

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΗΝ ΕΙΔΙΚΗ ΑΓΩΓΗ, ΤΗΝ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ»**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΤΙΤΛΟΣ: Εργασιακό Άγχος & Αυτοεκτίμηση σε επαγγελματικούς
χώρους με έντονο Εργασιακό Στρες**

Όνοματεπώνυμο μεταπτ. φοιτήτριας ΑΔΑΜΙΔΟΥ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΑ

Μέλη τριμελούς:

ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΚΛΕΦΤΑΡΑΣ (αναπληρωτής καθηγητής)

ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ ΒΛΑΧΟΥ (αναπληρώτρια καθηγήτρια)

ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ ΣΤΑΛΙΚΑΣ (τακτικός καθηγητής)

Βόλος, Ιούνιος 2015

Υπεύθυνη δήλωση περί μη λογοκλοπής

Η κα Κωνσταντίνα Αδαμίδου, γνωρίζοντας τις συνέπειες της λογοκλοπής, δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία με τίτλο «**Εργασιακό Άγχος & Αυτοεκτίμηση σε επαγγελματικούς χώρους με έντονο Εργασιακό Στρες**» αποτελεί προϊόν αυστηρά προσωπικής εργασίας και όλες οι πηγές που έχω χρησιμοποιήσει έχουν δηλωθεί κατάλληλα στις βιβλιογραφικές παραπομπές και αναφορές. Τα σημεία όπου έχω χρησιμοποιήσει ιδέες, κείμενο ή / και πηγές άλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με την κατάλληλη παραπομπή και η σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στο τμήμα των βιβλιογραφικών αναφορών με πλήρη περιγραφή.

Η ΔΗΛΟΥΣΑ

ΑΔΑΜΙΔΟΥ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΑ

Πίνακας Περιεχομένων

Περίληψη.....	8
Abstract	9
Εισαγωγή	10
1. Ορισμοί της έννοιας Στρες.....	12
1.1. Εργασιακό στρες.....	13
1.2. Οι έννοιες eustrress & distress	14
2. Θεωρίες εργασιακού στρες	16
2.1. Κυβερνητική θεωρία.....	16
2.2. Θεωρία Άτομο – περιβάλλον (Person – Environment fit theory).....	17
2.3. Θεωρία περί ελέγχου (control theory)	18
2.4. Θεωρία περί προσπάθειας ανταμοιβής (effort reward imbalance model)	19
2.5. Συγκεκριμένα μοντέλα επαγγελματικού άγχους	20
2.5.1. Μοντέλο χαρακτηριστικών εργασίας (Hackman & Oldham, 1976)	20
2.5.2. Οργανωτικό μοντέλο στρες του Michigan (Caplan και Συν, 1975)	20
2.5.3. Μοντέλο επαγγελματικής έντασης (Karasek, 1979).....	21
3. Αίτια εργασιακού άγχους	22
3.1. Εγγενείς εργασιακοί παράγοντες	22
3.2. Θέματα ρόλου στον οργανισμό.	22
3.3. Εργασιακές Σχέσεις.....	23
3.4. Οι προσωπικότητες τύπου Α και τύπου Β.....	23
4. Συνέπειες του εργασιακού Στρες για τα άτομα και τις εταιρίες.....	25
4.1. Συνέπειες του εργασιακού άγχους στο άτομο.	25
4.1.1. Σωματικά συμπτώματα του εργασιακού άγχους	25
4.1.2. Πνευματικά συμπτώματα-Γνωστική ικανότητα.	25
4.1.3. Συναισθηματικές εκδηλώσεις.....	26
4.1.4. Συμπεριφορά.....	26
4.2. Συνέπειες του εργασιακού άγχους στην επιχείρηση.....	27

5. Διαχείριση –Πρόληψη Εργασιακού Άγχους	28
5.1. Διαχείριση από τον Εργαζόμενο.....	28
5.2. Διαχείριση – Αντιμετώπιση από τους οργανισμούς.....	28
5.2.1. Πρωτογενής Παρέμβαση	29
5.2.2. Δευτερογενής Παρέμβαση.....	29
5.2.3. Τριτογενής παρέμβαση.....	30
6. Αυτοεκτίμηση – Αυτοαντίληψη	31
6.1. Εννοιολογικοί προσδιορισμοί.....	31
6.2. Αυτεπάρκεια	32
6.2.1. Πηγές Διαμόρφωσης των προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας	33
7. Βασικές θεωρίες αυτοεκτίμησης.....	35
7.1. Η θεωρία του Wilham James.....	35
7.2. Θεωρία του Coopersmith (1984).....	35
7.3. Η Θεωρία του Robert White.....	36
7.4. Η Θεωρία του Rosenberg	36
7.5. Η Θεωρία της Baumrind (1971).....	37
7.6. Η Θεωρία του Branden.....	38
7.7. Αυτοεκτίμηση και Άγχος.....	38
7.8. Αυτοεκτίμηση και Εργασία	39
8. Τα ερευνητικά δεδομένα	41
9. Στόχοι και υποθέσεις της έρευνας.....	44
10. Η διαδικασία	45
11. Το δείγμα	46
12. Ερευνητικά Εργαλεία.....	49
12.1. Ερωτηματολόγιο Δημογραφικών Στοιχείων.....	49
12.2. Ερωτηματολόγιο Εργασιακού Άγχους	49
12.3. Ερωτηματολόγιο Διερεύνησης Αυτοεκτίμησης	50

13. Αποτελέσματα	51
13.1. Υποθέσεις συσχέτισης.....	52
13.2. Υποθέσεις διαφοράς (τεστ τ).....	55
13.3. Υποθέσεις διαφοράς (ANOVA)	57
13.4. Σύνοψη αποτελεσμάτων	64
14. Συμπεράσματα – Ερμηνεία	66
15. Περιορισμοί της Έρευνας- Προτάσεις	69

Πίνακας Σχημάτων

Σχήμα 1: Κυκλικό διάγραμμα για την μεταβλητή «οικογενειακή κατάσταση» (σε %)	46
Σχήμα 2: Κυκλικό διάγραμμα για την μεταβλητή «θέση εργασίας» (σε %)	46
Σχήμα 3: Κυκλικό διάγραμμα για την μεταβλητή «ηλικία» (σε %)	47
Σχήμα 4: Κυκλικό διάγραμμα για την μεταβλητή «σπουδές» (σε %)	47
Σχήμα 5: Κυκλικό διάγραμμα για την μεταβλητή «μισθολογικές αποδοχές» (σε %)	48
Σχήμα 6: Κυκλικό διάγραμμα για την μεταβλητή «αισιοδοξία» (σε %)	48
Σχήμα 7: Ιστογράμματα για τις εξαρτημένες μεταβλητές «εργασιακό άγχος» και «αυτοεκτίμηση», «κατάθλιψη» και «αρνητική αυτοεικόνα»	51
Σχήμα 8: Συσχέτιση Pearson «αυτοεκτίμηση» και «εργασιακό άγχος»	52
Σχήμα 9: Συσχέτιση Pearson «κατάθλιψη» και «εργασιακό άγχος»	52
Σχήμα 10: Συσχέτιση Pearson «αυτοεκτίμηση» και «κατάθλιψη»	53
Σχήμα 11: Συσχέτιση Spearman «εργασιακό άγχος» και «αυτοαντίληψη»	53
Σχήμα 12: Συσχέτιση Spearman «κατάθλιψη» και «αυτοαντίληψη»	54
Σχήμα 13: Συσχέτιση Spearman «αυτοεκτίμηση» και «αυτοαντίληψη»	54
Σχήμα 14: Μέσες τιμές «κατάθλιψη» με ανεξάρτητη μεταβλητή «παιδιά»	55
Σχήμα 15: Μέσες τιμές «αυτοεκτίμηση» με ανεξάρτητη μεταβλητή «παιδιά»	56
Σχήμα 16: Μέσες τιμές «εργασιακό άγχος», «κατάθλιψη» και «αυτοεκτίμηση» με ανεξάρτητη μεταβλητή «γένος»	56
Σχήμα 17: Μέσες τιμές θέσεων «αρνητική αυτοεικόνα» με ανεξάρτητη μεταβλητή «γένος»	57
Σχήμα 18: Μέσες τιμές «εργασιακό άγχος» με ανεξάρτητη μεταβλητή «αισιοδοξία»	57
Σχήμα 19: Μέσες τιμές «αυτοεκτίμηση» με ανεξάρτητη μεταβλητή «αισιοδοξία»	58
Σχήμα 20: Μέσες τιμές «κατάθλιψη» με ανεξάρτητη μεταβλητή «αισιοδοξία»	58
Σχήμα 21: Μέσες θέσεις «αρνητική αυτοεικόνα» με ανεξάρτητη μεταβλητή «αισιοδοξία»	59
Σχήμα 22: Μέσες τιμές «εργασιακό άγχος» με ανεξάρτητη μεταβλητή «θέση εργασίας»	60
Σχήμα 23: Μέσες τιμές «αυτοεκτίμηση» με ανεξάρτητη μεταβλητή «θέση εργασίας»	61
Σχήμα 24: Μέσες θέσεις «αρνητική αυτοεικόνα» με ανεξάρτητη μεταβλητή «θέση εργασίας»	61
Σχήμα 25: Μέσες τιμές «αυτοεκτίμηση» με ανεξάρτητη μεταβλητή «μισθολογικές αποδοχές»	62
Σχήμα 26: Μέσες τιμές «κατάθλιψη» με ανεξάρτητη μεταβλητή «μισθολογικές αποδοχές»	62
Σχήμα 27: Μέσες τιμές «κατάθλιψη» με ανεξάρτητη μεταβλητή «μισθολογικές αποδοχές»	63

Ευχαριστίες

Για την ολοκλήρωση του παρόντος θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή μου ,κ. Γαλανάκη Μιχάλη για τις διορθώσεις και συμβουλές του, καθώς και το ΠΜΣ Συμβουλευτικής στο σύνολό του για τους νέους ορίζοντες που άνοιξε στη ζωή μου. Επιπλέον θα ήθελα να ευχαριστήσω τους κ.Πελεκάνο Νεκτάριο και Μιχαηλίδη Ιωάννη (στελέχη συστημικών τραπεζών) για την πολύτιμη βοήθειά τους στη συλλογή των ερωτηματολογίων καθώς και την κ. Ingeborg Lesmeister- Δημητριάδου για τις συμβουλές και τη βοήθειά της στο τεχνικό κομμάτι της εργασίας.

Τέλος θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά το σύζυγό μου και τα τρία μου παιδιά για την αμέριστη κατανόηση, στήριξη και συμπαράστασή τους όλο αυτό το διάστημα, χωρίς τα οποία η ολοκλήρωση των σπουδών μου θα ήταν αδύνατη.

Περίληψη

Η εικόνα του σύγχρονου εργασιακού περιβάλλοντος υπόκεινται σε συνεχείς και ραγδαίες μεταβολές. Ειδικότερα στην εποχή που διανύουμε, εποχή της περιβόητης οικονομικής κρίσης, της εργασιακής ανασφάλειας και του υπέρμετρου ανταγωνισμού, ο όρος εργασιακό άγχος είναι πιο επίκαιρος από ποτέ. Ο σημερινός εργαζόμενος διαθέτει περισσότερο από το 1/3 του καθημερινού του χρόνου στη δουλειά. Η αναλογία αυτή αποδεικνύει τον ενεργό ρόλο που διαδραματίζει η εργασία στην ποιότητα της ζωής του ατόμου.

Η παρούσα έρευνα αποσκοπεί να εξετάσει την πιθανή ύπαρξη σχέσης ανάμεσα στο εργασιακό άγχος και το βαθμό αυτοεκτίμησης του ατόμου και γενικότερα να μελετήσει τη συσχέτιση και αλληλοεπίδραση του εργασιακού άγχους με διάφορες πτυχές της ζωής και της προσωπικότητας του ατόμου. Πιο συγκεκριμένα πέρα από τη βασική υπόθεση της έρευνας, επιχειρούμε να διαπιστώσουμε αν υπάρχει κάποια σύνδεση του εργασιακού άγχους και των επιπέδων αυτοεκτίμησης με την κατάθλιψη, καθώς και πως λειτουργούν διάφορα γεγονότα και πεποιθήσεις στη ζωή των ατόμων σε σχέση με το εργασιακό άγχος και την αυτοεκτίμηση. Τέτοια γεγονότα είναι η ύπαρξη ή όχι παιδιών στην ζωή των ατόμων, θεωρώντας το σαν ένα παράγοντα που ενισχύει το νόημα ζωής του ατόμου καθώς και η στάση του απέναντι στην αισιοδοξία και την απαισιοδοξία.

Από τα αποτελέσματα της έρευνας δεν προέκυψε ισχυρή συσχέτιση ανάμεσα στο εργασιακό άγχος και τα επίπεδα αυτοεκτίμησης, αλλά προέκυψαν αρκετά ενδιαφέροντα συμπεράσματα για τις υπόλοιπες υποθέσεις της έρευνας. Έτσι φάνηκε ότι άτομα με υψηλότερα επίπεδα αυτοεκτίμησης, εμφανίζουν χαμηλότερα επίπεδα κατάθλιψης, παρόλο το εργασιακό άγχος. Το ίδιο ισχύει και για τα άτομα που έχουν παιδιά.

Τέλος φάνηκε ότι τα φύσει αισιόδοξα άτομα εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα αυτοεκτίμησης και χαμηλότερα επίπεδα κατάθλιψης.

Ως εξαρτημένες μεταβλητές στην έρευνα θέσαμε το εργασιακό άγχος, την κατάθλιψη, την αυτοεκτίμηση και την αρνητική αυτοαντίληψη, ενώ ως ανεξάρτητες λειτούργησαν το γένος, η οικογενειακή κατάσταση, η αισιοδοξία και οι μισθολογικές αποδοχές.

Λέξεις κλειδιά: Εργασιακό στρες ,συνέπειες εργασιακού στρες ,εργασιακό περιβάλλον, αυτοεκτίμηση, αυτεπάρκεια

Abstract

The image of the contemporary working environment is subjected to constant and dramatic (changes) alterations. Especially in the era we are going through, the era of the financial crisis, the working insecurity and the exaggerating competition, the term job stress is more well-timed than ever. The current employee spends more than 1/3 of his every-day time at work. This ratio confirms the active role that job has in a person's life quality.

This study aims to test the possible existence of a relationship between the working stress and a person's self-esteem. In general the purpose of the study is to inquire the correlation and interaction of the job stress with various aspects of life and personality. More specifically, besides the basic hypothesis of the study we venture to ascertain if there are any correlation among job stress, self-esteem and depression as well as the way that various facts and beliefs in people's lives interact with the job stress and self-esteem (such as having children or being optimistic).

From the results of the study it didn't come up a strong correlation between the job stress and self-esteem but we can derive some other interesting conclusions for the rest hypothesis of the study. So it came up that persons with higher levels of self-esteem appear lower levels of job stress. The same exists for the persons who have children. Finally it appears that the optimistic persons have higher levels of self-esteem and lower levels of depression.

As dependent variables in the study we have set the job stress, the depression, the self-esteem and the negative self-belief while as independent variables have been used the sex, the marital status, the salary, the job level and the attitude towards optimism.

Key words: job stress, consequences of job stress, working environment, self-esteem, self-efficacy.

Εισαγωγή

Η διαρκώς αυξανόμενη επιδείνωση του εργασιακού κλίματος σε συνδυασμό με την οικονομική κρίση έχει αναδείξει το επαγγελματικό άγχος ως το κυριότερο ψυχοκοινωνικό κίνδυνο στην εργασία. Στο σύγχρονο κόσμο το φαινόμενο του εργασιακού στρες έχει μελετηθεί εκτενώς και η σπουδαιότητα της αντιμετώπισης του αναγνωρίζεται σχεδόν από όλους δεδομένου ότι οι άνθρωποι αφιερώνουν ένα ιδιαίτερα μεγάλο μέρος της ζωής τους στην εργασία (Robin & Leslie, 2006). Η αναγνώριση ωστόσο του εργασιακού άγχους που χρήζει ιδιαίτερης μελέτης έχει ξεκινήσει πολλές δεκαετίες πριν, αφού οι πρώτες θεωρίες γύρω από το εργασιακό στρες διατυπώθηκαν γύρω στο 1914 από τον Cannon (κυβερνητική θεωρία). Από τότε μέχρι και σήμερα έχουν αναπτυχθεί πολλές θεωρίες και μοντέλα που επιχειρούν να προσεγγίσουν αυτό το θέμα, όπως η θεωρία των Lewin και Murray για την αλληλεπίδραση ατόμου περιβάλλοντος, η θεωρία περί ελέγχου του Spector, και η θεωρία περι προσπαθειών και ανταμοιβών του Siergist. Μέσα από αυτές τις θεωρίες και από τις στρατηγικές αντιμετώπισης του εργασιακού άγχους, διαφαίνεται η άμεση συσχέτιση του με διάφορες πτυχές της προσωπικότητας του ατόμου και των πυρηνικών του πεποιθήσεων. Αυτή η συσχέτιση οδήγησε πολλούς ερευνητές στο να ασχοληθούν με διάφορες πλευρές της προσωπικότητας του ατόμου και της στάσης του απέναντι στο εργασιακό περιβάλλον, την νοοτροπία του στον εργασιακό χώρο και κατ' επέκταση τον τρόπο που βιώνει και διαχειρίζεται το εργασιακό του άγχος. Έτσι αρκετοί ερευνητές έχουν συσχετίσει έννοιες όπως η αυτεπάρκεια, η αυτοεκτίμηση και η αισιοδοξία με τη διαχείριση των εργασιακών απαιτήσεων (Xanthoroulou et al 2007, Sousa et al, 2012, Jimmieson, 2000), καθώς επίσης και το ρόλο των πυρηνικών πεποιθήσεων του ατόμου, της αυτοεκτίμησης και της συναισθηματικής σταθερότητας με την εργασιακή ικανοποίηση και την εργασιακή απόδοση (Mossholder et al, 1981, Stajkovic et Luthans 1998, Judge & Bono, 2001, Kammeyer-Muller & Judge, 2009.)

Στην παρούσα έρευνα επιχειρούμε να εξετάσουμε κατά πόσο τα επίπεδα αυτοεκτίμησης ενός ατόμου και της στάσης του απέναντι στη ζωή, σε συνδυασμό με άλλους παράγοντες, εξωγενείς και ενδογενείς, (εργασιακή θέση, μισθολογικές αποδοχές, φύλο, οικογενειακή κατάσταση, αισιόδοξη ή απαισιόδοξη στάση), μπορούν να συσχετιστούν με το εργασιακό άγχος και τη διαχείρισή του.

Στην παρούσα φάση μια τέτοια αναζήτηση θα μπορούσε να αποδειχθεί χρήσιμη τόσο στα άτομα όσο και στους οργανισμούς, αφού διερευνώντας παράγοντες και συσχετίσεις που

επιρεάζουν τι εργασιακό άγχος ,θα μπορούσαν από κοινού να προχωρήσουν στη δημιουργία ενός πιο υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος.

1. Ορισμοί της έννοιας Στρες

Πολλοί είναι οι ορισμοί, που έχει επιχειρηθεί από τους εκάστοτε ερευνητές και μελετητές να δοθούν στην έννοια του άγχους. Άλλοι έχουν προσπαθήσει να ορίσουν την έννοια με βάση την ετυμολογία της, άλλοι με βάση την φιλοσοφία, άλλοι με βάση τα πορίσματα της ψυχολογίας και άλλοι στηριζόμενοι στην ιστορική εξέλιξη του όρου.

Έτσι ξεκινώντας από την ετυμολογική ρίζα της λέξης, λατινικά *anxietas*, γερμανικά *Angst*, θα μπορούσαμε να πούμε ότι αυτή αποδίδει μια μεικτή συναισθηματική κατάσταση αναταραχής και φόβου, στη λατινική της ρίζα μάλιστα η λέξη περιέχει και την έννοια του στραγγαλισμού. Ο S. Freud εισήγαγε κατά κάποιο τρόπο τον όρο άγχος στην ψυχολογία όταν διαχώρισε την αγχώδη νεύρωση από την νευρασθένεια και όρισε το άγχος ως σήμα κινδύνου προς τον οργανισμό διακρίνοντας το σε αντικειμενικό άγχος (τρόμος) και το νευρωτικό άγχος ανάλογα με το αν ο κίνδυνος προέρχεται από τον εξωτερικό κόσμο ή από εσωτερικές δονήσεις και ορμές (Freud, 1930). Ο May χαρακτήρισε το άγχος ως την εντύπωση ότι τα στηρίγματα του ατόμου που είναι βασικά για την ύπαρξή του ως προσωπικότητας, παραμερίζονται σε κάποιο βαθμό από μια απειλή (May, 1950). Ο Sullivan ονόμασε άγχος την κατάσταση έντασης που δημιουργείται από τη βίωση αποδοκιμασίας στις διανθρώπινες σχέσεις. Ένας ευρύτερος λειτουργικός ορισμός του άγχους το περιγράφει ως «αυτόνομο, οργανωμένο σύνολο αντιδράσεων, που είναι χαρακτηριστικό διαφορετικό για κάθε οργανισμό, απέναντι στον ερεθισμό από κάποιο βλαπτικό αίτιο (Wape, 1952). Σύμφωνα με τους Lazarus και Folkman η έννοια του στρες εμπλέκει μια συγκεκριμένη σχέση ανάμεσα στο άτομο και το περιβάλλον, η οποία αποτιμάται από αυτό ως υπέρβαση των ψυχικών του αποθεμάτων που διακυβεύουν την υγεία του (Lazarus & Folkman, 1984). Διαφαίνεται από τον παραπάνω ορισμό και σύμφωνα με τους Lazarus και Folkman ότι το άτομο, σύμφωνα με το δικό του τρόπο σκέψης κρίνει ποια ερεθίσματα και σε ποιο βαθμό είναι αγχογόνα ενώ ταυτόχρονα ξεκινά τις διαδικασίες αντίδρασης σε αυτά. Αυτή η έννοια της διάστασης μεταξύ απαιτήσεων του περιβάλλοντος και δυνατοτήτων του ατόμου εμπεριέχεται και στον ορισμό του Sarafino (1990) ο οποίος ορίζει το στρες ως «την κατάσταση στην οποία καταλήγουμε όταν η αλληλεπίδραση ατόμου περιβάλλοντος οδηγεί το άτομο να αντιληφθεί την ύπαρξη διάστασης, αληθινής ή μη μεταξύ των περιβαλλοντικών απαιτήσεων και των δυνατοτήτων των βιολογικών, ψυχολογικών ή κοινωνικών συστημάτων».

Από όλους του παραπάνω ορισμούς προκύπτουν τα εξής θέματα συζήτησης:

- 1) Το στρες θεωρείται ότι υποβάλλει κατά κάποιο τρόπο σε δοκιμασία τις ικανότητες του ατόμου. Στην ουσία ελέγχει το αν το άτομο μπορεί να ξεπεράσει ή όχι τις δυσκολίες και τα προβλήματα που ανακύπτουν. Μερικές φορές οι απαιτήσεις ξεπερνούν τις διαθέσιμες δυνατότητες του ανθρώπου έστω κι αν αυτές ποικίλουν από άτομο σε άτομο.
- 2) Η έννοια των «απαιτήσεων» και του μεγέθους τους έχει βέβαια να κάνει με το πώς αυτές κρίνονται από το άτομο με βάση την εμπειρία του, τις συνήθειές του και τον γνωστικό μηχανισμό που κατέχει.
- 3) Σημαντικό επίσης είναι και το ότι υπάρχει στρες όταν πιστοποιείται διάσταση ανάμεσα στις απαιτήσεις του περιβάλλοντος και στις ικανότητες αντίδρασης του ατόμου σε αυτές.

Η διάσταση αυτή μπορεί να είναι πραγματική ή φανταστική (Καραδήμας, 1999). Συχνά στη βιβλιογραφία οι όροι άγχος και στρες ταυτίζονται. Θα μπορούσαμε ωστόσο να ισχυριστούμε ότι με τον όρο στρες αναφερόμαστε στη διαδικασία που περιλαμβάνει τόσο τα αγχογόνα ερεθίσματα όσο και τις ψυχικές, σωματικές και κοινωνικές αντιδράσεις του ατόμου, ενώ με τον όρο άγχος αναφερόμαστε στη σχετική ψυχική διάθεση και μόνο, στην αντίδραση δηλαδή του ατόμου σε αγχογόνους παράγοντες εξωτερικούς ή εσωτερικούς.

1.1. Εργασιακό στρες

Οι ορισμοί του εργασιακού στρες δεν διαχωρίζονται ιδιαίτερα από τις γενικές θεωρίες για το στρες. Για πολλούς ερευνητές ορίζεται ως το αποτέλεσμα μιας ανισορροπίας ανάμεσα στις απαιτήσεις του εργασιακού περιβάλλοντος και στην ικανότητα του ατόμου να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις αυτές (Cherniss, 1980). Συναφής με την έννοια του στρες ως αποτέλεσμα είναι και η έννοια του άγχους ως κατάσταση. Ο R. B. Cattell (Cattell, 1966. Cattell & Scheier, 1961) ήταν από τους πρώτους που έκανε το διαχωρισμό ανάμεσα στο άγχος που συνδέεται με τις καταστάσεις και στο άγχος που σχετίζεται με την προσωπικότητα του ατόμου. Ο Spielberger (1966) πρότεινε ότι η διάκριση αυτή μπορεί να γίνει στο πλαίσιο της νοητικής επεξεργασίας και εκτίμησης των εξωτερικών ερεθισμάτων: τα εξωτερικά ερεθίσματα υπόκεινται σε ένα έλεγχο γνωστικής επεξεργασίας, από τον οποίο καθορίζεται αν θα αξιολογηθούν ως απειλητικά ή μη. Μόνο τα ερεθίσματα αυτά που θα αξιολογηθούν ως απειλητικά έχουν τη δυνατότητα να αυξάνουν το καταστασιακό άγχος. Από την άλλη, το άγχος ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας είναι ακριβώς αυτό που καθορίζει αυτό το επίπεδο της γνωστικής επεξεργασίας.

Επίσης, ενδέχεται η σχέση ανάμεσα σε ορισμένα χαρακτηριστικά της εργασίας να μην είναι ευθυγραμμισμένη, δηλαδή ενδέχεται τόσο οι χαμηλές όσο και οι υψηλές απαιτήσεις εργασίας να συνδέονται με αυξημένα επίπεδα επαγγελματικού στρες (Warr, 1990). Ο Fontana δίνει μια παραστατική περιγραφή των συμπτωμάτων του επαγγελματικού στρες, «όποιος βρίσκεται στο χώρο των κοινωνικών επαγγελμάτων, γνωρίζει είτε από δική του άμεση εμπειρία, είτε βλέποντας τους συναδέλφους του, ότι το στρες μπορεί να έχει πολύ σοβαρές συνέπειες. Μπορεί να εξελιχθεί σε έναν καθημερινό εφιάλτη, με το άτομο να νιώθει ότι τρέχει ολοένα και πιο γρήγορα χωρίς να πηγαίνει πουθενά, να αισθάνεται ανήμπορο να πει «όχι» σε οποιαδήποτε απαίτηση στη δουλειά του χωρίς παράλληλα να μπορεί να δουλέψει παραγωγικά πάνω σε τίποτα.»

Στην ελληνική βιβλιογραφία ο όρος αναφέρεται ως επαγγελματικό άγχος (Κάντας, 1999) ενώ στην αγγλόφωνη ως επαγγελματικό στρες, περιλαμβάνοντας τόσο τους συγκεκριμένους εργασιακούς παράγοντες που συμβάλουν σε αυτό όσο και τις ψυχικές, σωματικές και κοινωνικές αντιδράσεις του ατόμου.

1.2. Οι έννοιες eustress & distress

Επίσης, στη βιβλιογραφία τη σχετική με το επαγγελματικό άγχος αναφέρονται και οι όροι eustress (καλό άγχος) και distress (κακό άγχος), αναγνωρίζοντας κατά κάποιο τρόπο ότι το άγχος στον επαγγελματικό χώρο μπορεί να έχει και θετικά αποτελέσματα.

Ο όρος eustress or good stress (καλό άγχος) είναι ένας όρος που πρώτο χρησιμοποιήθηκε από τον Seyle (1987) ο οποίος όρισε το στρες ως «μια μη συγκεκριμένη αντίδραση του οργανισμού σε οποιαδήποτε απαίτηση» και διαχώρισε το στρες σε eustress και distress. Κατά τον Seyle το στρες είναι μια αναπόφευκτη συνέπεια της ζωής. Αναγνωρίζει ωστόσο ως distress την κατάσταση κατά την οποία οι απαιτήσεις που επιβάλλονται στον οργανισμό (από φυσική και ψυχολογική άποψη) υπερβαίνουν την δυνατότητα του να παράγει ενέργεια και έτσι ώστε να διατηρήσει την ομοιόστασή του. Κατά τον Seyle το eustress εξαρτάται από το πώς ο παράγοντας που προκαλεί το stress (stressor) ερμηνεύεται από το άτομο που τον έχει υποστεί καθώς και από το πώς επιλέγει να αντιδράσει σε αυτό (Seyle 1987). Κατά τον ίδιο τρόπο οι Edwards και Cooper (1988) όρισαν τα eustress ως μια θετική συμφωνία μεταξύ αντιλήψεων και επιθυμιών.

Έρευνα που έχει διεξαχθεί από τον Cavanough (2000) δείχνει να υποστηρίζει την έννοια του eustress. Σύμφωνα με αυτήν, το στρες διακρίνεται σε στρες-πρόκληση και στρες-κίνδυνο. Το πρώτο ορίστηκε ως «το εργασιακό άγχος που συνδέεται με απαιτήσεις – πρόκληση στην εργασία ενός ατόμου και συνδεόταν με το eustress, ένα είδος στρες δηλαδή που θεωρήθηκε ότι συμβάλει στην παρακίνηση και τη βελτίωση της απόδοσης του εργαζόμενου. Το στρες – κίνδυνος ορίστηκε «ως απαιτήσεις ή συνθήκες εργασίας που περιέχουν εμπόδια τα οποία επεμβαίνουν ή εμποδίζουν το άτομο να πετύχει τους στόχους του κάτι που με τη σειρά του συνιστούσε το distress. Κοινό σημείο όλων αυτών των θεωριών είναι ότι το eustress είναι ένα αποτέλεσμα θετικής αντίληψης για τους παράγοντες που προκαλούν άγχος (stressors), ενώ το αντίθετο ισχύει για το distress.

Κοινό σημείο όλων των διατυπώσεων και θεωριών σχετικά με τις δύο αυτές έννοιες είναι ότι το eustress είναι ένα αποτέλεσμα της θετικής αντίληψης για τους παράγοντες που προκαλούν άγχος (stressors). Ενώ το αντίθετο ισχύει για το distress.

Η κριτική στις παραπάνω προσεγγίσεις σχετικά με το eustress είναι ότι οι παράγοντες πρόκλησης και κινητοποίησης στον εργασιακό χώρο δεν μπορούν να ονομαστούν stressors και δεν θα μπορούσαν να προξενούν στο άτομο καμία από τις συνέπειες του εργασιακού άγχους. Συνεπώς, οι επικριτές της θεωρίας του eustress δεν δέχονται ότι η αντίδραση στις ενδιαφέρουσες προκλήσεις του εργασιακού περιβάλλοντος, θα μπορούσαν να ονομαστούν άγχος.

2. Θεωρίες εργασιακού στρες

Έχουν διατυπωθεί διάφορες θεωρίες γενικά γύρω από το στρες και ειδικότερα σε σχέση με το εργασιακό στρες, οι οποίες έχουν ως βάση τους, τους πολλούς και διαφορετικούς ορισμούς του στρες. Θα αναφερθούμε παρακάτω στις πιο σημαντικές.

2.1. Κυβερνητική θεωρία

Η κυβερνητική θεωρία (cybernetic theory) βασίζεται στην ιδέα ότι τα συστήματα και άρα στην περίπτωση του στρες τα άτομα, επιδιώκουν συνεχώς να βρίσκονται σε μια κατάσταση ισορροπίας, ενώ είναι διατεθειμένα να αποκαταστήσουν αυτή την ισορροπία όταν μια εξωτερική δύναμη επιχειρήσει να τη διαταράξει. Αυτή η ιδέα απεικονίζεται στην εργασία του Cannon (1914), όσον αφορά τις φυσιολογικές αντιδράσεις του ατόμου σε μια απειλή. Αυτή η απειλή είναι που θεωρείται ως παράγοντας που προκαλεί στρες. Κατά την κυβερνητική θεωρία σημαντικό ρόλο παίζει η αντίληψη της αξιολόγησης μιας επιθυμητής κατάστασης και της διαφοράς μεταξύ της επιθυμητής κατάστασης και της πραγματικότητας. Τελικά τα άτομα αντιδρούν διαφορετικά σε καταστάσεις που είναι παρόμοιες. Για παράδειγμα, ένα άτομο είναι δυνατό να αντιλαμβάνεται ένα μεγάλο κενό μεταξύ αυτού που επιθυμεί και αυτού που του συμβαίνει, με αποτέλεσμα την πρόκληση στρες, ενώ αυτό δεν είναι απαραίτητο να συμβαίνει σε ένα δεύτερο άτομο (όταν αυτό δεν αντιλαμβάνεται τη διαφορά).

Όταν οι αρχές της κυβερνητικής θεωρίας εφαρμόζονται σε ζωντανά συστήματα (π.χ. επιχειρήσεις) μπορούν να δείξουν πως αυτές προσπαθούν να διατηρήσουν την ομοιόσταση απέναντι σε συνθήκες που τείνουν να τη διαταράξουν.

2.2. Θεωρία Άτομο – περιβάλλον (Person – Environment fit theory)

Αυτή η προσέγγιση του στρες ξεκινά από τις θεωρητικές διατυπώσεις του Lewin (1935) και του Murray (1938), οι οποίες προέκυψαν ως απάντηση στις μονομερείς απόψεις της εποχής για την ανθρώπινη συμπεριφορά. Υπήρχαν οι μηχανιστικές απόψεις που απέδιδαν τις αιτίες της ανθρώπινης συμπεριφοράς αποκλειστικά στο περιβάλλον και οι ψυχοδυναμικές που έτειναν να αντιλαμβάνονται τη συμπεριφορά ως αποτέλεσμα των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας του ατόμου και μόνο. Έτσι ο Lewin συνέλαβε την αλληλεπίδραση ανάμεσα στο άτομο και το περιβάλλον (P-E) ως το κλειδί στο να κατανοηθούν οι γνωστικές, συναισθηματικές και συμπεριφοριστικές αντιδράσεις του ατόμου, και πρώτοδιατύπωσε την θεωρία ότι η σωστή προσαρμογή ατόμου και περιβάλλοντος είναι το προαπαιτούμενο για την αποτελεσματική και ισορροπημένη λειτουργικότητα του ατόμου. Έτσι το στρες και οι παράγοντες που το προκαλούν (stressors) δεν προέρχονται σύμφωνα με τον Edwards (1998) ούτε από το άτομο, ούτε από το περιβάλλον, αλλά από τη διαφορά το μη-ταίριασμα αυτών των δύο.

Η πιο ενδιαφέρουσα διάκριση σε αυτή τη θεωρία χωρίζεται σε δύο υποκατηγορίες. Η πρώτη έχει να κάνει με τις απαιτήσεις του περιβάλλοντος από το άτομο (απαιτήσεις που σχετίζονται με εργασιακούς ρόλους, καθήκοντα, κανόνες της ομάδας, και των ικανοτήτων των ατόμων να ικανοποιήσουν αυτές τις απαιτήσεις, λαμβάνοντας υπόψη τις δυνατότητες τους, την εκπαίδευση που έχουν λάβει και τους τυχόν χρονικούς περιορισμούς. Η δεύτερη υποκατηγορία βρίσκεται μεταξύ των αναγκών του ατόμου φυσιολογικών και ψυχολογικών και της ικανότητας του περιβάλλοντος να τις ικανοποιήσει με τη μορφή αμοιβών και την παροχή ικανοποιητικών συνθηκών εργασίας.

2.3. Θεωρία περί ελέγχου (control theory)

Η θεωρία περί ελέγχου που διατυπώθηκε από τον Spector (1998) βασίζεται στην ιδέα ότι ο βαθμός στον οποίο το άτομο πιστεύει ότι έχει τον έλεγχο στις μεταβλητές που υποτίθεται ότι προκαλούν στρες, επηρεάζει την πιθανότητα βίωσης ή μη εμπειρίας άγχους. Ο έλεγχος μπορεί να οριστεί ως η ικανότητα του ατόμου να κάνει επιλογές μεταξύ δύο ή περισσότερων εναλλακτικών. Η έννοια του ελέγχου δηλαδή μπορεί να υπάρχει σε διάφορες δραστηριότητες στον εργασιακό χώρο, από το πώς θα γίνει η εργασία, πως θα οργανωθεί, με ποιες μεθόδους, το ωράριο εργασίας, τα διαλλείματα κλπ. Η θεωρία περί ελέγχου σχετίζεται άμεσα με την αυτοαποτελεσματικότητα και τη συναισθηματική ιδιοσυγκρασία του ατόμου.

Ο έλεγχος του άγχους εδώ μπορεί να οριστεί ως η ικανότητα του ατόμου να επιλέγει μεταξύ δύο ή περισσότερων μεταβλητών. Ο έλεγχος στον εργασιακό χώρο κυμαίνεται από την αποτελεσματική πλήρη αυτονομία και τον προσωπικό έλεγχο σε προγράμματα και φόρτο εργασίας μέχρι την πλήρη δουλειά. Έτσι ανάλογα με το πώς χειρίζεται το άτομο τις καταστάσεις στην εργασία του και τα αγγαρόνα ερεθίσματα βιώνει και το eustress ή distress με τις αντίστοιχες συμπεριφορικές, σωματικές ή και ψυχολογικές συνέπειες. Τα πολύ χαμηλά επίπεδα προσωπικού ελέγχου σε μια εργασία θεωρούνται επιβλαβή για την ψυχική υγεία και τουλάχιστον μέχρι έναν ορισμένο βαθμό, ο μεγαλύτερος έλεγχος συνδέεται με υψηλότερα επίπεδα ψυχικής ευεξίας (Warr, 1989). Στη θεωρία αυτή το άτομο τοποθετείται ως ερμηνευτής των stressors και δίνεται έμφαση στη σύνδεση των ερεθισμάτων του περιβάλλοντος με την ανθρώπινη αντίληψη αυτών των ερεθισμάτων. Ο έλεγχος νοείται εδώ ως ένα χαρακτηριστικό του ατόμου που μπορεί να επηρεάσει την ερμηνεία των stressors.

2.4. Θεωρία περί προσπάθειας- ανταμοιβής (effort- reward imbalance model)

Η θεωρία της προσπάθειας - ανταμοιβής, όπως αναπτύχθηκε από τον Siergist και την ομάδα του (2009) βασίζεται στην αρχή της αμοιβαιότητας: όταν η υψηλή προσπάθεια που καταβάλλεται από το άτομο συνοδεύεται από χαμηλή ανταμοιβή προκαλείται συναισθηματικό αρνητικό άγχος με αυξημένες τις πιθανότητες εμφάνισης καρδιαγγειακών νοσημάτων.

Η ανταμοιβή αυτή (reward) δεν έχει μόνο τη μορφή χρηματικής ανταμοιβής αλλά και αυτή της ασφάλειας, της προαγωγής, της στήριξης και της αναγνώρισης (Geibler & Siergist,1998).Παράλληλα όταν αναφερόμαστε στην προσπάθεια (effort), εννοούμε την επιπλέον «δέσμευση» και ζήλο του εργαζόμενου (over commitment) κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του και στην ανταπόκρισή του στις απαιτήσεις εργασίας.

2.5. Συγκεκριμένα μοντέλα επαγγελματικού άγχους

Εκτός από τις θεωρίες σε σχέση με το επαγγελματικό άγχος που ασχολούνται με ένα ευρύτερο θεωρητικό φάσμα σε σχέση με το άγχος στην εργασία, έχουν προταθεί από τους ερευνητές και διάφορα μοντέλα εργασιακού στρες προκειμένου να εξεταστεί λεπτομερώς η επίδραση των χαρακτηριστικών του εργασιακού χώρου στους υπαλλήλους. Στόχος όλων των μοντέλων είναι να προσδιορίσουν την επίδραση της εργασίας στην ψυχική υγεία και να λειτουργήσουν ως εργαλεία μέτρησης της αλληλεπίδρασης στον εργασιακό χώρο.

Με βάση τα παραπάνω έχουν διαμορφωθεί τα εξής μοντέλα:

2.5.1. Μοντέλο χαρακτηριστικών εργασίας (Hackman & Oldham, 1976)

Σε αυτό το μοντέλο εντοπίζεται μια σχέση αμοιβαιότητας ανάμεσα σε συνθήκες εργασίας, ψυχολογικές καταστάσεις, ατομικές και εργασιακές παραμέτρους (π.χ. επαγγελματική ικανοποίηση) και σε παράγοντες επαγγελματικής προώθησης (π.χ. οι ανάγκες εξέλιξης του υπάλληλου). Οι αντιλήψεις και οι γνώσεις των υπαλλήλων λαμβάνονται υπόψη, δίνοντας έμφαση στην επαγγελματική βελτίωση, την υποστήριξη και ενθάρρυνση των υπαλλήλων, την πελατοκεντρική δομή και το συνδυασμό εργασιών.

2.5.2. Οργανωτικό μοντέλο στρες του Michigan (Caplan και Συν, 1975)

Το μοντέλο αυτό ανταποκρίνεται στη θεωρία Άτομο-Περιβάλλον, αφού δίνει έμφαση στη σχέση μεταξύ στρεσογόνων παραγόντων και των αντιδράσεων των ατόμων σε αυτές, που μετριάζονται από τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας και την κοινωνική υποστήριξη. Προτεραιότητα δίνεται στην υποκειμενική θεώρηση του εργασιακού περιβάλλοντος ιδιαίτερα σε σχέση με στρεσογόνους παράγοντες όπως η αμφισβήτηση ή η σύγκρουση ρόλων, η έλλειψη συμμετοχής, η αβεβαιότητα για το επαγγελματικό μέλλον, ο εργασιακός φόρτος, οι εργασιακές σχέσεις και η περιορισμένη αξιοποίηση των δεξιοτήτων.

2.5.3. Μοντέλο επαγγελματικής έντασης (Karasek, 1979)

Το μοντέλο αυτό επισημαίνει δύο διαστάσεις του στρες: τις ψυχολογικές απαιτήσεις στην εργασία και την ελευθερία αποφάσεων (συνδυασμός αυτονομίας και αξιοποίησης δεξιοτήτων). Στην εξέλιξη αυτού του μοντέλου προστέθηκε και η κοινωνική υποστήριξη. Το μοντέλο αυτό δίνει έμφαση στην επίδραση του περιβάλλοντος και προβλέπει την αύξηση των ασθενειών που σχετίζονται με το στρες, καθώς αυξάνονται οι επαγγελματικές απαιτήσεις και ο εργασιακός έλεγχος, ενώ μειώνεται η κοινωνική υποστήριξη. Επιπλέον, όταν και οι τρεις παράγοντες αυξάνονται το μοντέλο υποστηρίζει ότι η εργασία παρέχει περισσότερες ευκαιρίες για προσωπική εξέλιξη.

3. Αίτια εργασιακού άγχους

Με βάση τις θεωρίες και τα μοντέλα εργασιακού στρες προκύπτουν και τα αίτια του, τα οποία αφορούν πάρα πολλούς τομείς του εργασιακού περιβάλλοντος. Οι κυριότερες αιτίες πρόκλησης παθήσεων ή συμπτωμάτων που σχετίζονται με το στρες εντοπίζονται στους ενδογενείς παράγοντες στην εργασία και στις εργασιακές σχέσεις.

3.1. Εγγενείς εργασιακοί παράγοντες.

Οι εγγενείς εργασιακοί παράγοντες περιλαμβάνουν τις συνθήκες εργασίας (φόρτο εργασίας ποσοτικό ή ποιοτικό ή μειωμένες ώρες εργασίας, εργασιακή ανασφάλεια, αξιολόγηση του εργαζόμενου, απόδοση εργασίας και αναγνώριση, εξασφάλιση συνταξιοδότησης κλπ). Ειδικότερα όσον αφορά το φόρτο εργασίας, έρευνες έχουν δείξει ότι τόσο η υπερβολικά πολλή όσο και η πολλή λίγη εργασία θεωρούνται ότι ευθύνονται για μεγάλο αριθμό παθήσεων που σχετίζονται με το στρες (σωματικών και ψυχικών) αλλά και οι παράγοντες που σχετίζονται με την ανάπτυξη σταδιοδρομίας και την εργασιακή ασφάλεια περιλαμβάνουν το στρες που προκαλείται από την απειλή της απώλειας της εργασίας έπειτα από αξιολόγηση ή αποτίμηση. Σε αυτούς τους παράγοντες θα πρέπει να αναφέρουμε και τις κακές συνθήκες εργασίας που σίγουρα επιδρούν στο εργασιακό άγχος όπως τα υψηλά επίπεδα θορύβου ή θερμοκρασίας, οι βάρδιες, ο συνωστισμός στον εργασιακό χώρο κ.τλ.

3.2. Θέματα ρόλου στον οργανισμό.

Εξίσου σημαντικοί παράγοντες που μπορούν να πυροδοτήσουν το εργασιακό στρες είναι τα θέματα ρόλου του ατόμου στον οργανισμό (εργασιακό χώρο) καθώς και η οργανωσιακή δομή και κλίμα του οργανισμού. Τα θέματα ρόλου έγκειται στην ασάφεια ρόλων, στη σύγκρουση ρόλων, στην αμφισβήτηση ρόλων και στην ανάληψη ευθυνών. Ιδιαίτερα σε μια νέα θέση μπορεί να υπάρξει έλλειψη σαφήνειας για το τι πρέπει να κάνει ο καθένας και ποια δικαιοδοσία και ευθύνη έχει (ασάφεια ρόλου). Επίσης, κατά τους Cooper και συν (1988), αμφισβήτηση ρόλου προκύπτει όταν ο εργαζόμενος δεν έχει σαφή εικόνα α) των εργασιακών του στόχων β) των προσδοκιών των συνεργατών και των προϊσταμένων του γ) του σκοπού και των ευθυνών της εργασίας του. Σύγκρουση ρόλων παρουσιάζεται όταν το άτομο που έχει ένα συγκεκριμένο εργασιακό ρόλο: α) ταλαιπωρείται από αντικρουόμενες επαγγελματικές απαιτήσεις β) εμπλέκεται σε εργασίες που συνήθως δεν θέλει να κάνει γ) αναλαμβάνει εργασίες που δεν αποτελούν μέρος των καθηκόντων του. Έτσι ο εργαζόμενος

φτάνει στο σημείο να αισθάνεται ότι πρέπει να ικανοποιήσει διαφορετικών ειδών απαιτήσεις, γεγονός που επιτείνει το εργασιακό του άγχος.

3.3. Εργασιακές Σχέσεις.

Τέλος, οι εργασιακές σχέσεις που ενδέχεται να εμπεριέχουν επιπλήξεις, λογομαχίες και ζήλιες, μπορούν να επιτελέσουν έναν επιπρόσθετο στρεσογόνο παράγοντα για τα άτομα. Οι σχέσεις αυτές συνίσταται στις σχέσεις με τους προϊσταμένους, τις σχέσεις με τους υφισταμένους και τις σχέσεις με τους συναδέλφους. Δυσκολίες που σχετίζονται με την διατήρηση του σεβασμού και της συνεργασίας ή με την μεταβίβαση των καθηκόντων μπορεί να προκαλούν στρες. Σχέσεις που χαρακτηρίζονται από χαμηλό βαθμό εμπιστοσύνης, από ανταγωνισμό και διαπροσωπικές συγκρούσεις δεν διευκολύνουν το καλό εργασιακό κλίμα και αντίθετα αυξάνουν το εργασιακό άγχος. Σε γενικές γραμμές όμως η συνεργασία, η αμοιβαία υποστήριξη και το στήσιμο υγιών διαπροσωπικών σχέσεων μπορούν να μειώσουν το στρες στον εργασιακό χώρο.

3.4. Οι προσωπικότητες τύπου Α και τύπου Β

Όλες οι προαναφερθείσες αιτίες εργασιακού στρες δεν επιδρούν με τον ίδιο τρόπο σε όλα τα άτομα. Γι' αυτό και συχνά οι ερευνητές υποστηρίζουν (ορμώμενοι και από τη θεωρία άτομο-περιβάλλον) ότι ο σημαντικότερος παράγοντας εργασιακού άγχους σχετίζεται με τον τύπο της προσωπικότητας του ατόμου.

Οι προσωπικότητες τύπου Α και τύπου Β προσδιορίστηκαν από τους Friedman και Rosenman (1974). Ο τύπος Α περιγράφηκε ως ανυπόμονος, φιλόδοξος, παρακινημένος, εργατικός και ανταγωνιστικός. Στο χώρο της εργασίας τους τα άτομα αυτά συνήθως δουλεύουν πολύ περισσότερες ώρες, θέτουν τον εαυτό τους υπό καθεστώς πίεσης, προσπαθούν να πραγματοποιήσουν ανέφικτους και πλασματικούς στόχους και απογοητεύονται από τις εργασιακές καταστάσεις. Έχουν επιθυμία για γρήγορη κοινωνική άνοδο και επαγγελματική επιτυχία με συνεχή την αίσθηση έλλειψης χρόνου. Βιάζονται να τελειώσουν ότι έχουν αρχίσει, ασχολούνται με πολλά πράγματα και δεν αναθέτουν εύκολα αρμοδιότητες σε άλλους. Παράλληλα στις διαπροσωπικές τους σχέσεις στο χώρο της εργασίας είναι ιδιαίτερα ανταγωνιστικοί, εχθρικοί και οργίζονται εύκολα.

Η χαλαρή προσωπικότητα του τύπου Β χαρακτηρίζεται από το κυρίαρχο αίσθημα της ήπιας προσπάθειας χωρίς πίεση. Ο τύπος Β δεν νιώθει την πίεση χρόνου, δεν εκνευρίζεται και εργάζεται με το δικό του προσωπικό ρυθμό. Ο τύπος Β μπορεί να είναι εξίσου φιλόδοξος,

εργατικός και παρακινημένος αλλά χωρίς την έντονη ανταγωνιστικότητα και οργή του τύπου A.

Έρευνες έχουν συσχετίσει την προσωπικότητα τύπου A με τον αυξανόμενο κίνδυνο καρδιακών παθήσεων και άλλων χαρακτηριστικών ασθενειών που σχετίζονται με το στρες.

4. Συνέπειες του εργασιακού Στρες για τα άτομα και τις εταιρίες.

Παρόλο που ερευνητές έχουν αναφερθεί στις έννοιες του eustress & distress ,όπως προαναφέρθηκε , αποδίδοντάς του κάποιες θετικές ιδιότητες όπως παρακίνηση ,επίτευξη στόχων κτλ, είναι ευρέως αποδεκτό και αποδεδειγμένο με ερευνητικά δεδομένα ότι το εργασιακό άγχος έχει πολύπλευρες συνέπειες τόσο στα άτομα όσο και στους οργανισμούς. Συνέπειες που κοστίζουν ηθικά , ψυχολογικά και οικονομικά.

4.1. Συνέπειες του εργασιακού άγχους στο άτομο.

Οι συνέπειες του εργασιακού άγχους για τα άτομα θα μπορούσαν να περιγραφούν σε τέσσερις κατηγορίες . Στα φυσικά –σωματικά συμπτώματα, στα συναισθηματικά – ψυχολογικά ,στα πνευματικά και σε συμπτώματα που επηρεάζουν τις συμπεριφορικές εκδηλώσεις και το εργασιακό περιβάλλον.

4.1.1. Σωματικά συμπτώματα του εργασιακού άγχους .

Ήδη από τη δεκαετία του 70 και έπειτα ,αποτελέσματα επιδημιολογικών ερευνών έχουν επιβεβαιώσει την ύπαρξη ισχυρής σχέσης ανάμεσα στο στρες και τη σωματική υγεία και κυρίως μεταξύ στρες και καρδιαγγειακών παθήσεων και με την υπέρταση. Επιπλέον όπως είναι αναμενόμενο κάθε κύτταρο του οργανισμού θα επηρεαστεί από το στρες . Έτσι η αϋπνία, το τρέμουλο, η αίσθηση μειωμένης ενέργειας , η απώλεια μαλλιών ή η αύξηση βάρους είναι μερικά μόνο από τα φυσικά συμπτώματα του στρες. Ο Sarafino (1990), αναφέρει πως η σχέση μεταξύ στρες και ασθένειας μπορεί να αναπτυχθεί και άμεσα ως αποτέλεσμα αλλαγών που το στρες προκαλεί στην οργανική λειτουργία αλλά και έμμεσα επηρεάζοντας τις ανθρώπινες συνήθειες και συμπεριφορές (διατροφή , ύπνο ,κ.τ.λ.).

4.1.2. Πνευματικά συμπτώματα-Γνωστική ικανότητα.

Το άγχος επηρεάζει τη δημιουργικότητα και τον τρόπο σκέψης του εργαζόμενου. Κάτω από συνθήκες εργασιακού άγχους πολλοί εργαζόμενοι δυσκολεύονται στο να συγκεντρωθούν, να μάθουν καινούργια πράγματα γύρω από το αντικείμενο των εργασιών τους ,ακόμη και να λάβουν αποφάσεις γύρω από την εργασία τους. Όταν οι εργαζόμενοι είναι πιεσμένοι και κουρασμένοι αντιλαμβάνονται μόνο τις προφανείς λύσεις και συσχετίσεις μεταξύ των ιδεών, ενώ όταν βρίσκονται σε μια ήρεμη και θετική συναισθηματική κατάσταση , η ικανότητα ανεύρεσης πιο πρωτότυπων ιδεών αυξάνεται (Lee David ,2000).

4.1.3. Συναισθηματικές εκδηλώσεις

Κάτω από την αίσθηση πίεσης και ασφυξίας που δημιουργεί το άγχος , τα άτομα καταλαμβάνονται από συναισθήματα ανησυχίας ,απογοήτευσης και θλίψης . Όσο μεγαλύτερη σε χρονική διάρκεια και ένταση είναι η έκθεση του εργαζόμενου στους παράγοντες που προκαλούν άγχος ,τόσο πιο έντονες είναι και οι συναισθηματικές του αντιδράσεις ,ανάλογα βέβαια και με τον τύπο προσωπικότητας του ατόμου και την ευαλωτότητα που παρουσιάζει σε κάθε κατάσταση. Πάντως η συσσώρευση αρνητικών συναισθημάτων λόγω άγχους , κάνει το άτομο να νιώθει απελπισμένο , ανήμπορο να αντιδράσει ,γεγονός που οδηγεί στο λεγόμενο “exhaustion”(επαγγελματική εξουθένωση).

4.1.4. Συμπεριφορά

Όταν το άτομο εκτίθεται παρατεταμένα σε παράγοντες που του προκαλούν στρες ,τότε αντιδρά με πράξεις που βλάπτουν την υγεία του και υποπίπτει σε σφάλματα που είναι δυσμενή και επικίνδυνα για την εργασιακή του ασφάλεια Έρευνες έχουν δείξει ότι οι λιγότερο ικανοποιημένοι εργαζόμενοι εμφανίζουν 30% περισσότερη πιθανότητα να πάθουν κάποιο ατύχημα (λόγω stress) σε σχέση με τους ευχαριστημένους εργαζόμενους. Σε κάποιες άλλες περιπτώσεις ο εργαζόμενος προκειμένου να νιώσει ότι αποτινάζει την ένταση από πάνω του επιδεικνύει εχθρική συμπεριφορά είτε προς τους συναδέλφους ,δυσκολεύοντας έτσι το εργασιακό κλίμα, είτε προς τους πελάτες , ζημιώνοντας με αυτόν τον τρόπο την εταιρεία.

4.2. Συνέπειες του εργασιακού άγχους στην επιχείρηση.

Το εργασιακό άγχος παρόλο που αρχικά είχε παραθεωρηθεί από τις εταιρείες και τους οργανισμούς έχει αποδειχτεί με στατιστικά στοιχεία, ότι δεν αποτελεί ένα απλό προσωπικό πρόβλημα του εργαζόμενου αλλά επηρεάζει ολόκληρο τον οργανισμό. Πρόκειται για ένα καθολικό φαινόμενο αφού το 90% των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση υποφέρουν από εργασιακό άγχος (Panze & Spegman ,2008) και το κόστος από τη βίωση του εργασιακού στρες ανέρχεται στα 75-100 δις ευρώ το χρόνο μόνο στην Ευρωπαϊκή Ένωση και 200-300 δις δολάρια το χρόνο στις Ηνωμένες Πολιτείες (Ferre&Kolt,2003).

Μια από τις πιο συχνά εμφανιζόμενες συνέπειες του εργασιακού άγχους για την επιχείρηση είναι οι απουσίες από την εργασία λόγω ενοχλήσεων ή και προβλημάτων υγείας που παρουσίασε ο εργαζόμενος ή και σαν μηχανισμός αντίδρασης στην πίεση που δημιουργεί το άγχος . Οι απουσίες αυτές μεταφράζονται για την επιχείρηση σε χαμμένη παραγωγικότητα και κόστος αντικατάστασης του προσωπικού. Επίσης μεγάλος είναι και ο αριθμός των ατυχημάτων που συμβαίνουν στον εργασιακό χώρο (λανθασμένη χρήση μηχανημάτων λόγω πίεσης και βιασύνης).Μια από τις πιο σημαντικές συνέπειες του άγχους στον οργανισμό θεωρείται η απώλεια του ανθρώπινου κεφαλαίου. Το ανθρώπινο κεφάλαιο ορίζεται ως το σύνολο της γνώσης , του know –how, της εξειδίκευσης και της σοφίας του εργατικού δυναμικού. Κάτω από συνθήκες στρες και έντονης πίεσης τα άτομα χάνουν σε ένα βαθμό ακόμη και αυτήν την ίδια την γνώση του αντικειμένου τους, δεν ενδιαφέρονται για την επίτευξη της τελειότητας και την καινοτομία και στερούνται δημιουργικότητας. Επιπλέον, όταν το στρες εκδηλώνεται στα άτομα μιας επιχείρησης που έρχονται σε άμεση επαφή με τους πελάτες , είναι πιθανό λόγω της πίεσης που αισθάνονται, να συμπεριφέρονται απότομα και αντιεπαγγελματικά , γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε δυσαρέσκεια πελατών και μείωση της κερδοφορίας της επιχείρησης.

Τέλος, συχνά οι εργαζόμενοι που επηρεάζονται από το εργασιακό άγχος παρουσιάζουν παράλληλα αντίσταση στην αλλαγή , αφού εξαιτίας του άγχους κάθε τι καινούργιο τους προκαλεί φόβο. Έτσι πολλές καινούργιες διαδικασίες ή εξοπλισμοί στην επιχείρηση τείνουν να σαμποτάρονται.

Λαμβάνοντας λοιπόν υπόψη όλα τα παραπάνω είναι εύκολο να γίνει αντιληπτό σε ποιο βαθμό το εργασιακό άγχος επηρεάζει την επαγγελματική ζωή και την απόδοση ενός οργανισμού, αλλά και πόσο αναγκαία και επιτακτική είναι η ανάγκη για τη λήψη μέτρων πρόληψης και αντιμετώπισής του.

5. Διαχείριση – Πρόληψη Εργασιακού Άγχους

5.1. Διαχείριση από τον Εργαζόμενο.

Όπως είδαμε , το άγχος μπορεί να έχει σοβαρές επιπτώσεις τόσο στο ίδιο το άτομο όσο και στον εργασιακό του χώρο. Για αυτό ακριβώς αν θέλουμε υγιή άτομα και παραγωγικές επιχειρήσεις ,οφείλουν τόσο τα άτομα όσο και οι οργανισμοί να ασχοληθούν σοβαρά με τις διαδικασίες πρόληψης και αντιμετώπισής του.

Όσον αφορά τον εργαζόμενο, γενικά θεωρείται ότι η κοινωνική στήριξη παίζει το μεγαλύτερο ρόλο στην αντιμετώπιση του άγχους .Η κοινωνική στήριξη παίζει αναχαιτιστικό ρόλο και μπορεί να προέρχεται από το οικογενειακό ή το άμεσο κοινωνικό περιβάλλον του ατόμου. Εδώ φαίνεται και ο σημαντικός ρόλος των κοινωνικών σχέσεων στο χώρο εργασίας. Εδώ θα πρέπει να σημειώσουμε πώς σημαντικό ρόλο στη διαχείριση του εργασιακού άγχους παίζουν οι πυρηνικές πεποιθήσεις του ατόμου ,η στάση του απέναντι στη ζωή , τα πράγματα που σηματοδοτούν τη ζωή του ,η αισιόδοξη .ή η απαισιόδοξη φύση του , ακόμη και η ύπαρξη χιούμορ . Από εκεί και πέρα ιδιαίτερα σημαντικές είναι οι υγιείς εργασιακές σχέσεις και η μείωση του αθέμιτου ανταγωνισμού , καθώς και η δημιουργία συνεργατικών σχέσεων στο περιβάλλον εργασίας .Επιπλέον είναι βοηθητική για το άτομο η διάθεση της δια βίου εκπαίδευσης έτσι ώστε να αισθάνεται πάντα επαρκής στα καθήκοντα του παρά τις ραγδαίες εξελίξεις . Τέλος το άτομο μπορεί να καταφεύγει στη συμβουλευτική διαδικασία, η οποία θα πρέπει να παρέχεται από τον οργανισμό ,ή ακόμη και σε διάφορες τεχνικές χαλάρωσης (π.χ μυϊκή χαλάρωση, βαθιές αναπνοές), ή γνωστικής αντιμετώπισης των αγχογόνων καταστάσεων (π.χ εκλογίκευση) και εκπαίδευσης για την απόκτηση τόσο κοινωνικών δεξιοτήτων όσο και δεξιοτήτων αυτοπεποίθησης και ενίσχυσης της αυτοεκτίμησης.

5.2. Διαχείριση – Αντιμετώπιση από τους οργανισμούς.

Στα πλαίσια της αντιμετώπισης του στρες ως ψυχοκοινωνικού κινδύνου έχει θεσμοθετηθεί σχετικό νομικό πλαίσιο . Η οδηγία πλαίσιο 89\391\ΕΟΚ για την υγεία και την ασφάλεια στην ΕΕ , υποχρεώνει τους εργοδότες να διαχειρίζονται το εργασιακό άγχος. Προβλέπει την αντιμετώπισή του με τρόπο εξίσου συστηματικό όπως και για τα άλλα προβλήματα υγείας με την εφαρμογή του μοντέλου διαχείρισης κινδύνου , με ιδιαίτερη έμφαση στην προληπτική δράση. Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA) επισημαίνει ότι το εργασιακό άγχος μπορεί να προληφθεί και η δράση για τον περιορισμό του μπορεί να είναι ιδιαίτερα αποτελεσματική ως προς το κόστος.

Οι στρατηγικές αντιμετώπισης του εργασιακού άγχους και τα προγράμματα διαχείρισης από την πλευρά των οργανισμών διαφοροποιούνται με βάση το στόχο τους και διακρίνονται σε προγράμματα Πρωτογενούς παρέμβασης , Δευτερογενούς και Τριτογενούς παρέμβασης.

5.2.1. Πρωτογενής Παρέμβαση

Χαρακτηρίζεται ως η πιο άμεση τεχνική για τη μείωση του στρες. Οι πρωτογενείς παρεμβάσεις έχουν σαν στόχο τη μείωση όλων εκείνων των παραγόντων που ευθύνονται για την παρουσία του στρες στον εργασιακό χώρο και οι οποίες αφορούν : τον σχεδιασμό του αντικειμένου εργασίας και του εργασιακού περιβάλλοντος , τη δημιουργία ευέλικτων προγραμμάτων ,την παροχή κοινωνικών προγραμμάτων ,το συμμετοχικό management, τη δημιουργία ομάδων ,την αναγνώριση και την ανταμοιβή.

Αποτελεσματικά μέτρα στα πλαίσια αυτών των παροχών θεωρούνται:

- η παροχή επαρκούς χρόνου στους εργαζομένους για την εκτέλεση των καθηκόντων τους
- η σαφής περιγραφή της εργασίας
- η ανταμοιβή της καλής επίδοσης των εργαζομένων
- η παροχή στους εργαζομένους της δυνατότητας να εκφράζουν παράπονα και η σοβαρή αντιμετώπισή τους
- η παροχή ελέγχου στους εργαζομένους επί της εργασίας τους
- η ελαχιστοποίηση των φυσικών κινδύνων
- η συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων που τους επηρεάζουν
- η ανταπόκριση του φόρτου εργασίας στις δυνατότητες και τους πόρους έκαστου εργαζομένου
- ο σχεδιασμός των καθηκόντων κατά τρόπο ώστε να παρέχει κίνητρα
- ο σαφής καθορισμός εργασιακών ρόλων και αρμοδιοτήτων
- η παροχή ευκαιριών για κοινωνική αλληλεπίδραση, και
- η αποφυγή αμφιβολιών σε θέματα εργασιακής ασφάλειας και επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

5.2.2. Δευτερογενής Παρέμβαση

Οι δευτερογενείς παρεμβάσεις (secondary interventions) θεωρούνται ως οι πιο κοινές μέθοδοι για την αντιμετώπιση του stress .Ο ρόλος τους είναι αυτός του περιορισμού της ζημιάς που προκαλεί το άγχος κάνοντας γνωστές στα άτομα τις συνέπειες παρά τις αιτίες

αυτού . Στοχεύουν δηλαδή στη βελτίωση της ικανότητας προσαρμογής του εργαζομένου στο περιβάλλον. Οι τεχνικές που συνήθως προσφέρονται σε αυτό το επίπεδο είναι ασκήσεις χαλάρωσης και διαλογισμού καθώς επίσης και εκπαιδευτικά προγράμματα και σεμινάρια για επιτυχημένο time management και για ανάπτυξη δεξιοτήτων επικοινωνίας και χειρισμού σχέσεων , με στόχο τη μείωση των συγκρούσεων στο χώρο εργασίας. Επίσης σε αυτού του τύπου τις παρεμβάσεις περιλαμβάνονται και δραστηριότητες προώθησης της υγείας καθώς και ενημερώσεις των εργαζομένων γύρω από το στρες.

Θα έλεγε κανείς πως είναι η μόνη από τις παρεμβάσεις που είναι εύκολο να τεθεί σε εφαρμογή και είναι και η πιο υλοποιήσιμη καθώς δεν απαιτεί κάποια ιδιαίτερη προετοιμασία και κυρίως δεν χρειάζεται να αλλαχθεί κάτι στην υπάρχουσα εργασιακή κατάσταση.

5.2.3. Τριτογενής παρέμβαση

Αυτός ο τρόπος παρέμβασης (tertiary intervention), περιλαμβάνει τη θεραπεία, αποκατάσταση και ανάρρωση των ατόμων που υπέφεραν ή εξακολουθούν να υποφέρουν από σοβαρά προβλήματα υγείας σαν αποτέλεσμα του στρες. Στην ουσία παρέχονται στα άτομα που αντιμετωπίζουν προβλήματα συμβουλευτικές υπηρεσίες στον χώρο εργασίας από ειδικούς συμβούλους και ψυχολόγους, που παίρνουν τη μορφή των Προγραμμάτων Παροχής Βοήθειας των Εργαζομένων (Employee Assistance Programms ,EAPs). Έχει αποδειχτεί ότι η παροχή συμβουλευτικής στήριξης είναι αποτελεσματική στη βελτίωση της ψυχολογικής υγείας των εργαζομένων , όπως επίσης και ότι η εφαρμογή τους προσφέρει οικονομικά οφέλη στην επιχείρηση. Ουσιαστικά μιλάμε για την εργασιακή συμβουλευτική (work counseling) που είναι απαραίτητη για κάθε εργασιακό χώρο. Για τον Michael Armstrong τέσσερα είναι τα είδη της συμβουλευτικής που οδηγούν στη βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων: Η Διορθωτική Συμβουλευτική , η Συμβουλευτική Αποκατάσταση, η Πληροφοριακή Συμβουλευτική και η Αναπτυξιακή Συμβουλευτική. Ο εργασιακός σύμβουλος θα μπορούσε να συντελεί στην εκμάθηση στρατηγικών αντιμετώπισης των αγχογόνων καταστάσεων , να συμβάλει στην ανάπτυξη δεξιοτήτων επικοινωνίας και διαχείρισης συγκρούσεων και έτσι να λειτουργεί θετικά και για τους εργαζόμενους και για τους εργοδότες ,με στόχο τη μείωση του εργασιακού άγχους ,τις καλύτερες διαπροσωπικές και εργασιακές σχέσεις και τελικά τη μεγαλύτερη απόδοση και παραγωγικότητα.

6. Αυτοεκτίμηση – Αυτοαντίληψη

Δεν είναι καθόλου εύκολο να περιγραφεί με ένα ορισμό η έννοια της αυτοεκτίμησης, καθώς από μόνη της περικλείει μια ερευνητική αντίφαση. Η αντίφαση αυτή έγκειται στο ότι ενώ έχει μελετηθεί περισσότερο από κάθε άλλη, παραμένει πολύ δύσκολα προσδιορίσιμη αλλά και δύσκολα μετρήσιμη (Byrne 1996. Harter 1983. Hatie 1992). Τις δυσκολίες αυτές επέτεινε το γεγονός ότι εναλλακτικοί όροι όπως αυτοεικόνα, αυτοαντίληψη, αυτοσυναίσθημα, χρησιμοποιήθηκαν για να περιγράψουν το ίδιο φαινόμενο.

6.1. Εννοιολογικοί προσδιορισμοί

Αρχικά πριν ορίσουμε την αυτοεκτίμηση θα πρέπει να διευκρινίσουμε εννοιολογικά την έννοια του εαυτού (self concept) στη σφαίρα της οποίας ανήκει η αυτοαντίληψη. Ο Marsh (1998) εύστοχα παρατήρησε ότι η έννοια του εαυτού είναι κάτι τόσο αυτονόητο για πολλούς ερευνητές σε σημείο που να μην νιώθουν την ανάγκη να διατυπώσουν έναν αυστηρό και λειτουργικό ορισμό της.

Ωστόσο, ανεξάρτητα από τις αντιπαραθέσεις των ερευνητών ένας γενικά παραδεκτός ορισμός της «έννοιας του εαυτού» είναι ο τρόπος με τον οποίο ένα άτομο αντιλαμβάνεται τον εαυτό του (Μακρή – Μπότσαρη). Κατά τον Burns (1982) η έννοια του εαυτού είναι «ένα σύνολο υποκειμενικά αξιολογούμενων χαρακτηριστικών συναισθημάτων» και αναφέρεται σε όλες τις πτυχές της άποψης του ατόμου για τον εαυτό του. Ο Rosenberg (1986) ορίζει την έννοια του εαυτού ως «το σύνολο των σκέψεων και συναισθημάτων του ατόμου που αναφέρονται στον εαυτό του ως αντικείμενο. Η έννοια του εαυτού γενικότερα είναι μια σύνθετη εννοιολογική κατασκευή που περιλαμβάνει γνωστικές, συναισθηματικές και συμπεριφορικές πτυχές. Δύο είναι οι βασικές συνιστώσες της έννοιας του εαυτού η αυτοαντίληψη (self – perception), η αυτοεικόνα (self image) και η αυτοεκτίμηση (self esteem) ή η σφαιρική αυτοαξία (global self worth).

Από τα παραπάνω θα μπορούσαμε να συμπεράνουμε ότι η αυτοαντίληψη είναι η γνωστική πλευρά της έννοιας του εαυτού και αντιπροσωπεύει μια πεποίθηση του ατόμου για τον εαυτό του. Η αυτοεκτίμηση αντιπροσωπεύει τη συναισθηματική πλευρά και αναφέρεται στην σφαιρική άποψη που έχει κάποιος για την αξία του ως ατόμου, γενικά στο πως αισθάνονται οι άνθρωποι για τον εαυτό τους. Η αυτοαντίληψη δηλαδή σύμφωνα με τον Burns (1982) αντιπροσωπεύει μια δήλωση ή μια περιγραφή του ατόμου, ανεξάρτητα από το κατά πόσο η γνώση αυτή είναι σωστή ή λανθασμένη, βασισμένη σε αντικειμενικά στοιχεία

ή υποκειμενική γνώμη. Στο σύνολο αυτό των αυτοαντιλήψεων συνδυάζονται τρεις όψεις: ο πραγματικός εαυτός (actual self), ο ιδανικός εαυτός (ideal self) και ο δεοντικός εαυτός που μπορεί να γίνει αντιληπτός με διαφορετικό τρόπο από το ίδιο το άτομο και με διαφορετικό από τους άλλους.

Η αυτοεκτίμηση από την άλλη, θα μπορούσαμε να πούμε, όπως ορίστηκε και από τον James, ότι είναι μια μαθηματική σχέση που ορίζεται ως το πηλίκο των επιτυχιών του ατόμου προς τις επιδιώξεις ή φιλοδοξίες του.

Αυτοεκτίμηση = επιτυχίες / επιδιώξεις

Έχει δηλαδή να κάνει με μια σφαιρική άποψη που διαμορφώνουμε για την αξία μας ως ατόμων πέραν των αυτοπεριγραφών και των αυτοαξιολογήσεων μας στους διάφορους τομείς της ζωής μας.

Ο Rosenberg (1965), όρισε την αυτοεκτίμηση ως τη θετική ή αρνητική στάση του ατόμου προς τον εαυτό του. Ένα άτομο με υψηλή αυτοεκτίμηση με βάση αυτόν τον ορισμό είναι ένα άτομο με αυτοσεβασμό, ένα άτομο που θεωρεί τον εαυτό του αξιόλογο. Σύμφωνα με τον Cooley η γενική εκτίμηση που έχουμε για την αξία μας ως ατόμων αντιπροσωπεύει τη συνένωση στάσεων που πιστεύουμε ότι έχουν οι άλλοι απέναντι στον εαυτό μας. Ο Mead υπογραμμίζει ότι η κοινωνία είναι αυτή που δίνει νόημα και μορφή στην αντίληψη του ατόμου για τον εαυτό του.

Ο Coopersmith ορίζει την αυτοεκτίμηση ως την αξιολόγηση που το άτομο κάνει και συνήθως διατηρεί σε σχέση με τον εαυτό του. Θα αναφερθούμε και σε επόμενο κεφάλαιο εκτενέστερα σχετικά με τις θεωρίες που έχουν διατυπωθεί σε σχέση με την αυτοεκτίμηση από τους ερευνητές.

6.2. Αυτεπάρκεια

Δεδομένης της κεντρικής θέσης αλλά και της συχνότητας χρήσης του όρου αυτοαποτελεσματικότητα ή αυτεπάρκεια, θα ήταν παράλειψη να μην ασχοληθούμε και με τον ορισμό αυτής της έννοιας, εφόσον μάλιστα κάποιοι ερευνητές χρησιμοποιούν αυτόν τον όρο εναλλακτικά προς την έννοια του εαυτού, της αυτοαντίληψης δηλαδή. Η αυτοαποτελεσματικότητα έχει τις ρίζες της στη θεωρία της κοινωνικής μάθησης (Bandura). Κατά τον Bandura (1982) οι προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας (self efficacy expectations) αναφέρονται σε αξιολογήσεις που κάνει το άτομο για το πόσο καλά μπορεί να εκτελέσει μια πράξη που απαιτείται προκειμένου να αντιμετωπίσει μελλοντικές

καταστάσεις. Με άλλα λόγια οι προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας είναι οι πεποιθήσεις του ατόμου ότι έχει την ικανότητα να συμπεριφέρεται κατά τέτοιο τρόπο ώστε να αντιμετωπίζει δύσκολες καταστάσεις, να υπερνικά εμπόδια στην καθημερινή του ζωή και να παράγει το επιθυμητό αποτέλεσμα.

Κατά τον Bandura αλλαγή στη συμπεριφορά ακολουθεί αντίστοιχες αλλαγές που συμβαίνουν πρώτα στην αυτοαποτελεσματικότητα, στο τι δηλαδή τα άτομα μπορούν ή δεν μπορούν να κάνουν. Οι προσδοκίες αυτές διαφέρουν από τις προσδοκίες αποτελέσματος. Οι πρώτες αναφέρονται στο εάν το άτομο κατέχει κάποιες ικανότητες ώστε να εφαρμόσει μια συγκεκριμένη συμπεριφορά, ενώ οι δεύτερες στην πεποίθηση ότι μια συγκεκριμένη συμπεριφορά θα οδηγήσει σε ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα. Συνεπώς η ύπαρξη προσδοκιών αποτελέσματος δεν συνεπάγεται την ύπαρξη προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας. Για παράδειγμα μπορεί κάποιος να πιστεύει ότι μια ενέργεια του θα οδηγήσει σε ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα αλλά δεν προχωρά στην πραγματοποίησή της γιατί αμφιβάλει για τις ικανότητες του και δεν πιστεύει ότι θα επιτύχει, έχει δηλαδή χαμηλές προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας. (Καραδήμας Ε.Χ,1999).

Όπως αναφέρει ο Bandura (Bandura, 1989), η αυτεπάρκεια είναι ένας γνωστικός, ενδοπροσωπικός παράγοντας, που μαζί με άλλους, παίζει ρόλο στην άσκηση από μέρους του ατόμου ενός βαθμού προσωπικού ελέγχου πάνω στα κίνητρά του.

6.2.1. Πηγές Διαμόρφωσης των προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας

Ο Bandura υποστήριξε ότι η αυτοαποτελεσματικότητα διαμορφώνεται στη βάση τεσσάρων πηγών πληροφόρησης:

A) Προσωπικές εμπειρίες και επιδόσεις, που είναι και η πιο σημαντικές γιατί βασίζεται σε εμπειρίες προσωπικού ελέγχου. Οι επιτυχίες, όπως είναι αναμενόμενο, αυξάνουν τη δύναμη των προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας. Οι αποτυχίες, ιδιαίτερα οι επαναλαμβανόμενες, προκαλούν εξασθένηση των προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας.

B) Η μάθηση μέσω προτύπου. Πολλές φορές η αίσθηση αυτοαποτελεσματικότητας που έχουμε για μια κατάσταση δεν είναι αποτέλεσμα προηγούμενης επαφής μας με αυτή την κατάσταση αλλά αποτύπωση των αποτελεσμάτων των προσπαθειών και συμπεριφορών τρίτων, ιδιαίτερα των σημαντικών άλλων.

Γ) Η λεκτική πειθώ: οι συμβουλές, τα λεκτικά σχήματα, οι ιστορίες που μεταφέρουν οι άλλοι γίνονται δίοδοι διαμόρφωσης των προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας, φυσικά οι

προσδοκίες που διαμορφώνονται με βάση τη λεκτική πειθώ είναι πιο αδύναμες από εκείνες που πηγάζουν από τις προσωπικές εμπειρίες και τη μάθηση μέσω προτύπου, γιατί απουσιάζει το προσωπικό βίωμα. Η λεκτική πειθώ χρησιμοποιείται στις θεραπευτικές παρεμβάσεις, ώστε να πεισθεί το άτομο ότι είναι ικανό να πετύχει ένα στόχο (Κολιάδης 1995).

Δ) Η συναισθηματική διέγερση που μπορεί να επηρεάσει τις προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας. Όταν το άτομο αντιμετωπίζει απειλητικές καταστάσεις δηλαδή όταν τα άτομα βιώνουν καταστάσεις πίεσης, απειλής και έντονου άγχους γίνονται πιο ευάλωτα και εξασθενούν οι προσδοκίες της αυτοαποτελεσματικότητας τους. Αντίστοιχα νιώθουν πιο έντονα ότι τα καταφέρνουν (υψηλές προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας) σε καταστάσεις που δεν βιώνουν ένταση.

Σύμφωνα με τον Bandura κανένας μηχανισμός διαμόρφωσης της ανθρώπινης συμπεριφοράς δεν είναι τόσο σημαντικός όσο οι πεποιθήσεις των ατόμων για τις ικανότητες του να ελέγχουν τα γεγονότα που επηρεάζουν τη ζωή τους. Υποστηρίζει ο ίδιος ερευνητής ότι αυτές οι προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας επιδρούν κατά τρόπο καθοριστικό στις πράξεις μας και στον τρόπο χειρισμού του περιβάλλοντος και επηρεάζουν τις σκέψεις και τα συναισθήματα. Έτσι τα άτομα έχουν την τάση να αποφεύγουν δραστηριότητες που πιστεύουν ότι ξεπερνούν τις ικανότητες που έχουν αλλά αναλαμβάνουν δραστηριότητες τις οποίες θεωρούν ότι μπορούν να φέρουν σε πέρας με επιτυχία.

Οι θεωρίες αυτοαποτελεσματικότητας θεωρούνται σημαντικές και για την διαδικασία του στρες. Οι άνθρωποι αποφεύγουν γενικά ότι πιστεύουν ότι ξεπερνά τις ικανότητες αντιμετώπισης αγχογόνων καταστάσεων που κατέχουν αλλά αντιμετωπίζουν ενεργητικά τις καταστάσεις που θεωρούν εντός των δυνατοτήτων τους. Έτσι όταν ένα άτομο θεωρεί τον εαυτό του ελάχιστα αποτελεσματικό, αντιμετωπίζει το ερέθισμα ως αγχογόνο ή απειλητικό και βιώνει μεγάλες ποσότητες άγχους. Αντίθετα όταν πιστεύει ότι μπορεί επιτυχώς να αντιμετωπίσει μια αγχογόνο κατάσταση δεσμεύεται σε συνεχείς προσπάθειες και σε χρήση ποικίλων στρατηγικών.

7. Βασικές θεωρίες αυτοεκτίμησης

7.1. Η θεωρία του Wilham James

Κατά τον James (1980) μετά τον κορεσμό των πρωτογενών μας αναγκών, οι οποίες δομούν σταδιακά την αυτοεκτίμηση, έρχεται η προσπάθεια του ατόμου να κάνει φανερή την υπόστασή του στο περιβάλλον. Για τον James η αυτοεκτίμηση είναι κάτι που κατακτάται γι' αυτό και θεωρεί ισορροπημένο το άτομο που έχει βρει τη χρυσή τομή ανάμεσα στις δυνατότητες του και στα δεδομένα της καθημερινότητας. Η αυτοεκτίμηση είναι έννοια δυναμική και η τιμή της μπορεί να μεταβληθεί είτε προς τα πάνω, είτε αντίστροφα. Ο James τονίζει την αναπόσπαστη σχέση ανάμεσα στις αξίες, την επιτυχία, την ικανότητα και την αυτοαντίληψη. Το μήνυμα στο οποίο τελικά καταλήγει είναι αισιόδοξο. Η αυτοεκτίμηση μπορεί να αυξηθεί αν το άτομο βοηθηθεί να επιτύχει στους τομείς που είναι ικανότερο και αν οι αποτυχίες του ελαττωθούν ή αναιρεθεί η καταλυτική σημασία τους. Στην προσπάθειά του να ορίσει την αυτοεκτίμηση χρησιμοποιεί μια μεταφορική μαθηματική σχέση, η οποία ορίζει την αυτοεκτίμηση ως το πηλίκο των επιτυχιών του ατόμου προς τις επιδιώξεις ή φιλοδοξίες. Ο μαθηματικός αυτός τύπος υποδεικνύει ότι εάν κάποιος είναι επιτυχημένος σε τομείς που κρίνονται από τον ίδιο σημαντικοί, το αποτέλεσμα θα είναι υψηλή αυτοεκτίμηση. Αντίστροφα εάν κάποιος δεν είναι επιτυχημένος σε τομείς που θεωρεί σημαντικούς αυτό θα έχει ως επακόλουθο χαμηλή αυτοεκτίμηση.

Σημαντική είναι επίσης η υπόθεση ότι η αυτοεκτίμηση σε τομείς που κάποιος δεν έχει επιδιώξεις, δεν αποδυναμώνει ούτε ενισχύει την αυτοεκτίμηση του αφού οι τομείς αυτοί δεν θεωρούνται από το άτομο σημαντικοί και μπορούν επομένως να τεθούν στο περιθώριο.

7.2. Θεωρία του Coopersmith (1984)

Σύμφωνα με τον Coopersmith, η αυτοεκτίμηση αναφέρεται στην προσωπική κρίση της αξίας ενός ατόμου, η οποία εκφράζεται με τις στάσεις που αναπτύσσει απέναντι στον εαυτό του. «Με την αυτοεκτίμηση αναφερόμαστε στην ενδοπροσωπική αξιολόγηση ενός ανθρώπου, η οποία διατηρείται συνήθως αναλλοίωτη και εκφράζει μια πεποίθηση αποδοχής ή αποδοκιμασίας. Εν ολίγοις η αυτοεκτίμηση είναι μια προσωπική πιστοποίηση της αξίας που εκφράζεται με τις στάσεις για τον εαυτό. Είναι μια υποκειμενική εμπειρία που το άτομο μεταβιβάζει σε άλλους λεκτικά και μέσω των συμπεριφορών και των επιλογών του»(Coopersmith,1967,σ 5). Ο Coopersmith θεωρεί την αυτοεκτίμηση μια πολυδιάστατη έννοια η οποία ποικίλει στον καθένα καθώς αντανακλά τις διαφορετικές εμπειρίες,

χαρακτηριστικά και ικανότητες του καθενός. Ταυτόχρονα μπορεί να ποικίλει σε σχέση με το φύλο, την ηλικία και άλλους παράγοντες διαμόρφωσης του εαυτού. Σύμφωνα με τη θεωρία του οι άνθρωποι με υψηλή αυτοεκτίμηση είναι γενικότερα χαρούμενοι, αναλαμβάνουν ενεργητικό ρόλο στην κοινωνία και είναι πιο αποτελεσματικοί, ενώ οι άνθρωποι με χαμηλή αυτοεκτίμηση διακατέχονται από αισθήματα άγχους, αμφιβολίας, κατωτερότητας και δεν λειτουργούν αποτελεσματικά στον κοινωνικό τους περίγυρο.

7.3. Η Θεωρία του Robert White.

Ο White (1963) έδωσε ψυχαναλυτική διάσταση στο θέμα της αυτοεκτίμησης. «Η αυτοεκτίμηση έχει τις ρίζες της στην εμπειρία της επιτυχίας» αναφέρει «δεν εξαρτάται από τις δράσεις των άλλων ή από τις προσφορές του περιβάλλοντος, αλλά από το πως κάποιος τις εκμεταλλεύεται στο μέγιστο βαθμό»(White 1963, σ 134 στο Παπάνης, 2004). Ο White διέκρινε την αυτοεκτίμηση σε βιολογική, δηλαδή τη φυσική αναγκαιότητα του ατόμου να ανταπεξέρχεται στις δυσκολίες και να επιβιώνει, την κινητική γνωστική που εξελίσσεται παράλληλα με τη νοητική ανάπτυξη και επιβάλλει στον άνθρωπο να επεξεργάζεται γνωστικά το περιβάλλον του και την αναζήτηση ταυτότητας η οποία αναπτύσσεται σε μεταγενέστερα στάδια του βίου. Από τη βρεφική ηλικία τα μωρά αντιδρούν προσπαθώντας να δράσουν στο περιβάλλον. Οτιδήποτε κάνουν (κλάμα, χαμόγελο) έχει ένα αποτέλεσμα το οποίο άλλοτε είναι το επιθυμητό για αυτά δηλαδή επιτυγχάνουν το στόχο τους και άλλοτε αποτυγχάνουν. Αυτές οι επιτυχίες ή οι αποτυχίες από τη βρεφική ακόμη ηλικία είναι σημαντικές καθώς με την πάροδο του χρόνου γίνονται όλο και πιο σκόπιμες και τελικά ενσωματώνονται στο γνωστικό σχήμα της αυτοεκτίμησης (Παπάνης, 2004).

7.4. Η Θεωρία του Rosenberg

Ο Rosenberg (1965) όρισε την αυτοεκτίμηση ως την θετική ή αρνητική στάση απέναντι σε ένα συγκεκριμένο αντικείμενο, τον εαυτό. Κοντά στη θεωρία της συμβολικής αλληλεπίδρασης του Coopersmith, όπως ονομάστηκε, βρίσκεται και η θεωρία αυτοεκτίμησης που έχει σχεδιάσει ο Rosenberg. Για τον Rosenberg η αυτοεκτίμηση είναι αξία και όχι ικανότητα και αναφέρεται και αυτός στη σημασία της εμπειρίας ή της συμπεριφοράς σε σχέση με την αυτοεκτίμηση. Έχει μια θεώρηση καθαρά κοινωνική καθώς τονίζει τον καταλυτικό ρόλο της κοινωνικοποίησης και της επιτυχούς έκβασής της στην ανάπτυξη της αυτοεκτίμησης. Θεωρεί πως ο εαυτός είναι μια κοινωνική σύνθεση και οι προσωπικές αξίες που συνδέονται με την αυτοεκτίμηση προκύπτουν από την αλληλεπίδραση των πολιτιστικών, κοινωνικών, οικογενειακών και άλλων διαπροσωπικών

παραγόντων. Έτσι λοιπόν η αυτοεκτίμηση πηγάζει από μια διαδικασία σύγκρισης, η οποία περιλαμβάνει τόσο ομοιότητες όσο και διαφορές και ασυμβατότητες. Όσο μικρότερο είναι το χάσμα ανάμεσα στον «ιδανικό εαυτό» και στον «πραγματικό εαυτό» τόσο υψηλότερη είναι και η αυτοεκτίμηση. Διευκρινιστικά ο «ιδανικός εαυτός» έχει να κάνει με τις επιθυμίες και τα όνειρα που έχουμε για μας, ενώ ο «πραγματικός εαυτός» έχει να κάνει με το ποιοί άνθρωποι πιστεύουμε πως είμαστε πραγματικά (Rosenberg et al, 1989, σ. 54). Ταυτόχρονα τονίζει ότι η αυτοεκτίμηση δεν αναφέρεται σε συναισθήματα ανωτερότητας- την πεποίθηση ενός ατόμου ότι υπερέχει έναντι των άλλων- ή τελειότητας- την πεποίθηση ενός ατόμου ότι είναι αλάθητο ή χωρίς ελαττώματα- αλλά αναφέρεται σε συναισθήματα αυτοαποδοχής και αυτοσεβασμού. Το αίσθημα ότι είναι κάποιος αποτελεσματικός συμβάλλει θετικά στην αυτοεκτίμηση, αλλά οι δύο έννοιες είναι διαφορετικές (Rosenberg, 1986). Η αυτοεκτίμηση επηρεάζεται σημαντικά από τις προσωπικές φιλοδοξίες και τις υποκειμενικές αξιολογήσεις, επειδή με βάση αυτές αποφασίζει το άτομο τι είναι αποτυχία και τι επιτυχία. Αυτό που είναι επιτυχία, ή αποκαλυπτική εμπειρία για κάποιον, μπορεί να σημαίνει αποτυχία ή ασήμαντο γεγονός για κάποιον άλλο (Λεονταρή, 1996). Ταυτόχρονα έχει σχεδιάσει ένα από τα πιο διάσημα και συχνά χρησιμοποιούμενα εργαλεία μέτρησης της αυτοεκτίμησης. Όπως φαίνεται και από τα παραπάνω, τόσο οι θεωρίες που αφορούν την αυτοεκτίμηση όσο και οι ορισμοί ακολουθούν μια παρόμοια πορεία. Κάποιοι δίνουν έμφαση στην επίδραση που έχουν οι άλλοι, η κοινωνία, ο περίγυρος στη διαμόρφωση της αυτοεκτίμησης, ενώ κάποιοι υποστηρίζουν πως πρόκειται για μια αξιολογική κρίση του εαυτού μας, από εμάς τους ίδιους.

7.5. Η Θεωρία της Baumrind (1971)

Η Baumrind επιχείρησε να συνδέσει την ανάπτυξη της αυτοεκτίμησης με τον τύπο της γονεϊκής εξουσίας. Υποστήριξε ότι οι γονείς μπορούν να διακριθούν σε ελαστικούς, δημοκρατικούς και αυταρχικούς. Ανάλογα με τον τύπο της γονεϊκής εξουσίας αναπτύσσεται σύμφωνα με την Baumrind και η αυτοεκτίμηση με τα παιδιά που έχουν βιώσει το δημοκρατικό μοντέλο της γονεϊκής εξουσίας να είναι περισσότερο αυτάρκη, ανεξάρτητα, φιλόδοξα με μεγαλύτερη αίσθηση αυτοελέγχου και υψηλότερη αυτοεκτίμηση. Τα συμπεράσματα της Baumrind υποστηρίχθηκαν και από ευρήματα άλλων ερευνών όπως του Sears (1970) και του Coppersmith ο οποίος όμως ανακάλυψε ότι μόνο τα αγόρια από δημοκρατικού τύπου οικογένειες είχαν υψηλότερη αυτοεκτίμηση και δεν συνέβαινε το ίδιο και στα κορίτσια. Ωστόσο, παρόμοια έρευνα στην Ελλάδα (Παπάνης, 2001) δεν βρήκε κανένα αντίστοιχο αποτέλεσμα μεταξύ γονεϊκής εξουσίας και αυτοεκτίμησης φοιτητών,

προφανώς επειδή σχεδόν το σύνολο των συμμετεχόντων (850 φοιτητές) δήλωναν ότι είχαν ανατραφεί με αυταρχικό τρόπο, τον οποίο όμως δεν βίωναν ως αυταρχικό αλλά περισσότερο ως στοργή και ενδιαφέρον των γονέων τους.

7.6. Η Θεωρία του Branden

Ο Braden στο σύγγραμμά του «Ψυχολογία τις αυτοεκτίμησης» (1969) δηλώνει ότι η ικανότητα και η αξία είναι εξίσου σημαντικά συστατικά τις αυτοεκτίμησης και προσθέτει ότι η σχέση της είναι αξία αναφοράς. Λέει χαρακτηριστικά: «Η αυτοεκτίμηση έχει δύο αλληλένδετες πτυχές: την αίσθηση προσωπικής αποτελεσματικότητας και την αίσθηση τις προσωπικής αξίας. Είναι η πεποίθηση ότι όχι μόνο κάποιος είναι ικανός να ζει αλλά ότι αξίζει να ζει»(Branden N 1969 σ110). Κατά τον Branden η αυτοεκτίμηση είναι ο συνδυασμός τις αυτοεμπιστοσύνης και του αυτοσεβασμού. Ο Branden υποστηρίζει ότι η αυτοεκτίμηση είναι η πεποίθηση ότι το άτομο είναι κανό να αντιμετωπίσει τις προκλήσεις τις ζωής αλλά και άξιο να δεχτεί την επιτυχία και την ευτυχία. Με αυτόν τον τρόπο υπονοεί ότι η αυτοεκτίμηση αποτελεί θεμελιώδη και έμφυτη αξία των ανθρώπων, μια θεμελιώδη ανθρώπινη ανάγκη που καθοδηγεί την ανθρώπινη συμπεριφορά. Έτσι ο Branden έχει προσδιορίσει έξι βασικούς στυλοβάτες τις θετικής αυτοεκτίμησης τις οποίους δημοσίευσε στο σύγγραμμά του «Οι Έξι Πυλώνες τις Αυτοεκτίμησης» (1994), οι οποίοι είναι ο βαθμός της αυτοσυνειδησίας του ατόμου, η ακεραιότητά του ως ατόμου, η προθυμία του να αναλαμβάνει την ευθύνη για τις αποφάσεις του, η αποδοχή του εαυτού του, η συνειδητοποιημένη ζωή και η εμπιστοσύνη στον εαυτό.

7.7. Αυτοεκτίμηση και Άγχος

Για πολλούς ερευνητές η έννοια της υψηλής αυτοεκτίμησης καθορίζεται από δύο κυρίως παραμέτρους από τη θετική αλλά ταυτόχρονα ρεαλιστική αξιολόγηση του εαυτού και από το βαθμό που ο άνθρωπος είναι πεπεισμένος ότι μπορεί να ελέγξει εξωτερικούς παράγοντες και να χειριστεί επιτυχώς καθημερινά απλά ή σύνθετα ζητήματα. Οι αντιδράσεις και οι επιλογές του ατόμου σε κάθε στιγμή της ζωής του σχετίζονται άμεσα με το τι πιστεύει το άτομο για τον εαυτό του και αυτή η αντίληψη για τον εαυτό σχετίζεται άμεσα με την προσαρμογή του στις καταστάσεις. Έτσι όταν η αυτοεκτίμηση είναι χαμηλή ελαττώνεται η ικανότητα των ατόμων να προσαρμόζονται σε αρνητικά φορτισμένες συνθήκες. Τέτοιες καταστάσεις επηρεάζουν την προσωπικότητα και σύμφωνα με τον Branden τα αρνητικά γεγονότα έχουν μεγαλύτερη συναισθηματική επίδραση στους ανθρώπους απ' ότι τα θετικά. Άτομα με χαμηλή αυτοεκτίμηση εκδηλώνουν γενικότερα υψηλότερα επίπεδα άγχους όταν καλούνται

να ανταπεξέλθουν σε δύσκολες καταστάσεις συγκριτικά με τα άτομα με υψηλή αυτοεκτίμηση, επειδή διαθέτουν λιγότερο αποτελεσματικούς τρόπους αντιμετώπισής του. Επιπλέον τα άτομα με υψηλή αυτοεκτίμηση έχουν την τάση να χρησιμοποιούν ποικιλία συμπεριφορών διευθέτησης των αγχογόνων καταστάσεων. Τέλος ο Kreeger σε άρθρο του το 1995 αναφέρει ότι το άγχος που εισπράττει κάποιος σε μια δεδομένη χρονική στιγμή συνδέεται περισσότερο με την εικόνα που έχει σχηματίσει για τον εαυτό του, παρά με την ένταση της συγκεκριμένης κατάστασης (Παπάνης 2011).

7.8. Αυτοεκτίμηση και Εργασία

Η αυτοεκτίμηση θεωρείται ένα σταθερό στοιχείο της προσωπικότητας, για το λόγο αυτό αντικατοπτρίζεται και στη στάση του ατόμου στον εργασιακό του χώρο. Στον εργασιακό χώρο η μελέτη της αυτοεκτίμησης έχει τις ρίζες της στην υπόθεση της «πλαστικότητα» του Brockner (1983), ότι δηλαδή τα άτομα με χαμηλή αυτοεκτίμηση επηρεάζονται περισσότερο από το περιβάλλον από τα άτομα με υψηλή αυτοεκτίμηση. Όταν στο εργασιακό περιβάλλον υπάρχουν αγχογόνοι παράγοντες, τα άτομα με χαμηλή αυτοεκτίμηση χρησιμοποιούν ως επί το πλείστον παθητικούς μηχανισμούς για να αντιμετωπίσουν το εργασιακό άγχος, ενώ τα άτομα με υψηλή αυτοεκτίμηση καταφεύγουν σε περισσότερο ενεργητικούς τρόπους αντιμετώπισης. Γενικότερα η θετική αξιολόγηση του εαυτού, μας επιτρέπει να συμπεριφερόμαστε αποτελεσματικά, να έχουμε εμπιστοσύνη στις δυνάμεις μας και να αντιμετωπίζουμε με θετικό και αποτελεσματικό τρόπο τις δυσκολίες της ζωής. Αν αξιολογούμε αρνητικά τον εαυτό μας, τότε τα άγχη και τα αρνητικά συναισθήματα της καθημερινότητας επεκτείνονται και μοιάζουν αζεπέραστα. Αυτή η κατάσταση μεταφέρεται και ισχύει και για την εργασιακή καθημερινότητα του ατόμου. Οι Pierce, Gardner, Dunham και Cummings (1993) διαπίστωσαν ότι η εργασιακή αυτοεκτίμηση επιδρά στη σχέση μεταξύ αγχογόνων εργασιακών ρόλων υποστήριξης από το εργασιακό περιβάλλον και αλληλεγγύης εκ μέρους των προϊσταμένων, μεταβλητές που δρουν καταλυτικά στην εργασιακή απόδοση. Ο Sullivan υποστηρίζει ότι οι θεωρίες των κινήτρων αλλά και οι θεωρίες περί του εαυτού είναι απαραίτητες για την εξήγηση και την πρόβλεψη της εργασιακής συμπεριφοράς. Ο Brockner (1988) υποστήριξε ότι οι εργαζόμενοι έρχονται στον εργασιακό τους περιβάλλον με διαφορετικά επίπεδα αυτοεκτίμησης τα οποία σχετίζονται με το πώς αντιδρούν, αισθάνονται και σκέπτονται όσο βρίσκονται στον εργασιακό τους χώρο. Όλοι θέλουν να αισθάνονται καλά με τους εαυτούς τους, γι αυτό και πολλά από αυτά που κάνουμε σχετίζονται με το να ενισχύσουμε, να διατηρήσουμε ή και να αποκαταστήσουμε την αυτοεκτίμηση μας. Ο Brockner σημειώνει ότι σε σχέση με τους εργαζομένους με

χαμηλή αυτοεκτίμηση, εκείνοι με υψηλή αυτοεκτίμηση παρουσιάζουν τα εξής χαρακτηριστικά:

- Είναι περισσότερο ικανοί να δουλέψουν σκληρότερα σε απάντηση μιας αρνητικής ανατροφοδότησης.
- Είναι λιγότερο πιθανό να μιμηθούν το διευθυντικό στυλ των προϊσταμένων τους.
- Επηρεάζονται λιγότερο από σταθερούς στρεσογόνους παράγοντες όπως η σύγκρουση, ή η αμφισημία ρόλων και η εργασιακή αβεβαιότητα
- Είναι περισσότερο πιθανό να είναι πιο παραγωγικοί, να θέτουν διαρκώς στόχους και να εργάζονται για την υλοποίησή τους (Adrian Furnham, 1997)

8. Ερευνητικά δεδομένα

Σε αρκετές έρευνες μέχρι τώρα έχει συνδεθεί ο βαθμός της αυτεπάρκειας και της υψηλής αυτοεκτίμησης με σημαντικά πορίσματα και αποτελέσματα για τους οργανισμούς, όπως την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών και την εργασιακή απόδοση (Bailey & Austin, 2006. Stajkovic & Luthans, 1998. Gist & Mitchell, 1992).

Στην έρευνά της η Jimmieson N (2000) έδειξε θετική συσχέτιση ανάμεσα στα υψηλά επίπεδα αυτεπάρκειας και το χαμηλό εργασιακό στρες. Γενικότερα στην Βιβλιογραφία αναφέρεται ότι οι πεποιθήσεις κάποιου για τον εαυτό του μπορούν να λειτουργήσουν ως ρυθμιστικές μεταβλητές στη σχέση του με το άγχος. Αυτές οι πεποιθήσεις έχουν εξεταστεί στα πλαίσια της οργανωτικής ψυχολογίας ως προς το εργασιακό περιβάλλον κι έχουνδειχθεί για παράδειγμα οι ρυθμιστικές επιδράσεις της αυτοεκτίμησης στην ομαδική εργασία (Brief & Aldag, 1998). Και οι Mossholder, Bedein και Armenakis (1982), υποστήριξαν στην έρευνά τους την ιδέα ότι οι αγχωτικοί παράγοντες έχουν λιγότερο αρνητική επίδραση όταν τα άτομα έχουν πιο ενισχυμένη τη θετική τους αυτοαντίληψη. Σύμφωνα με τον Schwartzer (1999) η αυτεπάρκεια επηρεάζει τον τρόπο που οι άνθρωποι αισθάνονται και δρουν.

Όσον αφορά τα συναισθήματα, ο χαμηλός βαθμός αυτεπάρκειας συνδέεται με κατάθλιψη, άγχος και αίσθημα αβοηθησίας. Οι άνθρωποι με χαμηλή αυτεπάρκεια επίσης υιοθετούν απαισιόδοξες σκέψεις σχετικά με την απόδοσή τους και την προσωπική και επαγγελματική τους επιτυχία. Αντίθετα μια ισχυρή και θετική αίσθηση αυτοαντίληψης διευκολύνει τις γνωστικές και εκτελεστικές διαδικασίες σε πολλαπλά περιβάλλοντα, επηρεάζοντας δυναμικά και θετικά τη διαδικασία λήψης απόφασης και την ακαδημαϊκή και επαγγελματική επιτυχία. Οι Jex και Bliese (1999) χρησιμοποιώντας δύο εκδοχές της αυτεπάρκειας (τη γενικευμένη –ατομική και τη συλλογική) υπογραμμίζουν ότι η αυτεπάρκεια μπορεί να ρυθμίσει τη σχέση ανάμεσα σε συγκεκριμένους αγχωτικούς παράγοντες στο εργασιακό περιβάλλον, όπως οι ώρες εργασίας καθώς και κάποιες από τις επιπτώσεις τους, όπως η εργασιακή ικανοποίηση, ψυχοσωματικά συμπτώματα κόπωσης, περιπτώσεις εγκατάλειψης της εργασιακής θέσης και βαθμό δέσμευσης στον οργανισμό. Οι ερευνητές δηλαδή ανακάλυψαν μια θετικά ισχυρή σχέση ανάμεσα στην υψηλή αυτεπάρκεια και την εργασιακή ικανοποίηση και όσον αφορά τη δέσμευση προς τον οργανισμό, αυτή παραμένει υψηλή ακόμη και στις περιπτώσεις δύσκολων εργασιακών συνθηκών και έντονου εργασιακού φόρτου, όταν τα επίπεδα αυτεπάρκειας-αυτοεκτίμησης του ατόμου είναι υψηλά.

Τέλος σε μια σειρά άλλων ερευνών από το 2006 και μετά (Dormann,2006. Kammeyer-Muelle & Judge, 2009. Janussi, Randel, Dionne, 2007. Xanthopoulou D & Arnold B. Bakker, 2007. Souse C & Coelho F, 2012. Guillamon-Saorin 2012) επιχειρήθηκε να συνδεθεί η αυτοεκτίμηση και τα αποτελέσματα της με τις πυρηνικές πεποιθήσεις του ατόμου, τις αξιολογήσεις του και τη στάση του απέναντι στη ζωή. Έτσι άρχισαν να αξιολογούνται και να συνδέονται με την αυτοεκτίμηση έννοιες όπως η αισιοδοξία, η δημιουργικότητα, η ανθεκτικότητα, έννοιες που κατατάσσονται στα “Personal Resources” του ατόμου (προσωπικές πηγές).

Εναρμονισμένο με τα παραπάνω είναι και το συμπέρασμα των Luthans, Avey, Avolio, Combs (2006) που έδειξαν ότι ένα πλούσια υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον ενεργοποιεί το «ψυχολογικό κεφάλαιο» των εργαζομένων (όπως την ελπίδα, την αισιοδοξία, την αποτελεσματικότητα και την καλλιέργεια της ανθεκτικότητας) γεγονός που μπορεί με τη σειρά να οδηγήσει σε οικονομικά κέρδη για τους οργανισμούς. Στην έρευνα των Makikangas και Kinnunen, 2003 για παράδειγμα, οι αισιόδοξοι εργαζόμενοι φάνηκαν να εμφανίζουν χαμηλότερα επίπεδα stress σε σχέση με τους λιγότερο αισιόδοξους συναδέλφους τους κάτω από δύσκολες εργασιακές συνθήκες (αυξημένα εργασιακά ωράρια, υψηλή εργασιακή ανασφάλεια και αρνητικό εργασιακό κλίμα).

Η εμφάνιση κατάθλιψης σε ένα άτομο οφείλεται στην παρουσία διαφόρων παραγόντων και περιστάσεων, οι οποίες υφίστανται και υποκειμενικές διαφοροποιήσεις. Η σχέση κατάθλιψης και εργασιακού περιβάλλοντος ως αρνητικού προβλεπτικού παράγοντα για την εμφάνιση καταθλιπτικής συμπτωματολογίας αντιπροσωπεύει ένα μεγάλο κομμάτι της ερευνητικής δραστηριότητας. Ειδικότερα, η πλειοψηφία των ερευνών αποσκοπεί στην εύρεση εκείνων των χαρακτηριστικών, συνθηκών του εργασιακού περιβάλλοντος που συνδέονται με την εμφάνιση καταθλιπτικής συμπτωματολογίας. Σε έρευνα των Evans και Steptoe (2004) που διεξήχθη σε ιατρικό προσωπικό 975 ατόμων διαφάνηκε ότι η επικράτηση αγχογόνων εργασιακών καταστάσεων (έλλειψη κοινωνικής υποστήριξης, αδιαφοροποίητος εργασιακός ρόλος) συνδέεται άμεσα με την αύξηση του καθημερινού άγχους και της καταθλιπτικής συμπτωματολογίας καθώς και με την ύπαρξη χαμηλής ποιότητας ζωής στο άτομο, αποτέλεσμα που ισχυροποιεί τον διαμορφωτικό ρόλο που διαδραματίζει η εργασία στην καταθλιπτική συμπτωματολογία. Ένα εργασιακό περιβάλλον που γίνεται αντιληπτό ως αγχογόνο και ως ελλειμματικό ως προς το σύστημα ανταμοιβών που παρέχει συσχετίζεται σε στατιστικά σημαντικό βαθμό με την ύπαρξη καταθλιπτικής διάθεσης. Ειδικότερα, η παρουσία υψηλού εργασιακού άγχους, η φτώχη επαγγελματική

ικανοποίηση καθώς και η απουσία επαίνων οδηγεί στην αύξηση της καταθλιπτικής συμπτωματολογίας. Όμως, η εμφάνιση κατάθλιψης φαίνεται να επηρεάζεται και από τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του εργαζομένου. Η έρευνα των Paterniti και Niedhammer (2002) επίσης εστιάζει στο εργασιακό περιβάλλον και ειδικότερα στο επαγγελματικό στρες ως παράγοντα κινδύνου αύξησης των καταθλιπτικών συμπτωμάτων σε μια προοπτική 3 χρόνων λαμβάνοντας υπόψη και διαστάσεις της προσωπικότητας των εργαζομένων. Ειδικότερα, μελετάται η σχέση μεταξύ της κατάθλιψης, του εργασιακού άγχους, της προσωπικότητας των εργαζομένων καθώς και της ύπαρξης παρελθόντων τραυματικών γεγονότων, καθώς και του περιθωρίου, δυνατότητας λήψης αποφάσεων από μέρους των εργαζομένων. Οι διαστάσεις της προσωπικότητας που εξετάζονται είναι η ύπαρξη προσωπικότητας Τύπου Α (η οποία έχει συνδεθεί με το στοιχείο της υπερδέσμευσης) καθώς και η αυτοεκτίμηση.

Η αυτοεκτίμηση, η εστία ελέγχου των πραγμάτων (εσωτερική ή εξωτερική) και η συναισθηματική σταθερότητα συνδέονται τόσο στενά σε θεωρητικό και εμπειρικό επίπεδο, έτσι ώστε να περιγράφονται από τους ερευνητές ως ο παράγοντας των πυρηνικών αυτοαξιολογήσεων (core self evaluations factor). Ο παράγοντας αυτός έχει διερευνηθεί σε υψηλή συχνότητα και έχει συνδεθεί με τις στρατηγικές αντιμετώπισης του άγχους και με την επιτυχημένη προσαρμογή του ατόμου σε αγχογόνες εργασιακές συνθήκες.

9. Στόχοι και υποθέσεις της έρευνας

Ο βασικός σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να διερευνηθεί το αν και κατά πόσο τα επίπεδα αυτοεκτίμησης του ατόμου (και η εν γένει προσωπικότητα του, οι πυρηνικές του πεποιθήσεις δηλαδή) επηρεάζουν το βαθμό του επαγγελματικού άγχους καθώς και τη διαχείριση του. Το στρες είναι ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες που επηρεάζουν την ανθρώπινη συμπεριφορά. Οι έρευνες μέχρι τώρα έχουν δείξει την αρνητική του σχέση με την υγεία αλλά και τις αρνητικές επιπτώσεις του άγχους στον επαγγελματικό χώρο και στην αυτοεκτίμηση και το βαθμό αυτεπάρκειας του ατόμου, οι μέχρι τώρα έρευνες τα έχουν συνδέσει με την επαγγελματική ικανοποίηση και την επαγγελματική εξουθένωση. Λίγοι ερευνητές έχουν ασχοληθεί με την επίδραση της αυτοεκτίμησης στο εργασιακό άγχος και με το αν υφίσταται κάποια αντιστρόφως ανάλογη συσχέτιση τους (Grabt. Kammeyer-Mueller & Judge. Stajkovic & Luthans. Jimmieson).

Έτσι λοιπόν βασική υπόθεση της έρευνας αυτής είναι ότι ο βαθμός αυτοεκτίμησης του ατόμου μπορεί να επηρεάζει ή και να ρυθμίζει το βαθμό του επαγγελματικού άγχους.

Υποθέτουμε ότι τα άτομα με υψηλή αυτοεκτίμηση διατηρούν χαμηλότερα ποσοστά επαγγελματικού άγχους κάτω από συνθήκες επαγγελματικής πίεσης. Επίσης θέλουμε να ελέγξουμε κατά πόσο στοιχεία της προσωπικότητας όπως η αισιοδοξία επηρεάζουν την αυτοεκτίμηση αλλά και το βαθμό του εργασιακού άγχους. Επιπλέον στην έρευνα αυτή, θέλουμε να διερευνήσουμε εάν η κατάθλιψη συσχετίζεται με την αυτοεκτίμηση και το εργασιακό άγχος και τέλος θέλουμε να δούμε αν η εργασιακή θέση μέσα στον οργανισμό (υπάλληλος, προϊστάμενος, διευθυντής) με το σύνολο των ευθυνών και των απαιτήσεων που αυτή φέρει αλλά και με τις μισθολογικές αποδοχές, επηρεάζει το βαθμό αυτοεκτίμησης και επιδρά θετικά ή αρνητικά στο εργασιακό άγχος.

B ΜΕΡΟΣ

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

10. Η διαδικασία

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε κατά το χρονικό διάστημα Νοεμβρίου 2013 έως Μάρτιο 2014 οπότε και διανεμήθηκαν εκτυπωμένα ερωτηματολόγια στους συμμετέχοντες. Οι συμμετέχοντες ήταν όλοι εργαζόμενοι των συστημικών τραπεζών. Η έρευνα διεξήχθη σε διάφορες περιοχές της Αθήνας (κέντρο, Νέα Ιωνία, Χαλάνδρι, Περιστερί) σε καταστήματα τραπεζών αλλά και σε κεντροποιημένες υπηρεσίες. Τα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν από εμένα και υποστηρίχτηκα στη διανομή και επανασυλλογή τους από κάποια στελέχη της εκάστοτε υπηρεσίας. Από αυτά τα στελέχη ζητήθηκε και η άδεια για τη διανομή των ερωτηματολογίων. Για τη διανομή και την επανασυλλογή των ερωτηματολογίων ακολουθήθηκε η διαδικασία «hand by hand». Διανεμήθηκαν 250 ερωτηματολόγια τα οποία αποτελούνταν από ένα ερωτηματολόγιο δημογραφικών στοιχείων, ένα ερωτηματολόγιο εργασιακού άγχους (Osirame & Spokame) και ένα ερωτηματολόγιο διερεύνησης και μέτρησης της αυτοεκτίμησης των Γαλανάκη-Σταλικά.

Οι συμμετέχοντες ενημερώνονταν κάθε φορά για το σκοπό της έρευνας, διευκρινίζονταν ότι πρόκειται για εθελοντική και ανώνυμη συμμετοχή και διαβεβαιώνονταν για την εμπιστευτικότητα, την εχεμύθεια που θα τηρούσαμε απέναντι στα προσωπικά τους δεδομένα και γενικότερα σε οποιοδήποτε δεδομένο προέκυπτε από τα ερωτηματολόγια καθώς αυτά θα χρησιμοποιούνταν αποκλειστικά και μόνο για ερευνητικούς σκοπούς.

Από τα Ερωτηματολόγια που μοιράστηκαν παραλάβαμε συνολικά τα 181 σημειώνοντας response rate 73%. Η επεξεργασία και η ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων έγινε μέσω του προγράμματος Στατιστικής επεξεργασίας δεδομένων (S.P.S.S., Statistical Package for Social Sciences).

11. Το δείγμα

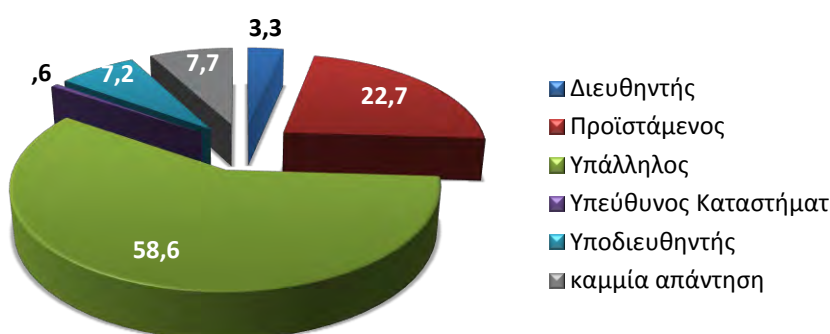
Το δείγμα που επιλέχτηκε για την παρούσα έρευνα ήταν όλοι υπάλληλοι των συστημικών τραπεζών. Επιλέχτηκε το συγκεκριμένο δείγμα γιατί ο τραπεζικός χώρος, είναι ένας εργασιακός χώρος που χαρακτηρίζεται από άγχος και ανταγωνιστικότητα, στηρίζεται και συνυπολογίζει αρκετά την απόδοση των εργαζομένων και λειτουργεί με τη λογική της επίτευξης στόχων. Η επίτευξη εργασιακών στόχων και η επιβράβευση των εργαζομένων με βάση αυτήν την επίτευξη είναι μια διαδικασία που γενικά ενισχύει το εργασιακό άγχος. Το δείγμα μας λοιπόν, που προέρχονταν εξολοκλήρου από διάφορες περιοχές της Αθήνας.

Επί του συνόλου των 181 αποτελούνταν από 50,8% άνδρες και 47,5% γυναίκες. Ως προς την οικογενειακή τους κατάσταση η πλειοψηφία των συμμετεχόντων ήταν έγγαμοι (49,2%) σε σχέση με τους άγαμους που ήταν 45,3% και τους διαζευγμένους σε ποσοστό 3,9%.



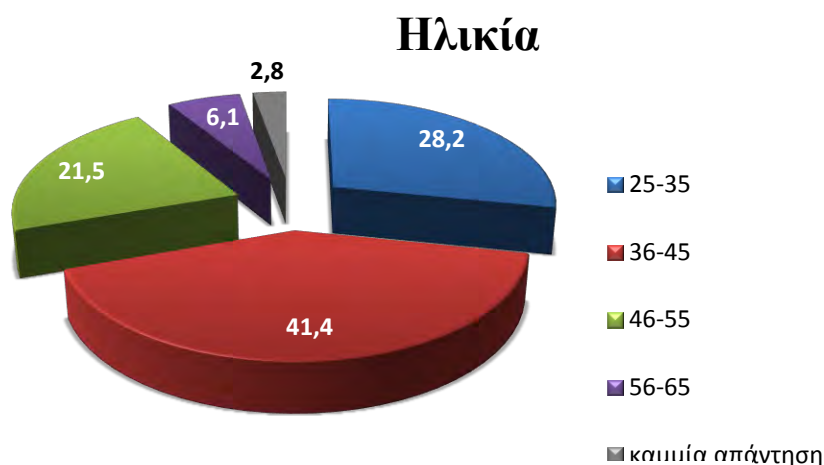
Σχήμα 1: Κυκλικό διάγραμμα για την μεταβλητή «οικογενειακή κατάσταση» (σε %)

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες είναι υπάλληλοι με ποσοστό σχεδόν 60%. Λίγο παραπάνω από το εν πέμπτο δηλώνουν «Προϊστάμενος» και 10% αποτελούν την ομάδα των Διευθυντών (3,3%) και Υποδιευθυντών (7,2%).



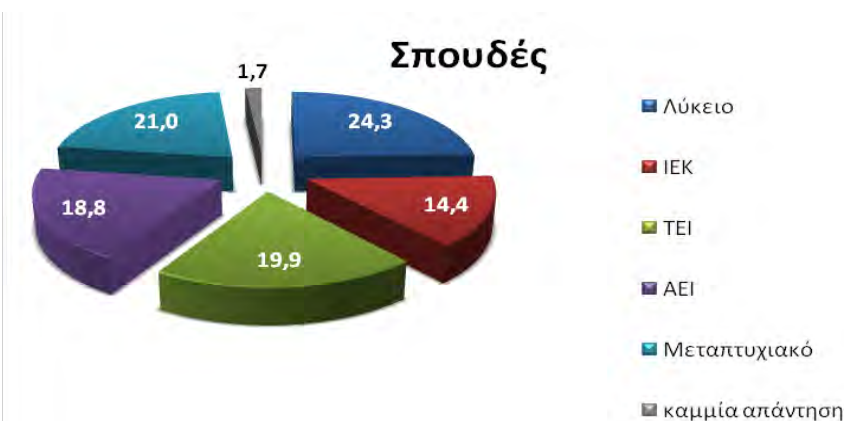
Σχήμα 2: Κυκλικό διάγραμμα για την μεταβλητή «θέση εργασίας» (σε %)

Οι ηλικίες τους κυμαίνονταν από 25 έως 65 ετών με ισχύουσα ηλικιακή ομάδα αυτήν τω 36-45 (42,6%) και με μικρότερη αντιπροσώπευση της ηλικιακής ομάδας των 56-65(6,1%).



Σχήμα 3: Κυκλικό διάγραμμα για την μεταβλητή «ηλικία» (σε %)

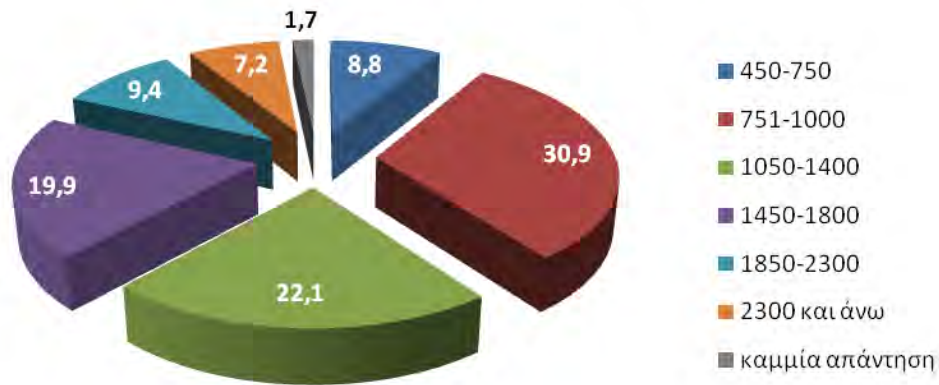
Επί του συνόλου των 181 το 1,7% δεν απαντάει σ’ αυτή την ερώτηση. Οι μεγαλύτεροι ομάδα είναι των απόφοιτων λυκείου (24,3%), εν πέμπτο λένε ότι κατέχουν Μεταπτυχιακό τίτλο, άλλο εν πέμπτο είναι απόφοιτοι ΤΕΙ, 18,8% έχουν πανεπιστημιακό πτυχίο και 14,4% είναι απόφοιτοι ΙΕΚ.



Σχήμα 4: Κυκλικό διάγραμμα για την μεταβλητή «σπουδές» (σε %)

Οι μισθολογικές αποδοχές κυμαίνουν στις κλίμακες 750-1000 ευρώ και 1450-1800 ευρώ και αποτελούν το 53% των συμμετεχόντων. Πάνω από 2300 ευρώ παίρνουν μόνο 7,2% του δείγματος.

Μισθολογικές αποδοχές

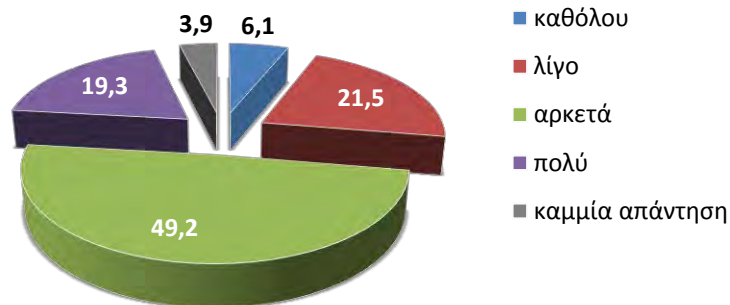


Σχήμα 5: Κυκλικό διάγραμμα για την μεταβλητή «μισθολογικές αποδοχές» (σε %)

Η πλειοψηφία (90%) των ερωτηθέντων δεν είχε αντιμετωπίσει κάποιο σοβαρό πρόβλημα υγείας.

Τέλος ως προς την αισιοδοξία και την απαισιοδοξία, από τους 181 ερωτηθέντες, χαρακτήριζε τον εαυτό του, το μισό «αρκετά» αισιόδοξο, σχεδόν εν πέμπτο δηλώνει ως «πολύ» αισιόδοξο, αλλά 21% ως «λιγότερο» αισιόδοξο και τέλος μόνο 6% λένε πως είναι «καθόλου» φύσει αισιόδοξα.

Αισιοδοξία



Σχήμα 6: Κυκλικό διάγραμμα για την μεταβλητή «αισιοδοξία» (σε %)

12. Ερευνητικά Εργαλεία

Βασική μέριμνα ήταν να εξασφαλιστεί τόσο η αξιοπιστία των δεδομένων όσο και η αξιοπιστία των μετρήσεων. Για την πραγματοποίηση της έρευνας χρησιμοποιήθηκαν τρία ερωτηματολόγια. Το πρώτο ήταν ένα ερωτηματολόγιο καταγραφής των δημογραφικών στοιχείων, το δεύτερο αποσκοπούσε στην εκτίμηση του εργασιακού άγχους και το τρίτο στη διερεύνηση του επιπέδου αυτοεκτίμησης των συμμετεχόντων.

12.1. Ερωτηματολόγιο Δημογραφικών Στοιχείων

Το ερωτηματολόγιο αυτό ήταν μια αυτοσχέδια κατασκευή που είχε ως στόχο να συλλέξει όσο πιο αναλυτικές πληροφορίες ήταν δυνατό σε σχέση με το δείγμα. Οι πληροφορίες αφορούσαν στοιχεία όπως το φύλλο, την ηλικία των συμμετεχόντων, την εργασιακή τους θέση, τα έτη προϋπηρεσίας, τις μισθολογικές τους αποδοχές, τη συχνότητα απουσίας από την εργασία τους, την ύπαρξη τυχόν σοβαρών προβλημάτων υγείας, καθώς και τη στάση τους απέναντι στην αισιοδοξία και την απαισιοδοξία. Τα δεδομένα αυτά καταγράφηκαν, αναλύθηκαν και αρκετά από αυτά χρησιμοποιήθηκαν ως ανεξάρτητες μεταβλητές.

12.2. Ερωτηματολόγιο Εργασιακού Άγχους

Για την καταγραφή των επιπέδων βίωσης επαγγελματικού στρες χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα OSI (Occupational Stress Inventory) των Osipow & Spokane, 1987. Η συγκεκριμένη κλίμακα χρησιμοποιείται κατά κόρον σε έρευνες για το εργασιακό στρες και επιλέχθηκε επειδή θεωρείται από τις πιο έγκυρες και αξιόπιστες για την συγκεκριμένη μεταβλητή. Επίσης λόγω της διαδεδομένης χρήσης της κλίμακας σε πλήθος ερευνών η χρησιμοποίησή της για την υλοποίηση της παρούσας έρευνας προσφέρει μεγαλύτερη δυνατότητα σύγκρισης και γενίκευσης των αποτελεσμάτων μας ως προς αυτά προηγούμενων ερευνητικών προσπαθειών. Για την εξέταση των ερευνητικών μας ερωτημάτων χρησιμοποιήθηκαν 2 βασικές υποκλίμακες του OSI και συγκεκριμένα αυτή που αναφέρεται στον βαθμό βίωσης επαγγελματικού στρες και αυτή που αξιολογεί τον βαθμό δυσκολίας - πιεστικών συνθηκών σε ένα επάγγελμα. Η επιλογή αυτών των 2 υποκλιμάκων πραγματοποιήθηκε στην βάση του σεβασμού του χρόνου των συμμετεχόντων και υπό το πρίσμα της μεγαλύτερης συσχέτισης τους με τον σκοπό της έρευνας.

Συγκεκριμένα, η αξιοπιστία για το OSI μετρήθηκε με δύο τρόπους. Η αξιοπιστία Test-Retest εμφανίζει συσχετίσεις που κυμαίνονται από τη χαμηλότερη τιμή του 0,39 για τις ερωτήσεις σχετικά με την φροντίδα του εαυτού έως την υψηλότερη 0,74 στο σύνολο του

ερωτηματολογίου για την αυτοαντίληψη. Όλες οι συσχετίσεις ήταν στατιστικά σημαντικές στο επίπεδο του 0,01. Επιπλέον, η εσωτερική ανάλυση συνοχής ήταν ο δεύτερος υπολογισμός αξιοπιστίας. Η εσωτερική συνοχή (alpha coefficients) ήταν 0,610,88 για το ερωτηματολόγιο του εργασιακού άγχους και 0,680,99 για το ερωτηματολόγιο της αυτοαντίληψης.

Ως προς την εγκυρότητα, η κλίμακα συσχετίσεων αποδείχτηκε ότι είναι σχετικά υψηλή. Πολλές έγκυρες έρευνες χρησιμοποίησαν το OSI σε συνδυασμό με άλλα αναγνωρισμένα εργαλεία, όπως το Employee Assistance Inventory, και το ερωτηματολόγιο Στρατηγικών Καριέρας. Τα αποτελέσματα των συγκρίσεων έδειξαν ότι εντοπίστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στην κλίμακα OSI και στις κλίμακες άλλων εργαλείων. Οι τιμές των συσχετίσεων βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές και ως εκ τούτου συμβατές με την προσδοκία ότι υψηλό άγχος συνδέεται με διάφορα προβλήματα στο χώρο εργασίας.

12.3. Ερωτηματολόγιο Διερεύνησης Αυτοεκτίμησης

GalaSelf Esteem Test (Γαλανακης & Σταλικας, 2009)

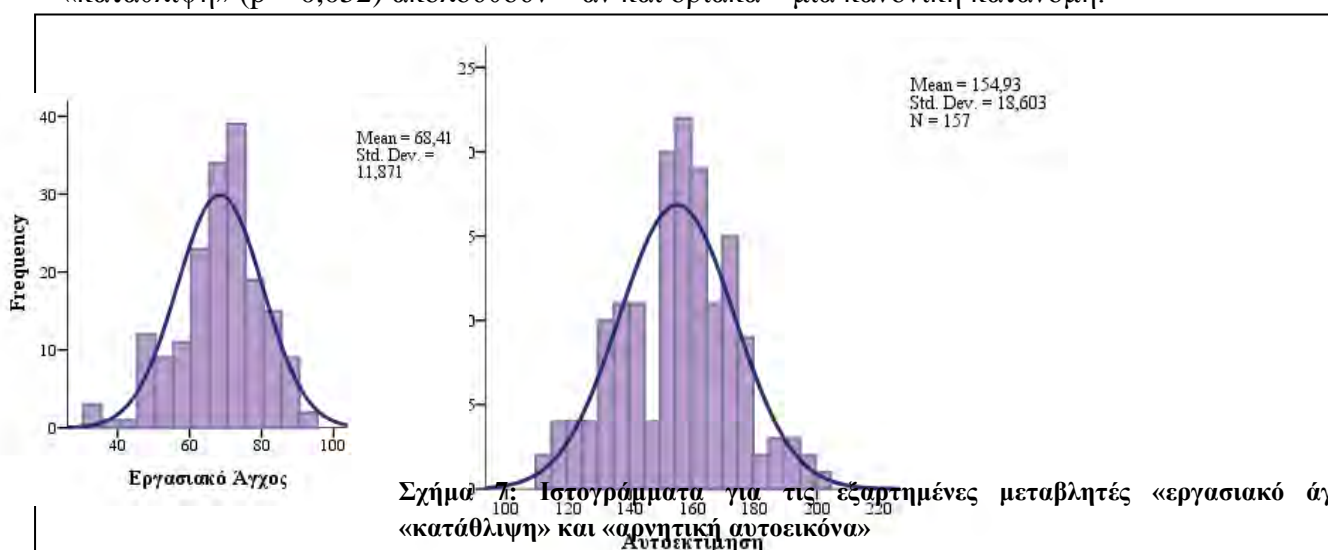
Πρόκειται για ένα εργαλείο αυτοαναφοράς το οποίο εξετάζει τον βαθμό αυτοεκτίμησης του ατόμου μέσα από 50 ερωτήσεις σχετικές με την εργασία και την ζωή του. Οι απαντήσεις δίνονται μέσα από μια 5βάθμια κλίμακα Likert όπου 1 = καθόλου και 5= στον μέγιστο βαθμό. Το τεστ είναι σταθμισμένο στα ελληνικά (Τα ψυχομετρικά εργαλεία στην Ελλάδα, έκδοση II). Η στάθμιση έγινε σε δείγμα 265 ατόμων σε όλη την Ελλάδα. Η αξιοπιστία της κλίμακας στο δείγμα μας ήταν $\alpha=0.88$. Η κλίμακα διαθέτει καλή φαινομενική εγκυρότητα. Επίσης, ο βαθμός συσχέτισης ανάμεσα στην εκτίμηση του ατόμου σχετικά με την αυτοεκτίμησή του και τη βαθμολογία στο τεστ είναι στατιστικά σημαντικός ($r=0,53, p<0,01$). Το ψυχομετρικό αυτό εργαλείο έχει έφτα διαστάσεις μέτρησης της αυτοεκτίμησης: Τη σιγουριά για τον εαυτό την ικανοποίηση, την αντιμετώπιση των προκλήσεων, την κάλυψη των προσωπικών αναγκών, την υπομονή, την επιμονή, και το αίσθημα επάρκειας στις προσωπικές σχέσεις

13. Αποτελέσματα

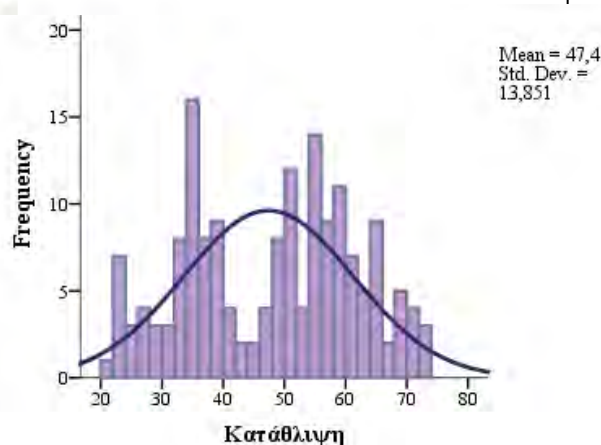
13.1. Ανάλυση εξαρτημένων μεταβλητών

Πριν την ανάλυση των δεδομένων ελέγξαμε της εξαρτημένες μεταβλητές αν ακολουθούν την κανονική κατανομή ώστε να χρησιμοποιήσουμε τα κατάλληλα στατιστικά τεστ. Τα παρακάτω γραφήματα σε μορφή ιστογραμμάτων με καμπύλη κανονικής κατανομής δείχνουν καθαρά πως οι περισσότερες μεταβλητές δεν παρεκκλίνουν από μια κανονική κατανομή.

Οι βασικές μεταβλητές «εργασιακό άγχος» ($p= 0,091$) και «αυτοεκτίμηση» ($p= 0,309$) και η «κατάθλιψη» ($p = 0,052$) ακολουθούν – αν και οριακά – μια κανονική κατανομή.



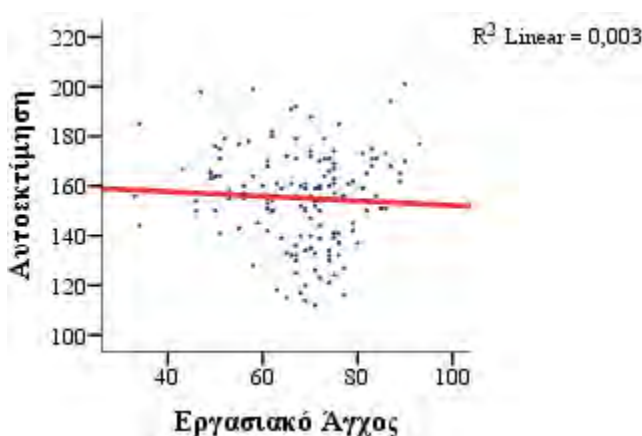
Η «αυτοαντίληψη» (ή «αρνητική αυτοεικόνα») δεν ακολουθεί μια κανονική κατανομή ($p= 0,001$). Δηλαδή υπάρχει μια σημαντική στατιστική διαφορά ανάμεσα στην κατανομή που βρέθηκε στην μεταβλητή και την κανονική κατανομή. Σε κάθε ερώτηση, η οποία περιέχει την μεταβλητή «αυτοαντίληψη» χρησιμοποιούνται μη-παραμετρικές στατιστικές



(Spearman, Mann-Whitney U, Kruskal Wallis Ranks).

13.2. Υποθέσεις συσχέτισης

H0: Το εργασιακό άγχος δεν συσχετίζεται με την αυτοεκτίμηση.

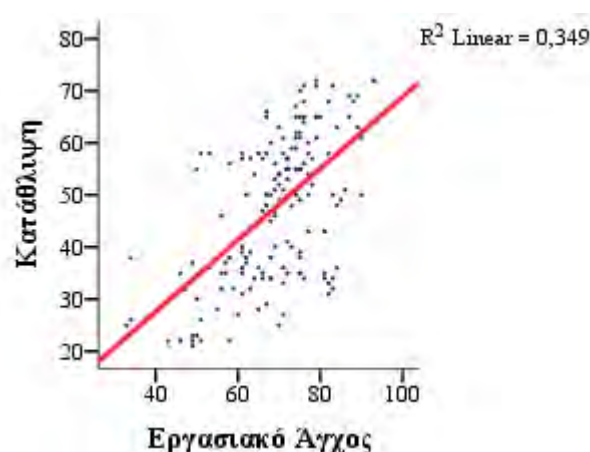


Σχήμα 8: Συσχέτιση Pearson «αυτοεκτίμηση» και «εργασιακό άγχος»

Αφού δεν μπορούμε να αποδείξουμε στατιστικά μια συσχέτιση των μεταβλητών εργασιακού άγχους και αυτοεκτίμησης ($r = -0,058$; $p = 0,237$) πρέπει να κρατήσουμε την μηδενική υπόθεση. Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση του εργασιακού άγχους και της αυτοεκτίμησης. Οι απαντήσεις των ατόμων στο ερωτηματολόγιο του εργασιακού άγχους δε δείχνουν

ισχύ για την αυτοεκτίμηση. Υπάρχει αντίστοιχο ποσοστό ανθρώπων με μεγάλο βαθμό εργασιακού άγχους συνδυασμένο με χαμηλό επίπεδο αυτοεκτίμησης και ανθρώπων με μεγάλο βαθμό εργασιακού άγχους συνδυασμένο με υψηλό επίπεδο αυτοεκτίμησης. Οι περισσότεροι κινούνται στα μέσα επίπεδα των δύο κλιμάκων. Γι' αυτό δημιουργήθηκε το στρογγυλό σχήμα στο γράφημα που στην πράξη σημαίνει, χωρίς να ξέρουμε τα αποτελέσματα των στατιστικών τεστ, πως η συσχέτιση πηγαίνει προς το μηδέν. Δηλαδή δεν υπάρχει συσχέτιση των μεταβλητών.

H0: Το εργασιακό άγχος δεν συσχετίζεται με την κατάθλιψη.

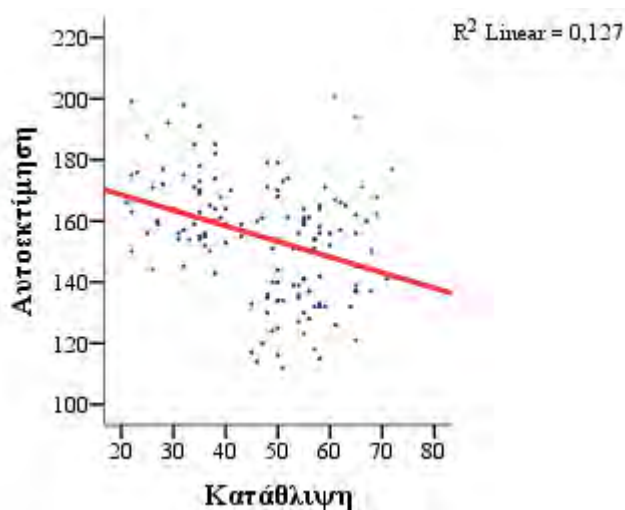


Σχήμα 9: Συσχέτιση Pearson «κατάθλιψη» και «εργασιακό άγχος»

Μπορούμε να αποδείξουμε μια στατιστικά σημαντική συσχέτιση των μεταβλητών ($r = 0,591$; $p = 0,000$) και το βλέπουμε επίσης στο *Scatter-Plot*. Γι' αυτό απορρίπτουμε την μηδενική υπόθεση χάρις στην εναλλακτική υπόθεση ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση του εργασιακού άγχους με την κατάθλιψη. Άνθρωποι που δηλώνουν ότι εμφανίζουν συμπτώματα κατάθλιψης έχουν και μεγαλύτερα σημάδια υψηλού εργασιακού άγχους και αντίστροφα.

H0: Η κατάθλιψη δεν συσχετίζεται με την αυτοεκτίμηση.

Απορρίπτουμε την μηδενική υπόθεση λόγω στατιστικά σημαντικής συσχέτισης των μεταβλητών

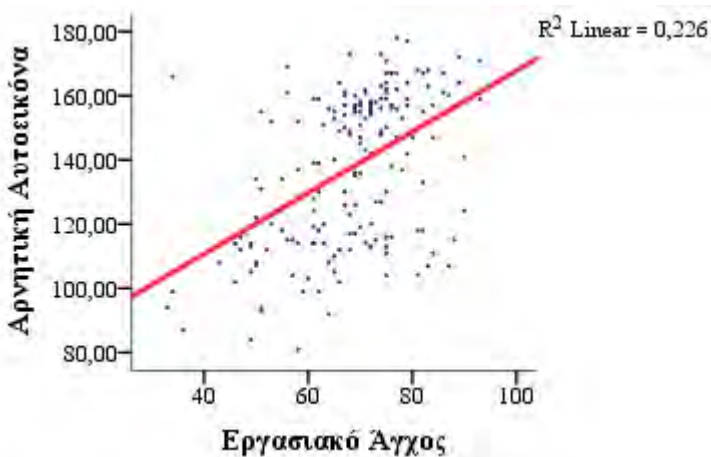


($r = -0,356$; $p = 0,000$). Αν και είναι σημαντική η τιμή του r δεν είναι και πολύ υψηλή. Πάλι δείχνει το *Scatter-Plot* έκτοπες τιμές. Γι' αυτό περιγράφουμε μια αρνητική σημαντική συσχέτιση αφού κάτι αρνητικό (ή κατάθλιψη) συσχετίζεται με κάτι θετικό (την αυτοεκτίμηση). Άνθρωποι που έχουν υψηλή αυτοεκτίμηση δηλώνουν λιγότερα συμπτώματα κατάθλιψης ενώ εκείνοι που περιγράφουν πολλά συμπτώματα κατάθλιψης απαντάνε πως έχουν χαμηλή αυτοεκτίμηση.

Σχήμα 10: Συσχέτιση Pearson «αυτοεκτίμηση» και «κατάθλιψη»

H0a: Το εργασιακό άγχος δεν συσχετίζεται με την αυτοαντίληψη.

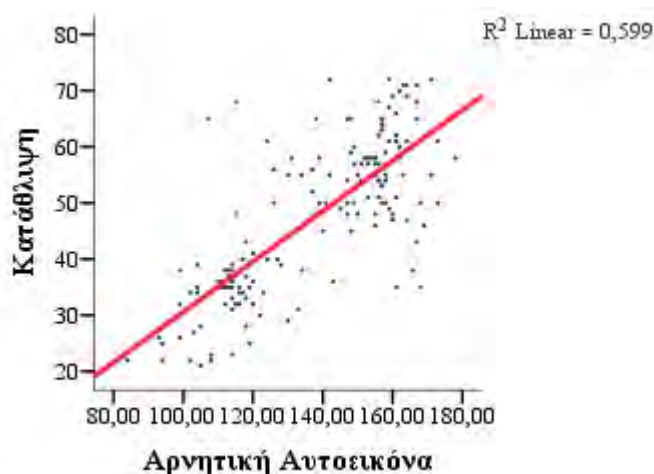
Απορρίπτουμε την μηδενική υπόθεση λόγω στατιστικά σημαντικής συσχέτισης των μεταβλητών ($r = 0,465$; $p = 0,000$). Είναι σημαντική αλλά η τιμή του r δεν είναι και πολύ υψηλή. Υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση του εργασιακού άγχους με την αρνητική αυτό-εικόνα. Όσοι



περιγράφουν τον εαυτό τους με αρνητικά επίθετα δηλώνουν πως αισθάνονται περισσότερο εργασιακό άγχος ενώ όσοι περιγράφουν τον εαυτό τους με θετικά επίθετα αισθάνονται λιγότερο εργασιακό άγχος. Στο *Scatter-Plot* φαίνονται και οι έκτοπες τιμές που μπορούν να χαμηλώσουν το αποτέλεσμα.

Σχήμα 11: Συσχέτιση Spearman «εργασιακό άγχος» και «αυτοαντίληψη»

H0β: Η αυτοαντίληψη δεν συσχετίζεται με την κατάθλιψη.

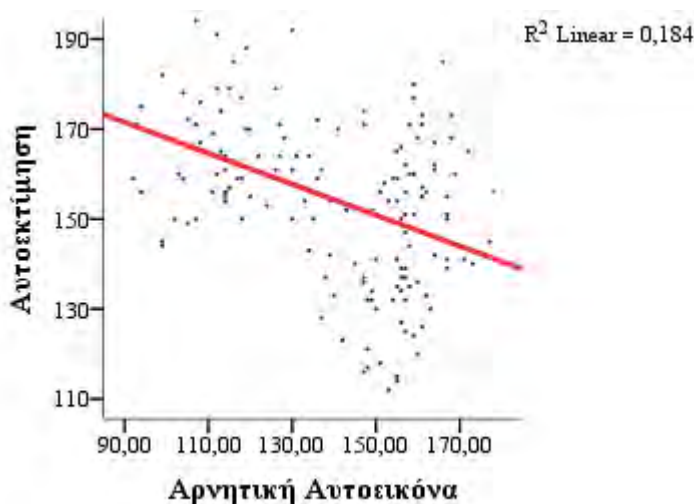


Απορρίπτουμε την μηδενική υπόθεση με μια ισχυρή σχέση συσχέτισης των μεταβλητών ($r= 0,717$; $p =0,000$). Στο *Scatter-Plot* φαίνεται η πυκνότητα γύρω από την γραμμή παλινδρόμησης. Όσοι περιγράφουν τον εαυτό τους με αρνητικά επίθετα δηλώνουν περισσότερα συμπτώματα κατάθλιψης ενώ όσοι περιγράφουν τον εαυτό τους με θετικά επίθετα βιώνουν λιγότερη κατάθλιψη.

Σχήμα 12: Συσχέτιση Spearman «κατάθλιψη» και «αυτοαντίληψη»

H0: Η αυτοαντίληψη δεν συσχετίζεται με την αυτοεκτίμηση.

Απορρίπτουμε την μηδενική υπόθεση λόγω στατιστικά σημαντικής συσχέτισης των μεταβλητών ($r= -0,351$; $p =0,000$). Είναι σημαντική αλλά η τιμή του r δεν είναι και πολύ υψηλή. Φαίνονται δύο κύκλοι στο *Scatter-Plot* και κάποιες έκτοπες τιμές. Υπάρχει δηλαδή στατιστικά σημαντική



αρνητική συσχέτιση της αυτοαντίληψης με την αυτοεκτίμηση. Όσοι περιγράφουν τον εαυτό τους με αρνητικά επίθετα δηλώνουν πως βιώνουν υψηλότερη αυτοεκτίμηση, ενώ όσοι περιγράφουν τον εαυτό τους με θετικά επίθετα βιώνουν χαμηλότερη αυτοεκτίμηση. Στο *Scatter-Plot* φαίνεται και μια ομοιόμορφη απόκλιση των ζευγαριών τιμών η οποία ευθύνεται για την χαμηλή συσχέτιση παρόλο που είναι σημαντική.

Σχήμα 13: Συσχέτιση Spearman «αυτοεκτίμηση» και «αυτοαντίληψη»

Συσχέτιση

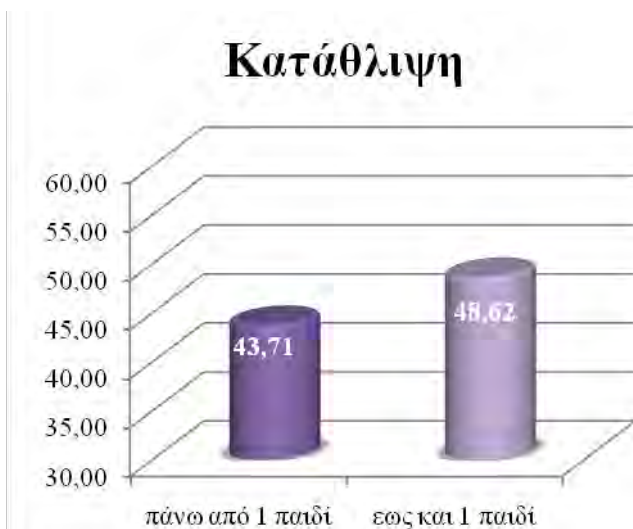
		Κατάθλιψη	Αυτοεκτίμηση	Εργασιακό Στρές	Αρνητική Αυτοαντίληψη
Κατάθλιψη	Pearson Συσχέτιση	1	-,356**	,591**	,774**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,000
	N	167	145	166	164
Αυτοεκτίμηση	Pearson Συσχέτιση		1	-,058	-,429**
	Sig. (1-tailed)			,237	,000
	N		157	155	154
Εργασιακό Στρές	Pearson Συσχέτιση			1	,475**
	Sig. (1-tailed)				,000
	N			178	175

** . Συσχέτιση is significant at the 0.01 level (1-tailed).

13.3. Υποθέσεις διαφοράς 2 ανεξάρτητα δείγματα (τεστ τ – Wilcoxon)

H0a: Άτομα με περισσότερα από δυο παιδιά αντιμετωπίζουν το ίδιο βαθμό κατάθλιψης με αυτά χωρίς παιδιά.

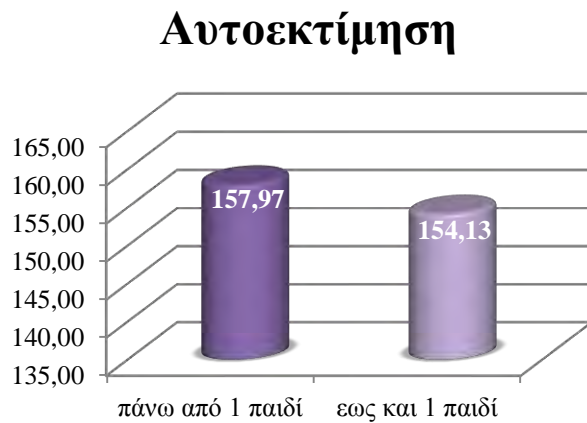
Βλέπουμε ότι η μέση τιμή για τις ομάδες με παιδιά άνω των 2 και την ομάδα εως και ένα παιδί διαφέρει κατά περίπου 5 πόντους. Άτομα με πάνω από ένα παιδί δηλώνουν λιγότερα συμπτώματα



κατάθλιψης από αυτούς που έχουν εως και ένα παιδί. Σ'αυτήν την περίπτωση όμως πρέπει να κρατήσουμε την μηδενική υπόθεση επειδή δεν είναι στατιστικά σημαντική η διαφορά. Όμως με ένα $p=0,076$ ($t=-1,803$, $df=60,398$) μπορούμε να μιλήσουμε για μια τάση, δηλαδή μπορεί με μεγαλύτερο δείγμα να φανεί μια σημαντική διαφορά μεταξύ των βαθμολογιών κατάθλιψης.

Σχήμα 14: Μέσες τιμές «κατάθλιψη» με ανεξάρτητη μεταβλητή «παιδιά»

H0β: Άτομα με παιδιά αντιμετωπίζουν το ίδιο βαθμό αυτοεκτίμησης με αυτά χωρίς παιδιά.



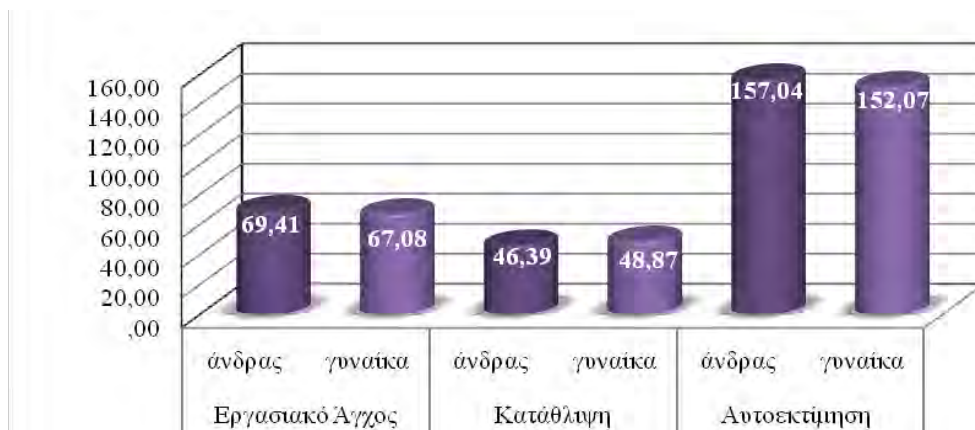
Σχήμα 15: Μέσες τιμές «αυτοεκτίμηση» με ανεξάρτητη μεταβλητή «παιδιά»

Η μηδενική υπόθεση πρέπει να μείνει επειδή η διαφορά των αποτελεσμάτων δεν είναι στατιστικά σημαντική ($t=1,285$; $df= 82,974$; $p=0,202$). Η διαφορά των μέσων τιμών ανέρχεται σε μόλις +4 πόντους για τους ανθρώπους με πάνω από 1 παιδί. Δηλαδή πρακτικά η αυτοεκτίμηση παραμένει ίδια ανεξάρτητα με την ύπαρξη παιδιών ή του αριθμού παιδιών.

H0α: Οι άνδρες αντιμετωπίζουν το ίδιο βαθμό εργασιακού άγχους με τις γυναίκες.

H0β: Οι άνδρες αντιμετωπίζουν το ίδιο βαθμό αυτοεκτίμησης με τις γυναίκες.

H0γ: Οι άνδρες αντιμετωπίζουν το ίδιο βαθμό κατάθλιψης με τις γυναίκες.

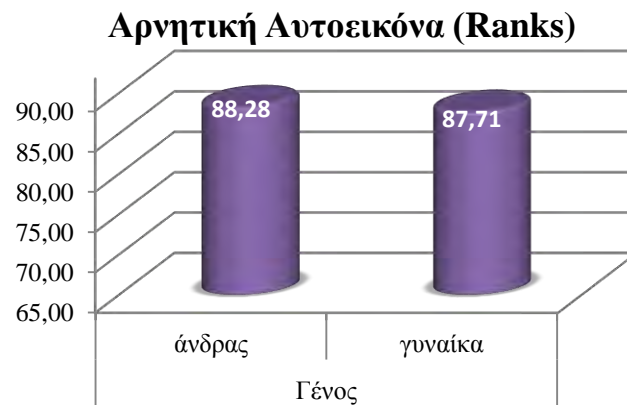


Σχήμα 16: Μέσες τιμές «εργασιακό άγχος», «κατάθλιψη» και «αυτοεκτίμηση» με ανεξάρτητη μεταβλητή «γένος»

Βλέποντας το γράφημα για τις μέσες τιμές των βαθμολογιών για τις μεταβλητές *εργασιακό άγχος*, *κατάθλιψη* και *αυτοεκτίμηση* και χρησιμοποιώντας τα σχετικά στατιστικά τεστ πρέπει να κρατήσουμε τις μηδενικές υποθέσεις. Δηλαδή δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ άνδρα και γυναίκας όσον αφορά το εργασιακό άγχος ($t=1,3$, $df= 174$, $p= 0,195$), την κατάθλιψη ($t=-1,157$, $df= 162,9$, $p=0,249$) και την αυτοεκτίμηση ($t=1,668$,

$df=141,7$, $p= 0,098$). Κοιτάζοντας τις μέσες τιμές βλέπουμε στην αυτοεκτίμηση, πως οι γυναίκες έχουν χαμηλότερο βαθμό – αλλά όχι στατιστικά σημαντικά - αυτοεκτίμησης από τους άντρες ενώ στο εργασιακό άγχος και την κατάθλιψη η απολυτή διαφορά των αποτελεσμάτων είναι πολύ χαμηλή.

H0δ: Οι άνδρες και οι γυναίκες δε διαφέρουν στον παράγοντα της αυτοαντίληψης.



Σχήμα 17: Μέσες τιμές θέσεων «αρνητική αυτοεικόνα» με ανεξάρτητη μεταβλητή «γένος»

Όπως δείχνει το σχήμα παραπάνω δεν υπάρχει διαφορά μεταξύ των περιγραφών του εαυτού (Mann Whitney U; $z= -0,075$, $p= 0,941$) τους. Άνδρες και γυναίκες έχουν την ίδια αντίληψη για τον εαυτό τους.

13.4. Υποθέσεις διαφοράς (ANOVA, Kruskal Wallis)

H0α: Άτομα αισιόδοξα αντιμετωπίζουν το ίδιο βαθμό εργασιακού άγχους με απαισιόδοξους.

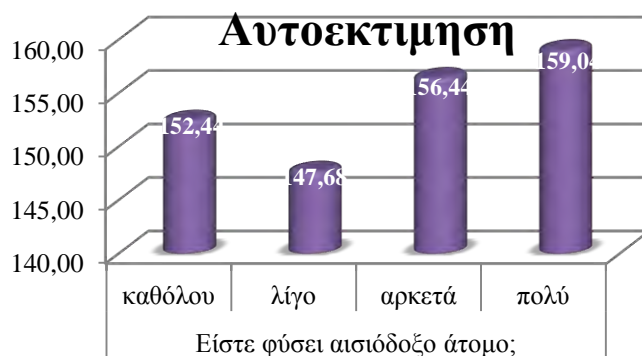


Σχήμα 18: Μέσες τιμές «εργασιακό άγχος» με ανεξάρτητη μεταβλητή «αισιοδοξία»

Δεν μπορούμε να αποδείξουμε μια στατιστική σημαντική διαφορά ($p= 0,166$, $F= 1,714$) μεταξύ των ομάδων και γι' αυτό κρατάμε την H0. Το εργασιακό άγχος δεν διαφέρει ανάλογως με την αισιοδοξία. Βλέπουμε πάντως ότι η διαφορά μεταξύ των ατόμων πολύ αισιόδοξα και καθόλου αισιόδοξα είναι σχεδόν 9 πόντους και με μια στατιστική τάση ($p=$

0,065) στο Post-Hoc-Test (DUNNET T3). Σε μεγαλύτερο δείγμα μπορεί να εμφανιστεί μια σημαντική διαφορά αυτών των 2 τιμών.

H0β: Άτομα αισιόδοξα αντιμετωπίζουν το ίδιο βαθμό αυτοεκτίμησης με απαισιόδοξους.



Σχήμα 19: Μέσες τιμές «αυτοεκτίμηση» με ανεξάρτητη μεταβλητή «αισιοδοξία»

Παρά ολίγο πρέπει να κρατήσουμε την μηδενική υπόθεση άλλα με το $p = 0,059$ ($F = 2,542$) υπάρχει μια δυνατή τάση ότι μεταξύ των ομάδων υπάρχει διαφορά. Άτομα αρκετά και πολύ αισιόδοξα δηλώνουν μεγαλύτερο βαθμό αυτοεκτίμησης από αυτούς με λίγη ή καθόλου αισιόδοξία. Βλέπουμε ότι η διαφορά μεταξύ των ατόμων πολύ αισιόδοξα και λίγο αισιόδοξα είναι περίπου 11 πόντους και με μια οριακά στατιστική σημαντική διαφορά ($p = 0,050$) στο Post-Hoc-Test (DUNNET T3). Γενικά μπορούμε να ισχυριστούμε πως η αυτοεκτίμηση πολύ πιθανόν επηρεάζεται από την αισιόδοξη στάση του ανθρώπου.

H0γ: Άτομα αισιόδοξα αντιμετωπίζουν τον ίδιο βαθμό κατάθλιψης με τους απαισιόδοξους.



Σχήμα 20: Μέσες τιμές «κατάθλιψη» με ανεξάρτητη μεταβλητή «αισιοδοξία»

Με μια πολύ σημαντική διαφορά μεσών τιμών ($p = 0,003$, $F = 4,905$) μπορούμε να απορρίψουμε την μηδενική υπόθεση ότι η αισιόδοξία δεν έχει σημασία στο βαθμό της κατάθλιψης που αισθάνονται οι άνθρωποι. Άτομα πολύ αισιόδοξα δείχνουν σημαντικά

μικρότερες τιμές στην κατάθλιψη από τους λίγο (Dunnnett, $p=0,008$) και καθόλου (Dunnnett $p=0,016$) αισιόδοξους. Προφανώς η αντίληψη αισιοδοξίας συμβαδίζει με μικρότερο βαθμό κατάθλιψης.

H0δ: Άτομα αισιόδοξα αντιλαμβάνονται τον εαυτό τους με τον ίδιο τρόπο με τα απαισιόδοξα άτομα.



Σχήμα 21: Μέσες θέσεις «αρνητική αυτοεικόνα» με ανεξάρτητη μεταβλητή «αισιοδοξία»

Με μια πολύ σημαντική διαφορά μεσών τιμών θέσεων ($X^2= 27,252$, $df=3$, $p= 0,000$) μπορούμε να απορρίψουμε την μηδενική υπόθεση ότι η αισιοδοξία δεν έχει σημασία στην αντίληψη του εαυτού. Άτομα πολύ αισιόδοξα δείχνουν πιο θετική αυτοαντίληψη από τους καθόλου και λίγο αισιόδοξους.

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) Είστε φύσει αισιόδοξο άτομο;	(J) Είστε φύσει αισιόδοξο άτομο;	Μεσή τιμή Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Αυτοεκτίμηση	καθόλου	Λίγο	4,769	6,805	,921	-14,48	24,02
		Αρκετά	-3,993	6,437	,943	-22,20	14,21
		Πολύ	-6,597	7,157	,837	-26,84	13,64
	λίγο	καθόλου	-4,769	6,805	,921	-24,02	14,48
		Αρκετά	-8,762	3,640	,127	-19,06	1,53
		Πολύ	-11,366	4,799	,137	-24,94	2,21
	αρκετά	καθόλου	3,993	6,437	,943	-14,21	22,20
		Λίγο	8,762	3,640	,127	-1,53	19,06
		Πολύ	-2,604	4,261	,946	-14,66	9,45
	πολύ	καθόλου	6,597	7,157	,837	-13,64	26,84
		Λίγο	11,366	4,799	,137	-2,21	24,94
		Αρκετά	2,604	4,261	,946	-9,45	14,66
Κατάθλιψη	καθόλου	Λίγο	2,855	4,572	,942	-10,07	15,78
		Αρκετά	9,714	4,250	,161	-2,30	21,73
		Πολύ	12,636	4,605	,061	-,38	25,65

	λίγο	καθόλου	-2,855	4,572	,942	-15,78	10,07	
		Αρκετά	6,859	2,675	,091	-,70	14,42	
		Πολύ	9,782*	3,209	,029	,71	18,85	
αρκετά	λίγο	καθόλου	-9,714	4,250	,161	-21,73	2,30	
		Αρκετά	-6,859	2,675	,091	-14,42	,70	
		Πολύ	2,923	2,732	,766	-4,80	10,64	
πολύ	λίγο	καθόλου	-12,636	4,605	,061	-25,65	,38	
		Αρκετά	-9,782*	3,209	,029	-18,85	-,71	
		Πολύ	-2,923	2,732	,766	-10,64	4,80	
Εργασιακό Στρές	καθόλου	λίγο	7,387	3,982	,332	-3,86	18,63	
		Αρκετά	6,607	3,732	,374	-3,93	17,15	
		Πολύ	9,064	4,045	,175	-2,36	20,49	
	λίγο	καθόλου	Αρκετά	-7,387	3,982	,332	-18,63	3,86
			Πολύ	-,780	2,247	,989	-7,13	5,57
			Αρκετά	1,677	2,736	,945	-6,05	9,41
	αρκετά	καθόλου	λίγο	-6,607	3,732	,374	-17,15	3,93
			Αρκετά	,780	2,247	,989	-5,57	7,13
			Πολύ	2,457	2,359	,781	-4,20	9,12
	πολύ	καθόλου	Αρκετά	-9,064	4,045	,175	-20,49	2,36
			Πολύ	-1,677	2,736	,945	-9,41	6,05
			Αρκετά	-2,457	2,359	,781	-9,12	4,20

*. The Μεσή τιμή difference is significant at the 0.05 level.

111

H0a: Άτομα σε ανώτερη θέση εργασίας αντιμετωπίζουν τον ίδιο βαθμό εργασιακού άγχους με άτομα με χαμηλότερη θέση.

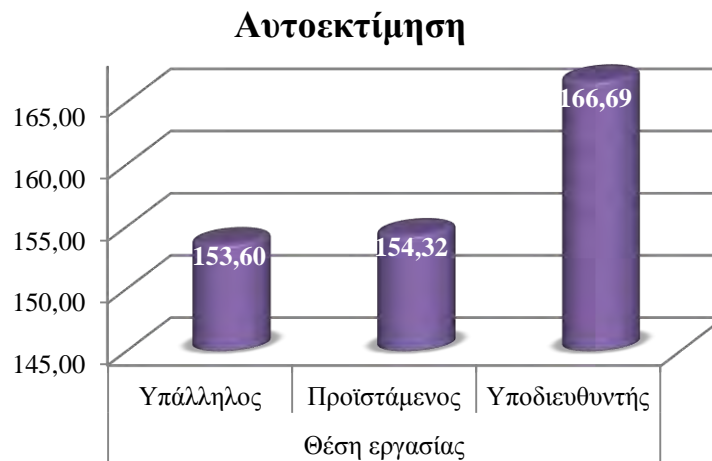


Σχήμα 22: Μέσες τιμές «εργασιακό άγχος» με ανεξάρτητη μεταβλητή «θέση εργασίας»

Η θέση εργασίας δεν επηρεάζει το εργασιακό άγχος. Κρατάμε την μηδενική υπόθεση με ένα $p=0,763$ ($F= 0,272$). Όπως φαίνεται και πολύ καλά στο γράφημα με μεγαλύτερη διαφορά μέσων

τιμών 1 πόντο. Στη ουσία είναι τα ίδια αποτελέσματα για κάθε θέση (κατώτερη και ανώτερη) εργασίας.

H0β: Άτομα σε ανώτερη θέση εργασίας αντιμετωπίζουν το ίδιο βαθμό αυτοεκτίμησης με άτομα με χαμηλότερη θέση.



Σχήμα 23: Μέσες τιμές «αυτοεκτίμηση» με ανεξάρτητη μεταβλητή «θέση εργασίας»

Η θέση εργασίας επηρεάζει σημαντικά την αυτοεκτίμηση και γι' αυτό απορρίπτουμε την μηδενική υπόθεση με ένα $p=0,035$ ($F= 3,434$). Όπως δείχνει ξεκάθαρα το γράφημα η διαφορά μέσων τιμών μεταξύ Υπαλλήλου και Προϊστάμενου πρακτικά δεν υπάρχει ενώ μεταξύ Υποδιευθυντή και Υπάλληλου (Dunnett, $p=0,018$) είναι πολύ έντονη. Επίσης η διαφορά Υποδιευθυντής-Προϊστάμενος (Dunnett, $p=0,045$) είναι σημαντική. Γενικά μπορεί να αποδειχθεί ότι η αυτοεκτίμηση αυξάνεται ανάλογος την ανώτερη θέση εργασίας.

H0γ: Άτομα σε ανώτερη θέση εργασίας έχουν τη ίδια αυτοαντίληψη με άτομα σε χαμηλότερες θέσεις.

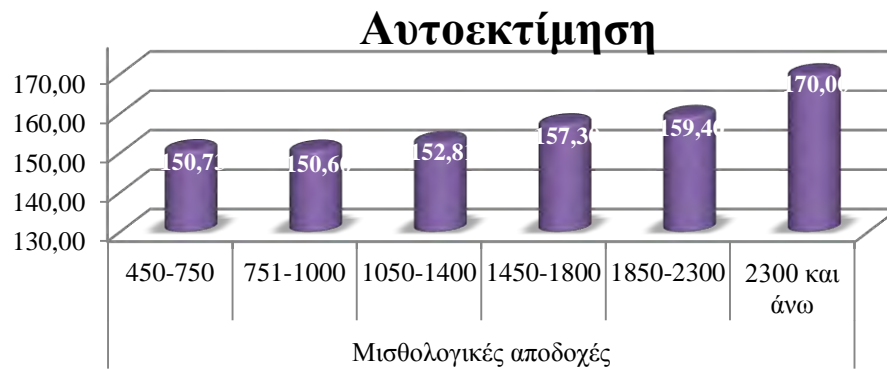


Σχήμα 24: Μέσες θέσεις «αρνητική αυτοεικόνα» με ανεξάρτητη μεταβλητή «θέση εργασίας»

Αφού δεν αποδείχθηκε σημαντική διαφορά μέσων τιμών των θέσεων ($X^2= 3,311$, $df=2$, $p= 0,191$) πρέπει να κρατήσουμε την μηδενική υπόθεση ότι άσχετη την θέση εργασίας η

αυτοαντίληψη δεν διαφέρει στατιστικά σημαντικά. Στο σχήμα βλέπουμε όμως πως υπάρχει μια τάση προς καλύτερη αυτοαντίληψη στα άτομα σε ανώτερη θέση ενώ άτομα που είναι «στη μέση» (οι Προϊστάμενοι) αντιλαμβάνονται τον εαυτό τους πιο αρνητικά.

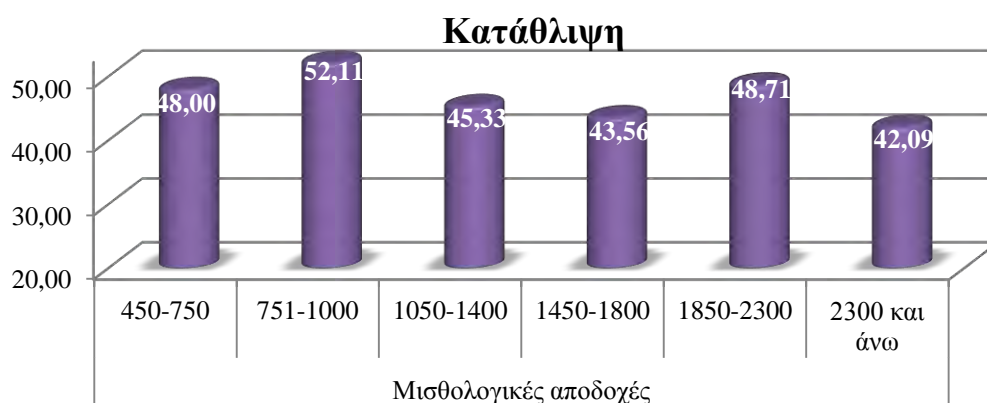
H0α: Άτομα με ψηλότερο μισθό δηλώνουν το ίδιο βαθμό αυτοεκτίμησης από αυτούς με χαμηλότερο.



Σχήμα 25: Μέσες τιμές «αυτοεκτίμηση» με ανεξάρτητη μεταβλητή «μισθολογικές αποδοχές»

Στο γράφημα φαίνεται μια ανοδική τάση της αυτοεκτίμησης σε σχέση με το μισθό των συμμετεχόντων. Οπότε απορρίπτουμε την μηδενική υπόθεση με ένα $p= 0,016$ ($F= 2,904$). Η σημαντική διαφορά όμως βρίσκεται μεταξύ των πολύ υψηλών μισθών – πέρα από τα 2300 ευρώ – και των χαμηλών μισθολογικών αποδοχών όπως 751-1000 ευρώ (Dunnett, $p= 0,003$), 450-750 ευρώ (Dunnett, $p= 0,022$) και 1050-1400 ευρώ (Dunnett, $p= 0,018$).

H0β: Άτομα με ψηλότερο μισθό δηλώνουν το ίδιο βαθμό κατάθλιψης από αυτούς με χαμηλότερο.



Σχήμα 26: Μέσες τιμές «κατάθλιψη» με ανεξάρτητη μεταβλητή «μισθολογικές αποδοχές»

Απορρίπτουμε την μηδενική υπόθεση με ένα $p= 0,039$ ($F= 2,412$). Στο γράφημα βλέπουμε ότι οι τιμές ανεβαίνουν και κατεβαίνουν κυματιστά με σημαντικές διαφορές μεταξύ των μισθών 751-

1000 ευρώ και των 1450-1800 ευρώ (Tukey, $p= 0,048$). Η ομάδα των υψηλότερων μισθών δηλώνει τα λιγότερα συμπτώματα κατάθλιψης ενώ άτομα με χαμηλό εισόδημα (450-1000 ευρώ) αποτελούν την ομάδα με την υψηλότερη βαθμολογία στο ερωτηματολόγιο της κατάθλιψης. Δεύτερη έρχεται η ομάδα των 1850-2300 ευρώ μαζί με των 450-750 ευρώ. Σ' αυτή την περίπτωση μπορεί με μεγαλύτερο δείγμα να ΜΗΝ υπάρχει σημαντική διαφορά.

H0γ: Άτομα με ψηλότερο μισθό δηλώνουν την ίδια αυτοαντίληψη με αυτούς με χαμηλότερο.



Σχήμα 27: Μέσες τιμές «κατάθλιψη» με ανεξάρτητη μεταβλητή «μισθολογικές αποδοχές»

Απορρίπτουμε την μηδενική υπόθεση με ένα $p= 0,018(X^2= 13,620, df=5)$. Στο γράφημα βλέπουμε ότι οι τιμές ανεβαίνουν και κατεβαίνουν κυματιστά με μεγάλες διαφορές μεταξύ των μισθών 751-1000 και των 1450-1800 ευρώ. Η ομάδα των υψηλότερων μισθών περιγράφει τον εαυτό της πιο θετικά. Στο χαμηλό εισόδημα (751-1000) αποτελούν την ομάδα με την πιο αρνητική περιγραφή του εαυτού. Πολύ κοντά έρχεται και η δεύτερη (αρνητική) ομάδα των 1850-2300 ευρώ.

13.5. Σύνοψη αποτελεσμάτων

Η κυρίως υπόθεση ότι το εργασιακό άγχος αυξάνεται με την μείωση της αυτοεκτίμησης (δηλαδή ικανότητες σε συγκεκριμένες τομείς της ζωής) δεν μπορεί να αποδειχθεί στο δείγμα της παρούσας έρευνας. Όμως βλέπουμε πως όποιοι περιγράφουν τον εαυτό τους με αρνητικά επίθετα (μεταβλητή „αρνητική αυτοεικόνα“) αισθάνονται περισσότερο εργασιακό άγχος. Επίσης βρέθηκε μια σημαντική συσχέτιση με την κατάθλιψη. Δηλαδή, άτομα που δήλωσαν ότι έχουν πολλά συμπτώματα κατάθλιψης αισθάνονταν και περισσότερο εργασιακό άγχος. Επιπλέον το εργασιακό άγχος δεν φαίνεται να επηρεάζεται από σταθερές καταστάσεις όπως η θέση εργασίας, το φύλο και η αισιοδοξία. Ο βαθμός του εργασιακού άγχους δεν επηρεάζεται από την θέση εργασίας. Υπάλληλοι, Προϊστάμενοι και Υποδιευθυντές δείχνουν το ίδιο (μεσαίο) επίπεδο εργασιακού άγχους. Διαφορά δεν εμφανίζεται ούτε μεταξύ άνδρα και γυναίκας. Όσον αφορά την αισιοδοξία παρατηρήθηκε μια τάση σύμφωνα με την οποία, άνθρωποι που περιγράφουν τον εαυτό τους ως πολύ αισιόδοξους νιώθουν λιγότερο εργασιακό άγχος από αυτούς που λένε ότι είναι καθόλου αισιόδοξοι.

Σχετικά με την αυτοεκτίμηση βρέθηκε ότι συνδυάζεται με ψυχολογικούς παράγοντες όπως η κατάθλιψη, η αυτοεικόνα (self -image). Και η συσχέτιση της αυτοεκτίμησης με την κατάθλιψη και με την αυτοεικόνα είναι ικανοποιητική. Δηλαδή όσο αυξάνονται οι τιμές για την κατάθλιψη και την αρνητική άποψη του εαυτού, τόσο μικραίνει η τιμή της αυτοεκτίμησης και αντίστροφα. Επίσης εξετάστηκε η αυτοεκτίμηση σε σχέση με σταθερές καταστάσεις όπως το φύλο, ο αριθμός παιδιών, η θέση εργασίας, οι μισθολογικές αποδοχές και η αισιοδοξία. Όσον αφορά την αυτοαντίληψη και την αισιοδοξία βρέθηκε μια σημαντική διαφορά. Άτομα καθόλου ή λίγο αισιόδοξα δείχνουν πιο αρνητική αυτοαντίληψη από τους πολύ αισιόδοξους. Στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα βρέθηκαν σχετικά με την θέση εργασίας. Εκεί ο βαθμός αυτοεκτίμησης των ανωτέρων θέσεων (Υποδιευθυντής) είναι σημαντικά ανεβασμένη από αυτό των χαμηλότερων θέσεων, οι οποίες μεταξύ τους (Υπάλληλοι και Προϊστάμενοι) δεν δείχνουν διαφορές. Στην περιγραφή του εαυτού (αυτοαντίληψη) υπάρχει μια τάση – όχι σημαντικά αποτελέσματα – προς καλύτερη αυτοαντίληψη για άτομα σε ανώτερη θέση ενώ άτομα που είναι «στη μέση» (οι Προϊστάμενοι) αντιλαμβάνουν τον εαυτό τους πιο αρνητικά. Επίσης υπάρχει μια σημαντική διαφορά μεταξύ του ποσού του μισθού που παίρνουν τα άτομα. Έτσι τα άτομα με 2300 και άνω ευρώ δηλώνουν σημαντικά μεγαλύτερο βαθμό αυτοεκτίμησης από αυτούς με εισόδημα

κάτω από 1400 ευρώ. Επίσης υπάρχει στην αντίληψη του εαυτού μια σημαντική διαφορά μεταξύ των διαφόρων μισθολογικών αποδοχών. Εισοδήματα μεταξύ 751-1000 ευρώ και 1850-2300 ευρώ δηλώνουν πιο αρνητική αυτοεικόνα από τους άλλους συμμετέχοντες. Μια τάση φανερώθηκε μεταξύ ανδρών και γυναικών, όπου οι γυναίκες αισθάνονται λιγότερη αυτοεκτίμηση από τους άνδρες. Όσον αφορά την ύπαρξη παιδιών δεν αποδείχθηκαν σημαντικές διαφορές.

Σχετικά με τη βίωση καταθλιπτικών συμπτωμάτων, από την έρευνα προέκυψε στατιστικά σημαντική σχέση όπως ήδη αναφέραμε, με το εργασιακό άγχος και για αυτό προχωρήσαμε και στην ανάλυση κάποιων μεταβλητών που αλληλεπιδρούν. Η συσχέτιση μεταξύ των βαθμολογιών κατάθλιψης και αυτοεικόνας είναι πολύ δυνατή. Όσοι περιγράφουν τον εαυτό τους πολύ αρνητικά δηλώνουν τα περισσότερα συμπτώματα κατάθλιψης. Συμβαδίζει και με την στατιστική σχέση της αυτοαντίληψης με την αυτοεκτίμηση. Πάντως η περιγραφή του εαυτού με επίθετα (αυτοαντίληψη) φαίνεται να προσφέρει μια καλύτερη πρόγνωση για το βαθμό κατάθλιψης από τι δίνει η συμφωνία με μια πρόταση πάνω σε μια συγκεκριμένη κατάσταση (αυτοεκτίμηση). Τέλος ο βαθμός της κατάθλιψης δεν διαφέρει σημαντικά στους άνδρες και τις γυναίκες. Όσον αφορά άτομα με πάνω από ένα παιδί φανερώθηκε μια τάση όπου η ύπαρξη δύο και άνω παιδιών συνοδεύεται με λιγότερη κατάθλιψη ενώ με ένα ή κανένα παιδί η κατάθλιψη είναι πιο έντονη. Μια στατιστικά σημαντική διαφορά βρέθηκε μεταξύ των μισθολογικών αποδοχών (751-1000 ευρώ και 1450-1800 ευρώ). Μια στατιστικά υψηλή σημαντική διαφορά υπάρχει μεταξύ ατόμων που δηλώνουν πολύ αισιόδοξα και αυτών που δηλώνουν λίγο ή καθόλου αισιόδοξα σε σχέση με το βαθμό κατάθλιψης που βιώνουν.

14. Συμπεράσματα – Ερμηνεία

Το κύριο ερώτημα της παρούσας έρευνας είναι το κατά πόσο το εργασιακό άγχος επηρεάζεται από τα επίπεδα αυτοεκτίμησης του ατόμου και ποιες μπορεί να είναι οι μεταξύ τους συσχετίσεις. Δηλαδή τα άτομα με υψηλή αυτοεκτίμηση παρουσιάζουν χαμηλότερο εργασιακό άγχος κάτω από τις ίδιες εργασιακές συνθήκες; Για να απαντηθεί το ερώτημα αυτό μελετήθηκαν μέσα από τη διαθέσιμη βιβλιογραφία και από τα ερωτηματολόγια που διανεμήθηκαν, το εργασιακό στρες και οι θεωρίες και τα μοντέλα που έχουν διατυπωθεί γύρω από αυτό (θεωρία του Cooper).

Επίσης αναφέρθηκαν οι αιτίες του εργασιακού στρες και παράλληλα οι παράγοντες που μπορούν να επηρεάζουν το βαθμό εμφάνισης του (όπως ο τύπος προσωπικότητας, η αυτεπίγνωση του ατόμου, η αισιόδοξη ή η απαισιόδοξη στάση του) καθώς και οι συνέπειες του εργασιακού στρες στα άτομα και τις εταιρείες. Επίσης αναφερθήκαμε στους τρόπους παρέμβασης για τη διαχείριση και αντιμετώπιση του εργασιακού στρες, τόσο από την πλευρά των εργαζομένων, όσο και από την πλευρά του οργανισμού.

Από την άλλη πλευρά αναφερθήκαμε αναλυτικά στις διαμορφωμένες θεωρίες για την αυτοεκτίμηση, στην έννοια της αυτεπάρκειας και στις συσχετίσεις της αυτοεκτίμησης με την εργασία και το άγχος. Τέλος πριν προχωρήσουμε αναλυτικά στην ανάλυση των στατιστικών δεδομένων της έρευνας, κάναμε μια ανασκόπηση σε κάποια από τα έως τώρα ερευνητικά δεδομένα που σχετίζονται με το θέμα. Με βάση αυτά τα ερευνητικά δεδομένα και τα ερωτηματολόγια διαμορφώθηκαν και οι επιμέρους ερευνητικές υποθέσεις.

Έπειτα από την στατιστική ανάλυση, δεν προέκυψε στατιστικά σημαντική σχέση που να επιβεβαιώνει τη βασική υπόθεση. Ωστόσο διαφαίνεται μια τάση που θα μπορούσε να επιβεβαιωθεί με μεγαλύτερο αριθμό δείγματος. Παράλληλα διερευνήθηκαν και άλλοι βασικοί παράγοντες που σχετίζονται με την αυτοεκτίμηση και επιδρούν στο εργασιακό άγχος, από τους οποίους προκύπτουν αρκετά ενδιαφέροντα συμπεράσματα.

Ένα από τα πιο ενδιαφέροντα ευρήματα της έρευνας και με την πιο έντονη στατιστική διαφορά, είναι η συσχέτιση του εργασιακού με την κατάθλιψη. Παρατηρείται μια άμεση σχέση του άγχους και της δυσφορίας που νοιώθει το άτομο στην εργασία του με την ψυχική του διάθεση εκτός εργασίας. Τα άτομα που δηλώνουν υψηλό εργασιακό άγχος, δηλαδή έντονη ανισορροπία μεταξύ των προσπαθειών που καταβάλουν και των ανταμοιβών που λαμβάνουν, σημειώνουν και υψηλό δείκτη κατάθλιψης. Τα ευρήματα αυτά επαληθεύονται και από την υπάρχουσα βιβλιογραφία, αλλά και από τα πονήματα και άλλων ερευνητών

Evans & Steptoe, 2004. Paterniti, 2002. Precke ,2007. Jurando, 2005.Sakata, 2008. Η αλληλεπιδραστική σχέση μεταξύ άγχους και κατάθλιψης, καταδεικνύει ότι ένα αγχογόνο και δυσάρεστο εργασιακό περιβάλλον αυξάνει την καταθλιπτική συμπτωματολογία των εργαζομένων και από την άλλη η βίωση αρνητικών και καταθλιπτικών συναισθημάτων δεν μπορεί να μην επιτείνει τα συμπτώματα άγχους σε κάποιο τομέα της ζωής του ατόμου. Η σχέση μεταξύ άγχους και κατάθλιψης, είναι δυναμική και αλληλεπιδραστική και φαίνεται ότι ανεξάρτητα από την κατεύθυνση της, η επιδείνωση του ενός, επιφέρει και την επιδείνωση του άλλου.

Ένα άλλο ενδιαφέρον εύρημα της έρευνας είναι η σχέση μεταξύ εργασιακού άγχους, κατάθλιψης και θετικής αυτοαντίληψης. Κρίθηκε σκόπιμο να διαχωριστεί η γενικότερη έννοια της αυτοεκτίμησης από την έννοια της θετικής, αρνητικής αυτοαντίληψης, οι οποίες στην έρευνα καταμετρήθηκαν με διαφορετικό τεστ.

Ενώ λοιπόν δεν μπορούμε να μιλήσουμε για μια στατιστικά σημαντική σχέση ανάμεσα στο εργασιακό άγχος και την αυτοεκτίμηση, ωστόσο προκύπτει ισχυρή στατιστική συσχέτιση, ανάμεσα στο εργασιακό άγχος και την αρνητική αυτοεικόνα του ατόμου. Δηλαδή όσοι περιέγραψαν τον εαυτό τους με σταθερά αρνητικούς χαρακτηρισμούς (άτολμος, μελαγχολικός, νωθρός) και βίωναν αρνητικά συναισθήματα εμφάνιζαν σταθερά υψηλότερο εργασιακό άγχος και κατάθλιψη σε σχέση με όσους είχαν θετική αποτίμηση για τον εαυτό τους. Αυτό είναι κάτι που συνάδει με τη βιβλιογραφία καθώς διάφοροι ερευνητές , (Mossholder, Bedein & Armenakis), και άλλοι έχουν περιγράψει και εντοπίσει το ρυθμιστικό ρόλο της θετικής αυτοαντίληψης στο εργασιακό άγχος και γενικότερα στην ικανότητα του ατόμου να αναπτύσσει αποτελεσματικές στρατηγικές αντιμετώπισης πιεστικών καταστάσεων .

Σε σχέση με τους δημογραφικούς παράγοντες και τη σχέση τους με το εργασιακό άγχος και την αυτοεκτίμηση δεν προέκυψε κάποια ισχυρή στατιστικά σχέση. Αυτό που έχει ενδιαφέρον να παρατηρήσουμε είναι το ότι ενώ στις άλλες έρευνες εντοπίζεται μια αυξημένη τάση των γυναικών προς το εργασιακό άγχος ,στη συγκεκριμένη έρευνα , δεν προέκυψε κάτι ανάλογο . Αυτό θα μπορούσε να διασταυρωθεί διενεργώντας την έρευνα και σε άλλους εργασιακούς χώρους , εκτός του τραπεζικού. Όσον αφορά την εργασιακή θέση το στρες αλλά και τα επίπεδα αυτό εκτίμησης δεν διαφοροποιούνταν σε σχέση με την ιεραρχία ,επαληθεύοντας αυτό που εντοπίζεται στην βιβλιογραφία ,ως personal resources και πυρηνικές πεποιθήσεις του ατόμου. Όταν δηλαδή ένα άτομο έχει αναπτύξει στο

δυναμικό του θετικούς μηχανισμούς αντιμετώπισης των κρίσεων και δεξιότητες επικοινωνίας , τότε χειρίζεται αποτελεσματικότερα και τις πιεστικές καταστάσεις στο χώρο εργασίας του , ανεξάρτητα από το ποια είναι η εργασιακή του θέση.

Με τα παραπάνω σχετίζεται και ο παράγοντας της αισιοδοξίας . Από την παρούσα έρευνα δεν προέκυψε στατιστικά ισχυρή σχέση της αισιοδοξίας με το εργασιακό άγχος , φαίνεται όμως πως υπάρχει μια τάση προς αυτήν την κατεύθυνση , που θα μπορούσε να επαληθευτεί με μεγαλύτερο αριθμό δείγματος. Ωστόσο είναι ισχυρή και στατιστικά σημαντική η σχέση που διαμορφώνεται μεταξύ αισιοδοξίας και αυτοεκτίμησης με θετική συσχέτιση , καθώς και αισιοδοξίας και κατάθλιψης με αρνητική συσχέτιση. Αυτό είναι σύμφωνο με την υπάρχουσα βιβλιογραφία που αναγνωρίζει τον παράγοντα της αισιοδοξίας και της βίωσης θετικών συναισθημάτων ,ως σημαντικό παράγοντα για την ενίσχυση της αυτοεκτίμησης , της συναισθηματικής σταθερότητας και της μείωσης των καταθλιπτικών συμπτωμάτων.(Makikangas & Kinnunen, 2003. Γαλανάκης, 2009).

15. Περιορισμοί της Έρευνας- Προτάσεις

Θα πρέπει να λάβουμε υπ' όψιν κάποιους σχετικούς περιορισμούς της παρούσας έρευνας. Ένας από αυτούς είναι η χρονική περίοδος κατά την διάρκεια της οποίας διεξήχθη η έρευνα. Η χρονική αυτή περίοδος συνέπεσε με τις συγχωνεύσεις τραπεζών, τη δημιουργία των τεσσάρων συστημικών τραπεζών και τις έντονες ανακατατάξεις υπαλλήλων και αλλαγής θέσεων εργασίας. Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με την οικονομική κρίση και την περιρρέουσα εργασιακή αβεβαιότητα έχουν λογικά επηρεάσει τα ευρήματα της έρευνας, τουλάχιστον ως προς το εργασιακό άγχος. Επιπλέον το δείγμα μας ήταν περιορισμένο και προερχόταν μόνο από κάποιες περιοχές της Αττικής. Ωστόσο αρκετά από τα ευρήματα επαληθεύονται από άλλες έρευνες όπως αναφερθήκαμε παραπάνω.

Θα είχε επιστημονικό ενδιαφέρον να επαναληφθεί η έρευνα έπειτα από κάποια χρόνια καθώς και να δημιουργηθούν ομάδες εργαζομένων που θα έχουν ακολουθήσει συμβουλευτική παρέμβαση για τη διαχείριση του άγχους. Με αυτόν τον τρόπο και με την ύπαρξη ενός group ελέγχου καθώς και με την μέθοδο pro-test, post-test θα μπορούσαν άμεσα να αξιολογηθούν τα αποτελέσματα της συμβουλευτικής παρέμβασης. Επίσης ,ένα σημείο που θα μπορούσε να μελετηθεί περεταίρω είναι η κατεύθυνση της αλληλεπιδραστικής σχέσης μεταξύ εργασιακού άγχους , κατάθλιψης και αυτοεκτίμησης.

Τέλος θα ήταν χρήσιμο να δημιουργηθεί ένα είδος αρχείου καταγραφής των συγκεκριμένων ερευνών στον τραπεζικό χώρο, ώστε να διαφαίνονται οι αλλαγές στην πορεία του χρόνου και το πώς αυτές θα μπορούσαν να είναι διαχειρίσιμες προς όφελος της επιχείρησης και των εργαζομένων. Μια διαχρονική έρευνα και σε άλλους επαγγελματικούς χώρους ,θα μπορούσε να επιτρέψει τη μελέτη της επίδρασης του εργασιακού άγχους εξετάζοντας εάν ένα αρνητικό εργασιακό περιβάλλον μπορεί να προκαλέσει μεταβολή και επιδείνωση της διάθεσης του ατόμου σε τέτοιο βαθμό ώστε να μιλάμε για καταθλιπτική συμπεριφορά.

Σε κάθε περίπτωση , αυτό που αναδύεται σαν σημαντικότερο συμπέρασμα από την παρούσα έρευνα , αλλά και από άλλες που πραγματεύονται παρόμοιο θέμα ,είναι το μεγάλο εύρος επιρροής που η εργασία ασκεί στο άτομο και πόσο καταλυτικός μπορεί να είναι ο εργασιακός χώρος και οι συνθήκες που επικρατούν σε αυτόν ,στην ψυχική διάθεση του ατόμου , στη σωματική του υγεία ακόμη και στον τρόπο που χειρίζεται μια επικοινωνία

Στη δύσκολη εποχή της οικονομικής κρίσης οι οργανισμοί μπορούν να επιβιώσουν μόνο μαζί με υγιείς και ισορροπημένους εργαζόμενους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

- Abiola, D.O., & Salako, A. A. (2014). Predicting the Effect of Emotional Intelligence, Self-Efficacy, Job Interest, Life Satisfaction and Pay Incentives as Correlates of Effective Community Policing in South-West, Nigeria. *Ife PsychologIA*, 22(1), 170-178.
- Aldwin, C. M. (1994). *Stress, coping, and development: an integrative perspective*.
- American Institute of Stress (1992), *Job stress*, International Labor Office, United Nations Report. Ανακτήθηκε από: <http://www.stress.org/job.htm>
- Arnold, J., & Cooper, C., & Robertson, I. (1998), *Work psychology: understanding human behavior in the workplace*. Sage publications.
- Arnold, J., & Silvester, J., & Cooper, C. & Robertson, I. (2005). *Understanding Human Behaviour in the Workplace*. Financial Times/ Prentice Hall.
- Bandura, A. (1977a). *Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change*.
- PsBandura, A. (1982). *Self-efficacy mechanism in human agency*. *American Psychologist*, 37, 122-147. *Psychological Review*, 84, 191-215. New York.
- Bekker, M. H. J., & Nijssen, A., & Hens, G. (2001). *Stress prevention training: sex differences in types of stressors, coping, and training effects*. *Stress and Health*, 17, Uilford Press.
- Bedu-Addo, P. K. A. (2013). *Balancing Work-Related Stress and Family Interaction: A Banking*
- Perspective. *Ife PsychologIA*, 21(2), 133-140.
- Boudreau, J. W., & Boswell, W. R., & Judge, T. A., & Bretz, R. D. Jr. (2001). *Personality and cognitive ability as predictors of job search among employed managers*. *Personnel Psychology*, 54(1), 25-50.

- Brebner, J. (2001). Personality and stress coping. *Personality and Individual Differences*, 31, 317-327.
- Burisch, M. (2002). A longitudinal study of burnout: the relative importance of disposition and experiences. *Work & Stress*, 16(1), 1-17.
- Burke, R. J., & Cooper C. L. (2000). *The organization in crisis: Downsizing restructuring, and privatization*. Oxford, Blackwell.
- Burns, R. (1982). *Self concept development and education*. London, Holt, Rinehart & Winston.
- Bynne, B. M. (1996). *Measuring self concept along the life span*. Washington D.C., American Psychological Association.
- Choong, Y. O., & Lau, T. C. (2011). The effect of psychological empowerment on job satisfaction: the development of conceptual framework. *International Journal of academic research*, Vol. 3, 874-878.
- Connolly, J. J., & Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: a meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 29, 265-281.
- Cooper, C., & Cathwright, S. (1994). *Healthy Mind; Healthy-Organization-A Proactive Approach to Occupational Stress*, *Human Relations*, vol. 47, 455-471.
- Cooper, C. L. (1992). *Automation work organization and occupational stress*. Geneva, International Labour Office.
- Cooper, C. L., & Liukkonen, P., & Cartwright, S. (1996). *Stress prevention in the workplace: assessing the cost and benefits to organizations*. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Coppersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. San Francisco, Freeman.
- Cox, T. (1993). *Stress Research And Stress Management: Putting Theory To Work*. Sudbury, Health and Safety Executive.

- Dewe , P. J., & O’Driscoll, M. P., & Cooper C. L. (2012) Theories of Psychological Stress at Work. Handbook of Occupational Health and Wellness, vol. XVII, 23-38.
- De Wiite, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. European Journal of Work and Organizational Psychology, vol. 8, 155-177.
- Dictionary of Psychology and Psychiatry. (1987). New York, Longman.
- Diggory, J. C. (1966). Self-evaluation: Concepts and studies. New York, Wiley.
- Dignam, T. J., Barrera, M., & West, G. S. (1986). Occupational stress, social support, and burnout among correctional officers. American Journal of Community Psychology, 14, 177-193.
- Dormann, C., & Fay, D., & Zapf, D., & Frese, M. (2006). State-Trait Analysis of Job Satisfaction On the Effect of Core Self-Evaluations. Applied psychology: an international review, 55(1), 27-51.
- European Agency for Safety and Health at Work (2009). European Risk Observatory Report.
- Evans O. & Steptoe A.(2004). The contribution of gender- role orientation, work factors and home stressors to psychological well- being and sickness absence in maleand female- dominated occupational groups. Social Science & Medicine58(8), 1475- 1482
- Fisher, C. D. (2003). Why do lay people believe that satisfaction and performance are correlated? Possible sources of a commonsense theory. Journal of Organizational Behavior, 24, 753-777.
- Fontana, D., (1995). Άγχος κι η αντιμετώπιση του. Ελληνικά Γράμματα
- Furnham, A. (1997) The Psychology of behaviour at work. «The individual in the organization». New York, Psychology Press.

- Gatchel, R. J., & Shultz, I. Z. (eds). (2012). Handbook of Educational Health and wellness. Springer.
- Gonida, E., Metallidou, P., & Dermitzaki, I. (2000). The self as motive: Introduction. Psychology, The Journal of the Hellenic Psychological Society, 7(3), 259-266.
- Grau, R., & Salanova, M., & Peiro, J. M. (2001). Moderator Effects of Self-efficacy on occupational stress. Psychology in Spain, vol. 5, 63-74.
- Greenberg, J., & Baron, R. (2008). Organizational Behaviour. New Jersey, Prentice Hall.
- Griffith, J., & Steptoe, A., & Cropley, M. (1999). An investigation of coping strategies associated with job stress. British Journal of Educational Psychology, vol. 69, 517-531.
- Harrison, R. V. (1978). Person-environment fit and job stress, in C.L. Cooper & R. Payne (Eds.), Stress at Work (175-205). New York, John Wiley & Sons.
- Harter, S. (1983). Developmental Perspectives on the self system in P. Mussen & E. M. Harter (Eds). Handbook of child Psychology. Vol. 4 Socialization, Personality and social development (4th ed.). New York, Wiley.
- Haw, M. A. (1982). Women, work and stress: A review and agenda for the future. Journal of Health Social Behavior, vol. 23, 132-144.
- Herzberg, F., & Mausner, B., & Snyderman B. B. (1959). The motivation to work. New York, John Wiley.
- Heyrnans, D.R. (2002). Job insecurity, job satisfaction and organizational commitment. Unpublished master's dissertation. North West University, Vaal Triangle Campus, Vanderbijlpark.
- International encyclopedia of education. (1985). Oxford, Pergamon Press.

- Jaussi K. S., & Randel A. E., & Dionne S. D. (2007). I Am, I Think I Can, and I Do: The Role of Personal Identity, Self-Efficacy, and Cross-Application of Experiences in Creativity at Work. *Creativity Research Journal*, vol. 19, 247-258.
- Jex, S.M., & Roberts C.K. (1992). The meaning of “stress” items to survey respondents. *Journal of Applied Psychology*, vol. 77, 623-628.
- Jimmieson N. L. (2000). Employee reactions to behavioural control under conditions of stress : the moderating role of self-efficacy. *Work & Stress*, vol.14, 262–280.
- Judge, T. A., & Bono J. E. (2001). Relationship of Core Self-Evaluations Traits—Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability—With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, 80-92.
- Jurando D., Gurpegui M., Moreno O., Fernandez C., Luna J. & Galvez R.(2005). Association of personality and work conditions with depressive symptoms. *European Psychiatry* 20, 213- 222.
- Kammeyer-Mueller, J. D., & Judge, T. A., & Scott, B. A. (2009). The Role of Core Self-Evaluations in the Coping Process. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 94, 177–195.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York, Basic Books.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, vol. 24, 285-308.
- Kompier, M., & Lennart, L. (1995). *Stress at Work: causes, effects, and preventions. Guide for small and medium-sized enterprises*. Dublin, European Foundation of the Improvement of Working Living Conditions.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological Stress and the Coping Process*. New York, Toronto, London, McGraw-Hill Book Co.

- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. New York, Springer.
- Le Blank, P., & De Jonge, J., & Shaufeli, W. (1999). Introduction to work and organizational Psychology. A European Perspective.
- Lee, D. (2002). Employee stress and performance, Managing Employee Stress and Safety.
- Lee, D., (2000). Managing employee stress and safety. A guide to minimizing stress-related cost while maximizing employee productivity. Maine Employers' Mutual Insurance Company, 14.
- Le Fevre, M., & Matheny J., & Kolt G. S., (2003). Eustress, distress, and interpretation in occupational stress. 726-744. Available at www.emeraldinsight.com/researchregister.
- LeRouge, C., & Nelson, A., & Blanton, J. E. (2006). The impact of role stress fit and self-esteem on the job attitudes of IT professionals. Information & Management, 43, 928–938. Ανακτήθηκε από: www.sciencedirect.com.
- Michielsen, H. J., De Vries, J., & Van Heck, G. L. (2003). In search of personality and temperament predictors of chronic fatigue: a prospective study. Personality and Individual Differences, 35, 1073-1087.
- Michielsen, H. J., Willemsenh, T. M., Croon, M. A., De Vries, J., & Van Heck, G. L. (2004). Determinants of general fatigue and emotional exhaustion: a prospective study. Psychology and Health, 19(2), 223-235.
- Mossholder, K. W., & Bedeian, A. G., & Armenakis, A. A. (1981). Role Perceptions, Satisfaction and Performance: Moderating Effects of Self-Esteem and Organizational Level. Organizational behavior and human performance, vol. 28, 224-234.
- Motowidlo, S. J., & Packard, J. S., & Manning M. R. (1986). Occupational Stress: Its Causes and Consequences for Job Performance. Journal of Applied Psychology, Vol.71, 618-629.

- Orgambídez-Ramos, A., & Borrego-Alés Y. (2014). Empowering Employees: Structural Empowerment as Antecedent of Job Satisfaction in University Settings. *Psychological Thought*, Vol. 7(1), 28–36.
- Osipow, S. H. & Spokane, A. R. (1987). *Manual for the Occupational Stress Inventory*. (Odessa, FL: Psychological Assessment Resources)
- Paterniti S., Niedhammer I., Lang T. & Consoli S.(2002). Psychosocial factors at work, personality traits and depressive symptoms. Longitudinal results from the GAZEL Study. *British Journal of Psychiatry* 181, 111-117.
- Payne, R. (1988). Individual Differences in the Study of Occupational Stress in C.L. Cooper and R. Payne (eds) *Causes, Coping and Consequences of Stress at Work*. Chichester, John Wiley.
- Perdue, S. V., & Reardon R. C., & Peterson G. W. (2007). Person-environment congruence, self-efficacy, and environmental identity in relation to job satisfaction: a career decision theory perspective. *Journal of employment counseling*, vol.44, 29-39.
- Preckel D., Meinel M., Kudielka B., Haug H. & Fischer J.(2007). Effort-reward imbalance, overcommitment and self-reported health: is it the interaction that matters?. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 80(1), 91-107.
- Robbins, S. and Judge T. (2009) *Organizational Behavior*. Pearson International 13th Edition.
- Robin, M., & Leslie R.M. (2006). *Εισαγωγή στην Ψυχολογία της Υγείας*. Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα.
- Rollo, M., (2010). *Το νόημα του Άγχους*. Αθήνα, Ύψιλον.
- Ross R. R., & Altmaier E. M. (1994). *Intervention in Occupational Stress: a Handbook of Counseling for Stress at Work*. London, Sage.

- Sakata Y., Wada K., Tsutsumi A., Ishikawa H., Aratake Y., Watanabe M., Katoh N., Aizawa Y. & Tanaka K.(2008). Effort-Reward Imbalance and Depression in Japanese Medical Residents. *Journal of Occupational Health* 50, 498-504.
- Sarafino, E.P. (1994) *Health Psychology: Biopsychological interaction* 2nd edn. New York, John Wiley.
- Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived Teacher Self-Efficacy as a Predictor of Job Stress and Burnout: Mediation Analyses. *Applied Psychology: An international Review*, vol. 57, 152–171.
- Seyle, H. (1956). *Stress of Life*. New York, McGraw-Hill.
- Seyle, H. (1974). *Stress without distress*. Philadelphia, J.B. Lippincot Company.
- Siegrist, J. (2009). Job control and reward: Effects on well-being. In S. Cartwright & L. S. Cooper (Eds), *The Oxford handbook of organizational well being*. Oxford, Oxford University Press.
- Sousa C. M. P.,& Coelho F., & Guillamon-Saorin E. (2012). Personal Values, Autonomy, and Self-efficacy: Evidence from frontline service employees. *International Journal of Selection and Assessment*, Vol. 20, 159-170.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, vol. 124, 240-261.
- Sutherland, V., & Cooper, C. (1988). Sources of Work Stress in Hurrell, Murphy, Sauter and Cooper [eds] *Occupational Stress: Issues and Denelopments in Research*. London, Taylor and Francis.
- Sverke, M., & Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 7, 242-264.

- Xanthopoulou D., & Bekker, A., & Dermerouti E., & Schaufeli, W. B.(2007). The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model. *International journal of Stress Management* ,vol 14,no 2,121-141.
- Warr P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*. Volume 63, issue 3.

ΕΛΛΗΝΙΚΗ

- Αντωνίου, Α.Σ. (2002). Πηγές Εργασιακού Άγχους. Ευρωπαϊκή Εβδομάδα για την Υγιεινή και Ασφάλεια. Αθήνα, Υπουργείο Εργασίας και ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.
- Αντωνίου, Α.Σ., & Cary, L. Cooper. Εργασιακό Στρες.
- Βακολά, Μ., & Νικολάου, Ι. (2012). Οργανωσιακή Ψυχολογία & Συμπεριφορά. Αθήνα, Rossili.
- Γαλανάκης Μ.(2012). Εργασιακή Ψυχολογία .Νέες Προσεγγίσεις και Πρακτικές Παρέμβασης. Αθήνα ,Σταμούλης.
- Γαλανάκης Μ. (2009). Ο ρόλος της βίωσης θετικών συναισθημάτων στην αντιμετώπιση του εργασιακού στρες. Αθήνα Πάντειο Πανεπιστήμιο, Διδακτορική Διατριβή.
- Δίκης, Κ. (2013). Εργασιακό άγχος και επαγγελματική εξουθένωση ιατρικού και νοσηλευτικού προσωπικού στο χώρο της ιδιωτικής υγείας στην Ελλάδα. Διπλωματική Εργασία.
- Ηλιοπούλου Η. (2010). Ο ρόλος της συναισθηματικής νοημοσύνης και της αυτεπάρκειας στην υποκειμενική ευημερία και στην επίδοση μαθητών γυμνασίου. Διπλωματική Εργασία.
- Καλμπένης, Δ., (2013). Συσχέτιση άγχους στα εργασιακά πλαίσια με τους 5 παράγοντες προσωπικότητας με την επαγγελματική ικανοποίηση στην Ελλάδα σε στιγμές κρίσης. Αθήνα, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Διδακτορική διατριβή.
- Καλούρη – Αντωνοπούλου, Ρ. (2008). Βιομηχανική Ψυχολογία.
- Κάντας, Α. (1993). Οργανωτική Ψυχολογία. Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα.
- Κάντας, Α., (1995). Οργανωτική Βιομηχανική Ψυχολογία Μέρος 3^ο: Διεργασίες Ομάδας, Σύγκρουση, Ανάπτυξη και αλλαγή. Επαγγελματικό άγχος. Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα.
- Καραδήμας, Ε.Χ. (1999). Ο ρόλος των προσδοκιών αυτο-αποτελεσματικότητας ως ρυθμιστικού παράγοντα στη σχέση μεταξύ στρες και ψυχοσωματικής υγείας. Διδακτορική

Διατριβή, Πρόγραμμα Ψυχολογίας, Φιλοσοφική Σχολή, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Αθήνα.

- Κουκουράβα, Ε.(2008). Η επίδραση της οργανωτικής κουλτούρας στην εργασιακή ικανοποίηση και στο εργασιακό άγχος. Διπλωματική Εργασία.
- Λεοντάρη, Α., (1996). Αυτοαντίληψη. Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα.
- Μακρή-Μπότσαρη, Ε. (2001). Αυτοαντίληψη και αυτοεκτίμηση: Μοντέλα, ανάπτυξη, λειτουργικός ρόλος και αξιολόγηση. Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα.
- Ξυδή, Ε. (2010). Εργασιακό άγχος, κατάθλιψη και διεκδικητικότητα: Μελέτη της σχέσης τους σε εργαζομένους ιδιωτικού και δημόσιου τομέα. Πτυχιακή Εργασία.
- Πανταζοπούλου-Φωτεινέα, Α. (2003). Εργασιακό περιβάλλον και ψυχικές επιπτώσεις(οργανωτική-βιομηχανική ψυχολογία) προσέγγιση από το χώρο της ιατρικής της εργασίας. Αθήνα, Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας.
- Παπάνης, Ε., & Γιαβρίμης, Π., & Μπαλάσα, Κ. Άγχος, Επαγγελματική Εξουθένωση, Ποιότητα ζωής των εργαζομένων και εργασιακή ικανοποίηση.
- Παπάνης Ε (2011). Η Αυτοεκτίμηση. Αθήνα. Σιδέρης.
- Σταλίκας Α, Τριλιβά Σ, Ρούσση Π. (2012). Τα ψυχομετρικά εργαλεία στην Ελλάδα. Αθήνα. Πεδίο.
- Στεφανίδου, Α., & Βάρβογλη, Λ., & Λειβαδίτης, Μ., & Αργυροπούλου-Πατάκα, Π. (2010). Η Βιοψυχοκοινωνική Προσέγγιση του Εργασιακού Stress στους Επαγγελματίες Υγείας. Νοσηλευτική, 49, 364–376.
- Παπάνης Ε, Ρόντος Κ (2005). Ψυχολογία – Κοινωνιολογία της Εργασίας και Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού. Αθήνα . Σιδέρης.
- Τσιακκίρος, Α. (2012), Το επαγγελματικό άγχος των Διευθυντικών Στελεχών. Ίων.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Ερωτηματολόγιο Δημογραφικών Στοιχείων

Παρακαλώ σημειώστε με ένα X το κουτάκι που σας εκφράζει.
Να θυμάστε πως τα ερωτηματολόγια είναι ανώνυμα και ο σκοπός της παρούσας έρευνας είναι καθαρά ακαδημαϊκός.

Γένος: Άνδρας Γυναίκα

Ηλικία:

25-35 36-45 46-55 56-65

Σπουδές:

Απόφοιτος Λυκείου

Απόφοιτος ΙΕΚ

Απόφοιτος ΤΕΙ

Απόφοιτος ΑΕΙ

Κάτοχος Μεταπτυχιακού τίτλου

Οικογενειακή κατάσταση:

Άγαμος

Έγγαμος Αριθμός τέκνων:

Διαζευγμένος

Θέση εργασίας (πχ υπάλληλος, προϊστάμενος,υποδιευθυντής
διευθυντής) _____

Χρόνια προϋπηρεσίας στην συγκεκριμένη θέση εργασίας: _____

Level: _____

Μισθολογικές αποδοχές:

450- 750 751- 1000 1050 -1400

1450-1800

1850 -2300

2300 και άνω

- Έχετε κατά το τρέχον έτος περάσει κάποιο σοβαρό πρόβλημα υγείας?_____ (Ναι / Όχι).
- Αριθμός Απουσιών από την εργασία σας κατά τον τελευταίο μήνα_____(π.χ. 0, 2, 3, κτλ.).
- Θεωρείτε ότι είστε φύσει αισιόδοξο άτομο_____ (1=Καθόλου, 2=Λίγο, 3=Αρκετά, 4= Πολύ).

Ευχαριστούμε πολύ για την συμμετοχή σας.

Η συμβολή σας στην πρόοδο της επιστήμης είναι σημαντικότερη

ΤΕΣΤ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΣΤΡΕΣ

Σας παρακαλούμε συμπληρώστε τα παρακάτω στοιχεία με αυθόρμητο και ειλικρινή τρόπο.
Όλα τα τεστ είναι ανώνυμα και διασφαλίζουν την προστασία των προσωπικών δεδομένων και της ιδιωτικής ζωής.

Για την συμπλήρωση του τεστ δεν απαιτούνται περισσότερα από 15'

1ο ΜΕΡΟΣ

Το πρώτο μέρος του τεστ αποτελείται από μία σειρά λέξεων που περιγράφουν διαφορετικά **συναίσθημα**. Δηλώστε σε **ποιον βαθμό** (1-5) αισθανθήκατε με αυτόν τον τρόπο κατά τη διάρκεια των τελευταίων 2 εβδομάδων. Διαβάστε κάθε λέξη - φράση προσεκτικά και σημειώστε την απάντησή που σας ταιριάζει στο κενό δίπλα ή κάτω από τη λέξη.

	Κυκλώστε για κάθε συναίσθημα τον βαθμό στον οποίο θεωρείτε ότι το βιώσατε κατά τις τελευταίες 1,5 μέρες				Αρκετά	Πάρα Πολύ		Κυκλώστε για κάθε συναίσθημα τον βαθμό στον οποίο θεωρείτε ότι το βιώσατε κατά τις τελευταίες 1,5 μέρες				Αρκετά	Πάρα Πολύ
	Καθόλου	Λίγο	Σε μέτριο βαθμό	Αρκετά				Καθόλου	Λίγο	Σε μέτριο βαθμό	Αρκετά		
1) Ευδιάθετος /η	1	2	3	4	5	30) Άτολμος/η	1	2	3	4	5		
2) Λυπημένος/ η	1	2	3	4	5	31) Εχθρικός/ή	1	2	3	4	5		
3) Δραστήριος /α	1	2	3	4	5	32) Τρομαγμένος/η	1	2	3	4	5		
4) Αηδιασμένος/η	1	2	3	4	5	33) Περιφρονητικός/ή	1	2	3	4	5		
5) Θυμωμένος /η με τον εαυτό σας	1	2	3	4	5	34) Μόνος/η	1	2	3	4	5		
6) Ήρεμος/η	1	2	3	4	5	35) Υπερήφανος/η	1	2	3	4	5		
7) Ένοχος/η	1	2	3	4	5	36) Ξαφνιασμενος/η ευχάριστα	1	2	3	4	5		
8) Ενθουσιώδης	1	2	3	4	5	37) Χαλαρός/ή	1	2	3	4	5		
9) Ικανός\ η να αφιερώνετε την προσοχή σας σε πρόσωπα και πράγματα	1	2	3	4	5	38) Σε εγρήγορση	1	2	3	4	5		
10) Φοβισμένος/η	1	2	3	4	5	39) Ταραγμένος/η	1	2	3	4	5		
11) Χαρούμενος/η	1	2	3	4	5	40) Έντονο ενδιαφέρον	1	2	3	4	5		
12) Αποκαρδιωμένος/η	1	2	3	4	5	41) Οξύθυμος/η	1	2	3	4	5		
13) Ντροπαλός/ή	1	2	3	4	5	42) Αναστατωμένος/η	1	2	3	4	5		
14) Κουρασμένος/η	1	2	3	4	5	43) Ζηηρός/ή	1	2	3	4	5		
15) Νευρικός/η	1	2	3	4	5	44) Απέχθεια	1	2	3	4	5		
16) Μπερδεμένος/η	1	2	3	4	5	45) Ευχαριστημένος/η	1	2	3	4	5		
17) Οκνηρός/ή	1	2	3	4	5	46) Θυμωμένος/η	1	2	3	4	5		
18) Κατάπληκτος/η	1	2	3	4	5	47) Ντροπιασμένος/η	1	2	3	4	5		
19) Μοναχικός/ή	1	2	3	4	5	48) Υπερηφάνια	1	2	3	4	5		
20) Συντετριμμένος/η	1	2	3	4	5	49) Αγάπη	1	2	3	4	5		
21) Ικανοποιημένος/η	1	2	3	4	5	50) Τολμηρός/ή	1	2	3	4	5		
22) Ασταθής	1	2	3	4	5	51) Άνετος/η	1	2	3	4	5		
23) Αδρανής	1	2	3	4	5	52) Ενεργητικός/ή	1	2	3	4	5		
24) Αξιοκατάκριτος/η	1	2	3	4	5	53) Άφοβος/η	1	2	3	4	5		
25) Έκπληκτος/η	1	2	3	4	5	54) Μελαγχολικός/ή	1	2	3	4	5		
26) Εντυχισμένος/η	1	2	3	4	5	55) Έντρομος/η	1	2	3	4	5		
27) Σε υπερδιέγερση	1	2	3	4	5	56) Συγκεντρωμένος/η	1	2	3	4	5		
28) Αποφασισμένος/η	1	2	3	4	5	57) Αηδιασμένος/η με τον εαυτό σας	1	2	3	4	5		
29) Δυνατός/ή	1	2	3	4	5	58) Συνεσταλαμένος/η	1	2	3	4	5		
						59) Νωθρός/ή	1	2	3	4	5		
						60) Δυσανεστημένος/η με τον εαυτό σας	1	2	3	4	5		

Σας παρακαλούμε βεβαιωθείτε ότι έχετε κυκλώσει βαθμό βίωσης για όλα τα παραπάνω συναίσθηματα.

Αν επιθυμείτε να λάβετε με εμπιστευτικό τρόπο αποτελέσματα του τεστ στείλτε mail στο galanakismichael@hotmail.com, αναφέροντας τον κωδικό σας αριθμό έτσι όπως αυτός προκύπτει από την συμπλήρωση των βιογραφικών σας στοιχείων στο τελευταίο μέρος του τεστ

1 →

Πάντειο Πανεπιστήμιο Πολιτικών & Κοινωνικών Επιστημών
Τμήμα Ψυχολογίας

20 ΜΕΡΟΣ

Το δεύτερο μέρος του τεστ περιλαμβάνει μια σειρά από προτάσεις α) σχετικά με την εργασία σας και β) σχετικά με τον εαυτό σας. Εσείς καλείστε να υποδείξετε τον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας σας με το περιεχόμενο τους χρησιμοποιώντας μια 4 βαθμια κλίμακα (1 = Διαφωνώ, 4= Συμφωνώ). Δώστε την πρώτη αυθόρμητη απάντησή που σας έρχεται στο νου. Προσπαθήστε να είστε ακριβείς και ειλικρινείς.

Κυκλώστε για κάθε πρόταση τον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας σας	Διαφωνώ	Μέλλον Διαφωνώ	Μέλλον Συμφωνώ	Συμφωνώ
1) Αναλαμβάνω υπερβολικό φόρτο εργασίας.	1	2	3	4
2) Νιώθω έλλειψη ισχύος και επιρροής στην εργασία μου.	1	2	3	4
3) Θεωρώ ότι με έχουν τοποθετήσει σε θέση ανώτερη σε σύγκριση με το επίπεδο των ικανοτήτων μου.	1	2	3	4
4) Θεωρώ ότι με έχουν τοποθετήσει σε θέση κατώτερη σε σύγκριση με το επίπεδο των ικανοτήτων μου.	1	2	3	4
5) Πιέζομαι γιατί έχω αναλάβει την εποπτεία άλλων εργαζομένων.	1	2	3	4
6) Με ενοχλεί η πολιτική της εταιρείας.	1	2	3	4
7) Συχνά μεταφέρω δουλειά από το γραφείο στο σπίτι.	1	2	3	4
8) Είμαι ικανοποιημένος από τον μισθό μου.	1	2	3	4
9) Οι προσωπικές μου πεποιθήσεις συγκρούονται με εκείνες της εταιρείας.	1	2	3	4
10) Ο προϊστάμενος μου με αγνοεί.	1	2	3	4
11) Βιώνω έλλειψη επικοινωνίας με τους συναδέλφους μου.	1	2	3	4
12) Δεν μπορώ να βγάλω από το μυαλό μου την δουλειά ακόμη και όταν είμαι στο σπίτι.	1	2	3	4
13) Αντιμετωπίζω πρόβλημα στο να εναρμονιστώ με την νέα τεχνολογία και τις αλλαγές στην εταιρεία.	1	2	3	4
14) Δεν έχω κατανοήσει πλήρως τον εργασιακό μου ρόλο και τα καθήκοντα μου.	1	2	3	4
1) Δυσκολεύομαι να κοιμηθώ ή ξυπνάω αρκετές φορές κατά την διάρκεια της νύχτας.	1	2	3	4
2) Νιώθω πονοκεφάλους.	1	2	3	4
3) Νιώθω δυσπεψία ή ναυτία.	1	2	3	4
4) Νιώθω αδικαιολόγητη κόπωση ή εξάντληση.	1	2	3	4
5) Βιώνω μεγαλύτερη όρεξη για φαγητό, ποτό ή τσιγάρο απ' ότι συνήθως.	1	2	3	4
6) Νιώθω μείωση του σεξουαλικού ενδιαφέροντος.	1	2	3	4
7) Νιώθω κομμένη αναπνοή ή ζαλάδα.	1	2	3	4
8) Νιώθω μείωση της όρεξής μου.	1	2	3	4
9) Νιώθω τρεμούλες (π.χ. παίξιμο ματιού).	1	2	3	4
10) Νιώθω μούδιασμα ή σουβλιές σε διάφορα σημεία του σώματος.	1	2	3	4
11) Νιώθω ότι δεν θέλω να σηκωθώ το πρωί από το κρεβάτι.	1	2	3	4
12) Έχω την τάση να ιδρώνω και να νιώθω ότι χτυπάει η καρδιά μου δυνατά.	1	2	3	4
13) Χάνω εύκολα την ψυχραιμία μου.	1	2	3	4
14) Βιώνω έντονο στρες.	1	2	3	4
15) Έχω δυσκολία στην αναπνοή.	1	2	3	4
16) Έχω κερδίσει ή έχω χάσει απότομα βάρος.	1	2	3	4
17) Αισθάνομαι άσχημος/η.	1	2	3	4
18) Νιώθω κατώτερος/η.	1	2	3	4
19) Παραμελώ τον εαυτό μου.	1	2	3	4
20) Δεν έχω διάθεση για αστεία.	1	2	3	4
21) Δεν έχω όρεξη για κοινωνικές συναναστροφές.	1	2	3	4
22) Είμαι απαισιόδοχος/η.	1	2	3	4

Κυκλώστε για κάθε πρόταση τον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας σας	Διαφωνώ	Μέλλον Διαφωνώ	Μέλλον Συμφωνώ	Συμφωνώ
15) Θεωρώ ότι δεν έλαβα την κατάλληλη εκπαίδευση από την εταιρεία για την κάλυψη της εργασιακής μου θέσης.	1	2	3	4
16) Οι συνάδελφοί μου με υποστηρίζουν.	1	2	3	4
17) Εργάζομαι πάρα πολλές ώρες.	1	2	3	4
18) Κάποιοι συνάδελφοί μου λαμβάνουν προνομιακή μεταχείριση.	1	2	3	4
19) Στην εταιρεία αντιμετωπίζω καθημερινά γραφειοκρατικά κωλύματα.	1	2	3	4
20) Νιώθω ότι μπορεί εύκολα να απολυθώ.	1	2	3	4
21) Θεωρώ ότι είμαι απομονωμένος από τους υπόλοιπους συναδέλφους μου.	1	2	3	4
22) Ο προϊστάμενος μου με στηρίζει και με ενθαρρύνει.	1	2	3	4
23) Κρίνω απαραίτητη την πρόσληψη επιπλέον προσωπικού για την κάλυψη των εργασιακών απαιτήσεων.	1	2	3	4
24) Στην εργασία μου αναλαμβάνω μεγάλα ρίσκα.	1	2	3	4
25) Η εργασία μου είναι μονότονη.	1	2	3	4
26) Δεν λαμβάνω καμία πληροφόρηση σχετικά την εργασιακή μου απόδοση.	1	2	3	4
27) Η εργασία μου περιλαμβάνει συχνές μετακινήσεις και ταξίδια.	1	2	3	4
28) Η εργασία μου δεν έχει σταθερό ωράριο.	1	2	3	4
29) Θεωρώ ότι σε αυτήν την εργασιακή θέση παραμένω στάσιμος/η.	1	2	3	4
30) Συχνά πρέπει να λάβω σημαντικές και δύσκολες αποφάσεις.	1	2	3	4

Αναπνεύστε στις προτάσεις για τον εαυτό σας και την εργασία σας ανάλογα με το πώς νιώθετε αυτήν την στιγμή

Ευχαριστούμε πολύ για την συμμετογή σας.
Η συμβολή σας στην πρόοδο της επιστήμης είναι σημαντικότερη

Αν επιθυμείτε να λάβετε με εμπιστευτικό τρόπο αποτελέσματα του τεστ στείλτε mail στο galanakisimichael@hotmail.com, αναφέροντας τον κωδικό σας αριθμό έτσι όπως αυτός προκύπτει από την συμπλήρωση των βιογραφικών σας στοιχείων στο τελευταίο μέρος του τεστ

ΤΕΣΤ ΑΥΤΟΕΚΤΙΜΗΣΗΣ

ΥΠΟΛΕΙΞΤΕ ΤΟΝ ΒΑΘΜΟ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ Η ΔΙΑΦΩΝΙΑΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΩΝ ΠΑΡΑΚΑΤΩ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ ΣΗΜΕΙΩΝΟΝΤΑΣ ΤΟΝ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΟ ΑΡΙΘΜΟ ΣΤΟ ΦΥΛΛΑΔΙΟ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ.

- 1) Μου αρέσει ο εαυτός μου ακριβώς όπως είναι.
- 2) Μπορώ να αντιμετωπίσω τις δυσκολίες της ζωής.
- 3) Δημιουργώ εύκολα νέες φίλιες.
- 4) Τα προβλήματα και οι δυσκολίες δεν με φοβίζουν.
- 5) Μπορώ να πειθαρχήσω τον εαυτό μου.
- 6) Οι δύσκολοι απαιτητικοί στόχοι με φοβίζουν.
- 7) Επιτυγχάνω πάντα αυτό που θέλω.
- 8) Δεν σταματάω την προσπάθεια προτού επιτύχω τον στόχο μου.
- 9) Είμαι οικονομικά ανεξάρτητος / ανεξάρτητη.
- 10) Συνήθως για να ξεπεράσω ένα πρόβλημα στρέφομαι στην βοήθεια των άλλων.
- 11) Προτιμώ να επιδιώκω δύσκολους στόχους ακόμη και αν αποτύχω, παρά εύκολους στόχους στους οποίους σίγουρα θα πετύχω.
- 12) Δεν τα παρατάω ποτέ.
- 13) Όταν βρίσκομαι ανάμεσα σε πολύ άγνωστο κόσμο π.χ. σε ένα πάρτι, αισθάνομαι άβολα.
- 14) Πιστεύω ότι μπορώ να αντιμετωπίσω τα πάντα.
- 15) Όταν αποτύχω σε κάτι δεν μπορώ εύκολα να ξεπεράσω την απογοήτευση μου.
- 16) Μου αρέσει να κάνω δημόσιες σχέσεις.
- 17) Έχω μεγάλη επιμονή και υπομονή.
- 18) Συνήθως σε μια παρέα εγώ είμαι αυτός/ αυτή που ξεκινάω και κατευθύνω την συζήτηση.
- 19) Τίποτα δεν με βρίσκει απροετοίμαστο / η.
- 20) Επινοώ τις λύσεις για τα προβλήματα μου μόνος / μόνη μου.
- 21) Σπάνια διστάζω μπροστά σε μια πρόκληση.
- 22) Νομίζω ότι μπορώ να τα καταφέρω σε κάθε τομέα της επαγγελματικής και κοινωνικής ζωής.
- 23) Μπορώ να εκπληρώσω τα όνειρα μου.
- 24) Οι άνθρωποι μπορούν να με εμπιστευτούν.
- 25) Μερικές φορές όσον αφορά πολύ απαιτητικούς στόχους νιώθω αβεβαιότητα.
- 26) Έχω ελάχιστους πολύ καλούς και πραγματικούς φίλους.
- 27) Είμαι αγαπητός / η στους συναδέλφους μου.
- 28) Κανείς δεν μπορεί να με καταλάβει πραγματικά.
- 29) Διαθέτω αρκετά και σημαντικά πλεονεκτήματα.
- 30) Διαθέτω αρκετά και σημαντικά μειονεκτήματα.
- 31) Από μικρή ηλικία ήμουν δημοφιλής.
- 32) Είμαι ικανοποιημένος / η από την μέχρι σήμερα πορεία στην ζωή μου.
- 33) Οι άνθρωποι γύρω μου με θαυμάζουν για τον τρόπο με τον οποίο επιτυγχάνω τους στόχους μου.
- 34) Όταν μιλάω όλοι με ακούν με προσοχή.
- 35) Θεωρώ ότι είμαι ευχάριστη παρέα.
- 36) Θεωρώ ότι έχω καταφέρει σημαντικά επιτεύγματα.

Τεστ Αυτοεκτίμησης - Αντάρκειας © - Γαλανάκης, Μ. & Σταλίκας Αv.

- 37) Οι γύρω μου ζητάνε συχνά την βοήθεια μου.
- 38) Είμαι υπερήφανος / η για τον εαυτό μου.
- 39) Συμπτωματικά έχω υποπέσει σε σοβαρά σφάλματα στην ζωή μου.
- 40) Έχω τα προσόντα για να αποτελέσω τον / την αρχηγό μιας ομάδας ανθρώπων.
- 41) Πιστεύω ότι είμαι αδικημένος / η.
- 42) Πιστεύω ότι έχω σπάνια ταλέντα.
- 43) Πιστεύω ότι είναι καλύτερο το να κάνω κάτι και να το μετανιώσω παρά να μετανιώσω που δεν έκανα κάτι.
- 44) Μου λείπει το σωστό timing (συγχρονισμός) σε ότι κάνω.
- 45) Άθελα μου υποπίπτω συχνά σε λάθη επιπολαιότητας.
- 46) Δεν με φοβίζει ο ανταγωνισμός, αντιθέτως τον επιδιώκω.
- 47) Είμαι ικανός / η για το καλύτερο αλλά και για το χειρότερο.
- 48) Όταν ξεκινάω μια προσπάθεια για έναν νέο στόχο σκέφτομαι έντονα την περίπτωση της αποτυχίας.
- 49) Θα ήθελα να βελτιώσω – να αλλάξω πολλά στοιχεία στον εαυτό μου.
- 50) Ανησυχώ ότι στο μέλλον μπορεί να μου τύχουν πράγματα, τα οποία δεν θα μπορώ να αντιμετωπίσω.





ΤΕΣΤ ΑΥΤΟΕΚΤΙΜΗΣΗΣ

Απαντητικό Φυλλάδιο

Ευχαριστούμε για την
πολύτιμη συμμετοχή σας

Όνοματεπώνυμο : _____

Ηλικία: _____

Ημερομηνία Χορήγησης: _____

0) Σημειώστε με την βοήθεια της παρακάτω 5βάθμιας κλίμακας το κατά πόσο θεωρείτε ότι έχετε αυτοεκτίμηση.

1 2 3 4 5

Κυκλώστε τον αριθμό που θεωρείτε ότι σας αντιπροσωπεύει καλύτερα.

1= Καθόλου, 2 =Σε μικρό βαθμό, 3 = Σε ικανοποιητικό βαθμό, 4= Σε ανεπτυγμένο βαθμό, 5= Σε υπερβολικό βαθμό.

Σημειώστε στα παρακάτω κουτιά με τις 5βάθμιες κλίμακες το κατά πόσο θεωρείτε ότι κάθε μια από τις προτάσεις του τεστ σας χαρακτηρίζει και σας αντιπροσωπεύει. Προσπαθήστε κάθε φορά να βεβαιώνετε ότι το κουτί με την 5βάθμια κλίμακα που συμπληρώνετε αντιστοιχεί στην πρόταση με τον ίδιο ακριβώς αριθμό στο τεστ.

	1 Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου. 2.....Με χαρακτηρίζει ελάχιστα. 3.....Μερικές φορές με χαρακτηρίζει και μερικές φορές όχι. 4.....Με χαρακτηρίζει αρκετά. 5.....Με νασασκτοποιεί απολύτως.	11 Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου. 2.....Με χαρακτηρίζει ελάχιστα. 3.....Μερικές φορές με χαρακτηρίζει και μερικές φορές όχι. 4.....Με χαρακτηρίζει αρκετά. 5.....Με νασασκτοποιεί απολύτως.	21 Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου. 2.....Με χαρακτηρίζει ελάχιστα. 3.....Μερικές φορές με χαρακτηρίζει και μερικές φορές όχι. 4.....Με χαρακτηρίζει αρκετά. 5.....Με νασασκτοποιεί απολύτως.	31 Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου. 2.....Με χαρακτηρίζει ελάχιστα. 3.....Μερικές φορές με χαρακτηρίζει και μερικές φορές όχι. 4.....Με χαρακτηρίζει αρκετά. 5.....Με νασασκτοποιεί απολύτως.	41 Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου. 2.....Με χαρακτηρίζει ελάχιστα. 3.....Μερικές φορές με χαρακτηρίζει και μερικές φορές όχι. 4.....Με χαρακτηρίζει αρκετά. 5.....Με νασασκτοποιεί απολύτως.
1	1 2 3 4 5	11 1 2 3 4 5	21 1 2 3 4 5	31 1 2 3 4 5	41 1 2 3 4 5
2	1 2 3 4 5	12 1 2 3 4 5	22 1 2 3 4 5	32 1 2 3 4 5	42 1 2 3 4 5
3	1 2 3 4 5	13 1 2 3 4 5	23 1 2 3 4 5	33 1 2 3 4 5	43 1 2 3 4 5
4	1 2 3 4 5	14 1 2 3 4 5	24 1 2 3 4 5	34 1 2 3 4 5	44 1 2 3 4 5
5	1 2 3 4 5	15 1 2 3 4 5	25 1 2 3 4 5	35 1 2 3 4 5	45 1 2 3 4 5
6	1 2 3 4 5	16 1 2 3 4 5	26 1 2 3 4 5	36 1 2 3 4 5	46 1 2 3 4 5
7	1 2 3 4 5	17 1 2 3 4 5	27 1 2 3 4 5	37 1 2 3 4 5	47 1 2 3 4 5
8	1 2 3 4 5	18 1 2 3 4 5	28 1 2 3 4 5	38 1 2 3 4 5	48 1 2 3 4 5
9	1 2 3 4 5	19 1 2 3 4 5	29 1 2 3 4 5	39 1 2 3 4 5	49 1 2 3 4 5
10	1 2 3 4 5	20 1 2 3 4 5	30 1 2 3 4 5	40 1 2 3 4 5	50 1 2 3 4 5

Τεστ Αυτοεκτίμησης – Απαντητικό Φυλλάδιο

SPSS- Syntax file δημιουργία των μεταβλητών

/ Σχετικά με την Αυτοεκτίμηση*

*/*επειδή οι ερωτήσεις 6 10 13 15 25 26 28 30 39 41 44 45 47 48 49 50 είναι δείγματα αρνητικής αυτοεκτίμησης πρέπει να γίνει recode πριν το άθροισμα*

RECODE autoekt06 autoekt10 autoekt13 autoekt15 autoekt25 autoekt26 autoekt28 autoekt30 autoekt39 autoekt41 autoekt44 autoekt45 autoekt47 autoekt48 autoekt49 autoekt50 (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) (MISSING=Copy) INTO autoekt06r autoekt10r autoekt13r autoekt15r autoekt25r autoekt26r autoekt28r autoekt30r autoekt39r autoekt41r autoekt44r autoekt45r autoekt47r autoekt48r autoekt49r autoekt50r.

RELIABILITY

/VARIABLES=autoekt06r autoekt10r autoekt13r autoekt15r autoekt25r autoekt26r autoekt28r autoekt30r autoekt39r autoekt41r autoekt44r autoekt45r autoekt48r autoekt49r autoekt50r autoekt01 autoekt02 autoekt03 autoekt04 autoekt05 autoekt07 autoekt08 autoekt09 autoekt11 autoekt12 autoekt14 autoekt16 autoekt17 autoekt18 autoekt19 autoekt20 autoekt21 autoekt22 autoekt23 autoekt24 autoekt27 autoekt29 autoekt31 autoekt32 autoekt33 autoekt34 autoekt35 autoekt36 autoekt37 autoekt38 autoekt40 autoekt42 autoekt43 autoekt46 autoekt47
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

*/*Επειδή η μεταβλητή autoekt47 δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως θετική ή αρνητική και επειδή η συνέπεια της κλίμακας*

*/*αυξάνεται με την αφαίρεσή της, θα εξαιρεθεί από το τελικό score*

COMPUTE

SUMautorec=SUM(autoekt01,autoekt02,autoekt03,autoekt04,autoekt05,autoekt06r,autoekt07,autoekt08,autoekt09,autoekt10r,autoekt11,autoekt12,autoekt13r,autoekt14,autoekt15r,autoekt16,autoekt17,autoekt18,autoekt19,autoekt20,autoekt21,autoekt22,autoekt23,autoekt24,autoekt25r,autoekt26r,autoekt27,autoekt28r,autoekt29,autoekt30r,autoekt31,autoekt32,autoekt33,autoekt34,autoekt35,autoekt36,autoekt37,autoekt38,autoekt39r,autoekt40,autoekt41r,autoekt42,autoekt43,autoekt44r,autoekt45r,autoekt46,autoekt48r,autoekt49r,autoekt50r).

*/*Σχετικά με την κατάθλιψη*

RELIABILITY

/VARIABLES=Q03_01 Q03_02 Q03_03 Q03_04 Q03_05 Q03_06 Q03_07 Q03_08 Q03_09 Q03_10 Q03_11 Q03_12 Q03_13 Q03_14 Q03_15 Q03_16 Q03_17 Q03_18 Q03_19 Q03_20 Q03_21 Q03_22
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

COMPUTE

Depression=SUM(Q03_01,Q03_02,Q03_03,Q03_04,Q03_05,Q03_06,Q03_07,Q03_08,Q03_09,Q03_10,Q03_11,Q03_12,Q03_14,Q03_13,Q03_15,Q03_16,Q03_17,Q03_18,Q03_19,Q03_20,Q03_21,Q03_22).

*/*Σχετικά με το εργασιακό άγχος*

RELIABILITY

/VARIABLES=Q2_01 Q2_02 Q2_03 Q2_04 Q2_05 Q2_06 Q2_07 Q2_08 Q2_09 Q2_10 Q2_11 Q2_12 Q2_13 Q2_14 Q2_15 Q2_16 Q2_17 Q2_18 Q2_19 Q2_20 Q2_21 Q2_22 Q2_23 Q2_24 Q2_25 Q2_26 Q2_27 Q2_28 Q2_29 Q2_30

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

*/*Επειδή οι τρεις μεταβλητές 16,22 και 8 έχουν θετικό χαρακτήρα θα γίνει recode πριν το τελικό score*

RECODE Q2_08 Q2_16 Q2_22 (1=4) (2=3) (3=2) (4=1) (MISSING=Copy) INTO Q2_08r Q2_16r Q2_22r.

COMPUTE

Stress=SUM(Q2_01,Q2_03,Q2_02,Q2_04,Q2_05,Q2_06,Q2_07,Q2_08r,Q2_09,Q2_10,Q2_11,Q2_12,Q2_13,Q2_14,Q2_15,Q2_16r,Q2_17,Q2_18,Q2_19,Q2_20,Q2_21,Q2_22r,Q2_23,Q2_24,Q2_25,Q2_26,Q2_27,Q2_28,Q2_29,Q2_30).

/ Σχετικά με την αυτοαντίληψη - Περιγραφή του εαυτού με επίθετα.*

RELIABILITY

/VARIABLES=Q1_01 Q1_02 Q1_03 Q1_04 Q1_05 Q1_06 Q1_07 Q1_08 Q1_09 Q1_10 Q1_12 Q1_13 Q1_14 Q1_15 Q1_16 Q1_17 Q1_18 Q1_19 Q1_20 Q1_22 Q1_23 Q1_24 Q1_25 Q1_26 Q1_27 Q1_28 Q1_29 Q1_30 Q1_31 Q1_32 Q1_33 Q1_34 Q1_35 Q1_36 Q1_37 Q1_38 Q1_39 Q1_41 Q1_42 Q1_43 Q1_44 Q1_45 Q1_46 Q1_47 Q1_50 Q1_51 Q1_52 Q1_53 Q1_54 Q1_55 Q1_56 Q1_57 Q1_58 Q1_59 Q1_60

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

COMPUTE

NegSELF=SUM(Q1_01r,Q1_02,Q1_03r,Q1_04,Q1_05,Q1_06r,Q1_07,Q1_08r,Q1_09r,Q1_10,Q1_12,Q1_13,Q1_14,Q1_15,Q1_16,Q1_17,Q1_18r,Q1_19,Q1_20,Q1_22,Q1_23,Q1_24,Q1_25r,Q1_26r,Q1_27r,Q1_28r,Q1_29r,Q1_30,Q1_31,Q1_32,Q1_34,Q1_35r,Q1_36r,Q1_37r,Q1_38,Q1_39,Q1_41,Q1_42,Q1_43r,Q1_44,Q1_45r,Q1_46,Q1_47,Q1_50r,Q1_51r,Q1_52r,Q1_53r,Q1_54,Q1_55,Q1_56r,Q1_57,Q1_58,Q1_59,Q1_60).

SPSS- Syntax file για απάντηση στους ερωτήσεις

FREQUENCIES VARIABLES=sex age study maritalstat position wage health_prob
positive_think
/STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MEAN MEDIAN
/BARCHART PERCENT
/ORDER=ANALYSIS.

/ Τεστ για κανονική κατανομή των 4 βασικών μεταβλητών*

NPART TESTS

/K-S(NORMAL)=Depression SUMautorec Stress negSELF
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS.

/ Όλες οι βαθμολογίες με εξαίρεση την "Αρνητική Αυτοεικόνα" ακολουθούν μια κανονική κατανομή. Γι' αυτό μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε παραμετρικοί έλεγχοι για της περισσότερες υποθέσεις*

*/*1. Υπάρχει συσχέτιση του εργασιακού άγχος με την αυτοεκτίμηση;*

*/*2. Υπάρχει συσχέτιση του εργασιακού άγχος με την κατάθλιψη;*

*/*3. Υπάρχει συσχέτιση της κατάθλιψης με την αυτοεκτίμηση;*

CORRELATIONS

/VARIABLES=Stress Depression SUMautorec
/PRINT=ONETAILED NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

*/*4. Υπάρχει συσχέτιση του εργασιακού άγχος με την αυτοεικόνα;*

*/*5. Υπάρχει συσχέτιση της αυτοεκτίμηση με την αυτοεικόνα;*

*/*6. Υπάρχει συσχέτιση της κατάθλιψης με την αυτοεικόνα;*

NONPAR CORR

/VARIABLES=Stress SUMautorec Depression NegSELF
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

/ 7. Άτομα με παιδιά δείχνουν τον ίδιο βαθμό κατάθλιψης από αυτά χωρίς παιδιά.*

/ 8. Άτομα με παιδιά δείχνουν τον ίδιο βαθμό αυτοεκτίμησης από αυτά χωρίς παιδιά.*

T-TEST GROUPS=children(2)

/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES= Depression SUMautorec
/CRITERIA=CI(.95).

/ 9. Έχουν οι άνδρες και οι γυναίκες την ίδια βαθμολογία στις ερωτήσεις πάνω στο θέμα της κατάθλιψης;*

/ 10. Έχουν οι άνδρες και οι γυναίκες την ίδια βαθμολογία στις ερωτήσεις πάνω στο θέμα της αυτοεκτίμησης;*

/ 11. Έχουν οι άνδρες και οι γυναίκες την ίδια βαθμολογία στις ερωτήσεις πάνω στο θέμα του εργασιακού άγχος;*

/ 12. Έχουν οι άνδρες και οι γυναίκες την ίδια βαθμολογία στις ερωτήσεις πάνω στο θέμα της αντίληψης του εαυτού;*

T-TEST GROUPS=sex(1 2)

/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=Stress Depression SUMautorec
/CRITERIA=CI(.95).

NPAR TESTS

/M-W= NegSELF BY sex(1 2)
/MISSING ANALYSIS.
/* 13. *Βοηθάει η αισιοδοξία να αισθάνονται οι άνθρωποι μεγαλύτερη αυτοεκτίμηση;*
/* 14. *Βοηθάει η αισιοδοξία να αισθάνονται οι άνθρωποι λιγότερη κατάθλιψη;*
/* 15. *Βοηθάει η αισιοδοξία να αισθάνονται οι άνθρωποι λιγότερο εργασιακό άγχος;*
/* 16. *Βοηθάει η αισιοδοξία να αισθάνονται οι άνθρωποι καλύτερα για τον εαυτό του;*

ONEWAY SUMautorec Depression Stress BY positive_think

/POLYNOMIAL=1
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS
/POSTHOC=DUNNETT.

NPAR TESTS

/K-W=NegSELF BY positive_think(1 4)
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS.
/* 17. *Επηρεάζεται το εργασιακό άγχος από την θέση εργασίας;*
/* 18. *Επηρεάζεται το η αυτοεκτίμηση από την θέση εργασίας;*
/* 19. *Επηρεάζεται το η αρνητική αυτοεικόνα από την θέση εργασίας;*

ONEWAY Stress SUMautorec BY position1

/POLYNOMIAL=1
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS
/POSTHOC=DUNNETT.

NPAR TESTS

/K-W=NegSELF BY position1(1 3)
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS.
/* 20. *Επηρεάζεται το η αυτοεκτίμηση από το μυσθό;*
/* 21. *Επηρεάζεται το η κατάθλιψη από το μυσθό;*
/* 22. *Επηρεάζεται το η αρνητική αυτοεικόνα από το μυσθό;*

ONEWAY Stress SUMautorec Depression BY wage

/POLYNOMIAL=1
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS
/POSTHOC=DUNNETT.

NPAR TESTS

/K-W=NegSELF BY wage(1 6)
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS.

ΠΙΝΑΚΕΣ



ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.xls

Γένος

		Ποσότητα	%	Ισχύων %	Σωρευτικά %
Ισχύων	άνδρας	92	50,8	51,7	51,7
	γυναίκα	86	47,5	48,3	100,0
	Σύνολο	178	98,3	100,0	
καμμία απάντηση	99	3	1,7		
Σύνολο		181	100,0		

Ηλικία

		Ποσότητα	%	Ισχύων %	Σωρευτικά %
Ισχύων	25-35	51	28,2	29,0	29,0
	36-45	75	41,4	42,6	71,6
	46-55	39	21,5	22,2	93,8
	56-65	11	6,1	6,3	100,0
	Σύνολο	176	97,2	100,0	
καμμία απάντηση	99	5	2,8		
Σύνολο		181	100,0		

Σπουδές

		Ποσότητα	%	Ισχύων %	Σωρευτικά %
Ισχύων	Λύκειο	44	24,3	24,7	24,7
	ΙΕΚ	26	14,4	14,6	39,3
	ΤΕΙ	36	19,9	20,2	59,6
	ΑΕΙ	34	18,8	19,1	78,7
	Μεταπτυχιακ	38	21,0	21,3	100,0
	Σύνολο	178	98,3	100,0	
καμμία απάντηση	99	3	1,7		
Σύνολο		181	100,0		

Οικογενειακή κατάσταση

		Ποσότητα	%	Ισχύων %	Σωρευτικά %
Ισχύων	Άγαμος	82	45,3	46,1	46,1
	Έγγαμος	89	49,2	50,0	96,1
	Διαζευγμένο	7	3,9	3,9	100,0
	Σύνολο	178	98,3	100,0	
καμμία απάντηση	99	3	1,7		
Σύνολο		181	100,0		

θέση εργασίας

		Ποσότητα	%	Ισχύων %	Σωρευτικά %
Ισχύων	Διευθυντής	6	3,3	3,6	3,6
	Προϊστάμεν	41	22,7	24,6	28,1
	Υπάλληλος	106	58,6	63,5	91,6
	Υπεύθυνος	1	,6	,6	92,2
	Υποδιευθνητ	13	7,2	7,8	100,0
	Σύνολο	167	92,3	100,0	
καμμία απάντηση		14	7,7		
Σύνολο		181	100,0		

Μισθολογικές αποδοχές

		Ποσότητα	%	Ισχύων %	Σωρευτικά %
Ισχύων	450-750	16	8,8	9,0	9,0
	751-1000	56	30,9	31,5	40,4
	1050-1400	40	22,1	22,5	62,9
	1450-1800	36	19,9	20,2	83,1
	1850-2300	17	9,4	9,6	92,7
	2300 και	13	7,2	7,3	100,0
	Σύνολο	178	98,3	100,0	
καμμία απάντηση	καμμία απάντηση	3	1,7		
Σύνολο		181	100,0		

Σοβαρό πρόβλημα υγείας;

		Ποσότητα	%	Ισχύων %	Σωρευτικά %
Ισχύων	ναι	16	8,8	9,4	9,4
	όχι	155	85,6	90,6	100,0
	Σύνολο	171	94,5	100,0	
καμμία απάντηση	99	10	5,5		
Σύνολο		181	100,0		

Είστε φύσει αισιόδοξο άτομο;

		Ποσότητα	%	Ισχύων %	Σωρευτικά %
Ισχύων	καθόλου	11	6,1	6,3	6,3
	λίγο	39	21,5	22,4	28,7
	αρκετά	89	49,2	51,1	79,9
	πολύ	35	19,3	20,1	100,0
	Σύνολο	174	96,1	100,0	
καμμία απάντηση	99	7	3,9		
Σύνολο		181	100,0		

/* Όλα τα score ακολουθούν μια κανονική κατανομή.

Γι' αυτό μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε Παραμετρικούς Έλεγχους για τις υποθέσεις.

NPar Tests

Περιγραφική Στατιστική

	N	Μεσή τιμή	Απόκλιση	Minimum	Maximum
Κατάθλιψη	167	47,40	13,851	21	72
Αυτοεκτίμηση	157	154,93	18,603	112	201
Εργασιακό Στρες	178	68,41	11,871	33	93
Αρνητική Αυτοαντίληψη	177	137,4124	23,73180	81,00	178,00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Κατάθλιψη	Αυτοεκτίμηση	Εργασιακό Στρες	Αρνητική Αυτοαντίληψη
N	167	157	178	177
Normal Parameters ^{a,b} Μεσή τιμή	47,40	154,93	68,41	137,4124
Απόκλιση	13,851	18,603	11,871	23,73180
Most Extreme Absolute Differences	,105	,077	,093	,148
Positive	,105	,036	,047	,107
Negative	-,096	-,077	-,093	-,148
Kolmogorov-Smirnov Z	1,352	,965	1,243	1,975
Asymp. Sig. (2-tailed)	,052	,309	,091	,001

a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data.

Συσχέτιση

Συσχέτιση

		Κατάθλιψη	Αυτοεκτιμ ησηση	Εργασιακό Στρές	Αρνητική Αυτοαντίλ
Κατάθλιψη	Pearson	1	-.356**	,591**	,774**
	Συσχέτιση		,000	,000	,000
	Sig. (1- tailed)				
	N	167	145	166	164
Αυτοεκτιμηση	Pearson		1	-.058	-.429**
	Συσχέτιση			,237	,000
	Sig. (1- tailed)				
	N		157	155	154
Εργασιακό Στρές	Pearson			1	,475**
	Συσχέτιση				,000
	Sig. (1- tailed)				
	N			178	175

** . Συσχέτιση is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Nonparametric Συσχέτιση

Συσχέτιση

			Εργασιακ ό Στρές	Αυτοεκτιμ ηση	Κατάθλιψη	Αρνητική Αυτοαντίλ ηση
Spearman's rho	Εργασιακό Στρές	Συσχέτιση		-.035	,553**	,465**
		Coefficient		,664	,000	,000
		Sig. (2- tailed)				
	N		155	166	175	
	Αυτοεκτίμη ση	Συσχέτιση			-.329**	-.351**
		Coefficient			,000	,000
		Sig. (2- tailed)				
	N			145	154	
	Κατάθλιψη	Συσχέτιση				,717**
		Coefficient				,000
		Sig. (2- tailed)				
	N				164	

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

T-Test

Group Statistics

Εργασιακό Στρες	Σωματικό πρόβλημα	N	Μεσή τιμή	Απόκλιση	Std. Error Μεσή τιμή
	ναί	15	73,27	5,418	1,399
	όχι	154	67,79	12,126	,977

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		Τεστ t ομοιογένειας της μέσης τιμής						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Μεσή τιμή Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Εργασιακό Στρες	Equal variances	6,099	,015	1,730	167	,085	5,481	3,168	-,773	11,735
	Equal variances not			3,212	30,335	,003	5,481	1,706	1,998	8,964

T-Test

Group Statistics

Εργασιακό Στρες	Γένος	N	Μεσή τιμή	Απόκλιση	Std. Error Μεσή τιμή
Εργασιακό Στρες	άνδρας	91	69,41	11,353	1,190
	γυναίκα	85	67,08	12,359	1,341
Κατάθλιψη	άνδρας	87	46,39	14,601	1,565
	γυναίκα	78	48,87	12,941	1,465
Αυτοεκτίμηση	άνδρας	80	157,04	16,328	1,825
	γυναίκα	75	152,07	20,399	2,355

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		Τεστ t ομοιογένειας της μέσης τιμής						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Μεσή τιμή Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the	
									Lower	Upper
Εργασιακό Στρες	Equal variances	1,081	,300	1,300	174	,195	2,324	1,787	-1,203	5,852
	Equal variances			1,297	170,019	,197	2,324	1,793	-1,214	5,863
καταθλιψη	Equal variances	4,648	,033	-1,149	163	,252	-2,481	2,158	-6,743	1,781
	Equal variances			-1,157	162,981	,249	-2,481	2,144	-6,715	1,753
Αυτοεκτίμηση	Equal variances	5,014	,027	1,680	153	,095	4,971	2,959	-,875	10,816
	Equal variances			1,668	141,704	,098	4,971	2,980	-,920	10,862

Oneway

Descriptives

	N	Μεσή τιμή	Απόκλιση	Std. Error	95% Confidence Interval for Μεσή		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
Αυτοεκτίμηση	καθόλου	9	152,44	15,257	5,086	140,72	164,17	126	173
	λίγο	37	147,68	18,698	3,074	141,44	153,91	112	198
	αρκετά	80	156,44	18,492	2,067	152,32	160,55	114	201
	πολύ	24	159,04	18,040	3,682	151,42	166,66	123	199
	Σύνολο	150	154,45	18,592	1,518	151,45	157,45	112	201
Κατάθλιψη	καθόλου	11	55,45	10,792	3,254	48,20	62,70	35	72
	λίγο	35	52,60	11,035	1,865	48,81	56,39	30	71
	αρκετά	81	45,74	13,563	1,507	42,74	48,74	21	72
	πολύ	33	42,82	15,074	2,624	37,47	48,16	22	72
	Σύνολο	160	47,31	13,705	1,084	45,17	49,45	21	72
Εργασιακό Στρες	καθόλου	11	75,18	5,250	1,583	71,65	78,71	67	83
	λίγο	39	67,79	9,652	1,546	64,67	70,92	46	86
	αρκετά	87	68,57	11,924	1,278	66,03	71,12	34	93
	πολύ	34	66,12	14,219	2,438	61,16	71,08	33	93
	Σύνολο	171	68,33	11,736	,897	66,56	70,10	33	93

ANOVA

			Sum of Squares	df	Μεσή τιμή Square	F	Sig.
Αυτοεκτίμηση	Between Groups	(Combined)	2556,197	3	852,066	2,542	,059
		Linear Term	576,378	1	576,378	1,719	,192
		Weighted Deviation	1740,209	1	1740,209	5,191	,024
	Within Groups		815,988	2	407,994	1,217	,299
	Σύνολο		48946,976	146	335,253		
Κατάθλιψη	Between Groups	(Combined)	2574,402	3	858,134	4,905	,003
		Linear Term	1770,771	1	1770,771	10,122	,002
		Weighted Deviation	2424,447	1	2424,447	13,858	,000
	Within Groups		149,955	2	74,978	,429	,652
	Σύνολο		27291,592	156	174,946		
Εργασιακό Στρες	Between Groups	(Combined)	699,211	3	233,070	1,714	,166
		Linear Term	622,870	1	622,870	4,579	,034
		Weighted Deviation	372,771	1	372,771	2,741	,100
	Within Groups		326,440	2	163,220	1,200	,304
	Σύνολο		22714,789	167	136,017		
		23414,000	170				

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) Είστε φυσει αισιόδοξο ατομο;	(J) Είστε φυσει αισιόδοξο ατομο;	Μεσή τιμή Differenc e (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Αυτοεκτίμηση	καθόλου	λίγο	4,769	6,805	,921	-14,48	24,02
		αρκετά	-3,993	6,437	,943	-22,20	14,21
		πολύ	-6,597	7,157	,837	-26,84	13,64
	λίγο	καθόλου	-4,769	6,805	,921	-24,02	14,48
		αρκετά	-8,762	3,640	,127	-19,06	1,53
		πολύ	-11,366	4,799	,137	-24,94	2,21
	αρκετά	καθόλου	3,993	6,437	,943	-14,21	22,20
		λίγο	8,762	3,640	,127	-1,53	19,06
		πολύ	-2,604	4,261	,946	-14,66	9,45
	πολύ	καθόλου	6,597	7,157	,837	-13,64	26,84
		λίγο	11,366	4,799	,137	-2,21	24,94
		αρκετά	2,604	4,261	,946	-9,45	14,66
Κατάθλιψη	καθόλου	λίγο	2,855	4,572	,942	-10,07	15,78
		αρκετά	9,714	4,250	,161	-2,30	21,73
		πολύ	12,636	4,605	,061	-,38	25,65
	λίγο	καθόλου	-2,855	4,572	,942	-15,78	10,07
		αρκετά	6,859	2,675	,091	-,70	14,42
		πολύ	9,782*	3,209	,029	,71	18,85
	αρκετά	καθόλου	-9,714	4,250	,161	-21,73	2,30
		λίγο	-6,859	2,675	,091	-14,42	,70
		πολύ	2,923	2,732	,766	-4,80	10,64
	πολύ	καθόλου	-12,636	4,605	,061	-25,65	,38
		λίγο	-9,782*	3,209	,029	-18,85	-,71
		αρκετά	-2,923	2,732	,766	-10,64	4,80
Εργασιακό Στρες	καθόλου	λίγο	7,387	3,982	,332	-3,86	18,63
		αρκετά	6,607	3,732	,374	-3,93	17,15
		πολύ	9,064	4,045	,175	-2,36	20,49
	λίγο	καθόλου	-7,387	3,982	,332	-18,63	3,86
		αρκετά	-,780	2,247	,989	-7,13	5,57
		πολύ	1,677	2,736	,945	-6,05	9,41
	αρκετά	καθόλου	-6,607	3,732	,374	-17,15	3,93
		λίγο	,780	2,247	,989	-5,57	7,13
		πολύ	2,457	2,359	,781	-4,20	9,12
	πολύ	καθόλου	-9,064	4,045	,175	-20,49	2,36
		λίγο	-1,677	2,736	,945	-9,41	6,05
		αρκετά	-2,457	2,359	,781	-9,12	4,20

*. The Μεσή τιμή difference is significant at the 0.05 level.

Homogeneous Subsets

Αυτοεκτίμηση

Scheffe^{a,b}

Είστε φύσει αισιόδοξο άτομο;	N	Subset for alpha = .05	
		1	
λίγο	37	147,68	
καθόλου	9	152,44	
αρκετά	80	156,44	
πολύ	24	159,04	
Sig.			,265

Μεσή τιμές for groups in homogeneous subsets ar

a. Uses Harmonic Μεσή τιμή Sample Size =
20,800

Κατάθλιψη

Scheffe^{a,b}

Είστε φύσει αισιόδοξο άτομο;	N	Subset for alpha = .05	
		1	2
πολύ	33	42,82	
αρκετά	81	45,74	45,74
λίγο	35	52,60	52,60
καθόλου	11		55,45
Sig.		,085	,088

Μεσή τιμές for groups in homogeneous subsets are displayed

a. Uses Harmonic Μεσή τιμή Sample Size = 24,672.

Εργασιακό Στρές

Scheffe^{a,b}

Είστε φύσει αισιόδοξο άτομο;	N	Subset for alpha = .05	
		1	
πολύ	34	66,12	
λίγο	39	67,79	
αρκετά	87	68,57	
καθόλου	11	75,18	
Sig.			,057

Μεσή τιμές for groups in homogeneous subsets ar

a. Uses Harmonic Μεσή τιμή Sample Size =
25,404.

Συσχέτιση

Συσχέτιση

		Κατάθλιψη	Αυτοεκτίμηση	Εργασιακό Στρές	Πόσα παιδιά;
Κατάθλιψη	Pearson Συσχέτιση Sig. (1- N		-,356** ,000 145	,591** ,000 166	-,145 ,032 166
Αυτοεκτίμηση	Pearson Sig. (1- N			-,058 ,237 155	,091 ,128 156
Εργασιακό Στρές	Pearson Sig. (1- N				-,025 ,369 177

** . Συσχέτιση is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Συσχέτιση is significant at the 0.05 level (1-tailed).

T-Test

Group Statistics

	Πόσα παιδιά;	N	Μεσή τιμή	Απόκλιση	Std. Error Μεσή τιμή
Εργασιακό Στρές	>= 2	47	67,49	14,272	2,082
	< 2	130	68,74	10,968	,962
Κατάθλιψη	>= 2	42	43,71	15,942	2,460
	< 2	124	48,62	12,959	1,164
Αυτοεκτίμηση	>= 2	38	157,97	14,714	2,387
	< 2	118	154,13	19,635	1,808

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		Τεστ t ομοιογένειας της μέσης τιμής						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Μεσή τιμή Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Εργασιακό Στρές	Equal variances	5,877	,016	-,615	175	,539	-1,249	2,030	-5,255	2,757
	Equal variances			-,545	66,656	,588	-1,249	2,293	-5,827	3,329
Κατάθλιψη	Equal variances	7,259	,008	-1,996	164	,048	-4,907	2,458	-9,759	-,054
	Equal variances			-1,803	60,398	,076	-4,907	2,721	-10,349	,536
Αυτοεκτίμηση	Equal variances	5,270	,023	1,110	154	,269	3,847	3,464	-2,997	10,690
	Equal variances			1,285	82,974	,202	3,847	2,994	-2,109	9,802

Oneway

Descriptives

	N	Μεσή τιμή	Απόκλιση	Std. Error	95% Confidence Interval for Μεσή		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
Εργασιακό Στρές	450-750	16	67,06	7,629	1,907	63,00	71,13	55	77
	751-1000	55	70,69	9,972	1,345	68,00	73,39	36	89
	1050-1400	39	67,82	12,008	1,923	63,93	71,71	34	90
	1450-1800	35	65,66	14,324	2,421	60,74	70,58	33	93
	1850-2300	17	71,12	13,592	3,296	64,13	78,11	47	93
	2300 και	13	67,62	11,034	3,060	60,95	74,28	51	86
	Σύνολο	175	68,53	11,705	,885	66,78	70,27	33	93
Αυτοεκτίμηση	450-750	15	150,73	19,998	5,163	139,66	161,81	116	182
	751-1000	53	150,60	18,159	2,494	145,60	155,61	112	191
	1050-1400	31	152,81	20,486	3,679	145,29	160,32	114	201
	1450-1800	27	157,30	14,816	2,851	151,44	163,16	118	194
	1850-2300	15	159,40	17,517	4,523	149,70	169,10	136	198
	2300 και	13	170,00	17,103	4,743	159,66	180,34	132	199
	Σύνολο	154	154,73	18,724	1,509	151,75	157,71	112	201
Κατάθληψη	450-750	16	48,00	12,404	3,101	41,39	54,61	27	70
	751-1000	53	52,11	11,892	1,633	48,84	55,39	25	72
	1050-1400	36	45,33	11,971	1,995	41,28	49,38	22	69
	1450-1800	34	43,56	16,378	2,809	37,84	49,27	21	72
	1850-2300	14	48,71	14,824	3,962	40,16	57,27	23	72
	2300 και	11	42,09	14,377	4,335	32,43	51,75	22	64
	Σύνολο	164	47,49	13,707	1,070	45,37	49,60	21	72

ANOVA

			Sum of Squares	df	Μεσή τιμή Square	F	Sig.
Εργασιακό Στρές	Between Groups	(Combined)	724,480	5	144,896	1,059	,385
		Linear Term	,836	1	,836	,006	,938
		Unweighte	42,825	1	42,825	,313	,577
		Weighted	681,656	4	170,414	1,246	,293
		Deviation	23115,154	169	136,776		
		Within Groups	23839,634	174			
	Σύνολο						
Αυτοεκτίμηση	Between Groups	(Combined)	4792,865	5	958,573	2,904	,016
		Linear Term	3653,964	1	3653,964	11,070	,001
		Unweighte	4139,555	1	4139,555	12,542	,001
		Weighted	653,309	4	163,327	,495	,740
		Deviation	48849,681	148	330,065		
		Within Groups	53642,545	153			
	Σύνολο						
Κατάθληψη	Between Groups	(Combined)	2171,506	5	434,301	2,412	,039
		Linear Term	366,335	1	366,335	2,034	,156
		Unweighte	950,880	1	950,880	5,280	,023
		Weighted	1220,626	4	305,157	1,695	,154
		Deviation	28453,469	158	180,085		
		Within Groups	30624,976	163			
	Σύνολο						

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) Μισθολογικές αποδοχές	(J) Μισθολογικές αποδοχές	Μεσλή τιμή Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
Εργασιακό Στρές	450-750	751-1000	-3,628	3,322	,945	-14,81	7,56	
		1050-1400	-,758	3,472	1,000	-12,45	10,93	
		1450-1800	1,405	3,529	,999	-10,48	13,29	
		1850-2300	-4,055	4,074	,963	-17,77	9,66	
		2300 και άνω	-,553	4,367	1,000	-15,26	14,15	
	751-1000	450-750	3,628	3,322	,945	-7,56	14,81	
		1050-1400	2,870	2,448	,926	-5,37	11,11	
		1450-1800	5,034	2,529	,556	-3,48	13,55	
		1850-2300	-,427	3,245	1,000	-11,35	10,50	
		2300 και άνω	3,076	3,607	,981	-9,07	15,22	
	1050-1400	450-750	,758	3,472	1,000	-10,93	12,45	
		751-1000	-2,870	2,448	,926	-11,11	5,37	
		1450-1800	2,163	2,723	,986	-7,01	11,33	
		1850-2300	-3,297	3,399	,967	-14,74	8,15	
		2300 και άνω	,205	3,745	1,000	-12,41	12,82	
	1450-1800	450-750	-1,405	3,529	,999	-13,29	10,48	
		751-1000	-5,034	2,529	,556	-13,55	3,48	
		1050-1400	-2,163	2,723	,986	-11,33	7,01	
		1850-2300	-5,461	3,457	,777	-17,10	6,18	
		2300 και άνω	-1,958	3,799	,998	-14,75	10,83	
	1850-2300	450-750	4,055	4,074	,963	-9,66	17,77	
		751-1000	,427	3,245	1,000	-10,50	11,35	
		1050-1400	3,297	3,399	,967	-8,15	14,74	
		1450-1800	5,461	3,457	,777	-6,18	17,10	
		2300 και άνω	3,502	4,309	,985	-11,01	18,01	
	2300 και άνω	450-750	,553	4,367	1,000	-14,15	15,26	
		751-1000	-3,076	3,607	,981	-15,22	9,07	
		1050-1400	-,205	3,745	1,000	-12,82	12,41	
1450-1800		1,958	3,799	,998	-10,83	14,75		
1850-2300		-3,502	4,309	,985	-18,01	11,01		
Αυτοεκτίμηση		450-750	751-1000	,130	5,313	1,000	-17,79	18,05
			1050-1400	-2,073	5,714	1,000	-21,35	17,20
			1450-1800	-6,563	5,851	,938	-26,30	13,17
			1850-2300	-8,667	6,634	,887	-31,04	13,71
			2300 και άνω	-19,267	6,884	,173	-42,49	3,95
751-1000	450-750	-,130	5,313	1,000	-18,05	17,79		
	1050-1400	-2,203	4,108	,998	-16,06	11,65		
	1450-1800	-6,693	4,296	,787	-21,18	7,80		
	1850-2300	-8,796	5,313	,740	-26,72	9,13		
	2300 και άνω	-19,396*	5,623	,041	-38,36	-4,33		
1050-1400	450-750	2,073	5,714	1,000	-17,20	21,35		

		751-1000	2,203	4,108	,998	-11,65	16,06
		1450-1800	-4,490	4,782	,971	-20,62	11,64
		1850-2300	-6,594	5,714	,931	-25,87	12,68
		2300 και άνω	-17,194	6,003	,153	-37,44	3,05
1450-1800	450-750	751-1000	6,563	5,851	,938	-13,17	26,30
		751-1000	6,693	4,296	,787	-7,80	21,18
		1050-1400	4,490	4,782	,971	-11,64	20,62
		1850-2300	-2,104	5,851	1,000	-21,84	17,63
		2300 και άνω	-12,704	6,133	,511	-33,39	7,98
1850-2300	450-750	751-1000	8,667	6,634	,887	-13,71	31,04
		751-1000	8,796	5,313	,740	-9,13	26,72
		1050-1400	6,594	5,714	,931	-12,68	25,87
		1450-1800	2,104	5,851	1,000	-17,63	21,84
		2300 και άνω	-10,600	6,884	,795	-33,82	12,62
2300 και άνω	450-750	751-1000	19,267	6,884	,173	-3,95	42,49
		751-1000	19,396	5,623	,041	,43	38,36
		1050-1400	17,194	6,003	,153	-3,05	37,44
		1450-1800	12,704	6,133	,511	-7,98	33,39
		1850-2300	10,600	6,884	,795	-12,62	33,82
Κατάθλιψη	450-750	751-1000	-4,113	3,828	,949	-17,01	8,79
		1050-1400	2,667	4,032	,994	-10,92	16,25
		1450-1800	4,441	4,068	,945	-9,27	18,15
		1850-2300	-,714	4,911	1,000	-17,26	15,84
		2300 και άνω	5,909	5,256	,938	-11,80	23,62
	751-1000	450-750	4,113	3,828	,949	-8,79	17,01
		1050-1400	6,780	2,898	,366	-2,99	16,55
		1450-1800	8,554	2,949	,142	-1,38	18,49
		1850-2300	3,399	4,033	,982	-10,19	16,99
		2300 και άνω	10,022	4,446	,410	-4,96	25,01
	1050-1400	450-750	-2,667	4,032	,994	-16,25	10,92
		751-1000	-6,780	2,898	,366	-16,55	2,99
		1450-1800	1,775	3,209	,997	-9,04	12,59
		1850-2300	-3,381	4,227	,986	-17,63	10,86
		2300 και άνω	3,242	4,623	,992	-12,34	18,82
	1450-1800	450-750	-4,441	4,068	,945	-18,15	9,27
		751-1000	-8,554	2,949	,142	-18,49	1,38
		1050-1400	-1,775	3,209	,997	-12,59	9,04
		1850-2300	-5,155	4,261	,916	-19,52	9,21
		2300 και άνω	1,468	4,655	1,000	-14,22	17,15
	1850-2300	450-750	,714	4,911	1,000	-15,84	17,26
		751-1000	-3,399	4,033	,982	-16,99	10,19
		1050-1400	3,381	4,227	,986	-10,86	17,63
		1450-1800	5,155	4,261	,916	-9,21	19,52
		2300 και άνω	6,623	5,407	,912	-11,60	24,84
	2300 και άνω	450-750	-5,909	5,256	,938	-23,62	11,80
		751-1000	-10,022	4,446	,410	-25,01	4,96
		1050-1400	-3,242	4,623	,992	-18,82	12,34
		1450-1800	-1,468	4,655	1,000	-17,15	14,22
		1850-2300	-6,623	5,407	,912	-24,84	11,60

*. The Mean difference is significant at the 0.05 level.

Homogeneous Subsets

Εργασιακό Στρές

Scheffe^{a,b}

Μισθολογικές αποδοχές	N	Subset for alpha = 0,05	
		1	
1450-1800	35	65,66	
450-750	16	67,06	
2300 και άνω	13	67,62	
1050-1400	39	67,82	
751-1000	55	70,69	
1850-2300	17	71,12	
Sig.		,788	

Μεσή τιμήs for groups in homogeneous subsets ar

a. Uses Harmonic Μεσή τιμή Sample Size = 22,170.

b. The group sizes are unequal. The harmonic Μεσή τιμή of the group sizes is used. Type I error

Αυτοεκτίμηση

Scheffe^{a,b}

Μισθολογικές αποδοχές	N	Subset for alpha = 0,05	
		1	2
751-1000	53	150,60	
450-750	15	150,73	150,73
1050-1400	31	152,81	152,81
1450-1800	27	157,30	157,30
1850-2300	15	159,40	159,40
2300 και άνω	13		170,00
Sig.		,797	,051

Μεσή τιμήs for groups in homogeneous subsets are displayed

a. Uses Harmonic Μεσή τιμή Sample Size = 20,106.

b. The group sizes are unequal. The harmonic Μεσή τιμή of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Κατάθλιψη

Scheffe^{a, b}

Μισθολογικές αποδοχές	N	Subset for
		alpha = 1
2300 και άνω	11	42,09
1450-1800	34	43,56
1050-1400	36	45,33
450-750	16	48,00
1850-2300	14	48,71
751-1000	53	52,11
Sig.		,356

Μεσλή τιμήs for groups in homogeneous subsets ar

a. Uses Harmonic Μεσλή τιμή Sample Size =

T-Test

Group Statistics

Μισθολογικές αποδοχές	Μεσλή τιμή	N	Μεσλή τιμή	Απόκλιση	Std. Error Μεσλή τιμή
Εργασιακό Στρές	>= 3	104	67,61	12,929	1,268
	< 3	71	69,87	9,566	1,135
Αυτοεκτήμηση	>= 3	86	157,97	18,425	1,987
	< 3	68	150,63	18,425	2,234
Κατάθλιψη	>= 3	95	44,82	14,273	1,464
	< 3	69	51,16	12,047	1,450

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		Τεστ τ ομοιογένειας της μέσης τιμής						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Μεσλή τιμή Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the	
									Lower	Upper
Εργασιακό Στρές	Equal variances	6,582	,011	-1,260	173	,209	-2,267	1,799	-5,818	1,283
	Equal variances			-1,332	171,835	,184	-2,267	1,702	-5,627	1,092
Αυτοεκτήμηση	Equal variances	,416	,520	2,452	152	,015	7,333	2,990	1,426	13,240
	Equal variances			2,452	143,916	,015	7,333	2,990	1,423	13,243
Κατάθλιψη	Equal variances	7,728	,006	-2,994	162	,003	-6,338	2,117	-10,519	-2,158
	Equal variances			-3,075	158,303	,002	-6,338	2,061	-10,409	-2,268

Oneway

Descriptives

	N	Μεσή τιμή	Απόκλιση	Std. Error	95% Confidence Interval for Μεσή		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
Εργασιακό Στρές	Λύκειο	44	69,77	11,503	1,734	66,28	73,27	33	84
	IEK	26	68,08	13,185	2,586	62,75	73,40	46	93
	TEI	36	71,83	11,845	1,974	67,83	75,84	36	93
	AEI	32	67,06	8,879	1,570	63,86	70,26	47	81
	Μεταπτυχιακ	38	64,71	13,174	2,137	60,38	69,04	34	90
	Σύνολο	176	68,36	11,928	,899	66,58	70,13	33	93
Αυτοεκτίμηση	Λύκειο	37	151,03	15,575	2,561	145,83	156,22	116	178
	IEK	23	152,65	12,463	2,599	147,26	158,04	132	177
	TEI	27	157,74	22,424	4,315	148,87	166,61	112	201
	AEI	33	153,30	18,819	3,276	146,63	159,98	114	198
	Μεταπτυχιακ	35	160,51	20,805	3,517	153,37	167,66	115	199
	Σύνολο	155	155,06	18,612	1,495	152,11	158,02	112	201
Κατάθληψη	Λύκειο	43	49,47	13,600	2,074	45,28	53,65	25	72
	IEK	24	50,67	15,245	3,112	44,23	57,10	22	72
	TEI	35	49,40	14,849	2,510	44,30	54,50	22	72
	AEI	28	46,43	11,802	2,230	41,85	51,00	22	67
	Μεταπτυχιακ	35	40,97	12,493	2,112	36,68	45,26	21	69
	Σύνολο	165	47,31	13,909	1,083	45,17	49,45	21	72

ANOVA

			Sum of Squares	df	Μεσή τιμή Square	F	Sig.
Εργασιακό Στρές	Between Groups	(Combined)	1084,185	4	271,046	1,946	,105
		Linear Term	466,645	1	466,645	3,351	,069
		Weighted	492,404	1	492,404	3,536	,062
		Deviation	591,781	3	197,260	1,417	,240
	Within Groups		23812,264	171	139,253		
	Σύνολο		24896,449	175			
Αυτοεκτίμηση	Between Groups	(Combined)	2072,267	4	518,067	1,516	,200
		Linear Term	1300,431	1	1300,431	3,804	,053
		Weighted	1335,667	1	1335,667	3,908	,050
		Deviation	736,600	3	245,533	,718	,543
	Within Groups		51273,088	150	341,821		
	Σύνολο		53345,355	154			
Κατάθληψη	Between Groups	(Combined)	2050,977	4	512,744	2,764	,029
		Linear Term	1582,496	1	1582,496	8,531	,004
		Weighted	1484,832	1	1484,832	8,005	,005
		Deviation	566,144	3	188,715	1,017	,387
	Within Groups		29678,260	160	185,489		
	Σύνολο		31729,236	164			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) Σπουδές	(J) Σπουδές	Μεσή τιμη Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Εργασιακό Στρες	Λύκειο	IEK	1,696	2,919	,987	-7,39	10,79
		TEI	-2,061	2,652	,962	-10,32	6,20
		AEI	2,710	2,742	,913	-5,83	11,25
		Μεταπτυχια	5,062	2,613	,443	-3,08	13,20
	IEK	Λύκειο	-1,696	2,919	,987	-10,79	7,39
		TEI	-3,756	3,037	,821	-13,21	5,70
		AEI	1,014	3,116	,999	-8,69	10,72
		Μεταπτυχια	3,366	3,003	,868	-5,99	12,72
	TEI	Λύκειο	2,061	2,652	,962	-6,20	10,32
		IEK	3,756	3,037	,821	-5,70	13,21
		AEI	4,771	2,867	,598	-4,16	13,70
		Μεταπτυχια	7,123	2,745	,156	-1,42	15,67
	AEI	Λύκειο	-2,710	2,742	,913	-11,25	5,83
		IEK	-1,014	3,116	,999	-10,72	8,69
		TEI	-4,771	2,867	,598	-13,70	4,16
		Μεταπτυχια	2,352	2,831	,952	-6,47	11,17
	Μεταπτυχιακ ο	Λύκειο	-5,062	2,613	,443	-13,20	3,08
		IEK	-3,366	3,003	,868	-12,72	5,99
		TEI	-7,123	2,745	,156	-15,67	1,42
		AEI	-2,352	2,831	,952	-11,17	6,47
Αυτοεκτίμηση	Λύκειο	IEK	-1,625	4,909	,999	-16,94	13,69
		TEI	-6,714	4,680	,725	-21,31	7,88
		AEI	-2,276	4,427	,992	-16,08	11,53
		Μεταπτυχια	-9,487	4,359	,320	-23,08	4,11
	IEK	Λύκειο	1,625	4,909	,999	-13,69	16,94
		TEI	-5,089	5,246	,918	-21,45	11,27
		AEI	-,651	5,022	1,000	-16,31	15,01
		Μεταπτυχια	-7,862	4,963	,644	-23,34	7,62
	TEI	Λύκειο	6,714	4,680	,725	-7,88	21,31
		IEK	5,089	5,246	,918	-11,27	21,45
		AEI	4,438	4,798	,930	-10,53	19,40
		Μεταπτυχια	-2,774	4,736	,987	-17,54	12,00
	AEI	Λύκειο	2,276	4,427	,992	-11,53	16,08
		IEK	,651	5,022	1,000	-15,01	16,31
		TEI	-4,438	4,798	,930	-19,40	10,53
		Μεταπτυχια	-7,211	4,486	,631	-21,20	6,78
	Μεταπτυχιακ ο	Λύκειο	9,487	4,359	,320	-4,11	23,08
		IEK	7,862	4,963	,644	-7,62	23,34
		TEI	2,774	4,736	,987	-12,00	17,54
		AEI	7,211	4,486	,631	-6,78	21,20
Κατάθληψη	Λύκειο	IEK	-1,202	3,470	,998	-12,02	9,61
		TEI	,065	3,101	1,000	-9,60	9,73
		AEI	3,037	3,307	,932	-7,27	13,34
		Μεταπτυχια	8,494	3,101	,117	-1,17	18,16
	IEK	Λύκειο	1,202	3,470	,998	-9,61	12,02
		TEI	1,267	3,609	,998	-9,98	12,52

	ΑΕΙ	4,238	3,789	,869	-7,57	16,05
	Μεταπτυχια	9,695	3,609	,131	-1,55	20,94
ΤΕΙ	Λύκειο	-,065	3,101	1,000	-9,73	9,60
	ΙΕΚ	-1,267	3,609	,998	-12,52	9,98
	ΑΕΙ	2,971	3,453	,946	-7,79	13,73
	Μεταπτυχια	8,429	3,256	,158	-1,72	18,57
ΑΕΙ	Λύκειο	-3,037	3,307	,932	-13,34	7,27
	ΙΕΚ	-4,238	3,789	,869	-16,05	7,57
	ΤΕΙ	-2,971	3,453	,946	-13,73	7,79
	Μεταπτυχια	5,457	3,453	,646	-5,30	16,22
Μεταπτυχιακ ό	Λύκειο	-8,494	3,101	,117	-18,16	1,17
	ΙΕΚ	-9,695	3,609	,131	-20,94	1,55
	ΤΕΙ	-8,429	3,256	,158	-18,57	1,72
	ΑΕΙ	-5,457	3,453	,646	-16,22	5,30

Homogeneous Subsets

Εργασιακό Στρές

Scheffe^{a, b}

Σπουδές	N	Subset for alpha =
		0,05
		1
Μεταπτυχιακό	38	64,71
ΑΕΙ	32	67,06
ΙΕΚ	26	68,08
Λύκειο	44	69,77
ΤΕΙ	36	71,83
Sig.		,189

Μεσή τιμήs for groups in homogeneous subsets ar

a. Uses Harmonic Μεσή τιμή Sample Size =

Αυτοεκτίμηση

Scheffe^{a, b}

Σπουδές	N	Subset for alpha =
		0,05
		1
Λύκειο	37	151,03
ΙΕΚ	23	152,65
ΑΕΙ	33	153,30
ΤΕΙ	27	157,74
Μεταπτυχιακό	35	160,51
Sig.		,416

Μεσή τιμήs for groups in homogeneous subsets ar

a. Uses Harmonic Μεσή τιμή Sample Size =

Κατάθληψη

Scheffe^{a, b}

Σπουδές	N	Subset for alpha =
		0,05
		1
Μεταπτυχιακό	35	40,97
ΑΕΙ	28	46,43
ΤΕΙ	35	49,40
Λύκειο	43	49,47
ΙΕΚ	24	50,67
Sig.		,096

Μεσή τιμήs for groups in homogeneous subsets ar

a. Uses Harmonic Μεσή τιμή Sample Size =

T-Test

Group Statistics

	Είστε φύσει αισιόδοξο άτομο;	N	Μεσή τιμή	Απόκλιση	Std. Error Μεσή τιμή
Εργασιακό Στρές	>= 3	121	67,88	12,598	1,145
	< 3	50	69,42	9,351	1,322
Κατάθληψη	>= 3	114	44,89	14,012	1,312
	< 3	46	53,28	10,927	1,611
Αυτοεκτήμηση	>= 3	104	157,04	18,334	1,798
	< 3	46	148,61	18,020	2,657

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		Τεστ τ ομοιογένειας της μέσης τιμής						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Μεσή τιμή Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the	
									Lower	Upper
Εργασιακό Στρές	Equal variances	4,955	,027	-0,777	169	,438	-1,536	1,975	-5,435	2,364
	Equal variances			-0,878	122,044	,382	-1,536	1,749	-4,999	1,927
Κατάθληψη	Equal variances	10,809	,001	-3,636	158	,000	-8,388	2,307	-12,944	-3,831
	Equal variances			-4,036	105,950	,000	-8,388	2,078	-12,508	-4,268
Αυτοεκτήμηση	Equal variances	,052	,820	2,610	148	,010	8,430	3,230	2,047	14,812
	Equal variances			2,628	87,617	,010	8,430	3,208	2,054	14,805

Oneway

Descriptives

		N	Μεσή τιμή	Απόκλιση	Std. Error	95% Confidence Interval for Μεσή		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Εργασιακό Στρές	Άγαμος	80	70,00	10,752	1,202	67,61	72,39	34	90
	Έγγαμος	89	66,80	12,908	1,368	64,08	69,52	33	93
	Διαζευγμένο	7	68,14	8,194	3,097	60,56	75,72	56	76
	Σύνολο	176	68,31	11,863	,894	66,54	70,07	33	93
Αυτοεκτήμηση	Άγαμος	73	155,33	18,884	2,210	150,92	159,73	112	201
	Έγγαμος	75	155,01	18,063	2,086	150,86	159,17	114	198
	Διαζευγμένο	7	150,29	23,236	8,782	128,80	171,78	132	199
	Σύνολο	155	154,95	18,590	1,493	152,00	157,90	112	201
Κατάθληψη	Άγαμος	79	49,16	12,527	1,409	46,36	51,97	22	72
	Έγγαμος	79	45,49	14,874	1,673	42,16	48,83	21	72
	Διαζευγμένο	7	48,00	17,263	6,525	32,03	63,97	22	71
	Σύνολο	165	47,36	13,929	1,084	45,22	49,50	21	72

ANOVA

			Sum of Squares	df	Μεσή τιμή Square	F	Sig.
Εργασιακό Στρές	Between Groups	(Combined)	432,215	2	216,108	1,545	,216
		Linear Term Unweighte	22,200	1	22,200	,159	,691
		Weighted	328,978	1	328,978	2,352	,127
		Deviation	103,237	1	103,237	,738	,391
	Within Groups		24197,217	173	139,868		
	Σύνολο		24629,432	175			
Αυτοεκτίμηση	Between Groups	(Combined)	163,062	2	81,531	,234	,792
		Linear Term Unweighte	162,449	1	162,449	,465	,496
		Weighted	70,311	1	70,311	,201	,654
		Deviation	92,751	1	92,751	,266	,607
	Within Groups		53058,525	152	349,069		
	Σύνολο		53221,587	154			
Κατάθληψη	Between Groups	(Combined)	535,295	2	267,648	1,386	,253
		Linear Term Unweighte	8,721	1	8,721	,045	,832
		Weighted	350,196	1	350,196	1,813	,180
		Deviation	185,100	1	185,100	,958	,329
	Within Groups		31284,608	162	193,115		
	Σύνολο		31819,903	164			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) Οικογενιακή κατάσταση	(J) Οικογενιακή κατάσταση	Μεσή τιμή Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Εργασιακό Στρές	Άγαμος	Έγγαμος	3,202	1,822	,216	-1,30	7,70
		Διαζευγμέν	1,857	4,661	,924	-9,65	13,37
	Έγγαμος	Άγαμος	-3,202	1,822	,216	-7,70	1,30
		Διαζευγμέν	-1,345	4,642	,959	-12,81	10,12
	Διαζευγμένο	Άγαμος	-1,857	4,661	,924	-13,37	9,65
ς	Έγγαμος	1,345	4,642	,959	-10,12	12,81	
Αυτοεκτίμηση	Άγαμος	Έγγαμος	,315	3,072	,995	-7,28	7,91
		Διαζευγμέν	5,043	7,392	,793	-13,23	23,32
	Έγγαμος	Άγαμος	-,315	3,072	,995	-7,91	7,28
		Διαζευγμέν	4,728	7,384	,815	-13,53	22,98
	Διαζευγμένο	Άγαμος	-5,043	7,392	,793	-23,32	13,23
ς	Έγγαμος	-4,728	7,384	,815	-22,98	13,53	
Κατάθληψη	Άγαμος	Έγγαμος	3,671	2,211	,255	-1,79	9,13
		Διαζευγμέν	1,165	5,480	,978	-12,37	14,70
	Έγγαμος	Άγαμος	-3,671	2,211	,255	-9,13	1,79
		Διαζευγμέν	-2,506	5,480	,901	-16,05	11,03
	Διαζευγμένο	Άγαμος	-1,165	5,480	,978	-14,70	12,37
ς	Έγγαμος	2,506	5,480	,901	-11,03	16,05	

Homogeneous Subsets

Εργασιακό Στρές

Scheffe^a,b

Οικογενιακή κατάσταση	N	Subset for
		alpha = 0,05
Εγγαμος	89	66,80
Διαζευγμένος	7	68,14
Άγαμος	80	70,00
Sig.		,719

Μεσή τιμήs for groups in homogeneous subsets ar

a. Uses Harmonic Μεσή τιμή Sample Size =

Αυτοεκτίμηση

Scheffe^a,b

Οικογενιακή κατάσταση	N	Subset for
		alpha = 0,05
Διαζευγμένος	7	150,29
Εγγαμος	75	155,01
Άγαμος	73	155,33
Sig.		,725

Μεσή τιμήs for groups in homogeneous subsets ar

a. Uses Harmonic Μεσή τιμή Sample Size =

Κατάθληψη

Scheffe^a,b

Οικογενιακή κατάσταση	N	Subset for
		alpha = 0,05
Εγγαμος	79	45,49
Διαζευγμένος	7	48,00
Άγαμος	79	49,16
Sig.		,733

Μεσή τιμήs for groups in homogeneous subsets ar

a. Uses Harmonic Μεσή τιμή Sample Size =

T-Test

Group Statistics

Οικογενιακή		N	Μεσή τιμή	Απόκλιση	Std. Error Μεσή τιμή
Εργασιακό Στρές	Άγαμος	80	70.00	10,752	1,202
	Έγγαμος	89	66.80	12,908	1,368
Κατάθληψη	Άγαμος	79	49.16	12,527	1,409
	Έγγαμος	79	45.49	14,874	1,673
Αυτοεκτίμηση	Άγαμος	73	155.33	18,884	2,210
	Έγγαμος	75	155.01	18,063	2,086

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		Τεστ τ ομοιογένειας της μέσης τιμής						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Μεσή τιμή Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the	
									Lower	Upper
Εργασιακό Στρές	Equal variances	2,675	,104	1,741	167	,083	3,202	1,839	-,428	6,833
	Equal variances			1,758	166,066	,081	3,202	1,821	-,394	6,798
Κατάθληψη	Equal variances	7,041	,009	1,678	156	,095	3,671	2,188	-,651	7,993
	Equal variances			1,678	151,617	,095	3,671	2,188	-,652	7,994
Αυτοεκτίμηση	Equal variances	,800	,373	,104	146	,917	,315	3,037	-5,687	6,318
	Equal variances			,104	145,255	,917	,315	3,039	-5,691	6,322

Συσχέτιση

Συσχέτιση

		Χρόνια προϋπερ εισίας στην	Εργασιακό Στρές
Χρόνια προϋπερ εισίας στην συγκεκριμενη θέση;	Pearson Συσχέτιση		,053
	Sig. (2-		,543
	N		132

Oneway

Descriptives

	N	Μεσή τιμή	Απόκλιση	Std. Error	95% Confidence Interval for Μεσή τιμή		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
Εργασιακό Στρές	Υπάλληλος	104	67,36	12,254	1,202	64,97	69,74	33	93
	Προϊστάμεν	42	68,98	11,499	1,774	65,39	72,56	46	90
	Υποδιευθυντ	18	68,11	12,833	3,025	61,73	74,49	49	93
	Σύνολο	164	67,85	12,075	,943	65,99	69,72	33	93
Αυτοεκτίμηση	Υπάλληλος	90	153,60	19,106	2,014	149,60	157,60	112	198
	Προϊστάμεν	37	154,32	18,531	3,046	148,15	160,50	114	201
	Υποδιευθυντ	16	166,69	15,173	3,793	158,60	174,77	132	199
	Σύνολο	143	155,25	18,891	1,580	152,13	158,37	112	201
Κατάθληψη	Υπάλληλος	98	47,41	14,012	1,415	44,60	50,22	22	72
	Προϊστάμεν	40	47,43	13,679	2,163	43,05	51,80	21	69
	Υποδιευθυντ	16	42,94	14,517	3,629	35,20	50,67	22	72
	Σύνολο	154	46,95	13,954	1,124	44,73	49,17	21	72

ANOVA

			Sum of Squares	df	Μεσή τιμή Square	F	Sig.
Εργασιακό Στρές	Between Groups	(Combined)	79,897	2	39,949	,272	,763
		Linear Term	8,755	1	8,755	,060	,808
		Weighted	41,385	1	41,385	,281	,597
		Deviation	38,512	1	38,512	,262	,610
	Within Groups	23686,591	161	147,122			
Σύνολο	23766,488	163					
Αυτοεκτίμηση	Between Groups	(Combined)	2369,791	2	1184,896	3,434	,035
		Linear Term	2326,859	1	2326,859	6,744	,010
		Weighted	1624,340	1	1624,340	4,708	,032
		Deviation	745,451	1	745,451	2,160	,144
	Within Groups	48305,146	140	345,037			
Σύνολο	50674,937	142					
Κατάθληψη	Between Groups	(Combined)	287,198	2	143,599	,735	,481
		Linear Term	274,907	1	274,907	1,407	,237
		Weighted	169,720	1	169,720	,869	,353
		Deviation	117,479	1	117,479	,601	,439
	Within Groups	29504,386	151	195,393			
Σύνολο	29791,584	153					

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) θέση εργασίας	(J) θέση εργασίας	Μεσή τιμή Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Εργασιακό Στρές	Υπάλληλος	Προϊστάμεν	-1,620	2,218	,766	-7,10	3,86
		Υποδιευθυν	-,755	3,096	,971	-8,41	6,90
	Προϊστάμενος	Υπάλληλος	1,620	2,218	,766	-3,86	7,10
		Υποδιευθυν	,865	3,417	,968	-7,58	9,31
	Υποδιευθυντής	Υπάλληλος	,755	3,096	,971	-6,90	8,41
	Προϊστάμεν	-,865	3,417	,968	-9,31	7,58	
Αυτοεκτίμηση	Υπάλληλος	Προϊστάμεν	-,724	3,628	,980	-9,70	8,25
		Υποδιευθυν	-13,088*	5,040	,037	-25,56	-,62
	Προϊστάμενος	Υπάλληλος	,724	3,628	,980	-8,25	9,70
		Υποδιευθυν	-12,363	5,558	,088	-26,11	1,39
	Υποδιευθυντής	Υπάλληλος	13,088*	5,040	,037	,62	25,56
	Προϊστάμεν	12,363	5,558	,088	-1,39	26,11	
Κατάθληψη	Υπάλληλος	Προϊστάμεν	-,017	2,623	1,000	-6,50	6,47
		Υποδιευθυν	4,471	3,769	,496	-4,85	13,79
	Προϊστάμενος	Υπάλληλος	,017	2,623	1,000	-6,47	6,50
		Υποδιευθυν	4,488	4,135	,556	-5,73	14,71
	Υποδιευθυντής	Υπάλληλος	-4,471	3,769	,496	-13,79	4,85
	Προϊστάμεν	-4,488	4,135	,556	-14,71	5,73	

*. The Μεσή τιμή difference is significant at the 0.05 level.

Homogeneous Subsets

Εργασιακό Στρές

Scheffe^{a,b}

θέση εργασίας	N	Subset for
		alpha = 0,05 1
Υπάλληλος	104	67,36
Υποδιευθυντής	18	68,11
Προϊστάμενος	42	68,98
Sig.		,860

Μεσή τιμές for groups in homogeneous subsets are

a. Uses Harmonic Μεσή τιμή Sample Size =

Αυτοεκτίμηση

Scheffe^{a, b}

θέση εργασίας	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Υπάλληλος	90	153,60	
Προϊστάμενος	37	154,32	
Υποδιευθυντής	16		166,69
Sig.		,989	1,000

Μεσή τιμές for groups in homogeneous subsets are displayed

a. Uses Harmonic Μεσή τιμή Sample Size = 29,810.

Κατάθληψη

Scheffe^{a, b}

θέση εργασίας	N	Subset for alpha =
		0.05
Υποδιευθυντής	16	42,94
Υπάλληλος	98	47,41
Προϊστάμενος	40	47,43
Sig.		,455

Μεσή τιμές for groups in homogeneous subsets ar

a. Uses Harmonic Μεσή τιμή Sample Size =

Chi-Square Test Frequencies

θέση εργασίας

	Observed N	Expected N	Residual
Υπάλληλος	106	55,7	50,3
Προϊστάμενος	42	55,7	-13,7
Υποδιευθυντής	19	55,7	-36,7
Σύνολο	167		

Μισθολογικές αποδοχές

	Observed N	Expected N	Residual
450-750	16	29,7	-13,7
751-1000	56	29,7	26,3
1050-1400	40	29,7	10,3
1450-1800	36	29,7	6,3
1850-2300	17	29,7	-12,7
2300 και άνω	13	29,7	-16,7
Σύνολο	178		

Σπουδές

	Observed N	Expected N	Residual
Λύκειο	44	35,6	8,4
ΙΕΚ	26	35,6	-9,6
ΤΕΙ	36	35,6	,4
ΑΕΙ	34	35,6	-1,6
Μεταπτυχιακό	38	35,6	2,4
Σύνολο	178		

Test Statistics

	θέση εργασίας	μισθολογικές	Σπουδές
Chi-Square	73,018 ^a	49,393 ^b	4,809 ^c
df	2	5	4
Asymp. Sig.	,000	,000	,307

a. 0 cells (.0%) have expected frequencies less than 5. The

Nonparametric Συσχέτιση

Συσχέτιση

	θέση εργασίας	μισθολογικές αποδοχές
Kendall's tau_b	θέση εργασίας	Συσχέτιση Sig. (2-tailed)
		,523**
		,000
		N
		164

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

Συσχέτιση

Συσχέτιση

	Εργασιακό Στρέψ	Αυτοεκτήμηση	Κατάθληψη	Αυτοαντίληψη
Εργασιακό Στρέψ	Pearson	-.058	,591**	,475**
	Sig. (2-tailed)	,475	,000	,000
	N	155	166	175
Αυτοεκτήμηση	Pearson		-,356**	-,429**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N		145	154
Κατάθληψη	Pearson			,774**
	Sig. (2-tailed)			,000
	N			164

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