

**ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ
Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών
Θετική Ψυχολογία: Εφαρμογές Συμβουλευτικής**

Μεταπτυχιακή Διατριβή

**Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΩΝ ΔΥΝΑΤΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΤΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ ΣΤΗ
ΨΥΧΙΚΗ ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ: ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΕ ΠΑΙΔΙΑΤΡΙΚΟ
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ**

ΤΖΟΡΜΠΑΤΖΑΚΗΣ Ε. ΙΩΑΝΝΗΣ

A.M 0614M013

Επιβλέπων Καθηγητής

Καθηγητής Α. Σταλίκας

Τριμελής Συμβουλευτική Επιτροπή

Κατερέλος Ιωάννης, Καθηγητής Τμήμα Ψυχολογίας Παντείου Πανεπιστημίου

Μαντόγλου Σουλτάνα, Καθηγήτρια Τμήμα Ψυχολογίας Παντείου Πανεπιστημίου

Σταλίκας Αναστάσιος, Καθηγητής Τμήμα Ψυχολογίας Παντείου Πανεπιστημίου

Αθήνα Δεκέμβριος 2016

Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΩΝ ΔΥΝΑΤΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΤΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ ΣΤΗ ΨΥΧΙΚΗ ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ: ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΕ ΠΑΙΔΙΑΤΡΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ

1.1 Εννοιολογική αποσαφήνιση

Η ανάπτυξη της ψυχικής ανθεκτικότητας, του ψυχολογικού χαρακτηριστικού της ικανότητας των ατόμων να αντιμετωπίζουν και να ξεπερνούν ψυχοπιεστικά και τραυματικά γεγονότα ζωής, φαίνεται να συνεπικουρείται κατά το μάλλον από τα θετικά/δυνατά χαρακτηριστικά και τις αρετές της προσωπικότητας. Λειτουργούν, όπως αναφέρει ο Seligman (2002), ως ενισχυτές της ανθεκτικότητας δρώντας προστατευτικά ενάντια στη ψυχική ασθένεια. Οι μελέτες σχετικά με την ψυχική ανθεκτικότητα έχουν δίπολη επικέντρωση που εντοπίζεται από τη μια στους προστατευτικούς μηχανισμούς και από την άλλη στους παράγοντες κινδύνου (Oktan, 2012). Οι τελευταίοι περιγράφουν τους μηχανισμούς και τις συνθήκες που δύνανται να οδηγήσουν σε δυσλειτουργική ή και παθολογική συμπεριφορά ενώ οι προστατευτικοί μηχανισμοί επιχειρούν να περιορίσουν ή και να αποσοβήσουν το ενδεχόμενο ψυχικής δυσλειτουργίας με την ταυτόχρονη ανάπτυξη και σταθεροποίηση των μηχανισμών προσαρμογής του ατόμου. Η πλειοψηφία των μελετών έχει εστιάσει στην κατανόηση του δικτύου λειτουργίας των παραγόντων κινδύνου στην εκδήλωση ψυχοπαθολογίας, ενώ τα τελευταία χρόνια έχει παρατηρηθεί προοδευτικά αυξανόμενος αριθμός μελετών που υπό το πρίσμα της θετικής ψυχολογίας, εξετάζει τους μηχανισμούς μέσω των οποίων μπορεί να επιτευχθεί ο εντοπισμός και η καλλιέργεια των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα και κατά συνέπεια η ποιοτική αναβάθμιση της ζωής του ατόμου (Seligman, 2000).

Ο εντοπισμός των παραγόντων που οχυρώνουν τα άτομα έναντι των διαφόρων ψυχοπιεστικών γεγονότων ζωής αποτελεί θέμα υψηλής σημασίας καθώς έχει

οδηγήσει στο σχεδιασμό και στην εφαρμογή παρεμβάσεων που έχουν ως στόχο την καλλιέργεια και ενίσχυση της ψυχικής ανθεκτικότητας (Λακιώτη, 2016). Το γεγονός ότι η ψυχολογική ανθεκτικότητα δεν έρχεται ως απόρροια εξαιρετικών και σπανίων περιπτώσεων, αλλά αποτελεί το αποτέλεσμα των φυσιολογικών μηχανισμών προσαρμογής και είναι περισσότερο κοινή απ' ό,τι στο παρελθόν θεωρούνταν (Masten, 2001), προσθέτει μια ιδιαίτερα θετική προοπτική σε σχέση με την ανάπτυξη της και την παράλληλη ελαχιστοποίηση της επίδρασης των παραγόντων κινδύνου.

Υπό τη σκοπιά της θετικής ψυχολογίας, του επιστημονικού πεδίου που μελετά τους μηχανισμούς μέσω των οποίων μπορεί να βελτιστοποιηθεί η ζωή του ατόμου (Haidt & Gable, 2005), οι Peterson και Peterson (2003) και Seligman (2004) κατηγοριοποίησαν τις θετικές πτυχές του χαρακτήρα που αντανakλούν τη βέλτιστη ανθρώπινη λειτουργία, επικεντρώνοντας την προσοχή στα δυνατά (Strengths) ή άλλως ονομαζόμενα θετικά στοιχεία του χαρακτήρα που συναπαρτίζουν έξι αρετές, εκείνη της σοφίας, του κουράγιου, της ανθρωπιάς, της δικαιοσύνης, της εγκράτειας και της υπέρβασης. Η κατηγοριοποίηση τους ως κεντρικά ανθρώπινα χαρακτηριστικά τα οποία μάλιστα παρουσιάζονται να έχουν και βιολογικό υπόβαθρο, αξιολογούνται ως θετικά ανεξαρτήτως κοινωνικοπολιτισμικού πλαισίου, συγκροτώντας στο σύνολο τους τον «καλό χαρακτήρα» (Seligman, 2002). Τόσο οι αρετές όσο και τα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα θεωρούνται το τελικό προϊόν της αλληλεπίδρασης μεταξύ περιβαλλοντικών παραγόντων και ιδιοσυγκρασιακών χαρακτηριστικών του ατόμου (Σταλίκας, Μυτσκίδου 2011).

Με βάση την προαναφερθείσα κατηγοριοποίηση των Peterson και Seligman (2004), την αρετή της σοφίας συναποτελούν τα δυνατά στοιχεία της περιέργειας, της αγάπης για μάθηση, της δεκτικότητας σε νέες εμπειρίες, της δημιουργικότητας και γνώσης. Το κουράγιο αντίστοιχα έρχεται ως απόρροια της γενναιότητας, της

εργατικότητα, της ακεραιότητας και της ζωτικότητας, ενώ η ανθρωπιά συναπαρτίζεται από την κοινωνική νοημοσύνη, την ευγένεια, την αγάπη. Η δικαιοσύνη από την αίσθηση του κοινωνικού καθήκοντος, την αμεροληψία την ηγετικότητα. Η εγκράτεια από τον αυτοέλεγχο, τη φρόνηση, τη μετριοφροσύνη, τη συγχώρεση ενώ τέλος η υπέρβαση από την ελπίδα, την πνευματικότητα, την εκτίμησης της ομορφιάς, το χιούμορ και την ευγνωμοσύνη.

Ένας από τους θεμέλιους λίθους της ψυχικής ανθεκτικότητας, πέραν των οικογενειακών και κοινωνικών παραγόντων παρουσιάζονται και τα χαρακτηριστικά ιδιοσυγκρασίας του ίδιου του ατόμου. Αναμφίβολα μεταξύ των τριών αυτών παραγόντων υπάρχει μια δυναμική αλληλεπίδραση που καθορίζει το επίπεδο ανθεκτικότητας που θα επιδείξει εν τέλει το άτομο σε κάθε συγκυρία (Mancini & Bonanno, 2010). Ωστόσο, τα ατομικά χαρακτηριστικά αναφέρονται στις ιδιαίτερες ικανότητες των ατόμων που είναι καθοριστικές για τη συνολική τους ανάπτυξη και ευζωία. Ένας μεγάλος αριθμός μελετών έχει ασχοληθεί με ορισμένα από αυτά τα χαρακτηριστικά δοκιμάζοντας τα σε σχέση με τα επίπεδα της ανθεκτικότητας. Η αισιοδοξία και το χιούμορ για παράδειγμα, φαίνεται να έχουν ισχυρή σχέση με την ενδυνάμωση της ανθεκτικότητας (Lee & Kang, 2014), όπως η ελπίδα (Oktan, 2012), και η αισιοδοξία (Youssef & Luthans, 2007), η πνευματικότητα (Hanfstingl, 2013), τα θετικά συναισθήματα (Tugade, Fredrickson & Barrett, 2004).

Η συγκεντρωτική παρουσίαση και κατηγοριοποίηση των αρετών και δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα από τους Peterson και Seligman (2004) στο VIA (Values in Action), το αποκαλούμενο και αντί-DSM, παρέχει ένα χρήσιμο εργαλείο όσον αφορά τη συγκεντρωμένη και εν συνόλω δοκιμή των στοιχείων αυτών έναντι άλλων παραμέτρων και εν προκειμένω της ανθεκτικότητας. Στην παρούσα μελέτη επιχειρήθηκε να δοκιμαστούν συνολικά οι επιδράσεις των δυνατών στοιχείων του

χαρακτήρα στην ψυχική ανθεκτικότητα, να εντοπιστούν τα σημεία εκείνα της συμπεριφοράς και της ιδιοσυγκρασίας που μέσω της επικουρίας που παρέχουν στα άτομα να ανακάμπτουν από αρνητικές συναισθηματικές εμπειρίες τους, προσφέρουν καταληκτικά την ανθεκτικότητα στις αντίξοες συνθήκες.

Το μεγαλύτερο μέρος της βιβλιογραφίας εξετάζει όπως προηγουμένως ελέγχθη, το αν και με ποιο τρόπο ορισμένα μεμονωμένα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα συνεισφέρουν θετικά στην ανθεκτικότητα του ατόμου, όπου αυτή καλείται να δοκιμαστεί, στην ιδιωτική, κοινωνική και επαγγελματική ζωή. Τα δυνατά στοιχεία που αποτελούν την αρετή της υπέρβασης, φαίνεται να εξομαλύνουν το κλίμα στον εργασιακό χώρο όπου η ενδυνάμωση των πρακτικών θετικής και ομαλής εργασιακής συνύπαρξης έχει ως παράλληλο αποτέλεσμα την ομαδική εργασιακή ανθεκτικότητα (Wilson & Ferch, 2005). Σε συνέχεια, ο εργασιακός χώρος έχει προσελκύσει πολλάκις τα φώτα της ερευνητικής διαδικασίας εξετάζοντας κατά κύριο λόγο με ποιο τρόπο οι εργαζόμενοι θα αυξήσουν μέσω της ψυχικής τους ανθεκτικότητας το τελικό επιδιωκόμενο καθ' εκάστη προϊόν. Πολλά θεωρητικά μοντέλα έχουν κατασκευαστεί και πολυάριθμες κατευθυντήριες έχουν δοθεί υπό αυτό το πρίσμα (Luthans, Vogelgesang & Lester 2006). Η αύξηση και ενδυνάμωση του ατομικού ψυχολογικού κεφαλαίου πιο ειδικά, της αυτοβελτίωσης, των θετικών συναισθημάτων, της δεκτικότητας σε νέες εμπειρίες και της εν συνόλω καλλιέργειας των επιμέρους χαρακτηριστικών των προαναφερόμενων έξι αρετών, αποτελεί κεντρική στόχευση. Σε αυτό το κλίμα, η ελπίδα, και σε μικρότερο βαθμό η αισιοδοξία επιφέρουν θετικό πρόσημο στην εργασιακή ανθεκτικότητα, αποδοτικότητα, ικανοποίηση και πληρότητα, (Youssef & Luthans, 2007).

Οι όροι δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα και ταμπεραμέντο εμφανίζονται συχνά στη βιβλιογραφία αποσαφηνιζόμενοι λιγότερο ή περισσότερο. Με τον βιολογικά

προσανατολισμένο όρο ταμπεραμέντο, νοείται η σταθερή παλέτα ιδιοσυγκρασίας που εμφανίζεται από τα πρώτα αναπτυξιακά στάδια του ατόμου με άμεσο αντίκτυπο στο συναίσθημα, τη σκέψη και τη συμπεριφορά (Buss & Plomin, 1984). Από την άλλη, η έρευνα καταδεικνύει ότι τα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα αφενός μπορούν να διδαχθούν και να αναπτυχθούν αφετέρου ενέχουν οικουμενικότητα. (Park, 2004). Ταμπεραμέντο, δυνατά στοιχεία και ανθεκτικότητα μέσω σημαντικών συσχετίσεων παρουσιάζονται αλληλοεξαρτώμενα και αλληλοσυμπληρούμενα. Κατά την ενηλικίωση το άτομο συχνά τίθεται ενώπιον σύνθετων αποφάσεων αλλά και δυσχερών συγκυριών που δοκιμάζουν τους μηχανισμούς αντιμετώπισης που ως τότε είχε αναπτύξει. Η ενεργοποίηση στοιχείων ταμπεραμέντου, δυνατών στοιχείων χαρακτήρα, φαίνεται να ισχυροποιεί την ανθεκτικότητα και να συμβάλει καθοριστικά στην επιμέρους αντιμετώπιση των δυσκολιών και τελικά στην ψυχική υγεία και ευζωία (Hutchinson, Stuart & Pretorius, 2010).

Οι τρεις προαναφερθέντες μηχανισμοί καλούνται να οχυρώσουν και τους επαγγελματίες υγείας και πιο συγκεκριμένα αυτούς που εργάζονται σε νοσοκομειακούς χώρους. Στην καθημερινή τους πρακτική τόσο σε διεθνή κλίμακα, πολλώ δε μάλλον σε τοπικό Ελλαδικό επίπεδο, αντιμετωπίζουν πληθώρα στρεσογόνων παραγόντων που έχουν να κάνουν με την πίεση του χρόνου, την δρομολόγηση πληθώρας αιτημάτων, τα πολλαπλά καθήκοντα σχετιζόμενα ή όχι με την ειδικότητα του κάθε εργαζόμενου, τον αναντίστοιχο και ανεπαρκή μισθό καθώς και συναισθηματικής φύσεως ζητήματα. Η καθημερινή έκθεση σε αυτούς ενδέχεται να επιδράσει αρνητικά στη φυσική και ψυχική τους υγεία με αποτέλεσμα επαγγελματική εξουθένωση ή και πλέον σύνθετες ψυχοσυναισθηματικές εκδηλώσεις οι οποίες δεν έχουν μόνο αντίκτυπο στο αίσθημα ευζωίας αλλά και στην εργασιακή αποτελεσματικότητα. Έναντι αυτών, τα δυνατά στοιχεία του χιούμορ, της ελπίδας,

της περιέργειας, της δεκτικότητας σε νέες εμπειρίες έχουν προσδιοριστεί ως ορισμένοι από τους βασικούς παράγοντες ενίσχυσης της ανθεκτικότητας και αποτελεσματικής διαχείρισης των δυσχερειών που έχουν να κάνουν με τον εργασιακό χώρο της υγείας (McCann, Beddoe, McCormick, Huggard, Kedge, Adamson & Huggard, 2013).

Μελέτες συστήνουν πρακτικές για καλύτερα και αποδοτικότερα εργασιακά περιβάλλοντα στα οποία είναι καταλυτική η παρουσία της ελπίδας, της αισιοδοξίας και της ανθεκτικότητας. Η ελπίδα είναι ένα από τα δυνατά στοιχεία της οποίας η επιρροή έχει δοκιμαστεί σε διάφορα πλαίσια. Σημαντικές έρευνες έχουν δείξει ότι ως μια θετική προτρεπτική κατάσταση η ελπίδα, έχει αρκετά ουσιαστική επίδραση στην ακαδημαϊκή επίδοση, στα αθλητικά επιτεύγματα, στη συναισθηματική υγεία, καθώς και στην ικανότητα της αντιμετώπισης ασθενειών και άλλων ψυχοπιεστικών εμπειριών (Peterson & Luthans, 2003). Έχει φανεί ότι οι άνθρωποι της ελπιδοφόρου σκέψης αναπτύσσουν μια ανθεκτική προσωπική και επαγγελματική ταυτότητα (Malik, 2013). Όπως αναφέρει ο Snyder (1998), η επίδραση της ελπίδας στην οχύρωση του εαυτού ενώπιων των δυσκολιών είναι καταλυτική, ενώ έχει αποδοθεί σε αυτή μια κατ'εξοχήν γνωστική και όχι συναισθηματική διάσταση, υποδεικνύοντας έτσι ότι οι μηχανισμοί λειτουργίας της έχουν να κάνουν με διαδικασίες γνωστικής προέλευσης (Snyder, Feldman, Taylor, Schroeder & Adams, 2000). Στη συμβολή της πνευματικότητας, μεταξύ άλλων, έχει αποδοθεί η αίσθηση πληρότητας και αυξημένης ικανοποίησης σε έρευνα για την υποκειμενική αίσθηση ευζωίας των κοινωνικών λειτουργών στον χώρο εργασίας από τους Graham και Shier (2010).

Περαιτέρω μελέτες αποκαλύπτουν τη σημασία της θετικότητας στο επίπεδο της σκέψης, των συναισθημάτων, των σχέσεων, των στοιχείων του χαρακτήρα, του νοήματος της ζωής ως παραγόντων καθοριστικών για την εργασιακή πρόοδο και

ικανοποίηση όλων των μερών (Achor, 2010). Στα δυνατά στοιχεία συμπεριλαμβάνονται η ευγνωμοσύνη, η ελπίδα, η αίσθηση κοινωνικής ευθύνης, η δημιουργικότητα και η ζωτικότητα που τελικά οχυρώνουν την ίδια την ανθεκτικότητα στους χώρους εργασίας (Cabrerá, 2012).

Ο Seligman (2011) παρουσίασε τις έννοιες της ανθεκτικότητας, των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα και της ευημερίας/άνθισης ως δομικών στοιχείων της θεωρίας του για την ευζωία, PERMA, P (Positive emotions), E (engagement), R (relationships), M (meaning), A (achievement). Το κάθε ένα από αυτά, αλλά και όλα μαζί συμβάλλουν στο χτίσιμο μιας ζωής με νόημα. Η θεωρία αυτή αποτελεί τη λυδία λίθο της ευζωίας έχοντας ως κεντρικό πιστεύω τη θετική επισκόπηση της ζωής, συστατικά στοιχεία της οποίας αποτελούν τα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα και η ψυχική ανθεκτικότητα. Η θεωρία αυτή προσφέρεται ως το πλαίσιο που δύναται να εξισορροπήσει και τα δύο, την ανάγκη να περιοριστούν οι δυσχέρειες και οι δυσκολίες με την ανάγκη της εξεύρεσης και τόνωσης των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα.

Οι Yang, Sun & Park (2015) σε μια μελέτη για το πώς η ανθεκτικότητα και τα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα επηρεάζονται από την εργασιακή αβεβαιότητα, βρήκαν αρνητικές επιδράσεις στα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία, την ψυχική υγεία με προεκτάσεις στα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα και εν τέλει στην ψυχική ανθεκτικότητα. Ως αντίδοτα προτάθηκαν η προστασία και φροντίδα εκ μέρους της εργοδοσίας, η καλλιέργεια θετικού κλίματος, η απόδοση κινήτρων, η καθιέρωση της ενδυνάμωσης και θετικής κουλτούρας, ο εντοπισμός των θετικών στοιχείων του χαρακτήρα κάθε εργαζόμενου και η ενδυνάμωση τους προκειμένου και μέσω του εργασιακού χώρου να αποτελέσουν δέκτες θετικών ψυχικών βιωμάτων.

Όπως προκύπτει από τη βιβλιογραφία, η έρευνα γύρω από την επαγγελματική ικανοποίηση και ευημερία έχει απασχολήσει αρκετά. Στην πλειονότητα των μελετών οι όροι ευζωία, ευημερία/άνθιση, δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα, ανθεκτικότητα αποτελούν κεντρικές μεταβλητές. Οι Wang και Wang (2016) μέσα από τη μελέτη τους για την επίδραση των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα στη επαγγελματική ικανοποίηση, έδειξαν ότι τα πέντε πρώτα σε συχνότητα στοιχεία του χαρακτήρα των κινέζων εργαζομένων ήταν η ευγνωμοσύνη, η αίσθηση κοινωνικής ευθύνης, η ευγένεια, η εκτίμηση της ομορφιάς και η δικαιοσύνη ενώ στα πέντε τελευταία βρίσκονταν η δημιουργικότητα, η ακεραιότητα, η γενναιότητα, η πνευματικότητα καθώς και η δεκτικότητα σε νέες εμπειρίες. Η αντικειμενική αίσθηση ικανοποίησης από την εργασία παρουσίασε θετική συσχέτιση με το κουράγιο, την ανθρωπιά την υπέρβαση και τη δικαιοσύνη ενώ με την ψυχική πληρότητα συσχετίστηκαν τόσο τα πέντε προαναφερθέντα όσο και η αρετή της εγκράτειας.

Σε άλλες μελέτες επιβεβαιώνεται η υφέρπουσα ικανότητα της ανθεκτικότητας των εργαζομένων, οι οποίοι αναπτύσσουν τεχνικές ή και στρατηγικές αντιμετώπισης των δυσκολιών που προκύπτουν στον επαγγελματικό χώρο προκειμένου να πετύχουν ποιοτικότερη καθημερινότητα (Ferguson, Carlson, Zivnuska & Whitten, 2012). Έχει προταθεί κατά αυτόν τον τρόπο η αλλαγή ή βελτίωση των εργασιακών συνθηκών με προσανατολισμό τη βοήθεια προς τους εργαζομένους, ώστε να αξιοποιήσουν και να αναπτύξουν αποτελεσματικούς τρόπους αντιμετώπισης των δυσκολιών στην εργασιακή ζωή με τελικό σκοπό τη συνολική ευζωία. Οργανωμένες ή και άτυπες μορφές συμβουλευτικής που παρείχαν οι εταιρείες προς τους υπαλλήλους τους αποδείχθηκαν ιδιαίτερα υποστηρικτικές για τον παραπάνω σκοπό (Zhenga, Kashia, Fana, Molineux, Shan Eea, 2015).

Ανθεκτικότητα δε σημαίνει μόνο την αντιμετώπιση αντίξοων συνθηκών. Πρόκειται σύμφωνα με τις μελέτες για ένα πιο σύνθετο και εποικοδομητικό δείκτη που μαζί με τα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα και τα χαρακτηριστικά του ταμπεραμέντου (Hutchinson, Stuart & Pretorius, 2010) δημιουργούν ένα ψυχικό δομικό τρίπτυχο. Η επίδραση των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα, έτσι όπως αυτά έχουν κατηγοριοποιηθεί (Peterson και Seligman 2004), αποτελεί ένα ισχυρό εργαλείο, ώστε να μελετηθούν τα ψυχικά δυναμικά των εργαζόμενων και μέσω αυτών και ως προϊόν αυτών, η ψυχική ανθεκτικότητα. Μελετώντας και μέσω της συγκεκριμένης έρευνας ποια είναι εκείνα τα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα που παίζουν καταλυτικό ρόλο στην ψυχική ανθεκτικότητα και κατά προέκταση στην ικανοποίηση που λαμβάνουν από τον εργασιακό τους χώρο, μπορούν να αναπτυχθούν εστιασμένες παρεμβάσεις που θα αναγνωρίζουν και θα ισχυροποιούν τα υπάρχοντα δυνατά στοιχεία από τη μια ενώ θα καλλιεργούν τα λιγότερο εμφανή από την άλλη. Η ολιστική δοκιμή των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα στα επίπεδα ανθεκτικότητας των εργαζόμενων και εν προκειμένω των υπαλλήλων ενός παιδιατρικού νοσοκομείου μπορεί να καταστεί ένα ιδιαίτερα βοηθητικό μέσο για τον εντοπισμό των δυνατοτήτων και αδυναμιών ενός οργανισμού, ώστε μέσω διορθωτικών διαδικασιών να ωφεληθούν τόσο το σύνολο όσο και ο κάθε υπάλληλος ατομικά.

1.2. Σκοποί και ερευνητικές υποθέσεις

Σκοπός της παρούσας μελέτης ήταν να συσχετισθεί σε πρώτο επίπεδο συγκεντρωτικά η πιθανή επίδραση των 24 δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα, που απαρτίζουν τις έξι αρετές της σοφίας, του κουράγιου, της ανθρωπιάς, της δικαιοσύνης, της εγκράτειας και της υπέρβασης, όπως αυτά έχουν κατηγοριοποιηθεί από τους Peterson και Seligman (2004), στην ψυχική ανθεκτικότητα των εργαζομένων σε ένα νοσοκομειακό πλαίσιο εργασίας που αφορά παιδιατρικούς

ασθενείς. Σε δεύτερο επίπεδο να μελετηθούν τυχόν συσχετίσεις μεταξύ των 24αρων δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα. Πιο ειδικά οι ερευνητικές υποθέσεις της μελέτης ήταν οι εξής:

Υπόθεση 1: υπάρχει θετική συσχέτιση της ψυχικής ανθεκτικότητας και των 24αρων δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα.

Υπόθεση 2: όσο πιο υψηλή είναι η συχνότητα μέρους ή των 24αρων δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα τόσο περισσότερο μπορούν να προβλεφθούν και τα επίπεδα της ψυχικής ανθεκτικότητας.

Υπόθεση 3: υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα και στα 24 δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα.

Υπόθεση 4: Το διοικητικό προσωπικό του νοσοκομείου θα παρουσιάζει υψηλότερα επίπεδα ανθεκτικότητας σε σχέση με το νοσηλευτικό και ιατρικό.

1.3 Δομή της διπλωματικής εργασίας

Στο παρόν κεφάλαιο έγινε αναφορά στο ευρύτερο ερευνητικό πλαίσιο στο οποίο εντάθηκε η συγκεκριμένη μελέτη ενώ αποσαφηνίστηκαν οι όροι της ψυχικής ανθεκτικότητας και των 24αρων δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα. Υπό αυτό το πρίσμα, στο τέλος αποτυπώθηκαν οι σκοποί και οι ερευνητικές υποθέσεις της μελέτης.

Το δεύτερο κεφάλαιο της διπλωματικής εργασίας ξεκινά με την ερευνητική ανασκόπηση της ψυχικής ανθεκτικότητας και των προστατευτικών παραγόντων, συνεχίζει με την ερευνητική αποτύπωση της επίδρασης των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα στους χώρους εργασίας και ολοκληρώνεται με την εξέταση της

αλληλεπίδρασης της ανθεκτικότητας και των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα ειδικά σε εργασιακούς χώρους υγείας.

Το επόμενο κεφάλαιο παρουσιάζει την ερευνητική μέθοδο και τις διαδικασίες συλλογής και επεξεργασίας που ακολουθηθήκαν ενώ στη συνέχεια αναφέρονται λεπτομερώς τα αποτελέσματα με τις συσχετίσεις της ανθεκτικότητας και των 24ων δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα.

Στο τέταρτο κεφάλαιο συζητώνται τα πορίσματα της παρούσας μελέτης, συγκρίνονται με αντίστοιχες έρευνες, γίνεται αναφορά στα δυνατά και ουσιαστικά της στοιχεία ενώ ολοκληρώνεται με την αποτύπωση των περιορισμών σε σχέση με τη γενίκευση των πορισμάτων της.

Η εργασία ολοκληρώνεται με την αναφορά στα βασικά συμπεράσματα της μελέτης, τις προτάσεις που προέκυψαν για δυνητική πρακτική τους χρήση, καθώς και στα ανακύπτοντα για περαιτέρω διερεύνηση ερευνητικά ερωτήματα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Ανασκόπηση Βιβλιογραφίας

2.1 Ψυχική ανθεκτικότητα και προστατευτικοί παράγοντες

Η πλειονότητα των ερευνητών συναινεί στον περιγραφικό ορισμό της ανθεκτικότητας ως της θετικής προσαρμογής του ατόμου παρά την ύπαρξη τραυματικών ή αντίξοων συνθηκών, στην αποτελεσματική αντιμετώπιση τους καθώς και στην ανάκαμψη από αυτές (Rutter, 1999·Masten, 2001·Masten & Obradovic, 2008). Οι συνθήκες αυτές μπορεί να αφορούν οιοδήποτε γεγονός προκαλεί ψυχικό στρες στα άτομα σε όποιο χώρο και αν εκδηλώνεται, οικογενειακό, κοινωνικό και επαγγελματικό. Ως εκ τούτων, είναι προφανές ότι για να υπάρξει ανθεκτικότητα πρέπει να έχουμε έκθεση σε ψυχοπιεστικές συνθήκες από τη μια και από την άλλη προσαρμογή του ατόμου η οποία πρέπει να είναι ικανοποιητική ή ακόμη και εξαιρετική (Masten & Obradovic, 2008).

Διάσταση παρουσιάζεται μεταξύ των θεωρητικών στο κατά πόσο η ανθεκτικότητα είναι ένα χαρακτηριστικό της προσωπικότητας ή αντίθετα μια δυναμική διαδικασία και αποτέλεσμα των επιμέρους συνθηκών (Σταλίκας, Κουδινγκέλη & Δημητριάδου, 2008). Ωστόσο, έχει υποστηριχθεί ότι η ανθεκτικότητα δε μπορεί να θεωρηθεί ως ένα χαρακτηριστικό της προσωπικότητας εφόσον αυτή προκύπτει μέσα από διαδικασίες και αλληλεπιδράσεις που δε σχετίζονται αποκλειστικά και μόνο με το άτομο αλλά και με το μικρο και μακρο περιβάλλον που συναλλάσσεται (Reich, Zautra & Hall, 2012). Διάσταση παρουσιάζεται επίσης με το κατά πόσο η ανθεκτικότητα σχετίζεται με ένα αποτέλεσμα ή με μια διαδικασία. Σύμφωνα με ορισμένους μελετητές, όταν η έρευνα αφορά παιδιά που μεγαλώνουν υπό αντίξοες συνθήκες με χρονική διάρκεια, ο καταλληλότερος χαρακτηρισμός της

ανθεκτικότητας είναι εκείνος μια δυναμικής διαδικασίας προσαρμογής, ενώ όταν η ανθεκτικότητα μελετάται σε ενήλικες που εκτίθενται σε ψυχοτραυματικά αλλά βραχείας διάρκειας βιώματα, η ανθεκτικότητα θα πρέπει να θεωρείται ως αποτέλεσμα (Mancini & Bonanno 2010).

Η ίδια η ανθεκτικότητα λαμβάνει διαφορετικές διαστάσεις σύμφωνα με τους ορισμούς που αποπειρώνται να οριοθετήσουν και να καθορίσουν τη φύση της. Η διάσταση της αντίστασης αναφέρεται στη διατήρηση της φυσιολογικής λειτουργίας πριν, κατά τη διάρκεια και μετά το τραυματικό γεγονός, η ανάρρωση στη σταδιακή επαναφορά του ατόμου στο προηγούμενο ή φυσιολογικό επίπεδο λειτουργίας, η ομαλοποίηση που διακρίνει κυρίως παιδιά και αφορά τη μετάβαση τους από ένα ψυχοπιεστικό σε ένα υγιές περιβάλλον. Τέλος, η διάσταση της ανασυγκρότησης που αναφέρεται στην αναδόμηση των αντιλήψεων, πεποιθήσεων και συμπεριφορών ούτως ώστε να έχουμε προσαρμογή στο τραυματικό γεγονός και να καθίσταται έτσι εφικτή η περεταίρω αντιμετώπιση μελλοντικών δυσχερειών ((Masten & Obradovic, 2008· Calhoun & Tedeschi, 2006).

Τα χαρακτηριστικά του ατόμου, της οικογένειας καθώς και του ευρύτερου κοινωνικού περιβάλλοντος συναποτελούν το πλαίσιο των προστατευτικών παραγόντων που τελικά κατοχυρώνουν την ανθεκτικότητα. Η δυναμική τους αλληλεπίδραση είναι αυτή που καθορίζει τα επίπεδα ανθεκτικότητας (Mancini & Bonanno 2010). Τα βασικά δομικά στοιχεία των προστατευτικών παραγόντων που συναντώνται συχνότερα στα πορίσματα των μελετών είναι η νοημοσύνη, οι θετικές αντιλήψεις για τον εαυτό, η γνωστική ευελιξία, οι στρατηγικές αντιμετώπισης των αντίξοων συνθηκών, η αυτορρύθμιση, η νοηματοδότηση της ζωής, τα θετικά συναισθήματα και στοιχεία προσωπικότητας του ατόμου καθώς και οι διαπροσωπικές σχέσεις με τη στήριξη που προσφέρουν.

Μια μέση νοητική λειτουργία φαίνεται να λειτουργεί προστατευτικά εφόσον δίδει τη δυνατότητα για σχεδιασμό και εφαρμογή στρατηγικών επίλυσης προβλημάτων (Charney, 2004). Με τη γνωστική ευελιξία, την επαναξιολόγηση δηλαδή των καταστάσεων που αντιμετωπίζει το άτομο, η δυσκολία θεωρείται ως κάτι προσωρινό και επιλύσιμο (Southwick, Vythilingam & Charney, 2005). Οι θετικές αντιλήψεις για τον εαυτό είναι από τους παράγοντες που έχουν συχνή παρουσία στα ερευνητικά δεδομένα. Η συνολική αίσθηση της αυτοαποτελεσματικότητας και της αυτεπίγνωσης του ατόμου για τις αδυναμίες και τα δυνατά του στοιχεία ισχυροποιούν κατά το μάλλον την ανθεκτικότητα. Άτομα που ανταπεξήλθαν με επιτυχία δύσκολες καταστάσεις, απεικονίζουν μια θετική εικόνα για τον εαυτό τους (Masten & Obradović, 2008).

Η ενεργητική και η ευέλικτη στρατηγική αντιμετώπισης δυσχερειών έχει επίσης συνδεθεί με την ψυχική ανθεκτικότητα. Η πρώτη σχετίζεται με τον τρόπο που ο καθένας πλαισιώνει το πρόβλημα του και δρομολογεί διαδικασίες αντιμετώπισης του, ενώ η ευελιξία αναφέρεται περισσότερο στις τεχνικές προσαρμογής που επιδεικνύει το άτομο και του επιτρέπουν να διαμορφώνει τη συμπεριφορά του ανάλογα με τις κάθε φορά ανάγκες (Bonanno, 2004). Η αυτορρύθμιση σχετίζεται με την επικέντρωση της προσοχής του ατόμου καθώς και τη ρύθμιση των συναισθημάτων, κινήτρων και δράσεων του προκειμένου να επιτύχει το επιθυμητό. Αναφέρεται περισσότερο στον αυτοέλεγχο αναφορικά με το αρνητικό συναίσθημα και τις παρορμήσεις προκειμένου η καθυπόταξη και ρύθμιση τους να οδηγήσει σε όσο το δυνατόν λειτουργικότερη αντιμετώπιση των δυσκολιών. Η αναφορά στο δομικό στοιχείο της νοηματοδότησης καθορίζει ένα ευρύτερο σύστημα πεποιθήσεων με ουσιαστική γνώση την πίστη και την ελπίδα ότι οι αντιξοότητες θα αντιμετωπιστούν και η ομαλότητα θα αποκατασταθεί (Reich, et al., 2012).

Ισχυρή σχέση έχει εντοπιστεί μεταξύ θετικών συναισθημάτων και ανθεκτικότητας. Όπως αναφέρει η Fredrickson (2001), «η βίωση θετικών συναισθημάτων διευρύνει το ρεπερτόριο σκέψης και δράσης του ατόμου, δομεί νέους σωματικούς, ψυχολογικούς νοητικούς και κοινωνικούς πόρους και λειτουργεί ως αντίδοτο στις επιδράσεις των αρνητικών συναισθημάτων» (Σταλίκας, Μυτσκίδου, 2011). Τα άτομα που παρουσιάζονται ανθεκτικά έχουν στη καθημερινότητα τους ενεργοποιήσει τους παραπάνω μηχανισμούς ρύθμισης των συναισθημάτων και ανακάμπτουν πιο εύκολα των αντίξοων συνθηκών (Tugade & Fredrickson, 2004). Σημαντικό ρόλο αποδίδουν οι έρευνες και στα κοινωνικά δίκτυα του ατόμου και στις σχέσεις που αναπτύσσει (Reich et al. 2012). Ξεκινώντας από τις γονικές σχέσεις προσκόλλησης και δίδοντας τη σκυτάλη της διαμόρφωσης των σχέσεων στο ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο, τα άτομα αποδεικνύονται πιο ανθεκτικά, όταν πλαισιώνονται από υποστηρικτικές σχέσεις.

2.2 Ψυχική ανθεκτικότητα στους εργασιακούς χώρους υγείας

Αν και η βιβλιογραφία έχει να επιδείξει ένα μεγάλο αριθμό ερευνών γύρω από τους μηχανισμούς της ψυχικής ανθεκτικότητας, ωστόσο αυτός εμφανίζεται περιορισμένος τουλάχιστον έως και το 2011 όταν υπάρχει αναφορά στη συσχέτιση της με το εργασιακό περιβάλλον. Έκτοτε πολλές είναι οι μελέτες που επιχειρούν να ερμηνεύσουν με ποιους τρόπους ένας εργαζόμενος δύναται να γίνει πιο ανθεκτικός, ώστε αυτό να αντικατοπτρίζεται τόσο σε προσωπικό κεφάλαιο όσο όμως και σε όφελος του εργασιακού του περιβάλλοντος. Μελέτες γύρω από την επαγγελματική εξουθένωση εξηγούν τις αιτίες της, ενώ υποδεικνύουν τα κανάλια, τις στρατηγικές και στάσεις που μπορούν να οχυρώσουν τους εργαζόμενους και να τους καταστήσουν ανθεκτικούς και άρα λειτουργικούς.

Ο Van Breda (2011) αναφέρει ότι «η επαγγελματική ανθεκτικότητα αναφέρεται στα χαρακτηριστικά και τις διαδικασίες των φορέων εργασίας που βοηθούν τους υπαλλήλους τους να είναι ανοικτοί στη νευρικότητα και την αλλαγή και προσαρμοστικοί σε καταστάσεις κρίσεων». Είναι κατανοητό με βάση την παραπάνω προσέγγιση ότι οι φορείς εργασίας θα πρέπει να προωθούν στρατηγικές που χαρακτηρίζονται από ευελιξία, ενδυναμώνουν την ανθεκτικότητα, εξασφαλίζουν ισορροπία και εργασιακή ειρήνη προωθώντας έτσι την πλήρωση ατομικών και ομαδικών στόχων.

Ενώ οι παράγοντες κινδύνου ενδέχεται να οδηγήσουν το άτομο σε παραίτηση και τελική ψυχολογική καταπόνηση ή και κατάρρευση, οι προστατευτικοί από την άλλη αυξάνουν την πιθανότητα για ανάκαμψη και προσαρμογή. Πιο ειδικά, οι προστατευτικοί παράγοντες που συνδέονται με την ανθεκτικότητα στους εργασιακούς χώρους πρέπει να θεωρηθούν ως μια διαδικασία που λαμβάνει χώρα σε αυτούς οπότε εν πολλοίς καθορίζεται και από αυτούς. Οι βασικοί προστατευτικοί παράγοντες που σχετίζονται με τα εργασιακά περιβάλλοντα είναι τα υποστηρικτικά δίκτυα, η επίλυση προβλημάτων, η εκτίμηση και η αρμονία (Van Breda, 2011).

Με τον όρο υποστηρικτικά δίκτυα γίνεται αναφορά στην ποιότητα των διαπροσωπικών σχέσεων που αναπτύσσονται στους χώρους εργασίας καθώς και στη σχέση τους με την ευρύτερη κοινωνία. Η συνεκτικότητα αυτών των δικτύων καθώς και η συναισθηματική τους εμπλοκή έχει θεωρηθεί ένα σημαντικός προστατευτικός παράγοντας που καθιστά όλο αυτό το δίκτυο υποστηρικτικό και πιο συναισθηματικό.

Με την επίλυση προβλημάτων, τη δυνατότητα δηλαδή της συνεργατικής οργάνωσης, της αποτελεσματικής παρέμβασης προκείμενου να λύνονται ανακύπτοντα προβλήματα κατοχυρώνεται, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία σε μεγάλο

βαθμό η ατομική και ομαδική ανθεκτικότητα (McManus, Seville, Vargo & Brunsdon, 2008).

Αντίστοιχα με τον προστατευτικό μηχανισμό της εκτίμησης έχει γίνει αναφορά στην αντίληψη που υπάρχει σε κάθε οργανισμό/χώρο εργασίας σχετικά με τις αιτίες που προκαλούν στρες καθώς και τη διάθεση για αλλαγή και βελτίωση. Αν η επαγγελματική δηλαδή κοινότητα θεωρεί ότι διαθέτει τις κοινωνικές πηγές , αν όχι πολλές φορές να επιλύσει αλλά απλώς να καταπραΰνει διαφόρων ειδών δυσκολίες, τροφοδοτεί τη λειτουργία ενός δικτύου που θέτει βασικά θεμέλια ατομικής και συλλογικής ανθεκτικότητας. Τέλος, ως προστατευτικός μηχανισμός η αρμονία νοείται ως η διαδικασία εκείνη κατά την οποία οι επαγγελματικοί οργανισμοί εξασφαλίζουν την ισορροπία μεταξύ των εργασιακών χώρων και της ζωής υπό ένα ολιστικό πρίσμα καθώς υπάρχουν στιγμές όπου οι απαιτήσεις της εργασίας παραγκωνίζουν εκείνες της ιδιωτικής ζωής και αντιστρόφως, με αποτέλεσμα να οδηγούνται τελικά και οι δυο σε αδιέξοδα. Η ψυχική ανθεκτικότητα θα μπορούσαμε να καταθέσουμε ότι απαιτεί μια αρμονική ισορροπία μεταξύ των δυο μεγάλων τομέων. Έχει φανεί μάλιστα ότι οι εταιρείες που αντιμετωπίζουν ολιστικά και τους δυο τομείς αποδεικνύονται πιο ικανές να αντιμετωπίσουν ανακúπτοντες στρεσογόνους παράγοντες διευκολύνοντας έτσι την προσαρμογή και την ανάκαμψη τους. Η πλειοψηφία των μελετών άλλωστε αναφορικά με την επαγγελματική ανθεκτικότητα, αναφέρεται στα εργασιακά πλαίσια, ως χώρων ατομικής ανθεκτικότητας ή ορίζει την ανθεκτικότητα του ατόμου εντός του εργασιακού χώρου παρά στη συλλογική ανθεκτικότητα του εργασιακού χώρου και μόνο, διαχωρισμένη από την ατομική (Zunz & Chernesky, 2000).

Η ανάγκη για παρεμβάσεις στους εργασιακούς χώρους υγείας που θα στοχεύουν σε πολιτικές ενίσχυσης της ανθεκτικότητας των εργαζομένων έχουν

προταθεί από τα πορίσματα αρκετών μελετών. Πιο ειδικά, σε πιλοτική έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε προσωπικό ογκολογικής μονάδας (Pipe, Buchda, Launder, Hudak, Hulvey, Karns & Pendergast, 2011), όπου εφαρμόστηκε για χρονικό διάστημα 7 μηνών εκπαιδευτικό πρόγραμμα σχετικά με τη θετική προοπτική στην αντιμετώπιση των καθημερινών δυσκολιών φάνηκε ότι οι εργαζόμενοι παρουσίασαν σημαντικά χαμηλότερα ποσοστά στρεσογόνου συμπεριφοράς συγκριτικά με πριν την εφαρμογή. Οι τεχνικές που χρησιμοποιήθηκαν αποτελούσαν μέρος ενός δομημένου προγράμματος που είχε ως στόχο την αντιμετώπιση τους στρες και την ενδυνάμωση της ανθεκτικότητας καθώς εκπαίδευε τους επαγγελματίες υγείας πάνω στους τρόπους αναγνώρισης και εξουδετέρωσης της στρεσογόνου συμπτωματολογίας. Πάρα το γεγονός του μικρού ($n=50$) και μη τυχαιοποιημένου δείγματος, τα αποτελέσματα ήταν ενθαρρυντικά σε σχέση με το συνδυασμό εκπαίδευσης στην αντιμετώπιση τους στρες στον χώρο ενός νοσοκομείου και ανθεκτικότητας. Τροποποιώντας μαθημένες συμπεριφορές αντίδρασης στα καθημερινά ψυχοπρεστικά γεγονότα του εργασιακού χώρου αρχικά σε ατομικό επίπεδο έχει φανεί ότι επιτυγχάνεται συλλογική ανθεκτικότητα και καλύτερη προσαρμογή στους πολλαπλούς ρόλους που καλείται να φέρει σε πέρας το άτομο (Watson, 2009).

Η αντιμετώπιση τελικά του στρες και η εξ αυτού αναδεικνυόμενη ανθεκτικότητα, όχι μόνο στους εργασιακούς χώρους υγείας αλλά και ευρύτερα έχει παρουσιασθεί ως η λύση της σύνθετης εξίσωσης. Ως μια από τις βασικές προϋποθέσεις είναι και τα χαρακτηριστικά του ίδιου το ατόμου. Ο παράγοντας ανθεκτικότητας μια δομημένης προσωπικότητας βρέθηκε να συσχετίζεται αρνητικά με το στρες γεγονός που έδειξε ότι όσο πιο συγκροτημένος είναι ένας άνθρωπος τόσο πιο ανθεκτικά εργασιακά περιβάλλοντα υπάρχουν χωρίς ωστόσο να αποτελεί τη μόνη εγγύηση ότι το άτομο δε θα βιώσει στρες στον εργασιακό του χώρο (Nelson, 2013).

Η ανθεκτικότητα των νοσηλευτών έχει απασχολήσει κατά τον ίδιο τρόπο ένα μεγάλο αριθμό μελετών καθώς θεωρείται από τις επαγγελματικές κατηγορίες του χώρου της υγείας που εκτίθενται κατά το μάλλον σε στρεσογόνους παράγοντες. Σύμφωνα με τους Dos Santos και Moreira (2014), οι νοσηλευτές οι οποίοι στη συγκεκριμένη έρευνα απασχολούνταν σε μονάδα παιδιών και εφήβων με νεοπλασίες, είχαν αναπτύξει στρατηγικές ανθεκτικότητας καθ' όλη τη διάρκεια της νοσηλείας των ασθενών έως ακόμα και στις περιπτώσεις θανατηφόρων καταλήξεων. Πίστευαν στις ικανότητες και δυνατότητες τους ως άτομα, συνδυάζαν τεχνικές που χαρακτηρίζονταν από στοργή και θρησκευτικότητα ενώ πραγματοποιούνταν εναλλαγή ρόλων μεταξύ των μελών της ομάδας. Άλλες μελέτες (McCann, Beddoe, McCormick, Huggard, Kedge, & Huggard, 2013) προσέθεσαν ως παράγοντες ανθεκτικότητας των νοσηλευτών την εμπειρία, το ποσοστό ικανοποίησης που έχει επιτευχθεί από τη εργασία τους, τη θετική στάση απέναντι στην καθημερινότητα, την πίστη, τον αποκλεισμό επιβαρυντικών προσωπικών σχέσεων, την ανταλλαγή εμπειριών με τους ασθενείς, την υποστήριξη και αλληλεγγύη από τους συναδέλφους, την ικανότητα του εντοπισμού στρεσογόνων παραγόντων και τη δρομολόγηση αντιμετώπισης τους καθώς και τη διατήρηση ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Ο Martin (2010) μέσα από μια ποιοτική μελέτη σε 10 γυναίκες ψυχολόγους κατέληξε στους παράγοντες που λειτουργούσαν προστατευτικά εντάσσοντας σε αυτούς τις προκλήσεις που είχαν να κάνουν με τα πρώτα στάδια της καριέρας, όπως των ανασφαλειών που ενέχει η μετάβαση από τον εκπαιδευόμενο στον ρόλο του επαγγελματία, τη συναισθηματική αυτοφροντίδα με την ισοροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, τη σωματική φροντίδα και τον επαρκή ύπνο, τις δραστηριότητες που αναδείκνυν τη δημιουργικότητα καθώς και τα ταξίδια, τη γνωστική φροντίδα του εαυτού με τη συμμετοχή σε προσωπική συμβουλευτική, ψυχοθεραπεία, εποπτεία με συναδέλφους και συμμετοχής σε

συνέδρια, την πνευματική φροντίδα με τη συμμετοχή σε οργανωμένη θρησκεία καθώς και τη συμβουλευτική προς τους νεότερους συναδέλφους για τους τρόπους πρόκρισης της προσωπικής τους φροντίδας, εκπαίδευσης και καλλιέργειας.

Οι Fothergill, Edwards, and Burnard (2004) σε μια ανασκόπηση 24 μελετών πάνω στη διαχείριση του στρες σε ψυχιάτρους εντόπισαν ότι παρά το γεγονός της υψηλής συχνότητας στρες βρέθηκε παράλληλα ότι είχαν ψηλά ποσοστά ικανοποίησης από το επάγγελμα τους ενώ ως στρατηγικές αντιμετώπισης των επιβαρυντικών παραγόντων και κατά συνέπεια ως τρόποι οχύρωσης της ανθεκτικότητας τους, αναφέρθηκαν οι στιγμές χαλάρωσης και ηρεμίας, η επίλυση προβλημάτων, η συμμετοχή σε ομάδες στήριξης και ευαισθητοποίησης. Πρόσθετες μελέτες της ανθεκτικότητας των γιατρών έχουν αναφέρει ότι συγκερασμός ατομικών και επαγγελματικών παραγόντων ενδέχεται να επηρεάζει την ευζωία ενώπιον τους στρες ενώ η μη ύπαρξη ολοκληρωμένων μελετών σε σχέση με παρεμβάσεις αύξησης ανθεκτικότητας καθιστά απαγορευτική την αποτύπωση σταθερών αποτελεσμάτων. Τα ευρήματα της παραπάνω ανασκόπησης υποδεικνύουν ότι η ανθεκτικότητα έρχεται ως το αποτέλεσμα διαντίδρασης ατομικών και κοινωνικών παραγόντων. Οι ατομικοί παράγοντες συμπεριλαμβάνουν δημογραφικά χαρακτηριστικά (ηλικία, φύλο, εμπειρία), προσωπικά χαρακτηριστικά (μια ισορροπημένη ζωή, γέλιο, χαλάρωση) , επαγγελματικά (συνεχιζόμενη εκπαίδευση, επαγγελματική ταυτότητα) ενώ οι κοινωνικοί περιλαμβάνουν τη συζυγική ή οικογενειακή στήριξη, την κλινική-συμβουλευτική στήριξη καθώς και την ευρύτερη κουλτούρα (McCan et al., 2013).

Η αλληλεπίδραση είναι αυτή που επιτρέπει τη διατήρηση της προσωπικής και επαγγελματικής ευημερίας ενώπιον της καθημερινών αντιξοοτήτων και δίνει ερευνητικές κατευθύνσεις στο να εντοπισθούν όλα εκείνα τα στοιχεία που επιτρέπουν τον ακριβή προσδιορισμό της ανθεκτικότητας στους εργασιακούς χώρους υγείας μέσω της προώθησης αποτελεσματικών παρεμβάσεων.

2.3 Θετικά στοιχεία του χαρακτήρα και εργασιακοί χώροι υγείας

Εμφανής είναι την τελευταία 10ετία η επικέντρωση της έρευνας στον εντοπισμό και στην ανάδειξη των θετικών στοιχείων του χαρακτήρα στους εργαζόμενους προκειμένου μέσω αυτών να εξασφαλιστεί ένα υγιές και παραγωγικό εργασιακό περιβάλλον από τη μια ενώ από την άλλη αυτό να μεταφραστεί σε κεφάλαιο ατομικής πληρότητας και ευζωίας. Πολλαπλές είναι επίσης οι μελέτες που έχουν καταδείξει τη συμβολή των θετικών στοιχείων του χαρακτήρα στην ικανοποίηση από τη ζωή, την ευζωία και τη νοσηματοδότηση (Harzer & Ruch, 2013). Οι θετικές εμπειρίες του ατόμου στην εργασία του αυξάνονται σημαντικά όταν τα θετικά στοιχεία του χαρακτήρα του βρίσκουν εφαρμογή στο χώρο δουλειάς, (Wood, Linley, Maltby, Kashdan & Hurling, 2011). Ωστόσο, η εφαρμογή των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα στην εργασία φάνηκε να σχετίζεται με δυο συνθήκες. Αρχικά, το άτομο πρέπει να διαθέτει σε ικανοποιητικό βαθμό ένα χαρακτηριστικό προκειμένου αυτό να συνεισφέρει στη γενικότερη ποιότητα ενώ ακολούθως απαιτούνται οι κατάλληλες ευκαιρίες-συγκυρίες που θα επιτρέψουν να εμφανιστεί το ανάλογο χαρακτηριστικό αν και μέσω της λειτουργίας τους πολλοί εργασιακοί χώροι καθιστούν σύνθετη την παραπάνω συνθήκη.

Με την έρευνα τους οι Harzer & Ruch (2013), έδειξαν ότι όταν οι εργαζόμενοι στην δουλειά τους χρησιμοποιούν τα θετικά στοιχεία του χαρακτήρα τους βιώνουν θετικές εμπειρίες, όπως ικανοποίηση από την εργασία, αφοσίωση και νόημα. Η χρήση των κλιμάκων VIA-IS (Values in Action) και ACS-RS (Applicability of Character Strengths Rating Scales) μπορούν να δώσουν σημαντικές πληροφορίες τόσο για το είδος όσο όμως και για την εφαρμογή αυτών των χαρακτηριστικών στην εργασία.

Αν και οι μελέτες σχετικά με τα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα και τους εργασιακούς χώρους υγείας είναι πιο περιορισμένες, ωστόσο μέσω των υπάρχουσών πιστοποιούνται σε μεγάλο βαθμό τα παραπάνω. Η αισιοδοξία και η ελπίδα για παράδειγμα που εντάσσονται στην αρετή της υπέρβασης, έχουν παρουσιαστεί ως σημαντικά δομικά στοιχεία της προσωπικότητας των κοινωνικών λειτουργών στην προσπάθεια τους να βοηθήσουν άτομα σε δυσχερή θέση (Collins, 2007). Τα θετικά συναισθήματα, η ανθεκτικότητα και η νοηματοδότηση συνεισφέρουν στην αντίληψη για βελτιστοποίηση και αλλαγή στις ζωές των ανθρώπων που βοηθούν, καθώς και σε σχέση με την αντιμετώπιση των στρεσογόνων καθημερινών συνθηκών εν μέσω των οποίων καλούνται να φανούν λειτουργικοί και αποτελεσματικοί. Αναπτύσσοντας τις γνώσεις τους και κατανοώντας τη λειτουργία της ελπίδας, της αισιοδοξίας και των θετικών συναισθημάτων παρουσίασαν σταθερή ανθεκτικότητα κατά το μεγαλύτερο κομμάτι της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας.

Οι Youssef και Luthans (2007), εξέτασαν την υπόθεση της επίδρασης της ελπίδας, της αισιοδοξίας και εν τέλει της ανθεκτικότητας στην εργασιακή απόδοση, στην ικανοποίηση από την εργασία καθώς και στην εργασιακή δέσμευση/αφοσίωση. Τα ευρήματα σε γενικές γραμμές υποστήριξαν ότι τα παραπάνω χαρακτηριστικά συνεισφέρουν με διαφορετικούς τρόπους στην αποτελεσματικότητα των ατομικών και συλλογικών στόχων σε ένα εργασιακό περιβάλλον.

Η εξέταση της σχέσης μεταξύ των αρετών της προσωπικότητας και της ικανοποίησης από την εργασία, της ποιότητας στην παροχή νοσηλευτικής φροντίδας και της ψυχολογικής ισορροπίας του νοσηλευτικού προσωπικού έδειξε ότι οι νοσηλεύτριες που ανέφεραν υψηλότερα επίπεδα των αρετών (Δικαιοσύνη, Εγκράτεια, Σοφία και γνώση, Κουράγιο, Ανθρωπιά, Υπέρβαση) ήταν πιο ικανοποιημένες από τη δουλειά τους, παρουσίαζαν υψηλά επίπεδα ευζωίας και καλύτερη απόδοση (Burke,

Ng, & Fiksenbaum, 2009). Τα πορίσματα αυτά έρχονται να υποστηρίξουν παλαιότερες έρευνες (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007) σύμφωνα με τις οποίες οι αρετές φάνηκε να σχετίζονται με μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση, καλύτερη ψυχική-σωματική υγεία και καλοσύνη.

Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας έχουν πολλάκις μελετηθεί καθώς θεωρούνται ότι συμβάλλουν αποφασιστικά στην αντιμετώπιση στρεσογόνων παραγόντων. Σε αυτό το πλαίσιο ερευνήθηκαν δυο βασικές υποθέσεις, αρχικά ότι τα θετικά στοιχεία του χαρακτήρα σχετίζονται με την αντιμετώπιση δυσκολιών και μετριάζουν τις αρνητικές επιδράσεις που μπορεί να προκαλεί το στρες στην ικανοποίηση από την εργασία σε ένα δείγμα και πάλι 175 νοσηλευτριών (Harzer & Ruch, 2015). Όπως αναμένονταν, νοητικά, συναισθηματικά και ιδιοσυγκρασιακά χαρακτηριστικά είχαν συσχέτιση με την επίλυση προβλημάτων και την προσαρμογή, με τα ιδιοσυγκρασιακά όπως ο αυτοέλεγχος, η συγχώρεση, η δικαιοσύνη κα. να παίζουν τον πλέον σημαντικό ρόλο. Επιπλέον, τα διανοητικά ή άλλως ονομαζόμενα πνευματικά χαρακτηριστικά μείωναν σε σημαντικό βαθμό τις επιδράσεις του καθημερινού εργασιακού στρες και δρούσαν προστατευτικά σε σχέση με την ικανοποίηση που εισέπρατταν οι νοσηλεύτριες από την εργασίας τους.

Η εξέταση της σχέσης των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα και των συμπεριφορών στον χώρο της εργασίας (Gander, Proyer, Ruch & Wyss, 2012) έδειξε ότι υπάρχει μια σθεναρή συσχέτιση ενώ διαφορετικές μορφές συμπεριφοράς συνδέονταν και με διαφορετικά χαρακτηριστικά προσωπικότητας. Για παράδειγμα, η αγάπη συνδέεται στενά με την κοινωνική υποστήριξη που εκδήλωσαν οι εργαζόμενοι ενώ παράλληλα αυτή δεν παρουσίασε συσχέτιση με μη υγιή μοτίβα συμπεριφοράς, γεγονός που οδήγησε στην υπόθεση ότι όσο υψηλότερα είναι τα ποσοστά της αγάπης τόσο μεγαλύτερες είναι οι πιθανότητες να ενεργοποιήσουν το αίσθημα της

κοινωνικής υποστήριξης (Peterson & Park 2006) και να μειώσουν τις πιθανότητες επαγγελματικής εξουθένωσης. Επιπλέον δυνατά στοιχεία όπως η ελπίδα, η αγάπη και η γενναιότητα φάνηκε να υποβοηθούν την ενεργητικότητα και τη λήψη πρωτοβουλιών σε σχέση με την επίλυση δυσλειτουργιών. Εργαζόμενοι με υψηλότερες φιλοδοξίες καριέρας φάνηκε να συγκεντρώνουν τα χαρακτηριστικά της σοφίας, της γνώσης και του κουράγιου γεγονός που θα μπορούσε μακροπρόθεσμα και υπό την ερευνητική επαλήθευση, να φανεί χρήσιμο κατά τη διαδικασία προσλήψεων ή την τοποθέτηση εργαζομένων στην κατάλληλη θέση. Παρά το γεγονός ότι το δείγμα της παραπάνω μελέτης αποτελούνταν μόνο από γυναίκες οι μισές από τις οποίες χαρακτηρίστηκαν αναφορικά με τον τύπο προσωπικότητας ως αρνητικού συμπεριφορικού μοτίβου, υπογραμμίστηκε η σημασία των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα και προτάθηκε για μια ακόμα φορά ότι οι παρεμβάσεις στους εργασιακούς χώρους με επίκεντρο τα θετικά στοιχεία του χαρακτήρα μπορούν να συμβάλλουν καθοριστικά στο τελικό θετικό ζητούμενο, την εργασιακή ικανοποίηση.

Η πλειοψηφία των ερευνών σε σχέση με τη μελέτη της ικανοποίησης από την εργασία καταλήγουν ότι προκειμένου να συνυπάρξουν ικανοποίηση υπαλλήλου και διοίκησης, θα πρέπει οι δεύτεροι να εφαρμόσουν στρατηγικές οι οποίες εντοπίζουν, προωθούν και ενεργοποιούν τα θετικά στοιχεία του χαρακτήρα, την αισιοδοξία, την ελπίδα και τα θετικά συναισθήματα. Όταν όλα αυτά συνδυαστούν, για να δημιουργήσουν ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον παρατηρήθηκε ως αποτέλεσμα η ανάδυση ομάδων εργασίας υψηλής απόδοσης, κερδοφορίας με ταυτόχρονη ικανοποίηση εργοδότη εργαζόμενου (Davis & Cable, 2014) Άλλωστε «η επένδυση στα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα είναι πιο αποτελεσματική από τη διόρθωση της αδυναμίας» (Gordon, 2002 όπως αναφέρεται στο Davis & Cable, 2014).

2.4 Ανθεκτικότητα, ΔΣΧ και εργασία

Η αποδελτίωση της βιβλιογραφίας φανέρωσε ότι υπάρχει ένας περιορισμένος αριθμός μελετών που έχει ως στόχο την εκτίμηση των θετικών στοιχείων του χαρακτήρα συνολικά, όπως αυτά έχουν κατηγοριοποιηθεί από τους Peterson και Seligman (2004) στην ψυχική ανθεκτικότητα των εργαζομένων και πολλώ δε μάλλον των επαγγελματιών υγείας. Ωστόσο, η κατά ομάδες ή και μεμονωμένη μελέτη των 24αρων δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα έχει παρουσιάσει ενδιαφέροντα ευρήματα όχι μόνο αναφορικά με τις επιδράσεις τους στην ανθεκτικότητα αλλά και στη γενικότερη λειτουργία ατόμων και ομάδων.

Από τα εκτενώς μελετημένα δυνατά στοιχεία είναι εκείνο της ελπίδας που με βάση τη θεωρία του Snyder (2000) πρόκειται για μια θετική κατάσταση κινητοποίησης που βασίζεται στην αισιοδοξία για την επίτευξη στόχων και σκοπών. Ενέχει με άλλα λόγια τη σκέψη για το μέλλον με περισσότερο συναισθηματικό υπόβαθρο από ότι γνωστικό. Έχει φανεί ότι οι δράσεις του ατόμου που ενέχουν ελπίδα αφορούν ποικίλους τομείς της ζωής του συμπεριλαμβανομένου και του επαγγελματικού. Σε μελέτη που πραγματοποιήθηκε (Youssef & Luthans, 2007), για την ελπίδα, την αισιοδοξία και την ανθεκτικότητα στους χώρους εργασίας φάνηκε ότι και οι τρεις σε σημαντική συσχέτιση μεταξύ τους επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία καθώς και καθολικά την ευτυχία στην εργασία αλλά και αντίστροφα, ότι η εργασιακή απόδοση, η ευτυχία και η πληρότητα μπορούν να προβλέψουν την ελπίδα, την ανθεκτικότητα και την αισιοδοξία. Η απόδοση όμως και ικανοποίηση από την εργασία αποτελεί προέκταση γενικότερης ενδοπροσωπικής ψυχικής ισορροπίας με σημαντικό και πάλι το ρόλο της ελπίδας και την έρευνα ναν υποδεικνύει ότι η ελπίδα ενδυναμώνει τόσο τη γενικότερη

ψυχική ισορροπία όσο και πιο ειδικά τα ψυχικά δυναμικά στον εργασιακό χώρο (Wandeler, Lopez & Baeriswyl, 2011).

Έχει παρατηρηθεί μια ευθεία συσχέτιση της ελπίδας με την εργασιακή ικανοποίηση και κατ'επέκταση με την ψυχική ανθεκτικότητα. Για παράδειγμα, ο Snyder και οι συνεργάτες του (2000) βρήκαν ότι οι εργαζόμενοι με υψηλότερα ποσοστά ελπίδας ήταν πιο αποδοτικοί και παράλληλα ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους ενώ μελέτη πάνω σε διαφορετικά εργασιακά περιβάλλοντα έδειξε ότι οι υπάλληλοι και τα στελέχη πωλήσεων που ήταν πιο ικανοποιημένοι από την εργασία τους, αντιμετώπιζαν τα ανακύπτοντα προβλήματα και είχαν υψηλότερους δείκτες ελπίδας (Peterson & Byron, 2007). Σαν αποτέλεσμα, εργασιακά περιβάλλοντα που στελεχώνονται από υπαλλήλους με υψηλή συχνότητα του δυνατού στοιχείου της ελπίδας, έχει φανεί να είναι αποδοτικά, παραγωγικά και σίγουρα πιο ανθεκτικά ενώ προτάθηκε η καλλιέργεια της ανθεκτικής προσωπικής και επαγγελματικής ταυτότητας ως χαρακτηριστικό επαγγελματικής ανάπτυξης και ισορροπίας (Malik, 2013).

Ανασκόπηση δεκατεσσάρων ερευνών αναφορικά με την επίδραση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων αύξησης της ανθεκτικότητας στον εργασιακό χώρο υπέδειξε ότι αυτά βοήθησαν σε σημαντικό βαθμό τους εργαζόμενους να βιώσουν θετικά συναισθήματα, να κινητοποιήσουν την ελπίδα και να έλθουν πιο κοντά στην επαγγελματική και προσωπική ικανοποίηση (Robertson, Cooper, Sarkar & Curran, 2015).

Το χιούμορ ως ένα από τα 24 ταξινομημένα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα έχει απασχολήσει την έρευνα αναφορικά με την επίδραση του στους χώρους εργασίας σε σχέση με την μείωση του στρες, την ομαδικότητα, τα κίνητρα, τα θετικά

συναισθήματα και συνεπώς την καλλιέργεια μιας ανθεκτικής συμπεριφοράς στο εργασιακό γίνεσθαι (Lyttle, 2007). Συνίσταται στην τάση του ατόμου να αντιμετωπίζει τη ζωή με μια πιο χαρούμενη διάθεση, την ικανότητα του να κάνει τους άλλους να γελούν και να συνεισφέρει με αυτό τον τρόπο στην καλλιέργεια των κοινωνικών δεσμών (Σταλίκας, και συν. 2008). Είναι ένα από τα δυνατά στοιχεία που συμβάλλει σε μεγάλο βαθμό στην ικανοποίηση από τη ζωή (Peterson, Ruch, Beermann, Park & Seligman, 2007). Από πλευράς ανθεκτικότητας, το χιούμορ μαζί με άλλα θετικά στοιχεία του χαρακτήρα όπως η αγάπη, η ευγένεια, η ηγετικότητα και η κοινωνική νοημοσύνη, παρουσίασαν σημαντική αύξηση μετά από ψυχοτραυματικά γεγονότα όπως ατυχήματα, επιθέσεις ή ασθένειες. Οι Svebak, Romundstad, και Holmen (2010) διενεργώντας μια διαχρονική μελέτη 7 ετών σε 50.000 Νορβηγούς βρήκαν ότι οι δείκτες κινδύνου ήταν πολύ μικρότεροι ανεξάρτητα από το φύλο και την κατάσταση υγείας όσο μεγαλύτερη αίσθηση χιούμορ υπήρχε. Είναι σημαντικό η μελλοντική έρευνα να καταδείξει τους μηχανισμούς και την όλη λειτουργία των επιδράσεων του χιούμορ στην ανθεκτικότητα συνεξετάζοντας πέρα από τους διαφορετικούς τύπους χιούμορ, τα δίκτυα μεταξύ των γνωστικών αναπαραστάσεων, των συναισθημάτων και του χιούμορ. Προς αυτή την κατεύθυνση οι Geisler και Weber (2010) ενσωμάτωσαν ένα μοντέλο συναισθηματικής ρύθμισης στην έρευνα τους για το χιούμορ ως στρατηγικής αλλαγής των γνωστικών αναπαραστάσεων που μπορούν να εφαρμόσουν τα άτομα προκειμένου να αντιμετωπίσουν ή ανακουφισθούν από αρνητικά συναισθήματα. Πρότειναν ότι το χιούμορ διαφέρει από άλλες στρατηγικές γνωστικής αντιμετώπισης προβλημάτων διότι δεν εθελουφλεί ενώπιων της αρνητικής εμπειρίας αλλά την μεθερμηνεύει ως λιγότερο απειλητική (Kuiper, 2012) ενώ υπάρχουν σημαντικές ενδείξεις ότι το χιούμορ μπορεί να συνεισφέρει στην

αύξηση των θετικών εμπειριών και να οδηγήσει σε πλουσιότερα θετικά συναισθήματα και ψυχολογική ισορροπία.

Η καλή αίσθηση του χιούμορ θεωρήθηκε ως ένα πολύτιμο συστατικό της προσωπικής ανθεκτικότητας. Έχοντας την ικανότητα της θετικής επανεκτίμησης των στρεσογόνων παραγόντων χρησιμοποιώντας το χιούμορ, αναδύεται η δυνατότητα της καλλιέργειας του ανθεκτικού εαυτού μέσω του οποίου τα άτομα προστατευμένα σε μεγάλο βαθμό, μπορούν να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικότερα καθημερινές προκλήσεις και απειλές (Ford, Lappi, & Holden, 2016).

Στρατηγικές παρέμβασης που στόχευαν στην ανάπτυξη των θετικών στοιχείων της πνευματικότητας και συγχώρεσης έφεραν ενθαρρυντικά αποτελέσματα σε σχέση με την οχύρωση της ανθεκτικότητας. Η πνευματικότητα αποτελεί βασικό, δομικό στοιχείο της ολιστικής θεωρίας περί νου και σώματος και έχει μελετηθεί τακτικά ακόμη σε συνδυασμό με ένα άλλο δυνατό στοιχείο εκείνο της συγχώρεσης, της ελεύθερης δηλαδή επιλογής που έχει ο άνθρωπος να παραιτηθεί από σκέψεις και απόπειρες εκδίκησης εναντίον κάποιου άλλου που προκάλεσε πόνο αντιτάσσοντας γενναιοδωρία, συμπόνια, και ευγένεια προς το εν λόγω άτομο (Tuck & Anderson, 2014).

Σε μελέτη που πραγματοποιήθηκε σε μεγαλύτερες ηλικιακά γυναίκες, η πνευματικότητα ορίζεται ως το μονοπάτι προς την ανθεκτικότητα (Manning, 2013). Οι ίδιες δήλωσαν ότι η ανθεκτικότητα ήταν απλά μια λειτουργική και πρακτική έκφραση της πνευματικότητας τους ενώ λειτουργούσε σωρευτικά με την πάροδο του χρόνου. Επιπλέον ανέφεραν, ότι η πνευματικότητα τους αποτελούσε ανεξάντλητη πηγή που τροφοδοτούσε την ικανότητα τους να ξεπερνούν τις δυσκολίες. Συνεπώς, η ανθεκτικότητα ενδυναμώθηκε από την πνευματικότητα και έτσι οδήγησε στο

συναίσθημα της υποκειμενικής ευφορίας ενώ κατέληξε με τη διαπίστωση ότι η επιτυχής προσαρμογή στις αντιξοότητες ήταν ένα μετρίσιμο αποτέλεσμα της διαδικασίας ανθεκτικότητας.

Αντιτάσσοντας την πολυεπίπεδη και σύνθετη σχέση μεταξύ πνευματικότητας και ανθεκτικότητας η Manning (2013) παρατήρησε ότι η πνευματικότητα αυτών των γυναικών της εφοδίασε με σταθερά εφόδια ανθεκτικότητας. Παρά το γεγονός ότι ο όρος πνευματικότητα δε σήμαινε το ίδιο πράγμα για όλες, ωστόσο ο κοινός τόπος σε όλες ήταν η πίστη σε κάτι ανώτερο από αυτές που τους παρείχε κουράγιο να ανταπεξέλθουν των δυσκολιών.

Στο ίδιο πνεύμα, η Elliott (2011) σε μια ανασκόπηση άρθρων από το 2000 έως και το 2009 σε σχέση με την πνευματικότητα βρήκε ότι τα άτομα με ανάγκες ψυχικής φύσης αναγνώριζαν σε μεγάλα ποσοστά την πνευματικότητα ως ζωτικής σημασίας μέσο για την ανάκαμψη τους ενώ οι Tuck, RN και Anderson, (2014) κατέληξαν ότι τα δομικά στοιχεία της συγχώρεσης, της άνθισης και ανθεκτικότητας σχετίζονται με την πνευματικότητα και έχουν τη δυνητική δυνατότητα της περαιτέρω πνευματικής ανάπτυξης που οδηγεί στην epούλωση και ανάκαμψη.

Στα πλαίσια σύνδεσης των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα με την ανθεκτικότητα, η ευγνωμοσύνη λειτουργεί υποστηρικτικά μέσω της επικέντρωσης στα ήδη κερτημένα θετικά και επαναξιολόγησης της ανακύπτουσας δυσκολίας ενέχοντας τη βίωση θετικών συναισθημάτων. Οι έρευνες έχουν δείξει ότι μια ευγνώμονα διάθεση προωθεί την ευέλικτη και δημιουργική σκέψη διευκολύνοντας την αντιμετώπιση των αντιξοοτήτων αφού το άτομο υιοθετεί ένα πιο αισιόδοξο σκεπτικό που μπορεί να συγκεντρωθεί στη φράση «θα μπορούσε και χειρότερα» (Macaskill, & Denovanb, 2014). Όσο ψηλότερα εμφανίζεται η ευελιξία και

δημιουργικότητα τόσο περισσότερο ενεργοποιείται η ευγνωμοσύνη με άμεσο θετικό αντίκτυπο στην αντιμετώπιση των προβλημάτων. Πρόκειται για μια ερευνητική διαπίστωση που έρχεται να επιβεβαιώσει παλιότερες ερευνητικές παραδοχές σε σχέση με τα υψηλά επίπεδα ευγνωμοσύνης και τα θετικά συναισθήματα, την ικανοποίηση από τη ζωή. (Emmons & McCullough, 2003).

Αξιοσημείωτη είναι και η σχέση της ευγνωμοσύνης με την υλιστική στάση και συμπεριφορά όπου και φάνηκε ότι τα άτομα που είχαν υψηλούς δείκτες ευγνωμοσύνης δεν είχαν μονομερώς επικεντρωμένη υλιστική σκέψη, είχαν χαμηλά επίπεδα αρνητικού συναισθήματος ενώ από την άλλη τα άτομα που ήταν πιο ευεπίφορα σε υλιστικές στάσεις είχαν χαμηλούς δείκτες ικανοποίησης από τη ζωή καθώς και χαμηλά επίπεδα ευγνωμοσύνης και θετικού συναισθήματος. Έτσι, αρνητικό συναίσθημα, θετικό συναίσθημα και ευγνωμοσύνη φάνηκε να είναι το κομβικό εκείνο κομμάτι του πάζλ της σχέσης ανάμεσα στον υλισμό και την απογοήτευση από τη ζωή (Roberts, Tsang & Manolis, 2015).

Η περιέργεια ως δυνατό στοιχείο του χαρακτήρα λογίζεται σύμφωνα με τους Peterson και συν. (2004) ως ένας ευρύς μηχανισμός δράσης που συμπεριλαμβάνει γνωστικά, συναισθηματικά και συμπεριφορικά στοιχεία υπό τα οποία τα άτομα αναγνωρίζουν δραστηριότητες και γεγονότα ως ενδιαφέροντα με αποτέλεσμα να δρομολογούν δράσεις για την κατάκτηση τους (Macaskill & Denovan, 2014). Θεωρείται από τα πλέον πυρηνικά χαρακτηριστικά του ατόμου αναφορικά με τη μάθηση και τον αυτοπροσδιορισμό. Οι Kashdan και συν. (2004) εντόπισαν δύο εγγενείς διαστάσεις της περιέργειας, μια διερευνητική που αντανάκλα την ανάγκη για καινοτομία και νέες εμπειρίες και την απορρόφηση, η οποία χαρακτηρίζει την ικανότητα του ατόμου να αφοσιωθεί σε δραστηριότητες που το ευχαριστούν.

Θα μπορούσαμε να ισχυριστούμε ότι η περιέργεια προσφέρει στο άτομο τη δυνατότητα του κινήτρου, της κινητοποίησης στο να φθάσει σε καταστάσεις και γεγονότα που προσφέρουν διττά, υπό την έννοια ότι γεμίζουν με θετικά συναισθήματα το άτομο και κατά συμπέρασμα οχυρώνουν την ψυχική του ανθεκτικότητα.

Σε σχέση με το δυνατό στοιχείο της ακεραιότητας του χαρακτήρα έρευνα κατέληξε ότι η ακεραιότητα που επιδείκνυαν τα διοικητικά στελέχη σε συνδυασμό με την αξιοπιστία μια εταιρείας έναντι των εργαζομένων επηρέαζε σε σημαντικό βαθμό την ανθεκτικότητα των υπαλλήλων ενώπιων των αλλαγών. Σε αυτά τα πλαίσια οι υπάλληλοι ήταν σε θέση ελεύθερα να εκφράζουν τη γνώμη τους στους επόπτες τους καθώς και τις διαφωνίες και τις απογοητεύσεις τους και είχαν λόγο στη λήψη των αποφάσεων. Είχαν την πεποίθηση ότι μπορούσαν να εμπιστευτούν τους προϊσταμένους τους γεγονός που προσέδιδε στους δεύτερους υψηλά επίπεδα ακεραιότητας. Την ίδια στιγμή το ποσοστό των εργαζομένων που παρουσίασε υψηλή ανθεκτικότητα κυμαίνονταν στο 68%. Με τους περισσότερους από αυτούς να θεωρούν ότι οι προϊστάμενοι τους τηρούσαν τα υπεσχημένα, είχαν ένα σταθερό τρόπο να διαχειρίζονται τις καταστάσεις στον εργασιακό χώρο, δεν υπέκρυπταν αλήθειες και λάμβαναν υπόψη τις ανάγκες των υπαλλήλων (Toywa & Wario, 2014).

Η δικαιοσύνη, ως ιδιοσυγκρασιακό στοιχείο περικλείει τα χαρακτηριστικά εκείνα που συνεισφέρουν κατά το μάλλον στην ποιοτικότερη αλληλεπίδραση μεταξύ ενός ατόμου και μιας ομάδας ατόμων (Σταλίκας & Μυτσκίδου, 2011). Από την άλλη, η βίωση της αδικίας αποτελεί στρεσογόνο εμπειρία ειδικά στα πλαίσια των διαπροσωπικών αλληλεπιδράσεων με αρνητικές προεκτάσεις τόσο ψυχολογικές όσο και σωματικές (υψηλή αρτηριακή πίεση) (Galanakis, Bithava, Emmanouil, Symeonidi & Darviri, 2015). Τα ευρήματα πρότειναν την προώθηση και καλλιέργεια της

δικαιοσύνης στον εργασιακό χώρο, την αποφυγή υποσχέσεων που δεν μπορούν να ικανοποιηθούν και την παροχή κινήτρων ως μέσων πρόληψης και αποτροπής ψυχοσωματικών επιπτώσεων. Θα ήταν εφικτό ο ισχυρισμός στο σημείο αυτό, με υψηλές πιθανότητες επιβεβαίωσης, ότι όσο περισσότερο δίκαιο είναι ένα εργασιακό περιβάλλον τόσο περισσότερο επιτρέπει στους εργαζόμενους να αισιοδοξούν, να δρομολογούν στόχους, να βιώνουν θετικά συναισθήματα και τελικά να γίνονται ανθεκτικότεροι.

Η θετική σκοπιά στην ψυχολογική λειτουργία και οι λεγόμενοι θετικοί πόροι (ροή, αισιοδοξία, ελπίδα, ανθεκτικότητα επικερδής απασχόληση, δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα) έχει φανεί ότι έχουν θετικό αντίκτυπο σε πτυχές της επαγγελματικής ζωής όπως η ικανοποίηση από την εργασία (Luthans & Avolio, 2009). Δυο έρευνες για τα δυνατά στοιχεία στον εργασιακό χώρο βρήκαν ότι η περιέργεια, η ζωτικότητα, η ευγνωμοσύνη και η πνευματικότητα ειδομένη από τη θρησκευτική της πλευρά, σχετίζονταν με ικανοποίηση από την εργασία και την αίσθηση ποιοτικότερης ζωής. Πάνω από όλα, φάνηκε ότι τελικά ο χαρακτήρας του κάθε ατόμου με τα αντίστοιχα δομικά του στοιχεία παίζει ένα πολύ σημαντικό ρόλο στον εργασιακό χώρο ενώ αναμένονταν, ότι σε ένα ευρύτερο πλαίσιο, όταν τα θετικά στοιχεία του κάθε εργαζόμενου εντάσσονταν στη δουλειά του αυτό τροφοδοτούσε θετικά συμπεριφορικά μοτίβα στο ευρύτερο εργασιακό περιβάλλον (Peterson, Park, Hall, & Seligman, 2009).

Εκτός από τα προαναφερθέντα ερευνητικά πορίσματα για τα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα και τις διαφορετικές όψεις της ευζωίας υπάρχουν αρκετές εμπειρικές ενδείξεις ότι αυτά συσχετίζονται σημαντικά με την ψυχική και σωματική υγεία καθώς λειτουργούν ανασχετικά στις αρνητικές επιδράσεις των στρεσογόνων εμπειριών

επιτρέποντας στο άτομο να επιδιώξει την προσωπική του ανάπτυξη. Άλλωστε, η καλλιέργεια των θετικών ιδιοσυγκρασιακών στοιχείων επιτρέπουν με τη σειρά τους τη διεύρυνση του όλου θετικού κλίματος και σε χαρακτηριστικά τα οποία το άτομο είτε ενδεχομένως να μη γνωρίζει ότι διαθέτει ή αν δεν τα διαθέτει, έχει καλύτερη τουλάχιστον διάθεση να δοκιμάσει την καλλιέργεια τους (Fredrickson, 2004). Ωσαύτως, μπορεί να υποθεθεί ότι η συνήχιση των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα και της ψυχοσωματικής υγείας βοηθά στην ανάπτυξη πιο ανθεκτικών συμπεριφορικών προτύπων στο εργασιακό περιβάλλον.

Οι Gander και συν. (2012) στη μελέτη τους για τα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα και τους εργασιακούς τύπους συμπεριφοράς βρήκαν ότι 21 από τα 24 έπαιζαν σημαντικό ρόλο στις επιδεικνυόμενες συμπεριφορές στην εργασία. Στοιχεία όπως η ελπίδα, η ζωτικότητα και η γενναιότητα φάνηκε να πυροδοτούν αποτελεσματική διαχείριση των προβλημάτων ενώ εκείνοι με υψηλές φιλοδοξίες παρουσίασαν και υψηλή συχνότητα των στοιχείων της σοφίας, της μάθησης και του κουράγιου.

Οι Wang και Wang (2016) ανίχνευσαν για πρώτη φορά τη σχέση μεταξύ των τριών διαστάσεων της εργασιακής ευζωίας εκκινώντας από διαφορετικές φιλοσοφικές αφετηρίες και των έξι αρετών (Peterson & Seligman, 2004) ως εξής: η υποκειμενική ευζωία σχετίζονταν σημαντικά με το κουράγιο, την ανθρωπιά, την υπέρβαση και τη δικαιοσύνη, η εργασιακή ευζωία με τη σοφία, το κουράγιο, την ανθρωπιά, την δικαιοσύνη και την υπέρβαση ενώ η τρίτη διάσταση εκείνη της ψυχολογικής ευζωίας παρουσίασε αξιοσημείωτη συσχέτιση και με τις έξι αρετές. Κατά συνέπεια οι αρετές και ως εκ τούτων τα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα συμβάλλουν πρωτίστως στην ψυχολογική ευζωία και ισορροπία ακολούθως στην επαγγελματική και καταληκτικά στην υποκειμενική αίσθηση τους.

Μια τέτοια ερευνητική διαπίστωση ευνοεί παράλληλα και μια πρακτική κατεύθυνση σε σχέση με την εργασία υπό την έννοια ότι οι διοικήσεις θα πρέπει να επανεξετάσουν τη στάση τους συνολικά στη λειτουργία της εργασίας. Η δημιουργία ενός περιβάλλοντος που εμπνέει εμπιστοσύνη φάνηκε να ενδυναμώνει τη δημιουργικότητα των εργαζομένων, ενώ η ψυχολογική ευζωία ως πιο σύνθετος δείκτης μπορεί να καλλιεργηθεί τόσο από τους εργοδότες όσο και από τους εργαζόμενους στο αντίστοιχο μέτρο (Wang & Wang 2016). Τέλος, η ανάπτυξη των αρετών της δικαιοσύνης, της ανθρωπιάς και της σοφίας αρχικά στον ιδιωτικό βίο των εργαζομένων δύναται να βελτιώσει την ικανότητα της αντιμετώπισης στρεσογόνων καταστάσεων πέρα από το προσωπικό και στο επαγγελματικό τους περιβάλλον καθιερώνοντας ψυχική ανθεκτικότητα, συνολική αίσθηση ικανοποίησης και εν τέλει ευζωίας.

Σε μελέτη που εξέτασε τη σχέση ανάμεσα στα 24 δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα την ευτυχία, το νόημα και την ικανοποίηση στη ζωή σε πληθυσμούς της Άπω Ανατολής (Σιγκαπούρη, Κίνα, Μαλαισία, Ινδία κα) φάνηκαν ποια είναι εκείνα που σχετίζονται σημαντικά με τα παραπάνω. Όπως και στη μελέτη του Peterson και συν. (2004), τα πέντε πρώτα στοιχεία που συσχετίζονταν σημαντικά με την ικανοποίηση από τη ζωή ήταν η ζωτικότητα, η ελπίδα, η αγάπη, η περιέργεια και η ευγνωμοσύνη ειδικά για το δείγμα των Κινέζων γυναικών (Tsyr, Foo, Adams, Morgan & Frewen, 2015). Τα παραπάνω χαρακτηριστικά είχαν θετική συσχέτιση και με το νόημα, το σκοπό στη ζωή, ενώ σε μια συνολική αίσθηση ευτυχίας φάνηκε ότι έχουν ρόλο η περιέργεια, η δημιουργικότητα, η εκτίμηση του ωραίου, η ζωτικότητα, το χιούμορ, η κοινωνική νοημοσύνη η ευγένεια και η δημιουργικότητα.

Μέσα από τη μελέτη της βιβλιογραφίας φάνηκε ότι η επίδραση των αρετών και των 24 δυνατών στοιχείων στην ικανοποίηση από την εργασία αλλά και ευρύτερα

στην αίσθηση πληρότητας και ευζωίας, θα τολμούσαμε να καταθέσουμε, ότι θεωρείται πάγια. Η διαφοροποιήσεις παρουσιάζονται αναφορικά με το βαθμό και το είδος, τον αντίκτυπο του κάθε ιδιοσυγκρασιακού στοιχείου σε όλες τις πτυχές του ανθρώπινου βίου. Η απεμπλοκή από την απόλυτη επικέντρωση στην παθολογική συμπεριφορά και η στροφή της επιστημονικής ερευνάς προς τους τρόπους εκείνους που καλλιεργούν αρετές και δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα δύναται να ενισχύσει αρχικά την ψυχική ανθεκτικότητα των ατόμων και να ανακουφίσει από επιβαρυντικούς παράγοντες ενεργοποιώντας τις πτυχές της βέλτιστης ανθρώπινης λειτουργίας.

Εν ολίγοις, μέσα από τη σκοπιά της ψυχικής ανθεκτικότητας συμπεριλαμβανομένων των προαναφερομένων δυνατών στοιχείων η ερευνά έχει κατευθύνει το ενδιαφέρον της στην ποιότητα ζωής καθώς και στους τρόπους που μπορούν να βοηθήσουν τα άτομα να αναπτύξουν πιο θετικές στάσεις, να γίνουν πιο ανθεκτικά, όταν αντιμετωπίζουν στρες και ένταση. Από το να εξετάζεται πως στρεσογόνες εμπειρίες και δυσλειτουργικά ατομικά χαρακτηριστικά λειτουργούν ανασχετικά στην ευζωία, ο επανακαθορισμός της ανθεκτικότητας διευκόλυνε την εξέταση του δυνητικά ευεργετικού ρόλου των θετικών χαρακτηριστικών της προσωπικότητας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΜΕΘΟΔΟΣ

3.1. Δείγμα

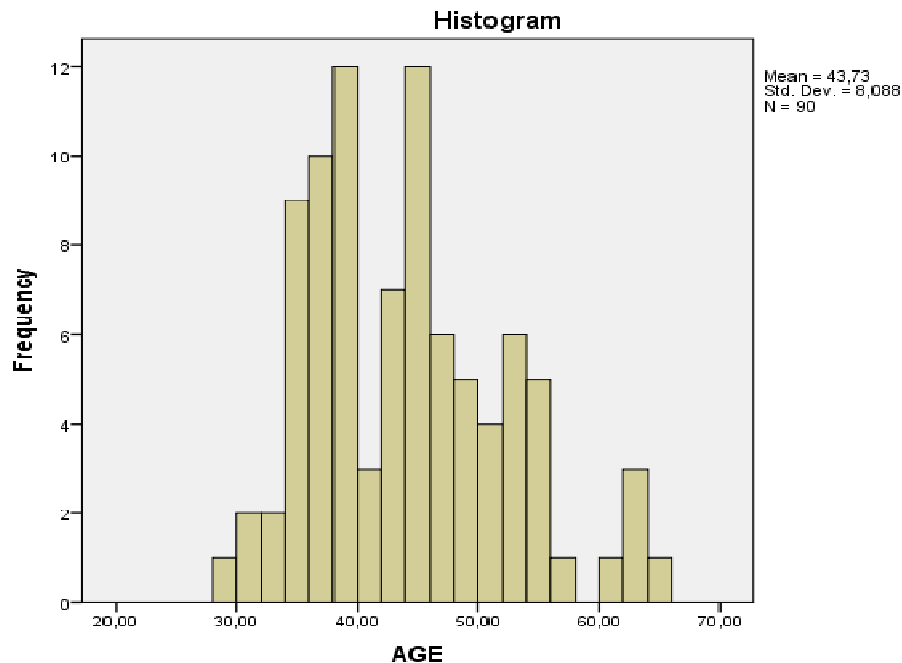
Πραγματοποιήθηκε στρωματοποιημένη δειγματοληπτική έρευνα σε εργαζόμενους στο Γενικό Νοσοκομείο Παιδών Αθηνών «Π&Α Κυριακού» από Απρίλιο έως και Ιούλιο του 2016. Το δείγμα αποτελούνταν όπως παρουσιάζεται στον Πίνακα 1, από 90 εργαζόμενους εκ των οποίων και μετά από τυχαία επιλογή 30 από το Ιατρικό και λοιπό επιστημονικό προσωπικό 33,3% (ψυχολόγοι, ειδικοί παιδαγωγοί, λογοθεραπευτές, εργοθεραπευτές, φυσικοθεραπευτές και κοινωνικοί λειτουργοί), 30 από το Νοσηλευτικό 33,3% και 30 από το Διοικητικό προσωπικό 33,3%, εκ των οποίων 30 άνδρες 33,3% και 60 γυναίκες 66,7%. Η μέση ηλικία του συνολικού δείγματος, όπως παρουσιάζεται στο Σχήμα 1. ήταν $M_{age}=43.7$, $SD=8.8$, για τους άνδρες $M_{age}=41,8$, $SD= 8.88$ και για τις γυναίκες $M_{age}= 44,6$, $SD=8,3$. Η εκπαίδευση των μελών του δείγματος ήταν 37 άτομα Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης 41,1%, 37 άτομα Τεχνολογικής εκπαίδευσης (ΤΕΙ) 41,1% και 16 συμμετέχοντες Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (απόφοιτοι ενιαίου Λυκείου, σχολών 2ετούς εκπαίδευσης) 17,8%.

Πίνακας 1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος ($N=90$.)

	N	%
Σύνολο Δείγματος	90	
Φύλο		
Άνδρες	30	33.3
Γυναίκες	60	66.7
Επαγγελματική Υπηρεσία		
Ιατρικό και λοιπό επιστημονικό προσωπικό	30	33.3
Νοσηλευτικό προσωπικό	30	33.3
Διοικητικό προσωπικό	30	33.3

Εκπαιδευτική βαθμίδα

Πανεπιστημιακή (ΠΕ)	37	41.1
Τεχνολογική (ΤΕ)	37	41.1
Δευτεροβάθμια (ΔΕ)	16	17.8
Ηλικία	<u>M.O</u>	<u>Εύρος τιμών</u>
	43	29-65



Σχήμα 1. Συχνότητες ηλικιών του δείγματος.

3.2. Εργαλεία-περιγραφή οργάνων-δοκιμασιών

3.2.1. Ψυχική Ανθεκτικότητα

Για τη μέτρηση της ψυχικής ανθεκτικότητας χρησιμοποιήθηκε η Κλίμακα Ανθεκτικότητας CD-RISC (CD-RISC; Connor & Davidson, 2003; Dimitriadou & Stalikas, 2012) η οποία αποτελείται από 25 δηλώσεις στις οποίες ο ερωτώμενος καλείται να απαντήσει, αναλογιζόμενος την δική του πραγματικότητα κατά τη διάρκεια των τελευταίων 30 ημερών, ακολουθώντας μια 5βάθμια κλίμακα ως ακολούθως: (0) Καθόλου αληθές, (1) Σπάνια αληθές, (2) Κάποιες φορές αληθές, (3)

Συχνά αληθές, (4) Σχεδόν πάντα αληθές. Η συνολική βαθμολογία κυμαίνεται από 1-100 με τη μεγαλύτερη βαθμολογία να υποδεικνύει και μεγαλύτερη ανθεκτικότητα. Η κλίμακα αποτελείται από πέντε παράγοντες (προσωπική απόδοση, ανεκτικότητα, προσαρμογή στην αλλαγή, έλεγχος και πνευματικές επιδράσεις) αλλά μπορεί να προσδιοριστεί και ένα συνολικό αποτέλεσμα ανθεκτικότητας. Στο δείγμα μας (N=90) παρουσίασε χαμηλή εσωτερική συνάφεια (Cronbach's alpha 0.643).

3.2.2 Αρετές και Δυνατά Στοιχεία του Χαρακτήρα

Για τη μέτρηση των Θετικών στοιχείων του χαρακτήρα/αρετών χρησιμοποιήθηκε η Κλίμακα Values In Action -120 (Peterson & Seligman 2004) η οποία αποτελεί τη σύντομη έκδοση της VIA-IS (Peterson & Seligman 2004) και αποτελείται από 120 δηλώσεις αυτοαναφοράς που αντιστοιχούν σε 24 παράγοντες για τα θετικά στοιχεία του χαρακτήρα, 5 κλίμακες για κάθε έναν. Οι δηλώσεις συμπληρώνονται με βάση πενταβάθμια κλίμακα: (0) Δε μου ταιριάζει καθόλου, (1) Δε μου ταιριάζει (2) Ουδέτερο, (3) Μου ταιριάζει, (4) Μου ταιριάζει πάρα πολύ. Η απάντηση (4) Μου ταιριάζει πάρα πολύ, αντικατοπτρίζει την υψηλή παρουσία του κάθε θετικού στοιχείου χαρακτήρα. Οι 24 παράγοντες που συναπαρτίζουν τις 6 Αρετές της δικαιοσύνης, της εγκράτειας, της σοφίας και γνώσης, του κουράγιου, της ανθρωπιάς, και της υπέρβασης (Peterson & Seligman 2004: VIA, 2004) είναι η περιέργεια, η αγάπη για μάθηση, η δεκτικότητα σε νέες εμπειρίες, η δημιουργικότητα, η κοινωνική νοημοσύνη, η σοφία, η γενναιότητα, η εργατικότητα, η ακεραιότητα, η ευγένεια, η αγάπη, η αίσθηση κοινωνικής ευθύνης, η δικαιοσύνη, η ηγετικότητα, ο αυτοέλεγχος, η φρόνηση, η εκτίμηση της ομορφιάς, η ευγνωμοσύνη, η ελπίδα, η πνευματικότητα, η μετριοφροσύνη, το χιούμορ, η ζωτικότητα και η συγχώρεση. Η κλίμακα στην Ελλάδα βρίσκεται σε διαδικασία προσαρμογής/στάθμισης (Πεζηρκιανιδης, X., & Σταλίκας, A., 2016). Στο δείγμα μας

(N=90) η κλίμακα παρουσίασε πολύ υψηλή εσωτερική συνάφεια (Cronbach's alpha 0.954).

3.3. Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Εξετάζονται οι τυχόν επιδράσεις-συσχετίσεις που ενδέχεται να έχει η παρουσία των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα (ανεξάρτητες μεταβλητές) στην αντίστοιχη ψυχική ανθεκτικότητα (εξαρτημένη μεταβλητή) σε ένα δείγμα εργαζομένων σε παιδιατρικό Νοσοκομείο. Καθώς η διοικητική οργάνωση ενός Νοσοκομείου διακρίνεται σε τρεις βασικές υπηρεσίες, Ιατρική, Νοσηλευτική και Διοικητική η επιλογή των ατόμων που αποτέλεσαν το δείγμα, μετά τον ορισμό των παραπάνω στρωμάτων, επιλέχθηκαν τυχαία. Η συμμετοχή στην έρευνα ήταν εθελοντική και ανώνυμη. Έγινε διανομή σχετικού ενημερωτικού εντύπου στα τμήματα του νοσοκομείου που έδινε πληροφορίες για τους σκοπούς της έρευνας και την εμπιστευτικότητα των δεδομένων και δόθηκε χρονικό διάστημα 20 ημερών για τη συμμετοχή και επιστροφή των ερωτηματολογίων. Επιπλέον δόθηκε η οδηγία αναφορικά με τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων ότι οι απαντήσεις πρέπει να δίδονται σε σχέση με σκέψεις, συναισθήματα και συμπεριφορά στον εργασιακό χώρο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Αποτελέσματα

Η στατιστική ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με τη χρήση του IBM SPSS Vol.21.

Εφαρμόστηκε στατιστική διαδικασία περιγραφής και συσχέτισης των δεδομένων οι οποίες περιελάμβαναν συχνότητες, ποσοστά, δείκτες κεντρικής τάσης και διασποράς, συγκρίσεις μεταξύ δυο ομάδων μέσω της δοκιμασίας t-test, ANOVA καθώς και τη διερεύνηση σχέσεων συσχετίσεων μεταξύ των μεταβλητών, πολλαπλή παλινδρόμηση. Οι κατά ζεύγη συγκρίσεις της ANOVA έγιναν μέσω του post-hoc διορθώσεων Bonferroni. Το κριτήριο στατιστικής σημαντικότητας για όλες τις δοκιμασίες ορίστηκε στο επίπεδο $p=0.05$.

4.1 Αξιοπιστία των μεταβλητών των εργαζομένων και περιγραφική στατιστική

Όλες οι μεταβλητές, ανθεκτικότητας και 24 δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα υποβλήθηκαν σε έλεγχο εσωτερικής συνάφειας με τον δείκτη του Cronbach. Ο Πίνακας 2 παρουσιάζει το εύρος της αξιοπιστίας των μεταβλητών με τις περισσότερες να λαμβάνουν τιμές οι οποίες χαρακτηρίζονται από επαρκείς έως και υψηλές (από $\alpha=0,60$ έως και $\alpha=0,83$). Υπήρξαν όμως και μεταβλητές από τα 24 στοιχεία όπως εκείνη της κοινωνικής νοημοσύνης, της δικαιοσύνης, της μετριοφροσύνης και της συγχώρεσης με χαμηλό βαθμό εσωτερικής συνάφειας ($\alpha=0,31$ έως και $\alpha=0,59$).

Επιπλέον στον Πίνακα 2 παρουσιάζονται οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις των μελών του δείγματος ανά επαγγελματική κατηγορία και εν προκειμένω σε Ιατρικό και λοιπό επιστημονικό προσωπικό, Νοσηλευτικό και Διοικητικό προσωπικό. Υποδεικνύουν ότι οι περισσότερες μεταβλητές έχουν ομαλή κατανομή με βάση τις απαντήσεις του δείγματος και εμφανίζουν τιμές με μικρές

αποκλίσεις ανά επαγγελματική κατηγορία. Κατά τι μεγαλύτερους Μ.Ο. παρουσιάζει το νοσηλευτικό προσωπικό στα δυνατά στοιχεία της κοινωνικής νοημοσύνης, εργατικότητας, ευγένειας, αίσθησης κοινωνικής ευθύνης και δικαιοσύνης (M=3,00 έως και M=3,15).

ΠΙΝΑΚΑΣ 2. Δείκτες αξιοπιστίας, μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις της ανθεκτικότητας και των 24 δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα του δείγματος (N=90).

Μεταβλητές	Δ.Α. $\alpha > 0.5$	Μέσοι όροι	Τυπική Απόκλιση
Ανθεκτικότητα	$\alpha = 0,6$		
Ιατρικό		2.99	,534
Νοσηλευτικό		2.83	,637
Διοικητικό		2.61	,649
Περιέργεια	$\alpha = 0,73$		
Ιατρικό		2.65	,514
Νοσηλευτικό		2.58	,625
Διοικητικό		2.57	,649
Αγάπη για μάθηση	$\alpha = 0,73$		
Ιατρικό		2.56	,746
Νοσηλευτικό		2.58	,870
Διοικητικό		2.59	,649
Δεκτικότητα σε νέες εμπειρίες	$\alpha = 0,71$		
Ιατρικό		2.90	,627
Νοσηλευτικό		2.84	,667
Διοικητικό		2.80	,615
Δημιουργικότητα	$\alpha = 0,75$		
Ιατρικό		2,61	,527
Νοσηλευτικό		2,54	,617
Διοικητικό		2,77	,678
Κοινωνική νοημοσύνη	$\alpha = 0,31$		
Ιατρικό		2.92	,518
Νοσηλευτικό		3.05	1,201
Διοικητικό		2.77	,480
Σοφία	$\alpha = 0,77$		
Ιατρικό		2.20	,702
Νοσηλευτικό		2.33	,633
Διοικητικό		2.28	,734
Γενναιότητα	$\alpha = 0,80$		
Ιατρικό		2.72	,579
Νοσηλευτικό		2.71	,794
Διοικητικό		2.81	,775

Εργατικότητα	$\alpha=0,83$	3.09	,676
Ιατρικό		3.15	,593
Νοσηλευτικό		2.98	,573
Διοικητικό			
Ακεραιότητα	$\alpha=0,65$		
Ιατρικό		3.37	,425
Νοσηλευτικό		3.44	,428
Διοικητικό		3.34	,429
Ευγένεια	$\alpha=0,64$	3,12	,471
Ιατρικό		3,18	,432
Νοσηλευτικό		3,09	,569
Διοικητικό			
Αγάπη	$\alpha=0,55$		
Ιατρικό		3.12	,482
Νοσηλευτικό		3.00	,439
Διοικητικό		2.93	,585
Αίσθηση κοινωνικής ευθύνης	$\alpha=0,65$	2.86	,438
Ιατρικό		3.08	,412
Νοσηλευτικό		3.02	,523
Διοικητικό			
Δικαιοσύνη	$\alpha=0,43$		
Ιατρικό		3.04	,402
Νοσηλευτικό		3.13	,499
Διοικητικό		3.04	,442
Ηγετικότητα	$\alpha=0,65$		
Ιατρικό		2.69	,529
Νοσηλευτικό		2.86	,643
Διοικητικό		2.82	,449
Αυτοέλεγχος	$\alpha=0,61$		
Ιατρικό		2.32	,640
Νοσηλευτικό		2.33	,654
Διοικητικό		2.82	,744
Φρόνηση	$\alpha=0,78$		
Ιατρικό		2.58	,716
Νοσηλευτικό		2.80	,610
Διοικητικό		2.52	,659
Εκτίμηση της ομορφιάς	$\alpha=0.82$		
Ιατρικό		2.76	,594
Νοσηλευτικό		2.84	,700
Διοικητικό		2.86	,827
Ευγνωμοσύνη	$\alpha=0,78$		
Ιατρικό		2.64	,513
Νοσηλευτικό		2.77	,732
Διοικητικό		2.62	,800

Ελπίδα	$\alpha=0,71$	2.86	,520
Ιατρικό		2,74	,672
Νοσηλευτικό		2.50	,780
Διοικητικό			
Πνευματικότητα	$\alpha=0,81$		
Ιατρικό		2.14	781
Νοσηλευτικό		2.54	,706
Διοικητικό		2.24	1,054
Μετριοφροσύνη	$\alpha=0,46$		
Ιατρικό		2.40	,520
Νοσηλευτικό		2.42	,672
Διοικητικό		2.42	,780
Χιούμορ	$\alpha=0,76$	2.68	,616
Ιατρικό		2.72	,657
Νοσηλευτικό		2.64	,688
Διοικητικό			
Ζωτικότητα	$\alpha=0,64$		
Ιατρικό		2,52	,494
Νοσηλευτικό		2,60	,513
Διοικητικό		2,53	,599
Συγχώρεση	$\alpha=0,59$		
Ιατρικό		2.67	,624
Νοσηλευτικό		2.74	,489
Διοικητικό		2.76	,647

Παρατηρήθηκε ότι το νοσηλευτικό προσωπικό συγκεντρώνει, με βάση τους μέσους όρους, υψηλότερη παρουσία των θετικών στοιχείων της κοινωνικής νοημοσύνης, της σοφίας, της εργατικότητας, της ακεραιότητας, της ευγένειας, της αγάπης, της αίσθησης του κοινωνικού καθήκοντος, της δικαιοσύνης, της ηγετικότητας, της φρόνησης, της πνευματικότητας, του χιούμορ και της συγχώρεσης. Στο ιατρικό προσωπικό παρατηρήθηκε υψηλότερη παρουσία της περιέργειας, της δεκτικότητας σε νέες εμπειρίες και της ελπίδας ενώ το διοικητικό βρέθηκε πιο μπροστά σε σχέση με τον αυτοέλεγχο και τη δημιουργικότητα.

4.2 Συσχετίσεις της ανθεκτικότητας και των 24 δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα των εργαζομένων

Ο Πίνακας 3 παρουσιάζει τη συσχέτιση μεταξύ της ανθεκτικότητας και των 24 δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα εκείνων δηλαδή της περιέργειας, της αγάπης

για μάθηση, της δεκτικότητας σε νέες εμπειρίες, της δημιουργικότητας, της κοινωνικής νοημοσύνης, της σοφίας, της γενναιότητας, της εργατικότητας, της ακεραιότητας, της ευγένειας, της αγάπης, της αίσθησης κοινωνικής ευθύνης, της δικαιοσύνης, της ηγετικότητας, του αυτοελέγχου, της φρόνησης, της εκτίμησης της ομορφιάς, της ευγνωμοσύνης, της ελπίδας, της πνευματικότητας, της μετριοφροσύνης, του χιούμορ, της ζωτικότητας και της συγχώρεσης.

Προκειμένου να ελεγχθούν οι συσχετίσεις των παραπάνω μεταβλητών υπολογίστηκε ο συντελεστής συσχέτισης (Pearson) και ελέγχθηκε η στατιστική σημαντικότητα. Από την ανάλυση των τιμών προέκυψε:

1. Η πλειοψηφία των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα σχετίζονται θετικά με την ανθεκτικότητα άλλοτε με * $p < 0.05$, και άλλοτε με ** $p < 0.01$. Ω εκ τούτου υπάρχει σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ ανθεκτικότητας και περιέργειας ($r=0.534$, $p < 0.01$), αγάπης για μάθηση ($r=0.365$, $p < 0.01$), της δεκτικότητας σε νέες εμπειρίες ($r=0.459$, $p < 0.01$), της δημιουργικότητας ($r=0.334$, $p < 0.01$), της κοινωνικής νοημοσύνης ($r=0.245$, $p < 0.05$), της σοφίας ($r=0.442$, $p < 0.01$), της γενναιότητας ($r=0.462$, $p < 0.01$), της εργατικότητας ($r=0.383$, $p < 0.01$), της ακεραιότητας ($r=0.287$, $p < 0.01$), της ευγένειας ($r=0.291$, $p < 0.01$), της αγάπης ($r=0.423$, $p < 0.01$), της αίσθησης κοινωνικής ευθύνης ($r=0.215$, $p < 0.05$), της δικαιοσύνης ($r=0.261$, $p < 0.05$), της ηγετικότητας ($r=0.260$, $p < 0.05$), του αυτοελέγχου ($r=0.260$, $p < 0.05$), της φρόνησης ($r=0.426$, $p < 0.01$), της εκτίμησης της ομορφιάς ($r=0.290$, $p < 0.01$), της ευγνωμοσύνης ($r=0.420$, $p < 0.01$), της ελπίδας ($r=0.648$, $p < 0.01$), της πνευματικότητας ($r=0.291$, $p < 0.01$), του χιούμορ ($r=0.267$, $p < 0.05$) και της ζωτικότητας ($r=0.466$, $p < 0.01$).

2. Δεν παρουσιάζεται σημαντικά θετική συσχέτιση μεταξύ ανθεκτικότητας και συγχώρεσης ($r=0.73$, $p>0.05$), καθώς και μεταξύ ανθεκτικότητας και μετριοφροσύνης ($r=0.10$, $p>0.05$).

3. Στην πλειοψηφία τους τα δυνατά στοιχεία παρουσιάζουν στατιστικώς σημαντική σχέση στις επιμέρους και μεταξύ τους συσχετίσεις (Πίνακας 3).

ΠΙΝΑΚΑΣ 3. Συσχετίσεις της ανθεκτικότητας και των 24 δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1. Ανθεκτικότητα																			
2. Περιέργεια	534**	1	536**	507**	579**	365**	489**	618**	357**	388**	447**	498**	359**	393**	427**	300**	287**	425**	412**
3. Αγάπη για μάθηση	365**	536**	1	384**	602**	240**	441**	370**	262**	270**	389**	274**	317**	307**	294**	268**	191**	308**	303**
4. Δεκτικότητα σε νέες εμπειρίες	459**	507**	384**	1	536**	400**	646**	499**	392**	398**	344**	374**	308**	310**	533**	456**	577**	376**	337**
5. Δημιουργικότητα	334**	579**	602**	536**	1	392**	660**	567**	286**	325**	395**	262**	394**	469**	332**	305**	465**	327**	305**
6. Κοινωνική νοημοσύνη	245*	365	240*	400	392	1	341	296	280	357	256*	264*	281	349	273	238*	253	247	248
7. Σοφία	442**	449**	441**	646**	660**	401**	1	598**	343**	342**	356**	376**	316**	298**	551**	436**	504**	402**	377**
8. Γενναιότητα	462**	618**	370**	499**	567**	341**	598**	1	510**	511**	341**	430**	325**	413**	533**	348**	310**	319**	267*
9. Εργατικότητα	383**	357**	262*	392**	286**	296**	343**	510**	1	607**	346**	277**	344**	347*	267*	451**	501**	213*	299**
10. Ακεραιότητα	287	388	270	398	325	280	342	511	607	1	386	339	508	540	410	450	440	373	310
11. Ευγένεια	291**	447**	389**	344**	395**	357**	356**	341**	346**	386**	1	473**	637**	478**	504**	069	233*	638**	527**
12. Αγάπη	423	498	274	374	202*	256*	376	430	277	339	473	1	206	447	405	171	173	515	438
13. Αίσθηση κοινωνικής ευθύνης	215*	355**	317**	308**	394**	264**	316**	325**	344**	508**	637**	206	1	594**	509**	212*	364**	453**	291**
14. Δικαιοσύνη	261*	393**	307**	310**	313**	281**	298**	431**	347**	540**	478**	447**	594**	1	617**	138	132	320**	258*
15. Ηγετικότητα	260*	427**	294**	533**	469**	349**	551**	533**	267**	410**	504**	405**	509**	617**	1	335**	256*	317**	327**
16. Αυτοέλεγχος	260*	300**	268*	456**	332**	273**	436**	348**	451**	450**	069	171	212	138	335	1	557**	202	241*
17. Φρόνηση	426**	387**	191	557**	305**	238**	504**	310**	561**	440**	233*	173	364**	132	256*	557**	1	245*	290**
18. Εκτίμηση της μορφώς	290**	425**	308**	376**	465**	353**	402**	319**	213*	373**	638**	545**	453**	320**	317**	202	245*	1	682**
19. Ευγνωμοσύνη	420**	412**	303**	337**	327**	247*	377**	267*	299**	310**	525**	438**	291**	258*	327**	241*	290**	682**	1

ΠΙΝΑΚΑΣ 3. Συσχετίσεις της ανθεκτικότητας και των 24 δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
20. Ελπίδα	,648 ^{**}	,599 ^{**}	,296 ^{**}	,466 ^{**}	,314 ^{**}	,224 ^{**}	,394 ^{**}	,423 ^{**}	,358 ^{**}	,358 ^{**}	,331 ^{**}	,281 ^{**}	,568 ^{**}	,094	,226 [*]	,279 ^{**}	,355 ^{**}	,423 ^{**}	,324 ^{**}
21. Πνευματικότητα	,291 ^{**}	,174	,054	,173	,054	,094	,131	,070	,135	,051	,317 ^{**}	,182	,149	-,051	,067	,151	185	,379 ^{**}	,440 ^{**}
22. Μετριοφροσύνη	,001	,029	,138	,022	-,054	-,043	,124	-,039	,170	,301 ^{**}	,331 ^{**}	,178	,359 ^{**}	,242 [*]	,048	,175	,172	,211	,112
23. Χιούμορ	,267 [*]	,420 ^{**}	,294 ^{**}	,354 ^{**}	,512 ^{**}	,253 ^{**}	,444 ^{**}	,282 ^{**}	,300 ^{**}	,266 [*]	,528 ^{**}	,413 ^{**}	,336 ^{**}	,236 [*]	,368 ^{**}	,210 [*]	,34 ^{**} 5	,482 ^{**}	,351 ^{**}
24. Ζωτικότητα	,466 ^{**}	,607 ^{**}	,435 ^{**}	,583 ^{**}	,499 ^{**}	,284 ^{**}	,580 ^{**}	,605 ^{**}	,554 ^{**}	,428 ^{**}	,549 ^{**}	,413 ^{**}	,426 ^{**}	,343 ^{**}	,455 ^{**}	,308 ^{**}	,416 ^{**}	,449 ^{**}	,540 ^{**}
25. Συγχώρεση	,073	,263 [*]	,158	,116	,163	,066	,085	,161	,089	,181	,412 ^{**}	,201	,434 ^{**}	,320 ^{**}	,303 ^{**}	,116	,034	,294 ^{**}	,182

*p<0.05, ** p<0.01

4.3 Διαφορές ως προς το φύλο των εργαζομένων

Διενεργήθηκαν μια σειρά από αναλύσεις (t-test: independent variables) προκειμένου να εντοπιστούν τυχόν διαφορές στις τιμές της ανθεκτικότητας και των 24 δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα ως προς το φύλο των μελών του δείγματος. Ανεξάρτητη μεταβλητή ήταν το φύλο (άρρεν, θήλυ) και εξαρτημένες η ανθεκτικότητα και τα 24 στοιχεία. Από τις αναλύσεις προέκυψε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά αναφορικά με την ανθεκτικότητα στα αποτελέσματα των ανδρών ($M=2.7$, $SD=0.4$) και γυναικών ($M=2.8$, $SD=0.6$) στον παράγοντα της ανθεκτικότητας [$t(88)=-1.37$, $p=0.283$]. Αναφορικά με τις μελετώμενες διαφορές μεταξύ φύλου και 24 δυνατών στοιχείων δεν προέκυψαν σημαντικές διαφορές στην πλειοψηφία τους πλην της αγάπης για μάθηση [$t(88)=-1.71$, $p=0.023$], της ευγένειας [$t(88)=-2.07$, $p=0.041$] και της ευγνωμοσύνης [$t(88)=-2.41$, $p=0.018$].

Με βάση τα παραπάνω ενώ άνδρες και γυναίκες δε φαίνεται να παρουσιάζουν διαφορά ως προς τα επίπεδα της ψυχικής ανθεκτικότητας, οι γυναίκες από την άλλη παρουσιάζονται να αγαπούν τη μάθηση περισσότερο από τους άνδρες, ενώ επιπροσθέτως εμφανίζονται πιο ευγενείς και πιο ευγνώμονες.

4.4 Διαφορές ως προς την επαγγελματική κατηγορία και τη βαθμίδα εκπαίδευσης

Χρησιμοποιήθηκε η ανάλυση διακύμανσης προκειμένου να ελεγχθεί αν οι παράγοντες της επαγγελματικής κατηγορίας και της εκπαιδευτικής βαθμίδας διαφοροποιούν τα επίπεδα ανθεκτικότητας και δυνατών στοιχείων. Οι ανεξάρτητες μεταβλητές της επαγγελματικής κατηγορίας είχαν τρία επίπεδα: ιατρικό, νοσηλευτικό, διοικητικό προσωπικό και τρία της εκπαιδευτικής βαθμίδας: Πανεπιστημιακή, Τεχνολογική και Δευτεροβάθμια, ενώ ως εξαρτημένες μεταβλητές ορίστηκαν η ανθεκτικότητα και τα 24 δυνατά στοιχεία. Η κύρια επίδραση της

επαγγελματικής κατηγορίας στην ανθεκτικότητα ήταν σημαντική $F(2, 87)=3.43$, $p=.037$. Παρατηρείται, όπως καταγράφεται στον Πίνακα 4, μια στατιστικά σημαντική διαφορά $p = ,03$ στις επαγγελματικές κατηγορίες εντοπιζόμενη μεταξύ ιατρικού και διοικητικού προσωπικού με τους πρώτους να παρουσιάζουν υψηλότερη ανθεκτικότητα από τους υπαλλήλους της διοίκησης. Δε παρατηρήθηκαν σημαντικές διαφορές αναφορικά με την εκπαιδευτική βαθμίδα και την ανθεκτικότητα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4. *Ανάλυση διακύμανσης κατά ένα κριτήριο της ψυχικής ανθεκτικότητας ανά επαγγελματική κατηγορία.*

Πηγή	df	SS	MS	F	p
Μεταξύ ομάδων	2	2.15	1.07	3.43	,03
Εντός ομάδων	27	27.3	,31		
Σύνολο	29	29.4			
$F(2, 87)= 3.43, P <.05$					

Η κύρια επίδραση της επαγγελματικής κατηγορίας στα επίπεδα των 24 δυνατών στοιχείων δεν ήταν στατιστικά σημαντική ενώ στην περίπτωση της κύριας επίδρασης της βαθμίδας εκπαίδευσης στα 24 δυνατά στοιχεία παρατηρήθηκε, όπως καταγράφεται στον Πίνακα 5 μια στατιστικά σημαντική διαφορά αναφορικά με τον αυτοέλεγχο μεταξύ εργαζομένων Τεχνολογικής και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης $F(2, 87)=4,10$, $p=.020$, όπου το προσωπικό τεχνολογικής φαίνεται να έχει υψηλότερο αυτοέλεγχο σε σχέση με τους αποφοίτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5. Ανάλυση διακύμανσης κατά ένα κριτήριο του αυτοελέγχου κατά εκπαιδευτική βαθμίδα.

Πηγή	df	SS	MS	F	p
Μεταξύ ομάδων	2	3.48	1.74	4,10	,02
Εντός ομάδων	87	36.93	,42		
	89	40.4			
Σύνολο					

$F(3, 36)=4.10, p<,05$

4.5 Ανάλυση παλινδρόμησης μεταξύ ανθεκτικότητας και 24αρων δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα (ΔΣΧ)

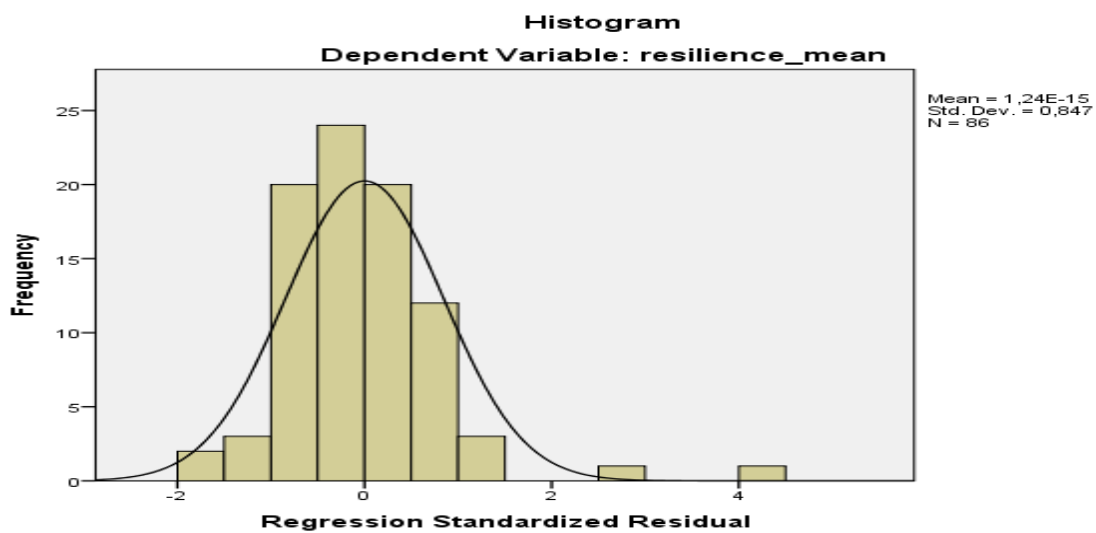
Ο Πίνακας 6 παρουσιάζει τα αποτελέσματα της ανάλυσης παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την ανθεκτικότητα και ανεξάρτητες μεταβλητές (προβλεπτικούς παράγοντες) τα 24 δυνατά στοιχεία.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6. Ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης για τις ανεξάρτητες μεταβλητές που προβλέπουν την ψυχική ανθεκτικότητα.

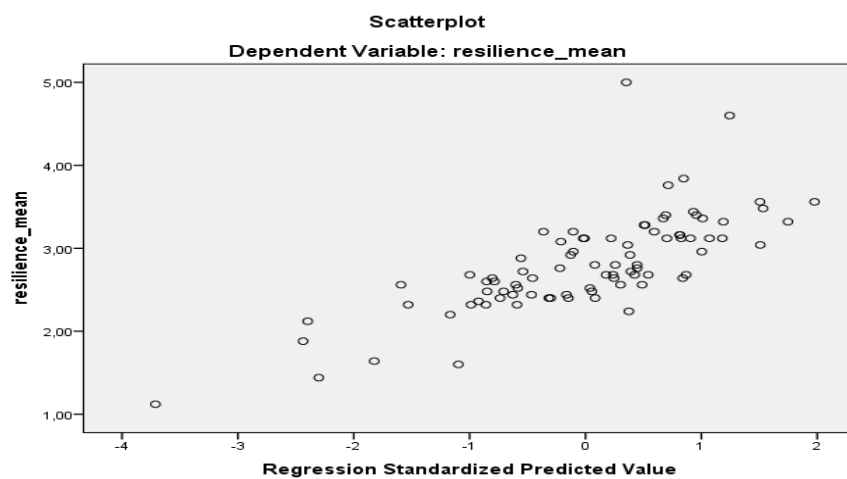
	B	T.Σ. B	β
Περιέργεια	,112	,146	,115
Αγάπη για μάθηση	,144	,095	,190
Δεκτικότητα σε νέες εμπειρίες	,088	,132	,092
Δημιουργικότητα	-,119	,159	-,123
Κοινωνική Νοημοσύνη	-,020	,076	-,028
Σοφία	,142	,141	,167
Γενναιότητα	,142	,121	,174
Εργατικότητα	,126	,131	,132
Ακεραιότητα	-,148	,189	-,108
Ευγένεια	,025	,207	,021
Αγάπη	,040	,157	,036
Αίσθηση κοινωνικής ευθύνης	,109	,189	,087

Δικαιοσύνη	,117	,189	,090
Ηγετικότητα	-,115	,170	-,108
Αυτοέλεγχος	-,129	,111	-,146
Φρόνηση	,131	,124	,149
Εκτίμηση ομορφιάς	-,034	,137	-,042
Ευγνωμοσύνη	,046	,127	,055
Ελπίδα	,339	,130	,396*
Πνευματικότητα	,108	,073	,161
Μετριοφροσύνη	-,091	,131	-,086
Χιούμορ	-,030	,110	-,034
Ζωτικότητα	-,246	,192	-,221
Συγχώρεση	-,047	,110	-,047
$R^2 = .561$, $F(24+61) = 3.25$, $p < .000$, * $p < .05$			

Από τον Πίνακα προκύπτει ότι ο σταθμισμένος συντελεστής προσδιορισμού ισούται με 0,561. Το εύρημα αυτό σημαίνει ότι περίπου το 56.1% της συνολικής διακύμανσης της ψυχικής ανθεκτικότητας (εξαρτημένης μεταβλητής) μπορεί να προβλεφθεί από τη συνεξάρτηση των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα (ανεξάρτητων μεταβλητών). Από την επισκόπηση του παραπάνω πίνακα καθίσταται σαφές ότι σημαντική προβλεπτική αξία στην ερμηνεία της ανθεκτικότητας (εξαρτημένη μεταβλητή) έχει η ανεξάρτητη μεταβλητή της ελπίδας. Η κανονικότητα της κατανομής και η γραμμικότητα της σχέσης (δυνατή συσχέτιση) μεταξύ ανθεκτικότητας και 24 ΔΤΕ παρουσιάζονται στο Σχήμα 2. και Σχήμα 3.



Σχήμα 2. Ιστόγραμμα παλινδρόμησης ανθεκτικότητας και 24 ΔΣΧ



Σχήμα 3. Διάγραμμα σκεδασμού παλινδρόμησης ανθεκτικότητας και 24 ΔΣΧ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Συζήτηση

Η παρούσα μελέτη εξέτασε τη συνολική επίδραση στην ψυχική ανθεκτικότητα των 24αρων δυνατών ή άλλως θετικών στοιχείων του χαρακτήρα, των δομικών δηλαδή χαρακτηριστικών των αρετών της δικαιοσύνης, εγκράτειας, υπέρβασης, ανθρωπιάς, κουράγιου, σοφίας και γνώσης όπως έχουν κατηγοριοποιηθεί από τους Peterson & Seligman (2004). Η συνεξέταση αυτή πραγματοποιήθηκε σε εργαζομένους ενός παιδιατρικού νοσοκομείου με το δείγμα να προέρχεται και από τις τρεις βασικές υπηρεσίες, την ιατρική, τη νοσηλευτική και τη διοικητική. Η ύπαρξη συσχέτισης ανάμεσα στα 24 δυνατά στοιχεία και την ψυχική ανθεκτικότητα αποτέλεσε τη βασική ερευνητική υπόθεση, την οποία ακολούθησαν οι υποθέσεις ότι θα υπάρχουν σημαντικές συσχετίσεις μεταξύ των 24αρων δυνατών στοιχείων και ότι το διοικητικό προσωπικό ως το προσωπικό εκείνο που δεν εμπλέκεται άμεσα στην παροχή υπηρεσιών υγείας, θα είναι πιο ανθεκτικό σε σχέση με το νοσηλευτικό και ιατρικό.

Όπως ήδη φάνηκε από την επεξεργασία των δεδομένων των κλιμάκων CD-RISC και Values In Action -120 των 90 εργαζομένων στο παιδιατρικό νοσοκομείο επιβεβαιώνεται η βασική υπόθεση της συσχέτισης των 24αρων και της ψυχικής ανθεκτικότητας. Από τους υπολογισμούς συσχέτισης φάνηκε ότι η πλειοψηφία, τα 22 δηλαδή δυνατά στοιχεία (περιέργεια, αγάπη για μάθηση, δεκτικότητα σε νέες εμπειρίες, δημιουργικότητα, γνώση, γενναιότητα, εργατικότητα, ακεραιότητα, ζωτικότητα, κοινωνική νοημοσύνη, ευγένεια, αγάπη, αίσθηση του κοινωνικού καθήκοντος, αμεροληψία, ηγετικότητα, εγκράτεια, αυτοέλεγχος, φρόνηση, ελπίδα, πνευματικότητα, εκτίμηση της ομορφιάς, χιούμορ και ευγνωμοσύνη) συσχετίζονται σημαντικά με την ψυχική ανθεκτικότητα άλλοτε με $*p<0.05$, και άλλοτε με $**$

$p < 0.01$. Εξ αυτών, μόνο στη συγχώρεση και στη μετριοφροσύνη δε καταγράφηκε θετική ή αρνητική σχέση. Συνολικά από την ανάλυση παλινδρόμησης φάνηκε ότι το 56.1% της συνολικής διακύμανσης της ψυχικής ανθεκτικότητας μπορεί να προβλεφθεί από τη συνεξάρτηση των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα ενώ καταγράφηκε σημαντική προβλεπτική αξία στο δυνατό στοιχείο της ελπίδας.

Επομένως, υπάρχει η ερευνητική υποστήριξη της άποψης ότι όταν οι εργαζόμενοι στις καθημέραν συνδιαλλαγές τους δρουν, μιλούν και σκέφτονται με βάση ότι πιο θετικό υπάρχει στην ιδιοσυγκρασιακή τους φαρέτρα, πέραν άλλων πλεονεκτημάτων που μένει να ερευνηθούν, εξοπλίζουν τον εαυτό τους με ανθεκτικότητα.

Πολλαπλές συσχετίσεις βρέθηκαν και στις σχέσεις μεταξύ των 24ων δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα ένδειξη της σκέψης ότι η μεταξύ τους αλληλεπίδραση δημιουργεί ένα παράγωγο δικτυακό αποτέλεσμα που εν προκειμένω παίζει ένα καταλυτικό ρόλο στη σύνθεση της ψυχικής ανθεκτικότητας.

Δεν επιβεβαιώθηκε η υπόθεση της υψηλότερης ψυχικής ανθεκτικότητας του διοικητικού προσωπικού. Με βάση τα αποτελέσματα το ιατρικό προσωπικό φάνηκε να συγκεντρώνει τα υψηλότερα ποσοστά ψυχικής ανθεκτικότητας ακολουθούμενο από το νοσηλευτικό ενώ το διοικητικό ήταν το τελευταίο. Φάνηκε λοιπόν ότι το κριτήριο επαγγελματική κατηγορία στα πλαίσια ενός νοσοκομείου να έχει κάποιο ρόλο ως προς την επιδεικνυόμενη ανθεκτικότητα των υπαλλήλων. Από την άλλη, οι όποιες σκέψεις για διαφοροποίηση του φύλου και ίσως και της εκπαιδευτικής βαθμίδας με τα επίπεδα ανθεκτικότητας δεν επιβεβαιώθηκαν καθώς δε παρατηρήθηκε κάποιος βαθμός σημαντικής μεταξύ τους διαφοράς.

Όπως προαναφέρθηκε, η υπάρχουσα βιβλιογραφία, παρά το γεγονός ότι μελετά πολλές φορές ορισμένα και μεμονωμένα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα σε σχέση με διάφορους παράγοντες όπως το στρες, η επαγγελματική εξουθένωση, η παραγωγικότητα, η ευζωία, η ευτυχία κα, επιβεβαιώνει ωστόσο σε μεγάλο βαθμό τα πορίσματα της παρούσας έρευνας. Οι Pipe και συν. (2012) στην πιλοτική μελέτη που πραγματοποίησαν προκειμένου να δουν την αποτελεσματικότητα στρατηγικών παρέμβασης σε εργασιακά πλαίσια υγείας σε σχέση με τους ατομικούς και ομαδικούς παράγοντες που συμβάλλουν στην ανθεκτικότητα βρήκαν ότι εν μέσω άλλων ομαδικών παραγόντων τα δυνατά στοιχεία της δημιουργικότητας, εργατικότητας και ευγνωμοσύνης έχουν ρόλο, ενώ εκείνοι οι εργαζόμενοι που χρησιμοποιούσαν τα δυνατά τους στοιχεία μπορούσαν εκτός από τον εαυτό τους να βοηθήσουν και τους ασθενείς πιο αποτελεσματικά. Αυτό μείωνε σε σημαντικό ποσοστό το στρες και έκανε τους εργαζόμενους πιο ανθεκτικούς, αποτελεσματικούς σε πολλαπλούς ρόλους τόσο σε προσωπικό όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο.

Τη συσχέτιση και σημαντικότητα μέρους των 24ρων δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα στην ανθεκτικότητα των εργαζομένων στο χώρο της υγείας και πιο συγκεκριμένα των νοσηλευτών επισήμαναν οι Cope, Jones & Hendricks (2014) οι οποίοι βρήκαν ότι ο αυτοέλεγχος, η ελπίδα, η αγάπη για μάθηση και το χιούμορ οχυρώνουν το νοσηλευτικό προσωπικό με ανθεκτικότητα έναντι των καθημερινών ψυχοπιεστικών συνθηκών εργασίας.

Άλλωστε η αναγκαιότητα για συνυπολογισμό του προσωπικού και κοινωνικού κεφαλαίου του κάθε εργαζόμενου προκειμένου να επιτευχθεί σταθερή εργασιακή ανθεκτικότητα επισημαίνεται σε πλήθος μελετών (Froman, 2010) (Riggio, & Reichard, 2008), (Gander et al., 2012), (Cabrera, 2012), (Rana, 2015).

Στα διάφορα προγράμματα παρέμβασης στους χώρους εργασίας πολλά θετικά στοιχεία συμπεριλαμβάνονται καθώς μαζί με άλλους παράγοντες, όπως για παράδειγμα τα θετικά συναισθήματα και η αισιοδοξία, έχει φανεί ότι συνεισφέρουν στην προσωπική και επαγγελματική ευζωία. Η κοινωνική νοημοσύνη και η ελπίδα φάνηκε να συνεισφέρουν στην ενδυνάμωση της ανθεκτικότητας και τη διαχείριση του στρες στην εργασία (Nelson, 2013), (Youssef & Luthans, 2007). Και στην παρούσα μελέτη η ελπίδα αναδείχθηκε ως ένας σημαντικός προβλεπτικός παράγοντας της ψυχικής ανθεκτικότητας στο νοσοκομειακό εργασιακό περιβάλλον.

Επιπροσθέτως και άλλα θετικά στοιχεία του χαρακτήρα έχει φανεί να συντελούν τα μέγιστα στο επαγγελματικό ψηφιδωτό της ικανοποίησης και ανθεκτικότητας. Ειδικά οι εργαζόμενοι που χαρακτηρίζονται από ευγνωμοσύνη, περιέργεια, ζωτικότητα, αγάπη και κοινωνική νοημοσύνη δε μπορεί παρά να είναι σε γενικές γραμμές ικανοποιημένοι από την ζωή τους και ως ικανοποιημένοι είναι και πιο ευτυχείς, πιο υγιείς και σίγουρα πιο ανθεκτικοί. Ήδη από το 2006 οι Peterson και Park επισήμαναν ότι τα περισσότερα από τα 24 δυνατά στοιχεία μπορούν να καλλιεργηθούν στους χώρους εργασίας καθιστώντας την εφαρμογή αντιστοίχων παρεμβάσεων επιτακτική, ώστε να εξασφαλιστεί η καθημερινή τους παρουσία στις δράσεις των ατόμων.

Πέρα από την εξέταση μεμονωμένων στοιχείων, η παρούσα έρευνα συγκέντρωσε και τα 24 δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα των οποίων την επίδραση δοκίμασε σε σχέση με την ψυχική ανθεκτικότητα. Η συνολική αξιολόγηση της συσχέτισης και επίδρασης τους παρέχει τη δυνατότητα να εξετασθεί μια πρώτη γενικευμένη εικόνα του βαθμού επιρροής των 24ων στα επίπεδα ανθεκτικότητας του ατόμου, όπως αυτά εκδηλώνονται μέσω των σκέψεων, των συναισθημάτων και της συμπεριφοράς. Η βιβλιογραφία έχει παρουσιάσει σημαντικά ευρήματα

αναφορικά με την επαγγελματική ανθεκτικότητα και τους επιβαρυντικούς ή προστατευτικούς παράγοντες. Στις περισσότερες των μελετών παρατηρήθηκε η παρουσία ενός τουλάχιστον ιδιοσυγκρασιακού στοιχείου να συνεπιδρά στην οχύρωση της ανθεκτικότητας ενώ άλλες έχουν συμπεριλάβει στους ερευνητικούς τους σχεδιασμούς όλο και περισσότερα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα. Η παρούσα μελέτη παρέχει τη δυνατότητα μια συνολικής εικόνας της επίδραση τους προκειμένου να υπάρξει μια σαφής ματιά σε σχέση με το ποια είναι εκείνα τα δυνατά στοιχεία που επηρεάζουν περισσότερο ποιά λιγότερο και ποία ενδεχομένως και καθόλου την ψυχική ανθεκτικότητα στις επαγγελματικές αλληλεπιδράσεις των ατόμων.

Η επιλογή κάθε φορά μιας ερευνητικής προσέγγισης ενέχει εκτός από τα σημαίνοντα πλεονεκτήματα και παράλληλους περιορισμούς που εμποδίζουν πολλές φορές τη γενίκευση των ευρημάτων. Στους περιορισμούς της συγκεκριμένης μελέτης συγκαταλέγονται το μικρό σχετικά δείγμα καθώς και η ανομοιογένεια του ποσοστού συμμετοχής ανδρών και γυναικών με τις γυναίκες να αποτελούν την πλειονότητα. Η ποιοτική κατεύθυνση στον ερευνητικό σχεδιασμό των παρόντων μεταβλητών ενδεχομένως να μπορούσε να αποτυπώσει με μεγαλύτερη ακρίβεια τις προαναφερόμενες συσχετίσεις ενώ η συμπερίληψη στις κλίμακες αυτοαναφοράς αντίστοιχης που να υπολογίζει την ικανοποίηση από την εργασία θα μπορούσε να ισχυροποιήσει ερευνητικά τις ανακύπτουσες σχέσεις.

Το βασικό πλεονέκτημα της παρούσας μελέτης είναι μέσω της συνολικής εξέτασης των 24ων δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα, η αποτύπωση της καθολικής εικόνας συσχέτισης τους με την ψυχική ανθεκτικότητα σε ένα νοσοκομειακό χώρο εργασίας.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Μέσω των ευρημάτων της συγκεκριμένης μελέτης επιβεβαιώθηκε σε μεγάλο βαθμό η αρχική και κεντρική υπόθεση της συσχέτισης των 24αρων δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα με την ψυχική ανθεκτικότητα καθώς η πλειοψηφία αυτών παρουσίασε μια στατιστικώς σημαντική σχέση ενώ η ανθεκτικότητα μπορεί να προβλεφθεί έως ένα ποσοστό από τη συνεξάρτηση της με τα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα. Σημαντική σε πολλά σημεία ήταν και η μεταξύ των 24αρων συσχέτιση ενώ δεν επιβεβαιώθηκε η υπόθεση περί της υψηλότερης ανθεκτικότητας του διοικητικού προσωπικού καθώς φάνηκε ότι το ιατρικό και λοιπό επιστημονικό προσωπικό ήταν πιο ανθεκτικό από τις υπόλοιπες κατηγορίες εργαζομένων.

Τα ευρήματα της μελέτης μαρτυρούν ότι τα περισσότερα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα, όταν είναι ενεργά και ενταγμένα στις καθημερινές επαγγελματικές αλληλεπιδράσεις του ατόμου μπορούν να τονώσουν την ανθεκτικότητα και άρα να φέρουν τα άτομα εγγύτερα στο ποθητό, το αποκαλούμενο και ευζωία. Κατά συνέπεια, τονίζεται η αναγκαιότητα δημιουργίας των συνθηκών εκείνων που θα επιτρέπουν στο άτομο να δράσει με οδηγό τα θετικά του στοιχεία. Πρακτικά η κατάρτιση και εφαρμογή προγραμμάτων που θα στοχεύουν στην καλλιέργεια και ανάπτυξη των θετικών στοιχείων στους επαγγελματικούς χώρους θα μπορούσε να είναι μια σημαντική συμβολή της παρούσας μελέτης. Άλλωστε έχει αποδειχθεί, μέσω παρεμφερών στοχεύσεων στους χώρους εργασίας οτιδήποτε έχει ως σκοπό να βελτιστοποιήσει σκέψη και συναίσθημα αποδεικνύεται και παραγωγικό.

Σαφώς τα πορίσματα μιας μελέτης όσο βοηθητικά, κατευθυντικά και αν είναι δε μπορούν να αποτυπώσουν της εικόνα ενός φαινομένου σε όλες τις εκφάνσεις του.

Για να επιτευχθεί κάτι τέτοιο, η περαιτέρω έρευνα κρίνεται επιβεβλημένη. Με βάση την παρούσα προβληματική περαιτέρω μελέτη θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί σε νοσοκομειακούς χώρους εργασίας όπου μαζί με τη μελέτη για τα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα και την ανθεκτικότητα θα μπορούσε να συμπεριληφθεί και η ικανοποίηση που λαμβάνει ο εργαζόμενος από την εργασία του αλλά και η παραγωγικότητα με ποιοτικούς όρους. Άκρως βοηθητική θα ήταν και η ερευνητική αποτύπωση της αποτελεσματικότητας παρεμβατικών προγραμμάτων στο χώρο του νοσοκομείου με στόχευση την ενίσχυση της ανθεκτικότητας του προσωπικού. Τέλος, η μελέτη των μηχανισμών που κάνουν το ιατρικό προσωπικό πιο ανθεκτικό σε σχέση με τη νοσηλευτική και διοικητική κατηγορία θα μπορούσε να προσφέρει σημαντικά οφέλη στην κατανόηση των διαδικασιών που ενισχύουν την ανθεκτικότητα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Achor, S. (2010). *The happiness advantage*. New York: Crown Business
- Bleidorn, W., Denissen, J. A. (2015). Virtues in Action – the New Look of Character traits. *British Journal of Psychology*, 106, 700–723. doi: 10.1111/bjop.12117
- Bonanno, G. A. (2004). Loss, Trauma, and Human Resilience: Have we Underestimated the Human Capacity to Thrive after Extremely Aversive Events? *Am Psychol*, 59(1), 20-8. doi: 10.1037/0003-066X.59.1.20
- Burke, R.J., Ng, S.W., Fiksenbaum, L.(2009). Virtues, Work Satisfactions and Psychological Wellbeing Among Nurses. *International Journal of Workplace Health Management*, 2(3), 202 – 219.
<http://dx.doi.org/10.1108/17538350910993403>
- Buss, A.H., & Plomin, R. (1984). *Temperament: Early Developing Personality Traits*. New Jersey: Lawrence Erlbaum
- Cabrera, E. F., (2012). The Six Essentials of Workplace Positivity. *Human resource planning*. 35(1), 50-58.
- Charney. D. S (2004). Psychobiological Mechanisms of Resilience and Vulnerability: Implications for Successful Adaptation to Extreme Stress. *Am J Psychiatry*, 161(2), 195-216. doi: 10.1176/appi.ajp.161.2.195
- Calhoun, L. G., Tedeschi, R. G. (2006). *The Handbook of Posttraumatic Growth: Research and Practice*. New York, London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Collins, S. (2007). Social Workers, Resilience, Positive Emotions and Optimism. *Practice*, 19(4), 255-269. doi: 10.1080/09503150701728186
- Connor, K. M., Davidson, J. R. T. (2003). Development of a New Resilience Scale: the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82. doi: 10.1002/da.10113

- Cope, V., Jones, B., Hendricks, J. (2014). Why Nurses Chose to Remain in the Workforce: Portraits of Resilience. *Collegian*, 23(1), 87-95.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.colegn.2014.12.001>
- Davis, J.S., Cable, J. H. (2014). Positive Workplace: Enhancing Individual and Team Productivity. *PM World Journal*, 3(8). Ανακτήθηκε Απρίλιο 2016 από
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.466.6385&rep=rep1&type=pdf>
- Dos Santos, R. A., Moreira, M.C. (2014). Resilience and Death: the Nursing Professional in the Care of Children and Adolescents with Life-Limiting Illnesses. *Cien Saude Colet*, 19(12), 4869-78.
doi: 10.1590/1413-812320141912.18862013
- Elliott, R. (2011). Spirituality, Mental Health Nursing, and Assessment. *Journal of Community Nursing*, 25(3). Ανακτήθηκε από <http://eprints.hud.ac.uk/13227/>
- Emmons, R. A., & McCullough, M. E. (2003). Counting Blessings Versus Burdens: Experimental Studies of Gratitude and Subjective Wellbeing in Daily Life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 377–389.
doi:10.1037/0022-3514.84.2.377
- Ferguson, M., Carlson, D., Zivnuska, S., & Whitten, D. (2012). Support at Work and Home: The Path to Satisfaction Through Balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 299–307. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.001
- Ford, T. E., Lappi, S. K., Holden, C. J. (2016) Personality, Humor Styles and Happiness: Happy People Have Positive Humor Styles. *Europe's Journal of Psychology*, 12(3), 20(ff.) <http://dx.doi.org/10.5964/ejop.v12i3.1160>
- Fothergill, A., Edwards, D., & Burnard, P. (2004). Stress, Burnout, Coping and Stress Management in Psychiatrists: Findings from a Systematic Review. *International Journal of Social Psychiatry*, 50(1), 54-65.
doi.org/10.1177/0020764004040953
- Fredrickson B. L. (2004). The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions. *Philos Trans R Soc B-Biol Sci*, 359(1449), 1367-78. doi:10.1098/rstb.2004.1512

- Fredrickson, B. L. (2001). The Role of Positive Emotions in Positive Psychology: The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- Froman, L. (2010). Positive Psychology in the Workplace. *Journal of Adult Development*, 17(2), 59–69. DOI 10.1007/s10804-009-9080-0
- Galanakis, M., Bithava, I., Emmanouil, C., Lali, P., Symeonidi, A. H., Darviri, C. (2015). Evidence for the Inter/Intra-Relationship between the Sense of Fairness at Workplace, Distress, and Health Outcome: A Systematic Review. *Psychology*, 6(16), 2081-2090. doi: 10.4236/psych.2015.616203
- Gander F., Proyer, R.T., Ruch, W., Wyss, T. (2012). The Good Character at Work: an Initial Study on the Contribution of Character Strengths in Identifying Healthy and Unhealthy Work-Related Behavior and Experience Patterns. *Int Arch Occup Environ Health*, 85(8), 895-904. doi: 10.1007/s00420-012-0736-x.
- Graham, J. R. & Shier, M. L. (2010). Social Work Practitioners and Subjective Well-Being: Personal Factors that Contribute to High Levels of Subjective Well-Being. *International Social Work*, 53(6), 757-772. [doi.org/10.1177/0020872810368394](http://dx.doi.org/10.1177/0020872810368394)
- Haidt, J., & Gable, S. (2005). What (and why) is Positive Psychology? *Review of General Psychology*, 9 (2), 103-110. doi: 10.1037/1089-2680.9.2.103
- Hanfstingl, B. (2013). Ego and Spiritual Transcendence: Relevance to Psychological Resilience and the Role of Age. *Evidence-Based Complementary and Alternative Medicine*, 2013(9), <http://dx.doi.org/10.1155/2013/949838>
- Harzer, C., & Ruch, W. (2015). The Relationships of Character Strengths with Coping, Work-Related stress, and Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 6(165). doi: 10.3389/fpsyg.2015.00165
- Harzer, C., & Ruch, W. (2013). The Application of Signature Character Strengths and Positive Experiences at Work. *Journal of Happiness Studies*, 14, 965-983. doi:10.1007/s10902-012-9364-0

- Hutchinson, AM. K., Stuart, A. D., Pretorius, H. G. (2010). Biological Contributions to Well-Being: The Relationships Amongst Temperament, Character Strengths and Resilience. *Journal of Industrial Psychology*, 36(2). Ανακτήθηκε Ιούλιο 2016, από http://www.scielo.org.za/scielo.php?pid=S2071-07632010000200009&script=sci_arttext&tlng=es
- Kuiper, N. A. (2012). Humor and Resiliency: Towards a Process Model of Coping and Growth. *Europe's Journal of Psychology*, 2012, Vol. 8(3), 475–491. doi:10.5964/ejop.v8i3.464
- Λακιώτη, Α. (2016). *Η Ψυχοθεραπεία ως Παράγοντας Ενίσχυσης της Ψυχικής Ανθεκτικότητας*. Διδακτορική διατριβή. Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, Αθήνα.
- Lee, J.W., Kang, E.J. (2014). Effects of Infant Children Mothers' Humor and Ego Resilience on Maternal Behavior. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 15(11), 6576-6586. <https://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.11.6576>
- Luthans F, Avolio BJ (2009) The “Point” of Positive Organizational Behavior. *Journal of or Organizational Behavior*, 30:291–307. doi:10.1002/job.589
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B, Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572. doi: 10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x
- Luthans, F., Vogelgesang, G.R., Lester P. B. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44. doi: 10.1177/1534484305285335
- Lyttle, J. (2007). The Judicious Use and Management of Humor in the Workplace. *Business Horizons*, 50(3), 239–245. <http://dx.doi.org/10.1016/j.bushor.2006.11.001>
- Macaskill, A., Denovanb, A. (2014). Assessing Psychological Health: the Contribution of Psychological Strengths. *British Journal of Guidance &*

- Counselling*, (42)3, 320–337.
<http://dx.doi.org/10.1080/03069885.2014.898739>
- Malik, A. (2013). Efficacy, Hope, Optimism and Resilience at Workplace –Positive Organizational Behavior. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(10), 2250-3153.
- Mancini, A. D., Bonanno, G.A. (2010). Resilience to Potential Trauma: Toward a Life Span Approach. In J.W.Reich, A.J.Zautra & J.S Hall (Eds.), *Handbook of Adult Resilience*. New York, London: The Guilford Press.
- Manning, L. K. (2013). Navigating hardships in old age: Exploring the relationship between spirituality and resilience in later life. *Qualitative Health Research*, 23(4), 568–575. doi: 10.1177/1049732312471730
- Martin, A. H. (2010). An Exploratory Study of Self-Care and Wellness in Early Career Female Psychologists. Dissertation Abstracts International: Section B: *The Sciences and Engineering*, 70(11-B), 7234.
<http://dx.doi.org/doi:10.7282/T30K28SB>
- Masten, A. S., and J. Obradović. (2008). Disaster Preparation and Recovery: Lessons from Research on Resilience in Human Development. *Ecology and Society*, 13(1), Ανακτήθηκε Απρίλιο 2016, από URL:
<http://www.ecologyandsociety.org/vol13/iss1/art9/>
- Masten, A (2001). Ordinary Magic. Resilience Processes in Development. *American Psychologist*, 56(3), 227-238. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>
- McCann, C. M., Beddoe, E., McCormick, K., Huggard, P., Kedge, S., Adamson, C., & Huggard, J. (2013). Resilience in the Health Professions: A Review of Recent Literature. *International Journal of Wellbeing*, 3(1), 60-81.
doi:10.5502/ijw.v3i1.4
- McCann,C. M., Beddoe, E., McCormick, K., Huggard, P., Kedge, S., Adamson, C., Huggard, J. (2013).Resilience in the Health Professions: A Review of Recent Literature. *International Journal of Wellbeing*, 3(1), 60-81.
doi:10.5502/ijw.v3i1.4

- McManus, S., Seville, E., Vargo, J., & Brunsdon, D. (2008). Facilitated Process for Improving Organizational Resilience. *Natural Hazards Review*, 9(2), 81–90. [http://dx.doi.org/10.1061/\(ASCE\)1527-6988\(2008\)9:2\(81\)](http://dx.doi.org/10.1061/(ASCE)1527-6988(2008)9:2(81))
- Nelson, K. M. (2013). Determining Perceived Workplace Stress and Resilience among Health Information Management Department Employees (Masters dissertation). The Ohio State University. Ανακτήθηκε Μάιο 2016 από: http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc_num=osu1363089131
- Oktan, V. (2012). Hope as a Moderator in the Development of Psychological Resilience. *International Journal of Human Sciences*, 2(9), 1691-1701. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>
- Park, N., (2004). Character strengths and positive youth development. *The annals of the American Academy of Political and Social Science*, 591, 40–54. doi: 10.1177/0002716203260079
- Peterson C, Park N, Hall N, Seligman MEP.(2009). Zest and Work. *Journal of Organizational Behavior*, 30:161–172. doi:10.1002/job.584
- Peterson, S. J., Byron, K. (2007). Exploring the Role of Hope in Job Performance: Results from Four Studies. *Journal of Organizational Behavior*, 29(6), 785–803. doi: 10.1002/job.492
- Peterson, C., Ruch, W., Beermann, U., Park, N., Seligman, M. E. P. (2007). Strengths of Character, Orientations to Happiness and Life Satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 2, 149-156. doi:10.1080/17439760701228938
- Peterson C, Park N (2006) Character strengths in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 27:1149–1154. doi:10.1002/job.398
- Peterson, C., Seligman, M.E.P. (2004). *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*. Oxford: University press
- Peterson S. J., Luthans, F. (2003). The Positive Impact and Development of Hopeful Leaders. *Leadership and Organizational Development*, 24(1), 26–31. doi: 10.1108/01437730310457302

- Pipe, P. T., Buchda, V. L., Launder, S., Hudak, B., Hulvey, L., Karns, K. E., Pendergast, D.(2012). Building Personal and Professional Resources of Resilience and Agility in the Healthcare Workplace. *Stress Health*, 28(1), 11-22. <http://dx.doi.org/10.1002/smi.1396>
- Rana, M. (2015). Positive Psychology and its Importance at Workplace. *Indian Journal of Positive Psychology*, 6(2), 203-206
- Reich, J.W., Zautra, A.J., Hall, J.S.(2012). *Handbook of Adult Resilience*. New York, London: The Guilford Press.
- Riggio, R. E., & Reichard, R. J. (2008). The Emotional and Social Intelligences of Effective Leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 23, 169–185. doi: 10.1108/02683940810850808
- Robertsa, J. A., Tsangb, J. A., Manolis, C. (2015). Looking for Happiness in all the Wrong Places: The Moderating Role of Gratitude and Affect in the Materialism–Life Satisfaction Relationship. *The Journal of Positive Psychology*, 10(6), 489-498. <http://dx.doi.org/10.1080/17439760.2015.1004553>
- 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*, 88(3), 533-562. doi: 10.1111/joop.12120
- Rutter, M. (1999). Resilience Concepts and Findings: Implications for Family Therapy. *Journal of family therapy*, (21)2, 119–144. doi: 10.1111/1467-6427.00108
- Seligman, M.E.P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York: Simon & Schuster.
- Seligman, M.E.P. (2002). *Authentic happiness*. NY: Free Press.
- Seligman, M.E.P. (2002). *Positive psychology network concept paper*. Ανακτήθηκε Μάιο 2016 από: <http://www.positivepsychology.org/ppgrant.htm>

- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope*. San Diego, CA: Academic Press
- Snyder, C.R., Feldman, D. B., Taylor, B. J., Schroeder, L.L., Adams, V.A. III (2000). The Roles of Hopeful Thinking in Preventing Problems and Enhancing Strengths. *Applied and Preventive Psychology* 9(4), 249-269.
doi:10.1016/S0962-1849(00)80003-7
- Snyder, C.R., Lapointe, A.B., Crowson, J.J., Jr., Early, S. (1998). Preferences of High-and Low-Hope People for Self Referential Feedback. *Cognition and Emotion*, 12, 807-823. <http://dx.doi.org/10.1080/026999398379448>
- Southwick, S.M., Vythilingam, M., Charney, D. S. (2005). The Psychobiology of Depression and Resilience to Stress: Implications for Prevention and Treatment. *Annual Review of Clinical Psychology*, 1, 255-91.
doi: 10.1146/annurev.clinpsy.1.102803.143948
- Σταλίκας, Α., Μυτσκίδου, Π. (2011). *Εισαγωγή στη Θετική Ψυχολογία*. Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.
- Σταλίκας, Α., Κουδιγκέλη, Φ., Δημητριάδου, Ε. (2008). Θετικά Συναισθήματα, Ψυχολογική Ανθεκτικότητα και Μάθηση. *Ανάπτυξη Νοημοσύνης μέσα από τη Συνεργατική Μάθηση*, Κυπριακός Σύνδεσμος Συνεργατικής Μάθησης.
- Svebak, S., Krisoffersen, B., Aasord, K. (2006). Sense of Humor and Survival Among a County Cohort of Patients with End-Stage Renal Failure: A Two-Year Prospective Study. *International Journal of Psychiatry in Medicine*, 36(3), 269-281. doi:10.2190/efdr-cmdw-x8mh-wkud
- Toywa, J., Wario, G.(2014). The Effect of Workplace Trust on Staff resilience to Change Programmes in Kenya Airways. *The Strategic Journal of Bussiness & Change Management*, 2 (45), pp 857-876.
- Tsyr Lee, J.N., Foo, K. L., Adams, A., Morgan, R., Frewen, A. (2015). Strengths of Character, Orientations to Happiness, Life Satisfaction and Purpose in Singapore. *Journal of Tropical Psychology*, 5(2), 1–21. doi:10.1017/jtp.2015.2

- Tuck, I., RN. M., Anderson, L. (2014). Forgiveness, Flourishing, and Resilience: The Influences of Expressions of Spirituality on Mental Health Recovery. *Issues in Mental Health Nursing*, 35, 277–282. doi: 10.3109/01612840.2014.885623
- Tugade, M. M., Fredrickson, B. L., Barrett, L. F. (2004). Psychological Resilience and Positive Emotional Granularity: Examining the Benefits of Positive Emotions on Coping and Health. *Journal of Personality*, 72(6), 1161–1190. doi: 10.1111/j.1467-6494.2004.00294.x
- 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(2), 320–333. doi: 10.1037/0022-3514.86.2.320
- Van Breda, A. (2011). Resilient Workplaces: An Initial Conceptualization. *The Journal of Contemporary Social Services*, 2011, 92(1) 33-40. doi: <http://dx.doi.org/10.1606/1044-3894.4059>
- Wandeler, C. A., Lopez, S. J., Baeriswyl, F. J. (2011). Hope, Mental Health, and Competency Development in the Workplace. *Empirical research in vocational education and training* 3(2), 129-146. <http://dx.doi.org/10.1080/17439760.2011.584547>
- Wang, J., Wang, Y. (2016). The Impact of Character Strengths on Employee Well-Being: The Mediating Effect of Work-Family Relationship. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 10(5). scholar.waset.org/1999.10/10004435
- Watson, J. (2009). *Nursing: The philosophy and science of caring*. Boulder, CO: University Press of Colorado.
- Wilson, S. M., Ferch, S. R. (2005). Enhancing Resilience in the Workplace Through the Practice of Caring Relationships. *Organization Development Journal*, 23 (4), 45.

- Wood, A. M., Linley, A. P., Maltby, J., Kashdan, T. B., Hurling, R. (2011). Using Personal and Psychological Strengths Leads to Increases in Well-Being Over Time: A Longitudinal Study and the Development of the Strengths Use Questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 50, 15-19.
doi:10.1016/j.paid.2010.08.004
- Yang, H. C., Sun, I. S., Park, S. H. (2015) Perceived Employment Instability Effect on Psychological Well-being and Job Satisfaction: Resilience and Character Strength as Mediator. *East Asian Journal of Business Management*, 5(4), 29-35. doi: 10.13106/eajbm.2015.vol5.no4.29.
- Youssef, C. M., Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800. doi: 10.1177/0149206307305562
- Zheng, C., Kashia, K., Fana, D., Molineux, J., Shan Eea, M. (2015). Impact of Individual Coping Strategies and Organisational Work–Life Balance Programmes on Australian Employee Well-Being. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(28), 501-526.
<http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2015.1020447>
- Zunz, S. J., & Chernesky, R. H. (2000). The Workplace as a Protective Environment: Management Strategies. In E. Norman (Eds.), *Resiliency enhancement: Putting the strengths perspective into social work practice* (pp. 157–176). New York: Columbia University Press.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

Ενημέρωση των συμμετεχόντων



ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΕΡΕΥΝΑ

Η έρευνα στην οποία σας ζητάμε να λάβετε μέρος αφορά τη μελέτη των θετικών και δυνατών σημείων του χαρακτήρα των εργαζομένων λχ. η ελπίδα, ο αυτοέλεγχος, η περιέργεια κα και κατά πόσο αυτά μπορούν να έχουν ρόλο στην ψυχική ανθεκτικότητα.

Η έρευνα διεξάγεται στο πλαίσιο του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών "Θετική Ψυχολογία: εφαρμογές Συμβουλευτικής" και εν προκειμένω για την εκπόνηση διπλωματικής εργασίας που χωρίς τη δική σας συνεργασία και συμμετοχή δε θα μπορούσε να περατωθεί.

Η συμμετοχή αφορά τη συμπλήρωση των επισυναπτόμενων ερωτηματολογίων.

Οι απαντήσεις σας είναι ανώνυμες και εμπιστευτικές. Δε συμπληρώνετε το ονοματεπώνυμο σας ενώ κανένας δεν έχει πρόσβαση στα δεδομένα των ερωτηματολογίων πλην του ερευνητή.

Δεν υπάρχουν σωστές και λάθος απαντήσεις. Η καλύτερη απάντηση είναι η προσωπική σα άποψη που προέρχεται μέσα τις εμπειρίες σας.

Οι απαντήσεις σας πρέπει να δίδονται σε σχέση με σκέψεις, συναισθήματα και συμπεριφορά στον εργασιακό χώρο

Είναι άκρως σημαντικό να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη συμμετοχή σας

Τζορμπατζάκης Γιάννης
Ψυχολόγος
Παιδοψυχιατρικό Τμήμα
Γ.Ν. Παίδων "Π&Α Κυριακού"

Για κάθε μια από τις ερωτήσεις θα σας παρακαλούσα να επιλέξετε την απάντηση που σας εκφράζει καλύτερα ενώ είναι σημαντικό να συμπληρωθεί σε στιγμές ηρεμίας κατά προτίμηση εκτός Νοσοκομείου.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β

Φόρμα Δημογραφικών και Κλίμακες μέτρησης Ψυχικής Ανθεκτικότητας (CD-RISC) και Δυνατών Στοιχείων του Χαρακτήρα (Values in Action -120)

Ερώτηση I.1 Φύλο:

(Απαντήστε βάζοντας ένα **X** στο αντίστοιχο κουτάκι)

Άνδρας	
Γυναίκα	

Ερώτηση I.2 Σε ποια ηλικιακή κατηγορία ανήκετε:

(Απαντήστε βάζοντας ένα **X** στο αντίστοιχο κουτάκι)

18-25	
26-35	
36-45	
46-55	
56-65	
66 και άνω	

Ερώτηση I.4 Σε ποια από τις παρακάτω υπηρεσίες επαγγελματιών ανήκει το δικό σας:

(Απαντήστε βάζοντας ένα **X** στο αντίστοιχο κουτάκι)

Ιατρική Υπηρεσία	
Νοσηλευτική Υπηρεσία	
Διοικητική Υπηρεσία	

Ερώτηση I.5 Το μορφωτικό σας επίπεδο σε ποια από τις παρακάτω κατηγορίες ανήκει:

(Απαντήστε βάζοντας ένα **X** στο αντίστοιχο κουτάκι)

Λύκειο	
ΙΕΚ – Ανώτερη Σχολή	
ΤΕΙ	
ΑΕΙ	

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 αληθές 0	Σπάνια αληθές 1	Κάποιες φορές αληθές 2	Συχνά αληθές 3	Σχεδόν πάντα 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 ____
23. Μου αρέσουν οι προκλήσεις ____
24. Εργάζομαι για να επιτυγχάνω τους στόχους μου ____
25. Καμαρώνω για τις επιτεύξεις μου ____

Values In Action – 120
Peterson, C., & Seligman, M. (2004)

Οι προτάσεις που ακολουθούν περιγράφουν τα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα των ατόμων. Όλες οι προτάσεις αντανakλούν δηλώσεις που πολλοί άνθρωποι θα έβρισκαν ελκυστικές, όμως θα θέλαμε να απαντήσεις με βάση το αν η συγκεκριμένη δήλωση περιγράφει αυτό που είσαι.

Για κάθε μία από αυτές παρακαλώ μαύρισε έναν αριθμό από το 4 έως το 0, που περιγράφει καλύτερα τον βαθμό στον οποίο σου ταιριάζει το περιεχόμενο της κάθε πρότασης με βάση την παρακάτω κλίμακα:

**4= μου ταιριάζει πάρα πολύ 3= μου ταιριάζει 2= ουδέτερο
1= δε μου ταιριάζει 0= δε μου ταιριάζει καθόλου**

1. Ένα από τα δυνατά μου σημεία είναι η ικανότητά μου να βρίσκω καινούριες και ενδιαφέρουσες ιδέες.
2. Συχνά έχω πάρει θέση ενάντια στο ρεύμα.
3. Ποτέ δεν παρατάω μια δουλειά πριν τελειώσει.
4. Πάντα κρατώ τις υποσχέσεις μου.
5. Δεν έχω πρόβλημα να τρέφομαι υγιεινά.
6. Πάντα βλέπω την αισιόδοξη πλευρά των πραγμάτων.
7. Πιστεύω στην πνευματική διάσταση των πραγμάτων.
8. Ξέρω τον τρόπο που πρέπει να συμπεριφέρομαι σε διαφορετικές κοινωνικές περιστάσεις.
9. Πάντα τελειώνω ό,τι αρχίζω
10. Πραγματικά απολαμβάνω να κάνω μικρές χάρες για φίλους.
11. Υπάρχουν άνθρωποι στη ζωή μου που νοιάζονται τόσο πολύ για τα συναισθήματά μου και για την ευημερία μου, όσο νοιάζονται και για τα δικά τους.
12. Ως ηγέτης αντιμετωπίζω τον καθένα το ίδιο καλά ανεξάρτητα από την εμπειρία του/ της.
13. Ακόμα και όταν έχω μπροστά μου καραμέλες ή μπισκότα ποτέ δεν παρατρώω.
14. Ασκώ τα θρησκευτικά μου καθήκοντα.
15. Σπάνια κρατάω κακία.
16. Πάντα είμαι απασχολημένος με κάτι ενδιαφέρον.
17. Ενθουσιάζομαι όταν μαθαίνω κάτι καινούριο.
18. Μ' αρέσει να σκέφτομαι νέους τρόπους για να κάνω πράγματα.
19. Όποια και αν είναι η κατάσταση, είμαι ικανός να προσαρμοστώ.
20. Ποτέ δε διστάζω να εκφράσω δημόσια μία γνώμη που δεν είναι δημοφιλής.
21. Πιστεύω ότι η ειλικρίνεια είναι η βάση για την εμπιστοσύνη.
22. Βγαίνω από το πρόγραμμά μου για να φτιάξω τη διάθεση σε άτομα που φαίνονται πεσμένα.
23. Συμπεριφέρομαι σε όλους με τον ίδιο τρόπο, ανεξάρτητα από το ποιοι μπορεί να είναι.
24. Ένα από τα προτερήματά μου είναι να βοηθώ μια ομάδα ανθρώπων να δουλεύει καλά μαζί, ακόμα και όταν έχουν μεταξύ τους διαφορές.
25. Είμαι ένα πολύ πειθαρχημένο άτομο.
26. Πάντα σκέφτομαι πριν μιλήσω.
27. Νιώθω βαθιά συναισθήματα όταν βλέπω όμορφα πράγματα.
28. Τουλάχιστον μία φορά την ημέρα, σταματώ και σκέφτομαι τις ευλογίες που μου έχουν δοθεί.

29. Παρά τις δοκιμασίες, πάντα παραμένω αισιόδοξος για το μέλλον.
30. Η πίστη μου δε με εγκαταλείπει ποτέ στις δύσκολες στιγμές.
31. Δεν ενεργώ σαν να είμαι ένα ιδιαίτερο άτομο.
32. Με χαρά δέχομαι την ευκαιρία να φτιάξω τη μέρα κάποιου άλλου με γέλιο.
33. Ποτέ δεν ψάχνω για εκδίκηση.
34. Εκτιμώ την ικανότητά μου να σκέφτομαι με τρόπο κριτικό.
35. Έχω την ικανότητα να κάνω τους άλλους ανθρώπους να αισθάνονται ότι είναι ενδιαφέροντες.
36. Οφείλω να υπερασπίσω ό,τι πιστεύω, ακόμα και αν υπάρχουν αρνητικά αποτελέσματα.
37. Ολοκληρώνω τις δουλειές μου παρά τα εμπόδια, που παρουσιάζονται.
38. Μ' αρέσει πολύ να κάνω τους άλλους ανθρώπους ευτυχισμένους.
39. Είμαι το πιο σημαντικό πρόσωπο στη ζωή κάποιου άλλου.
40. Δουλεύω δίνοντας τον καλύτερό μου εαυτό, όταν είμαι μέλος ομάδας.
41. Τα δικαιώματα όλων είναι το ίδιο σημαντικά για μένα.
42. Βλέπω την ομορφιά που άλλοι άνθρωποι προσπερνούν χωρίς να την αντιλαμβάνονται.
43. Έχω ξεκάθαρη εικόνα στο μυαλό μου για το τι θέλω να συμβεί στο μέλλον.
44. Ποτέ δεν καυχιέμαι για τα κατορθώματά μου.
45. Προσπαθώ να διασκεδάζω σε κάθε είδους περίσταση.
46. Μ' αρέσει αυτό που κάνω.
47. Με συναρπάζουν πολλές διαφορετικές δραστηριότητες.
48. Πιστεύω ότι «γηράσκω αεί διδασκόμενος» (μαθαίνω καινούργια πράγματα συνεχώς μέχρι τα γεράματα).
49. Πάντα βρίσκω καινούριους τρόπους για να κάνω πράγματα.
50. Οι άνθρωποι με χαρακτηρίζουν ως «σοφό, παρά την ηλικία μου».
51. Οι υποσχέσεις μου είναι αξιόπιστες.
52. Δίνω σε όλους μια ευκαιρία.
53. Για να είμαι αποτελεσματικός ηγέτης συμπεριφέρομαι ισότιμα σε όλους.
54. Ποτέ δεν επιθυμώ πράγματα που είναι άσχημα για μένα μακροπρόθεσμα, ακόμα και αν με κάνουν να νιώθω καλά βραχυπρόθεσμα.
55. Συχνά έχω μείνει «με το στόμα ανοιχτό» από την ομορφιά που απεικονίζεται σε μια ταινία.
56. Είμαι ιδιαίτερα «ευγνώμων» ως άνθρωπος.
57. Προσπαθώ να βάλω λίγο χιούμορ σε οτιδήποτε κάνω.
58. Περιμένω με ανυπομονησία κάθε καινούρια μέρα.
59. Πιστεύω ότι το καλύτερο είναι να συγχωρείς και να ξεχνάς.
60. Έχω πολλά ενδιαφέροντα.
61. Μπορώ να σκεφτώ με εξαιρετικά λογικό τρόπο, όταν το ζητάει η περίπτωση.
62. Οι φίλοι μου λένε ότι έχω πολλές νέες και διαφορετικές ιδέες.
63. Είμαι πάντα ικανός να εξετάζω καταστάσεις και να αντιλαμβάνομαι την ευρύτερη εικόνα.
64. Πάντα υπερασπίζομαι με θέρμη τα πιστεύω μου.
65. Δεν τα παρατάω.
66. Είμαι πιστός στις αρχές μου.
67. Πάντα νιώθω την παρουσία της αγάπης στη ζωή μου.
68. Μπορώ πάντα να τηρήσω μία δίαιτα.
69. Κάθε φορά πριν κάνω κάτι, σκέφτομαι προσεκτικά τις συνέπειες των πράξεών μου.
70. Πάντα αντιλαμβάνομαι τη φυσική ομορφιά του περιβάλλοντος.

71. Η πίστη μου με κάνει αυτόν που είμαι.
72. Έχω πολλή ενέργεια.
73. Μπορώ να βρω κάτι ενδιαφέρον σε κάθε περίπτωση.
74. Διαβάζω όλη την ώρα.
75. Το να αναλύω τις καταστάσεις, είναι μέρος του εαυτού μου.
76. Έχω πρωτότυπη σκέψη.
77. Μπορώ να διαισθάνομαι καλά τι νιώθουν οι άλλοι.
78. Έχω μια ώριμη άποψη για τη ζωή.
79. Χαίρομαι για την καλή τύχη των άλλων όσο χαίρομαι και για τη δική μου.
80. Μπορώ να εκδηλώσω την αγάπη μου σε κάποιον άλλο.
81. Υποστηρίζω ανεξαιρέτως τους συνεργάτες μου ή τα άλλα μέλη της ομάδας.
82. Οι φίλοι μου πάντα μου λένε ότι είμαι ένας αυστηρός αλλά δίκαιος ηγέτης.
83. Πάντα ξεχωρίζω το σωστό από το λάθος.
84. Νιώθω ευγνώμων για ό,τι έχω λάβει στη ζωή.
85. Ξέρω ότι θα πετύχω τους στόχους που βάζω για τον εαυτό μου.
86. Σπάνια τραβώ την προσοχή πάνω μου.
87. Έχω μεγάλη αίσθηση του χιούμορ.
88. Σπάνια προσπαθώ να ανταποδώσω τα ίσα.
89. Πάντα μετρώ τα υπέρ και τα κατά.
90. Επιμένω σε ό,τι αποφασίσω να κάνω.
91. Μ' αρέσει να είμαι ευγενικός με τους άλλους.
92. Μπορώ να δεχτώ αγάπη από τους άλλους.
93. Πάντα σέβομαι τους αρχηγούς της ομάδας μου, ακόμα και αν διαφωνώ μαζί τους.
94. Ακόμα και αν δε συμπαθώ κάποιον, του/ της συμπεριφέρομαι δίκαια.
95. Ως ηγέτης προσπαθώ να βοηθήσω όλα τα μέλη της ομάδας να είναι ευχαριστημένα.
96. Είμαι ένα πολύ προσεκτικό άτομο.
97. Νιώθω δέος για τα απλά πράγματα στη ζωή που ίσως οι άλλοι θεωρούν δεδομένα.
98. Όταν ρίχνω μια ματιά στη ζωή μου, βρίσκω πολλά πράγματα, για τα οποία είμαι ευγνώμων.
99. Μου έχουν πει ότι η μετριοφροσύνη είναι ένα από τα πιο αξιόλογα χαρακτηριστικά μου.
100. Είμαι συνήθως πρόθυμος να δώσω σε κάποιον ακόμα μία ευκαιρία.
101. Νομίζω πως η ζωή μου έχει εξαιρετικό ενδιαφέρον.
102. Διαβάζω πολλά διαφορετικά είδη βιβλίων.
103. Προσπαθώ να έχω καλούς λόγους για τις σημαντικές αποφάσεις μου.
104. Πάντα ξέρω τι να πω για να κάνω τους ανθρώπους να νιώσουν καλά.
105. Μπορεί να μην το λέω στους άλλους, αλλά θεωρώ τον εαυτό μου σοφό άτομο.
106. Είναι σημαντικό για μένα να σέβομαι τις αποφάσεις που παίρνει η ομάδα μου.
107. Πάντα κάνω προσεκτικές επιλογές.
108. Κάθε μέρα, νιώθω ένα βαθύ αίσθημα ευγνωμοσύνης.
109. Όταν νιώθω πεσμένος, πάντα σκέφτομαι αυτά που είναι καλά στη ζωή μου.
110. Τα πιστεύω μου κάνουν τη ζωή μου σημαντική.
111. Ξυπνάω με ένα αίσθημα ενθουσιασμού για τις ευκαιρίες της ημέρας.
112. Μ' αρέσει να διαβάζω για τη διασκέδασή μου μη μυθοπλαστική λογοτεχνία (δοκίμια, βιογραφίες, ιστορία, κτλ.).
113. Οι άλλοι θεωρούν πως είμαι ένα σοφό άτομο.
114. Είμαι ένα γενναίο άτομο.
115. Οι άλλοι με εμπιστεύονται ότι θα κρατήσω τα μυστικά τους.
116. Με χαρά θυσιάζω το προσωπικό μου συμφέρον για το όφελος της ομάδας μου.

- 117. Πιστεύω ότι αξίζει να ακούει κανείς τις γνώμες όλων.
- 118. Οι άνθρωποι έλκονται από μένα, γιατί είμαι ταπεινόφρων.
- 119. Είμαι γνωστός για την καλή αίσθηση του χιούμορ που έχω.
- 120. Οι άνθρωποι με χαρακτηρίζουν ως άτομο γεμάτο ζήλο.

Στην ανιψιά μου Μελίνα

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Από καρδιάς ευχαριστώ τους φίλους μου για την υπομονή και καρτερικότητα που επέδειξαν καθ' όλη τη διάρκεια όλων των σταδίων της παρούσας διατριβής καθώς και για τη βοήθεια που ο καθένας με τον ξεχωριστό του τρόπο μου παρείχε.

Επιπλέον θερμά ευχαριστώ όλους τους συναδέλφους μου από το νοσοκομείο για την πολύτιμη βοήθεια τους καθώς και όλους τους συντελεστές του μεταπτυχιακού για την ευκαιρία που μου έδωσαν να εμπνευστώ από τον κόσμο της θετικής ψυχολογίας και να έρθω πιο κοντά στα θετικά μου στοιχεία.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	iii
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ	vi
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ	vi
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ	vi
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	vii
ABSTRACT	viii
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ	
1.1 Εννοιολογική αποσαφήνιση.....	1
1.2 Σκοποί και ερευνητικές υποθέσεις.....	10
1.3 Δομή της διπλωματικής εργασίας.....	10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ	
2.1 Ψυχική ανθεκτικότητα και προστατευτικοί παράγοντες.....	12
2.2 Ψυχική ανθεκτικότητα στους εργασιακούς χώρους υγείας.....	15
2.3 Θετικά στοιχεία του χαρακτήρα και εργασιακοί χώροι υγείας.....	20
2.4 Ανθεκτικότητα, δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα και εργασία.....	24
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΜΕΘΟΔΟΣ	
3.1. Δείγμα.....	36
3.2. Εργαλεία-περιγραφή οργάνων-δοκιμασιών.....	37
3.2.1. Ψυχική Ανθεκτικότητα.....	37
3.2.2 Αρετές και Δυνατά Στοιχεία του Χαρακτήρα.....	38
3.3 Διαδικασία συλλογής δεδομένων.....	39
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	
4.1 Αξιοπιστία των μεταβλητών των εργαζομένων και περιγραφική στατιστική.....	40
4.2 Συσχετίσεις της ανθεκτικότητας και των 24 δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα των εργαζομένων.....	43

4.3 Διαφορές ως προς το φύλο των εργαζομένων.....	48
4.4 Διαφορές ως προς την επαγγελματική κατηγορία και τη βαθμίδα εκπαίδευσης.....	48
4.5 Ανάλυση παλινδρόμησης μεταξύ ανθεκτικότητας και 24αρων δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα (ΔΣΧ).....	50
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΥΖΗΤΗΣΗ.....	53
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	58
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΟΦΟΡΕΣ.....	60
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α Φόρμα ενημέρωσης για τη συμμετοχή στο δείγμα.....	70
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β Φόρμα δημογραφικών- Κλίμακες μέτρησης.....	71

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (N=90).....	36
Πίνακας 2. Δείκτες αξιοπιστίας, μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις της ανθεκτικότητας και των 24 δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα του δείγματος(N=90).....	41
Πίνακας 3. Συσχετίσεις της ανθεκτικότητας και των 24 δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα.....	46
Πίνακας 4. Ανάλυση διακύμανσης κατά ένα κριτήριο της ψυχικής ανθεκτικότητας ανά επαγγελματική κατηγορία.....	49
Πίνακας 5. Ανάλυση διακύμανσης κατά ένα κριτήριο του αυτοελέγχου κατά εκπαιδευτική βαθμίδα.....	50
Πίνακας 6. Ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης για τις ανεξάρτητες μεταβλητές που προβλέπουν την ψυχική ανθεκτικότητα.....	50

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ

Σχήμα 1. Συχνότητες ηλικιών του δείγματος (N=90).....	37
Σχήμα 2. Ιστόγραμμα παλινδρόμησης ανθεκτικότητας και 24 ΔΣΧ.....	52
Σχήμα 3. Διάγραμμα σκεδασμού παλινδρόμησης ανθεκτικότητας και 24 ΔΣΧ.....	52

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η Επίδραση των Δυνατών Στοιχείων του Χαρακτήρα στην Ψυχική Ανθεκτικότητα:
Εργαζόμενοι σε Παιδιατρικό Νοσοκομείο

Τζορμπατζάκης Ε. Ιωάννης

Η παρούσα μεταπτυχιακή εργασία έχει ως αντικείμενο μελέτης την επίδραση του συνόλου των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα, όπως αυτά κατηγοριοποιήθηκαν από τους Peterson και Seligman (2004), στη ψυχική ανθεκτικότητα των εργαζομένων σε παιδιατρικό νοσοκομείο. Μελέτες που εξέτασαν τη συμπερίληψη ορισμένων από αυτά τα ιδιοσυγκρασιακά στοιχεία, όπως η ελπίδα και το χιούμορ στις καθημερινές αλληλεπιδράσεις, κατέδειξαν ότι συμβάλουν στη βελτιστοποίηση πολλών εκφάνσεων της προσωπικής, επαγγελματικής και ευρύτερης κοινωνικής ζωής του ατόμου. Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με τη χορήγηση κλιμάκων μέτρησης της ψυχικής ανθεκτικότητας (CD-RISC; Connor & Davidson, 2003; Dimitriadou & Stalikas, 2012) και των 24ων δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα (Values In Action -120) σε ένα δείγμα 90 εργαζομένων ιατρικού, νοσηλευτικού και διοικητικού προσωπικού του Γενικού Νοσοκομείου Παίδων Αθηνών «Π&Α Κυριακού». Οι αναλύσεις των δεδομένων έδειξαν ότι υπάρχει σημαντική συσχέτιση της πλειοψηφίας των δυνατών στοιχείων με την ανθεκτικότητα και ότι αυτή δύναται να προβλεφθεί έως ένα ποσοστό από τη συνεξάρτηση της με αυτά. Κατά συνέπεια, τονίζεται η αναγκαιότητα της δημιουργίας εκείνων των συνθηκών στους εργασιακούς χώρους υγείας που θα ωθούν το άτομο να δράσει με οδηγό τα δυνατά του στοιχεία επωφελείας της προσωπικής και επαγγελματικής του πορείας.

Λέξεις Κλειδιά

Ψυχική Ανθεκτικότητα, Δυνατά/Θετικά Στοιχεία του Χαρακτήρα, Ατομικές Αρετές, Επαγγελματική Ικανοποίηση

ABSTRACT

Impact of Character Strengths on Resilience Capital Among Healthcare Professionals in a Pediatric Hospital

Tzormpatzakis E. Ioannis

This thesis studied the influence of the 24 character strengths, as categorized by Peterson and Seligman (2004), on resilience capital of healthcare professionals in a pediatric hospital. Many studies examining the inclusion of some character strengths such as hope and humor in everyday interactions showed that they have a crucial role in many aspects of individual's personal, professional and broader social life. Data was collected by resilience scale (CD-RISC; Connor & Davidson, 2003; Dimitriadou & Stalikas, 2012) and Values in Action Inventory of Strengths (Peterson & Seligman, 2004) in a sample of 90 employees from medical, nursing and administration service of the General Children's Hospital of Athens "P & A Kyriakou". Data analysis showed an important significant correlation between the majority of character strengths and resilience while it can be predicted to an extent from them. Taking everything into account findings of present study states the need to create those circumstances in healthcare workplaces which foster individuals to trigger their strengths in order to flourish in a personal and professional level.

Keywords

Resilience, character strengths, virtues, job satisfaction