomplishment) (Butler, & Kern, 2016) αφορά στην αξιολόγηση πέντε πυλώνων ευημερίας: θετικό συναίσθημα, δέσμευση, σχέσεις, νόημα και επιτεύγματα, τους οποίους δημιούργησε ο Seligman (2011). Το συγκεκριμένο, λοιπόν, ερωτηματολόγιο χρησιμοποιήθηκε για να μετρήσει τους προαναφερθέντες πυλώνες μαζί με τα αρνητικά συναισθήματα και την υγεία. Η συγκεκριμένη κλίμακα αποτελείται από 23 ερωτήσεις. Ο υπολογισμός των βαθμολογίων γίνεται με βάση τον μέσο όρο κάθε συντελεστή/υποκλίμακας. Στην παρούσα πτυχιακή χρησιμοποιήθηκε η μεταφρασμένη κλίμακα που έχει προσαρμοστεί στα ελληνικά και βρίσκεται υπό διαδικασίας στάθμισης από τους Πεζηρκιανίδη και Σταλίκα.

Το ερωτηματολόγιο MSQ (Minessota Satisfaction Questionnaire) σχεδιάστηκε για να μετρήσει την ικανοποίηση ενός εργαζομένου από τη δουλειά του (Weiss, Davis, England, & Lofquist, 1967) και αποτελείται από 20 ερωτήσεις. Μέσω της ανάλυσης των 20 ερωτήσεων προκύπτει ότι υπάρχουν δύο παράγοντες, η εγγενή και η εξωγενή ικανοποίηση. Η βαθμολογία του ερωτηματολογίου προκύπτει από το άθροισμα των βαθμολογίων στις δύο υπολίμακες και από το άθροισμα των 20 στοιχείων (για το την εξαγωγή μία συνολικής βαθμολογίας). Στην παρούσα πτυχιακή χρησιμοποιήθηκε η επίσημη μετάφραση του ερωτηματολογίου που μπορεί να βρεθεί εδώ: http://vpr.psych.umn.edu/instruments/msq-minnesota-satisfaction-questionnaire.

4.6 Στατιστική ανάλυση

Με την μορφή του μέσου όρου (Μ.Ο.) και της τυπικής απόκλισης (Τ.Α.) αποδόθηκαν οι συνεχείς μεταβλητές, όπως οι βαθμολογίες των ερευνώμενων κλιμάκων. Για την μελέτη των συσχετίσεων δύο κλιμάκων χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής Pearson's r. Επίσης έγινε στατιστική ανάλυση με το τ-τεστ για εξαρτημένα δείγματα (paired t-test) για να ελεγχτεί η διαφορά των μέσων όρων μεταξύ δύο εξαρτημένων ομάδων (σχέσεις εργαζόμενου με συναδέλφους και προϊστάμενο/διευθυντή). Για την μελέτη της επίδρασης ενός συνόλου ανεξάρτητων μεταβλητών σε μία εξαρτημένη μεταβλητή (έλεγχος της υπόθεσης εάν οι διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο/διευθυντή επιδρούν στην ψυχική ανθεκτικότητα, ψυχική και εργασιακή ευημερία και ικανοποίηση από την ζωή και την εργασία), χρησιμοποιήθηκε η βηματική πολλαπλή παλινδρόμηση (Stepwise multiple regression).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

1η ερευνητική υπόθεση: *Τα ερωτηματολόγια που δημιουργήθηκαν για την αξιολόγηση των διαπροσωπικών σχέσεων των εργαζομένων με τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο/διευθυντή τους θα είναι αξιόπιστα, καθώς βασίστηκαν σε προηγούμενο αξιόπιστο ερωτηματολόγιο (PROQ).*

Ανάλυση αξιοπιστίας

Ο Πίνακας 4 δείχνει την ανάλυση της αξιοπιστίας για τα ερωτηματολόγια PROQ που μετράνε τις σχέσεις με τους συναδέλφους και τις σχέσεις με τον προϊστάμενο/διευθυντή με το στατιστικό κριτήριο Cronbach alpha. Βρέθηκε ότι στο σύνολό του το ερωτηματολόγιο PROQ (τόσο αυτό που αξιολογεί τις σχέσεις με συναδέλφους όσο και τις σχέσεις με τον προϊστάμενο/διευθυντή) έχει ικανοποιητική αξιοπιστία.

Η υποκλίμακα ΕΘΙ είχε ικανοποιητική αξιοπιστία και στα δύο ερωτηματολόγια, η υποκλίμακα ΟΕ πολλή χαμηλή, ενώ οι υπόλοιπες υποκλίμακες είχαν μέτρια αξιοπιστία.

Πίνακας 4. Ανάλυση της αξιοπιστίας των ερωτηματολογίων PROQ.

PROQ	**Σχέσεις με συναδέλφους**	**Σχέσεις με προϊστάμενο/ διευθυντή**
Ουδέτερη Θέση Ισχύος (ΟΘΙ)	,535	,522
Εγγύτητα από Θέση Ισχύος (ΕΘΙ)	,773	,752
Ουδέτερη Εγγύτητα (ΟΕ)	,331	,385

Εγγύτητα από Θέση Αδυναμίας (ΕΘΑ)	,617	,600
Ουδέτερη Θέση Αδυναμίας (ΟΘΑ)	,550	,535
Απόσταση από Θέση Αδυναμίας (ΑΘΑ)	,500	,609
Ουδέτερη Απόσταση (ΟΑ)	,581	,602
Απόσταση από Θέση Ισχύος (ΑΘΙ)	,652	,709
Συνολική βαθμολογία	,832	,840

2η ερευνητική υπόθεση: *Οι εργαζόμενοι του δείγματός μας δεν θα έχουν ιδιαίτερα αρνητικές σχέσεις με τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο/διευθυντή τους και θα έχουν υψηλά επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας, ψυχικής και εργασιακής ευημερίας.*

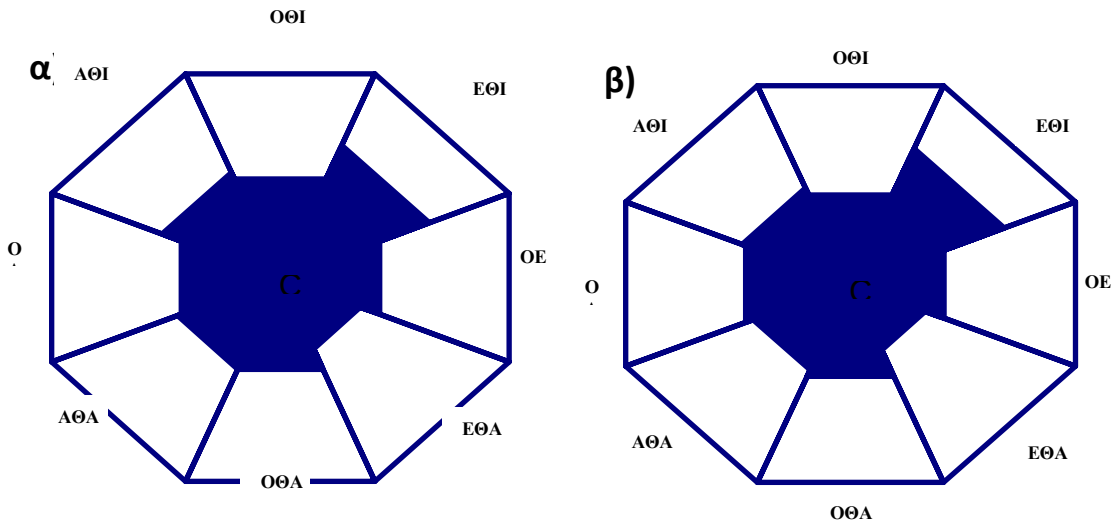
Στον Πίνακα 5 παρουσιάζονται οι μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις για την αξιολόγηση των σχέσεων ενός ατόμου με τους συναδέλφους του και τον προϊστάμενο/διευθυντή, ενώ στον Πίνακα 6 παρουσιάζονται οι αντίστοιχοι μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις για την εργασιακή ευημερία, ψυχική ανθεκτικότητα και ψυχική ευημερία των εργαζομένων. Η συνολική βαθμολογία του ερωτηματολογίου, τόσο για τις σχέσεις με τους συναδέλφους, όσο και με τον προϊστάμενο/διευθυντή, κυμάνθηκε κοντά στον μέσο όρο (57,51 και 57,00, αντίστοιχα). Τόσο στο ερωτηματολόγιο αξιολόγηση των σχέσεων με τους συναδέλφους, όσο και στο ερωτηματολόγιο αξιολόγηση των σχέσεων με τον προϊστάμενο/διευθυντή παρουσιάστηκε μεγαλύτερη τιμή από τον Μ.Ο. στην υποκλίμακα «Εγγύτητα από Θέση Ισχύος» (ΕΘΙ), μικρότερη τιμή στην υποκλίμακα «Εγγύτητα από Θέση Αδυναμίας» (ΕΘΑ), ενώ στις υπόλοιπες υποκλίμακες οι τιμές ήταν στον μέσο όρο (βλ. Σχήμα 6). Στατιστικά σημαντική διαφορά βρέθηκε μεταξύ των συναδέλφων και προϊσταμένων στις υποκλίμακες ΟΘΙ, ΕΘΙ και ΟΑ, με τους εργαζόμενους του δείγματός μας να έχουν πιο αρνητικές σχέσεις με τους συναδέλφους από ΟΘΙ και με τους προϊστάμενους/διευθυντές τους από ΕΘΙ και ΟΑ.

Πίνακας 5. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις για την αξιολόγηση των σχέσεων ενός ατόμου με τους συναδέλφους του και τον προϊστάμενο/διευθυντή (PROQ).

	Σχέσεις με συναδέλφους		**Σχέσεις με προϊστάμενο /διευθυντή**		**t-test**	**p**
	Μ.Ο.	**Τ.Α.**	**Μ.Ο.**	**Τ.Α.**		
Ουδέτερη Θέση Ισχύος (ΟΘΙ)	7,49	3,17	6,90	3,12	3,084	**,002**
Εγγύτητα από Θέση Ισχύος (ΕΘΙ)	9,84	3,81	10,42	3,79	-1,998	**,047**
Ουδέτερη Εγγύτητα (ΟΕ)	6,62	2,91	6,41	2,93	,807	,420
Εγγύτητα από Θέση Αδυναμίας (ΕΘΑ)	5,42	3,52	5,23	3,35	,272	,786
Ουδέτερη Θέση Αδυναμίας (ΟΘΑ)	6,94	3,16	7,14	3,15	-1,356	,176
Απόσταση από Θέση Αδυναμίας (ΑΘΑ)	6,89	2,96	6,66	3,16	,854	,394
Ουδέτερη Απόσταση (ΟΑ)	6,59	3,25	7,08	3,38	-3,204	**,002**
Απόσταση από Θέση Ισχύος (ΑΘΙ)	7,85	3,54	7,49	3,71	1,575	,117
Συνολική βαθμολογία	57,51	16,24	57,00	16,41	,239	,811

Σημείωση: *Μ.Ο.= Μέσος όρος. Τ.Α.=Τυπική απόκλιση.Το Εύρος των τιμών για τις υποκλίμακες είναι από 0-15 ενώ για το σύνολο του ερωτηματολογίου είναι από 0-120.*

Σχήμα 6. Το Διαπροσωπικό Οκτάγωνο των μέσων όρων της αξιολόγηση α) των σχέσεων των εργαζομένων με τους συναδέλφους τους και β) των σχέσεων των εργαζομένων τον προϊστάμενο/διευθυντή.



Όσον αφορά την εργασιακή ευημερία, όλες οι υποκλίμακες είχαν υχηλούς Μ.Ο. εκτός της υποκλίμακας «Αρνητικά Συναισθήματα», η οποία είχε μεσαίες τιμές. Για την ψυχική ανθεκτικότητα των εργαζομένων η τιμή του Μ.Ο. ήταν μεσαία προς υψηλή, καθώς και υψηλές τιμές βρέθηκαν στις υποκλίμακες αξιολόγησης του ευ-ζην. Επομένως, οι εργαζόμενοι του δείγματός μας ήταν σχετικά ψυχικά ανθεκτικοί και είχαν σχετικά υψηλά επίπεδα ψυχικής και εργασιακής ευημερίας.

Πίνακας 6. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις για τις κλίμακες αξιολόγησης της εργασιακής ευημερίας (PERMA), της ψυχικής ανθεκτικότητας των εργαζομένων (Brief Resilience Scale) και της ψυχικής ευημερίας/ευ-ζην (Psychological Well-Being).

	Μ.Ο.	**Τ.Α.**	**Εύρος τιμών**
Θετικά Συναισθήματα (PERMA)	13,61	3,61	4-20
Εργασιακή Δέσμευση (PERMA)	10,92	2,32	3-15
Εργασιακές Σχέσεις (PERMA)	10,66	2,24	3-15
Νόημα και Σκοπός (PERMA)	11,15	2,29	3-15
Επίτευξη (PERMA)	11,13	3,47	3-15
Αρνητικά Συναισθήματα (PERMA)	10,62	3,28	4-20
Υγεία (PERMA)	10,88	2,46	3-15
Brief Resilience Scale (Total)	19,82	4,34	5-35
Aytonomy (WELLBEING)	14,33	3,10	3-21
Enviromental Mastery (WELLBEING)	14,48	2,82	3-21
Personal Growth (WELLBEING)	15,99	5,02	3-21
Positive Relationships (WELLBEING)	15,43	3,80	3-21
Purpose in Life(WELLBEING)	13,59	2,79	3-21
Self-acceptance (WELLBEING)	16,04	3,10	3-21

3η ερευνητική υπόθεση: *Συνδέονται οι σχέσεις με τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο/διευθυντή με την ψυχική και εργασιακή ευημερία και την ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους;*

Παρακάτω παρουσιάζονται τα αποτελέσματα για την 3η ερευνητική υπόθεση που εξετάζει εάν οι σχέσεις με τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο/διευθυντή συνδέονται με την ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους και την ψυχική και εργασιακή ευημερία τους. Οι Πίνακες 7 και 8 αναφέρονται στην ερευνητική υπόθεση αν οι σχέσεις με τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο/διευθυντή, αντίστοιχα, συνδέονται με την ψυχική και εργασιακή ευημερία του ατόμου ενώ στον Πίνακα 9 εάν συνδέονται με την ικανοποίησης του από την εργασία (MSQ).

Στον Πίνακα 7 παρουσιάζονται οι συσχετίσεις των διαπροσωπικών σχέσεων με τους συναδέλφους με την ψυχική και εργασιακή ευημερία τους. Λόγω του πλήθους των στατιστικά σημαντικών σχέσεων, θα ερμηνευτούν μόνο οι σχέσεις σε επίπεδο 1‰ (p>.001). Βρέθηκε θετική συσχέτιση, στατιστικά σημαντική, της υποκλίμακας του PROQ «Εγγύτητα από Θέση Ισχύος» (ΕΘΙ) με την υποκλίμακα του PERMA «Αρνητικά Συναισθήματα». Επομένως, όσο πιο αρνητικές οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων από ΕΘΙ, τόσο πιο αρνητικά τα συναισθήματα ανάμεσά τους. Επιπλέον βρέθηκε θετική συσχέτιση, στατιστικά σημαντική, της υποκλίμακας «Εγγύτητα από Θέση Αδυναμίας» (ΕΘΑ) με την υποκλίμακα του PERMA «Αρνητικά Συναισθήματα» και στατιστικά σημαντική αρνητική συσχέτιση με τις υποκλίμακες του PERMA «Θετικά Συναισθήματα», «Εργασιακές Σχέσεις» και «Υγεία». Δηλαδή, όσο πιο αρνητικές οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων από ΕΘΑ, τόσο πιο αρνητικά τα συναισθήματα μεταξύ τους και τόσο λιγότερο θετικά συναισθήματα, χειρότερες εργασιακές σχέσεις και υγεία. Επίσης βρέθηκε στατιστικά σημαντική αρνητική συσχέτιση της υποκλίμακας «Ουδέτερη Απόσταση» (PROQ) με τις υποκλίμακες «Θετικά Συναισθήματα», «Εργασιακή Δέσμευση» και «Εργασιακές Σχέσεις» (PERMA). Δηλαδή, όσο πιο αρνητικές οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων από απόσταση, τόσο πιο αρνητικά συναισθήματα, λιγότερη δέσμευση στην εργασία και χειρότερες εργασιακές σχέσεις. Θετική συσχέτιση βρέθηκε μεταξύ της υποκλίμακας Απόσταση από Θέση Ισχυος (ΑΘΙ) με την κλίμακα «Νόημα και Σκοπός». Επομένως όσο πιο αρνητικές οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων από ΑΘΙ τόσο περισσότερο νόημα και σκοπό στην εργασία τους.

Όσον αφορά στην κλίμακα της Ψυχικής Ευεξίας (Psychological Well-being) βρέθηκε στατιστικά σημαντική αρνητική συσχέτιση μεταξύ της υποκλίμακας του

PROQ «Ουδέτερη Θέση Ισχύος» (ΟΘΙ) και της υποκλίμακας «Ουδέτερη Θέση Ισχύος» (ΕΘΑ) με την υποκλίμακα του Psychological Well-Being Θετικές Σχέσεις (Positive Relations). Επομένως, όσο αυξάνονται οι θετικές σχέσεις στον χώρο εργασίας τόσο μειώνονται οι αρνητικές σχέσεις από ΟΘΙ και από ΕΘΑ. Θετική συσχέτιση εντοπίστηκε μεταξύ της «Εγγύτητας από Θέση Ισχύος» (ΕΘΙ) με την υποκλίμακα του Psychological Well-being «Θετικές Σχέσεις». Δηλαδή, όσο πιο αρνητικές οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων από ΕΘΙ, τόσο πιο θετικές σχέσεις υπάρχουν μεταξύ τους. Επιπλέον βρέθηκε αρνητική συσχέτιση της υποκλίμακας «Ουδέτερη Εγγύτητα» (ΟΕ) και «Εγγύτητα από Θέση Αδυναμίας» (ΕΘΑ) και της υποκλίμακας «Αυτονομία» (Psychological Well-being). Δηλαδή, όσο πιο αρνητικές είναι οι σχέσεις των συναδέλφων από ΟΕ και ΕΘΑ, τόσο λιγότερη αυτονομία έχει ο εργαζόμενος.

Πίνακας 7. Συσχέτιση των κλιμάκων αξιολόγησης των σχέσεων ενός ατόμου με τους συναδέλφους του (PROQ) με τις κλίμακες αξιολόγησης της εργασιακής ευημερίας (PERMA) και της ψυχικής ευημερίας/ευ-ζην (Psychological Well-Being).

	ΟΘΙ	**ΕΘΙ**	**ΟΕ**	**ΕΘΑ**	**ΟΘΑ**	**ΑΘΑ**	**ΟΑ**	**ΑΘΙ**	**ΣΥΝ**
Θετικά Συναισθήματα (PERMA)	-,053	,149*	-,078	**-,198****	-,059	-,019	**-,221****	,030	-,085
Εργασιακή Δέσμευση (PERMA)	-,043	,023	-,031	-,077	-,076	-,009	**-,228****	,107	-,067
Εργασιακές Σχέσεις (PERMA)	-,073	**,175****	,012	**-,188****	-,144*	-,030	**-,184****	-,002	-,085
Νόημα και Σκοπός (PERMA)	,050	,131*	,050	,009	,001	,101	-,054	**,162****	,097
Επίτευξη (PERMA)	-,026	,127*	-,038	-,136*	-,076	-,009	-,112	-,002	-,053

Αρνητικά Συναισθήματα (PERMA)	,126*	-,129*	,123	**,196****	,088	,055	,128*	-,021	,107
Υγεία (PERMA)	,036	,146*	-,034	**-,212****	-,012	-,086	,063	-,009	-,021
Aytonomy (WELLBEING)	-,048	,056	**-,178****	**-,268****	-,134*	-,115	,007	-,011	-,142*
Enviromental Mastery (WELLBEING)	-,041	,096	-,021	-,157*	-,064	-,085	-,144*	,089	-,063
Personal Growth (WELLBEING)	-,091	,144*	,021	-,086	-,021	,013	-,119	-,027	-,033
Positive Relationships (WELLBEING)	**-,171****	**,259****	-,035	**-,200****	-,101	-,016	-,147*	-,021	-,083
Purpose in Life(WELLBEING)	-,101	,154*	,047	-,121	-,111	,025	-,086	-,013	-,040
Self-acceptance (WELLBEING)	-,008	,134*	-,001	-,115	-,072	-,117	-,074	,076	-,028

Σημείωση: *ΟΘΙ= Ουδέτερη Θέση Ισχύος (PROQ), ΕΘΙ= Απόσταση από θέση ισχύος (PROQ), ΟΕ = Ουδέτερη Εγγύτητα (PROQ), ΕΘΑ = Εγγύτητα από θέση αδυναμίας(PROQ), ΟΘΑ = Ουδέτερη Θέση αδυναμίας(PROQ), ΑΘΑ = Απόσταση από θέση αδυναμίας (PROQ), ΟΑ = Ουδέτερη Απόσταση (PROQ), ΑΘΙ = Απόσταση από θέση Ισχύος (PROQ), Σύνολο = Το σύνολο της βαθμολογίας του ερωτηματολογίου PROQ.*

Στον Πίνακα 8 παρουσιάζονται οι συσχετίσεις των κλιμάκων αξιολόγησης των σχέσεων ενός ατόμου με τον προϊστάμενο/διευθυντή του με τις κλίμακες αξιολόγησης

της εργασιακής ευημερίας (PERMA) και της ψυχικής ευημερίας/ευ-ζην (Psychological Well-Being). Λόγω του πλήθους των στατιστικά σημαντικών σχέσεων, θα ερμηνευτούν μόνο οι σχέσεις σε επίπεδο ‰ (p>.001).Παρουσιάστηκε στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση της υποκλίμακας του PROQ «Εγγύτητα από Θέση Ισχύος» (ΕΘΙ) με την υποκλίμακα του PERMA «Νόημα και Σκοπός». Δηλαδή όσο πιο αρνητικές είναι οι σχέσεις μεταξύ του εργαζομένου με τον προϊστάμενο/διευθυντή από ΕΘΙ, τόσο περισσότερο νόημα και σκοπός. Επίσης βρέθηκε θετική συσχέτιση ανάμεσα στην υποκλίμακα του PROQ «Ουδέτερη Εγγύτητα» (ΟΕ) και «Εγγύτητα από Θέση Αδυναμίας» (ΕΘΑ) με την υποκλίμακα του PERMA «Αρνητικά Συναισθήματα». Επομένως όσο πιο αρνητικές οι σχέσεις του εργαζομένου με τον προϊστάμενο/διευθυντή του από ΟΕ και ΕΘΑ, τόσο περισσότερα τα αρνητικά συναισθήματα. Ακόμη, βρέθηκε στατιστικά σημαντική αρνητική σχέση της υποκλίμακας του PROQ «Εγγύτητα από Θέση Αδυναμίας» (ΕΘΑ) με τις υποκλίμακες του PERMA «Εργασιακές Σχέσεις» και «Υγεία». Δηλαδή, όσο πιο αρνητικές οι σχέσεις του εργαζόμενου με τον προϊστάμενο/διευθυντή από ΕΘΑ, τόσο λιγότερο καλές θα είναι οι εργασιακές του σχέσεις και η υγεία του. Επιπροσθέτως σημειώθηκε αρνητική συσχέτιση μεταξύ της υποκλίμακας PROQ «Ουδέτερη Απόσταση» (ΟΑ) με τις υποκλίμακες του PERMA «Θετικά συναισθήματα», «Εργασιακή Δέσμευση» και «Εργασιακές Σχέσεις». Επομένως, όσο πιο αρνητικές οι σχέσεις του εργαζόμενου με τον προϊστάμενο/διευθυντή από ΟΑ, τόσο μειώνονται τα θετικά συναισθήματα, η εργασιακή δέσμευση και οι εργασιακές σχέσεις. Όσον αφορά στην κλίμακα της Ψυχικής Ευεξίας (Psychological Well-being) βρέθηκε θετική συσχέτιση ανάμεσα στην υποκλίμακα του PROQ «Εγγύτητα από Θέση Ισχύος» (ΕΘΙ) και τις υποκλίμακες του Psychological Well-Being «Θετικές σχέσεις» και την «Αυτοαποδοχή». Επομένως, όσο πιο αρνητικές οι σχέσεις του εργαζομένου με τον προϊστάμενο/διευθυντή από ΕΘΙ, τόσο πιο αρνητικές θα είναι οι σχέσεις τους και σε χαμηλό επίπεδο η αυτοαποδοχή του ατόμου. Επιπλέον εντοπίστηκε αρνητική συσχέτιση, στατιστικά σημαντική, της υποκλίμακας «Ουδέτερη Εγγύτητα» (ΟΕ) και την υποκλίμακα του Psychological Well-being «Αυτονομία». Δηλαδή, όσο πιο αρνητικές οι σχέσεις του εργαζομένου με τον προϊστάμενο/διευθυντή από ΟΕ, τόσο λιγότερη αυτονομία βιώνει ο εργαζόμενος. Επιπρόσθετα παρουσιάστηκε αρνητική σχέση ανάμεσα στην υποκλίμακα «Εγγύτητα από Θέση Αδυναμίας» (ΕΘΑ) με τις υποκλίμακες «Αυτονομία», «Θετικές Σχέσεις» και «Σκοπός Ζωής». Δηλαδή, όσο πιο αρνητικές οι σχέσεις του εργαζομένου με τον προϊστάμενο/διευθυντή από ΕΘΑ, τόσο λιγότερο βιώνει αυτονομία, θετικές σχέσεις και

σκοπό ζωής. Τέλος βρέθηκε στατιστικά σημαντική αρνητική συσχέτιση, μεταξύ τις υποκλίμακας «Ουδέτερη Απόσταση» (ΟΑ) με την υποκλίμακα «Προσωπική Ανάπτυξη». Επομένως, όσο πιο αρνητικές οι σχέσεις του εργαζομένου με τον προϊστάμενο/ διευθυντή από ΟΑ, τόσο μειώνεται η προσωπική ανάπτυξη του ατόμου.

Πίνακας 8. Συσχέτιση των κλιμάκων αξιολόγησης των σχέσεων ενός ατόμου με τον προϊστάμενο/διευθυντή του με τις κλίμακες αξιολόγησης της εργασιακής ευημερίας (PERMA) και της ψυχικής ευημερίας/ευ-ζην (Psychological Well-Being).

	ΟΘΙ	**ΕΘΙ**	**ΟΕ**	**ΕΘΑ**	**ΟΘΑ**	**ΑΘΑ**	**ΟΑ**	**ΑΘΙ**	**ΣΥΝ**
Θετικά Συναισθήματα (PERMA)	-,064	,111	-,135*	-,150*	,032	,039	**-,191****	-,006	-,062
Εργασιακή Δέσμευση (PERMA)	-,087	,034	-,089	-,088	-,081	,011	**-,278****	-,030	-,108
Εργασιακές Σχέσεις (PERMA)	-,063	,152*	-,103	**-,201****	-,044	,039	**-,201****	-,006	-,084
Νόημα και Σκοπός (PERMA)	-,025	**,175****	,003	-,106	-,003	,127	-,029	-,017	,025
Επίτευξη (PERMA)	-,037	,126	-,096	-,159*	-,058	,043	-,081	-,052	-,067
Αρνητικά Συναισθήματα (PERMA)	,160*	-,050	**,216****	**,220****	,100	,003	,109	-,019	,135*

Υγεία (PERMA)	,053	,122	-,066	**-,251****	-,034	-,038	,028	,009	-,031
Aytonomy (WELLBEING)	,052	,065	**-,246****	**-,209****	-,151*	,016	-,002	,025	-,084
Enviromental Mastery (WELLBEING)	,048	,086	,035	-,143*	-,073	-,043	-,126	,026	-,031
Personal Growth (WELLBEING)	-,124	,164*	-,022	-,149*	-,084	,030	**-,177****	-,105	-,099
Positive Relationships (WELLBEING)	-,097	**,268****	-,050	**-,282****	-,046	-,008	-,151*	-,057	-,096
Purpose in Life(WELLBEING)	-,024	,122	-,007	**-,199****	-,077	,041	-,138*	-,005	-,080
Self-acceptance (WELLBEING)	,002	**,175****	-,025	-,123	-,084	-,028	-,026	,088	,002

Σημείωση: *ΟΘΙ= Ουδέτερη Θέση Ισχύος (PROQ), ΕΘΙ= Απόσταση από θέση ισχύος (PROQ), ΟΕ = Ουδέτερη Εγγύτητα(PROQ), ΕΘΑ = Εγγύτητα από θέση αδυναμίας(PROQ), ΟΘΑ = Ουδέτερη Θέση αδυναμίας(PROQ), ΑΘΑ = Απόσταση από θέση αδυναμίας (PROQ), ΟΑ = Ουδέτερη Απόσταση (PROQ), ΑΘΙ = Απόσταση από θέση Ισχύος (PROQ), Σύνολο = Το σύνολο της βαθμολογίας του ερωτηματολογίου PROQ.*

Στον Πίνακα 9 παρουσιάζονται οι συσχετίσεις των κλιμάκων αξιολόγησης των σχέσεων των εργαζομένων μεταξύ τους, αλλά και σε σχέση με τον διευθυντή/προϊστάμενο (PROQ) με την κλίμακα αξιολόγησης της ικανοποίησης του

από την εργασία του (MSQ). Βρέθηκε στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση της υποκλίμακας του PROQ «Εγγύτητα από Θέση Αδυναμίας» (ΕΘΑ) με τους συναδέλφους και στην κλίμακα αξιολόγησης της εργασιακής ικανοποίησης. Δηλαδή όσο πιο αρνητικές οι σχέσεις των συναδέλφων, τόσο μεγαλύτερη ικανοποίηση βιώνει ο εργαζόμενος από την εργασία του. Επίσης, εντοπίστηκε θετική συσχέτιση, στατιστικά σημαντική, στην υποκλίμακα «Ουδέτερη Απόσταση» σε σχέση με τους συναδέλφους και τον διευθυντή/ προϊστάμενο και στην κλίμακα αξιολόγησης της εργασιακής ικανοποίησης (MSQ). Επομένως, όσο πιο αρνητικές οι σχέσεις με τους συναδέλφους και το διευθυντή/προϊστάμενο από απόσταση, τόσο πιο ικανοποιημένο είναι το άτομο από την εργασία του.

Πίνακας 9. Συσχέτιση των κλιμάκων αξιολόγησης των σχέσεων ενός ατόμου με τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο/διευθυντή του (PROQ) με την κλίμακα αξιολόγησης της ικανοποίησης του εργαζομένου από την εργασία του (MSQ).

Ερωτηματολόγιο αξιολόγησης των διαπροσωπικών σχέσεων (PROQ)	**Ερωτηματολόγιο αξιολόγησης της εργασιακής ικανοποίησης (MSQ)**	
	Σχέσεις με συναδέλφους	**Σχέσεις με προϊστάμενο/διευθυντή**
Ουδέτερη Θέση Ισχύος (ΟΘΙ)	,056	,033
Εγγύτητα από Θέση Ισχύος (ΕΘΙ)	-,010	,011
Ουδέτερη Εγγύτητα (ΟΕ)	,025	,007
Εγγύτητα από Θέση Αδυναμίας (ΕΘΑ)	**,132***	,116
Ουδέτερη Θέση Αδυναμίας (ΟΘΑ)	,024	-,074
Απόσταση από Θέση Αδυναμίας (ΑΘΑ)	-,046	-,042
Ουδέτερη Απόσταση (ΟΑ)	**,204****	**,244****
Απόσταση από Θέση Ισχύος (ΑΘΙ)	,018	,009

Συνολική βαθμολογία	,084	,048

4η ερευνητική υπόθεση: *Συνδέεται η ψυχική ανθεκτικότητα με τις διαπροσωπικές σχέσεις των εργαζομένων με τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο/διευθυντή και με την με την ψυχική ευημερία τους;*

Οι Πίνακες 10 και 11 απαντά στην 3η ερευνητική μας υπόθεση για το αν η ψυχική ανθεκτικότητα σχετίζεται με τις διαπροσωπικές σχέσεις των εργαζομένων με τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο/διευθυντή τους και με την με την ψυχική ανθεκτικότητα τους.

Συγκεκριμένα στον Πίνακα 10 παρουσιάζονται οι συσχετίσεις των κλιμάκων αξιολόγησης των σχέσεων των εργαζομένων μεταξύ τους, αλλά και σε σχέση με τον διευθυντή/προϊστάμενο (PROQ) με την κλίμακα αξιολόγησης της ψυχικής ανθεκτικότητας. Βρέθηκε ότι η ψυχική ανθεκτικότητα συνδέθηκε με τις εργασιακές σχέσεις με τους συναδέλφους από ΕΘΙ και ΑΘΙ και με τον προϊστάμενο/διευθυντή από ΕΘΙ. Επομένως όσο περισσότερο αρνητικές οι σχέσεις από τις συγκεκριμένες θέσεις, τόσο περισσότερη ψυχική ανθεκτικότητα.

Πίνακας 10. Συσχέτιση της ψυχικής ανθεκτικότητας με τις εργασιακές σχέσεις.

Ερωτηματολόγιο αξιολόγησης των διαπροσωπικών σχέσεων (PROQ)	**Ερωτηματολόγιο αξιολόγησης της ψυχικής ανθκτικότητας**	
	Σχέσεις με συναδέλφους	**Σχέσεις με προϊστάμενο/διευθυντή**
Ουδέτερη Θέση Ισχύος (ΟΘΙ)	,044	,076
Εγγύτητα από Θέση Ισχύος (ΕΘΙ)	**,180****	**,155***
Ουδέτερη Εγγύτητα (ΟΕ)	,059	-,028
Εγγύτητα από Θέση Αδυναμίας (ΕΘΑ)	-,024	-,045

Ουδέτερη Θέση Αδυναμίας (ΟΘΑ)	-,018	-,056
Απόσταση από Θέση Αδυναμίας (ΑΘΑ)	,010	,027
Ουδέτερη Απόσταση (ΟΑ)	-,015	-,015
Απόσταση από Θέση Ισχύος (ΑΘΙ)	**,144***	,078
Συνολική βαθμολογία	,083	,057

Στον Πίνακα 11 παρουσιάζονται οι συσχετίσεις της κλίμακας αξιολόγησης της ψυχικής ανθεκτικότητας με την κλίμακα ψυχικής ευημερίας/ευ-ζην . Οι τιμές συσχέτισης είναι θετικές και στατιστικά πολύ σημαντικές, εκτός από την υποκλίμακα «Σκοπός ζωής», η τιμή της οποίας δεν ήταν στατιστικά σημαντική. Επομένως, όσο περισσότερη ανθεκτικότητα τόσο καλύτερη ψυχική ευημερία/ευ-ζην του ατόμου.

Πίνακας 11. Συσχέτιση της κλίμακας αξιολόγησης της ψυχικής ανθεκτικότητας με την κλίμακα ψυχικής ευημερίας/ευ-ζην (Psychological Well-Being).

Ψυχική ευημερία/ευ-ζην	**Ψυχική ανθεκτικότητα**
Αυτονομία	,171**
Κυριαρχία επί του περιβάλλοντος	,372**
Προσωπική ανάπτυξη	,331**
Θετικές σχέσεις	,271**
Σκοπός ζωής	,100
Αυτοαποδοχή	,363**

5η ερευνητική υπόθεση. Οι σχέσεις με τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο/διευθυντή επιδρούν στην ψυχική ανθεκτικότητα, ψυχική και εργασιακή ευημερία και την ικανοποίηση τους από την ζωή και την εργασία.

Πίνακας 12. Αποτελέσματα παλινδρομήσεων με τις μεταβλητές πρόβλεψης.

Εξαρτημένη μεταβλητή	**Μεταβλητές πρόβλεψης**	**Προσαρ-μοσμένο R square**	**F**	**Μη κανονικοποι-ημένοι συντελε-στές παλινδρό-μησης (Β)**	**t**	**p**
MSQ	1. ΟΑ (Π)	,056	8,221**	,962	3,896	,000
	2. ΟΘΑ (Π)	,072		-,639	-2,475	,014
	3. ΕΘΑ (Σ)	,085		,483	2,053	,041
Satisfaction with Life	ΕΘΑ (Π)	,032	8,829**	-,528	-3,432	,001
	ΑΘΙ (Σ)	,074		,445	3,143	,002
Θετικά Συναισθήματα (PERMA)	ΟΑ (Σ)	,052	10,661**	-,235	-3,055	,003
	ΕΘΙ (Σ)	,093		,197	3,251	,001
	ΕΘΑ (Σ)	,111		-,168	-2,367	,019
Εργασιακή Δέσμευση (PERMA)	ΟΑ (Π)	,073	10,671**	-,140	-2,535	,012
	ΑΘΙ (Σ)	,095		,126	3,006	,003
	ΟΑ (Σ)	,111		-,131	-2,239	,026
Εργασιακές Σχέσεις (PERMA)	ΕΘΙ (Σ)	,051	11,643**	,164	4,406	,000
	ΟΑ (Σ)	,104		-,146	-3,209	,002
	ΟΘΑ (Σ)	,121		-,110	-2,321	,021
Νόημα και Σκοπός (PERMA)	ΕΘΙ (Π)	,027	5,512**	,105	2,753	,006
	ΑΘΙ (Σ)	,045		,192	3,573	,000
	ΑΘΙ (Π)	,060		-,106	-2,126	,035
	ΟΑ (Σ)	,072		-,095	-2,000	,047
Επίτευξη (PERMA)	ΕΘΑ (Σ)	,023	6,349**	-,167	-2,529	,012
	ΕΘΙ (Σ)	,044		,147	2,452	,015
Αρνητικά Συναισθήματα (PERMA)	ΕΘΑ (Π)	,048	9,459**	,168	2,480	,014
	ΟΕ (Π)	,068		,189	2,419	,016
Υγεία (PERMA)	ΕΘΑ (Σ)	,059	8,122**	-,157	-2,759	,006
	ΟΘΙ (Σ)	,084		,127	2,421	,016
	ΕΘΑ (Π)	,097		-,158	-2,676	,008

	ΟΑ (Π)	,109		,101	2,008	,046
Aytonomy (WELLBEING)	ΕΘΑ (Σ)	,098	12,743**	-,277	-4,926	,000
	ΟΕ (Π)	,121		-,304	-4,123	,000
	ΟΘΙ (Π)	,153		,217	3,325	,001
	ΑΘΑ (Π)	,168		,144	2,285	,023
Enviromental Mastery (WELLBEING)	ΕΘΑ (Σ)	,020	6,423**	-,183	-3,186	,002
	ΑΘΙ (Σ)	,045		,147	2,623	,009
Personal Growth (WELLBEING)	ΕΘΙ (Σ)	,026	8,325**	,266	3,053	,003
	ΟΑ (Π)	,059		-,299	-3,035	,003
Positive Relationships (WELLBEING)	ΕΘΙ (Σ)	,081	14,617**	,278	4,516	,000
	ΕΘΑ (Π)	,134		-,237	-3,340	,001
	ΟΑ (Σ)	,150		-,171	-2,306	,022
Purpose in Life(WELLBEING)	ΕΘΑ (Π)	,032	5,845**	-,190	-3,375	,001
	ΕΘΙ (Σ)	,047		,086	1,801	,073
	ΟΘΑ (Σ)	,062		-,215	-3,335	,001
	ΟΕ (Σ)	,083		,191	2,629	,009
	ΑΘΑ (Π)	,095		,117	1,984	,048
Self-acceptance (WELLBEING)	ΕΘΙ (Π)	,026	6,346**	,160	3,006	,003
	ΑΘΑ (Σ)	,044		-,161	-2,299	,022
Resilience	ΕΘΙ (Σ)	,034	7,387**	,207	2,796	,006
	ΑΘΙ (Σ)	,052		,187	2,349	,020

Σημείωση: *Σ=συνάδελφοι, Π=προϊστάμενος/διευθυντής*

Στον Πίνακα 12 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των παλινδρομήσεων. Μεταβλητές πρόβλεψης που χρησιμοποιήθηκαν σε όλες τις παλινδρομήσεις ήταν οι 8 υποκλίμακες αξιολόγησης των σχέσεων με τους συναδέλφους και οι 8 υποκλίμακες αξιολόγησης των σχέσεων με τον προϊστάμενο/διευθυντή.

Για την ικανοποίηση από την εργασία (MSQ), το τετράγωνο του R (R square) δείχνει ότι το 8,5% της διακύμανσης της ικανοποίησης από την εργασία (MSQ) μπορεί να προβλεφθεί συνολικά από τις ανεξάρτητες μεταβλητές ΟΑ (Π), ΟΘΑ (Π) και ΕΘΑ (Σ). Οι κανονικοποιημένοι συντελεστές παλινδρόμησης Β δείχνουν το ποσό της αύξησης στην εξαρτημένη μεταβλητή που θα μπορούσε να προβλεφθεί με την αύξηση

1 μονάδας των μεταβλητών πρόβλεψης (ή των ανεξάρτητων μεταβλητών). Για την μεταβλητή ΟΑ (Π), ο συντελεστής είναι στατιστικά σημαντικός (t=3,896, p=.000), γεγονός το οποίο δείχνει ότι για κάθε αύξηση 1 μονάδας στην «ΟΑ (Π)» μπορεί να προβλεφθεί αύξηση ,056 στην ικανοποίηση από την εργασία. Στον Πίνακα 12 βλέπουμε ποιες μεταβλητές ερμηνεύουν τη διακύμανση κάθε εξαρτημένης μεταβλητής που ελέγχτηκε. Το ποσοστό της διακύμανσης που ερμηνεύτηκε κυμάνθηκε από 4,4% (υποκλίμακα αυτοπραγμάτωσης του ευ-ζην) έως 16,8% (υποκλίμακα αυτονομίας του ευ-ζην). Επομένως, οι διαπροσωπικές σχέσεις που αναπτύσουν οι εργαζόμενοι με τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο/διευθυντή τους επηρεάζουν (εστω σε μικρό βαθμό) την ψυχική ανθεκτικότητα, ψυχική και εργασιακή ευημερία και την ικανοποίηση τους από την ζωή και την εργασία τους.

Σύνοψη αποτελεσμάτων

Λόγω του πλήθους των στατιστικά σημαντικών αποτελεσμάτων, στον Πίνακα 13 επιχειρήθηκε η παρουσίαση του συνόλου των στατιστικά σημαντικών σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών όπως προέκυψαν από τις συσχετίσεις (Pearson correlations) και στον Πίνακα 14 παρουσιάζεται το σύνολο στατιστικά σημαντικών σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών όπως προέκυψαν από τις παλινδρομήσεις (regression analyses).

Πίνακας 13. Σύνολο στατιστικά σημαντικών σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών όπως προέκυψαν από τις συσχετίσεις (Pearson correlations).

	Συναδέλφους								**Προϊστάμενο**							
	ΟΘΙ	ΕΘΙ	ΟΕ	ΕΘΑ	ΟΘΑ	ΑΘΑ	ΟΑ	ΑΘΙ	ΟΘΙ	ΕΘΙ	ΟΕ	ΕΘΑ	ΟΘΑ	ΑΘΑ	ΟΑ	ΑΘΙ
MSQ				X			**X**								**X**	
Satisfaction with Life																
Θετικά Συναισθήματα (PERMA)		X		**X**			**X**				X	X			**X**	

Εργασιακή Δέσμευση (PERMA)							**X**								**X**	
Εργασιακές Σχέσεις (PERMA)		**X**		**X**	X		**X**			X		**X**			**X**	
Νόημα και Σκοπός (PERMA)		X						**X**		**X**						
Επίτευξη (PERMA)		X		X								X				
Αρνητικά Συναισθήματα (PERMA)	X	X		**X**			X		X		**X**	**X**				
Υγεία (PERMA)		X		**X**								**X**				
Aytonomy (Wellbeing)			**X**	**X**	X						**X**	**X**	X			
Enviromental Mastery (Wellbeing)				X			X					X				
Personal Growth (Wellbeing)		X								X		X			**X**	
Positive Relationships (Wellbeing)	**X**	**X**		**X**			X			**X**		**X**			X	
Purpose in Life(Wellbeing)		X										**X**			X	
Self-acceptance (Wellbeing)		X								**X**						
Resilience																

Πίνακας 14. Σύνολο στατιστικά σημαντικών αποτελεσμάτων των παλινδρομήσεων (Regression analyses).

	Συναδέλφους								**Προϊστάμενο**							
	ΟΘΙ	ΕΘΙ	ΟΕ	ΕΘΑ	ΟΘΑ	ΑΘΑ	ΟΑ	ΑΘΙ	ΟΘΙ	ΕΘΙ	ΟΕ	ΕΘΑ	ΟΘΑ	ΑΘΑ	ΟΑ	ΑΘΙ
MSQ				X									X		X	
Satisfaction with Life								X				X				
Θετικά Συναισθήματα (PERMA)		X		X			X									
Εργασιακή Δέσμευση (PERMA)							X	X							X	
Εργασιακές Σχέσεις (PERMA)		X			X		X									
Νόημα και Σκοπός (PERMA)							X	X		X						X
Επίτευξη (PERMA)		X		X												
Αρνητικά Συναισθήματα (PERMA)											X	X				
Υγεία (PERMA)	X			X								X			X	
Aytonomy (Wellbeing)				X					X		X			X		
Enviromental Mastery (Wellbeing)				X				X								

Personal Growth (Wellbeing)		X													X	
Positive Relationships (Wellbeing)		X					X					X				
Purpose in Life(Wellbeing)		X	X		X							X		X		
Self-acceptance (Wellbeing)						X				X						
Resilience		X						X								

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ
ΣΥΖΗΤΗΣΗ – ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ

6.1 ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Η παρούσα έρευνα είχε σκοπό τη διερεύνηση των διαπροσωπικών σχέσεων των επαγγελματιών υγείας και κοινωνικής φροντίδας, μεταξύ τους και με τον προϊστάμενο/διευθυντή τους, καθώς και του τρόπου (θετικού ή αρνητικού) που αυτές επιδρούν στην ψυχική και εργασιακή ευημερία και την ικανοποίηση τους από την εργασία τους.

Τα δεδομένα που συλλέχθηκαν παρουσιάζουν την υποκειμενική αντίληψη των εργαζομένων για τις διαπροσωπικές τους σχέσεις και τον τρόπο με τον οποίο επιδρούν σε εκείνους, ενώ, το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος αποτελείται από γυναίκες, άτομα με υψηλό μορφωτικό επίπεδο και εργαζόμενους σε υπηρεσίες υγείας. Έτσι, με γνώμονα τα παραπάνω καθίσταται δύσκολη η γενίκευση των αποτελεσμάτων της έρευνας βάσει του φύλου, της μόρφωσης ή του χώρου εργασίας.

Η πρώτη ερευνητική υπόθεση της παρούσας έρευνας αφορούσε την αξιοπιστία των ερωτηματολογίων για την αξιολόγηση των διαπροσωπικών σχέσεων των εργαζομένων με τους συναδέλφους τους και τους προϊστάμενους/ διευθυντές τους. Το Ερωτηματολόγιο των Τύπων του Σχετίζεσθαι του Εργαζόμενου με τους συναδέλφους του και το Ερωτηματολόγιο των Τύπων του Σχετίζεσθαι του Εργαζόμενου με τον προϊστάμενο/ διευθυντή του αποτελούν προσαρμογές του Ερωτηματολογίου των Τύπων του Σχετίζεσθαι ενός Ατόμου με τους άλλους (Person's Relating to Others Questionnaire - PROQ). Τόσο το πρωτότυπο ερωτηματολόγιο, όσο και οι προσαρμογές του αποτελούνται από συνολικά 48 στοιχεία, τα οποία κατανέμονται σε έξι υποκλίμακες, που αντιπροσωπεύουν τα οκτώ τμήματα του Διαπροσωπικού Οκταγώνου, της θεωρίας δηλαδή στην οποία βασίζονται (Birtchnell, 1993/1996). Η προσαρμογή του PROQ3 έγινε προκειμένου οι ερωτήσεις/θέματα να ανταποκρίνονται σε καταστάσεις που αφορούν τις σχέσεις στην εργασία και όχι τις σχέσεις γενικά.

Η ανάλυση αξιοπιστίας έδειξε ότι το σύνολό του PROQ (τόσο για την αξιολόγηση των σχέσεων με συναδέλφους όσο και των σχέσεων με τον προϊστάμενο/ διευθυντή) έχει ικανοποιητική αξιοπιστία. Αναλυτικότερα, όλες σχεδόν οι υποκλίμακες του αρχικού ερωτηματολογίου έχουν ικανοποιητική αξιοπιστία που

κυμαίνεται από ,63 έως ,77, ενώ, οι υποκλίμακες του ερωτηματολογίου της παρούσας έρευνας έχει τιμές από ,33 έως ,77 για τις σχέσεις με τους συναδέλφους και ,39 έως ,75 για τις σχέσεις με τους προϊσταμένους/ διευθυντές. Επιπλέον, το αρχικό ερωτηματολόγιο παρουσίαζε χαμηλότερη αξιοπιστία στις υποκλίμακες ΑΘΑ (Απόσταση από Θέση Αδυναμίας) και ΑΘΙ (Απόσταση από Θέση Ισχύος) με τιμές ,63 και ,67 αντίστοιχα, ενώ, το ερωτηματολόγιο της παρούσας έρευνας παρουσιάζει χαμηλότερες τιμές στις υποκλίμακες ΟΕ (Ουδέτερη Εγγύτητα) με τιμές ,33 για τους συναδέλφους και ,39 για προϊστάμενους/ διευθυντές. Επίσης μέτρια αξιοπιστία βρέθηκε στην υποκλίμακα ΑΘΑ (Απόσταση από Θέση Αδυναμίας) στο ερωτηματολόγιο για τους συναδέλφους και στην ΟΘΙ (Ουδέτερη Θέση Ισχύος) για τους προϊσταμένους/ διευθυντές με τιμές ,500 και ,522 αντίστοιχα. Η υποκλίμακα ΕΘΙ (Εγγύτητα από Θέση Ισχύος) ήταν η πιο αξιόπιστη υποκλίμακα, τόσο στο αρχικό ερωτηματολόγιο (,73), όσο και στο ερωτηματολόγιο για την αξιολόγηση των σχέσεων με συναδέλφους και στο ερωτηματολόγιο για την αξιολόγηση των σχέσεων με προϊσταμένους/ διευθυντές με τιμές (,773 και ,752 αντίστοιχα)(Hammond, 2016).

Η δεύτερη ερευνητική υπόθεση αφορούσε την ύπαρξη λίγο αρνητικών σχέσεων των εργαζομένων με τους συναδέλφους και τους προϊστάμενους/ διευθυντές τους και υψηλά επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας, ψυχικής και εργασιακής ευημερίας αυτών. Όπως βρέθηκε, οι εργαζόμενοι δεν έχουν ιδιαίτερα αρνητικές σχέσεις με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους/ διευθυντές τους. Πιο αρνητικές σχέσεις σημειώνουν οι εργαζόμενοι με τους συναδέλφους τους από ό,τι με τους προϊσταμένους/ διευθυντές τους στην «Ουδέτερη Θέση Ισχύος» (ΟΘΙ) δηλαδή, έχουν σχέσεις μαζί τους που χαρακτηρίζονται από προσβολές, συμπεριφορές καταστολής και κυριαρχίας και με τους προϊσταμένους/ διευθυντές τους από ό,τι με τους συναδέλφους τους από «Εγγύτητα από Θέση Ισχύος» (ΕΘΙ) δηλαδή, έχουν αυταρχικές, περιοριστικές και παρεμβατικές συμπεριφορές και από «Ουδέτερη Απόσταση» (ΟΑ) που δείχνουν απόσταση και καχυποψία. Η έρευνα των Marinho et al. (2016), έδειξε ότι οι αρνητικές διαπροσωπικές σχέσεις στην εργασία προκύπτουν από την έλλειψη κατανόησης, αλληλεπίδρασης και αλληλοϋποστήριξης, που ενδεχομένως πηγάζουν από συμπεριφορές κυριαρχίας, προσβολής, περιορισμών και απομόνωσης, μεταξύ των συναδέλφων. Αντίστοιχα, η Πομάκη (2007) αναφέρει ότι οι καλές διαπροσωπικές σχέσεις εργαζομένων με προϊστάμενους/διευθυντές επηρεάζονται από το στυλ ηγεσίας των δεύτερων, το οποίο ενδεχομένως συμβάλλει στην αυξανόμενη εμφάνιση συμπεριφορών όπως η κτητικότητα και η καχυποψία. Ωστόσο, άλλες έρευνες

υποστηρίζουν ότι αν οι διαπροσωπικές σχέσεις είναι ικανοποιητικές ανάμεσα σε εργαζόμενους και προϊστάμενους/ διευθυντές, τότε το στυλ ηγεσίας δεν επιδρά σε αυτές (Κατίδου, 2019).

Επιπλέον, στην παρούσα έρευνα βρέθηκε ότι οι εργαζόμενοι του δείγματος έχουν υψηλά επίπεδα ψυχικής και εργασιακής ευημερίας καθώς και σχετικά υψηλή ψυχική ανθεκτικότητα. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η ψυχική ανθεκτικότητα είναι στενά συνδεδεμένη με την ψυχική και εργασιακή ευημερία των εργαζομένων (Gu, 2014) καθώς και με τις καλές διαπροσωπικές σχέσεις στο χώρο εργασίας (Δανιηλίδου, 2018).

Η τρίτη ερευνητική υπόθεση αφορά τη σύνδεση των σχέσεων των εργαζομένων με τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο/ διευθυντή με την ψυχική και εργασιακή ευημερία και την ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους. Από την παρούσα μελέτη βρέθηκε ότι όσο πιο αρνητικές είναι οι σχέσεις των εργαζομένων με τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο/ διευθυντή τους από θέσεις εγγύτητας (ΕΘΙ, ΟΕ, ΕΘΑ) και απόστασης (ΟΑ, ΑΘΙ) τόσο μειώνεται η εργασιακή τους ευημερία. Αυτό ενδεχομένως να οφείλεται στη δυσκολία ρύθμισης της συναισθηματικής εγγύτητας και απόστασης των εργαζομένων με τους προϊστάμενους/διευθυντές τους, με τους πρώτους πιθανόν να αισθάνονται πιο άνετα όταν σχετίζονται μαζί τους στον κάθετο κυρίως άξονα για πιο ξεκάθαρες σχέσεις. Επίσης, βρέθηκε ότι όσο πιο αρνητικά σχετίζονται οι εργαζόμενοι με τους συναδέλφους τους από «Απόσταση από Θέση Ισχύος» (-ΑΘΙ- δηλαδή με τυραννικές και εκφοβιστικές συμπεριφορές) τόσο περισσότερο νόημα και σκοπό αντλούν από την εργασία τους. Το αποτέλεσμα αυτό μπορεί να οφείλεται στο φαινόμενο του καταστροφικού ανταγωνισμού που αναπτύσσεται στους χώρους εργασίας, όπου ένας εργαζόμενος έχει εχθρική συμπεριφορά με τους άλλους αλλά αντλεί δύναμη από το αποτέλεσμα της εργασίας του (Κυβέλλου, 2018), ενώ, οι μειωμένες αλληλεπιδράσεις μεταξύ των εργαζομένων στο χώρο εργασίας, δημιουργούν αρνητικές σχέσεις (Marinho et al., 2016).

Αναφορικά με την επίδραση των σχέσεων στην ψυχική ευεξία, η παρούσα μελέτη έδειξε ότι όσο πιο αρνητικές είναι οι σχέσεις των εργαζομένων με τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο/ διευθυντή τους από εγγύτητας (ΟΕ, ΕΘΑ), «Ουδέτερη Απόσταση» (ΟΑ) και «Ουδέτερη Θέση Ισχύος» (ΟΘΙ) τόσο μειώνεται η ψυχική ευεξία τους. Ο Μάρκοβιτς (2011) αναφέρει ότι όσο περισσότερα θετικά συναισθήματα βιώνει ένας εργαζόμενος στην εργασία του, τόσο υψηλότερα τα επίπεδα της ψυχικής ευημερίας του. Ίσως συμβαίνει το ίδιο και με τις αρνητικές σχέσεις.

Επομένως είναι λογικό να υποθέσουμε ότι όταν οι σχέσεις είναι αρνητικές μειώνεται η ψυχική ευεξία των εργαζομένων.

Σε σχέση με την ικανοποίηση από την εργασία βρέθηκε ότι όσο πιο αρνητικές είναι οι σχέσεις των εργαζομένων με τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο/ διευθυντή τους από «Ουδέτερη Απόσταση» (-ΟΑ- απομόνωση, καχυποψία), τόσο μεγαλύτερη ικανοποίηση βιώνουν από την εργασία τους. Το αποτέλεσμα αυτό επιβεβαιώνει το παραπάνω επιχείρημα ότι οι εργαζόμενοι έχουν δυσκολία ή και απροθυμία να σχετίζονται στον οριζόντιο άξονα με τον προϊστάμενο/ διευθυντή τους και γι' αυτό ίσως προτιμούν σχέσεις ξεκάθαρα στον κάθετο άξονα και όσον αφορά στον οριζόντιο να σχετίζονται από απόσταση, παρότι πολλοί ερευνητές έχουν καταλήξει στο συμπέρασμα ότι οι καλές διαπροσωπικές σχέσεις αυξάνουν την ικανοποίηση από την εργασία (Πομάκη, 2007. Βασιλείου και συν., 2015. Δημάκου και συν., 2015. Marinho et al., 2016. Δαμασκηνού, 2019).

Η τέταρτη ερευνητική υπόθεση αφορούσε την ύπαρξη σύνδεσης ανάμεσα στην ψυχική ανθεκτικότητα με τις διαπροσωπικές σχέσεις των εργαζομένων με τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο/ διευθυντή τους και με την ψυχική τους ευημερία. Η παρούσα μελέτη έδειξε ότι όσο πιο αρνητικές είναι οι σχέσεις των εργαζομένων με τους συναδέλφους και με τον προϊστάμενο/διευθυντή από θέση ισχύος (ΕΘΙ, ΑΘΙ), τόσο υψηλότερα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας έχει ο εργαζόμενος. Οι καλές διαπροσωπικές σχέσεις συμβάλουν στην ενίσχυση της ψυχικής ανθεκτικότητας. Αν όμως οι αρνητικές/ κακές σχέσεις αποτελούν μια αντιξοότητα που έχει κάποιος να αντιμετωπίσει τότε μπορεί να αποτελέσουν την αφορμή για την ενίσχυση της ψυχικής ανθεκτικότητας του εργαζόμενου. Προφανώς για το λόγο αυτό η Δανιηλίδου (2018) αναφέρει ότι οι καλές σχέσεις μεταξύ εκπαιδευτικών και σχολικών συμβούλων (βάσει ρόλου έχουν κοινές αρμοδιότητες με προϊσταμένους/ διευθυντές) μπορούν να συμβάλλουν ενισχυτικά στην ψυχική ανθεκτικότητα των πρώτων, ενώ, μεταξύ συναδέλφων οι καλές σχέσεις δύνανται να συμβάλλουν στην ευκολότερη προσαρμογή νέων εκπαιδευτικών (ως παράγοντας ψυχικής ανθεκτικότητας).

Παράλληλα, βρέθηκε ότι όσο πιο υψηλά τα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας ενός εργαζομένου, τόσο καλύτερη η ψυχική του ευημερία. Η ψυχική ανθεκτικότητα συνδέεται στενά με την ψυχική και εργασιακή ευημερία ενός εργαζομένου (Gu, 2014), κάτι που επιβεβαιώνει η Κάλτση (2013) βρίσκοντας ότι η αύξηση της ψυχικής ανθεκτικότητας ενός εργαζομένου αυξάνει την εργασιακή του ευημερία.

Η πέμπτη ερευνητική υπόθεση αφορά την επίδραση των σχέσεων των εργαζομένων με τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο/διευθυντή τους, στην ψυχική ανθεκτικότητα, την ψυχική και εργασιακή ευημερία και την ικανοποίηση τους από την ζωή και την εργασία. Η παρούσα εργασία κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι διαπροσωπικές σχέσεις που αναπτύσσουν οι εργαζόμενοι με τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο/διευθυντή τους επιδρούν, αν και σε μικρό βαθμό, στην ψυχική ανθεκτικότητα, την ψυχική και εργασιακή ευημερία και την ικανοποίηση τους από την ζωή και την εργασία. Πλήθος ερευνών υποστηρίζουν ότι οι διαπροσωπικές σχέσεις έχουν θετική επίδραση στην ψυχική ανθεκτικότητα (Μήττα, 2018), την ψυχική (Καφέτσιος, 2008) και εργασιακή ευημερία του ατόμου (Κάλτση, 2013), την ικανοποίηση από τη ζωή (Μπακάλη & Τζανουδάκη, 2008) και την ικανοποίηση από την εργασία (Γαβαλάς, 2011).

6.2 ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η παρούσα έρευνα, όπως και κάθε έρευνα, έχει ορισμένους περιορισμούς. Ο πρώτος από αυτούς είναι το μέγεθος του δείγματος, το οποίο ήταν μικρό σε αριθμό, σε σχέση με το πλήθος των επαγγελματιών υγείας και κοινωνικής φροντίδας που εργάζονται στην Κρήτη και η ανομοιογένεια του. Η προέλευση του μεγαλύτερου μέρους του δείγματος ήταν από το νομό Ηρακλείου, αφού υπήρξε δυσκολία ως προς την μετάβαση των ερευνητών στους άλλους νομούς του νησιού. Παρά ταύτα, στάλθηκαν ερωτηματολόγια μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, σε μορφή συνδέσμου (Google Forms), σε φορείς και επαγγελματίες του τομέα υγείας και κοινωνικής φροντίδας των άλλων νομών, όμως λόγω αδυναμίας προσωπικής επαφής, συγκεντρώθηκε μικρός αριθμός απαντήσεων. Επομένως, τα αποτελέσματα της έρευνας δεν μπορούν να γενικευτούν για το σύνολο των επαγγελματιών υγείας και κοινωνικής φροντίδας της Κρήτης και κατ' επέκτασιν της Ελλάδας, διότι το δείγμα της έρευνας δεν ήταν αντιπροσωπευτικό.

Οι δύο μέθοδοι συλλογής δεδομένων, δηλαδή σε έντυπη και ηλεκτρονική μορφή, πιθανόν να αποδίδουν διαφορετικά αποτελέσματα και γι' αυτό στην παρούσα έρευνα θα έπρεπε να ελεγχτεί αν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο μεθόδων. Τέλος, ένας ακόμα περιοριστικός παράγοντας στην παρούσα μελέτη ήταν η μεγάλη απροθυμία εκ μέρους των επαγγελματιών υγείας ως προς τη συμμετοχή

τους στην έρευνα, ενδεχομένως λόγω περιορισμένου χρόνου, φόρτου εργασίας και της έκτασης του ερωτηματολογίου με αποτέλεσμα πολλοί από αυτούς να απέχουν, μεταξύ των οποίων ήταν και κοινωνικοί λειτουργοί.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

7.1 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Με βάση τις αναλύσεις των δεδομένων της παρούσας έρευνας προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

1. Οι κλίμακες αξιολόγησης των εργασιακών σχέσεων με τους συναδέλφους και με το προϊστάμενο/διευθυντή είναι στο σύνολό τους αξιόπιστες (συνολική βαθμολογία ερωτηματολογίων), οι υποκλίμακες ΕΘΙ, ΕΘΑ και ΑΘΙ παρουσίασαν ικανοποιητική αξιοπιστία, οι υποκλίμακες ΟΘΙ, ΟΘΑ, ΑΘΑ και ΟΑ μέτρια, ενώ η κλίμακα ΟΕ χαμηλή αξιοπιστία.
2. Οι εργαζόμενοι του δείγματός μας παρουσίασαν υψηλές τιμές στην εργασιακή και ψυχική ευημερία, στην ψυχική ανθεκτικότητα και μέτρια αρνητικές σχέσεις με τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο/διευθυντή. Περισσότερο αρνητικές σχέσεις είχαν και με τους δύο από ΕΘΙ και λιγότερο αρνητικές από ΕΘΑ. Επίσης είχαν πιο αρνητικές σχέσεις με τους συναδέλφους από ΟΘΙ και με τους προϊστάμενους/διευθυντές τους από ΕΘΙ και ΟΑ.
3. Η ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους συνδέεται θετικά με τις εργασιακές σχέσεις από ΟΑ (Συνάδελφοι-Προϊστάμενο/Διευθυντή). Άρα όσο πιο αρνητικές οι σχέσεις από απόσταση τόσο μεγαλύτερη η ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους.
4. Η εργασιακή ευημερία συνδέεται με τις εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων με τους συναδέλφους τους από ΕΘΙ, ΕΘΑ και ΟΑ , και με τον προϊστάμενο/διευθυντή από ΕΘΑ και ΟΑ .Επομένως, όσο πιο αρνητικές οι σχέσεις με τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο/διευθυντή, τόσο λιγότερη εργασιακή ευημερία βιώνουν οι εργαζόμενοι.
5. Η ψυχική ευημερία των εργαζομένων συνδέεται σημαντικά με τις εργασιακές σχέσεις με τους συναδέλφους από ΕΘΙ και ΕΘΑ και με τον προϊστάμενο/διευθυντή από ΕΘΑ και ΟΑ. Επομένως, όσο πιο αρνητικές οι σχέσεις με τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο/διευθυντή, τόσο λιγότερη ψυχική ευημερία βιώνουν οι εργαζόμενοι.
6. Όσο περισσότερη ψυχική ανθεκτικότητα έχουν οι εργαζόμενοι, τόσο

περισσότερη ψυχική ευημερία βιώνουν. Επίσης όσο περισσότερο αρνητικές οι σχέσεις από τις ΕΘΙ και ΑΘΙ, τόσο περισσότερη ψυχική ανθεκτικότητα.

7.2 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Καθημερινά, ένας εργαζόμενος παραμένει για τουλάχιστον οκτώ ώρες στο χώρο εργασίας του. Στο διάστημα αυτό, αναπόφευκτα, δημιουργεί σχέσεις με συναδέλφους και προϊσταμένους/ διευθυντές, που άλλοτε αποτελούν πηγές στήριξης και άλλοτε παράγοντες πίεσης.

Τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης αποτυπώνουν με σαφήνεια τα συγκεκριμένα μοντέλα σχέσεων των εργαζομένων, σε υπηρεσίες υγείας και κοινωνικής φροντίδας, με συναδέλφους και προϊσταμένους/ διευθυντές και πως αυτές οι σχέσεις επιδρούν στην ψυχική και εργασιακή τους ευημερία καθώς και την ικανοποίηση από τη ζωή και την εργασία τους. Επίσης αναδεικνύουν την ανάγκη υποστήριξης τμημάτων Ανθρώπινου Δυναμικού σε κάθε υπηρεσία, με διεπιστημονική προσέγγιση, ως μία νέα μορφή υπηρεσιακής κουλτούρας. Κύριο μέλημα αυτών των τμημάτων θα αποτελεί η δημιουργία παρεμβάσεων για τη βελτίωση των διαπροσωπικών σχέσεων των εργαζομένων με τους συναδέλφους τους και τους προϊσταμένους/ διευθυντές τους στην εργασία. Έτσι, θα αναβαθμιστούν τα περιβάλλοντα εργασίας μειώνοντας στο ελάχιστο δυνατό τις συγκρουσιακές καταστάσεις στο εσωτερικό τους με περισσότερα οφέλη για τον εργαζόμενο (π.χ. βελτίωση της ψυχικής και εργασιακής ευημερίας του και αύξηση της ικανοποίησης από τη ζωή και την εργασία του) αλλά και τον ίδιο τον φορέα (π.χ. καλύτερες υπηρεσίες στους τελικούς αποδέκτες).

Ο κοινωνικός λειτουργός, ως μέλος της διεπιστημονικής ομάδας, αποτελεί έναν από τους επαγγελματίες ψυχικής υγείας που λειτουργεί ως συνδετικός κρίκος ανάμεσα στην υπηρεσία, τους εργαζομένους της και την κοινότητα. Αναλυτικότερα, σε επίπεδο υπηρεσίας, συμβάλλει με τις γνώσεις και τις ενέργειες του στην αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα της και παράλληλα συμβάλλει στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Σε επίπεδο εργαζομένων, συμβάλλει με τη συμπεριφορά του στη δημιουργία και διατήρηση κλίματος αλληλεγγύης καθώς και στην επίλυση συγκρούσεων για την ανάπτυξη υγιούς σχέσης και συνεργασίας (Καλλινικάκη, 2012).

Έτσι, ένας κοινωνικός λειτουργός καταγράφει, ιεραρχεί και συζητά με την υπόλοιπη ομάδα για τις συνθήκες εργασίας και τις πραγματικές ανάγκες του προσωπικού. Παράλληλα, ο ίδιος, προτείνει λύσεις για την αλλαγή των συνθηκών

εργασίας και την κάλυψη των αναγκών των εργαζομένων με τη μορφή προγραμμάτων, επιδομάτων ή υπηρεσιών. Οι λύσεις αυτές μπορεί να παρέχονται από την εργασιακή και κοινωνική πολιτική της εκάστοτε κυβέρνησης, ή από προγράμματα άλλων φορέων, που συνεργάζεται, ή προγράμματα (καλές πρακτικές) της διεθνούς βιβλιογραφίας (Σταθόπουλος, 2017).

Ο κοινωνικός λειτουργός σε συνεργασία με την υπόλοιπη ομάδα, μπορεί να αξιολογήσει τον τρόπο με τον οποίο ένας εργαζόμενος σχετίζεται με έναν άλλο και να προσδιορίζει τους παράγοντες που συνδέονται με τους αρνητικούς τύπους των σχέσεων. Έτσι, μπορεί να δημιουργήσει στοχευμένα προγράμματα για τη βελτίωση πχ της επικοινωνίας, της εμπιστοσύνης και λοιπών δεξιοτήτων που προάγουν τη συνεργασία και σχετίζονται με τις διαπροσωπικές σχέσεις. Όμως, ο ρόλος του δε σταματά μόνο στο σχεδιασμό, σύμφωνα με την Κυριακοπούλου (2018), αφού μέσω αυτών των προγραμμάτων, ο ίδιος, αξιολογεί και επαναπροσδιορίζει τους δυσλειτουργικούς παράγοντες στις σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, επιτυγχάνοντας καλύτερα αποτελέσματα για την υπηρεσία, την ψυχική και την εργασιακή ευημερία του προσωπικού.

Επίσης μπορεί να προτείνει πολιτικές συνεργασίας μεταξύ των τμημάτων και ταίριασμα μεταξύ των υπαλλήλων σύμφωνα με τους τύπους του σχετίζεσθαι. Για παράδειγμα, δύο εργαζόμενοι που σχετίζονται από αντίθετους πόλους του κάθετου άξονα («Ουδέτερη Θέση Ισχύος» - «Ουδέτερη Θέση Αδυναμίας») είναι συμβατοί μεταξύ τους με αποτέλεσμα να επιτυγχάνεται η συνεργασία. Αντίθετα, δύο εργαζόμενοι που σχετίζονται από αντίθετους πόλους του οριζόντιου άξονα («Ουδέτερη Εγγύτητα» - «Ουδέτερη Απόσταση») δεν είναι συμβατοί μεταξύ τους με αποτέλεσμα να έχουν συγκρούσεις τον περισσότερο καιρό παρά συνεργασία.

Αδιαμφισβήτητα, προκύπτει η ανάγκη για περαιτέρω έρευνα για τη διερεύνηση των παραγόντων που επιδρούν στη δημιουργία ή την ρήξη μια σχέσης στην εργασία καθώς και τους λόγους που οδηγούν σε συγκρούσεις και τελικώς σε αρνητικές σχέσεις στην εργασία. Έτσι, θα υπάρξει περισσότερη ετοιμότητα από τους φορείς, οι οποίοι μέσω προγραμμάτων ενημέρωσης, πρόληψης και ενδυνάμωσης θα είναι σε θέση να βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας τους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

Αντωνιάδου, Β. (2017). *Ποιότητα εργασιακής ζωής και εργασιακή ικανοποίηση στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α΄ Βαθμού*. Αδημοσίευτη εργασία. Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης. Θεσσαλονίκη.

Βακόλα, Μ. & Νικολάου, Ι. (2012). *Οργανωσιακή ψυχολογία και συμπεριφορά.* Αθήνα: Εκδόσεις Rosili.

Βασιλείου, Ε. και συν. (2015). Αξιολόγηση διαπροσωπικών σχέσεων νοσηλευτών σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας. *Το βήμα του Ασκληπιού, 14(3),* 201-215.

Βούρδα, Α. (2011). *Διερεύνηση της ποιότητας επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων στο χώρο της ειδικής αγωγής - Μία πιλοτική έρευνα.* Αδημοσίευτη εργασία. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας. Θεσσαλονίκη.

Δαμασκηνού, Κ. (2019). *Εργασιακές σχέσεις: διαπροσωπικές και συνεργατικές σχέσεις μεταξύ διοίκησης - εργαζομένων και των εργαζομένων μεταξύ τους: η επίδρασή τους στην παρακίνηση, ικανοποίηση και απόδοση των υπαλλήλων: έρευνα σε υπαλλήλους ΟΤΑ Α' βαθμού*. Αδημοσίευτη εργασία. ΤΕΙ Κεντρικής Μακεδονίας. Θεσσαλονίκη.

Δανιηλίδου, Α. (2018). *Η διερεύνηση της ψυχικής ανθεκτικότητας των Ελλήνων εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας γενικής και ειδικής εκπαίδευσης: Παράγοντες προστασίας και κινδύνου και στρατηγικές ενίσχυσης στην Ελλάδα της οικονομικής κρίσης.* Αδημοσίευτη διατριβή. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας. Θεσσαλονίκη.

Δημάκου, Σ.Μ. & συν. (2015). *Κοινωνική εργασία στο νοσοκομείο*. Αδημοσίευτη εργασία. ΤΕΙ Δυτικής Ελλάδας. Πάτρα.

Θεοφίλου, Π. (2011). Ποιότητα ζωής και χρόνια νεφρική ανεπάρκεια τελικού σταδίου: μία ποιοτική ανάλυση. *Διεπιστημονική Φροντίδα Υγείας, 3(2)*, 70-80.

Καζαμία, Α. (2015). *Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης των διευθυντών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην εργασιακή εμπειρία των εκπαιδευτικών και στη διαμόρφωση σχολικού κλίματος*. Αδημοσίευτη εργασία. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας. Βόλος.

Καλλινικάκη, Θ. (2012). *Εισαγωγή στη θεωρία και πρακτική της κοινωνικής εργασίας.* Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.

Κάλτση, Β. (2013). *Ψυχική ανθεκτικότητα και επαγγελματική ευημερία των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης*. Αδημοσίευτη εργασία. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας. Βόλος.

Κάντας, Α. (1995). *Οργανωτική-Βιομηχανική ψυχολογία.* Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.

Καραγιώργου, Ζ. (2019). *Η διαχείριση της διαφορετικότητας στο δημόσιο τομέα*. Αδημοσίευτη εργασία. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας. Θεσσαλονίκη.

Καρατολίου, Ει. (2015). *Οι διαπροσωπικές σχέσεις στο χώρο εργασίας, η ικανοποίηση των εργαζομένων και ο τρόπος που επηρεάζουν την ποιότητα των υπηρεσιών*. Αδημοσίευτη εργασία. Πανεπιστήμιο Πειραιώς. Πειραιάς.

Κατίδου, Ε. (2019). *Η ευημερία των εκπαιδευτικών: Διαμορφωτικοί παράγοντες και διαστάσεις στην πρωτοβάθμια εκπαίδευσης*. Αδημοσίευτη εργασία. Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας. Φλώρινα.

Καφέτσιος, Κ. (2008, Οκτώβριος). *Διαπροσωπικές σχέσεις και ποιότητα ζωής στη σύγχρονη ελληνική κοινωνία: Μια κοινωνιοψυχολογική ανάγνωση*. Πρακτικά Κύκλου Ανοιχτών Διαλέξεων Δήμου Ρεθύμνου, Ρέθυμνο, Ελλάδα.

Κοΐνης, Α., & Σαρίδη, Μ. (2015). Εργασιακό στρες και η επίδρασή του στην επαγγελματική και προσωπική ζωή των Επαγγελματιών Υγείας. *Το βήμα του Ασκληπιού, 13(3),* 300-315.

Κυριακοπούλου, Α. (2018). *Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού – Περίπτωση μελέτης: σύγκριση ιδιωτικού και δημοσίου νοσοκομείου*. Αδημοσίευτη εργασία. Πανεπιστήμιο Πειραιώς. Πειραιάς.

Λακιώτη, Α. (2011). *Η έννοια της ψυχικής ανθεκτικότητας* (σελ.117-140). Στο Σταλίκας, Α. & Μυτσκίδου, Π. (2011). *Εισαγωγή στη θετική ψυχολογία*. Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.

Μήττα, Α. (2018). *Πώς η ψυχική ανθεκτικότητα των εκπαιδευτικών επηρεάζει την επαγγελματική τους ικανοποίηση από τον Διευθυντή της σχολικής μονάδας;*. Αδημοσίευτη εργασία. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας. Θεσσαλονίκη.

Μπακάλη, Α. & Τζανουδάκη Α. (2008). *Οι διαπροσωπικές σχέσεις των σπουδαστών του ΑΤΕΙ Κρήτης: Πως επηρεάζονται από την προσωπικότητά τους, την παρουσία συμπτωματικών συμπεριφορών και την ικανοποίησή τους από τη ζωή*. Αδημοσίευτη εργασία. ΤΕΙ Κρήτης. Ηράκλειο.

Μπούτρη, Α. (2011). *Ευτυχία, ελπίδα - αισιοδοξία, περιέργεια* (σελ.63-85). Στο Σταλίκας, Α. & Μυτσκίδου, Π. (2011). *Εισαγωγή στη θετική ψυχολογία*. Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.

Μυκονιάτη, Α. (2008). *Μία ανάλυση της ποιότητας ζωής και της ποιότητας στην εργασία.* Αδημοσίευτη εργασία. Πολυτεχνείο Κρήτης. Χανιά.

Οικονομοπούλου, Μ. (2011). *Μελέτη για την εργασιακή ικανοποίηση του προσωπικού στο γενικό νοσοκομείο Πατρών «Άγιος Ανδρέας».* Αδημοσίευτη εργασία. Πανεπιστήμιο Πειραιώς. Πειραιάς.

Παπάνης, Ε. & Ρόντος, Κ. (2005). *Ψυχολογία - κοινωνιολογία της εργασίας και διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού: Θεωρία και εμπειρική έρευνα*. Αθήνα: Εκδόσεις Ι. Σιδερής.

Πομάκη, Π. (2007). *Οι διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών και ο ρόλος της διεύθυνσης*. Αδημοσίευτη εργασία. Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης. Θεσσαλονίκη.

Πουλόπουλος, Χ. & Τσιμπουκλή, Α. (2016). *Δυναμική των ομάδων και αλλαγή στους οργανισμούς*. Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.

Σταθόπουλος, Π. (2012). *Οργάνωση και διοίκηση κοινωνικών υπηρεσιών*. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.

Σταθόπουλος, Π. (2017). *Κοινοτική εργασία: Στρατηγικές, μέθοδοι, τακτικές*. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.

Τζινιέρη - Κοκκώση, Μ. (2010, Φεβρουάριος). *Η ποιότητα ζωής στον αντίποδα της ψυχικής νόσου*. Παρουσίαση στο Εθνικό Ίδρυμα Ερευνών, Αθήνα, Ελλάδα.

Τζωρτζάκης, Κ. (2014). *Η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού στο ελληνικό επιχειρείν*. Αθήνα: Εκδόσεις Rosili.

Τύρη, Φ. (2015). *Διαπροσωπικές σχέσεις στον χώρο εργασίας, ποιμαντική και ψυχολογική προσέγγιση.* Αδημοσίευτη εργασία. Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης. Θεσσαλονίκη.

Coolican, H. (2009). *Ψυχολογία της εργασίας*. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.

Greenberg, J. & Baron, R.A. (2013). *Οργανωσιακή ψυχολογία και συμπεριφορά*. Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg.

Hennessy, K. (2019). *Πως λειτουργεί η ψυχολογία: Πλήρης εικονογραφημένος οδηγός*. Αθήνα: Εκδόσεις Κλειδάριθμος.

Hirigoyen, M.F. (2013). *Ηθική παρενόχληση. Η κρυμμένη βία στην καθημερινή ζωή*. Αθήνα: Εκδόσεις Πατάκη.

Lencioni, P. (2018). *Οι πέντε δυσλειτουργίες μιας ομάδας*. Αθήνα: Εκδόσεις Ψυχογιός.

Matsumoto, D. (2019). *Λεξικό Ψυχολογίας του Cambridge*. Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.

Ξενόγλωσση

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In Advances in experimental social psychology. *Academic Press, 2,* 267-299. DOI: 10.1016/S0065-2601(08)60108-2.

Aldefer, C.P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behaviour & Human Performance, 4(2),* 142-175.

Butler, J., & Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profiler: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, *6(3),* 1-48. doi:10.5502/ijw.v6i3.526.

Birtchnell, J. (1990). Interpersonal theory: Criticism, modification and elaboration. *Human Relations*, *43,* 1183-1201.

Birtchnell, J. (1993/1996). How Humans Relate: A New Interpersonal Theory, Westport*,* C.T., *Praeger Publishers*.

Birtchnell, J. (1994). The Interpersonal Octagon: An alternative to the interpersonal circle. *Human Relations*, *47,* 511-529.

Birtchnell, J. (1997). Attachment in an interpersonal context, *British Journal of Medical Psychology*, *70,* 265-279.

Birtchnell, J., Hammond, S., Horn, E., De Jong, C., & Kalaitzaki, A. (2013). A Cross-national comparison of a shorter version of the Person's Relating to Others Questionnaire. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, *20(1),* 36-48. DOI: 10.1002/cpp.789.

Collins, R.P., Litman, J.A. & Spielberger, C.D. (2004). The measurement of perceptual curiosity. *Personality and Individual Differences, 36,* 1127-1141. In Μπούτρη, Α. (2011). *Ευτυχία, ελπίδα - αισιοδοξία, περιέργεια* (σελ.63-85). Στο Σταλίκας, Α. & Μυτσκίδου, Π. (2011). *Εισαγωγή στη θετική ψυχολογία*. Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.

Dessler, G. (1981). *Personnel Management.* UK: Reston Publishing Company.

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment, 49*, 71-75.

Flanagan, J. C. (1978). A research approach to improving our quality of life. *American Psychologist, 33(2),* 138–147. DOI: 10.1037/0003-066X.33.2.138.

Flanagan, J.C. (1982). Measurement of quality of life: current state of the art. *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation, 63(2),* 56-59. DOI: 6460487.

Fredrickson, B.L. (1998). What good are positive emotions. *Review of general psychology, 2(3),* 300-319. In Μπούτρη, Α. (2011). *Ευτυχία, ελπίδα - αισιοδοξία, περιέργεια* (σελ.63-85). Στο Σταλίκας, Α. & Μυτσκίδου, Π. (2011). *Εισαγωγή στη*

θετική ψυχολογία. Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.

Gray-Stanley, J. A., & Muramatsu, N. (2011). Work stress, burnout, and social and personal resources among direct care workers. *Research in developmental disabilities, 32(3),* 1065-1074. DOI: 10.1016/j.ridd.2011.01.025.

Gu, Q. (2014). The role of relational resilience in teachers' career-long commitment and effectiveness. *Teachers and Teaching, 20(5),* 502-529.

Grant, L. & Kinman, G. (2014). *Developing Resilience for Social Work Practice*. UK: Red Globe Press.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology, 60(2),* 159–170. DOI: 10.1037/h0076546.

Hammond, S. (2016). *The Psychometric Viability of the Person's Relating to Others Questionnaire (PROQ).* In Birtchnell, J., Newberry, M. & Kalaitzaki, A. (2016). *Relating Theory - Clinical and Forensic Applications*. UK: Palgrave Macmillan.

Herzberg, F. (1959). *Motivation to work*. USA: John Wiley & Sons, Inc.

Karakasidou, E. et al. (2017). Validity, Reliability and Factorial Structure of the Self Compassion Scale in the Greek Population. *Journal of Psychology and Psychotherapy, 7(4),* 313-319. DOI: 10.4172/2161-0487.1000313.

Kashdan, T.B., Rose, P. & Fincham, F.D. (2004). *Curiosity and exploration: Facilitating positive subjective experiences and personal growth opportunities. Journal of Personality Assessment, 82,* 291-305. In Μπούτρη, Α. (2011). *Ευτυχία, ελπίδα - αισιοδοξία, περιέργεια* (σελ.63-85). Στο Σταλίκας, Α. & Μυτσκίδου, Π. (2011). *Εισαγωγή στη θετική ψυχολογία*. Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.

Lau, R. (2000). Quality of work life and performance - An ad hoc investigation of two key elements in the service profit chain model. *International Journal of Service Industry Management, 11(5),* 422-437. DOI: 10.1108/09564230010360164.

Leontopoulou, S. (2006). Resilience of Greek Youth at an Educational Transition Point: The Role of Locus of Control and Coping Strategies as Resources. *Soc Indic Res 76,* 95–126. DOI: 10.1007/s11205-005-4858-3.

Litman, J.A. & Jimerson, T.L. (2004). The measurement of curiosity as a feeling of deprivation. *Journal of Personality Assessment, 82,* 147-157. In Μπούτρη, Α. (2011). *Ευτυχία, ελπίδα - αισιοδοξία, περιέργεια* (σελ.63-85). Στο Σταλίκας, Α. & Μυτσκίδου, Π. (2011). *Εισαγωγή στη θετική ψυχολογία*. Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.

Litman, J.A. & Spielberger, C.D. (2003). Measuring epistemic curiosity and its diversive and specific components. *Journal of Personality Assessment, 80,* 75-86. In

Μπούτρη, Α. (2011). *Ευτυχία, ελπίδα - αισιοδοξία, περιέργεια* (σελ.63-85). Στο Σταλίκας, Α. & Μυτσκίδου, Π. (2011). *Εισαγωγή στη θετική ψυχολογία*. Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.

Loewenstein, G. (1994). The psychology of curiosity: A review and reinterpretation. *Psychological Bulletin, 116,* 75-98. In Μπούτρη, Α. (2011). *Ευτυχία, ελπίδα - αισιοδοξία, περιέργεια* (σελ.63-85). Στο Σταλίκας, Α. & Μυτσκίδου, Π. (2011). *Εισαγωγή στη θετική ψυχολογία*. Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.

McClelland, D.C. at al. (1953). The achievement motive. *East Norwalk, CT, US: Appleton-Century-Crofts. Xxii,* 384. DOI: 10.1037/11144-000.

Marinho, P. et al. (2016). Interpersonal relationship of nursing professors: conflicts and challenges, *Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online, 8(3),* 4609-4615. DOI: 10.9789/21755361.

McGregor, D. (1960). The human side of enterprise. *Harvard Business Review, 38,* 102-102.

Myers, D.G. (2007). Pursuing happiness. *Psychology Teacher Network, 17(1),* 7-8. In Μπούτρη, Α. (2011). *Ευτυχία, ελπίδα - αισιοδοξία, περιέργεια* (σελ.63-85). Στο Σταλίκας, Α. & Μυτσκίδου, Π. (2011). *Εισαγωγή στη θετική ψυχολογία*. Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.

Neill, J. T., & Dias, K. L. (2001). Adventure Education and Resilience: The Double-Edged Sword. *Journal of Adventure Education and Outdoor Learning*, *12,* 35-42.

Ryf, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 57 (6),* 1069-1081.

Schalock, L.R. (2004). The concept of quality of life: what we know and do not know. *Journal of Intellectual Disability Research, 48(3),* 203-2016. DOI: 10.1111/j.1365-2788.2003.00558.x.

Schalock, L.R., Bonham, S.G. & Verdugo A.M. (2008). The conceptualization and measurement of quality of life: Implications for program planning and evaluation in the field of intellectual disabilities. *Evaluation and Program Planning, 31(2),* 181-190. DOI: 10.1016/j.evalprogplan.2008.02.001.

Seligman, M.E.P., Steen, T.A., Park, N. & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist, 60(5),* 410-521. In Μπούτρη, Α. (2011). *Ευτυχία, ελπίδα - αισιοδοξία, περιέργεια* (σελ.63-85).

Στο Σταλίκας, Α. & Μυτσκίδου, Π. (2011). *Εισαγωγή στη θετική ψυχολογία*. Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.

Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well- being.* New York: Atria/Simon & Schuster.

Scheier, M.F. & Carver, C.S. (1985). Optimism, coping and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology, 4,* 219-247.

Sirgy, M.J. et al. (2001). Measure of Community Quality of Life. *Social Indicators Research, 56,* 125–143. DOI: 10.1023/A:1012254826324.

Snyder, C.R. et al. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology, 60,* 570-585.

Snyder, C.R. & Lopez, S.J. (2002). *Handbook of positive psychology*. New York. Oxford University Press. Στο Λακιώτη, Α. (2011). *Η έννοια της ψυχικής ανθεκτικότητας* (σελ.117-140). Στο Σταλίκας, Α. & Μυτσκίδου, Π. (2011). *Εισαγωγή στη θετική ψυχολογία*. Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.

Sverko, B., & Galic, Z. (2014). The perceived quality of working life in Croatia and the European Union. *Drustvena istrazivanja: Casopis za opca drustvena pitanja, 23(4),* 557-575. DOI: 10.5559/di.23.4.01.

Tong KK, Wang YY. (2017). Validation of the flourishing scale and scale of positive and negative experience in a Chinese community sample. *PLoS One. 12(8).* DOI: 10.1371/journal.pone.0181616.

Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of occupational Psychology, 52(2),* 129-148. DOI: 10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x.

Weiss, D. J., Davis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota satisfactoriness scales. *Work Adjustment Project, Industrial Relations Center, University of Minnesota, Minneapolis.*

Wolin, J.S. & Wolin, S. (1993). *The resilient self: How survivors of troubled families overcome adversity.* New York: Villard.

Ιστοσελίδες

Γαβαλάς, Α. (2011). Η αρχή της συμπληρωματικότητας των συμπεριφορών: Διαπροσωπικές σχέσεις στο χώρο εργασίας. Ανακτήθηκε στις 10/12/2019, από το: http://www.hrpro.gr/default.asp?pid=9&la=1&arId=2694&pg=1&ss=.

Καλλίνη, Κ. (2013). Διαπροσωπικές σχέσεις. Ανακτήθηκε στις 10/12/2019, από το: http://kallini.gr/διαπροσωπικές-σχέσεις-2/.

Κυβέλλου, Ξ. (2018). Ο ανταγωνισμός: Μια σύγκρουση που θρυμματίζει τις σχέσεις. Ανακτήθηκε στις 1/3/2020, από το: https://xeniakyvellou.gr/ο-ανταγωνισμός-στην-εργασία/.

Μάρκοβιτς, Γ. (2011). Ευημερία στην εργασία: Μια επιθυμητή ψυχολογική κατάσταση. Ανακτήθηκε στις 1/3/2020, από το: https://www.voria.gr/article/evimeria-stin-ergasia-mia-epithimiti-psichologiki-katastasi.

(MSQ) Minnesota Satisfaction Questionnaire. Available at http://vpr.psych.umn.edu/instruments/msq-minnesota-satisfaction-questionnaire.

OSHA (2009). European Agency for Safety and Health at Work, OSH in figures: Stress at work - facts and figures', *Office for Official Publications of the European Communities,* Luxembourg. Available at http://osha.europa.eu/en/publications/http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE-81-08-478-EN-C_OSH_in_figures_stress_ at_work.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ
7η ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΗ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΡΗΤΗΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ "ΒΕΝΙΖΕΛΕΙΟ-ΠΑΝΑΝΕΙΟ"
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

Εγκρίνεται

ΠΡΑΚΤΙΚΟ
ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗ 13/04-11-2019

ΑΠΟΦΑΣΗ 103
ΘΕΜΑ 4 Εισήγηση για έγκριση ή απόρριψη διεξαγωγής έρευνας με τη διανομή και συμπλήρωση ερωτηματολογίου, στο πλαίσιο εκπόνησης πτυχιακής εργασίας των Κοροτζίδη Χαράλαμπου, Χριστοφάκη Εμμανουέλλας, Συμεού Βαλέριας και Μεραμβελιωτάκη Ηλία, φοιτητών του Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας της Σχολής Επιστημών Υγείας του Ελληνικού Μεσογειακού Πανεπιστημίου με τίτλο «Η επίδραση των εργασιακών σχέσεων στην ικανοποίηση από την εργασία και την ποιότητα ζωής των επαγγελματιών υγείας και ψυχικής υγείας σε υπηρεσίες υγείας και κοινωνικής φροντίδας στην Κρήτη»

Το Επιστημονικό Συμβούλιο αφού έλαβε υπόψη:
α) την με αρ. πρωτ. 19417/17-10-2019 αίτηση των Κοροτζίδη Χαράλαμπου, Χριστοφάκη Εμμανουέλλας, Συμεού Βαλέριας και Μεραμβελιωτάκη Ηλία, φοιτητών του Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας της Σχολής Επιστημών Υγείας του Ελληνικού Μεσογειακού Πανεπιστημίου που ζητούν την έγκριση διεξαγωγής έρευνας με τη διανομή και συμπλήρωση *ερωτηματολογίων, στο πλαίσιο εκπόνησης πτυχιακής εργασίας των με τίτλο «Η επίδραση των εργασιακών σχέσεων στην ικανοποίηση από την εργασία και την ποιότητα ζωής των επαγγελματιών υγείας και ψυχικής υγείας σε υπηρεσίες υγείας και κοινωνικής φροντίδας στην Κρήτη», με επιβλέπουσα την κ. Καλαϊτζάκη Αργυρούλα, Επίκουρη Καθηγήτρια Κλινικής Ψυχολογίας Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας Ελληνικού Μεσογειακού Πανεπιστημίου και την κ. Παπαδάκη Εμμανουέλλα Νοσηλεύτρια του ΓΝΗ ΄΄ΒΕΝΙΖΕΛΕΙΟ-ΠΑΝΑΝΕΙΟ΄΄*
β) *τα επισυναπτόμενα: 1) το αριθμ. πρωτ.:307/10-10-2019 έγγραφο του Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας της Σχολής Επιστημών Υγείας του Ελληνικού Μεσογειακού Πανεπιστημίου σύμφωνα με το οποίο ανατίθεται στους φοιτητές Κοροτζίδη Χαράλαμπο, Χριστοφάκη Εμμανουέλλα, Συμεού Βαλέρια και Μεραμβελιωτάκη Ηλία, η εκπόνηση πτυχιακής εργασίας με θέμα: «Η επίδραση των εργασιακών σχέσεων στην ικανοποίηση από την εργασία και την ποιότητα ζωής των επαγγελματιών υγείας και ψυχικής υγείας σε υπηρεσίες υγείας και κοινωνικής φροντίδας στην Κρήτη»*
2) ερευνητικό πρωτόκολλο, ερωτηματολόγιο και έντυπο συγκατάθεσης,
γ) τη θετική εισήγηση της Επιτροπής Έρευνας του Νοσοκομείου μας
δ) τη διαλογική συζήτηση

ομόφωνα αποφασίζει

Α. Εισηγείται θετικά για την έγκριση διεξαγωγής έρευνας με τη διανομή και συμπλήρωση ερωτηματολογίων, στο πλαίσιο εκπόνησης πτυχιακής εργασίας των Κοροτζίδη Χαράλαμπου, Χριστοφάκη Εμμανουέλλας, Συμεού Βαλέριας και Μεραμβελιωτάκη Ηλία, φοιτητών του Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας της Σχολής Επιστημών Υγείας του Ελληνικού Μεσογειακού Πανεπιστημίου με τίτλο «Η επίδραση των εργασιακών σχέσεων στην ικανοποίηση από την

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ
7η ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΗ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΡΗΤΗΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ "ΒΕΝΙΖΕΛΕΙΟ-ΠΑΝΑΝΕΙΟ"
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

ΠΡΑΚΤΙΚΟ
ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗ 13/04-11-2019
ΑΠΟΦΑΣΗ 103
ΘΕΜΑ 4

εργασία και την ποιότητα ζωής των επαγγελματιών υγείας και ψυχικής υγείας σε υπηρεσίες υγείας και κοινωνικής φροντίδας στην Κρήτη», με επιβλέπουσα την κ. Καλαϊτζάκη Αργυρούλα, Επίκουρη Καθηγήτρια Κλινικής Ψυχολογίας Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας Ελληνικού Μεσογειακού Πανεπιστημίου και την κ. Παπαδάκη Εμμανουέλλα Νοσηλεύτρια του ΓΝΗ ΄΄ΒΕΝΙΖΕΛΕΙΟ-ΠΑΝΑΝΕΙΟ΄΄, χωρίς οικονομική επιβάρυνση του Νοσοκομείου μας και απαραίτητη προϋπόθεση την τήρηση των κανόνων δεοντολογίας και ηθικής.

Β.. Αντίγραφο της παραπάνω πτυχιακής εργασίας να κατατεθεί και στο Επιστημονικό Συμβούλιο του Νοσοκομείου μας.

Γ.. Η παρούσα απόφαση να κατατεθεί στην 7η ΥΠΕ για έγκριση.

Αφού συντάχθηκε το παραπάνω πρακτικό, υπογράφεται όπως ακολουθεί:

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

ΑΝΔΡΟΥΛΑΚΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ

ΤΑΚΤΙΚΑ ΜΕΛΗ

ΦΟΥΚΑΡΑΚΗΣ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ

ΚΟΚΚΙΝΑΚΗ ΜΑΡΙΑ

ΠΑΝΤΟΥΒΑΚΗ ΑΝΝΑ

ΓΕΩΡΓΑΡΑΚΗ ΑΝΝΑ

Ακριβές απόσπασμα από το πρακτικό
Η ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΜΕΛΙΣΣΟΥΡΑΚΗ ΙΩΑΝΝΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Είμαστε φοιτητές του Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας και πραγματοποιούμε έρευνα για τις διαπροσωπικές σχέσεις των εργαζομένων στο χώρο εργασίας τους. Θα θέλαμε να τονίσουμε τα παρακάτω:

- Η συμμετοχή σας στη μελέτη είναι **εθελοντική** και δεν είστε υποχρεωμένοι να συμπληρώσετε το ερωτηματολόγιο.
- Οι απαντήσεις σας είναι **απολύτως εμπιστευτικές** και **ανώνυμες**. Δεν θα σας ζητηθεί να συμπληρώσετε κανένα στοιχείο από το οποίο θα προκύπτει η ταυτότητά σας.
- Μπορείτε να παραλείψετε όποια ερώτηση θέλετε. Ωστόσο, θα μας βοηθήσετε πολύ εάν τις απαντήσετε όλες.
- **Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, αποτελεί την αποδοχή σας να συμμετάσχετε στην έρευνα.**

Περισσότερες πληροφορίες για τη έρευνα: Αν έχετε οποιαδήποτε απορία σχετικά με την έρευνα ή τα δικαιώματά σας ως συμμετέχων/ουσα στην έρευνα, μπορείτε να επικοινωνήσετε μαζί μας: Αργυρούλα Ε. Καλαϊτζάκη (τηλ. 6944-630891, email: akalaitzaki@staff.teicrete.gr). **Σας ευχαριστούμε για τη συμμετοχή σας σε αυτήν την έρευνα!**

Α. ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

1. Φύλο: ☐ Άντρας ☐ Γυναίκα **2. Έτος γέννησης:** 19___

3. Οικογενειακή κατάσταση: ☐ Άγαμος/η ☐ Συμβίωση (με ή χωρίς σύμφωνο) ☐ Έγγαμος/η ☐ Σε διάσταση ☐ Διαζευγμένος/η-Χωρισμένος/η ☐ Χήρος/α ☐ Άλλο

4. Παιδιά: ☐ Ναι ☐ Όχι **4.1. Εάν ΝΑΙ, σημειώστε αριθμό παιδιών**: _____

5. Τόπος μόνιμης διαμονής: ☐ **Αστικός** (Δημοτική ή Τοπική Κοινότητα της οποίας ο πολυπληθέστερος οικισμός έχει 2000 κατοίκους και άνω) ☐ **Αγροτικός** (Δημοτική ή Τοπική Κοινότητα της οποίας ο πολυπληθέστερος οικισμός έχει λιγότερους από 2000 κατοίκους).

6. Επίπεδο εκπαίδευσης: ☐ Απολυτήριο Γυμνασίου ☐ Απολυτήριο Λυκείου ☐ Ανώτερη (Δημόσιες & Ιδιωτικές Σχολές 2ετούς φοίτησης, π.χ. ΙΕΚ) ☐ Ανώτατη (ΑΕΙ ή ΤΕΙ) ☐ Μεταπτυχιακές σπουδές (Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό)

7. Ποια είναι η υπηρεσία/φορέας στον οποίο εργάζεστε: _____

8. Εργάζεστε ως: ☐ Δημόσιος Υπάλληλος ☐ Ιδιωτικός Υπάλληλος ☐ Ελεύθερος επαγγελματίας

9. Ποια είναι η ειδικότητά σας: _____

10. Ποια είναι η οργανική σας θέση; ☐ Προϊστάμενος ☐ Υφιστάμενος

11. Ποια είναι η Θέση/Τμήμα/Τομέας στον οποίο εργάζεστε:
_____

12. Με τι είδος σύμβασης εργάζεστε; ☐ Αορίστου χρόνου ☐ Ορισμένου χρόνου (αναφέρατε διάρκεια σε μήνες) ____

13. Πόσο καιρό εργάζεστε στην συγκεκριμένη υπηρεσία/φορέα; ☐ <1 έτος ☐ 1-3 έτη ☐ 4-10 έτη ☐ >10 έτη

14. Πόσα άτομα εργάζονται στην υπηρεσία/φορέα; ☐ < 10 άτομα ☐ 11-20 άτομα ☐ 20-30 άτομα ☐> 30 άτομα ☐ Δεν ξέρω/Δεν απαντώ

15. Πόσα άτομα εργάζονται στο δικό σας το Τμήμα/Τομέα; ☐ 2-5 άτομα ☐ 6-10 άτομα ☐ 11-20 άτομα ☐ > 20 άτομα ☐ Δεν ξέρω/Δεν απαντώ

Β. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΣΥΣΧΕΤΙΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ: Παρακαλώ διαβάστε κάθε πρόταση προσεκτικά και σημειώστε το βαθμό που νομίζετε ότι σας ταιριάζει σε σχέση με α) τους **συναδέλφους** σας, β) το **δ/ντή ή προϊστάμενο** σας και γ) τους **άλλους ανθρώπους** γενικά (εκτός εργασίας). Απαντήστε βάσει της παρακάτω κλίμακας:

1 =Σχεδόν πάντα αλήθεια, 2 =Αρκετές φορές αλήθεια, 3 =Μερικές φορές αλήθεια, 4 =Σπάνια αλήθεια

		Συνάδ.	Δ/ντής Προϊστ.	Άλλοι Άνθρ.
1.	Στη δουλειά, συνηθίζω να κλείνομαι στον εαυτό μου			
2.	Εύκολα υποχωρώ όταν πρέπει να ληφθούν αποφάσεις			
3.	Πιστεύω ότι αξίζει να αγωνίζομαι για τις ανάγκες μου			
4.	Βασίζομαι υπερβολικά σ' αυτούς/αυτόν			
5.	Δε δυσκολεύομαι στο να πω τι να κάνουν/κάνει			
6.	Δεν πιστεύω ότι πραγματικά εκτιμούν την συνεισφορά μου			
7.	Είμαι διατεθειμένος/η να αγωνιστώ για να πάρω αυτό που θέλω			
8.	Αποφεύγω το συναισθηματικό δέσιμο μαζί τους/του			
9.	Μου αρέσει να είμαι αυτός/η που έχει τον έλεγχο			
10.	Προτιμώ να αναλαμβάνουν/νει την αρχηγία/ηγεσία			
11.	Γίνομαι φορτικός στις σχέσεις μου μαζί τους/του			
12.	Αποφεύγω τη συναισθηματική σύνδεση/δέσιμο μ' αυτούς/αυτόν			
13.	Μπορώ να γίνω πολύ υποστηρικτικός/η προς τον αυτούς/αυτόν, λιγότερο έμπειροι/ος από εμένα			
14.	Ανησυχώ μήπως με απορρίψουν/ει στη δουλειά			
15.	Μπορώ να γίνω αρκετά σκληρός/η όταν χρειαστεί			
16.	Είμαι περισσότερο ακόλουθος/οπαδός παρά αρχηγός/ηγέτης			
17.	Όταν χρειάζονται/ται υποστήριξη, δεν μπορώ να μην τους την προ			
18.	Όταν αυτοί/ός με τους/τον οποίους/ο τα πηγαίνω καλά, ανυπομονώ να επιστρέψουν/ει			
19.	Με ενοχλεί όταν δεν κάνουν/ει αυτό που περιμένω από αυτούς/αυτ			
20.	Δε δυσκολεύομαι να κάνω αυτό που μου λένε/ει			
21.	Συνηθίζω, σ' αυτούς/τόν που με προσβάλλουν/ει, να τους/του το ανταποδίδω			
22.	Προσπαθώ να δουλεύω μόνος/η μου			
23.	Το προτιμώ όταν κάποιοι/ος άλλοι/ος έχει τον έλεγχο			
24.	Το να βοηθάω τους/τον άλλους/ο, είναι κάτι που μου βγαίνει αβίαστ			
25.	Το εκτιμώ όταν μού λένε/λέει τι να κάνω			
26.	Δεν επιτρέπω να την γλυτώνουν/ει όταν με προσβάλλουν/ει			
27.	Όταν τους/του λέω τι να κάνουν/ει περιμένω να το κάνουν/ει			
28.	Ποτέ δεν είμαι σίγουρος/η ότι με εγκρίνουν/ει			
29.	Αφήνω τους/τον άλλους/ο να παίρνουν τις αποφάσεις			

30.	Έχω κατανόηση και αλληλεγγύη με τους/τον άλλους/ο			
31.	Δεν μου αρέσει να ξέρουν/ει πάρα πολλά για μένα			
32.	Σε μια αντιπαράθεση είμαι αυτός που κάνει πίσω			
33.	Θέλω να τους/τον βοηθάω όταν έχουν/ει πρόβλημα			
34.	Έχω την τάση να τους/τον βάζω στη θέση τους/του			
35.	Αισθάνομαι άβολα αν τα πράγματα δεν γίνονται όπως θέλω			
36.	Ξέρω ότι μπορώ να τους/του ζητήσω βοήθεια αν χρειαστεί			
37.	Αν δεν μπορώ να κάνω κάτι βρίσκω κάποιους/ον, ο οποίος μπορεί δείξει			
38.	Επιθυμώ να γίνεται το δικό μου με κάθε κόστος			
39.	Προφέρω τη βοήθεια μου απλόχερα σ' αυτούς/όν που το έχουν/ει			
40.	Όταν υπάρχει διαφωνία συνηθίζω να υποχωρώ			
41.	Φοβάμαι ότι ίσως αρχίσουν/ει να χάνουν/ει το ενδιαφέρον τους/του συνεισφορά μου			
42.	Δεν μπορώ να πω «Όχι» όταν χρειάζονται/ζεται τη βοήθεια μου			
43.	Συνηθίζω να δένομαι πολύ με μαζί τους/του και είναι δύσκολο να αποστασιοποιηθώ			
44.	Όταν τα πράγματα πάνε στραβά, τείνω να πιστεύω ότι είναι δικό μ			
45.	Φροντίζω να μη συγκρούομαι, ακόμα και όταν αυτοί/ός με προσβά			
46.	Απολαμβάνω να δουλεύω μόνος/η			
47.	Προτιμώ να κρατάω αποστάσεις, όσο περισσότερο μπορώ			
48.	Δυσκολεύομαι να υψώσω το ανάστημά μου			

Γ. The Workplace PERMA Profiler (Εργασιακή ευημερία): Παρακαλούμε επιλέξτε σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι ισχύουν ή δεν ισχύουν οι παρακάτω διατυπώσεις.

ΘΕΤΙΚΑ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ					
1) Πόσο συχνά νιώθετε χαρούμενος/ ή στο χώρο εργασίας;	Ποτέ 1	Μερικές φορές 2	Τακτικά 3	Συχνά 4	Πολύ συχνά 5
2) Πόσο συχνά αισθάνεστε θετικά συναισθήματα, στο χώρο εργασίας;	Ποτέ 1	Μερικές φορές 2	Τακτικά 3	Συχνά 4	Πολύ συχνά 5
3) Σε ποιο βαθμό αισθάνεστε ευχαριστημένος /η με την εργασία σας;	Σε πολύ μικρό βαθμό 1	Σε Μικρό βαθμό 2	Σε μέτριο βαθμό 3	Σε μεγάλο βαθμό 4	Σε πολύ μεγάλο βαθμό 5
4) Σε ποιο βαθμό αισθάνεστε ικανοποιημένος/η από την εργασία σας;	Σε πολύ μικρό βαθμό 1	Σε μικρό βαθμό 2	Σε μέτριο βαθμό 3	Σε μεγάλο βαθμό 4	Σε πολύ μεγάλο βαθμό 5
ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ					
5) Στην εργασία σας, πόσο συχνά είστε απορροφημένος σε αυτό που κάνετε;	Ποτέ 1	Μερικές φορές 2	Τακτικά 3	Συχνά 4	Πολύ συχνά 5

6) Πόσο συχνά χάνετε την αίσθηση του χρόνου, όταν κάνετε κάτι που σας αρέσει στην εργασία σας;	Ποτέ 1	Μερικές φορές 2	Τακτικά 3	Συχνά 4	Πολύ συχνά 5
7) Σε ποιο βαθμό αισθάνεστε ενθουσιασμό και ενδιαφέρον για την εργασία σας;	Σε πολύ μικρό βαθμό 1	Σε μικρό βαθμό 2	Σε μέτριο βαθμό 3	Σε μεγάλο βαθμό 4	Σε πολύ μεγάλο βαθμό 5
ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ					
8) Πόσο συχνά θεωρείτε ότι λαμβάνετε βοήθεια και υποστήριξη από τους συναδέλφους στο χώρο εργασίας, όταν τη χρειάζεστε;	Σε πολύ μικρό βαθμό 1	Σε μικρό βαθμό 2	Σε μέτριο βαθμό 3	Σε μεγάλο βαθμό 4	Σε πολύ Μεγάλο βαθμό 5
9) Σε ποιο θεωρείτε ότι οι συνάδελφοι σας στο χώρο εργασίας, σας εκτιμούν;	Σε πολύ μικρό βαθμό 1	Σε μικρό βαθμό 2	Σε μέτριο βαθμό 3	Σε μεγάλο βαθμό 4	Σε πολύ μεγάλο βαθμό 5
10) Σε ποιο βαθμό νιώθετε ικανοποιημένοι με τις επαγγελματικές σας σχέσεις;	Σε πολύ μικρό βαθμό 1	Σε μικρό βαθμό 2	Σε μέτριο βαθμό 3	Σε μεγάλο βαθμό 4	Σε πολύ μεγάλο βαθμό 5
ΝΟΗΜΑ ΚΑΙ ΣΚΟΠΟΣ					
11) Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι η εργασία σας εξυπηρετεί , τους σημαντικούς για την ζωή σας σκοπούς;	Σε πολύ μικρό βαθμό 1	Σε μικρό βαθμό 2	Σε μέτριο βαθμό 3	Σε μεγάλο βαθμό 4	Σε πολύ Μεγάλο βαθμό 5
12) Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι η εργασία σας έχει νόημα για τη ζωή σας;	Σε πολύ μικρό βαθμό 1	Σε μικρό βαθμό 2	Σε μέτριο βαθμό 3	Σε μεγάλο βαθμό 4	Σε πολύ μεγάλο βαθμό 5
13) Σε ποιο βαθμό αισθάνεστε ότι αυτό που κάνετε στην εργασία σας έχει αξία και είναι χρήσιμο;	Σε πολύ μικρό βαθμό 1	Σε μικρό βαθμό 2	Σε μέτριο βαθμό 3	Σε μεγάλο βαθμό 4	Σε πολύ μεγάλο βαθμό 5
ΕΠΙΤΕΥΞΗ					
14) Πόσο συχνά θεωρείτε ότι επιτυγχάνετε τους σημαντικούς στόχους που έχετε θέσει για τον εαυτό σας, σχετικά με την εργασία σας;	Ποτέ 1	Μερικές φορές 2	Τακτικά 3	Συχνά 4	Πολύ συχνά 5
15) Πόσο συχνά είστε σε θέση να χειριστείτε τις εργασιακές σας ευθύνες;	Ποτέ 1	Μερικές φορές 2	Τακτικά 3	Συχνά 4	Πολύ συχνά 5
16) Πόσο συχνά αισθάνεστε ότι σημειώνετε πρόοδο προς την επίτευξη των στόχων που σχετίζονται με την εργασία σας;	Ποτέ 1	Μερικές φορές 2	Τακτικά 3	Συχνά 4	Πολύ συχνά 5
ΑΡΝΗΤΙΚΑ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ					
17) Πόσο συχνά αισθάνεστε άγχος, στην εργασία σας;	Ποτέ 1	Μερικές φορές	Τακτικά 3	Συχνά 4	Πολύ συχνά

		2			5
18) Πόσο μόνος/η αισθάνεστε στην εργασία σας;	Ποτέ 1	Μερικές φορές 2	Τακτικά 3	Συχνά 4	Πολύ συχνά 5
19) Πόσο συχνά αναπτύσσετε αισθήματα θυμού στην εργασία σας;	Ποτέ 1	Μερικές φορές 2	Τακτικά 3	Συχνά 4	Πολύ συχνά 5
20) Πόσο συχνά αισθάνεστε λυπημένος στην εργασία σας;	Ποτέ 1	Μερικές φορές 2	Τακτικά 3	Συχνά 4	Πολύ συχνά 5
ΥΓΕΙΑ					
21) Σε γενικές γραμμές πως θα χαρακτηρίζατε την κατάσταση της υγείας σας;	Κακή 1	Μάλλον κακή 2	Μέτρια 3	Μάλλον καλή 4	Καλή 5
22) Πόσο ικανοποιημένος/η νιώθετε με την τρέχουσα σωματική κατάσταση της υγείας σας;	Πολύ Δυσαρε-στημένος 1	Μάλλον Δυσαρε-στημένος 2	Ούτε δυσαρε-Στημένος Ούτε Ούτε ικανο-ποιημένος 3	Μάλλον Ικανο-ποιημένος 4	Ικανο-ποιημένος 5
23) Σε σύγκριση με τα άτομα της ίδιας ηλικίας και φύλλου με εσάς , πως θα χαρακτηρίζατε την υγεία σας;	Χειρότερη 1	Μάλλον χειρότερη 2	Το ίδιο 3	Μάλλον καλύτερη 4	Καλύτερη 5

Δ. Psychological Well-Being: Παρακαλώ σημειώστε πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις. Απαντήστε αυθόρμητα και μη αφιερώνετε πολύ χρόνο σε κάθε ερώτηση.

1=Διαφωνώ πολύ 2=Διαφωνώ αρκετά 3=Διαφωνώ λίγο 4=Δεν ξέρω 5=Συμφωνώ λίγο 6=Συμφωνώ αρκετά 7=Συμφωνώ πολύ

1.	Μου αρέσουν τα περισσότερα χαρακτηριστικά/πλευρές της προσωπικότητάς μου	
2.	Όταν αναπολώ τη ζωή μου, είμαι ευχαριστημένη με το πώς έχουν εξελιχθεί τα πράγματα έως τώρ	
3.	Μερικοί άνθρωποι δεν ξέρουν τι θέλουν από τη ζωή τους, όχι όμως εγώ (αλλά εγώ δεν είμαι ένας αυτούς)	
4.	Συχνά οι απαιτήσεις της καθημερινής ζωής με καταβάλλουν	
5.	Από πολλές απόψεις, αισθάνομαι απογοητευμένη με όσα πέτυχα στη ζωή μου	
6.	Το να διατηρώ στενές σχέσεις με άλλους ανθρώπους μου είναι δύσκολο και ματαιωτικό	
7.	Ζω την κάθε μέρα και δε σκέφτομαι το μέλλον	
8.	Γενικά, αισθάνομαι ότι έχω τον έλεγχο της ζωής μου	
9.	Είμαι καλή στο να διαχειρίζομαι τις ευθύνες της καθημερινής ζωής	
10.	Μερικές φορές αισθάνομαι σαν να έχω κάνει όλα όσα ήταν να κάνω στη ζωή μου	
11.	Για μένα, η ζωή είναι μία συνεχής διαδικασία μάθησης, αλλαγής και ανάπτυξης	
12.	Νομίζω ότι είναι σημαντικό να έχω νέες εμπειρίες που θέτουν υπό αμφισβήτηση τον τρόπο που σ για τον εαυτό μου και τον κόσμο	
13.	Οι άλλοι θα με περιέγραφαν ως ένα δοτικό άτομο, πρόθυμο να μοιραστεί το χρόνο του με άλλους	
14.	Έχω παραιτηθεί εδώ και πολύ καιρό από το να προσπαθώ να επιτύχω μεγάλη βελτίωση ή μεγάλε αλλαγές στη ζωή μου	
15.	Έχω την τάση να επηρεάζομαι από ανθρώπους με δυνατές απόψεις/ιδέες	

16. Δεν είχα πολλές στενές φιλίες και σχέσεις εμπιστοσύνης με τους άλλους	
17. Πιστεύω στις απόψεις μου, ακόμη και αν οι περισσότεροι άνθρωποι διαφωνούν	
18. Κρίνω τον εαυτό μου με το τι νομίζω ότι είναι σημαντικό, όχι από τις αξίες που οι άλλοι πιστεύοι είναι σημαντικές	

E. Brief Resilience Scale: Παρακαλώ σημειώστε το βαθμό στον οποίο συμφωνείτε με κάθε μία πρόταση:
1=Διαφωνώ πολύ 2=Διαφωνώ 3=Ουδέτερος/η 4=Συμφωνώ 5=Συμφωνώ πολύ

	Διαφω	Διαφ	Ουδέτ	Συμφ	Συμφων
1. Τείνω να ανακάμπτω γρήγορα μετά από δύσκολές στιγμές					
2. Δυσκολεύομαι να ξεπεράσω στρεσογόντα γεγονότα					
3. Δεν μου παίρνει πολύ να αναρρώσω/ ανακάμψω στρεσογόνο γεγονός					
4. Μου είναι δύσκολο να ανταπαντώ άμεσα όταν κάτι κακό					
5. Συνήθως ανταπεξέρχομαι δύσκολων καταστάσεων εύκολα					
6. Μου παίρνει πολύ χρόνο να ξεπεράσω αναποδιές στη ζωή					

Ζ. Κλίμακα Ικανοποίησης από τη Ζωή: Σημειώστε πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με κάθε πρόταση, γράφοντας τον κατάλληλο αριθμό από το 1 ως το 7 αριστερά από κάθε πρόταση.

1=Διαφωνώ πολύ 2=Διαφωνώ 3=Διαφωνώ λίγο 4=Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 5=Συμφωνώ λίγο 6=Συμφωνώ 7=Συμφωνώ πάρα πολύ

_____ Από τις περισσότερες απόψεις, η ζωή μου είναι κοντά στο ιδανικό μου.
_____ Οι συνθήκες ζωής μου είναι άριστες / εξαιρετικές.
_____ Είμαι ικανοποιημένος/η από τη ζωή μου.
_____ Μέχρι στιγμής, έχω αποκτήσει τα σημαντικά πράγματα που θέλω στη ζωή.
_____ Αν μπορούσα να ζήσω τη ζωή μου από την αρχή, δεν θα άλλαζα σχεδόν τίποτα.

Η. MINESSOTA SATISFACTION QUESTIONNAIRE (MSQ): Παρακάτω υπάρχουν προτάσεις που περιγράφουν διάφορες διαστάσεις της εργασίας σας. Ρωτήστε τον εαυτό σας: «Πόσο ικανοποιημένος/η νιώθω σχετικά με αυτή τη διάσταση της δουλειάς μου;»
Στη δουλειά μου νιώθω ... 1. Πολύ ικανοποιημένος, 2. Ικανοποιημένος, 3. Ούτε ικανοποιημένος/ ούτε δυσαρεστημένος, 4. Δυσαρεστημένος, 5. Πολύ δυσαρεστημένος

Σχετικά με....	1	2	3	4	5
1. τη δυνατότητα να μην μένω άνεργος					
2. τη δυνατότητα να είμαι ανεξάρτητος					
3. την ευκαιρία να έχω ποικιλία δραστηριοτήτων					
4. την ευκαιρία να είμαι «κάποιος» στο χώρο μου.					
5. τον τρόπο με τον οποίο μου συμπεριφέρονται οι προϊστάμενοί μου*					
6. την ικανότητα του προϊσταμένου μου να παίρνει αποφάσεις*					
7. τη δυνατότητα να κάνω πράγματα σύμφωνα με τη συνείδησή μου.					
8. τη δυνατότητα να έχω σταθερή απασχόληση.					
9. την ευκαιρία να κάνω πράγματα για άλλους ανθρώπους					
10. την ευκαιρία να καθοδηγώ άλλους ανθρώπους.					
11. την ευκαιρία να χρησιμοποιώ τα προσόντα μου.					
12. τον τρόπο με τον οποίο ασκεί την πολιτική της η εταιρεία*					
13. το μισθό μου αναλογικά με τη δουλειά που κάνω.					
14. τις ευκαιρίες για προαγωγή ή ανέλιξη.					

15. την ελευθερία να χρησιμοποιώ τη δική μου κρίση.					
16. την ευκαιρία να εφαρμόζω δικές μου μεθόδους / ιδέες.					
17. τις εργασιακές συνθήκες.					
18. τις σχέσεις των συναδέλφων μεταξύ τους.					
19. την αναγνώριση που μου δίνουν.					
20. το αίσθημα ολοκλήρωσης που εισπράττω.					

ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ ΠΟΛΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΑΣ ΚΑΙ ΤΟΝ ΧΡΟΝΟ ΠΟΥ ΔΙΑΘΕΣΑΤΕ ΓΙΑ ΤΗΝ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗ ΤΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ!