



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«Συσχέτιση συμπόνοιας, συναισθηματικής νοημοσύνης και
ανθεκτικότητας νοσηλευτών με το εργασιακό στρες που βιώνουν
στο εργασιακό τους περιβάλλον»**

ΝΤΑΒΑΡΟΥΚΑ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ
ΤΕ ΝΟΣΗΛΕΥΤΡΙΑ

ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Δρ. Μαλλιαρού Μαρία Αν. Καθηγήτρια

Λαχανά Ελένη Αν. Καθηγήτρια

Σαράφης Παύλος Επίκουρος Καθηγητής

“Correlation of sympathy, emotional intelligence and resilience of nurses with the work stress they experience in their environment.”

Copyright © Νταβαρούκα Αικατερίνη, 2020 Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

All rights reserved.

Η παρούσα διπλωματική εργασία εκπονήθηκε στο πλαίσιο των απαιτήσεων του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Ειδίκευσης στη Ψυχική Υγεία, του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	5
ABSTRACT.....	7
Εισαγωγή.....	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΟΥ ΣΤΡΕΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ.....	10
1.1 ΠΩΣ ΠΡΟΚΑΛΕΙΤΑΙ ΤΟ ΣΤΡΕΣ.....	11
1.2. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΠΟΥ ΠΡΟΚΑΛΟΥΝ ΣΤΡΕΣ.....	12
1.3. ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ.....	13
1.4. ΑΛΛΗΛΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΜΕΤΑΞΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΟΥ ΣΤΡΕΣ.....	13
1.5. ΑΤΟΜΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΤΡΕΣ.....	14
1.6. ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΟΥ ΣΤΡΕΣ.....	15
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ΣΥΜΠΟΝΙΑ.....	19
2.1. Μια ματιά στη σημασία και τα οφέλη.....	20
2.1.1. Τα οφέλη της συμπόνιας στο χώρο εργασίας.....	20
Σχήμα 1: Τα οφέλη της συμπόνιας στο εργασιακό περιβάλλον.....	22
2.1.2. Ποια είναι η αξία της συμπόνιας σε οργανισμούς;.....	22
2.1.3. Η αξία της συμπόνιας σε οργανισμούς σημαίνει:.....	22
2.2. Μια ματιά στην Ικανοποίηση της συμπόνιας.....	24
Σχήμα 2 : Η συμπόνια στον εργασιακό χώρο.....	25
2.3. 6 συμβουλές για το πώς να δείχνετε συμπόνια κατά την εργασία.....	25
2.4. Γιατί η συμπόνια οδηγεί σε μεγαλύτερη επιτυχία στην εργασία.....	27
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Αξιοποίηση της συναισθηματικής νοημοσύνης στον εργασιακό χώρο.....	28
3.1.Τι είναι η Συναισθηματική Νοημοσύνη;.....	28
3.2. Γιατί το EQ είναι σημαντικό για την επιτυχία.....	28
3.3. Γιατί το EQ έχει σημασία στο χώρο εργασίας.....	29
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ.....	35
4.1. Πώς να αναπτύξετε την ανθεκτικότητα στην εργασία.....	35
4.2. Δημιουργία και διατήρηση της προσωπικής ανθεκτικότητας.....	37
4.3. Γιατί είναι τόσο σημαντική η ανθεκτικότητα;.....	39
4.4. Εκπαίδευση για ανθεκτικότητα.....	40
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. Ειδικό Μέρος.....	42

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

1. Σκοπός και επιμέρους στόχοι	42
2. Ερευνητικές υποθέσεις	43
3. Ο «υπό μελέτη» πληθυσμός-μεθοδολογία δειγματοληψίας.....	43
4. Ζητήματα δεοντολογίας.....	43
5. Τρόπος συλλογής δεδομένων.....	44
6. Κριτήρια ένταξης και αποκλεισμού στη μελέτη	44
7. Εργαλεία της έρευνας.....	44
8. Στατιστική μεθοδολογία	46
10. Δειγματοληπτική Μέθοδος.....	46
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	47
Περιγραφική ανάλυση του δείγματος.....	47
Πίνακας 1. Περιγραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος.....	47
Πίνακας 2. Στατιστικοί δείκτες των βαθμολογιών των ερωτηματολογίων CW, CCS, CD-RISK, PSS-14 και WLEIS.....	49
Πίνακας 3. Κατανομή απαντήσεων σε ερωτήματα σχετικά με το εργασιακό περιβάλλον	50
Ανάλυση αξιοπιστίας κλιμάκων.....	52
Πίνακας 4. Ανάλυση αξιοπιστίας κλιμάκων.....	52
Συσχετίσεις.....	52
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7. ΣΥΖΗΤΗΣΗ/ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	61
Βιβλιογραφία	63
Παράρτημα Ι.....	69
ΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ.....	69
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ	75
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ	81
ΑΔΕΙΕΣ	81
Katerina Ntavarouka <katerina.ntavarouka@gmail.com>	81
2 Οκτ 2019, 8:44 π.μ.	81
.....	81
.....	81
προς ecalexop	81
.....	81
ΑΠΟΣΠΑΣΜΑ ΠΡΑΚΤΙΚΟΥ ΤΗΣ 41 ^{ης} / 31-10-2019 ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗΣ ΤΟΥ Δ.Σ. ΤΟΥ	82

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Εισαγωγή: Στο παρόν πόνημα γίνεται προσπάθεια διερεύνησης της συσχέτισης τριών σημαντικών παραγόντων, της συμπόνιας, της συναισθηματικής νοημοσύνης και της ανθεκτικότητας με το εργασιακό άγχος, τα οποία θα πραγματοποιηθεί η παρούσα έρευνα.

Σκοπός: Η μελέτη αυτών των παραγόντων θα δημιουργήσει την ευκαιρία να ανακαλυφθούν πιθανές παθογένειες στο εργασιακό περιβάλλον του υπό μελέτη πληθυσμού καθώς και η δυνατότητα να προταθούν λύσεις προς την βελτίωση αυτού.

Υλικό και Μέθοδος: Στο κομμάτι της έρευνας εργαλείο αποτελεί ανώνυμο ερωτηματολόγιο αυτοαναφοράς, αποτελούμενο από δυο μέρη. Το δείγμα της μελέτης αποτελείται από 95 άτομα (68 γυναίκες και 27 άνδρες). Σκοπός της μελέτης είναι η διερεύνηση, του επιπέδου συμπόνιας, συναισθηματικής νοημοσύνης και ανθεκτικότητας των εργαζομένων στο Κ.Κ.Π.Π. Θεσσαλίας, σε συσχέτιση με το επίπεδο ύπαρξης ή όχι εργασιακού στρες.

Αποτελέσματα: Η κλίμακα CCS συσχετίζεται αρνητικά με την κλίμακα CD-RISK ($r(89) = -.479, p < .001$) και με την WLEIS ($r(80) = -.630, p < .001$). Συγκεκριμένα, υψηλό συμπονετικής ικανότητας αντιστοιχεί σε χαμηλό επίπεδο ψυχικής ανθεκτικότητας και σε, επίσης, χαμηλό επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης. Η κλίμακα CD-RISK συσχετίζεται αρνητικά με την κλίμακα PSS-14 ($r(95) = -.337, p = .001$) και θετικά με την WLEIS ($r(94) = .503, p < .001$). Συγκεκριμένα, υψηλό επίπεδο ψυχικής ανθεκτικότητας αντιστοιχεί σε χαμηλό επίπεδο αντιλαμβανόμενου stress και σε υψηλό επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης. Η κλίμακα PSS-14 συσχετίζεται θετικά τόσο με τη βιολογική ηλικία ($r(94) = .246, p = .017$) όσο και με την επαγγελματική ηλικία ($r(94) = .368, p < .001$). Συγκεκριμένα, μεγαλύτερη βιολογική ή επαγγελματική ηλικία αντιστοιχεί σε υψηλό επίπεδο αντιλαμβανόμενου stress. Η κλίμακα PSS-14 δεν σχετίζεται με το ωράριο εργασίας ($r(95) = .173, p = .093$).

Συμπεράσματα: Σε ό,τι αφορά την κλίμακα CW οι στατιστικοί δείκτες του δείγματος δηλώνουν ένα μέτριο- επίπεδο, με τάση θετικής κλιμάκωσης. Οι τιμές της κλίμακας CCS δηλώνουν ένα χαμηλό επίπεδο. Οι τιμές της κλίμακας CD-RISK και PSS-14 δηλώνουν ένα μέτριο-υψηλό επίπεδο. Τέλος, οι στατιστικοί δείκτες της κλίμακας WLEIS δηλώνουν ένα χαμηλό επίπεδο. Όλες οι υπό μελέτη κλίμακες κρίνονται, σε ό,τι αφορά την αξιοπιστία τους, ως αποδεκτές. Υψηλό συμπονετικής ικανότητας αντιστοιχεί σε χαμηλό επίπεδο ψυχικής ανθεκτικότητας. Υψηλό συμπονετικής ικανότητας αντιστοιχεί σε επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης. Υψηλό επίπεδο ψυχικής ανθεκτικότητας αντιστοιχεί σε χαμηλό επίπεδο αντιλαμβανόμενου stress. Υψηλό επίπεδο ψυχικής ανθεκτικότητας αντιστοιχεί σε υψηλό επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης. Μεγαλύτερη

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

βιολογική ή επαγγελματική ηλικία αντιστοιχεί σε υψηλό επίπεδο αντιλαμβανόμενου stress. Η κλίμακα PSS-14 δεν σχετίζεται με το ωράριο εργασίας. Η κλίμακα WLEIS δεν σχετίζεται με το φύλο.

Λέξεις κλειδιά: *συμπόνοια, συναισθηματική νοημοσύνη, ανθεκτικότητα, νοσηλευτής, εργασιακό στρες, εργασιακό περιβάλλον*

ABSTRACT

Introduction: In this paper, an attempt is made to investigate the correlation of three important factors, compassion, emotional intelligence and resilience to work stress, which will be discussed in this study. **Aim:** The study of these factors will create the opportunity to discover possible pathogens in the working environment of the population under study as well as the ability to propose solutions to improve it.

Material and Method: In the research part, a tool is an anonymous self-report questionnaire, consisting of two parts. The purpose of the study is to investigate the level of compassion, emotional intelligence and resilience of employees in Thessaly Social Welfare Center, in relation to the level of existence or not of labor stress.

Results: Results: The CCS scale is negatively correlated with the CD-RISK scale ($r(89) = -.479, p < .001$) and with WLEIS ($r(80) = -.630, p < .001$). In particular, a high level of compassion corresponds to a low level of mental resilience and also a low level of emotional intelligence. The PSS-14 scale is positively correlated with both biological age ($r(94) = .246, p = .017$) and occupational age ($r(94) = .368, p < .001$). In particular, older biological or occupational age corresponds to a high level of perceived stress. The PSS-14 scale is not related to working hours ($r(95) = .173, p = .093$). **Conclusions:** Regarding the CW scale, the statistical indicators of the sample indicate a moderate-level, with a tendency of positive scaling. CCS scale values indicate a low level. CD-RISK and PSS-14 scale values indicate a moderate to high level. Finally, WLEIS scale indicators show a low level. All scales under study are considered, as far as their reliability is concerned, acceptable. High compassion corresponds to a low level of mental resilience. High compassionate ability corresponds to a level of emotional intelligence. High levels of mental resilience correspond to low levels of perceived stress. High levels of mental resilience correspond to high levels of emotional intelligence. Higher biological or occupational age corresponds to a high level of perceived stress. The PSS-14 scale is not related to working hours. The WLEIS scale is not related to gender.

Keywords: compassion, emotional intelligence, resilience, nurse, work stress, work environment

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Για πολλούς ανθρώπους, ο χώρος εργασίας τους αποτελεί μια διακοπή από τον πολύτιμο χρόνο τους, “μια μορφή αμειβόμενης ταλαιπωρίας”, αναφέρει ο Jon Ramer ιδρυτής της Compassion Games, μιας παγκόσμιας οργάνωσης αφιερωμένης στη δημιουργία συμπονετικής σκέψης και συμπονετικής δράσης στην καθημερινή ζωή. "Εάν περισσότεροι χώροι εργασίας έχτισαν τον πολιτισμό τους με θεμέλιο τη συμπόνια, οι άνθρωποι θα ήταν πιο ικανοποιημένοι και αξιοπρεπείς στην εργασία τους. Θα μπορούσαν να δουν τη σύνδεση ανάμεσα στις βαθύτερες ανθρώπινες αξίες και τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζουν τους συναδέλφους αλλά και πώς αντιμετωπίζονται στην εργασία. (Ellard, 2019)

Ο μέσος εργαζόμενος ξοδεύει περίπου 38 ώρες εργασίας την εβδομάδα. Η δαπάνη ενός τόσο μεγάλου χρόνου σε έναν τόπο όπου δεν λαμβάνουμε ή δεν έχουμε την ευκαιρία να εκφράσουμε συμπόνια μπορεί να επηρεάσει την ψυχική υγεία και την ευημερία μας. Η έλλειψη της συμπόνιας στην εργασία οδηγεί να απουσιάζουν συχνότερα από την εργασία τους, περισσότερες άδειες λόγω ασθένειας, πιο δυσαρεστημένες οικογένειες και αξιοσημείωτα λιγότερη παραγωγικότητα στην εργασία, τα οποία επηρεάζουν σωρευτικά την αποδοτικότητα και την κοινωνική εικόνα. Μελέτες σχετικά με το θετικό εργασιακό περιβάλλον δείχνουν ότι η συμπόνια και η καλοσύνη προκαλούν θετικά συναισθήματα. Οι συμπονετικοί και συμπαραστατικοί συνάδελφοι βοηθούν τους εργαζόμενους που αντιμετωπίζουν ένα οδυνηρό συμβάν στη ζωή τους, να βρουν συμπαράσταση στο πόνο τους και να βοηθηθούν στην αντιμετώπισή του. (Folkman et al, 2000).

Η συμπόνια από τους ηγέτες και τους συναδέλφους δημιουργεί αίσθημα ευγνωμοσύνης και επηρεάζει το άτομο να συμπερασταθεί με τον ίδιο τρόπο όταν παρατηρεί κάποιον που αγωνίζεται κάτω από αντιξοότητες. (Fredrickson et al, 2003).

Σε νοσοκομειακή έρευνα σχετικά με τη σημασία της συμπόνιας και της συμπάθειας στην εργασία διαπιστώθηκε ότι η θεραπεία με καλοσύνη δημιούργησε μια θετική συναισθηματική προσήλωση για τους εργαζόμενους προς την εργασία τους και τους ασθενείς προς την παραμονή τους στο νοσοκομείο. (Meyer and Allen, 1991)

Η συμπόνια και η φροντίδα είναι χαρακτηριστικά γνωρίσματα που πρέπει να απεικονίσουν όλοι οι επαγγελματίες υγείας. Οι κλίμακες μέτρησης: θετικών συναισθημάτων, συχνότητας της συμπόνιας και ικανοποίησης από την συμπόνια έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι που είχαν καλύτερες βαθμολογίες

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

στις κλίμακες ευσπλαχνίας και θετικότητας ήταν πιο συμπαθείς στους ασθενείς και τους συναδέλφους τους. (Tsui et al, 1997).

Έρευνα επιβεβαίωσε σταθερά το ρόλο που διαδραματίζει η συμπόνια για την οικοδόμηση της συναισθηματικής δέσμευσης και τη μείωση της επαγγελματικής πίεσης (stress) που προέρχεται από την εργασία σε ένα τόσο απαιτητικό επάγγελμα (Allen, 2001).

Η ανθεκτικότητα είναι η διαδικασία προσαρμογής απέναντι στις αντιξοότητες, το τραύμα, την τραγωδία, τις απειλές ή τις σημαντικές πηγές άγχους, όπως τα προβλήματα της οικογένειας και της σχέσης, σοβαρά προβλήματα υγείας ή το άγχος στο χώρο εργασίας και τα οικονομικά. Έρευνες έχουν δείξει ότι η ανθεκτικότητα είναι συνήθης και όχι σπάνια. Οι άνθρωποι είναι ανθεκτικοί. Ένα παράδειγμα είναι η αντίδραση πολλών Αμερικανών στις τρομοκρατικές επιθέσεις της 11ης Σεπτεμβρίου 2001 και οι προσπάθειες αυτών να ξαναφτιάξουν τη ζωή τους. Η ανθεκτικότητα δεν σημαίνει ότι ένα άτομο δεν αντιμετωπίζει δυσκολία ή αγωνία. Ο συναισθηματικός πόνος και η θλίψη είναι κοινός σε ανθρώπους που έχουν υποστεί μεγάλες αντιξοότητες ή τραύματα στη ζωή τους. Στην πραγματικότητα, ο δρόμος προς την ανθεκτικότητα είναι πιθανό να συνεπάγεται σημαντική συναισθηματική δυσφορία. Η ανθεκτικότητα δεν είναι ένα χαρακτηριστικό που οι άνθρωποι είτε έχουν είτε δεν έχουν. Περιλαμβάνει συμπεριφορές, σκέψεις και ενέργειες που μπορούν να μάθουν και να αναπτυχθούν σε οποιονδήποτε. (Ara, The Road to Resilience 2019)

Το άγχος μπορεί να είναι μια αντίδραση σε μια κατάσταση βραχείας διάρκειας, αλλά μπορεί να διαρκέσει και πολύ εάν αφορά προβλήματα σχέσεων, θάνατο ενός συζύγου, άγχος στον εργασιακό χώρο, ή άλλες σοβαρές καταστάσεις. Το άγχος γίνεται επικίνδυνο όταν παρεμβαίνει στην ικανότητά του ατόμου να ζήσει μια κανονική ζωή. Μπορεί να αισθάνεται κουρασμένο, και ανίκανο να συγκεντρωθεί. Το άγχος ενδέχεται να βλάψει σημαντικά τη σωματική υγεία. (Ara, How stress affects your health 2019)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΟΥ ΣΤΡΕΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Το άγχος έχει καθοριστεί με διάφορους τρόπους όλα αυτά τα χρόνια. Αρχικά, θεωρήθηκε ως πίεση από το περιβάλλον και μετά σαν μέρος του ατόμου. Ο γενικά αποδεκτός ορισμός σήμερα είναι ένας τρόπος αλληλεπίδρασης μεταξύ της κατάστασης και του ατόμου. Είναι το ψυχολογικό και φυσικό κράτος που προκύπτει όταν οι πόροι του ατόμου δεν επαρκούν για να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις και τις πιέσεις της κατάστασης. Έτσι, το άγχος είναι πιο πιθανό σε κάποιες καταστάσεις από άλλες και σε ορισμένα άτομα από άλλα. Το άγχος μπορεί να υπονομεύσει την επίτευξη στόχων τόσο για τα άτομα όσο και για τους οργανισμούς

Σημάδια άγχους παρατηρούνται στη συμπεριφορά των ανθρώπων, ιδιαίτερα στις αλλαγές συμπεριφοράς.

Οι οξείες αντιδράσεις στο στρες μπορεί να αφορούν τους τομείς των συναισθημάτων (άγχος, κατάθλιψη, ευερεθιστότητα, κόπωση), συμπεριφορά (επιθετικότητα, δάκρυα), σκέψεις (δυσκολίες συγκέντρωσης και επίλυσης προβλημάτων) ή σωματικά συμπτώματα (αίσθημα παλμών, ναυτία, πονοκεφάλους). Αν το στρες παραμείνει, υπάρχουν αλλαγές στη νευροενδοκρανική, καρδιαγγειακή, αυτόνομη και ανοσολογική λειτουργία, οδηγώντας σε κακή ψυχική και σωματική υγεία (για παράδειγμα άγχος, κατάθλιψη, καρδιακή νόσο)

Οι καταστάσεις που είναι πιθανό να προκαλέσουν άγχος είναι εκείνες που είναι απρόβλεπτες ή ανεξέλεγκτες, αβέβαιες, διφορούμενες ή άγνωστες, ή περιλαμβάνουν προσδοκίες σύγκρουσης, απώλειας ή απόδοσης. Το άγχος μπορεί να οφείλεται σε χρονικά περιστατικά, όπως οι πιέσεις των εξετάσεων ή οι προθεσμίες εργασίας, ή σε συνεχιζόμενες καταστάσεις, όπως οι οικογενειακές απαιτήσεις, η ανασφάλεια θέσεων εργασίας ή οι μετακινήσεις με μακρά μετακίνηση.

Οι πόροι που βοηθούν στην αντιμετώπιση των πιέσεων και των απαιτήσεων που αντιμετωπίζουν στην εργασία περιλαμβάνουν προσωπικά χαρακτηριστικά, όπως ικανότητες αντιμετώπισης (για παράδειγμα, επίλυση προβλημάτων, αυτοπεποίθηση, διαχείριση χρόνου) και την εργασιακή κατάσταση όπως ένα καλό εργασιακό περιβάλλον και κοινωνική υποστήριξη. Οι πόροι αυτοί μπορούν να αυξηθούν με επενδύσεις στην υποδομή εργασίας, την κατάρτιση, την ορθή διαχείριση και τις πρακτικές απασχόλησης και τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας.

Ιστορικά, η τυπική ανταπόκριση από τους εργοδότες στο άγχος στην εργασία ήταν να κατηγορήσει το θύμα του στρες παρά της αιτίας του. Όλο και περισσότερο, αναγνωρίζεται ότι οι εργοδότες έχουν καθήκον, σε πολλές περιπτώσεις κατά νόμο, να εξασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι δεν θα αρρωστήσουν. Επίσης, τα μακροπρόθεσμα οικονομικά τους συμφέροντα αποτρέπουν το στρες,

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

καθώς το άγχος είναι πιθανό να οδηγήσει σε υψηλό κύκλο εργασιών προσωπικού, αύξηση της απουσίας λόγω ασθένειας και πρόωρη συνταξιοδότηση, αυξημένο άγχος στο προσωπικό που εξακολουθεί να εργάζεται, μειωμένη απόδοση στην εργασία και αυξημένο ποσοστό ατυχημάτων , και μειωμένη ικανοποίηση πελατών.

Η σωστή πρακτική απασχόλησης περιλαμβάνει την εκτίμηση του κινδύνου άγχους μεταξύ των εργαζομένων. Αυτό γίνεται:

- αναζητώντας πιέσεις στην εργασία που θα μπορούσαν να προκαλέσουν υψηλά και μακροχρόνια επίπεδα στρες
- αποφασίζοντας ποιος μπορεί να βλάπτεται από αυτά
- αποφασίζοντας αν κάνετε αρκετά για να αποφύγετε αυτή τη ζημιά.(Cooper and Marshall, 1976)

1.1 ΠΩΣ ΠΡΟΚΑΛΕΙΤΑΙ ΤΟ ΣΤΡΕΣ

Ο βαθμός πίεσης που παρατηρείται εξαρτάται από τη λειτουργία δύο προστατευτικών φυσιολογικών μηχανισμών:

"Αντίσταση συναγερμού". Όταν αντιμετωπίζουμε μια απειλή για την ασφάλειά μας, η πρώτη μας απάντηση είναι η φυσιολογική διέγερση: οι μύες μας τεταμένες και η αναπνοή και ο καρδιακός ρυθμός γίνονται ταχύτεροι.. Στις μέρες μας οι απειλές τείνουν να είναι πιο ψυχολογικές - για παράδειγμα, αδικαιολόγητη λεκτική επίθεση από έναν ανώτερο στην εργασία. Συνήθως δεν είναι κοινωνικά αποδεκτό να ενεργεί με μεγάλη επιθετικότητα και απαιτείται ένας εναλλακτικός τρόπος έκφρασης της συναισθηματικής και φυσικής αντίδρασης

"Προσαρμογή". Ο δεύτερος προσαρμοστικός μηχανισμός μας επιτρέπει να σταματήσουμε να ανταποκρινόμαστε όταν μαθαίνουμε ότι τα ερεθίσματα στο περιβάλλον δεν αποτελούν πλέον απειλή για την ασφάλειά μας. Για παράδειγμα, όταν βρισκόμαστε για πρώτη φορά σε ένα σπίτι κοντά σε σιδηροδρομική γραμμή, η ανταπόκρισή μας στα τρένα που τρέχουν πα πρέπει να προκαλεί έκπληξη, όπως περιγράφεται παραπάνω. Με την πάροδο του χρόνου, η ανταπόκρισή μας μειώνεται. Εάν η διαδικασία αυτή δεν λειτούργησε, τελικά θα καταρρεύσουμε από τη φυσική φθορά και τη διανοητική εξάντληση.

Το άγχος παρατηρείται όταν οποιοσδήποτε από αυτούς τους μηχανισμούς δεν λειτουργεί σωστά ή όταν είναι δύσκολο να αλλάξουμε κατάλληλα το ένα από το άλλο. Αυτό αποτελεί τη βάση των μεμονωμένων προσεγγίσεων για τη διαχείριση του στρες . Η αντίληψη ή η εκτίμηση της κατάστασης

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

είναι το κλειδί για το αν προκαλεί άγχος ή όχι. Αυτή είναι η βάση του συναλλακτικού μοντέλου του στρες, όπου η ικανότητα ενός προσώπου να αποτρέψει ή να μειώσει το άγχος καθορίζεται από την εκτίμηση αυτού του ατόμου για α) την απειλή εντός μιας κατάστασης (αρχική εκτίμηση) και β) την εκτίμηση, τις δεξιότητές του να αντιμετωπίσει αυτήν την απειλή (δευτερεύουσα εκτίμηση). Αυτές οι εκτιμήσεις έχουν διαμορφωθεί από προηγούμενες εμπειρίες αντιμετώπισης άγχους και, με τη σειρά τους, επηρεάζουν τη μελλοντική συμπεριφορά και εκτιμήσεις. Έτσι, η διαδικασία της εκτίμησης, της συμπεριφοράς και του στρες είναι συνεχής και η διαχείριση του άγχους μπορεί να προκύψει από την αλλαγή του τρόπου με τον οποίο αξιολογείται η κατάσταση (γνωστικές τεχνικές) ή ανταποκρίνεται στις (συμπεριφορικές ή γνωστικές τεχνικές). (Lazarus and Folkman, 1984)

1.2. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΠΟΥ ΠΡΟΚΑΛΟΥΝ ΣΤΡΕΣ

Ο χώρος εργασίας αποτελεί σημαντική πηγή τόσο απαιτήσεων όσο και πιέσεων που προκαλούν άγχος και διαρθρωτικούς και κοινωνικούς πόρους για την αντιμετώπιση του άγχους.

Οι παράγοντες του χώρου εργασίας που έχουν συσχετιστεί με το άγχος και τους κινδύνους για την υγεία μπορούν να χαρακτηριστούν ως παράγοντες που σχετίζονται με το περιεχόμενο της εργασίας και εκείνους που σχετίζονται με το κοινωνικό και οργανωτικό πλαίσιο της εργασίας. Αυτά που ουσιαστικά περιλαμβάνονται είναι οι πολλές ώρες, η υπερφόρτωση εργασίας, η πίεση χρόνου, οι δύσκολες ή σύνθετες εργασίες, η έλλειψη διακοπών, η έλλειψη ποικιλίας και κακές συνθήκες φυσικής εργασίας (π.χ. χώρος, θερμοκρασία, φωτισμός).

Η ασαφής εργασία ή οι αντικρουόμενοι ρόλοι και όρια μπορεί να προκαλέσουν άγχος, καθώς μπορεί να έχουν ευθύνη για τους ανθρώπους. Οι δυνατότητες δημιουργίας θέσεων εργασίας είναι σημαντικές αποτυχίες ενάντια στο σημερινό άγχος, ενώ η προαγωγή, η έλλειψη κατάρτισης και η εργασιακή ανασφάλεια είναι αγχωτικές. Υπάρχουν και άλλες δύο πηγές άγχους ή αποφυγής του άγχους: οι σχέσεις στην εργασία και η οργανωτική κουλτούρα. Οι διευθυντές που είναι κρίσιμοι, απαιτητικοί, μη υποστηρικτικοί ή εκφοβιστικοί δημιουργούν άγχος, ενώ η θετική κοινωνική διάσταση της εργασίας και η καλή ομαδική εργασία τη μειώνουν.

Μια οργανωτική κουλτούρα των απλήρωτων υπερωριών ή "παρουσίας" προκαλεί άγχος. Από την άλλη πλευρά, η κουλτούρα της συμμετοχής των ανθρώπων στις αποφάσεις, η ενημέρωσή τους για το τι συμβαίνει στον οργανισμό και η παροχή καλών παροχών και εγκαταστάσεων αναψυχής μειώνουν το άγχος. Οι οργανωτικές αλλαγές, ιδιαίτερα όταν οι διαβουλεύσεις ήταν ανεπαρκείς, αποτελούν τεράστια πηγή άγχους. Τέτοιες αλλαγές περιλαμβάνουν τη συγχώνευση, τη

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

μετεγκατάσταση, την αναδιάρθρωση ή τη "μείωση του μεγέθους", τις μεμονωμένες συμβάσεις και τις απολύσεις εντός του οργανισμού.(William and Michie, 1998)

Επεξηγηματικό μοντέλο

Τρεις από αυτούς τους παράγοντες αποτελούν μέρος του ισχυρού μοντέλου ελέγχου και ζήτησης του στελέχους που σχετίζεται με την εργασία. Σύμφωνα με αυτό το πρότυπο, τα στελέχη που σχετίζονται με την εργασία και οι κίνδυνοι για την υγεία είναι πιθανότερο να προκύψουν όταν οι υψηλές απαιτήσεις εργασίας συνδυάζονται με χαμηλό εύρος αποφάσεων (δηλαδή, χαμηλός προσωπικός έλεγχος της εργασίας και περιορισμένες δυνατότητες ανάπτυξης δεξιοτήτων). Από την άλλη πλευρά, οι υψηλές απαιτήσεις εργασίας με υψηλό περιθώριο αποφάσεων δίνουν τη δυνατότητα κινήτρων για μάθηση, ενεργητική μάθηση και αίσθηση ολοκλήρωσης. Από την εισαγωγή του το 1979, το μοντέλο έχει επεκταθεί ώστε να συμπεριλάβει την κοινωνική υποστήριξη στην εργασία ως πρόβλεψη του στελέχους εργασίας. Το μοντέλο του Karasek έχει λάβει επαρκή εμπειρική υποστήριξη για να παράσχει ένα χρήσιμο πλαίσιο για παρεμβάσεις στην εργασία.(Karasek and Theorell, 1990)

1.3. ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ

Τα άτομα διαφέρουν ως προς τον κίνδυνο να υποστούν άγχος και την ευαισθησία τους στις δυσμενείς επιπτώσεις του στρες. Τα άτομα είναι πιο πιθανό να υποστούν άγχος αν δεν διαθέτουν υλικούς πόρους (για παράδειγμα, χρηματοοικονομική ασφάλεια) και ψυχολογικούς πόρους (για παράδειγμα, δεξιότητες αντιμετώπισης, αυτοεκτίμηση) και είναι πιο πιθανό να βλάπτονται από αυτό το άγχος αν τείνουν να αντιδρούν συναισθηματικά καταστάσεις και είναι ιδιαίτερα ανταγωνιστικές και πιεσμένες (συμπεριφορά τύπου A).

Η συσχέτιση μεταξύ πίεσης και ευημερίας και λειτουργίας μπορεί να θεωρηθεί ως ανεστραμμένη U, ενώ η ευημερία και η λειτουργία είναι χαμηλές όταν οι πιέσεις είναι είτε υψηλές είτε πολύ χαμηλές (για παράδειγμα, σε συνθήκες ανεργίας). Διαφορετικοί άνθρωποι επιδεικνύουν διαφορετικά σχήματα αυτού του ανεστραμμένου U, δείχνοντας τα διαφορετικά κατώφλια τους για απαντήσεις στο άγχος. Μια επιτυχημένη στρατηγική για την πρόληψη του άγχους στο χώρο εργασίας θα εξασφαλίσει ότι η δουλειά ταιριάζει με το πρόσωπο, αντί να προσπαθεί να κάνει τους ανθρώπους να ταιριάζουν θέσεις εργασίας που δεν είναι καλά προσαρμοσμένες.(Johnson et al, 1996)

1.4. ΑΛΛΗΛΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΜΕΤΑΞΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΟΥ ΣΤΡΕΣ

Όλο και περισσότερο, οι απαιτήσεις του ατόμου στο χώρο εργασίας φτάνουν στα σπίτια και στην κοινωνική ζωή των εργαζομένων. Οι μακρές, αβέβαιες ή μη κοινωνικές ώρες, η εργασία μακριά από το σπίτι, η εργασία στο σπίτι, τα υψηλά επίπεδα ευθύνης, η εργασιακή ανασφάλεια και η

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

μετεγκατάσταση των θέσεων εργασίας μπορεί να επηρεάσουν αρνητικά τις οικογενειακές ευθύνες και τις δραστηριότητες αναψυχής. Αυτό είναι πιθανό να υπονομεύσει μια καλή και χαλαρωτική ποιότητα ζωής έξω από την εργασία, η οποία αποτελεί σημαντικό ρυθμιστικό παράγοντα ενάντια στο άγχος που προκαλείται από την εργασία. Επιπλέον, οι εσωτερικές πιέσεις, όπως οι ευθύνες παιδικής μέριμνας, οι οικονομικές ανησυχίες, η στέρηση και τα προβλήματα του σπιτιού μπορεί να επηρεάσουν την ευρωστία του ατόμου στην εργασία. Έτσι, δημιουργείται ένας φαύλος κύκλος στον οποίο το άγχος που προκαλείται σε κάθε φάση της ζωής, της εργασίας ή του σπιτιού, βγαίνει στην επιφάνεια και κάνει πιο δύσκολη την αντιμετώπιση του.

Οι γυναίκες είναι ιδιαίτερα πιθανό να βιώσουν αυτές τις πηγές άγχους, δεδομένου ότι εξακολουθούν να φέρουν μεγαλύτερο βάρος της φροντίδας των παιδιών και των οικιακών ευθυνών από τους άνδρες. Επιπλέον, οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε χαμηλότερης αμοιβής θέσεις εργασίας, χαμηλότερου βαθμού απασχόλησης, μπορεί συχνά να εργάζονται με βάρδιες προκειμένου να ανταποκριθούν στις οικιακές ευθύνες και ενδέχεται να υφίστανται διακρίσεις και παρενόχληση. (Hall, 1994)

1.5. ΑΤΟΜΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΤΡΕΣ

Οι περισσότερες παρεμβάσεις για τη μείωση του κινδύνου για την υγεία που συνδέεται με το στρες στο χώρο εργασίας περιλαμβάνουν τόσο ατομικές όσο και οργανωτικές προσεγγίσεις. Οι ατομικές προσεγγίσεις περιλαμβάνουν την εκπαίδευση και τις υπηρεσίες προσωπικής ψυχολογίας-κλινική, επαγγελματική, υγεία ή συμβουλευτική. Θα πρέπει να στοχεύουν στην αλλαγή ατομικών δεξιοτήτων και πόρων και να βοηθούν το άτομο να αλλάξει την κατάστασή του.

Η εκπαίδευση προάγει την πρόληψη του άγχους μέσω:

- γνωρίζοντας τα σημάδια του στρες
- χρησιμοποιώντας αυτό για να διακόψετε τα πρότυπα συμπεριφοράς όταν η αντίδραση στρες μόλις αρχίζει. Το άγχος συνήθως συσσωρεύεται σταδιακά. Όσο περισσότερο δημιουργείται το άγχος, τόσο πιο δύσκολο είναι να αντιμετωπιστεί
- αναλύοντας την κατάσταση και αναπτύσσοντας ένα ενεργό σχέδιο για την ελαχιστοποίηση των στρεσογόνων παραγόντων
- τις δεξιότητες εκμάθησης της ενεργητικής αντιμετώπισης και χαλάρωσης, την ανάπτυξη ενός τρόπου ζωής που δημιουργεί ένα αποθεματικό ενάντια στο άγχος
- ασκώντας τα παραπάνω σε καταστάσεις χαμηλού άγχους αυξάνουν τις πιθανότητες πρόωμης επιτυχίας και ενισχύουν την αυτοπεποίθηση και το κίνητρο για να συνεχίσετε. (Hall, 1994)

1.6. ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΟΥ ΣΤΡΕΣ

Η πρόληψη και η διαχείριση του άγχους στο χώρο εργασίας απαιτεί παρεμβάσεις σε οργανωτικό επίπεδο, επειδή είναι η οργάνωση που δημιουργεί το άγχος. Η έμφαση που δίνεται στην οργάνωση και όχι το άτομο είναι το πρόβλημα, όπως φαίνεται από τις αρχές που χρησιμοποιούνται στη Σκανδιναβία, όπου υπάρχουν εξαιρετικά στοιχεία για τη δημιουργία υγιούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος.

Αρχές πρόληψης της εργασιακής πίεσης στη Σκανδιναβία

- Οι συνθήκες εργασίας προσαρμόζονται στις διαφορετικές φυσικές και διανοητικές ικανότητες των ανθρώπων
- Ο εργαζόμενος έχει την ευκαιρία να συμμετέχει στο σχεδιασμό της δικής του κατάστασης εργασίας και στις διαδικασίες αλλαγής και ανάπτυξης που επηρεάζουν την εργασία του
- Η τεχνολογία, η οργάνωση της εργασίας και το περιεχόμενο των εργασιών σχεδιάζονται έτσι ώστε ο εργαζόμενος να μην εκτίθεται σε σωματικές ή πνευματικές καταστάσεις που μπορεί να οδηγήσουν σε ασθένειες ή ατυχήματα. Οι μορφές αμοιβής και η κατανομή του χρόνου εργασίας λαμβάνονται υπόψη
- Η στενά ελεγχόμενη ή περιορισμένη εργασία αποφεύγεται ή περιορίζεται
- Οι εργασίες θα πρέπει να παρέχουν ευκαιρίες ποικιλίας, κοινωνικής επαφής και συνεργασίας καθώς και συνοχή μεταξύ των διαφόρων λειτουργιών εργασίας
- Οι συνθήκες εργασίας πρέπει να παρέχουν ευκαιρίες προσωπικής και επαγγελματικής εξέλιξης, καθώς και αυτοδιάθεση και επαγγελματική ευθύνη

Η αξιολόγηση του κινδύνου άγχους στο χώρο εργασίας πρέπει να λαμβάνει υπόψη:

- την πιθανότητα και την έκταση της κακής υγείας που μπορεί να προκύψει ως αποτέλεσμα της έκθεσης σε συγκεκριμένο κίνδυνο
- το βαθμό στον οποίο ένα άτομο εκτίθεται στον κίνδυνο
- τον αριθμό των εργαζομένων που εκτίθενται στον κίνδυνο.(Gardell and Gustavsen, 1980)

Η ανάλυση των αγχωτικών κινδύνων στην εργασία θα πρέπει να εξετάζει όλες τις πτυχές του σχεδιασμού και της διαχείρισης και του κοινωνικού και οργανωτικού πλαισίου της. Αν και η

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

προτεραιότητα είναι η πρόληψη, μπορούν να εισαχθούν προστατευτικά μέτρα για τον έλεγχο του κινδύνου και τη μείωση των επιπτώσεων ενός συγκεκριμένου κινδύνου.

Στρατηγική αξιολόγησης κινδύνου - έξι στάδια

1 Προσδιορισμός κινδύνου:

Προσδιορίστε με αξιόπιστο τρόπο τους στρεσογόνους παράγοντες που υπάρχουν σε σχέση με τις συνθήκες εργασίας και εργασίας, για συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων και πραγματοποιήστε αξιολόγηση του βαθμού έκθεσης

2 Εκτίμηση της βλάβης:

Συλλέξτε στοιχεία που αποδεικνύουν ότι η έκθεση σε τέτοιους παράγοντες άγχους σχετίζεται με την εξασθένηση της υγείας στην ομάδα που αξιολογείται ή από την ευρύτερη οργάνωση. Αυτό θα πρέπει να περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα αποτελεσμάτων που σχετίζονται με την υγεία, συμπεριλαμβανομένων συμπτωμάτων γενικής κακουχίας και συγκεκριμένων διαταραχών, καθώς και οργανωτικών και σχετικών με την υγεία συμπεριφορών όπως το κάπνισμα και το πόσιμο και η απουσία ασθένειας

3 Προσδιορισμός πιθανών παραγόντων κινδύνου:

Εξετάστε τις συσχετίσεις μεταξύ της έκθεσης στους στρεσογόνους παράγοντες και των βλαβερών μέτρων για τον εντοπισμό των πιθανών παραγόντων κινδύνου σε επίπεδο ομάδας και για να κάνετε κάποια εκτίμηση του μεγέθους και / ή της σημασίας τους

4 Περιγραφή των βασικών μηχανισμών:

Κατανοεί και περιγράφει τους πιθανούς μηχανισμούς με τους οποίους η έκθεση στους στρεσογόνους παράγοντες συσχετίζεται με βλάβη στην υγεία της ομάδας αξιολόγησης ή της οργάνωσης

5 Έλεγχος υφιστάμενων συστημάτων διαχείρισης και συστημάτων υποστήριξης εργαζομένων:

Προσδιορίστε και αξιολογήστε όλα τα υπάρχοντα συστήματα διαχείρισης τόσο σε σχέση με τον έλεγχο των στρεσογόνων παραγόντων όσο και την εμπειρία του εργασιακού άγχους και σε σχέση με την παροχή υποστήριξης σε εργαζόμενους που αντιμετωπίζουν προβλήματα.

6 Συστάσεις σχετικά με τον υπολειπόμενο κίνδυνο:

Να λάβουν υπόψη τους υπάρχοντες ελέγχους διαχείρισης και συστήματα υποστήριξης των εργαζομένων, να διατυπώσουν συστάσεις σχετικά με τον υπολειπόμενο κίνδυνο που σχετίζεται με

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

τους πιθανούς παράγοντες κινδύνου που σχετίζονται με το εργασιακό άγχος.(Health and Safety Executive.2000)

Όλο και περισσότερο, η νομοθεσία απαιτεί από τους εργοδότες να αξιολογήσουν και να αντιμετωπίσουν όλους τους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένης της ψυχικής τους υγείας (π.χ. οδηγία πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την εισαγωγή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία). Η δημιουργία ενός ασφαλούς συστήματος εργασίας απαιτεί εξοπλισμό στόχευσης, υλικά, περιβάλλον και άτομα (για παράδειγμα, εξασφάλιση επαρκών δεξιοτήτων για τα καθήκοντα). Απαιτεί επίσης συστήματα παρακολούθησης και επανεξέτασης για την αξιολόγηση του βαθμού αποτελεσματικότητας των στρατηγικών πρόληψης και ελέγχου. (Cox and Griffiths, 1995)

Οι επιτυχείς παρεμβάσεις χρησιμοποίησαν εκπαιδευτικές και οργανωτικές προσεγγίσεις για να αυξήσουν τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων και την επίλυση προβλημάτων, να αυξήσουν την υποστήριξη και την ανατροφοδότηση και να βελτιώσουν την επικοινωνία.

Οι μελέτες αυτές διαπίστωσαν ότι:

- όσοι διδάσκονται δεξιότητες για να κινητοποιήσουν την υποστήριξη στην εργασία και να συμμετάσχουν στην επίλυση προβλημάτων και τη λήψη αποφάσεων ανέφεραν πιο υποστηρικτική ανατροφοδότηση, αίσθημα μεγαλύτερης ικανότητας αντιμετώπισης, καλύτερη λειτουργία της ομαδικής εργασίας και του κλίματος. Μεταξύ των ατόμων που κινδυνεύουν περισσότερο να φύγουν, οι συμμετέχοντες στην εκπαίδευση ανέφεραν μειωμένη κατάθλιψη (Heany and Price, 1995)
- οι εργαζόμενοι που αντιμετωπίζουν οργανωτική αλλαγή, οι οποίοι διδάσκονται δεξιότητες διαχείρισης του στρες, πώς να συμμετέχουν και να ελέγχουν, το έργο τους έδειξε μείωση των επιπέδων ορμονών του στρες (Lokk and Arnetz, 1997)
- το προσωπικό διδάσκει λεκτικές και μη λεκτικές επικοινωνιακές δεξιότητες και δεξιότητες ενσυναίσθησης κατέδειξε μειωμένη παραίτηση του προσωπικού και άδεια ασθενείας (Smoot and Gonzales 1995)
- οι φυσικά ανενεργοί εργαζόμενοι που υποβάλλονταν σε εκπαίδευση εκπαίδευσης στρες βελτίωσαν την αντιλαμβανόμενη ικανότητα αντιμετώπισης τους και όσοι έκαναν αερόβια άσκηση βελτίωσαν τα συναισθήματα ευεξίας και μείωσαν τις καταγγελίες τους για μυϊκούς

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

πόνους αλλά επίσης ανέφεραν μειωμένη ικανοποίηση από την εργασία (Gronningsaeter et al, 1992)

- οι εργαζόμενοι που υποβάλλονται σε ένα από τα επτά προπονητικά προγράμματα που υπογραμμίζουν μία ή περισσότερες πτυχές της διαχείρισης του στρες-φυσιολογικές διεργασίες, αντιμετωπίζουν τα άτομα ή διαπροσωπικές διαδικασίες ευαισθητοποίησης - έδειξαν μειώσεις κατάθλιψης, άγχους, ψυχολογικής καταπόνησης και συναισθηματικής εξάντλησης αμέσως μετά το πρόγραμμα. Υπήρξε περαιτέρω μείωση του ψυχολογικού στελέχους και της συναισθηματικής εξάντλησης μετά από 9-16 μήνες παρακολούθησης(Kagan et al, 1995)
- (σε διάστημα δύο ή τριών μηνών απουσίας) μείωσαν την απουσία ασθένειας από 40 έως 25 εβδομάδες πριν από την επανάληψη της εργασίας και από 72 σε 53 εβδομάδες πριν εγκαταλείψουν την εργασία τους για ιατρικούς λόγους, σε μεγάλες οικονομικές αποταμιεύσεις.(Malcolm et al, 1993)

Η επιτυχία στη διαχείριση και την πρόληψη του στρες θα εξαρτηθεί από την κουλτούρα του οργανισμού. Το άγχος πρέπει να θεωρείται ως χρήσιμη πληροφορία για την καθοδήγηση της δράσης, όχι ως αδυναμία στα άτομα. Μια κουλτούρα του ανοίγματος και της κατανόησης, παρά της ευθύνης και της κριτικής, είναι απαραίτητη. Η οικοδόμηση αυτού του είδους πολιτισμού απαιτεί ενεργό ηγεσία και πρότυπα από την κορυφή του οργανισμού, την ανάπτυξη και εφαρμογή μιας πολιτικής άγχους σε ολόκληρο τον οργανισμό και συστήματα για τον έγκαιρο εντοπισμό των προβλημάτων και την αναθεώρηση και βελτίωση των στρατηγικών που αναπτύχθηκαν για την αντιμετώπισή τους. Η πολιτική και η εφαρμογή της θα πρέπει να αποτελέσουν αντικείμενο διαπραγμάτευσης με τις αρμόδιες συνδικαλιστικές οργανώσεις και τις επιτροπές για την υγεία και την ασφάλεια .(Cooper and Sloan 1998)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ΣΥΜΠΟΝΙΑ

Η συμπόνια προέρχεται από τη σύνδεση των λέξεων συν+πώνω που σημαίνει «συνύπαρξη», ταύτιση με τον πόνο, τις ανάγκες των άλλων. Η άσκηση και η έκφραση της συμπόνιας πάντα εξασφαλίζουν μια σταθερή θέση σε όλες σχεδόν τις θρησκευτικές πρακτικές.

Ο Δαλάι Λάμα, ένας από τους πιο αξιοσέβαστους Βουδιστές ιερείς, δήλωσε ότι οι ατομικές πράξεις συμπόνιας και καλοσύνης έχουν τη δύναμη να διαδώσουν αρμονία σε ολόκληρο τον κόσμο.

Στην ψυχολογία, η συμπόνια θεωρείται περισσότερο ως δράση παρά ως συναίσθημα. Συμπεριλαμβανομένων στοιχείων της συμπάθειας, της αγάπης και της φροντίδας, οι συμπαθητικές εκφράσεις αποσκοπούν στην ανακούφιση των προβλημάτων των άλλων ή στο μίρασμα τους με τον πάσχοντα.

Η συμπόνια έχει τρία στοιχεία :

1. Κατανόηση ή συμπάθεια για τους άλλους και τα προβλήματά τους.
2. Αγάπη και φροντίδα για τους άλλους.
3. Ανιδιοτέλεια βοηθώντας τους άλλους που έχουν ανάγκη.

Η συμπόνια δεν ακολουθεί μια προσέγγιση προσφοράς και λήψης. Αντίθετα, έχει πρόσθετη τη συνιστώσα του αλτρουισμού, καθώς το πρόσωπο που δείχνει συμπόνια σπανίως αναμένει να λάβει το ίδιο ή κάτι για να πάρει σε αντάλλαγμα. Σε όλη της την ουσία, η συμπόνια είναι "ενσυναίσθηση σε δράση".

Τα ευρήματα από πρόσφατες έρευνες έχουν αναγνωρίσει την συμπόνια ως βασική πτυχή ενός παραγωγικού εργασιακού περιβάλλοντος. Η συμπόνια στους συναδέλφους, τους ανωτέρους ή τους υφισταμένους είναι ζωτικής σημασίας για τη διατήρηση της ικανοποίησης από την εργασία και του κίνητρου που σχετίζεται με την εργασία.

Οι μελέτες δείχνουν ότι οι οργανισμοί στους οποίους επικρατεί η συμπόνια έχουν εργαζόμενους με μειωμένο άγχος και περισσότερη ικανοποίηση από την εργασία (Fineman, 2000). Επιπλέον, η συμπόνια στο χώρο εργασίας προσκαλεί επίσης περισσότερη εμπιστοσύνη, αφοσίωση και εμπλοκή των εργαζομένων. Στις οργανώσεις που έχουν ένα συναισθηματικό στοιχείο, οι εργαζόμενοι που συνεργάζονται μεταξύ τους είναι πιο πιθανό να αλληλοβοηθηθούν και να συνεργαστούν. (Ragins and Dutton, 2007)

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

Παραδείγματα. Μπορούμε να εκφράσουμε συμπόνια στο χώρο εργασίας με:

Παρατηρώντας ότι οι συνάδελφοί υποφέρουν από κάποιο πόνο ή υποβάλλονται σε προσωπικό άγχος, προσπάθεια να τους κάνουν να αισθάνονται ασφαλείς και άνετοι στην εργασία. Ακούστε ενεργά τους άλλους χωρίς να τους κρίνετε. Αποδοχή κριτικής και προσεκτική έκφραση των απόψεών μας σε κάποιον για τη χαμηλή απόδοση ή την αποτυχία του, φροντίζοντας να μην βλάψουμε τα συναισθήματα κάποιου.

Οι πράξεις καλοσύνης στο χώρο εργασίας επηρεάζουν όχι μόνο τον πομπό και τον δέκτη, αλλά έχει επίσης θετικό αντίκτυπο στην κουλτούρα επιδόσεων στο σύνολό της, έρευνα αποκάλυψε επίσης ότι η επικοινωνία με την ενσυναίσθηση και την καλοσύνη αναβαθμίζει το σύστημα αξιών των υπαλλήλων και αισθάνονται περισσότερο εμπλεκόμενοι ως μέρος της ομάδας. (Brody, 1992)

Μειώνει το άγχος, την πίεση επίτευξης και τις κάνει ανθεκτικές στο στρες και στην εξάντληση Και αυτός είναι ο λόγος που πολλοί κορυφαίοι οργανισμοί σήμερα δίνουν έμφαση στην οικοδόμηση ενός συμπονετικού περιβάλλοντος προτού επιδιώξουν οποιαδήποτε άλλα επιτεύγματα. (Frost et al, 2000).

2.1. Μια ματιά στη σημασία και τα οφέλη

Ο ορισμός της συμπόνιας αναφέρει σαφώς τη σημασία της συνιστώσας «δράσης» σε αυτήν. Μόνο μέσω δράσης μπορούμε να εκφράσουμε τη συμπόνια μιας και τα συναισθήματα δεν μπορούν να μεταφερθούν. Οι οργανώσεις μπορεί να έχουν εξαιρετικά ταλαντούχους επαγγελματίες που έχουν εμπειρία στον τομέα τους, αλλά αν δεν συμπεριφέρονται στους άλλους με σεβασμό, μιλούν με ενσυναίσθηση, ή μπορούν να εσωτερικεύσουν τον πόνο των άλλων, δεν μπορούν να είναι τόσο επιτυχημένοι στους τομείς τους.

Τα οφέλη της συμπόνιας στην εργασία είναι τεράστια. Εξασφαλίζει μια υγιή ροή επικοινωνίας που έχει ζεστασιά και αγάπη σε αυτήν και εξασφαλίζει τη βελτίωση της οργανωτικής υγείας μιας επιχείρησης. (Ubhi, 2018)

2.1.1. Τα οφέλη της συμπόνιας στο χώρο εργασίας

1. Διατήρηση υπαλλήλων

Ένα από τα ζωτικά οφέλη ενός συμπονετικού χώρου εργασίας είναι η διατήρηση των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι που λαμβάνουν συναίσθημα, κατανόηση και βοήθεια από τους συναδέλφους και τους ανώτερους τους, είναι πιθανό να παραμείνουν στην εργασία τους για μεγάλο χρονικό διάστημα και

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

να εντείνουν όλες τις προσπάθειές τους προς όφελος του οργανισμού. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι που υποβάλλονται σε κακομεταχείριση ή δεν λαμβάνουν καθόλου επαγγελματική συνεργασία θα χάσουν το κίνητρο να εργαστούν παραγωγικά.

2. Μείωση του στρες

Η συμπόνια δημιουργεί χώρο για ενεργή επικοινωνία. Οι εργαζόμενοι σε μια συμπνετική ατμόσφαιρα εργασίας μπορούν να θέσουν τα επαγγελματικά τους προβλήματα μεταξύ τους και να κοινωνικοποιηθούν. Επιτρέπει στο στρες να εξομαλυνθεί και να αυξήσει την πιθανότητα να είναι πιο παραγωγικοί.

Η εργασία με συμπνετικούς και ευγενικούς ανθρώπους δίδει στους εργαζόμενους την ευκαιρία να διαχειριστούν το άγχος της εργασίας και την εξάντληση και να χρησιμοποιήσουν τους συναισθηματικούς τους πόρους για να την καταπολεμήσουν. Οι μελέτες δείχνουν ότι όταν οι άνθρωποι ανταλλάσσουν θετικότητα και δεσμεύονται μεταξύ τους κατά την εργασία, το επίπεδο άγχους τους μειώνεται σημαντικά. (Figley, 1995, Lilius et al, 2011).

3. Φυσική ευεξία

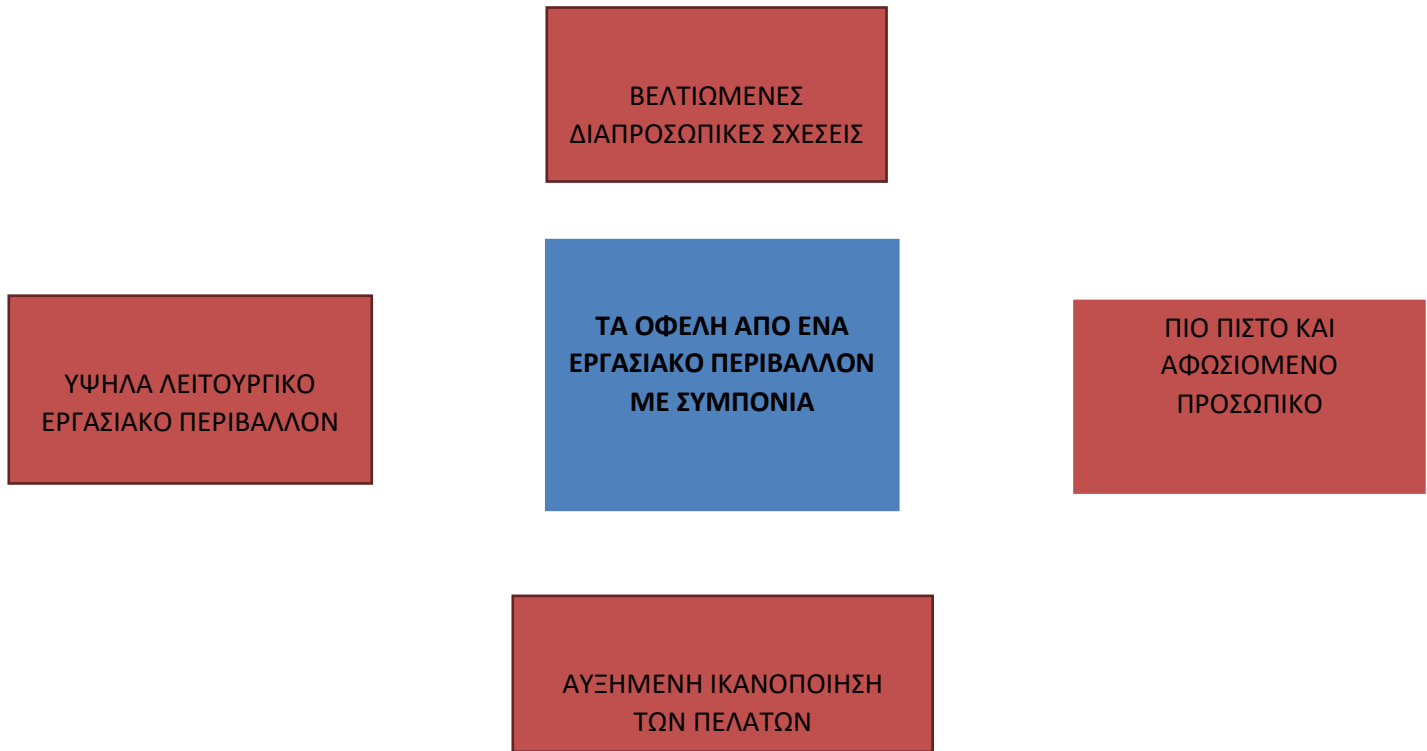
Μια μελέτη σχετικά με την υγεία και την ευεξία στο χώρο εργασίας το 2008 αποκάλυψε ότι οι εργαζόμενοι που πέρασαν λίγα λεπτά αλληλοεπιδρώντας και συναστρέφονται με τους συναδέλφους τους είχαν σταθερή αρτηριακή πίεση και καρδιακό ρυθμό.

Το ανοσοποιητικό τους σύστημα λειτουργούσε καλά, καθιστώντας τους λιγότερο επιρρεπείς στην αναρρωτική άδεια. Η αυξημένη αλληλεπίδραση προωθούσε επίσης καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οι εργαζόμενοι είχαν πιο ευτυχισμένες οικογένειες και κοινωνική ζωή.

4. Διαπροσωπικοί δεσμοί

Οι ηγέτες και οι διευθυντές που ακολουθούν παρηγορητικές προσεγγίσεις στην εργασία, έχουν ιδιαίτερα φιλότιμους υπαλλήλους που εργάζονται αποκλειστικά για την εταιρεία. Τείνουν να ανταποδίδουν την καλοσύνη που λαμβάνουν στην εργασία, επιτυγχάνοντας τους οργανωτικούς στόχους. Εκτός αυτού, δημιουργούν επίσης υγιείς και ισχυρές επαγγελματικές σχέσεις και αισθάνονται άνετα να εργάζονται ως μέλος της ομάδας. (Dutton et al, 2014)

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ



Σχήμα 1: Τα οφέλη της συμπόνιας στο εργασιακό περιβάλλον

2.1.2. Ποια είναι η αξία της συμπόνιας σε οργανισμούς;

Ο Thupten Jinpa, Θιβετιανός μελετητής και μεταφραστής της Αγγλίας στον Δαλάι Λάμα, χαρακτήρισε τη συμπόνια ως «ένα ψυχικό κράτος με προικισμένη αίσθηση ανησυχίας για τα βάσανα των άλλων και φιλοδοξία να δει ότι η ταλαιπωρία ανακουφίστηκε».

Ο Jinpa έδειξε ότι κάθε έκφραση συμπόνιας έχει τρεις απόψεις:

1. Η γνωστική πτυχή - «Καταλαβαίνω τα προβλήματά σας».
2. Η συναισθηματική συνιστώσα - "Αισθάνομαι αυτό που νιώθεις".
3. Το drive ή το κίνητρο συστατικό στοιχείο - "Θέλω να σας βοηθήσω από αυτό."

Σαν μια βασική αξία στο χώρο εργασίας, η συμπόνια δημιουργεί αποτελεσματικούς υπαλλήλους και τους βοηθά να υποβληθούν σε μια θετική μεταμόρφωση για να γίνουν όχι μόνο καλύτεροι αλλά και ανώτεροι άνθρωποι.

2.1.3. Η αξία της συμπόνιας σε οργανισμούς σημαίνει:

1. Περισσότερη σημασία για την ευημερία των εργαζομένων

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

Οι ψυχολόγοι έχουν υποστηρίξει ότι οι άνθρωποι που είναι πιο συμπονετικοί και προσεκτικοί προς τους εργαζόμενους σε κάθε επίπεδο είναι πιο δημοφιλείς και επιτυχημένοι στην καριέρα τους

2. Περισσότερες θετικές σχέσεις που ρέουν στο χώρο εργασίας

Η συμπόνια ως αξία ενθαρρύνει τους υπαλλήλους να έχουν πιο θετική επαφή μεταξύ τους. Οι συμπονετικοί ηγέτες και διαχειριστές μπορούν να δημιουργήσουν αυτή τη στάση οργανώνοντας εβδομαδιαίες συναντήσεις, ανατροφοδότηση ή να διαθέσουν περισσότερα ομαδικά προγράμματα έτσι ώστε οι εργαζόμενοι να έχουν την ευκαιρία να εργαστούν στο ομαδικό πνεύμα, να έχουν κίνητρο να βοηθήσουν και να υποστηρίξουν ο ένας τον άλλον και να συμβάλουν στον κοινό στόχο της εταιρείας.

3. Περισσότερες καρδιακές αλληλεπιδράσεις

Οι μη λογοκριτικές συνομιλίες από καρδιάς στο χώρο εργασίας απαιτούν περισσότερη αυθεντικότητα και διαφάνεια μεταξύ των συναδέλφων. Σε ένα ενσυναίσθητο εργασιακό περιβάλλον, οι συνεργάτες αντιμετωπίζουν ο ένας τον άλλον με σεβασμό, ανεξάρτητα από τις ονομασίες που κατέχουν, πάντοτε συζητούν και είναι έτοιμοι να συμμετάσχουν σε θέματα που ενδεχομένως απαιτούν τη βοήθειά τους.

4. Ευρύτερη αντίληψη

Η αξία της συμπόνιας σε οργανισμούς ενθαρρύνει τη «γνωστική ενσυναίσθηση» ή το αίσθημα του «αυτός ο άνθρωπος είναι σαν εμένα». Οι διευθυντές και οι εργαζόμενοι σε ένα ευνοϊκό περιβάλλον είναι πάντοτε συνειδητοί και έτοιμοι να δεχτούν την αντίληψη των άλλων.

Μια τέτοια προσέγγιση χτίζει μια συνολική ευρεία κατανόηση που μεταδίδεται αυτόματα ως μέρος της κουλτούρας απόδοσης μεταξύ όλων των εργαζομένων της επιχείρησης.

5. Περισσότερη αυτοσυγκέντρωση

Είναι ζωτικής σημασίας για ένα άτομο να μπορεί να δεχθεί ή να εκφράσει συμπόνια στους άλλους. Αν δεν είμαστε ευγενικοί με τον εαυτό μας, δεν μπορούμε ποτέ να κατανοήσουμε την αξία της συμπόνιας και το πώς μας ωφελεί.

Η αυτοσυγκέντρωση είναι εύκολη στην πράξη - μπορούμε να ξεκινήσουμε με καθημερινές θετικές αυτοεπιβεβαιώσεις όπως «αξίζω», «είμαι ελεύθερος από θλίψη, πόνο και ενοχή», «προσπαθώ το καλύτερο μου» κ.λπ. (Melwani et al, 2012).

2.2. Μια ματιά στην Ικανοποίηση της συμπόνιας

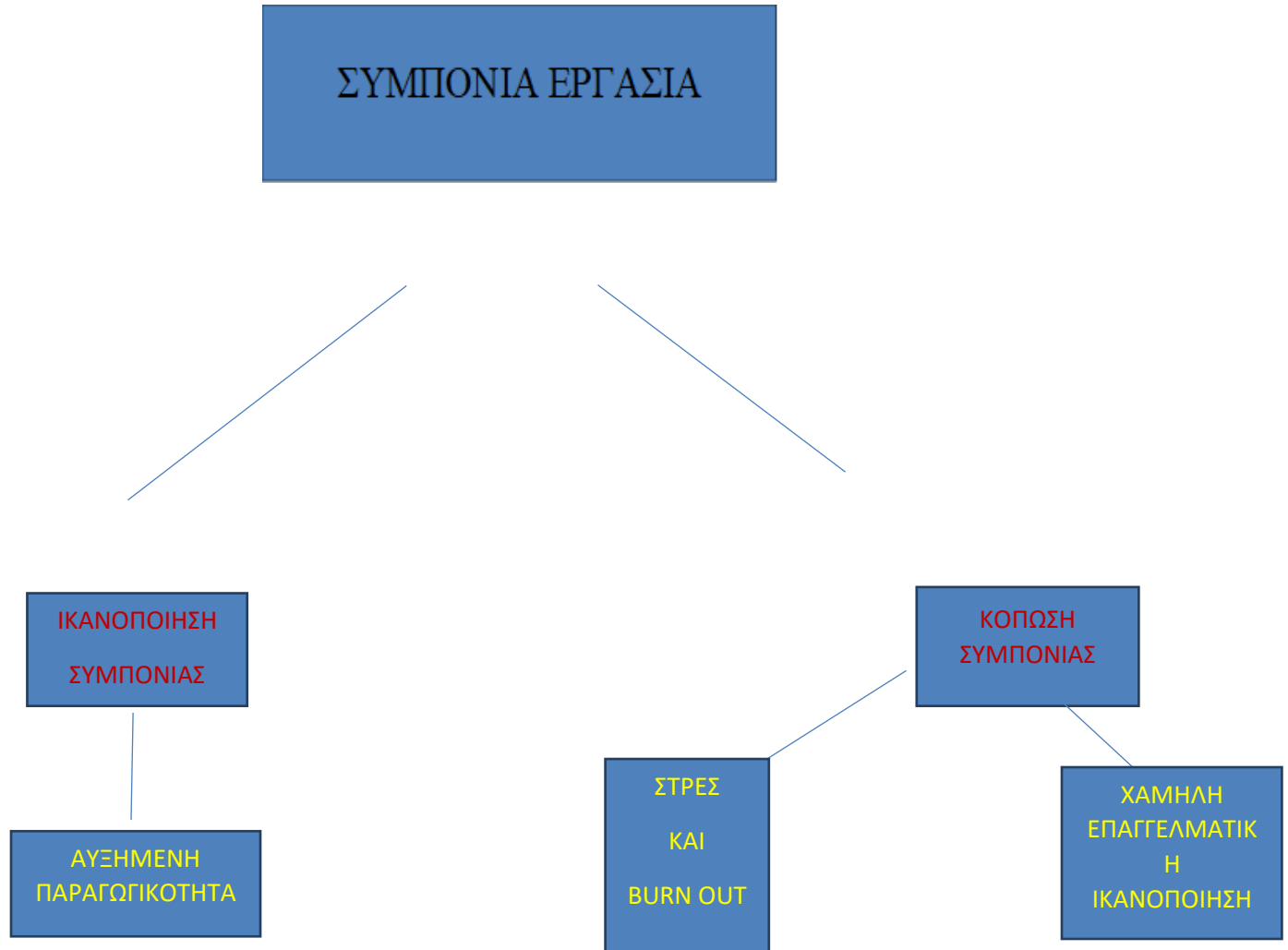
Η ικανοποίηση της συμπόνιας είναι η χαρά που έχουμε από την ικανότητα να δουλεύουμε με συμπόνια. Περιλαμβάνει τον τρόπο με τον οποίο αλληλοεπιδράμε με τους συναδέλφους, τους πελάτες και τους ανωτέρους μας και τη θετικότητα που επιτρέπουμε να ρέει στην επαγγελματική μας ζωή με καλοσύνη και φροντίδα. Για παράδειγμα, ένας θεραπευτής μπορεί να επιτύχει ικανοποίηση από συμπόνια αφού γνωρίζει ότι οι πελάτες του αισθάνθηκαν άνετα να μιλάνε μαζί του και να ανοίξουν τα προβλήματά τους σε αυτόν.

Η ικανοποίηση της συμπόνιας φέρνει ένα φυσικό και καθαρά υποκειμενικό αίσθημα εκπλήρωσης και ικανοποίησης. Οι νοσηλευτές ή οι φροντιστές που εργάζονται με άρρωστους ανθρώπους το αντλούν από την επιτυχή φροντίδα τους και την κάλυψη των καθημερινών τους αναγκών.

Μια έρευνα σχετικά με τους κοινωνικούς λειτουργούς και το επίπεδο συμπόνιας τους διαπίστωσε ότι οι νοσηλευτές, οι εκπαιδευτικοί, οι εκπαιδευτικοί και οι κοινωνικοί ή κοινοτικοί εργαζόμενοι αποδίδουν υψηλό επίπεδο συμπόνιας ικανοποίησης από την καθημερινή τους υπηρεσία σε άλλους.

Αλλά είναι επίσης επιρρεπείς σε «κόπωση συμπόνιας», μια κατάσταση που τους ανατρέπει από την εσωτερικοποίηση και την ενθάρρυνση πάρα πολύ με τους άλλους. Ειδικά νοσηλευτές που υπηρέτησαν σε μονάδες κρίσιμης φροντίδας, ανέφεραν κόπωση συμπόνιας μετά την εξυπηρέτηση των ασθενών ημερησίως.

Διάφορες μελέτες, όπως αυτή που αναφέρθηκε παραπάνω, υπογράμμισαν τη σημασία της συμπόνιας και της φροντίδας στους τομείς των υπηρεσιών και ανέφεραν επίσης ότι είναι καλύτερο να ληφθούν μέτρα για την πρόληψη της κόπωσης από τους συμπολίτες των εργαζομένων ώστε να μπορούν να στηρίξουν την ικανοποίηση από συμπόνια και την παραγωγικότητα τους στην εργασία. (Sacco and Copel ,2017)



Σχήμα 2 : Η συμπίονια στον εργασιακό χώρο

2.3. 6 συμβουλές για το πώς να δείχνετε συμπίονια κατά την εργασία

1. Αυτοσυγκέντρωση

Όλα τα θετικά συναισθήματα πρέπει να ξεκινούν από τον εαυτό σας. Αν δεν μπορείτε να δείξετε την αγάπη και την καλοσύνη σε σας ως άτομο, δεν μπορείτε να το αποδείξετε σε κανέναν άλλο.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

Ξεκινήστε με το να συγχωρήσετε τον εαυτό σας για τυχόν παρελθόντα λάθη ή να εστιάσετε στα πλεονεκτήματα και τις δυνατότητές σας περισσότερο από τις αδυναμίες σας.

2. Επικοινωνία

Το κλειδί για να είναι παρηγορητική η δουλειά είναι ένα υγιές πρότυπο επικοινωνίας. Είτε πρόκειται για μέλος της ομάδας, για επιβλέποντα είτε για πελάτη, επικοινωνείτε ανοιχτά και εκφραστείτε σαφώς σε άλλους. Ταυτόχρονα, δανείστε τα αυτιά σας σε οποιονδήποτε θέλει να εμπιστευτεί σε σας και να ακούτε με υπομονή και ουδετερότητα ανά πάσα στιγμή.

3. Επαφή

Μόνο αν είναι σκόπιμο να το κάνετε αυτό, μπορείτε να βασιστείτε στην έκφραση της συμπάθειάς σας δημιουργώντας μια ήπια φυσική επαφή με τον πάσχοντα. Ένα ελαφρύ κτύπημα στην πλάτη, η επαφή με τα μάτια ή το κράτημα των χεριών, ενώ ακούτε τις θλίψεις του, είναι ισχυρά NVCs (μη λεκτικά συνθήματα) που εκφράζουν συμπόνια και συμπάθεια.

4. Ενθάρρυνση

Η συμπόνια αντανακλάται με λεκτική ενθάρρυνση και κίνητρο. Μπορείτε να ασκείστε συμπόνια στο χώρο εργασίας, υποστηρίζοντας συνεχώς και συγχαίροντας τους άλλους για τη σκληρή δουλειά τους και τα επιτεύγματά τους. Ίσως δεν γνωρίζετε ποτέ πότε τα λόγια σας θα αρχίσουν να ενισχύουν θετικά και να επιφέρουν ευνοϊκές αλλαγές, αλλά συνεχίστε να τους ενθαρρύνετε.

5. Έναρξη

Παρέχετε προσωπική υποστήριξη, εκφράζοντας τις απόψεις σας, εάν είστε συμπονετικός εργαζόμενος, να είστε έτοιμοι να κάνετε την πρώτη κίνηση. Οι συμπονετικοί ηγέτες και εργάτες δίνουν το παράδειγμα σε ολόκληρη την αδελφότητα εργασίας .

6. Σκεπτόμενος

Να είστε ενήμεροι για τα συναισθήματα και τις σκέψεις των άλλων. Ο τρόπος με τον οποίο οι λέξεις σας μπορεί να επηρεάσουν τους συναδέλφους σας, τους υφισταμένους ή τους πελάτες σας, πρέπει να είναι το κύριο μέλημά σας. Μπορείτε να εργαστείτε για την οικοδόμηση της γενικής ευαισθητοποίησης μέσω προσεκτικής παρατήρησης στο χώρο εργασίας, διοργανώνοντας συνεδριάσεις και συνεδρίες ανατροφοδότησης σε τακτά χρονικά διαστήματα, ή σε μία συνομιλία που μπορεί να βοηθήσει στην μέτρηση της ψυχικής κατάστασης και του επιπέδου εμπλοκής στο άτομο.(Fowler and Cristakis, 2010)

2.4. Γιατί η συμπόνια οδηγεί σε μεγαλύτερη επιτυχία στην εργασία

Η συμπόνια δεν είναι μια απαλή δεξιότητα-Είναι το κλειδί για τη δημιουργία μιας ισορροπημένης, αξιοπρεπούς, επιτυχημένης εργασιακής ζωής.

Η απόκτηση επιχειρηματικών ηγετών να φροντίζουν για τη συμπόνια μπορεί να είναι δύσκολη γιατί, όπως εξηγεί ο Ramer, "η μέτρηση του αντίκτυπου της συμπόνιας και του τρόπου με τον οποίο μεταφράζεται στην κατώτατη γραμμή είναι μια νέα έννοια, καθιστώντας δύσκολη την δικαιολόγηση πόρων για την οικοδόμηση αυτής της ικανότητας στην εργασία. χωρίς αυτό, οι εργαζόμενοι καίγονται, οι διαχειριστές γίνονται κουρασμένοι και οι πελάτες μπορούν να το αισθανθούν στην ποιότητα της εμπειρίας.

Ποια είναι τα οφέλη από τη δημιουργία χώρων φροντίδας; «Όταν οι επιχειρήσεις δεσμεύονται να αναπτύξουν συμπόνια, επωφελούνται αποδεικνύοντας μια πραγματική ανησυχία για τον πολιτισμό στον οποίο λειτουργούν οι επιχειρήσεις τους. Αυτό επηρεάζει την ποιότητα της εξυπηρέτησης πελατών καθώς και τον τρόπο με τον οποίο οι συνεργάτες αλληλεπιδρούν μεταξύ τους και με τους πωλητές, "λέει ο Ramer. "Η συμπόνια μπορεί να δημιουργήσει συντροφικότητα μεταξύ του προσωπικού και να επηρεάσει άμεσα την πίστη και τη διατήρηση των εργαζομένων καθώς και των πελατών".

Για πολλούς, η συμπόνια δεν είναι εύκολη, ειδικά στη δουλειά. Αυτό συμβαίνει επειδή, όπως οι σύγχρονοι άνθρωποι, έχουμε δημιουργήσει μια κουλτούρα εργασίας που γενικά δεν υποστηρίζει την αποτυχία και την ταπεινότητα. Στην εργασία, επιδιώκουμε την αναγνώριση με τη μορφή "απόκτησης πίστωσης". Όταν, για οποιονδήποτε λόγο, δεν μας δίνεται πίστωση, έχει γίνει συνήθεια να κατηγορούμε τους άλλους. Το να είσαι συμπονετικός σημαίνει να είσαι ευάλωτος, που σημαίνει ότι δεν είσαι «τέλειος». Σε έναν κόσμο που συχνά προσαρμόζεται στην τελειότητα και την αναγνώριση, η ευπάθεια μπορεί να οδηγήσει σε συναισθήματα ενοχής, ντροπής και αμηχανίας. Αλλά η συμπόνια είναι ένας αξιοσημείωτος κίνδυνος που πρέπει να πάρουμε και αρχίζει να κερδίζει την αποδοχή στο χώρο εργασίας, υποστηριζόμενη από τα έργα του Brene Brown, συγγραφέα του *Daring Greatly*, και του Marshall Rosenberg, συγγραφέα της μη βίαιης επικοινωνίας.

Η συμπαράσταση στο χώρο εργασίας δεν είναι αντίθετη με τη συμπόνια σε οποιοδήποτε άλλο μέρος. Αρχίζει με μια απλή επιλογή. Μια επιλογή να είναι ανοιχτή για να νιώσετε τι αισθάνονται οι άλλοι, ή τουλάχιστον να αναγνωρίσετε ότι οι άνθρωποι δεν εμφανίζονται με την πρόθεση να είναι δύσκολος ή αγενής. Είναι πιθανό οι συνάδελφοί σας να αντιμετωπίζουν τους αγώνες: ατομική γονική μέριμνα, θέματα υγείας, διαζύγιο, θανάτους, αναπηρίες κ.λπ. Πραγματικά δεν γνωρίζουμε την εμπειρία κάποιου άλλου πριν συναντηθούμε στον κοινό μας χώρο εργασίας. (Ellard, 2019)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

Η συναισθηματική νοημοσύνη, που μερικές φορές αναφέρεται ως EQ («συναισθηματικό πηλίκο»), αναφέρεται στην ικανότητα ενός ατόμου να αναγνωρίζει, να κατανοεί, να διαχειρίζεται και να λογοδοτεί με συναισθήματα. Είναι μια κρίσιμη ικανότητα όταν πρόκειται για διαπροσωπική επικοινωνία - και ένα θερμό θέμα όχι μόνο στην ψυχολογία αλλά και στον επιχειρηματικό κόσμο.

Ο ίδιος ο όρος δημιουργήθηκε από τους ψυχολόγους τη δεκαετία του 1990, αλλά η χρήση του γρήγορα εξαπλώθηκε σε άλλους τομείς, όπως η επιχειρηματικότητα, η εκπαίδευση και ο λαϊκός πολιτισμός.

3.1. Τι είναι η Συναισθηματική Νοημοσύνη;

Οι ψυχολόγοι Peter Salovey και John D. Mayer, δύο από τους κορυφαίους ερευνητές στο θέμα, ορίζουν τη συναισθηματική νοημοσύνη ως την ικανότητα να αναγνωρίζουν και να κατανοούν τα συναισθήματα στον εαυτό τους και τους άλλους. Αυτή η ικανότητα περιλαμβάνει επίσης τη χρήση αυτής της συναισθηματικής κατανόησης για τη λήψη αποφάσεων, την επίλυση προβλημάτων και την επικοινωνία με άλλους.

Σύμφωνα με τον Salovey και τον Mayer, υπάρχουν τέσσερα διαφορετικά επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης:

1. Αντιληπτό συναίσθημα
2. Λογική με συναισθήματα
3. Κατανόηση των συναισθημάτων
4. Διαχείριση συναισθημάτων

Στο παρελθόν, τα συναισθήματα και η νοημοσύνη θεωρήθηκαν συχνά ως αντιπαραθέσεις μεταξύ τους. Τις τελευταίες δεκαετίες, όμως, οι ερευνητές που εξερευνούν την ψυχολογία των συναισθημάτων ενδιαφέρονται ολοένα και περισσότερο για τη γνωστική και την επίπτωση. (Kendra, 2019)

3.2. Γιατί το EQ είναι σημαντικό για την επιτυχία

Το ενδιαφέρον για την ψυχολογία των συναισθημάτων και την έννοια της συναισθηματικής νοημοσύνης έπληξε πραγματικά την έκδοση του 1995 του βιβλίου του Daniel Goleman «Συναισθηματική νοημοσύνη: γιατί μπορεί να έχει σημασία περισσότερο από το IQ». Στο δημοφιλές βιβλίο, ο Goleman υποστήριξε ότι η συναισθηματική νοημοσύνη θα μπορούσε να είναι εξίσου

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

σημαντική, αν όχι και περισσότερο, με την πρόβλεψη της επιτυχίας στη ζωή. Αυτές οι συναισθηματικές ικανότητες, όπως ισχυρίστηκε, διαδραμάτισαν επίσης έναν ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο στον εργασιακό χώρο.

Η ιδέα έλαβε γρήγορα την προσοχή του κοινού, συμπεριλαμβανομένων των διαχειριστών ανθρώπινου δυναμικού και των ηγετών των επιχειρήσεων. Οι ερευνητές πρότειναν ότι η συναισθηματική νοημοσύνη επηρεάζει πόσο καλά οι εργαζόμενοι αλληλοεπιδρούν με τους συναδέλφους τους. Το EQ θεωρείται επίσης ότι παίζει ρόλο στον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι διαχειρίζονται το άγχος και τις συγκρούσεις καθώς και τις συνολικές επιδόσεις στην εργασία.

Μελέτες έχουν δείξει ότι οι εργαζόμενοι με υψηλότερες βαθμολογίες σε μέτρα EQ τείνουν επίσης να βαθμολογούνται υψηλότερα σε μέτρα διαπροσωπικής λειτουργίας, ηγετικές ικανότητες και διαχείριση άγχους.

Άλλες μελέτες έχουν συνδέσει την υψηλότερη συναισθηματική νοημοσύνη με καλύτερη εργασιακή ικανοποίηση καθώς και συνολική απόδοση στην εργασία.

Ο Goleman πρότεινε ότι ενώ η παραδοσιακή νοημοσύνη ήταν μια ποιότητα που συνδέεται με την επιτυχία της ηγεσίας, αυτό δεν ήταν αρκετό. Οι άνθρωποι που είναι επιτυχείς στην εργασία δεν είναι μόνο έξυπνοι - έχουν επίσης μια ισχυρή συναισθηματική νοημοσύνη.

Αλλά η συναισθηματική νοημοσύνη δεν είναι κάτι μόνο για τους διευθύνοντες συμβούλους και τα ανώτερα στελέχη. Είναι μια ποιότητα που είναι σημαντική σε κάθε επίπεδο της σταδιοδρομίας ενός ατόμου, είτε είστε φοιτητής κολλεγίων που αναζητάτε πρακτική άσκηση είτε έμπειρο υπάλληλο που αναλαμβάνει ηγετικό ρόλο.

3.3. Γιατί το EQ έχει σημασία στο χώρο εργασίας

Η συναισθηματική νοημοσύνη αναγνωρίζεται ευρέως ως μια πολύτιμη δεξιότητα που συμβάλλει στη βελτίωση της επικοινωνίας, της διαχείρισης, της επίλυσης προβλημάτων και των σχέσεων στο χώρο εργασίας. Είναι επίσης μια δεξιότητα που οι ερευνητές πιστεύουν ότι μπορεί να βελτιωθεί με την κατάρτιση και την πρακτική.

Υψηλό EQ στο χώρο εργασίας

1. Λήψη καλύτερων αποφάσεων και επίλυση προβλημάτων
2. Κρατούν την ψυχραιμία υπό πίεση
3. Επίλυση συγκρούσεων

4. Έχουν μεγαλύτερη εν- συναίσθηση
5. Ακούνε και ανταποκρίνονται σε εποικοδομητική κριτική

Χαμηλό EQ στο χώρο εργασίας

1. Παίζοντας τον ρόλο του θύματος ή μη λαμβάνοντας προσωπική ευθύνη για λάθη
2. Έχοντας παθητική ή επιθετική επικοινωνία
3. Απαγορεύεται η εργασία ως ομάδα
4. Είναι υπερβολικά επικριτικός απέναντι στους άλλους ή δεν είναι ανοικτός στις απόψεις των άλλων

Πώς να γίνετε πιο συναισθηματικά ευφυής

Ενώ οι συναισθηματικές δεξιότητες μπορούν να έρθουν φυσικά σε μερικούς ανθρώπους, υπάρχουν πράγματα που μπορεί κανείς να κάνει για να βοηθήσει να βελτιώσει την ικανότητά τους να κατανοούν με συναισθήματα. Αυτό μπορεί να είναι ιδιαίτερα χρήσιμο στο χώρο εργασίας, όπου οι σχέσεις και οι επιχειρηματικές αποφάσεις συχνά βασίζονται στη διαπροσωπική κατανόηση, στην ομαδική εργασία και στην επικοινωνία.

Παράγοντες όπως η ανατροφή και η προσωπικότητα τείνουν να διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη της συναισθηματικής νοημοσύνης, αλλά είναι μια ικανότητα που μπορεί να βελτιωθεί με προσπάθεια και πρακτική.

Μια μελέτη του 2011 διαπίστωσε ότι οι συμμετέχοντες που εκπαιδεύτηκαν σε βασικές συναισθηματικές ικανότητες όχι μόνο έδειξαν διαρκή βελτίωση στη συναισθηματική νοημοσύνη, αλλά και βελτίωσαν τη σωματική και πνευματική ευεξία, τις καλύτερες κοινωνικές σχέσεις και τα χαμηλότερα επίπεδα κορτιζόλης (ορμόνης στρες). (Brackett et al 2011)

5 Κατηγορίες της συναισθηματικής νοημοσύνης

1. Αυτογνωσία
2. Αυτορρύθμιση
3. Κοινωνικές δεξιότητες
4. Ενσυναίσθηση
5. Κίνητρο

Γίνετε με περισσότερη αυτογνωσία

Ένα από τα πρώτα βήματα προς τη χρήση δεξιοτήτων συναισθηματικής νοημοσύνης στο χώρο εργασίας είναι η πρακτική να αναγνωρίζετε τα συναισθήματά σας. Η αυτογνωσία συνίσταται στην συνειδητοποίηση των διαφορετικών πτυχών του εαυτού σας, συμπεριλαμβανομένων και των συναισθημάτων σας. Είναι ένα από τα βασικά συστατικά της συναισθηματικής νοημοσύνης. Προκειμένου να αναγνωρίσετε τα συναισθήματά σας και να καταλάβετε τι τα προκαλεί, θα πρέπει πρώτα να έχετε αυτογνωσία. Ένας συνεργάτης μπορεί να σας ενοχλήσει ή το αφεντικό σας να σας δώσει ένα απογοητευτικό έργο για να ολοκληρώσετε. Πριν αντιδράσετε, θυμηθείτε ότι αυτά τα πράγματα είναι προσωρινά, οπότε κάνοντας κινήσεις βασισμένες σε έντονα συναισθήματα μπορεί να είναι επιζήμια για τους μακροπρόθεσμους στόχους και την επιτυχία σας.

Πρακτική Αυτορρύθμιση

Ο Goleman αναγνώρισε την αυτορρύθμιση ως ένα κρίσιμο μέρος της συναισθηματικής νοημοσύνης. Η συνειδητοποίηση των συναισθημάτων σας είναι ένα σημαντικό πρώτο βήμα, αλλά πρέπει επίσης να είστε σε θέση να διαχειριστείτε τα πράγματα που αισθάνεστε.

Οι άνθρωποι που διαθέτουν καλή αυτορρύθμιση είναι σε θέση να προσαρμοστούν καλά στις μεταβαλλόμενες καταστάσεις. Δεν αφήνουν τα πράγματα να ξεφύγουν, αλλά περιμένουν τους κατάλληλους τρόπους για να εκφράσουν τα συναισθήματά τους αντί να αντιδράσουν παρορμητικά αυτή τη στιγμή.

Επίσης, σκέφτονται πώς οι συναισθηματικές τους εκφράσεις επηρεάζουν τους άλλους. Τρόποι για να ξεκινήσετε να βελτιώνετε τις ικανότητες αυτορρύθμισης στον χώρο εργασίας:

1. Βρείτε τεχνικές για να απελευθερώσετε το στρες στο χώρο εργασίας. Έχοντας χόμπι έξω από την εργασία είναι ένα εξαιρετικό μέρος για να ξεκινήσετε. Η σωματική άσκηση είναι επίσης ένας υγιής τρόπος απελευθέρωσης του στρες.
2. Κράτα την ψυχραιμία σου. Αποδεχτείτε το γεγονός ότι δεν μπορείτε να ελέγξετε τα πάντα, αλλά αναζητήστε χρήσιμους τρόπους που μπορείτε να απαντήσετε που δεν ρίχνουν λάδι στη φωτιά.

Σκεφτείτε πριν λάβετε αποφάσεις. Τα συναισθήματα μπορούν να σας συντρίψουν στην παρόρμηση της στιγμής, αλλά μπορείτε να κάνετε μια πιο ήρεμη, πιο ορθολογική επιλογή αν δώσετε στον εαυτό σας λίγο χρόνο να εξετάσετε όλες τις δυνατότητες

Βελτιώστε τις κοινωνικές σας ικανότητες

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

Η έρευνα για την ψυχολογία συναισθημάτων υποδεικνύει επίσης ότι τα άτομα με υψηλά EQ έχουν επίσης ισχυρές κοινωνικές δεξιότητες. Επειδή είναι ειδικοί στην αναγνώριση των συναισθημάτων άλλων ανθρώπων, είναι σε θέση να ανταποκριθούν κατάλληλα στην κατάσταση. Οι κοινωνικές δεξιότητες είναι επίσης πολύτιμες στο χώρο εργασίας, διότι οδηγούν σε καλύτερη επικοινωνία και γενικότερη εταιρική κουλτούρα.

Οι εργαζόμενοι και οι ηγέτες με μεγάλες κοινωνικές δεξιότητες είναι σε θέση να δημιουργήσουν σχέσεις με τους συναδέλφους τους και να γνωστοποιήσουν αποτελεσματικά τις ιδέες τους. Τα άτομα με καλές κοινωνικές δεξιότητες δεν είναι μόνο μεγάλοι παίκτες της ομάδας, αλλά είναι επίσης σε θέση να αναλάβουν ρόλους ηγεσίας όταν χρειάζεται.

Ακούστε τι λένε άλλοι

Αυτό δεν σημαίνει μόνο παθητική ακρόαση των άλλων ανθρώπων που μιλάνε. Η ενεργή ακρόαση περιλαμβάνει την εμφάνιση της προσοχής, την αποστολή ερωτήσεων και την παροχή ανατροφοδότησης. Είτε είστε σε ρόλο διαχείρισης είτε μέλος της ομάδας, η ενεργός ακρόαση μπορεί να δείξει ότι είστε παθιασμένοι με τα έργα εργασίας και είστε πρόθυμοι να συνεργαστείτε με άλλους για να βοηθήσετε την ομάδα να επιτύχει τους στόχους της.

Δώστε προσοχή στη μη λεκτική επικοινωνία

Τα σήματα που στέλνουν οι άνθρωποι μέσω της γλώσσας του σώματος τους μπορούν να μεταφέρουν πολλά για αυτά που πραγματικά σκέφτονται.

Βελτιώστε τις δεξιότητές σας

Το να είστε σε θέση να ασκήσετε επιρροή στο χώρο εργασίας και να πείσετε τα μέλη της ομάδας και τους επιβλέποντες να ακούσουν τις ιδέες σας μπορεί να προχωρήσει πολύ στην προώθηση της καριέρας σας.

Γίνετε με περισσότερη εν συνείδηση

Οι συναισθηματικά έξυπνοι άνθρωποι είναι καλοί στο να μουν στα παπούτσια ενός άλλου ατόμου και να κατανοήσουν πώς αισθάνονται. Η συμπάθεια είναι κάτι περισσότερο από απλώς να αναγνωρίζετε πώς αισθάνονται οι άλλοι, περιλαμβάνει επίσης τον τρόπο με τον οποίο ανταποκρίνεστε σε αυτά τα συναισθήματα.

Στο χώρο εργασίας, η συμπάθεια σας επιτρέπει να κατανοήσετε τη διαφορετική δυναμική μεταξύ συναδέλφων και εποπτών. Σας επιτρέπει επίσης να αναγνωρίσετε ποιος κατέχει την εξουσία και πώς

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

επιηρεάζει τις συμπεριφορές, τα συναισθήματα και τι να δείτε τα πράγματα από την οπτική γωνία του άλλου προσώπου.

Μπορεί να είναι δύσκολο κατά περιόδους, ειδικά αν αισθάνεστε ότι ο άλλος άνθρωπος είναι λάθος. Αντί να αφήσετε τις διαφωνίες να δημιουργήσουν μεγάλες συγκρούσεις, αφήστε το χρόνο και κοιτάξτε την κατάσταση από την οπτική γωνία κάποιου άλλου. Μπορεί να είναι ένα μεγάλο πρώτο βήμα προς την εξεύρεση ενός μεσαίου εδάφους μεταξύ δύο αντίθετων απόψεων.

Δώστε προσοχή στο πώς απαντάτε σε άλλους

Αφήστε τους να έχουν την ευκαιρία να μοιραστούν τις ιδέες τους. Το να επιτρέπεται σε άλλους να γνωρίζουν ότι οι προσπάθειές τους έχουν αξία συχνά βοηθά τους πάντες να αισθάνονται πιο πρόθυμοι να συμβιβαστούν.

Εργαστείτε για το κίνητρό σας

Ένα άλλο βασικό στοιχείο της συναισθηματικής νοημοσύνης είναι κάτι γνωστό ως εγγενές κίνητρο.

Τα άτομα που έχουν ισχυρό EQ τείνουν να είναι μεγαλύτερα κίνητρα για να επιτύχουν στόχους για τον εαυτό τους. Αντί να αναζητούν εξωτερικές ανταμοιβές, θέλουν να κάνουν πράγματα επειδή βρίσκουν ότι εκπληρώνουν και είναι παθιασμένοι με αυτό που κάνουν.

Τα χρήματα, η κατάσταση και η αναγνώριση είναι εξαιρετικά, αλλά οι άνθρωποι που έχουν μεγάλη επιτυχία στο χώρο εργασίας συνήθως υποκινούνται από κάτι περισσότερο από αυτό. Είναι παθιασμένοι με αυτό που κάνουν. Έχουν μια δέσμευση για το έργο τους, τους αρέσει να αντιμετωπίζουν νέες προκλήσεις και ο ενθουσιασμός τους μπορεί να φαίνεται μεταδοτικός. Δεν παραιτούνται από τα εμπόδια και είναι σε θέση να εμπνεύσουν άλλους να εργαστούν σκληρά και να επιμείνουν για να επιτύχουν στόχους.

Εστιάστε σε αυτό που αγαπάτε για την εργασία σας

Ανεξάρτητα από το πώς νιώθεις για τη δουλειά σου, πιθανότατα θα υπάρχουν πράγματα για τα οποία αγαπάς και πράγματα για τα οποία μισείς. Προκειμένου να δημιουργήσετε τα εσωτερικά σας κίνητρα, προσπαθήστε να εστιάσετε στις πτυχές της δουλειάς σας που πραγματικά απολαμβάνετε.

Ίσως να αγαπάτε την αίσθηση της ολοκλήρωσης που έχετε όταν ολοκληρώσετε ένα μεγάλο έργο. Ή ίσως αγαπάτε να βοηθήσετε τους πελάτες σας να επιτύχουν πρόοδο προς τους δικούς τους στόχους. Δεν έχει σημασία τι είναι, προσδιορίστε αυτά τα στοιχεία της δουλειάς σας και λάβετε έμπνευση από αυτά.

Προσπαθήστε να διατηρήσετε μια θετική στάση

Παρατηρήστε πώς αισιόδοξοι άνθρωποι στο χώρο εργασίας τείνουν να εμπνεύσουν και να παρακινήσουν τους άλλους επίσης. Η υιοθέτηση αυτού του είδους της στάσης μπορεί να σας βοηθήσει να αισθανθείτε πιο θετικά για το έργο σας.

Σε γενικές γραμμές, το EQ αναφέρεται στην ικανότητα κάποιου να αντιλαμβάνεται, να κατανοεί και να διαχειρίζεται τα συναισθήματα και τα συναισθήματά του. Ο ψυχολόγος Daniel Goleman λέει ότι έχει πέντε βασικά στοιχεία:

1. Αυτογνωσία - η ικανότητα να αναγνωρίζετε και να κατανοείτε τις διαθέσεις και τα συναισθήματά σας και τον τρόπο με τον οποίο επηρεάζουν τους άλλους
2. Αυτορρύθμιση - η ικανότητα να ελέγχετε τις παρορμήσεις και τις διαθέσεις και να σκέφτεστε πριν ενεργήσετε
3. Εσωτερικό (ή εγγενές) κίνητρο - οδηγείται στην επίτευξη στόχων για προσωπικούς λόγους και όχι για κάποιο είδος ανταμοιβής (το αντίθετο είναι εξωτερικό κίνητρο)
4. Εμπάθεια - η ικανότητα αναγνώρισης και κατανόησης των κινήτρων των άλλων, που είναι απαραίτητα για την επιτυχή οικοδόμηση και ηγετικές ομάδες
5. Κοινωνικές δεξιότητες - η ικανότητα διαχείρισης των σχέσεων και η δημιουργία δικτύων(Kotsou et al, 2011)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ

Η ανθεκτικότητα στην εργασία αναγνωρίζεται πλέον ως καθοριστικό χαρακτηριστικό των εργαζομένων που αντιμετωπίζουν καλά τις πιέσεις και τις εντάσεις του σύγχρονου εργασιακού χώρου.

Η ανθεκτικότητα είναι η ικανότητα του ατόμου να ανταποκρίνεται στην πίεση και τις απαιτήσεις της καθημερινής ζωής. Οι ορισμοί των λεξικών περιλαμβάνουν έννοιες όπως ευλυγισία, ευελιξία, ανθεκτικότητα, δύναμη και ταχύτητα ανάκτησης.

Στην εργασία, οι ανθεκτικοί άνθρωποι είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν καλύτερα τις απαιτήσεις που τους επιβάλλονται, ιδίως όταν αυτές οι απαιτήσεις ενδέχεται να απαιτούν από αυτούς να αντιμετωπίσουν διαρκώς μεταβαλλόμενες προτεραιότητες και μεγάλο φόρτο εργασίας.

Η ανθεκτικότητα δεν είναι χαρακτηριστικό που χαρίζεται σε ορισμένα άτομα και σε άλλους όχι. Το κλειδί εδώ είναι ότι η ανθεκτικότητα δεν είναι μια παθητική ποιότητα, αλλά μια ενεργή διαδικασία. Πώς αντιμετωπίζουμε τη ζωή και ό, τι μπορεί να έχει τεράστιο αντίκτυπο στην εμπειρία μας.

Οι ανθεκτικοί άνθρωποι κάνουν περισσότερα πράγματα που βοηθούν στη διατήρηση της ανταπόκρισης και είναι σχετικά εύκολο για εκείνους από εμάς που αισθανόμαστε λιγότερο ανθεκτικοί να αναπτύξουν συνήθειες που θα αυξήσουν την ικανότητά μας να εκτελούμε υπό πίεση και ίσως το πιο σημαντικό να ζήσουμε καλύτερα παρά τις συνθήκες που μας δοκιμάζουν στο όριο.

Οι περισσότεροι άνθρωποι πιστεύουν ότι ένας συνδυασμός νοημοσύνης, πολλών ωρών εργασίας και πολλής εμπειρίας επιτρέπει στους ανθρώπους να ευδοκιμούν σε δυνητικά εχθρικό περιβάλλον εργασίας. Στην πραγματικότητα, εκείνοι με ανθεκτικότητα αντιμετωπίζουν καλύτερα τις προκλήσεις όπως η συνεχής οργανωτική αλλαγή και οι αναταραχές, οι επικείμενες περικοπές του προσωπικού, οι προθεσμίες που εκκρεμούν, οι συναντήσεις και ο αδιάσπαστος ανταγωνισμός των ανταγωνιστών των επιχειρήσεων. (Centre for Confidence and Well-Being, 2006)

Τα καλά νέα είναι ότι αν και μερικοί άνθρωποι φαίνεται να γεννιούνται με μεγαλύτερη αντοχή από τους άλλους, εκείνοι που η αντοχή τους είναι χαμηλότερη, μπορούν να μάθουν πώς να ενισχύσουν την ικανότητά τους να αντιμετωπίσουν και να ευδοκιμήσουν όταν η πορεία γίνει σκληρή.

4.1. Πώς να αναπτύξετε την ανθεκτικότητα στην εργασία

Η ικανότητα να αντιμετωπίσει καλά την πίεση, τις αντιξοότητες και την αβεβαιότητα βασίζεται στην ανάπτυξη συμπεριφορών, σκέψεων και ενεργειών. Ο καθένας μπορεί να μάθει αυτές τις συνήθειες και να δημιουργήσει στρατηγικές για να βοηθήσει την αύξηση της ανθεκτικότητας.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

Οι ειδικοί της ευελιξίας λένε ότι οι άνθρωποι βοηθούνται από ένα συγκεκριμένο μοτίβο στάσεων και δεξιοτήτων που τους επιτρέπει να επιβιώσουν και να ευδοκιμήσουν κάτω από το άγχος.

"Με απλά λόγια, αυτές οι στάσεις είναι δέσμευση, έλεγχος και πρόκληση. Καθώς οι χρόνοι δυσκολεύονται, αν κρατήσετε αυτές τις συμπεριφορές, θα θεωρήσετε ότι είναι καλύτερο να παραμείνετε συνδεδεμένοι με τους ανθρώπους και τα γεγονότα γύρω σας (δέσμευση) και όχι να απομακρύνεστε, να συνεχίσετε να προσπαθείτε να επηρεάσετε τα αποτελέσματα στα οποία συμμετέχετε (έλεγχος) και όχι να σταματήσετε και να προσπαθήσετε να ανακαλύψετε πώς μπορείτε να μεγαλώσετε μέσα από το άγχος (πρόκληση) και όχι να θρηνήσετε τη μοίρα σας "(Maddi and Khoshaba, 2006)

Ανθεκτικοί Υπάλληλοι

Οι ανθεκτικοί εργαζόμενοι αναπτύσσουν ισχυρές συνδέσεις και σχέσεις με άλλους. Αυτές οι σχέσεις υψηλής ποιότητας μπορούν να χαρακτηριστούν από μια σειρά χαρακτηριστικών. Οι συνδέσεις χαρακτηρίζονται από μια αποτελεσματική επικοινωνία στην οποία ένα άτομο ακούει ενεργά και ανταποκρίνεται στον συνάδελφό τους και τα συναισθήματά τους (Davis Laak, 2014).

Σε θετικές σχέσεις στο χώρο εργασίας, ένας ανθεκτικός εργαζόμενος θα κάνει ό, τι μπορεί για να βοηθήσει ένα άλλο άτομο να επιτύχει στο χώρο εργασίας. Ο ανθεκτικός εργαζόμενος είναι ένας παίκτης ομάδας που επιδιώκει να κερδίσει με τους συναδέλφους του.

Η κοινωνική υποστήριξη διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην ανθεκτικότητα στο χώρο εργασίας (Jackson, et al, 2007). Είναι επωφελής η ανάπτυξη προσωπικών και επαγγελματικών δικτύων, τα οποία μπορούν να αποτελέσουν πηγή καθοδήγησης και υποστήριξης σε περιόδους στρες ή απλώς να παρέχουν μια σχέση φροντίδας.

Είναι επίσης χρήσιμο για τους υπαλλήλους να έρχονται σε επαφή με συναδέλφους έξω από το δικό τους άμεσο περιβάλλον εργασίας. Αυτοί οι άνθρωποι μπορούν να παρέχουν επικύρωση στον εργαζόμενο και μπορεί να είναι προσιτές στο άτομο όταν η πρόσβαση στην υποστήριξη στο πλαίσιο της δικής τους εργασίας θα καταστήσει τον εργαζόμενο ευάλωτο (Jackson et al, 2007).

Οι ανθεκτικοί υπάλληλοι καλλιεργούν τα δίκτυα εργασίας που έχουν αναπτύξει, οικοδομώντας σταθερά την εμπιστοσύνη τους με άλλους. Ωστόσο, μια εκπληκτική διαπίστωση στην έρευνα ήταν ότι οι ανθεκτικοί υπάλληλοι δεν παίρνουν το εργασιακό περιβάλλον πολύ σοβαρά. Εισάγουν ένα στοιχείο «παιχνιδιού» στο χώρο εργασίας, το οποίο ενισχύει περαιτέρω τα θετικά συναισθήματα των εργαζομένων.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

Οι σύγχρονοι χώροι εργασίας χαρακτηρίζονται σίγουρα από το άγχος. Η τεχνολογία και η πρόσβαση στο διαδίκτυο σημαίνουν ότι για πολλούς η εργασία είναι μια συνεχής παρουσία. Δεν υπάρχει πλέον σταδιοδρομία που θα παραμείνει σταθερή κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής. Οι ανθεκτικοί υπάλληλοι είναι ικανοί να διαχειριστούν αποτελεσματικά το στρες, ώστε να μην είναι συντριπτικοί και επιζήμιοι. Ενεργώντας ενεργά στην αυτοεξυπηρέτηση και φροντίζοντας τον εαυτό τους μετά από ένα αγχωτικό περιστατικό, οι μικροί και ανθεκτικοί υπάλληλοι αποφεύγουν την «εξουθένωση».

Ένα άλλο χαρακτηριστικό ενός ανθεκτικού υπαλλήλου είναι ότι το άτομο είναι αληθινό στον πραγματικό εαυτό του. Είναι αυθεντικά και συμπεριφέρονται με τρόπο που ευθυγραμμίζεται με τις αξίες και τις πεποιθήσεις τους. Αν σας αρέσει, «κάνουν πράξη τι κηρύττουν» και δείχνουν θάρρος.

Το θάρρος είναι εκείνο το αγωνιστικό πνεύμα που ξεχωρίζει μερικούς υπαλλήλους. Μπορεί να οριστεί ως "έχοντας το πάθος και την επιμονή για την επίτευξη των μακροπρόθεσμων στόχων σας". Όταν συμβαίνει αυτό, οι εργαζόμενοι έχουν την ευκαιρία να δείξουν ανθεκτικότητα, καθώς απαιτείται ανθεκτικότητα για να ξεπεραστούν αυτά τα εμπόδια.

Φυσικά, δεν είναι ότι οι ανθεκτικοί υπάλληλοι δεν βιώνουν άγχος. Το άγχος είναι μια αναπόφευκτη πτυχή της ζωής και οι εργασιακοί χώροι παρουσιάζουν ένα πλήθος στρεσογόνων παραγόντων. Ωστόσο, ένα χαρακτηριστικό των ανθεκτικών εργαζομένων είναι ότι θα παρακολουθούν τις δικές τους σκέψεις όταν υποφέρουν από στρες και καταναγκασμό .

Ενεργώντας προσεκτικά, οι εργαζόμενοι που επιδεικνύουν ανθεκτικότητα παρατηρούν συγκεκριμένα πρότυπα στη σκέψη τους που μπορεί να παρεμποδίζουν την πιθανότητα επαγγελματικής επιτυχίας τους Αυτή η ευαισθητοποίηση προάγει την ικανότητα αντιμετώπισης του άγχους και των απροσδόκητων προκλήσεων.

Οι σύγχρονοι χώροι εργασίας χαρακτηρίζονται από την αλλαγή. Το κλίμα εργασίας επιβάλλει στους εργαζομένους την ανάγκη να είναι ευέλικτοι και προσαρμοστικοί. Οι ανθεκτικοί εργαζόμενοι φαίνεται να είναι πιο ικανοί να διαχειριστούν τις αναπόφευκτες αλλαγές και να ασχοληθούν με τα νέα σενάρια. Είναι επίσης πιο εξειδικευμένοι στην αντιμετώπιση των αποτυχιών και έχουν την ικανότητα να προχωρήσουν μετά από μια συντριβή. (Davis and Laak, 2014).

4.2. Δημιουργία και διατήρηση της προσωπικής ανθεκτικότητας

Η ανθεκτικότητα είναι συνηθισμένη, όχι εξαιρετική. Οι άνθρωποι αποδεικνύουν συνήθως την ανθεκτικότητα. Η ανάπτυξη της ανθεκτικότητας είναι ένα προσωπικό ταξίδι που περιλαμβάνει σκέψεις, συμπεριφορές και ενέργειες. Ο καθένας μπορεί να το κάνει.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

9 τρόποι για την οικοδόμηση ανθεκτικότητας στην εργασία

1. Επιθυμείτε την κοινωνική υποστήριξη και αλληλεπίδραση. Οι καλές σχέσεις με την οικογένεια και τους φίλους και άλλους είναι ζωτικής σημασίας. Η ενεργή συμμετοχή στην ευρύτερη κοινότητα βοηθά επίσης.
2. Αντιμετωπίστε τα προβλήματα ως διαδικασία μάθησης. Αναπτύξτε τη συνήθεια να χρησιμοποιείτε τις προκλήσεις ως ευκαιρίες για να αποκτήσετε ή να μάθετε δεξιότητες και να οικοδομήσετε επιτεύγματα.
3. Αποφύγετε να πάθετε ένα πανικό από μια κρίση. Το άγχος και η αλλαγή είναι μέρος της ζωής. Ο τρόπος με τον οποίο ερμηνεύουμε και ανταποκρινόμαστε στα γεγονότα έχει μεγάλη επίδραση στο πόσο αγχωτικό το βρίσκουμε.
4. Γιορτάστε τις επιτυχίες σας. Πάρτε χρόνο στο τέλος κάθε ημέρας για να δείτε τι συνέβη πραγματικά. Αυτό εκπαιδεύει το μυαλό να αναζητήσει την επιτυχία αντί να κατοικήσει στην αρνητικότητα και την «αποτυχία».
5. Ανάπτυξη ρεαλιστικών στόχων ζωής για καθοδήγηση και αίσθηση σκοπού. Κάνετε κάτι κάθε μέρα για να κινηθείτε προς αυτά. Και πάλι, ένα μικρό βήμα εν μέσω του χάους μιας πολυσύχναστης ημέρας θα βοηθήσει.
6. Πάρτε θετικές ενέργειες. Κάνοντας κάτι ενάντια στις αντιξοότητες φέρνει μια αίσθηση ελέγχου, ακόμα και αν δεν απομακρύνει τη δυσκολία.
7. Προσελκύστε μια θετική άποψη για τον εαυτό σας. Η ανάπτυξη εμπιστοσύνης στην ικανότητά σας να επιλύετε προβλήματα και να εμπιστευέστε τα ένστικτά σας συμβάλλει στην οικοδόμηση της ανθεκτικότητας.
8. Διατηρήστε μια ρεαλιστική προοπτική. Τοποθετήστε προκλητικά ή οδυνηρά γεγονότα στο ευρύτερο πλαίσιο της δια βίου προσωπικής ανάπτυξης.
9. Πρακτική αισιοδοξία. Τίποτα δεν είναι καθόλου καλό ή κακό. Κάνετε τη δουλειά σας προς όφελός σας, αντί να την αφήσετε να σας υποτάξει με αμφιβολία ή βλέποντας μόνο την κακή πλευρά.

4.3. Γιατί είναι τόσο σημαντική η ανθεκτικότητα;

Η ανθεκτικότητα είναι μια κρίσιμη ικανότητα ζωής που έχει τις ρίζες της στο κλειδί για την επιβίωση του ανθρωπίνου σώματος. Η ικανότητα αντιμετώπισης του άγχους και των απροσδόκητων προκλήσεων, ακόμη και η ευημερία σε τέτοιες καταστάσεις, είναι προσαρμοστική.

Η ανθεκτικότητα συνδέεται με διάφορες θετικές καταστάσεις, όπως η αισιοδοξία, η ζέση, η περιέργεια, η ενέργεια και το ανοιχτό πνεύμα στην εμπειρία. Αυτές οι θετικές συναισθηματικές καταστάσεις έχουν τεράστια αξία στο χώρο εργασίας. Εκτός από την πιο άμεση αξία των θετικών καταστάσεων, ο Fredrickson (2004) πρότεινε το επιχειρήμα ότι τα θετικά συναισθήματα οδηγούν σε «ρεπερτόριο σκέψης-δράσης» που στη συνέχεια οδηγούν σε μια παρόρμηση να σκέφτεται και να ενεργεί προς μια συγκεκριμένη κατεύθυνση.

Για να το θέσουμε απλά, η εμπειρία των θετικών συναισθημάτων (που προωθείται από την ανθεκτικότητα) μπορεί να διευρύνει τη δραστηριότητα, να ανοίξει τα μάτια των εργαζομένων σε μια σειρά δυνατοτήτων και να αυξήσει την πιθανότητα πιο δημιουργικών λύσεων για τις συμπεριφορές στο χώρο εργασίας (Fredrickson, 2004).

Τα θετικά συναισθήματα λειτουργούν ως ένα «ρυθμιστικό» ενάντια στο στρες στο χώρο εργασίας και επιτρέπουν στα άτομα να κάνουν θετικές εκτιμήσεις για το πως θα μπορούσε να ήταν μια αγχωτική κατάσταση.

Επίσης, όσοι αντιμετωπίζουν θετική επίδραση είναι πιο πιθανό να χρησιμοποιήσουν την αντιμετώπιση των προβλημάτων που είναι πολύ ωφέλιμη για το περιβάλλον εργασίας. Όταν τα άτομα αισθάνονται πιο θετικά, τείνουν να ερμηνεύουν επίσης φαινομενικά συνηθισμένα γεγονότα και εμπειρίες ως θετικά. Έτσι, τα θετικά συναισθήματα ενισχύουν τη θετικότητα στο χώρο εργασίας.

Η ανθεκτικότητα δεν είναι μόνο σημαντική για την επίδρασή της στους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες, όπως η καύση, οι προσαρμοστικές συμπεριφορές στο χώρο εργασίας και η παρεμπόδιση του στρες στο χώρο εργασίας. Η ανθεκτικότητα έχει επίσης εμπλακεί στη σωματική ευεξία. Οι Tugade και Fredrickson (2004) διαπίστωσαν ότι "η ψυχολογική νοοτροπία που εμπλέκεται με ανθεκτικότητα αντικατοπτρίζεται και στο σώμα". Φυσικά, εάν οι εργαζόμενοι έχουν καλύτερη σωματική ευεξία, θα έχουν μεγαλύτερη ικανότητα να αναλάβουν το έργο τους και με τη σειρά τους θα είναι καλύτερα σε θέση να προσαρμοστούν περαιτέρω στις αντιξοότητες! (Tugade & Fredrickson, 2004)

4.4. Εκπαίδευση για ανθεκτικότητα

Είναι σαφές ότι η ανθεκτικότητα είναι πολύ σημαντική στο χώρο εργασίας. Η κατάρτιση ανθεκτικότητας έχει βρεθεί ότι έχει θετικό αντίκτυπο στην ψυχική υγεία και την υποκειμενική ευημερία (Robertson, et al, 2015). Οι έρευνες δείχνουν ότι η κατάρτιση αντοχής μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στη δημόσια υγεία και στην πρόληψη της υγείας (Joyce et al, 2018). Αυτό συμβαίνει επειδή η κατάρτιση αντοχής έχει τη δύναμη να προστατεύει τη μακροπρόθεσμη υγεία και ευημερία των εργαζομένων.

Η κατάρτιση ανθεκτικότητας ποικίλλει ανάλογα με το περιεχόμενο του υλικού που παρουσιάζεται και τον τρόπο με τον οποίο παρέχεται η εκπαίδευση. Η κατάρτιση αντοχής μπορεί να λάβει διάφορες μορφές συμπεριλαμβανομένης της επιγραμμικής εκπαίδευσης, της κατάρτισης σε ομάδες, της κατάρτισης ένα προς ένα και του συνδυασμού της κατάρτισης με ομάδες και του ενός προς ένα (Robertson et al., 2015).

Πώς να οικοδομήσουμε ανθεκτικές ομάδες

Υπάρχει ένας μεγάλος αριθμός πιθανών τρόπων ανάπτυξης της ανθεκτικότητας στις ομάδες εργασίας. Οι ανθεκτικές ομάδες είναι σε θέση να αντέξουν και να ξεπεράσουν τις δυσκολίες, διατηρώντας παράλληλα την απόδοση και τη συνοχή της ομάδας ή ακόμα και ενισχύοντας την ομάδα. Μερικοί τρόποι για την οικοδόμηση ανθεκτικών ομάδων, που περιγράφονται από τον Alliger και συνεργάτες του (2015), που μπορούν να εφαρμοστούν για κάθε τύπο ομάδας, περιγράφονται παρακάτω:

1. Έλεγχοι και οδηγοί

Ορισμένες κοινές προκλήσεις και παράγοντες άγχους μπορούν να αναμένονται κατά την εργασία. Για να αναπτύξετε την ανθεκτικότητα στα μέλη της ομάδας, οι λίστες ελέγχου και οι οδηγοί είναι ένας χρήσιμος τρόπος για να παρέχετε στους εργαζομένους μια έρευνα στην οποία μπορούν να στραφούν όταν αντιμετωπίζουν την πρόκληση. Η έρευνα μπορεί να είναι ένας οδηγός για να κατευθύνει το προσωπικό και μπορεί να περιλαμβάνει συμβουλές για την αντιμετώπιση προβλημάτων, οδηγίες για κλιμάκωση (αν είναι απαραίτητο) και βασικές ερωτήσεις που πρέπει να εξετάσετε σε δύσκολες καταστάσεις.

Μια καλή ιδέα είναι επίσης να τεκμηριωθούν «τυποποιημένες διαδικασίες λειτουργίας» για τον εργασιακό χώρο. Εκτός από την παροχή ανεκτίμητης πληροφόρησης για το νέο προσωπικό, η καταγραφή και η πρόσβαση σε αυτές τις διαδικασίες σημαίνει ότι η ομάδα μπορεί να διατηρήσει τα βασικά εργασιακά της καθήκοντα όσο το δυνατόν πιο αποτελεσματικά. Επομένως, όταν ανακλύπουν

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

απρόβλεπτες προκλήσεις, το προσωπικό έχει απελευθερώσει κάποια ικανότητα αντιμετώπισης του άγχους.

2. Κατάρτιση

Προκειμένου να αναπτυχθεί η ανθεκτικότητα οποιασδήποτε ομάδας, αξίζει να διεξαχθεί η κατάρτιση για την αντοχή στην ομάδα όπως οι διευκολυνθείσες ομαδικές συνεδρίες. Το όφελος της κατάρτισης για μια ομάδα είναι ότι βοηθά τα μέλη της ομάδας να αναπτύξουν κατανόηση η οποία προωθεί τη συνοχή και το θετικό συντονισμό της ομάδας.

Ορισμένες εργασίες που είναι φυσικού χαρακτήρα μπορούν να ασκηθούν, αντιμετωπίζοντας προσομοιωμένες προκλήσεις. Αυτό το είδος εκπαίδευσης έχει χρησιμοποιηθεί εκτενώς στην εκπαίδευση των επαγγελματιών του τομέα της ιατρικής. Είναι επίσης καλό για τα μέλη της ομάδας να εξετάσουν τυχόν συμπεριφορές ανθεκτικότητας που εμφανίζονται κατά τη διάρκεια της προσομοίωσης και ένας παρατηρητής μπορεί επίσης να συμμετέχει για να παρέχει ανατροφοδότηση στα άτομα.

3. Ενημερωτικές συνεδρίες

Μετά από οποιαδήποτε πρόκληση ή αγχωτικό συμβάν, είναι πολύτιμο για έναν εργασιακό χώρο να προσφέρει την «ενημέρωση των εργαζομένων μετά την πρόκληση». Αυτές οι συνεδρίες θα ενθαρρύνουν τον προβληματισμό σχετικά με την εμπειρία. Είναι επίσης χρήσιμο να διευκολυνθεί η ομαδική συζήτηση σχετικά με την πρόκληση και τον τρόπο αντιμετώπισης των εργαζομένων. Αυτό διευκολύνει επίσης τα μέλη της ομάδας να αλληλοϋποστηρίζονται. Αυτή η διαδικασία μπορεί επίσης να περιλαμβάνει προγραμματισμό δράσης για την ομάδα. Εκτός από το γεγονός ότι είναι μια χρήσιμη διαδικασία μετά από μια ιδιαίτερα αγχωτική εκδήλωση, η ομαδική διεξαγωγή απολογισμού μπορεί επίσης να είναι ένα πολύτιμο πράγμα που πρέπει να γίνει μετά από μια χρονική περίοδο όπου υπήρξε μια σειρά χρόνιων προκλήσεων χαμηλού επιπέδου, οι οποίες τείνουν να καταστρέφουν τις ομάδες.

4. Πολιτισμός εργασίας

Τέλος, η κουλτούρα μιας ομάδας είναι ένα κλειδί για την προώθηση της ανθεκτικότητας. Αυτό αποτελεί τη βάση για την "αντοχή στην ομάδα". Είναι ευθύνη ενός ηγέτη ομάδας ή επιτηρητή να δημιουργήσει τη σωστή ατμόσφαιρα για την ομάδα. Μπορούν να διευκολύνουν την ανάπτυξη θετικής εργασιακής κουλτούρας με συνεχή επίδειξη συμπεριφορών και επίσης να ενισχύσουν τις συμπεριφορές των εργαζομένων. (Alliger and Cerasoli, 2015)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

1. Σκοπός και επιμέρους στόχοι.

Σκοπός της μελέτης είναι η διερεύνηση, του επιπέδου συμπόνιας, συναισθηματικής νοημοσύνης και ανθεκτικότητας των εργαζομένων στο Κ.Κ.Π.Π. Θεσσαλίας, σε συσχέτιση με το επίπεδο ύπαρξης ή όχι εργασιακού στρες.

Το Ν.Π.Δ.Δ. ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ προέκυψε με το ΝΟΜΟ ΥΠ. ΑΡΙΘΜ. 4109/2013 (ΦΕΚ Α 16 – 23.01.2013) «Κατάργηση και συγχώνευση νομικών προσώπων του Δημοσίου και ευρύτερου δημοσίου τομέα – Σύσταση Γενικής Γραμματείας για το συντονισμό του κυβερνητικού έργου και άλλες διατάξεις.»

«Τα τρία Ν.Π.Δ.Δ. που υπάγονται στην Περιφέρεια Θεσσαλίας, ήτοι το «Θεραπευτήριο Χρόνιων Παθήσεων – Ο Αριστεύς Λάρισας», το «Θεραπευτήριο Χρόνιων Παθήσεων Τρικάλων» και το «Κέντρο Αποθεραπείας και Αποκατάστασης Παιδιών με Αναπηρίες Καρδίτσας» συγχωνεύονται και συνιστούν νέο Ν.Π.Δ.Δ. με την επωνυμία «ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ» το οποίο αποτελείται από τρεις αποκεντρωμένες υπηρεσίες (παραρτήματα) με την ονομασία «ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΑΜΕΑ ΛΑΡΙΣΑΣ – Ο ΑΡΙΣΤΕΥΣ ΛΑΡΙΣΑΣ», «ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΑΜΕΑ ΤΡΙΚΑΛΩΝ» και «ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΑΠΟΘΕΡΑΠΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΠΑΙΔΙΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ». Η έδρα του Κ.Κ.Π.Π.Θ. είναι ο Δήμος Λάρισας.»

Μετρήθηκε το εργασιακό στρες και η συσχέτισή του με το επίπεδο συμπόνιας των εργαζομένων των παραπάνω δομών. Έγινε μέτρηση της ανθεκτικότητας που παρουσιάζουν οι εργαζόμενοι στην εργασίας τους, συσχέτιση της συναισθηματικής νοημοσύνης στην παρουσία εργασιακού άγχους. Ερευνήθηκε η συσχέτιση της συμπόνιας με την ύπαρξη του εργασιακού άγχους, καθώς και εάν τα άτομα με υψηλότερο επίπεδο ψυχικής ανθεκτικότητας βιώνουν λιγότερο επαγγελματικό στρες.

Επιμέρους στόχοι της μελέτης είναι η διερεύνηση:

- Του επιπέδου συναισθηματικής νοημοσύνης των εργαζομένων σε σχέση με το φύλο.
- Της συσχέτισης μεταξύ βιολογικής ηλικίας και επιπέδου στρες.
- Της συσχέτισης μεταξύ επαγγελματικής ηλικίας και επιπέδου στρες.
- Σύγκριση εμφάνισης στρες σε εργαζόμενους σε κυκλικό ωράριο με εργαζόμενους σε μόνο πρωινό ωράριο.

2.Ερευνητικές υποθέσεις.

1. Αποτελεί αίτιο αυξημένου εργασιακού στρες η έλλειψη συμπόνιας στον επαγγελματικό χώρο.
2. Βιώνουν αυξημένο στρες οι επαγγελματίες που στο χώρο τους το επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης είναι χαμηλό.
3. Εργαζόμενοι με υψηλό βαθμό συναισθηματικής νοημοσύνης βιώνουν εργασιακό άγχος.
4. Η έλλειψη της συμπόνιας στην εργασία οδηγεί σε πιο δυσαρεστημένους εργαζόμενους.
5. Η συμπόνια και η καλοσύνη προκαλούν θετικά συναισθήματα στους συναδέλφους.
6. Η συμπόνια μειώνει το επαγγελματικό stress.
7. Εργαζόμενοι με υψηλό επίπεδο αντιλαμβανόμενου στρες χαρακτηρίζονται από χαμηλό επίπεδο ανθεκτικότητας.
8. Η εργασία σε κυκλικό ωράριο επιβαρύνει και αποτελεί αίτιο εμφάνισης στρες.

3. Ο «υπό μελέτη» πληθυσμός-μεθοδολογία δειγματοληψίας.

Έγινε ποσοτική συλλογή δεδομένων με ανώνυμα χορηγούμενα ερωτηματολόγια. Δείγμα αποτέλεσαν όλοι οι εργαζόμενοι στο Κ.Κ.Π.Π. Θεσσαλίας (μόνιμοι υπάλληλοι και επικουρικό προσωπικό).

4. Ζητήματα δεοντολογίας.

Για τη διεξαγωγή της έρευνας εξασφαλίστηκε γραπτή άδεια από το Διοικητικό Συμβούλιο του Κ.Κ.Π.Π. Θεσσαλίας καθώς και προφορική από τους προϊστάμενους των δομών. Οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν για τον σκοπό διεξαγωγής της έρευνας, τη διατήρηση της ανωνυμίας τους, τον εθελοντικό χαρακτήρα της συμμετοχής τους και το δικαίωμα άρνησης. Ζητήθηκε προφορική συγκατάθεση από όλους τους συμμετέχοντες.

5. Τρόπος συλλογής δεδομένων.

Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με τη συμπλήρωση ερωτηματολογίου από τους εργαζόμενους του Κ.Κ.Π.Π. Θεσσαλίας. Το ερωτηματολόγιο δόθηκε από την ερευνήτρια στους συμμετέχοντες μετά από επίσκεψη στο χώρο εργασίας τους. Έγιναν αρκετές επισκέψεις ώστε να συλλεχθεί κατά το δυνατόν μέγιστο δείγμα. Τα ερωτηματολόγια συμπληρώθηκαν εντός, ή εκτός εργασιακού χώρου και επεστράφησαν είτε άμεσα είτε στην επόμενη επίσκεψη.

6. Κριτήρια ένταξης και αποκλεισμού στη μελέτη

Κριτήρια ένταξης

- Άνδρες και γυναίκες.
- Ηλικία 18 ετών και άνω.
- Ικανότητα επικοινωνίας και γνώση της ελληνικής γλώσσας.

Κριτήρια αποκλεισμού

- Ηλικία κάτω των 18 ετών.
- Δυσκολία κατανόησης της ελληνικής γλώσσας.
- Άρνηση συμμετοχής στη μελέτη.

7. Εργαλεία της έρευνας.

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε αποτελούνταν από τα εξής μέρη:

- Δημογραφικά στοιχεία του ερωτώμενου (ηλικία, φύλο, επίπεδο εκπαίδευσης, οικογενειακή κατάσταση), ερωτήσεις κατηγοριοποίησης των συμμετεχόντων (χρόνο εργασίας, εργασία σε κυκλικό ωράριο, αριθμό εργασίας αργιών, αριθμό νυχτερινής εργασίας), ερωτήσεις κλειστού τύπου ερωτήσεις διερεύνησης της δημιουργίας υποστηρικτικού δικτύου στο εργασιακό περιβάλλον και της επικοινωνίας-στήριξης μεταξύ του προσωπικού, ερωτήσεις ανοικτού τύπου που σκοπό έχουν την αποτύπωση των προσδοκιών για συμπεριφορές/τεχνικές που να καταδεικνύουν ότι εργάζεσαι σε ένα εργασιακό περιβάλλον με συμπόνοια.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

- Κλίμακα Compassion at work (CW). Πρόκειται για ένα ψυχομετρικό εργαλείο που περιλαμβάνει όλα τα χαρακτηριστικά τα οποία θεωρούνται συναφή και απαραίτητα με την εργασιακή συμπόνια (ανταπόκριση στους πάσχοντες, απουσία κριτικής, ανοχή, ενσυναίσθηση και δράση). Αποτελείται από 24 ερωτήσεις, τύπου Likert-5. Η συνολική βαθμολογία κυμαίνεται μεταξύ 24-125. Μεγαλύτερες τιμές δηλώνουν υψηλότερο επίπεδο εργασιακής συμπόνιας.
- Κλίμακα CCS (Compassion Competence Scale). Πρόκειται για ένα εργαλείο μέτρησης των επιπέδων της συμπνετικής ικανότητας του εκάστοτε συμμετέχοντα. Αποτελείται από 17 στοιχεία, τύπου Likert-5. Η συνολική βαθμολογία κυμαίνεται από 17 (χαμηλό επίπεδο ικανότητας) έως 85 (άριστη ικανότητα).
- Κλίμακα Ψυχικής Ανθεκτικότητας (Connor – Davidson Resilience Scales CDRISK). Ποσοτικοποιεί την ψυχική ανθεκτικότητα. Περιλαμβάνει 25 δηλώσεις, τις οποίες βαθμολογούν οι ερωτώμενοι σε μία 5βαθμη κλίμακα Likert ανάλογα με τον βαθμό στον οποίο κάθε δήλωση εκφράζει τη συναισθηματική τους κατάσταση τον τελευταίο μήνα. Η βαθμολογία κυμαίνεται από 0 έως 100. Όσο υψηλότερη είναι, τόσο υψηλότερο το επίπεδο ψυχικής ανθεκτικότητας.
- Κλίμακα PSS-14 (Perceived Stress Scale) Μετράει τον βαθμό στον οποίο το άτομο αντιλαμβάνεται τις καταστάσεις στη ζωή του ως στρεσογόνες. Περιλαμβάνει 14 ερωτήσεις που αφορούν τη συχνότητα εμφάνισης συναισθημάτων και σκέψεων κατά τη διάρκεια του τελευταίου μήνα. Οι ερωτώμενοι βαθμολογούν σε μια 5βαθμη κλίμακα Likert πόσο στρεσογόνα θεωρούν τα γεγονότα που βίωσαν. Η συνολική βαθμολογία κυμαίνεται από 0 έως 56. Όσο μεγαλύτερη είναι τόσο υψηλότερο είναι το επίπεδο αντιλαμβανόμενου στρες.
- Κλίμακα Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS). Είναι τύπου Likert και περιλαμβάνει 16 ερωτήσεις με επτάβαθμη διαβάθμιση από το 1 (Διαφωνώ απόλυτα) στο 7 (Συμφωνώ απόλυτα) και χαρακτηρίζεται ως κλίμακα αυτοαναφοράς. Έχει σχεδιαστεί ως ένα σύντομο μέτρο συναισθηματικής νοημοσύνης για χρήση στην οργανωτική έρευνα. Υψηλότερη βαθμολογία αντιστοιχεί σε υψηλότερο επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης.

8. Στατιστική μεθοδολογία

Για την περιγραφική στατιστική ανάλυση, οι συνεχείς μεταβλητές εκφράστηκαν στη μορφή «μέση τιμή», «τυπική απόκλιση», και «διάμεσος τιμή», ενώ οι διακριτές σε «συχνότητα» και «σχετική συχνότητα (%)».

Για τη μέτρηση της αξιοπιστίας κλιμάκων μελετήθηκε ο συντελεστής εσωτερικής συνοχής. Πρόκειται για έναν συντελεστή που αξιολογεί το βαθμό στον οποίο οι ερωτήσεις που συγκροτούν μια κλίμακα μετρούν την ίδια έννοια. Υπολογίζεται μέσω του συντελεστή Cronbach's Alpha (α), ο οποίος εκτιμά το βαθμό συσχέτισης μεταξύ των ερωτήσεων του εργαλείου. Τιμές μεγαλύτερες ή πλησιέστερες στο 0.7 χαρακτηρίζονται ως αποδεκτές. Ένας συντελεστής εσωτερικής συνάφειας Cronbach's Alpha μεταξύ 0.5 και 0.6 θεωρείται αρκετός, στα αρχικά στάδια μιας μελέτης. Στην περίπτωση που η τιμή alpha ξεπερνά το 80%, τότε θεωρείται μία ιδιαίτερα καλή ανάλυση αξιοπιστίας.

Για τη μελέτη της σχέσης μεταξύ δύο συνεχών μεταβλητών έγινε χρήση του δείκτη Pearson ή του Spearman, ανάλογα με το αν ισχύει ή όχι (αντίστοιχα) η παραδοχή της Κανονικότητας. Για τη μελέτη της σχέσης μεταξύ μίας συνεχούς και μία διχοτομικής μεταβλητής έγινε χρήση του δείκτη συσχέτισης Point Biserial. Για τον έλεγχο της συνθήκης της Κανονικότητας χρησιμοποιήθηκε, αρχικά, η δοκιμασία Shapiro-Wilk. Εν συνεχεία, σε περίπτωση μη αποδοχής της συνθήκης, έγινε μελέτη των γραφικών αναπαραστάσεων «Normal Q-Q plot», «Detrended Normal Q-Q plot», και «Box Plot».

Για την στατιστική επεξεργασία των δεδομένων έγινε χρήση του λογισμικού SPSS 25. Η ελάχιστη τιμή του επιπέδου στατιστικής σημαντικότητας, p-value, ορίζεται στο 5%.

Ως υποδιαστολή χρησιμοποιείται η τελεία.

10. Δειγματοληπτική Μέθοδος

Ως καταλληλότερη μέθοδος, για την συλλογή των δεδομένων της παρούσας μελέτης, κρίθηκε η δειγματοληψία «ευκολίας», καθώς συμμετέχουν σε αυτό όσα άτομα το επιθυμούν. Η ερευνητική χρησιμότητα και η αντιπροσωπευτικότητα ενός τέτοιου δείγματος είναι αμφισβητήσιμη και αφορά σε πιλοτικές έρευνες καθώς δεν ενδείκνυται για εξαγωγή γενικευμένων συμπερασμάτων. Ωστόσο, αυτή η τεχνική δειγματοληψίας είναι ευρέως διαδεδομένη όταν δεν υπάρχει άμεση πρόσβαση στον υπό μελέτη πληθυσμό. Σε αυτή την περίπτωση, το επιχείρημα της αντιπροσωπευτικότητας του δείγματος και της γενικευσιμότητας των αποτελεσμάτων αντιστρέφεται. Συγκεκριμένα, θεωρείται ότι τα αποτελέσματα της έρευνας μπορούν να γενικευθούν σε πληθυσμούς που έχουν χαρακτηριστικά παρόμοια με αυτά το δείγματος

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Περιγραφική ανάλυση του δείγματος

Το δείγμα της μελέτης αποτελείται από 95 άτομα (68 γυναίκες και 27 άνδρες). Η μέση ηλικία είναι 43 έτη με μέση εργασιακή προϋπηρεσία τα 15 έτη. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων ατόμων (έξι στα δέκα) είναι έγγαμα ακολουθούμενα από άγαμα (ένα στα τέσσερα). Δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας τεχνολογικής εκπαίδευσης, άτομα, αποτελούν περισσότερο από το 70% του συνόλου του δείγματος. Τέλος, έξι στα δέκα άτομα ακολουθούν κυκλικό ωράριο εργασίας.

Στον πίνακα που ακολουθεί καταγράφονται τα χαρακτηριστικά του δείγματος.

Πίνακας 1. Περιγραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος

		Mean	Standard Deviation	Median	N	N %
Ηλικία		43.3	9.7	44.0		
Χρόνια Εργασίας		14.9	8.9	15.0		
Φύλο	Άνδρας				27	28.4
	Γυναίκα				68	71.6
Οικογενειακή	Άγαμος				25	26.6
Κατάσταση	Διαζευγμένος				4	4.3
	Έγγαμος				57	60.6
	Χήρος				8	8.5
Επίπεδο	Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση				10	10.5

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

Εκπαίδευσης	Τεχνολογικής Εκπαίδευσης				32	33.7
	Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης				37	38.9
	Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης				16	16.8
Ωράριο Εργασίας	Πρωινό πάντα				37	38.9
	Κυκλικό				58	61.1

Στον επόμενο πίνακα παρουσιάζονται τα βασικά στατιστικά στοιχεία των βαθμολογιών των ερωτηματολογίων CW, CCS, CD-RISK, PSS-14 και WLEIS. Σε ό,τι αφορά την κλίμακα CW οι στατιστικοί δείκτες του δείγματος δηλώνουν ένα μέτριο- επίπεδο, με τάση θετικής κλιμάκωσης. Οι τιμές της κλίμακας CCS δηλώνουν ένα χαμηλό επίπεδο. Οι τιμές της κλίμακας CD-RISK και PSS-14 δηλώνουν ένα μέτριο-υψηλό επίπεδο. Τέλος, οι στατιστικοί δείκτες της κλίμακας WLEIS, καθώς και των υποκλιμάκων της, δηλώνουν ένα χαμηλό επίπεδο.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

Πίνακας 2. Στατιστικοί δείκτες των βαθμολογιών των ερωτηματολογίων CW, CCS, CD-RISK, PSS-14 και WLEIS

	Mean	Standard Deviation	Min	Median	Max
CW	76.4	10.1	52.0	76.0	107.0
CCS	34.2	10.1	17.0	34.0	69.0
CD-RISK	74.3	14.3	30.0	75.0	100.0
PSS-14	39.1	5.7	23.0	40.0	54.0
WLEIS	22.0	3.2	10.3	22.3	28.0
<i>WLEIS (Εκτίμηση συναισθημάτων μου)</i>	23.0	3.1	13.0	23.0	28.0
<i>WLEIS (Εκτίμηση συναισθημάτων άλλων)</i>	21.7	4.2	5.0	22.0	28.0
<i>WLEIS (Χρήση συναισθημάτων)</i>	22.2	3.7	10.0	23.0	28.0
<i>WLEIS (Ρύθμιση συναισθημάτων)</i>	21.2	4.3	4.0	22.0	28.0

Τα άτομα που συμμετέχουν στη μελέτη, δηλώνουν ότι σχεδόν 3 φορές το μήνα εργάζονται κάποια μέρα του σαββατοκύριακου. Περίπου 4 φορές το μήνα εργάζονται σε νυχτερινή βάρδια.

Σχεδόν εννέα στα δέκα άτομα δεν έχουν λάβει κάποιου είδους επίσημη κατάρτιση σε δεξιότητες επικοινωνίας. Εβδομαδιαίες συναντήσεις του προσωπικού της κλινικής σε ομάδα με στόχο την οικοδόμηση εμπιστοσύνης, τη βελτίωση της επικοινωνίας, και την αμοιβαία υποστήριξη πραγματοποιείται μόνο στο 8% των περιπτώσεων.

Ένας στους τρεις, περίπου, προϊστάμενος/ η δείχνει ενδιαφέρον όταν οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε δύσκολη θέση. Μόνο το 13% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι λαμβάνει υψηλή προσωπική υποστήριξη από τον άμεσο προϊστάμενο. Τέσσερα στα δέκα άτομα δηλώνουν πως αισθάνονται ότι η δουλειά τους αναγνωρίζεται από τον άμεσο προϊστάμενό τους.

Σχετικά με την ελεύθερη έκφραση των απόψεων στον εργασιακό χώρο, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων έδωσε ουδέτερη απάντηση («Ούτε Συμφωνώ Ούτε Διαφωνώ»).

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

Στον αμέσως επόμενο πίνακα αποτυπώνονται οι απαντήσεις στα ερωτήματα, σχετικά με το εργασιακό περιβάλλον.

Πίνακας 3. Κατανομή απαντήσεων σε ερωτήματα σχετικά με το εργασιακό περιβάλλον

Mean		Standard Deviation	Median	N	N %
Πλήθος Ημερών Εργασίας Σαββατοκύριακο	2.9	1.6	3.0		
Πλήθος Νυχτερινών Βαρδιών	3.9	2.7	4.0		
Κατάρτιση Δεξιοτήτων	Ναι			13	13.8
Επικοινωνίας	Όχι			81	86.2
Εβδομαδιαίες Συναντήσεις	Ναι			8	8.5
Υποστήριξης	Όχι			86	91.5
Δείχνει Ενδιαφέρον ο Προϊστάμενος;	Συμφωνώ Απόλυτα			14	14.7
	Συμφωνώ			19	20.0
	Ούτε Διαφωνώ Ούτε Συμφωνώ			42	44.2
	Διαφωνώ			12	12.6
	Διαφωνώ Απόλυτα			8	8.4
Προσωπική Υποστήριξη	Χαμηλή			23	25.0

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

	Μέτρια				57	62.0
	Υψηλή				12	13.0
Αναγνώριση Προσφοράς	Συμφωνώ Απόλυτα				13	13.7
από Προϊστάμενο	Συμφωνώ				25	26.3
	Ούτε Συμφωνώ Ούτε Διαφωνώ				40	42.1
	Διαφωνώ				10	10.5
	Διαφωνώ Απόλυτα				7	7.4
Οι Απόψεις Εκφράζονται	Συμφωνώ Απόλυτα				9	9.5
Ανοικτά	Συμφωνώ				14	14.7
	Ούτε Συμφωνώ Ούτε Διαφωνώ				35	36.8
	Διαφωνώ				26	27.4
	Διαφωνώ Απόλυτα				11	11.6

Ανάλυση αξιοπιστίας κλιμάκων

Στον πίνακα που ακολουθεί καταγράφεται η ανάλυση της εσωτερικής συνέπειας (internal consistency) της εννοιολογικής κατασκευής των κλιμάκων CW, CCS, CDRISK, PSS-14 και WLEIS, ως τιμή του συντελεστή alpha του Cronbach. Από τα αποτελέσματα φαίνεται ότι όλες οι υπό μελέτη κλίμακες κρίνονται, σε ότι αφορά την αξιοπιστία τους, ως αποδεκτές.

Πίνακας 4. Ανάλυση αξιοπιστίας κλιμάκων

	Cronbach's Alpha	N of Items
CW	.795	24
CCS	.930	17
CD-RISK	.930	25
PSS-14	.728	14
WLEIS	.908	16

Συσχετίσεις

Βάσει του ελέγχου κανονικότητας (δοκιμασία Shapiro-Wilk), και της μελέτης των γραφικών αναπαραστάσεων «Normal Q-Q plot», «Detrended Normal Q-Q plot», και «Box Plot», οι συνεχείς μεταβλητές παρουσιάζουν κανονική κατανομή. Ως εκ τούτου, για τη διερεύνηση των συσχετίσεων έγινε χρήση του στατιστικού δείκτη συσχέτισης Pearson.

Από τον πίνακα που ακολουθεί συμπεραίνουμε ότι:

- Η κλίμακα CCS συσχετίζεται αρνητικά με την κλίμακα CD-RISK ($r(89) = -.479, p < .001$) και με την WLEIS ($r = -.630, p < .001$). Συγκεκριμένα, υψηλό επίπεδο συμπονετικής ικανότητας αντιστοιχεί σε χαμηλό επίπεδο ψυχικής ανθεκτικότητας και σε, επίσης, χαμηλό επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης. - Η κλίμακα CD-RISK συσχετίζεται αρνητικά με την κλίμακα PSS-14 ($r = .337, p = .001$) και θετικά με την WLEIS ($r = .503, p < .001$). Συγκεκριμένα, υψηλό επίπεδο ψυχικής

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

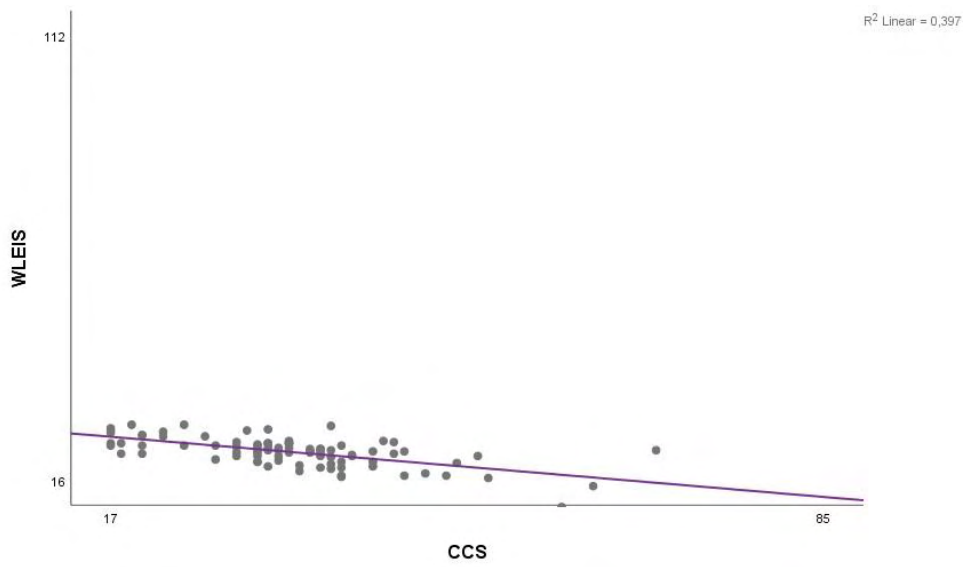
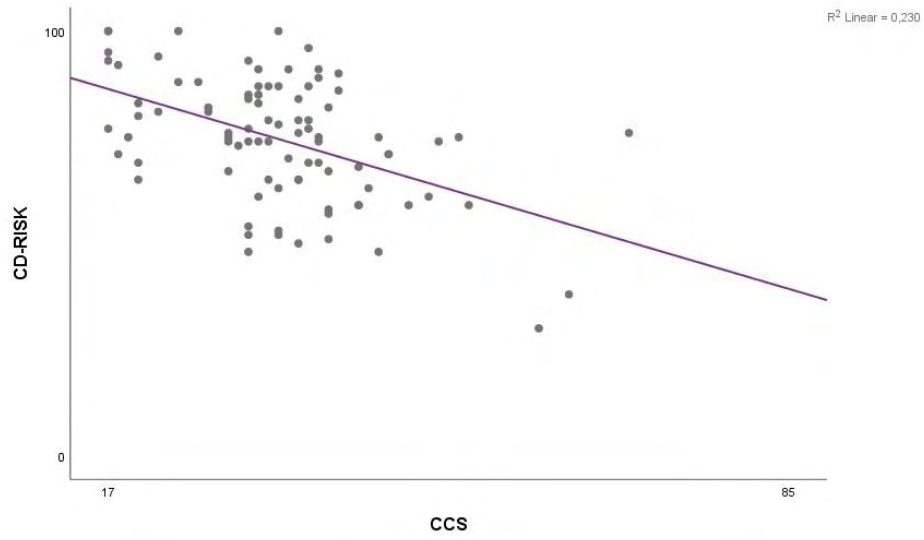
ανθεκτικότητας αντιστοιχεί σε χαμηλό επίπεδο αντιλαμβανόμενου stress και σε υψηλό επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης.

Correlations

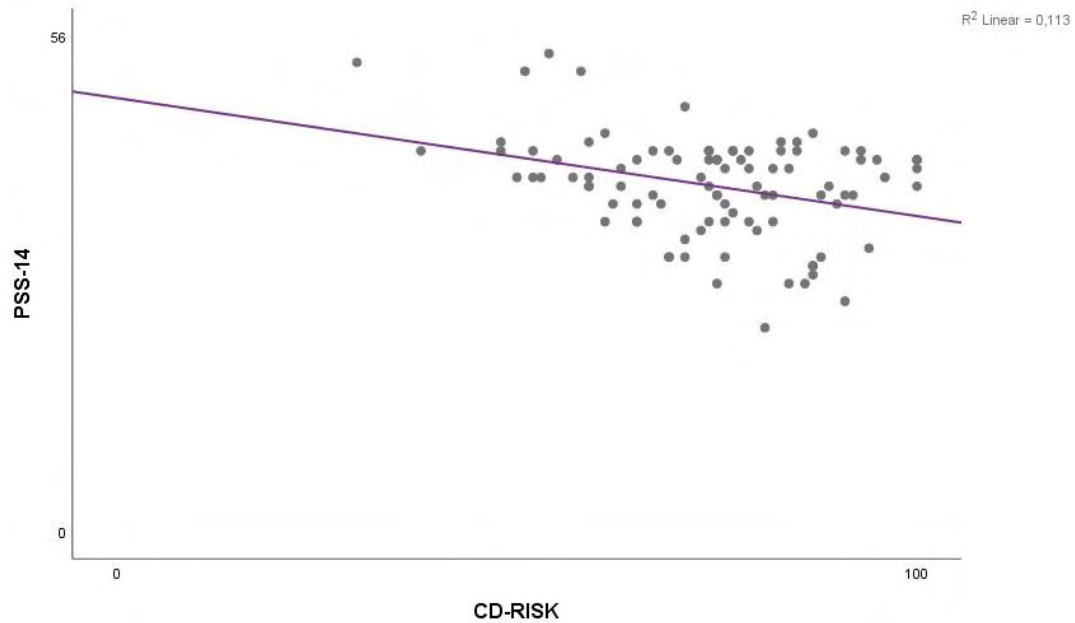
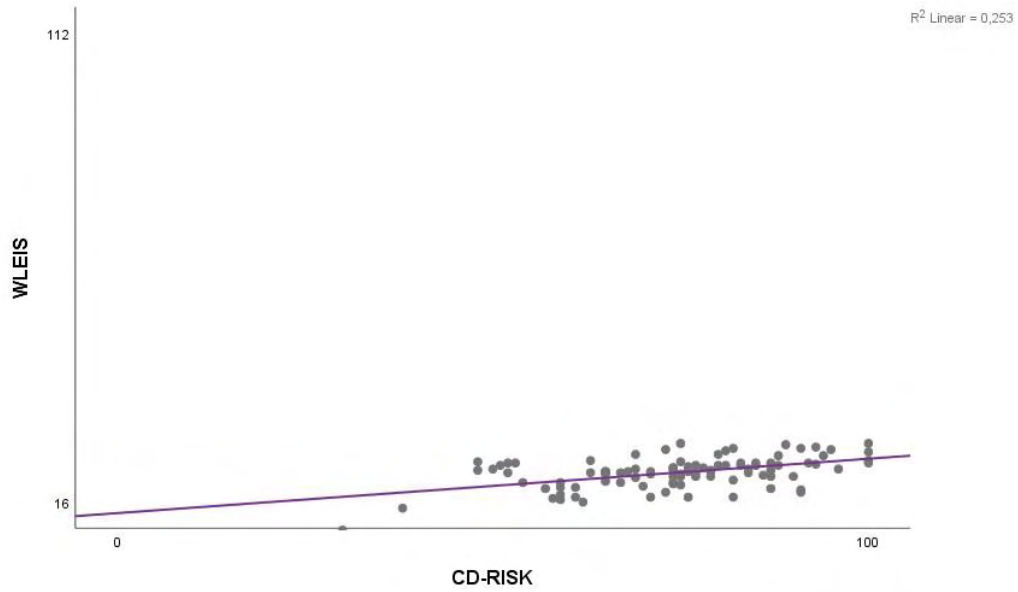
		CW	CCS	CD-RISK	PSS-14	WLEIS
CW	Pearson Correlation	1	-.184	.195	.089	.157
	Sig. (2-tailed)		.099	.071	.410	.149
	N	87	81	87	87	86
CCS	Pearson Correlation	-.184	1	-.479**	.106	-.630**
	Sig. (2-tailed)	.099		.000	.321	.000
	N	81	89	89	89	89
CD-RISK	Pearson Correlation	.195	-.479**	1	-.337**	.503**
	Sig. (2-tailed)	.071	.000		.001	.000
	N	87	89	95	95	94
PSS-14	Pearson Correlation	.089	.106	-.337**	1	-.171
	Sig. (2-tailed)	.410	.321	.001		.099
	N	87	89	95	95	94
WLEIS	Pearson Correlation	.157	-.630**	.503**	-.171	1
	Sig. (2-tailed)	.149	.000	.000	.099	
	N	86	89	94	94	94

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

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

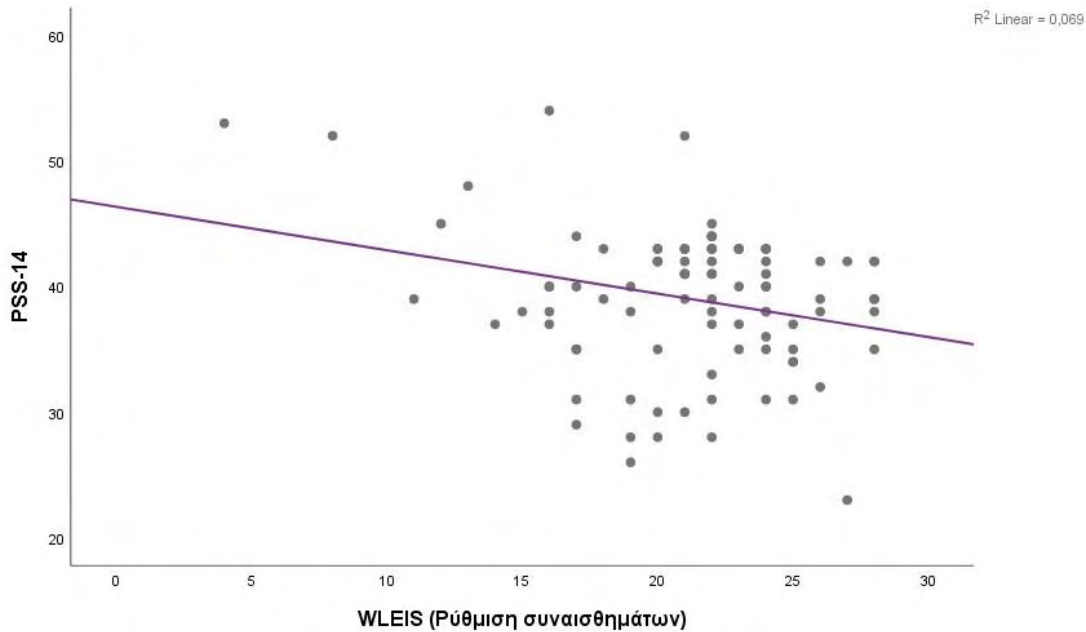


ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

Από τον πίνακα που ακολουθεί συμπεραίνουμε ότι η κλίμακα PSS-14 συσχετίζεται, αρνητικά, μόνο με την υποκλίμακα WLEIS (Ρύθμιση συναισθημάτων) ($r = -.263$, $p = .010$). Συγκεκριμένα, υψηλό επίπεδο ρύθμισης συναισθημάτων αντιστοιχεί σε χαμηλό επίπεδο αντιλαμβανόμενου στρες.

		PSS-14
WLEIS	Pearson Correlation	-.171
	Sig. (2-tailed)	.099
	N	94
WLEIS (Εκτίμηση συναισθημάτων μου)	Pearson Correlation	-.167
	Sig. (2-tailed)	.107
	N	94
WLEIS (Εκτίμηση συναισθημάτων άλλων)	Pearson Correlation	-.012
	Sig. (2-tailed)	.911
	N	94
WLEIS (Χρήση συναισθημάτων)	Pearson Correlation	-.123
	Sig. (2-tailed)	.237
	N	94
WLEIS (Ρύθμιση συναισθημάτων)	Pearson Correlation	-.263*
	Sig. (2-tailed)	.010
	N	94

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
 ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
 ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ



Από τον πίνακα που ακολουθεί συμπεραίνουμε ότι η κλίμακα PSS-14 συσχετίζεται θετικά τόσο με τη βιολογική ηλικία ($r = .246, p = .017$) όσο και με την επαγγελματική ηλικία ($r = .368, p < .001$). Συγκεκριμένα, μεγαλύτερη βιολογική ή επαγγελματική ηλικία αντιστοιχεί σε υψηλό επίπεδο αντιλαμβανόμενου stress.

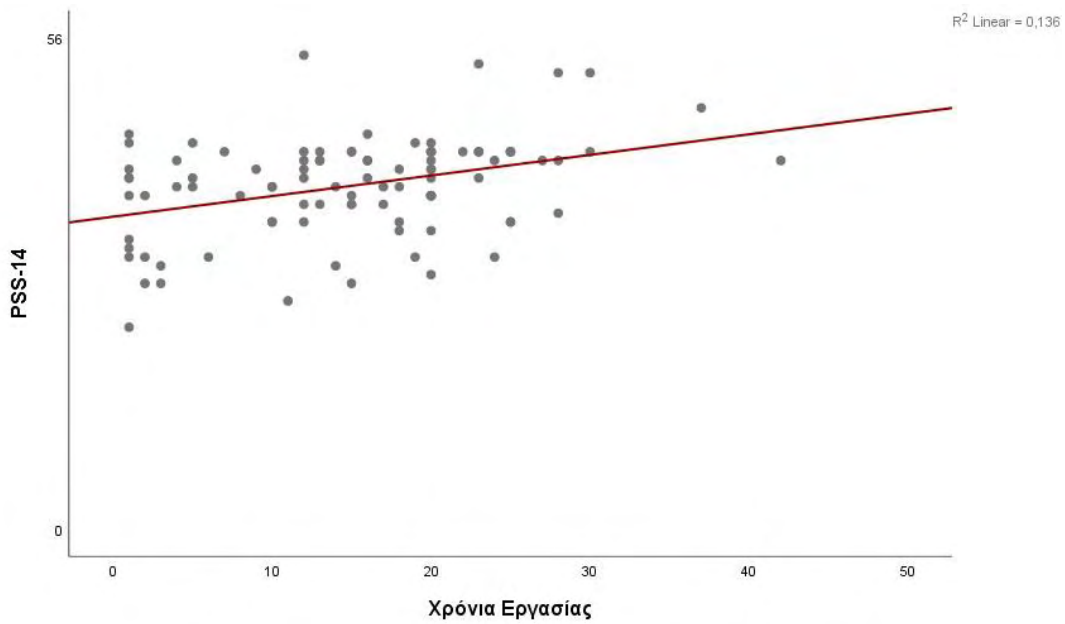
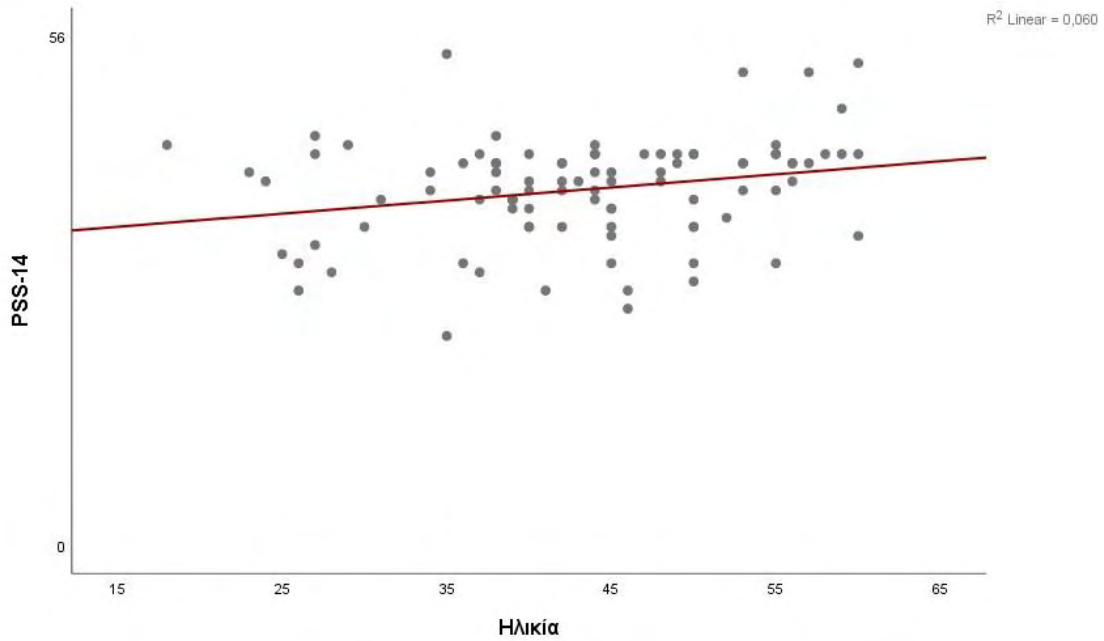
Correlations

PSS-14		Ηλικία	Χρόνια Εργασίας
PSS-14	Pearson Correlation	1	.246*
	Sig. (2-tailed)		.017
	N	95	94

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

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

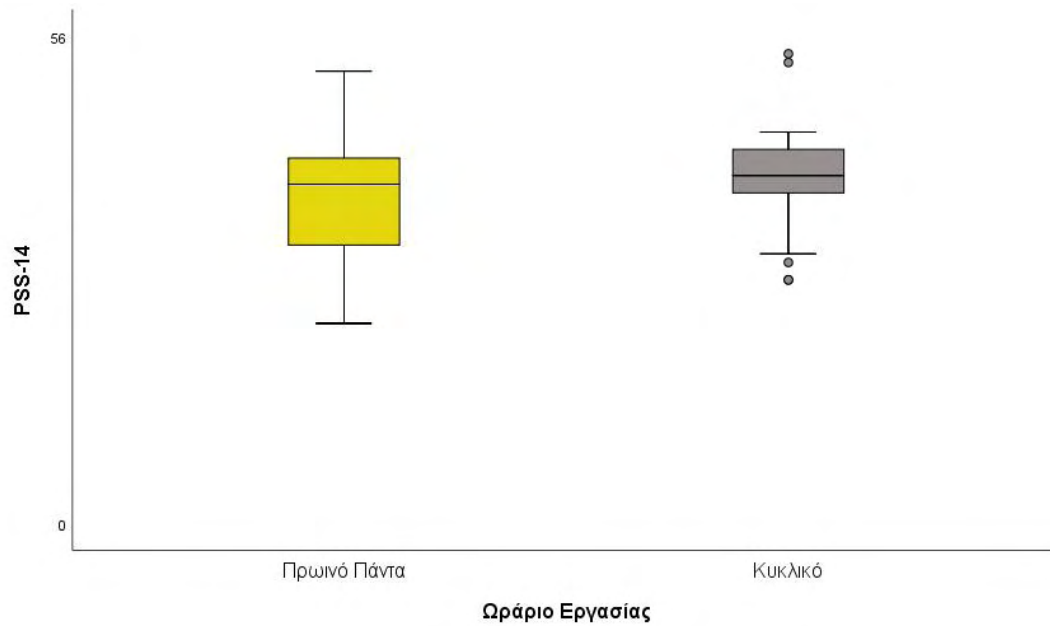
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

Από τον πίνακα που ακολουθεί συμπεραίνουμε ότι η κλίμακα PSS-14 δεν σχετίζεται με το ωράριο εργασίας ($r_{pb} = .173, p = .093$).

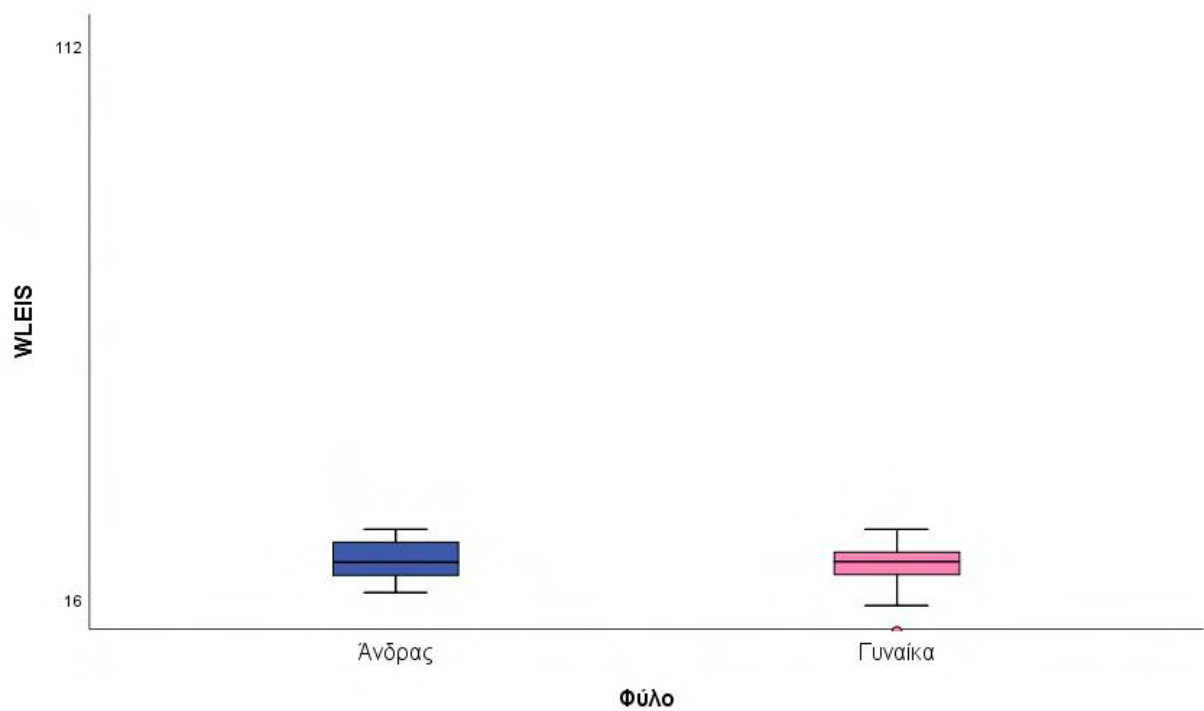
		PSS-14	Ωράριο Εργασίας
PSS-14	Point Biserial Correlation	1	.173
	Sig. (2-tailed)		.093
	N	95	95
Ωράριο Εργασίας	Point Biserial Correlation	.173	1
	Sig. (2-tailed)	.093	
	N	95	95



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

Από τον πίνακα που ακολουθεί συμπεραίνουμε ότι η κλίμακα WLEIS δεν σχετίζεται με το φύλο ($r_{pb} = -.134, p = .199$).

		Φύλο	WLEIS
Φύλο	Point Biserial Correlation	1	-.134
	Sig. (2-tailed)		.199
	N	95	94
WLEIS	Point Biserial Correlation	-.134	1
	Sig. (2-tailed)	.199	
	N	94	94



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7. ΣΥΖΗΤΗΣΗ/ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Παρατηρούμε μετά από την αποκωδικοποίηση των αποτελεσμάτων της έρευνας, ότι το δείγμα παρουσιάζει μέτρια χαρακτηριστικά εργασιακής συμπόνας, χαμηλά επίπεδα συμπονετικής ικανότητας, ενώ τα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας και επιπέδου αντιλαμβανόμενου στρες διαφαίνονται σε μέτριο προς υψηλό επίπεδο, καθώς επίσης χαμηλό είναι το score του δείγματος και σε συναισθηματική νοημοσύνη συμφωνώντας με έρευνες των Macias Fernandez et al.(2015) και Wagaman et al. (2015). Όσον αφορά την συσχέτιση της εργασιακής συμπόνας αξίζει να αναφέρουμε ότι το υψηλό επίπεδο συμπονετικής ικανότητας του δείγματος, αντιστοιχεί σε υψηλό επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης και αντιστοίχως χαμηλό επίπεδο ψυχικής ανθεκτικότητας συμφωνώντας με τα αποτελέσματα αντίστοιχης έρευνας των Nicola McKinley et al. (2019) και Boyatzis et al. (2000).

Τα υψηλά επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας αντιστοιχούν σε χαμηλό επίπεδο αντιλαμβανόμενου stress και σε υψηλό επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης. Αποτελεί συμπερασματικά η ικανότητα συμπόνας έναν προγνωστικό παράγοντα για την ποιότητα της επαγγελματικής ζωής πράγμα το οποίο συμφωνεί με τα αποτελέσματα των Y. Lee & G. Seomun (2016), των Park & Ahn (2015) και Masoomeh Kheirkhah et al. (2017).

Οι διοικούντες θα πρέπει να αναπτύξουν και να υιοθετήσουν στρατηγικές που να εστιάζουν στη βελτίωση της ικανότητας συμπόνας των εργαζόμενων, προκειμένου να μειωθεί η επαγγελματική εξάντληση. Ακόμη η ανάπτυξη εκπαιδευτικών προγραμμάτων για βελτίωση της ικανότητα συμπόνας των και συναισθηματικής νοημοσύνης έχει ως αποτέλεσμα την βελτίωση της ψυχικής ανθεκτικότητας και συνεπώς την επαγγελματική ποιότητα ζωής.

Σημασία φαίνεται να έχει η βιολογική αλλά και η επαγγελματική ηλικία του δείγματος στην αντίληψη του εργασιακού στρες τόσο στον υποκειμένο της έρευνας πληθυσμό, αποτέλεσμα το οποίο συμφωνεί με την έρευνα των Y. Lee & G. Seomun (2016). Η επαγγελματική κούραση, αλλά και η φυσιολογική φθορά επιβαρύνουν, με αποτέλεσμα αυξημένο επαγγελματικό άγχος από τη μεριά του υπό εξέταση πληθυσμού αποτέλεσμα συμφωνία με την έρευνα των van Mol et al. (2015).

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

Αντιθέτως δε φαίνεται να σχετίζεται το ωράριο εργασίας με την εμφάνιση επαγγελματικού άγχους συμφωνώντας με την έρευνα των Y. Lee & G. Seomun (2016), αλλά και δε φαίνεται κάποια συσχέτιση του φύλου με το επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης πράγμα το οποίο αντιτίθεται στα αποτελέσματα της παραπάνω έρευνας. Απαιτείται ένα ολοκληρωμένο μοντέλο για την καθοδήγηση της ανάπτυξης, της υλοποίησης και της εφαρμογής, αξιολόγηση μιας συστηματικής προσέγγισης για την ενίσχυση του εργασιακού περιβάλλοντος. Υγιές περιβάλλον εργασίας διασφαλίζουν πρακτικές που μεγιστοποιούν την υγεία και την ευημερία του ίδιου του επαγγελματία, την ποιοτική αποδοτικότητα προς τους πελάτες, την οργανωτική αποδοτικότητα και την κοινωνική αποτελεσματικότητα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Allen T.D. (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions
Journal of Vocational Behavior 58 (3), 414-435

Alliger, G. M., Cerasoli, C. P., Tannenbaum, S. I. & Vessey, W. B. (2015). Team resilience: How
teams flourish under pressure. *Organizational Dynamics*, 44, 176-184.

American psychological association, How stress affects your health 2019

<https://www.apa.org/helpcenter/stress-facts> 1/10/2019

Brackett, MA, Rivers, SE, & Salovey, P. (2011) Emotional intelligence: Implications for personal,
social, academic, and workplace success. *Social and Personality Psychology Compass* 5(1):880103.
doi:10.1111/j.1751-9004.2010.00334.x.

Boyatzis, R.E., Goleman, D. & Rhee, K. (2000) Clustering competence in emotional intelligence:
insights from the Emotional Competence Inventory (ECI). In R. Bar-on & J. D. Parker (Eds.),
Handbook of Emotional Intelligence. San Francisco, Jossey-Bass, pp. 343–362.

Centre for Confidence and Wellbeing (2006). Resilience at work. Retrieved from
<http://www.centreforconfidence.co.uk> .

Cohen, S., Kamarck, T. and Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of
Health and Social Behavior*, 24,385–396.

Conor, K. and Davidson, J. (2003). Development of a New Resilience Scale: The Connor-Davidson
Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety* 18,76–82.

Cooper CL, Marshall J (1976) Occupational sources of stress: a review of the literature relating to
coronary heart disease and mental ill health. *J Occup Health Psychol* 49:11–28.

Cooper CL, Sloan SJ, Williams S.(1998) Occupational stress indicator management guide. Windsor:
NFER-Nelson,.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

Cox T, Griffiths A. (1995) The nature and measurement of work stress: theory and practice. In: Wilson JR, Corlett EN, et al, eds. Evaluation of human work: a practical ergonomics methodology, 2nd ed. London: Taylor & Francis, :783–803.

Davis-Laack, P. (2014). Seven things resilient employees do differently. *Psychology Today*. Retrieved from <https://www.psychologytoday.com/us/blog/pressure-proof/201410/seven-things-resilient-employees-do-differently>

Dutton, Workman, and Hardin (2014): Compassion at Work Research – <https://scholarship.sha.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1733&context=articles>

Ellard J.(2019) mindful-magazine. Why Compassion Leads to Greater Success at Work. March 19, 2019 [https://www.mindful.org/compassion-works 1/10/2019](https://www.mindful.org/compassion-works-1/10/2019)

Fowler and Christakis (2010): Research on Cooperative behavior cascades in human social networks. Retrieved from – <https://www.pnas.org/content/107/12/5334.full>

Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2000). Positive affect and the other side of coping. *American Psychologist*, 55(6), 647-654.

Fredrickson, B. L., Tugade, M. M., Waugh, C. E., & Larkin, G. R. (2003). What good are positive emotions in crisis? A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the United States on September 11th, 2001. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), 365-376.

Gardell B, Gustavsen B.(1980) Work environment research and social change: current developments in Scandinavia. *J Occup Behav*;1:3–17.

Gronningsaeter H, et al. (1992) Improved health and coping by physical exercise or cognitive behavioral stress management training in a work environment. *Psychology and Health* 7:147–63.

Hall EM.(1994) Women, work and health: employment as a risk factor for coronary heart disease. *J Prev Cardiol* 4:365–84.

Health and Safety Executive.(2000) Organisational interventions for work stress: a risk management approach. Norwich: Her Majesty's Stationery Office ▶ A thorough guide as to how to apply a risk management approach to work stress.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

Heany CA, Price RH, Refferty J.(1995) Increasing coping resources at work: a field experiment to increase social support, improve work team functioning, and enhance employee mental health. *J Organisational Behav*;16:335–52.

Jackson, D., Firtko, A., & Edenborough, M. (2007). Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: a literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 60, 1 – 9. doi: 10.1111/j.1365-2648.2007.04412.x

Johnson JV, Stewart W, Friedlund P, et al.(1996) Long-term psychosocial work environment and cardiovascular mortality among Swedish men. *Am J Public Health* 86,324–31

Kagan NI, Kagan H, Watson MG. (1995) Stress reduction in the workplace: the effectiveness of psychoeducational programs. *J Counselling Psychol* 42:71–8.

Karasek RA, Theorell T(1990) *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books. ▶ A seminal book that combines a clear theoretical and empirical approach to work stress.

Kotsou, I, Nelis, D, Gregoire, J, & Mikolajczak, M.(2011) Emotional plasticity: Conditions and effects of improving emotional competence in adulthood. *Journal of Applied Psychology* 96(4): 827-839. doi:10.1037/a0023047.

Lazarus S, Folkman S.(1984) *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer, ▶ A comprehensive account of the transactional model of stress and its management.

Lee, Y. & Seomun, G. (2016a) Compassion competence in nurses. *Advances in Nursing Science*, 39 (2), E54–E66. *International Nursing Review* 63, 381–387 © 2016

Lee, Y. & Seomun, G. (2016b) Development and validation of an instrument to measure nurses' compassion competence. *Applied Nursing Research*, 30 (2), 76–82. doi:10.1016/j.apnr.2015.09.007.

Lilius, Worline, Dutton, Kanov, Frost, Maitlin (2003): *What Good Is Compassion At Work?* Retrieved from –
https://www.researchgate.net/publication/228772546_WHAT_GOOD_IS_COMPASSION_AT_W
ORK

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

Lokk J, Arnetz B.(1997) Psychophysiological concomitants of organisational change in health care personnel: effects of a controlled intervention study. *Psychother Psychosom* 66:74–7.

Macias Fernandez, A.J., Gutierrez-Castaneda, C., Carmona Gonzalez, F.J. & Crespillo Vilchez, D. (2015) Relationship between perceived emotional intelligence and professional quality of life with the achievement of occupational objectives in the costa del sol primary health care district. *Atencion Primaria*, 48(5), 301–307. doi:10.1016/j.aprim.2015.06.007

Maddi, S., & Khoshaba, D. (2005). *Resilience at work: how to succeed no matter what life throws at you*. New York: American Management Association.

Masoomeh Kheirkhah (2017). The Relationship Between Job Stress, Personality Traits and the Emotional Intelligence of Midwives Working in Health Centers of Lorestan University of Medical Sciences in 2017. *Journal of Medicine and Life* 11(4) 365–37

Malcolm RM, Harrison J, Forster H. (1993) Effects of changing the pattern of referrals in a local authority. *Occup Med*;43:211–15.

Mayer, J.D. & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In Salovey, P. & Sluyter, D. (Eds.) *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*. 3-31. New York: Perseus Book Group.

McKinley N, McCain RS, Convie L, *et al.* (2019) Resilience, burnout and coping mechanisms in UK doctors: a cross-sectional study. *BMJ Open* 2020;10:e031765. doi:10.1136/bmjopen-2019-031765

Meyer John P. , Natalie J.Allen. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.

Melwani, and Mueller, Overbeck (2012): Looking down: the influence of contempt and compassion on emergent leadership categorizations – <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23025808>

Park, S.A. & Ahn, S.H. (2015) Relation of compassionate competence to burnout, job stress, turnover intention, job satisfaction and organizational commitment for oncology nurses in Korea. *Asian Pacific Journal of Cancer Prevention*, 16 (13),5463–5469.

DOI:<http://dx.doi.org/10.7314/APJCP.2015.16.13.5463>

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

Ragins, B.R. and Dutton, J.E. (2007) Positive Relationships at Work: An Introduction and Invitation. In: Dutton, J.E. and Ragins, B.R., Eds., *Exploring Positive Relationships at Work: Building a Theoretical and Research Foundation*, Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, 29-45.

Robertson, I. T., Cooper, C. L., Sarkar, M., & Curran, T. (2015). Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A systematic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Retrieved from <https://doi.org/20.1111/joop.12120>

Sacco, and Copel (2017): Compassion satisfaction: A concept analysis in nursing . Abstract retrieved from – <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/28662300>

Smoot SL, Gonzales JL(1995)Cost-effective communication skills training for state hospital employees. *Psychiatr Serv*;46:819–22.

Tsigaropoulou E., Douzenis A., Tsitas N., Ferentinos P., Liappas I and Michopoulos, I (2018). Greek Version of the Connor-Davidson Resilience Scale: Psychometric Properties in a Sample of 546 Subjects. *In vivo*, 32, 1629-1634

Tsui A.S, Pearce J.L, Porter L.W, Tripoli A.M. (1997) Alternative Approaches to the Employee-Organization Relationship: Does Investment in Employees Pay off? *The Academy of Management Journal* Vol. 40, No. 5, 1089-1121

Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 320 – 333.

Ubhi (2018): Compassion At Work – <https://www.birmingham.ac.uk/schools/social-policy/departments/health-services-management-centre/news/viewpoint/2018/02/Compassion-at-Work.aspx>

Van Mol, M.M., et al. (2015) The prevalence of compassion fatigue and burnout among healthcare professionals in intensive care units: a systematic review. *PLoS ONE*, 10 (8), e0136955.

Wagaman, M.A., Geiger, J.M., Shockley, C. & Segal, E.A. (2015) The role of empathy in burnout, compassion satisfaction, and secondary traumatic stress among social workers. *Social Work and Society*, 60 (3), 201–209.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

Williams S, Michie S, Patani S (1998). Improving the health of the NHS workforce. London: The Nuffield Trust, ► A systematic review of the evidence of associations between work factors and ill health and of effective workplace interventions. References 11–16 are to the six effective interventions identified in this systematic review.

Ying-Ying Zhang, Mda, Cheng Zhang, Mdb, Xiao-Rong Han, Mdc, Wei Lid, Ying-Lei Wang, Mde,*(2016). Determinants Of Compassion Satisfaction, Compassion Fatigue And Burn Out In Nursing A Correlative Meta-Analysis Published By Wolters Kluwer Health .

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

ΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ



«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΣΥΜΠΟΝΟΙΑΣ, ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ ΚΑΙ ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ Κ.Κ.Π.Π. ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ ΜΕ ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΤΡΕΣ ΠΟΥ ΒΙΩΝΟΥΝ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΤΟΥΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ»

ΔΕΛΤΙΟ ΣΥΓΚΑΤΑΘΕΣΗΣ ΓΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Αγαπητοί συνάδελφοι,

Στα πλαίσια διπλωματικής εργασίας του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Ψυχική Υγεία», διεξάγετε μελέτη με τίτλο **ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΣΥΜΠΟΝΟΙΑΣ, ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ ΚΑΙ ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ Κ.Κ.Π.Π. ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ ΜΕ ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΤΡΕΣ ΠΟΥ ΒΙΩΝΟΥΝ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΤΟΥΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ**. Το επιστημονικό συμβούλιο έχει χορηγήσει την απαιτούμενη άδεια για την πραγματοποίηση της παρούσας μελέτης. Η συμμετοχή σας είναι εθελοντική. Δεν θα αναφέρετε προσωπικά σας στοιχεία στο ερωτηματολόγιο και οι απαντήσεις σας είναι εμπιστευτικές, και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για ερευνητικούς σκοπούς. Η συμμετοχή και η υποστήριξή σας στη συγκεκριμένη μελέτη είναι εξαιρετικά σημαντική. Όλες οι απαντήσεις θα είναι ανώνυμες και εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν μόνο στη στατιστική ανάλυση δεδομένων για τους ερευνητικούς σκοπούς της διπλωματικής εργασίας. Η συμμετοχή σας είναι εθελοντική και δεν υπάρχουν αναμενόμενοι κίνδυνοι και άμεσα οικονομικά οφέλη που να προκύπτουν από τη συμμετοχή σας στην έρευνα. Ο χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου είναι γύρω στα 10 με 15 λεπτά.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για την πολύτιμη συμβολή σας στη διεξαγωγή της παρούσας έρευνας καθώς και για το χρόνο σας.

Νταβαρούκα Κατερίνα

ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ-ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ: ___/___/2019

1 ΦΥΛΟ: ΑΝΔΡΑΣ ΓΥΝΑΙΚΑ

2 ΗΛΙΚΙΑ: ____

3 ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ:

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

ΑΓΑΜΟΣ/Η ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΟΣ/Η
ΕΓΓΑΜΟΣ/Η ΧΗΡΟΣ/Α

4 ΕΧΕΤΕ ΠΑΙΔΙΑ;

ΝΑΙ **ΟΧΙ**

5ΑΝ ΑΠΑΝΤΗΣΑΤΕ ΝΑΙ ΤΟΤΕ ΠΕΙΤΕ ΜΑΣ ΠΟΣΑ.....

6 Επάγγελμα:.....

7 ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ:

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (ΠΕ)

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (ΤΕ)

ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (ΔΕ)

8Ποια θέση κατέχετε αι αυτή τη στιγμή στο νοσοκομείο:.....

9 ΠΟΣΑ ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ:

1 - 5 ΕΤΗ

6-10 ΕΤΗ

11-15 ΕΤΗ

16-20 ΕΤΗ

>20 ΕΤΗ

10 ΤΜΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: _____

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

11 ΠΟΣΑ ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ ΣΤΟ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΟ ΤΜΗΜΑ: ____

12 Ωράριο στο οποίο εργάζεστε

1. πρωινό πάντα

2. κυκλικό

13 Κατά μέσο όρο ημέρες εργασίας τα σαββατοκύριακα το μήν αριθμός

14 Κατά μέσο όρο νυχτερινές βάρδιες το μήνα:

Αριθμό

15 Έχετε λάβει κάποια είδους επίσημη κατάρτιση σε δεξιότητες επικοινωνίας; ΝΑΙ

ΟΧΙ

16 Γίνονται εβδομαδιαίες συναντήσεις του προσωπικού της κλινικής σε ομάδα με στόχο την οικοδόμηση εμπιστοσύνης,

βελτίωση της επικοινωνίας, αμοιβαία υποστήριξη.

ΝΑΙ ΟΧΙ

17 Στο εργασιακό μου περιβάλλον ο/η προϊστάμενος μου δείχνει ενδιαφέρον όταν οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε δύσκολη θέση

1. Συμφωνώ απόλυτα
2. Συμφωνώ
3. Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ
4. Διαφωνώ
5. Διαφωνώ απόλυτα

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

18 Η προσωπική υποστήριξη που λαμβάνω από τον άμεσο προϊστάμενό μου στην τρέχουσα θέση μου είναι

- α. χαμηλή
- β. μέτρια
- γ. υψηλή

19 Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου αναγνωρίζεται από τον άμεσο προϊστάμενό μου

- 1. Συμφωνώ απόλυτα
- 2. Συμφωνώ
- 3. Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ
- 4. Διαφωνώ 5. Διαφωνώ απόλυτα

20 Οι εργαζόμενοι στον οργανισμό εκφράζουν ειλικρινά και ανοιχτά τις απόψεις τους

- 1. Συμφωνώ απόλυτα
- 2. Συμφωνώ
- 3. Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ
- 4. Διαφωνώ 5. Διαφωνώ απόλυτα

21 Επαγγελματικά, πού θέλετε να είστε ή τι θέλετε να κάνετε σε δύο με τρία χρόνια;

.....
.....
.....

22 Με ποιες διαδικασίες στο εργασιακό περιβάλλον θα μπορούσε να ενισχυθεί η ευημερία των εργαζομένων;

.....
.....

23 Ποιες συμπεριφορές από τον προϊστάμενο σου καταδεικνύουν ότι σου δείχνει συμπόνοια ;

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

.....
.....
24 Ποιες συμπεριφορές από τους συναδέλφους σου καταδεικνύουν ότι σου δείχνουν συμπόνια;

.....
.....
25 Ποιες συμπεριφορές/τεχνικές θα ήθελες να εφαρμόζονται από τον προϊστάμενο που να καταδεικνύουν ότι εργάζεσαι σε ένα εργασιακό περιβάλλον με συμπόνια;

Συμπόνια στην εργασία (Compassion at work)

Παρακαλώ διαβάστε τις παρακάτω θέσεις προσεκτικά και σημειώστε πόσο συχνά αισθάνεστε ή συμπεριφέρεστε με το συγκεκριμένο τρόπο στον εργασιακό σας χώρο (1= σχεδόν ποτέ, 2=σπάνια, 3=μερικές φορές, 4=συχνά, 5=σχεδόν πάντα)

	Σχεδόν ποτέ	σπάνια	Μερικές φορές	συχνά	Σχεδόν πάντα
1. Παρατηρώ πότε ένας συνάδερφος είναι αναστατωμένος, ακόμη και εάν δεν λείπει τίποτα					
2. Είμαι καλός/ή στο να παρατηρώ αλλαγές στην συμπεριφορά των συναδέλφων					
3. Παρατηρώ τους συναδέλφους που έχουν ανάγκη υποστήριξης					
4. Γρήγορα παρατηρώ πότε ένας συνάδερφος είναι στεναχωρημένος					
5. Είμαι καλός/ή στο να κατανοώ πώς αισθάνονται οι συνάδελφοί μου					
6. Νομίζω ότι οι συνάδερφοι είναι υπαίτιοι για τα προβλήματα τους					
7. Περιφρονώ τους συναδέλφους μου					
8. Νομίζω ότι οι συνάδερφοι ευθύνονται οι ίδιοι για την δύσκολη θέση που βρίσκονται					
9. Νομίζω ότι είναι αντιεπαγγελματικό όταν οι συνάδερφοι δεν μπορούν να κρατήσουν τα προσωπικά τους προβλήματα έξω από το εργασιακό περιβάλλον					
10. Αισθάνομαι ότι οι συνάδερφοι πρέπει να αντιμετωπίζουν μόνοι τους τα προβλήματα τους					

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

11. Όταν ακούω τα προβλήματα των συναδέρφων μου πνίγομαι					
12. Όταν βλέπω συνάδερφο που χρειάζεται επείγοντως βοήθεια αγχώνομαι					
13. Το να είμαι σε μια τεταμένη συναισθηματική κατάσταση ή σε ένταση με φοβίζει.					
14. Συναισθάνομαι συναδέρφους που πονούν					
15. Είναι εύκολο για μένα να αισθάνομαι τον συναισθηματικό πόνο που βιώνει ο συνάδερφος μου					
16. Όταν βλέπω έναν συνάδερφο λυπημένο, θέλω να μιλήσω μαζί του					
17. Οι λύπες των συναδέρφων μου με δυσκολεύουν					
18. Μπορώ να συναισθανθώ τόσο βαθιά τις δυσκολίες των συναδέρφων μου σαν να ήταν δικές μου					
19. Αναστατώνομαι όταν ένας συνάδερφος μου στεναχωριέται.					
20. Συμπάσχω με τους συναδέρφους μου όταν είναι λυπημένοι					
21. Λυπάμαι για άλλους συναδέλφους όταν αντιμετωπίζουν προβλήματα.					
22. Έχω τρυφερά συναισθήματα προς τους συναδέλφους που έχουν ανάγκη.					
23. Πριν βοηθήσω κάποιον που έχει ανάγκη, εξετάζω προσεκτικά τη σειρά ενεργειών που πρέπει να ακολουθηθεί					
24. Πριν θέσω προς συζήτηση ένα δύσκολο ζήτημα με έναν συνάδελφό μου, προσπαθώ να φανταστώ πώς θα αισθανόμουν αν ήμουν στην θέση του / της.					

Compassion Competence Scale

Οδηγίες: Διάβασε τις 17 ερωτήσεις που ακολουθούν και σημείωσε [✓] την απάντηση που σε αντιπροσωπεύει σε κάθε μία από αυτές. Δεν υπάρχει σωστή ή λάθος απάντηση. Πρέπει να σημειώσεις μία από τις απαντήσεις (συμφωνώ απόλυτα, συμφωνώ, ουδέτερος/η, διαφωνώ, διαφωνώ απόλυτα).

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

			ΑΠΟΛΥ ΤΑ	ΦΩΝ Ω	ΡΟΣ/Η	Ω	ΑΠΟΛΥ ΤΑ
1	Υποκλίμακα 1. επικοινωνία	Μπορώ να εκφράσω τη συμπόνια μου προς τους ασθενείς μέσω της επικοινωνίας μαζί τους.					
2		Γνωρίζω πώς να επικοινωνώ με τους ασθενείς για να τους ενθαρρύνω.					
3		Στη συζήτηση, έχω αίσθηση του χιούμορ για να προκαλέσω καλή διάθεση στους ασθενείς.					
4		Οι ασθενείς εκφράζουν τις ανησυχίες και τις δυσκολίες για τις ασθένειες τους σε εμένα.					
5		Προσπαθώ να στηρίζω τους ασθενείς για να τους βοηθήσω να ξεπεράσουν τα προβλήματά τους.					
6		Όταν επικοινωνώ με τους ασθενείς, ανταποκρίνομαι με τις κατάλληλες μη λεκτικές συμπεριφορές					
7		Εκπαιδεύομαι για να αναπτύξω δεξιότητες διαπροσωπικής σχέσης με ασθενείς, συναδέλφους κλπ.					
8		Μπορώ να παρέχω την απαιτούμενη συναισθηματική υποστήριξη στους ασθενείς κατάλληλα.					
9	υποκλίμακα 2. ευαισθησία	Προσέχω το λόγο και την συμπεριφορά μου ώστε να αποφύγω να πληγώσω τα συναισθήματα του ασθενή μου					
10		Δίνω πάντα προσοχή σε ό, τι λένε οι ασθενείς.					
11		Ανταποκρίνομαι αμέσως στους ασθενείς όταν ζητούν προσοχή					
12		Είμαι ανεκτικός/η στις απόψεις των άλλων.					
13		Γνωρίζω καλά τις αλλαγές στην συναισθηματική κατάσταση των ασθενών					
14		Υποκλίμακα 3. διορατικότητα	Διαισθάνομαι τους ασθενείς λόγω της πολύπλευρης κλινικής μου εμπειρίας.				
15	α	Προσφέρω εξατομικευμένη φροντίδα στους ασθενείς λαμβάνοντας υπόψη τα χαρακτηριστικά τους.					
16		Φροντίζω τους ασθενείς χωρίς να επηρεάζομαι από προσωπικές δύσκολες καταστάσεις.					

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ

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

			Διαφωνώ Απόλυτα	Συμφωνώ Απόλυτα
--	--	--	------------------------	------------------------

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

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

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC: Connor, K. M., & Davidson, J. R. T., 2003).

Παρακαλούμε επιλέξτε τη δήλωση που περιγράφει καλύτερα τη δική σας πραγματικότητα κατά τη διάρκεια των τελευταίων 30 ημερών.

Είναι σημαντικό να απαντήσετε με τη μεγαλύτερη δυνατή ειλικρίνεια και να θυμάστε ότι δεν υπάρχουν “σωστές” ή “λάθος” απαντήσεις.

Απαντήστε σύμφωνα με την ακόλουθη κλίμακα:

Καθόλου Σχεδόν πάντα αληθές	1	Σπάνια αληθές	2	Κάποιες φορές αληθές	3	Συχνά αληθές	4
-----------------------------------	---	------------------	---	-------------------------	---	-----------------	---

1. Μπορώ να προσαρμόζομαι στην αλλαγή _____
2. Έχω στενές και ασφαλείς σχέσεις _____
3. Μερικές φορές η μοίρα και ο Θεός μπορούν να βοηθήσουν _____
4. Μπορώ να τα βγάλω πέρα με ό,τι μου προκύπτει _____
5. Προηγούμενες επιτυχίες μου δίνουν αυτοπεποίθηση για καινούριες προκλήσεις _____
6. Βλέπω την εύθυμη πλευρά των πραγμάτων _____
7. Το να αντεπεξέρχομαι στο στρες μου δίνει δύναμη _____
8. Έχω την τάση να ανακάμπτω μετά από κάποια δοκιμασία ή ασθένεια _____
9. Τα πράγματα συμβαίνουν για κάποιο λόγο _____
10. Κάνω την καλύτερη δυνατή προσπάθεια, ό,τι και να γίνει _____
11. Μπορώ να επιτυγχάνω τους στόχους μου _____
12. Όταν τα πράγματα φαίνονται χωρίς ελπίδα, εγώ δεν παραιτούμαι _____
13. Ξέρω πού να στραφώ για βοήθεια _____
14. Όταν βρίσκομαι κάτω από πίεση, συγκεντρώνομαι και σκέφτομαι καθαρά _____
15. Προτιμώ να παίρνω το προβάδισμα στην επίλυση προβλημάτων _____
16. Δεν αποθαρρύνομαι εύκολα από την αποτυχία _____
17. Με θεωρώ δυνατό άτομο _____
18. Μπορώ να παίρνω μη δημοφιλείς ή δύσκολες αποφάσεις _____
19. Μπορώ να χειρίζομαι δυσάρεστα συναισθήματα _____
20. Έχω ανάγκη να ακολουθώ τη διαίσθησή μου _____
21. Έχω ισχυρή αίσθηση σκοπού _____
22. Νιώθω ότι έχω τον έλεγχο της ζωής μου _____

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

23. Μου αρέσουν οι προκλήσεις _____
24. Εργάζομαι για να επιτυγχάνω τους στόχους μου _____
25. Καμαρώνω για τις επιτεύξεις μου _____

PSS-14

ΟΔΗΓΙΕΣ:

Οι ερωτήσεις της κλίμακας αυτής σας ρωτάνε για τα συναισθήματα και τις σκέψεις σας κατά τη διάρκεια του ΤΕΛΕΥΤΑΙΟΥ ΜΗΝΑ. Σε κάθε περίπτωση, θα σας ζητηθεί να υποδείξετε την απάντησή σας βάζοντας ένα «X» στον

κύκλο που αντιπροσωπεύει το ΠΟΣΟ ΣΥΧΝΑ αισθανθήκατε ή σκεφτήκατε με συγκεκριμένο τρόπο. Αν και κάποιες από τις ερωτήσεις φαίνονται παρόμοιες, υπάρχουν διαφορές μεταξύ τους και θα πρέπει να αντιμετωπίζετε την κάθε μία ως ξεχωριστή ερώτηση. Η καλύτερη προσέγγιση είναι να απαντάτε αρκετά γρήγορα. Επίσης, μην προσπαθείτε να αθροίζετε τις φορές που αισθανθήκατε με ένα συγκεκριμένο τρόπο, αλλά επιλέξτε την εναλλακτική εκείνη που φαίνεται ως η πιο λογική εκτίμηση.

1. Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά έχετε νιώσει αναστάτωση εξαιτίας κάποιου γεγονότος που συνέβη αναπάντεχα;
2. Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά έχετε νιώσει ότι αδυνατούσατε να ελέγξετε τα σημαντικά πράγματα στη ζωή σας;
3. Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά νιώσατε νευρικοί και στρεσαρισμένοι;
4. Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά έχετε αντιμετωπίσει επιτυχώς τα προβλήματα και τις ενοχλήσεις της καθημερινότητας;
5. Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά νιώσατε να αντεπεξέρχεστε αποτελεσματικά στις σημαντικές αλλαγές που συνέβαιναν στη ζωή σας;
6. Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά νιώσατε πεπεισμένοι για την ικανότητά σας να χειριστείτε τα προσωπικά σας προβλήματα;

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

7. Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά νιώσατε ότι τα πράγματα πήγαιναν με τον τρόπο που θέλατε;

8. Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά ανακαλύψατε ότι δεν μπορούσατε να ανταπεξέλθετε στο σύνολο των υποχρεώσεων σας;

	Σχεδόν	Μερικές	Αρκετά	Πολύ
Ποτέ	Ποτέ	Φορές	Συχνά	Συχνά
1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

○ ○ ○ ○ ○

9. Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά ήσασταν σε θέση να ελέγξετε τους εκνευρισμούς στη ζωή σας; ○ ○ ○ ○ ○

10. Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά νιώσατε ότι είχατε τον απόλυτο έλεγχο των πραγμάτων;

11. Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά εξοργιστήκατε εξαιτίας κάποιων συμβάντων που δεν άπτονταν του ελέγχου σας;

12. Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά έχετε πιάσει τον εαυτό σας να σκέφτεται για πράγματα που πρέπει να φέρετε εις πέρας;

13. Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά ήσασταν σε θέση να ελέγξετε τον τρόπο που ξοδεύετε τον χρόνο σας;

14. Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά νιώσατε ότι οι δυσκολίες συσσωρεύονταν σε τέτοιο βαθμό ώστε να μην μπορείτε να τις ξεπεράσ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

ΑΔΕΙΕΣ

Katerina Ntavarouka <katerina.ntavarouka@gmail.com>

**2 Οκτ 2019,
8:44 π.μ.**

προς esalexop

Αξιότιμε καθηγητή κύριε Αλεξοπουλε Ε. Ονομάζομαι Νταβαρουκα Αικατερίνη και στα πλαίσια της μεταπτυχιακής μου διατριβής (Π. Μ. Σ. στην "Ψυχική Υγεία") στο πανεπιστήμιο Θεσσαλίας με θέμα :Συσχέτιση συμπονοιας, συναισθηματικής νοημοσύνης και ανθεκτικότητας επαγγελματιών υγείας με το εργασιακό στρες που βιώνουν στο εργασιακό τους περιβάλλον και επιβλεπouσα καθηγήτρια κ. Μαλλιάρου Μαρία. Θα σας παρακαλούσα να μου επιτρέψετε να χρησιμοποιήσω ως ένα εκ των εργαλείων για την έρευνα μου το pss-14.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων.

Με εκτίμηση

Νταβαρουκα Αικατερίνη



Αλεξόπ
ουλος
Ευάγγε
λος

2 Οκτ 2019, 10:57 π.μ.

Καλημέρα Αικατερίνη, ναι μπορείς να το χρησιμοποιήσεις στα πλαίσια της ΜΔΕ σου. Καλή επιτυχία Ε. Αλεξόπουλος

προς Αλεξόπουλος

κ. Αλεξόπουλε σας ευχαριστώ πολύ.

Με εκτίμηση

Νταβαρουκα Αικατερίνη



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ

ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ

ΑΠΟΣΠΑΣΜΑ ΠΡΑΚΤΙΚΟΥ ΤΗΣ 41^{ης} / 31-10-2019 ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗΣ ΤΟΥ Δ.Σ. ΤΟΥ

ΚΕΝΤΡΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ

Στην Καρδίτσα και στην αίθουσα συνεδριάσεων του Παραρτήματος Αποθεραπείας και Αποκατάστασης Παιδιών με Αναπηρίες Καρδίτσας του Κέντρου Κοινωνικής Πρόνοιας Περιφέρειας Θεσσαλίας, στις 31-10-2019, ημέρα Πέμπτη και ώρα 15:00, συνεδρίασε το Διοικητικό Συμβούλιο του Κέντρου, που συγκροτήθηκε με την υπ' αριθμ. Δ9/οικ.44834/11746/11-10-2016 (ΦΕΚ 542/τ.ΥΟΔΔ) απόφαση, όπως τροποποιήθηκε από την υπ' αριθμ. Δ9/46498/12160/3-11-2016 (ΦΕΚ 589/τ.ΥΟΔΔ) απόφαση του Υπουργού και τις υπ' αριθμ. 5096/Δ1/1882/5-2-2019 (ΦΕΚ 104/τ.ΥΟΔΔ) και 14132/Δ1/5028/5-4-2019 (ΦΕΚ 213/τ.ΥΟΔΔ) αποφάσεις της Αναπλ. Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, για την 41η/2019 τακτική συνεδρίαση.

Στην συνεδρίαση παρευρέθησαν αφού κλήθηκαν νόμιμα και ενημερώθηκαν για την ημερήσια διάταξη με το αρ. πρωτ. οικ. 6282/29-10-2019 έγγραφο της Προέδρου Δ.Σ.

οι κάτωθι:

1. Ριζούλη Δήμητρα, Πρόεδρος ΔΣ
2. Κωστοπούλου Βασιλική, Αναπληρώτρια Α' Αντιπρόεδρος
3. Ζιάκα Σταυρούλα, τακτικό μέλος
4. Μυρισιώτη – Κίτσιου Βασιλική, τακτικό μέλος
5. Αρχανιώτης Βασίλειος, τακτικό μέλος - εκπρόσωπος εργαζομένων

Επίσης παρευρέθηκε ο Παπαθεοχάρης Ιωάννης, μόνιμος υπάλληλος, κλάδου ΠΕ Διοικητικού – Οικονομικού, εκτελώντας χρέη γραμματέα.

Από την συνεδρίαση απουσίαζε το αναπληρωματικό μέλος - εκπρόσωπος ΕΣΑμεΑ, κα. Καρανικόλα Ουρανία, λόγω ανειλημμένων υποχρεώσεων.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

Αφού διαπιστώθηκε απαρτία, δεδομένου ότι ήταν παρόντα τέσσερα (4) τακτικά μέλη, και κατόπιν της υπ' αριθμ. 14132/Δ1/5028/5-4-2019 (ΦΕΚ 213/τ.ΥΟΔΔ) απόφασης της Αναπλ. Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και του αρ. πρωτ. Δ1/οικ.45137/14985/09-10-2019 εγγράφου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, η Πρόεδρος Δ.Σ., κα. Ριζούλη Δήμητρα, κήρυξε την έναρξη της συνεδρίασης και ακολούθησε η συζήτηση για τα θέματα που αναγράφονται στην ημερήσια διάταξη:

ΘΕΜΑ 15°: Έγκριση διεξαγωγής έρευνας ερωτηματολογίου στους υπαλλήλους του Κ.Κ.Π.Π. Θεσσαλίας στα πλαίσια εκπόνησης διπλωματικής εργασίας.

Η Πρόεδρος κ. Ριζούλη Δήμητρα έχοντας υπόψη:

1. Τις διατάξεις του Ν. 4109/2013 (ΦΕΚ 16/Α'/23-01-2013) «Κατάργηση και συγχώνευση νομικών προσώπων του Δημοσίου τομέα και του ευρύτερου δημόσιου τομέα – Σύσταση Γενικής Γραμματείας για το συντονισμό του κυβερνητικού έργου και άλλες διατάξεις.
2. Την υπ' αριθ. Δ9/οικ.44834/11746/11-10-2016 (ΦΕΚ 542/τ.ΥΟΔΔ) απόφαση με θέμα «Ορισμός μελών στο Διοικητικό Συμβούλιο του Κέντρου Κοινωνικής Πρόνοιας Περιφέρειας Θεσσαλίας», όπως τροποποιήθηκε από την υπ' αριθμ. Δ9/46498/12160/3-11-2016 (ΦΕΚ 589/τ.ΥΟΔΔ) απόφαση του Υπουργού και τις υπ' αριθμ. 5096/Δ1/1882/5-2-2019 (ΦΕΚ 104/τ.ΥΟΔΔ) και 14132/Δ1/5028/5-4-2019 (ΦΕΚ 213/τ.ΥΟΔΔ) αποφάσεις της Αναπλ. Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.
3. Την αρ. πρωτ. οικ. 6234/25-10-2019 αίτηση της Νταβαρούκα Αικατερίνης – ΤΕ Νοσηλευτικής, υπαλλήλου του Παραρτήματος ΑμεΑ Λάρισας, για διεξαγωγή έρευνας ερωτηματολογίου στους υπαλλήλους του Κ.Κ.Π.Π. Θεσσαλίας στα πλαίσια εκπόνησης διπλωματικής εργασίας.

Κατόπιν τούτου η Πρόεδρος, κα. Ριζούλη Δήμητρα, εισηγείται το θέμα προς συζήτηση στο Δ.Σ., για λήψη σχετικής απόφασης.

Το Διοικητικό Συμβούλιο αφού έλαβε υπ' όψιν του όλα τα παραπάνω και μετά από διαλογική συζήτηση,

Αποφασίζει ομόφωνα

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

1. Εγκρίνει το αίτημα της της Νταβαρούκα Αικατερίνης – ΤΕ Νοσηλευτικής, υπαλλήλου του Παραρτήματος ΑμεΑ Λάρισας, για διεξαγωγή έρευνας ερωτηματολογίου στους υπαλλήλους του Κ.Κ.Π. Θεσσαλίας στα πλαίσια εκπόνησης διπλωματικής εργασίας.
2. Δίνει εντολή στην υπηρεσία να προβεί σε όλες τις απαραίτητες ενέργειες.
3. Επικυρώνει την απόφαση την ίδια μέρα ώστε να είναι άμεσα εκτελεστέα.

Η απόφαση αυτή πήρε αύξοντα αριθμό 510 συντάχθηκε και υπογράφηκε σύμφωνα με το νόμο.

Ο Γραμματέας

Παπαθεοχάρης Ιωάννης

Η Πρόεδρος

Ριζούλη Δήμητρα

Οι Αντιπρόεδροι
Κωστοπούλου Βασιλική

Τα μέλη
Ζιάκα Σταυρούλα
Μυρσιώτη – Κίτσιου Βασιλική
Αρχανιώτης Βασίλειος

Ακριβές απόσπασμα

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

