



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ  
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΑΓΩΓΗΣ  
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

**Η συμβολή της συναισθηματικής νοημοσύνης στο ευ ζην  
Αξιωματικών της Ελληνικής Αστυνομίας: Ο διαμεσολαβητικός ρόλος  
παραγόντων θετικής ψυχολογίας**

**υπό**

**Βασιλική Σ. Ρομοσιού**

**Διδακτορική Διατριβή υποβληθείσα για την εκπλήρωση των  
προϋποθέσεων απονομής Διδακτορικού Τίτλου  
του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων**

**2023**

**© Βασιλική Σ. Ρομοσιού**



### **Τριμελής Συμβουλευτική Επιτροπή:**

#### **Επιβλέπων:**

**Ανδρέας Μπρούζος**, Καθηγητής, Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης,  
Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων

#### **Μέλη:**

**Βασίλειος Κούτρας**, Καθηγητής, Παιδαγωγικό Τμήμα Νηπιαγωγών, Πανεπιστήμιο  
Ιωαννίνων

**Στέφανος Βασιλόπουλος**, Καθηγητής, Τμήμα Επιστημών της Εκπαίδευσης και  
Κοινωνικής Εργασίας, Πανεπιστήμιο Πατρών

### **Επταμελής Εξεταστική Επιτροπή:**

1. Ανδρέας Μπρούζος, Καθηγητής, Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης,  
Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, Ελλάδα

2. Βασίλειος Κούτρας, Καθηγητής, Παιδαγωγικό Τμήμα Νηπιαγωγών,  
Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, Ελλάδα

3. Στέφανος Βασιλόπουλος, Καθηγητής, Τμήμα Επιστημών της Εκπαίδευσης και  
Κοινωνικής Εργασίας, Πανεπιστήμιο Πατρών, Ελλάδα

4. Αναστάσιος Εμβαλωτής, Καθηγητής, Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής  
Εκπαίδευσης, Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, Ελλάδα

5. Πλουσία Μισαηλίδη, Καθηγήτρια, Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής  
Εκπαίδευσης, Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, Ελλάδα

6. Σόφη Λεοντοπούλου, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Παιδαγωγικό Τμήμα  
Δημοτικής Εκπαίδευσης, Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, Ελλάδα

7. Λουκία Δημητρίου, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Τμήμα Ψυχολογίας και  
Κοινωνικών Επιστημών, Πανεπιστήμιο Frederick, Κύπρος

Πρώτη εγγραφή: Γ.Σ. 678/19-12-2018

Ορισμός τριμελούς επιτροπής: Γ.Σ. 678/19-12-2018

Ορισμός θέματος διδακτορικής διατριβής: Γ.Σ. 683/06-03-2019

«Η έγκριση της διδακτορικής διατριβής από το Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων δεν υποδηλώνει αποδοχή των απόψεων του/ης συγγραφέα/έως». Ν. 5343/32, άρθρο 202, παράγραφος 2

*Στον Φώτη,  
που μοιραζόμαστε  
όλα αυτά που κάνουν τη ζωή να αξίζει*

*To Fotis  
for a life worth living*

## Ευχαριστίες

Η ιδέα για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση ενός ερευνητικού προγράμματος που θα εστίαζε στη μελέτη παραγόντων που συμβάλλουν στο ευ ζην Αξιωματικών της Ελληνικής Αστυνομίας γεννήθηκε μετά την ολοκλήρωση των μεταπτυχιακών μου σπουδών στο ΠΜΣ «Επιστήμες της Αγωγής» του Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων με κατεύθυνση «Ψυχολογία – Συμβουλευτική» και παράλληλα με την επαγγελματική μου πορεία ως Αξιωματικός της Ελληνικής Αστυνομίας.

Οι σπουδές μου μου έδειξαν ότι πέρα από την οπτική που εστιάζει σε προβλήματα και αναζητεί τρόπους επίλυσης ή αντιμετώπισής τους υπάρχει και μία άλλη οπτική: αυτή που εστιάζει στις δυνάμεις του ανθρώπου και αναζητεί τρόπους για την ανάπτυξη αυτών των δυνάμεων.

Η επαγγελματική μου πορεία μου έδειξε ότι στο σύνθετο και διαρκώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον της σύγχρονης εποχής οι αστυνομικοί καλούνται να προσφέρουν υψηλής ποιότητας και αποτελεσματικότητας υπηρεσίες ασφάλειας στους πολίτες. Στον αστυνομικό οργανισμό οι Αξιωματικοί, ως πρόσωπα με ηγετικές θέσεις σε μικρότερες ή μεγαλύτερες ομάδες, είναι τα πρόσωπα που διαχειρίζονται το ανθρώπινο δυναμικό του οργανισμού προς την κατεύθυνση της επίτευξης των στόχων του έχοντας ταυτόχρονα τη μεγαλύτερη ευθύνη προς τούτο. Καθημερινά έρχονται αντιμέτωποι με ποικίλους στρεσογόνους παράγοντες που προέρχονται από την ίδια τη δομή και λειτουργία του αστυνομικού οργανισμού, αλλά και από την επικίνδυνη φύση του επαγγέλματος. Οι αρνητικές συνέπειες δεν αγγίζουν μόνο τους αστυνομικούς, αλλά και τις οικογένειές τους, ενώ δεν αφήνουν ανεπηρέαστο και τον αστυνομικό οργανισμό. Πριν όμως από την εμφάνιση οποιουδήποτε προβλήματος, σε ποιους παράγοντες θα μπορούσε να επενδύσει ο οργανισμός με στόχο την εξασφάλιση του ευ ζην των ανθρώπων του;

Με αυτά τα σημεία εκκίνησης ξεκίνησα πριν από τέσσερα χρόνια την πορεία μου ως υποψήφια διδάκτωρ «Συμβουλευτικής» στο Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων με επιβλέποντα καθηγητή τον κ. Ανδρέα Μπρούζο. Μία πορεία γεμάτη νέες γνώσεις, εμπειρίες και όμορφα συναισθήματα. Μία πορεία παράλληλη, αλλά όχι ανεξάρτητη από την επαγγελματική και την οικογενειακή μου ζωή. Φτάνοντας στο τέλος αυτής της διαδρομής με την ολοκλήρωση της

εκπόνησης της διατριβής μου οφείλω να εκφράσω την ευγνωμοσύνη μου στα πρόσωπα που με βοήθησαν να την πραγματοποιήσω.

Το μεγαλύτερο ευχαριστώ οφείλω στον Καθηγητή μου και επιβλέποντα της διατριβής κ. Ανδρέα Μπούζο, Καθηγητή Συμβουλευτικής του Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων, για την καθοδήγηση και την ενθάρρυνση που μου πρόσφερε σε κάθε στάδιο αυτής της πορείας, από τον σχεδιασμό και την υλοποίηση της έρευνας έως τη συγγραφή της διατριβής. Οι γνώσεις, η εμπειρία και η αυθεντική και θερμή στάση του καθιστούν τη συνεργασία μας εξαιρετική τιμή για εμένα.

Θα ήθελα επίσης να ευχαριστήσω το Αρχηγείο της Ελληνικής Αστυνομίας για τη χορήγηση άδειας για τη διεξαγωγή της έρευνας. Από καρδιάς ευχαριστώ καθέναν και καθεμία από τους/τις συναδέλφους μου που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα για τη θετική τους ανταπόκριση στη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων.

Ιδιαίτερα θέλω να εκφράσω την ευγνωμοσύνη μου στους πιο σημαντικούς ανθρώπους στη ζωή μου που ήταν δίπλα μου σε όλη αυτή την πορεία και με υποστήριξαν, ο καθένας με τον τρόπο του: στον σύζυγό μου, Φώτη και τους γιους μας, Δημήτρη, Στέλιο και Μάριο-Ραφαήλ, στην αδερφή μου, Ευαγγελία και τη μητέρα μου, Αλεξάνδρα. Τελευταίο, αλλά πιο σημαντικό: Ευχαριστώ τον πατέρα μου Στέλιο που μου μετέδωσε την αγάπη για τη μάθηση. Δεν πρόλαβε να με δει να φτάνω στο τέλος αυτής της πορείας, αλλά ξέρω ότι θα ήταν περήφανος.

Ιωάννινα, Ιανουάριος 2023

Βασιλική Σ. Ρομοσιού

## Πίνακας περιεχομένων

	Σελ.
Ευχαριστίες.....	4
Πίνακας περιεχομένων .....	6
Ευρετήριο πινάκων.....	10
Ευρετήριο εικόνων .....	13
Περίληψη.....	15
Abstract.....	17
Εισαγωγή .....	19
Πρώτο Μέρος: .....	23
Θεωρητικό πλαίσιο.....	23
1. Έννοιες της Θετικής Ψυχολογίας.....	24
1.1 Τι είναι η Θετική Ψυχολογία.....	25
1.2 Συναισθηματική νοημοσύνη.....	28
1.2.1 Μοντέλα ικανοτήτων .....	28
1.2.2 Μικτά μοντέλα .....	30
1.2.2.1 Το μοντέλο της συναισθηματικής ικανότητας του Goleman.....	30
1.2.2.2 Το μοντέλο της κοινωνικής-συναισθηματικής νοημοσύνης του Bar-On.....	33
1.2.2.3 Το μοντέλο της συναισθηματικής νοημοσύνης ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας των Petrides και Furnham .....	36
1.2.3 Εφαρμογές της συναισθηματικής νοημοσύνης.....	39
1.3 Ευ ζην.....	42
1.3.1 Το ηδονικό ή υποκειμενικό ευ ζην.....	43
1.3.1.1 Ικανοποίηση από τη ζωή.....	43
1.3.1.2 Συναισθήματα .....	44
1.3.1.3 Μέτρηση.....	47
1.3.1.4 Κριτική αποτίμηση.....	48
1.3.2 Το ευδαιμονικό ή ψυχολογικό ευ ζην .....	49
1.3.2.1 Μέτρηση.....	52
1.3.2.2 Κριτική αποτίμηση.....	53
1.3.3 Το ηδονικό (ή υποκειμενικό) και το ευδαιμονικό (ή ψυχολογικό) ευ ζην.....	54

1.3.4. Εφαρμογές.....	56
1.4 Ψυχική ανθεκτικότητα .....	58
1.4.1 Μορφές ψυχικής ανθεκτικότητας.....	59
1.4.2 Εννοιολογικά ζητήματα .....	61
1.4.3 Μοντέλα ψυχικής ανθεκτικότητας.....	63
1.4.4 Μέτρηση.....	66
1.4.5 Εφαρμογές.....	67
1.5 Αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη .....	71
1.5.1 Προγνωστικοί παράγοντες αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης.....	72
1.5.2 Αποτελέσματα αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης .....	74
1.5.3 Μέτρηση.....	76
1.6 Νοηματοδότηση της εργασίας .....	77
1.6.1 Προγνωστικοί παράγοντες νοηματοδότησης της εργασίας.....	81
1.6.2 Αποτελέσματα νοηματοδότησης της εργασίας .....	83
1.6.3 Μέτρηση.....	84
2. Η σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην .....	86
3. Αναγκαιότητα διεξαγωγής της παρούσας έρευνας.....	88
4. Σκοπός και ερευνητικές υποθέσεις.....	94
Δεύτερο Μέρος: .....	96
Μέθοδος.....	96
5. Μεθοδολογία της έρευνας .....	97
5.1 Διαδικασία.....	97
5.2 Πιλοτική έρευνα.....	97
5.3 Κύρια έρευνα .....	99
5.3.1 Συμμετέχοντες.....	99
5.3.2 Ψυχομετρικά εργαλεία .....	99
5.3.2.1 Ερωτηματολόγιο Συναισθηματικής Νοημοσύνης ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας (TEIQue-SF).....	99
5.3.2.2 Κλίμακα Ψυχικής Ανθεκτικότητας των Connor και Davidson (CD-RISC) ..	103
5.3.2.3 Κλίμακα Ικανοποίησης από τη ζωή (SWLS).....	104



5.3.2.4 Κλίμακα Ικανοποίησης από την εργασία (SWWS) .....	105
5.3.2.5 Κλίμακα Θετικού και Αρνητικού Συναισθήματος (PANAS) .....	107
5.3.2.6 Κλίμακα Ψυχολογικού Ευ ζην (PWBS).....	109
5.3.2.7 Ερωτηματολόγιο Αντιληπτής Οργανωσιακής Υποστήριξης (SPOS) .....	112
5.3.2.8 Ερωτηματολόγιο Εργασίας και Νοήματος (WAMI).....	114
5.3.2.9 Συμπληρωματικές ερωτήσεις.....	117
5.3.3 Στατιστικές αναλύσεις.....	118
Τρίτο Μέρος: .....	119
Αποτελέσματα .....	119
6. Αποτελέσματα της έρευνας .....	120
6.1 Περιγραφική στατιστική και σχέσεις μεταξύ των μεταβλητών .....	120
6.2 Αποτελέσματα αναλύσεων διαμεσολάβησης (Mediation analyses) .....	123
6.2.1 Αποτελέσματα για τον διαμεσολαβητικό ρόλο της ψυχικής ανθεκτικότητας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην.....	123
6.2.1.1 Μετρικά μοντέλα (Measurement models).....	123
6.2.1.2 Δομικά μοντέλα (Structural models).....	124
6.2.2 Αποτελέσματα για τον διαμεσολαβητικό ρόλο της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην.....	129
6.2.2.1 Μετρικά μοντέλα (Measurement models).....	129
6.2.2.2 Δομικά μοντέλα (Structural models).....	130
6.2.3 Αποτελέσματα για τον διαμεσολαβητικό ρόλο της νοηματοδότησης της εργασίας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην .....	135
6.2.3.1 Μετρικά μοντέλα (Measurement models).....	135
6.2.3.2 Δομικά μοντέλα (Structural models).....	136
Τέταρτο Μέρος: .....	142
Συζήτηση .....	142
7. Συζήτηση .....	143
7.1 Συζήτηση για τα αποτελέσματα σε σχέση με τις ερευνητικές υποθέσεις .....	143
7.2 Πρακτικές εφαρμογές.....	147
7.3 Δυνατά σημεία, περιορισμοί και προτάσεις για μελλοντική έρευνα.....	149

Συμπεράσματα .....	152
Βιβλιογραφία .....	154
Παράρτημα .....	207

## Ευρετήριο πινάκων

	Σελ.
<b>Πίνακας 1:</b> Μέσοι όροι, τυπικές αποκλίσεις και έλεγχοι αξιοπιστίας των μεταβλητών της πιλοτικής έρευνας	98
<b>Πίνακας 2:</b> Συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών της πιλοτικής έρευνας	98
<b>Πίνακας 3:</b> Περιοχές υπηρεσιών προέλευσης των συμμετεχόντων της κύριας έρευνας	99
<b>Πίνακας 4.</b> Δείκτες καλής προσαρμογής για την επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων ενός μοντέλου ενός παράγοντα και ενός μοντέλου τεσσάρων παραγόντων για την παραγοντική δομή του TEIQue-SF	101
<b>Πίνακας 5.</b> Δείκτες καλής προσαρμογής για την επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων ενός μοντέλου ενός παράγοντα για την παραγοντική δομή του CD-RISC	103
<b>Πίνακας 6.</b> Δείκτες καλής προσαρμογής για την επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων ενός μοντέλου ενός παράγοντα για την παραγοντική δομή του SWLS	105
<b>Πίνακας 7.</b> Δείκτες καλής προσαρμογής για την επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων ενός μοντέλου ενός παράγοντα για την παραγοντική δομή του SWWS	106
<b>Πίνακας 8.</b> Δείκτες καλής προσαρμογής για την επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων ενός μοντέλου δύο παραγόντων για την παραγοντική δομή του PANAS	108
<b>Πίνακας 9.</b> Δείκτες καλής προσαρμογής για την επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων ενός μοντέλου ενός παράγοντα και ενός μοντέλου έξι παραγόντων για την παραγοντική δομή του PWBS	110
<b>Πίνακας 10.</b> Δείκτες καλής προσαρμογής για την επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων ενός μοντέλου ενός παράγοντα για την παραγοντική δομή του SPOS	113
<b>Πίνακας 11.</b> Δείκτες καλής προσαρμογής για την επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων ενός μοντέλου ενός παράγοντα και ενός μοντέλου τριών παραγόντων για την παραγοντική δομή του WAMI	115

<b>Πίνακας 12.</b> Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των μεταβλητών που αποτυπώνουν τα ψυχομετρικά εργαλεία.	120
<b>Πίνακας 13.</b> Αντιλήψεις των συμμετεχόντων για τη σημαντικότητα των μεταβλητών της έρευνας για τους ίδιους και για τον Οργανισμό της Ελληνικής Αστυνομίας.	120
<b>Πίνακας 14.</b> Συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών που αποτυπώνουν τα ψυχομετρικά εργαλεία.	121
<b>Πίνακας 15.</b> Αποτελέσματα (μη τυποποιημένα) για τον διαμεσολαβητικό ρόλο της ψυχικής ανθεκτικότητας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό και υποκειμενικό ευ ζην	125
<b>Πίνακας 16.</b> Αποτελέσματα (τυποποιημένα) για τον διαμεσολαβητικό ρόλο της ψυχικής ανθεκτικότητας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό και υποκειμενικό ευ ζην	126
<b>Πίνακας 17.</b> Δείκτες καλής προσαρμογής για το μοντέλο διαμεσολάβησης της ψυχικής ανθεκτικότητας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό και υποκειμενικό ευ ζην	126
<b>Πίνακας 18.</b> Αποτελέσματα (μη τυποποιημένα) για τον διαμεσολαβητικό ρόλο της ψυχικής ανθεκτικότητας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το καθολικό ευ ζην	128
<b>Πίνακας 19.</b> Αποτελέσματα (τυποποιημένα) για τον διαμεσολαβητικό ρόλο της ψυχικής ανθεκτικότητας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το καθολικό ευ ζην	128
<b>Πίνακας 20.</b> Δείκτες καλής προσαρμογής για το μοντέλο διαμεσολάβησης της ψυχικής ανθεκτικότητας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το καθολικό ευ ζην	128
<b>Πίνακας 21.</b> Αποτελέσματα (μη τυποποιημένα) για τον διαμεσολαβητικό ρόλο της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό και υποκειμενικό ευ ζην	131
<b>Πίνακας 22.</b> Αποτελέσματα (τυποποιημένα) για τον διαμεσολαβητικό ρόλο της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό και υποκειμενικό ευ ζην	132

<b>Πίνακας 23.</b> Δείκτες καλής προσαρμογής για το μοντέλο διαμεσολάβησης της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό και υποκειμενικό ευ ζην	132
<b>Πίνακας 24.</b> Αποτελέσματα (μη τυποποιημένα) για τον διαμεσολαβητικό ρόλο της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το καθολικό ευ ζην	134
<b>Πίνακας 25.</b> Αποτελέσματα (τυποποιημένα) για τον διαμεσολαβητικό ρόλο της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το καθολικό ευ ζην	134
<b>Πίνακας 26.</b> Δείκτες καλής προσαρμογής για το μοντέλο διαμεσολάβησης της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το καθολικό ευ ζην	134
<b>Πίνακας 27.</b> Αποτελέσματα (μη τυποποιημένα) για τον διαμεσολαβητικό ρόλο της νοηματοδότησης της εργασίας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό και υποκειμενικό ευ ζην	137
<b>Πίνακας 28.</b> Αποτελέσματα (τυποποιημένα) για τον διαμεσολαβητικό ρόλο της νοηματοδότησης της εργασίας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό και υποκειμενικό ευ ζην	138
<b>Πίνακας 29.</b> Δείκτες καλής προσαρμογής για το μοντέλο διαμεσολάβησης της νοηματοδότησης της εργασίας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό και υποκειμενικό ευ ζην	138
<b>Πίνακας 30.</b> Αποτελέσματα (μη τυποποιημένα) για τον διαμεσολαβητικό ρόλο της νοηματοδότησης της εργασίας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το καθολικό ευ ζην	140
<b>Πίνακας 31.</b> Αποτελέσματα (τυποποιημένα) για τον διαμεσολαβητικό ρόλο της νοηματοδότησης της εργασίας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το καθολικό ευ ζην	140
<b>Πίνακας 32.</b> Δείκτες καλής προσαρμογής για το μοντέλο διαμεσολάβησης της νοηματοδότησης της εργασίας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το καθολικό ευ ζην	140

## Ευρετήριο εικόνων

	Σελ.
<b>Εικόνα 1.</b> Σχηματική απεικόνιση ενός μοντέλου ενός παράγοντα για τη συναισθηματική νοημοσύνη ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας	101
<b>Εικόνα 2.</b> Σχηματική απεικόνιση ενός μοντέλου τεσσάρων παραγόντων για τη συναισθηματική νοημοσύνη ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας	102
<b>Εικόνα 3.</b> Σχηματική απεικόνιση ενός μοντέλου ενός παράγοντα για την ψυχική ανθεκτικότητα στα πλαίσια Επιβεβαιωτικής Ανάλυσης Παραγόντων	104
<b>Εικόνα 4.</b> Σχηματική απεικόνιση ενός μοντέλου ενός παράγοντα για την ικανοποίηση από τη ζωή στα πλαίσια Επιβεβαιωτικής Ανάλυσης Παραγόντων	105
<b>Εικόνα 5.</b> Σχηματική απεικόνιση ενός μοντέλου ενός παράγοντα για την ικανοποίηση από την εργασία στα πλαίσια Επιβεβαιωτικής Ανάλυσης Παραγόντων	107
<b>Εικόνα 6.</b> Σχηματική απεικόνιση ενός μοντέλου δύο παραγόντων για τα θετικά και τα αρνητικά συναισθήματα στα πλαίσια Επιβεβαιωτικής Ανάλυσης Παραγόντων	108
<b>Εικόνα 7.</b> Σχηματική απεικόνιση ενός μοντέλου ενός παράγοντα για το ψυχολογικό ευ ζην στα πλαίσια Επιβεβαιωτικής Ανάλυσης Παραγόντων	111
<b>Εικόνα 8.</b> Σχηματική απεικόνιση ενός μοντέλου έξι παραγόντων για το ψυχολογικό ευ ζην στα πλαίσια Επιβεβαιωτικής Ανάλυσης Παραγόντων	112
<b>Εικόνα 9.</b> Σχηματική απεικόνιση ενός μοντέλου ενός παράγοντα για την αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη στα πλαίσια Επιβεβαιωτικής Ανάλυσης Παραγόντων	114
<b>Εικόνα 10.</b> Σχηματική απεικόνιση ενός μοντέλου ενός παράγοντα για τη νοηματοδότηση της εργασίας στα πλαίσια Επιβεβαιωτικής Ανάλυσης Παραγόντων	116
<b>Εικόνα 11.</b> Σχηματική απεικόνιση ενός μοντέλου τριών παραγόντων για τη νοηματοδότηση της εργασίας στα πλαίσια Επιβεβαιωτικής Ανάλυσης Παραγόντων	117

<b>Εικόνα 12.</b> Σχηματική απεικόνιση των τυποποιημένων αποτελεσμάτων για το μοντέλο διαμεσολάβησης της ψυχικής ανθεκτικότητας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό και υποκειμενικό ευ ζην	127
<b>Εικόνα 13.</b> Σχηματική απεικόνιση των τυποποιημένων αποτελεσμάτων για το μοντέλο διαμεσολάβησης της ψυχικής ανθεκτικότητας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το καθολικό ευ ζην	129
<b>Εικόνα 14.</b> Σχηματική απεικόνιση των τυποποιημένων αποτελεσμάτων για το μοντέλο διαμεσολάβησης της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό και υποκειμενικό ευ ζην	133
<b>Εικόνα 15.</b> Σχηματική απεικόνιση των τυποποιημένων αποτελεσμάτων για το μοντέλο διαμεσολάβησης της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το καθολικό ευ ζην	135
<b>Εικόνα 16.</b> Σχηματική απεικόνιση των τυποποιημένων αποτελεσμάτων για το μοντέλο διαμεσολάβησης της νοηματοδότησης της εργασίας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό και υποκειμενικό ευ ζην	139
<b>Εικόνα 17.</b> Σχηματική απεικόνιση των τυποποιημένων αποτελεσμάτων για το μοντέλο διαμεσολάβησης της νοηματοδότησης της εργασίας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το καθολικό ευ ζην	141

## Περίληψη

Οι αστυνομικοί καλούνται να προσφέρουν υψηλής ποιότητας και αποτελεσματικότητας υπηρεσίες ασφάλειας στους πολίτες σε ένα απαιτητικό οργανωσιακό και κοινωνικό περιβάλλον. Στον αστυνομικό οργανισμό οι Αξιωματικοί, ως πρόσωπα με ηγετικές θέσεις σε μικρότερες ή μεγαλύτερες ομάδες, είναι τα πρόσωπα που διαχειρίζονται το ανθρώπινο δυναμικό του οργανισμού προς την κατεύθυνση της επίτευξη των στόχων του έχοντας τη μεγαλύτερη ευθύνη προς τούτο. Καθημερινά έρχονται αντιμέτωποι με ποικίλους στρεσογόνους παράγοντες που προέρχονται από την ίδια τη δομή και λειτουργία του αστυνομικού οργανισμού, αλλά και από την επικίνδυνη φύση του επαγγέλματος. Οι αρνητικές συνέπειες στην ψυχική και τη σωματική υγεία των αστυνομικών, την εργασιακή τους απόδοση, την οικογενειακή και κοινωνική τους ζωή, αλλά και τη λειτουργία και απόδοση του οργανισμού έχουν μελετηθεί εκτενώς, ενώ τα τελευταία χρόνια αυξάνεται ο αριθμός των μελετών που εστιάζουν σε παράγοντες που προστατεύουν από τις αρνητικές συνέπειες και συμβάλλουν στην ψυχική και σωματική υγεία και το ευ ζην των αστυνομικών. Η παρούσα έρευνα υιοθετώντας την οπτική της Θετικής Ψυχολογίας επιχειρεί να διαφωτίσει τη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην Αξιωματικών της Ελληνικής Αστυνομίας. Πιο συγκεκριμένα, σκοπός της είναι η μελέτη του διαμεσολαβητικού ρόλου της ψυχικής ανθεκτικότητας, της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης και της νοηματοδότησης της εργασίας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην (ψυχολογικό, υποκειμενικό και καθολικό) Αξιωματικών της Ελληνικής Αστυνομίας.

Στην έρευνα συμμετείχαν εθελοντικά 457 Αξιωματικοί γενικών καθηκόντων της Ελληνικής Αστυνομίας (330 άνδρες και 127 γυναίκες) από διάφορες γεωγραφικές περιοχές, ηλικίας από 23 έως 55 ετών, με επαγγελματική εμπειρία από 5 έως 35 έτη στην Ελληνική Αστυνομία. Τα ψυχομετρικά εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν ήταν: (1) το Ερωτηματολόγιο Συναισθηματικής Νοημοσύνης ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας (TEIQue-SF), (2) η Κλίμακα Ψυχικής Ανθεκτικότητας των Connor και Davidson (CD-RISC), (3) η Κλίμακα Ικανοποίησης από τη ζωή (SWLS), (4) η Κλίμακα Ικανοποίησης από την εργασία (SWWS), (5) η Κλίμακα Θετικού και Αρνητικού Συναισθήματος (PANAS), (6) η Κλίμακα Ψυχολογικού Ευ ζην (PWBS), (7) το Ερωτηματολόγιο Αντιληπτής Οργανωσιακής Υποστήριξης (SPOS), (8) το



Ερωτηματολόγιο Εργασίας και Νοήματος (WAMI) και (9) ένα ερωτηματολόγιο δημογραφικών στοιχείων.

Η παρούσα έρευνα με τη χρήση Μοντέλων Δομικών Εξισώσεων με τη μέθοδο bootstrapping επιβεβαίωσε τον διαμεσολαβητικό ρόλο της ψυχικής ανθεκτικότητας, της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης και της νοηματοδότησης της εργασίας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην (ψυχολογικό, υποκειμενικό, καθολικό) Αξιωματικών της Αστυνομίας. Ειδικότερα, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η συναισθηματική νοημοσύνη επιδρά στο ευ ζην των Αξιωματικών Αστυνομίας άμεσα, αλλά και έμμεσα μέσα από τις εξής διαδρομές:

α) μέσω της ψυχικής ανθεκτικότητας. Συμμετέχοντες με υψηλότερη βαθμολογία συναισθηματικής νοημοσύνης παρουσιάζουν μεγαλύτερη ψυχική ανθεκτικότητα και αναφέρουν μεγαλύτερο ψυχολογικό, υποκειμενικό και καθολικό ευ ζην.

β) μέσω της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης. Άτομα με υψηλότερη βαθμολογία συναισθηματικής νοημοσύνης αναφέρουν ότι λαμβάνουν μεγαλύτερη υποστήριξη από τον οργανισμό και βιώνουν μεγαλύτερο υποκειμενικό και καθολικό ευ ζην.

γ) μέσω της νοηματοδότησης της εργασίας. Συμμετέχοντες με υψηλότερη βαθμολογία συναισθηματικής νοημοσύνης βρίσκουν περισσότερο νόημα στην εργασία τους και βιώνουν μεγαλύτερο ψυχολογικό, υποκειμενικό και καθολικό ευ ζην.

Η παρούσα έρευνα εμπλουτίζει την επιστημονική βιβλιογραφία σε θεωρητικό και εμπειρικό επίπεδο και παρέχει στον αστυνομικό οργανισμό γνώση που μπορεί να αξιοποιηθεί για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση παρεμβάσεων θετικής πρωτογενούς πρόληψης με επίκεντρο την ανάπτυξη των δυνάμεων των ανθρώπων του.

**Λέξεις κλειδιά:** Αστυνομία, Θετική Ψυχολογία, συναισθηματική νοημοσύνη, ευ ζην, ψυχική ανθεκτικότητα, αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη, νοηματοδότηση της εργασίας, SEM

## **Abstract**

Police officers are required to offer high quality and efficient services to citizens for the prevention and detection of crime and the maintenance of public order in a demanding organizational and social environment. In the police organization high-ranking officers with leadership positions in smaller or larger groups are the persons who manage the organization's human resources in the direction of achieving its goals, holding the greatest responsibility for this. Every day they are confronted with a variety of job-related stressors that come from the organizational context in which they work, as well as from the exposure to stressful or traumatic incidents. The negative consequences on the mental and physical health, work performance, family, and social life of police officers, as well as on the operation and performance of the organization have been extensively studied, while in recent years the number of studies focusing on factors that protect against negative consequences and contribute to the mental and physical health and well-being of police officers has been increasing. The present study, adopting the perspective of Positive Psychology, attempts to clarify the relationship between emotional intelligence and well-being of Greek high-ranking Police Officers. More specifically, its purpose is to study the mediating role of psychological resilience, perceived organizational support and work meaningfulness in the relationship between emotional intelligence and well-being (psychological, subjective, and global) of Greek high-ranking Police Officers.

457 general duty high-ranking officers of the Hellenic Police (330 men and 127 women) from various geographical areas, aged from 23 to 55 years, with professional experience from 5 to 35 years in the Hellenic Police voluntarily participated in the research. The psychometric instruments used were: (1) the Trait Emotional Intelligence Questionnaire-Short Form (TEIQue-SF), (2) the Connor -Davidson Resilience Scale (CD-RISC), (3) the Satisfaction With Life Scale (SWLS), (4) the Satisfaction With Work Scale (SWWS), (5) the Positive and Negative Affect Schedule (PANAS), (6) the Psychological Well-Being Scale (PWBS), (7) the Survey of Perceived Organizational Support (SPOS), (8) the Work and Meaning Inventory (WAMI), and (9) a demographic questionnaire.

The present study using Structural Equation Models estimated by bootstrap method confirmed the mediating role of psychological resilience, perceived organizational support and work meaningfulness in the relationship between emotional

intelligence and well-being (psychological, subjective, global) of Police Officers. In particular, the results showed that emotional intelligence affects well-being of Police Officers directly, but also indirectly through the following paths:

a) via psychological resilience. Participants with higher emotional intelligence scores show greater resilience and report greater psychological, subjective, and global well-being.

b) via perceived organizational support. Individuals with higher emotional intelligence scores report receiving greater organizational support and experiencing greater subjective, and global well-being.

c) via work meaningfulness. Participants with higher emotional intelligence scores find greater meaning in their work and experience greater psychological, subjective, and global well-being.

The present study enriches the scientific literature at a theoretical and empirical level and provides the police organizations with knowledge that can be used for the building and implementation of positive primary prevention interventions focusing on the development of the strengths of their people.

**Keywords:** Police, Positive Psychology, emotional intelligence, well-being, resilience, perceived organizational support, work meaningfulness, SEM

## Εισαγωγή

Το αστυνομικό επάγγελμα συνεπάγεται καθημερινή έκθεση σε στρεσογόνους παράγοντες, τόσο οργανωσιακούς, που προέρχονται από την ίδια τη δομή και λειτουργία του αστυνομικού οργανισμού, όσο και επιχειρησιακούς, λόγω της ανταπόκρισης σε δυνητικά επικίνδυνες και τραυματικές καταστάσεις, με αρνητικές συνέπειες για τους ίδιους τους αστυνομικούς, τις οικογένειές τους και τον αστυνομικό οργανισμό (Burke, 2017. Conn, 2016). Παρόλο που οι ανωτέρω αρνητικές συνέπειες έχουν μελετηθεί εκτενώς κατά το παρελθόν, μόλις τα τελευταία χρόνια εμφανίζονται έρευνες που εστιάζουν στη μελέτη παραγόντων Θετικής Ψυχολογίας που προστατεύουν από τις αρνητικές συνέπειες και συμβάλουν στην ψυχική και σωματική υγεία και το ευ ζην των αστυνομικών (π.χ. McCanlies et al., 2014. Padhy et al., 2015. Siu et al., 2015. van Gelderen et al, 2011). Για παράδειγμα η έρευνα έδειξε ότι η ψυχική ανθεκτικότητα, η ευγνωμοσύνη και η ικανοποίηση από τη ζωή ενέχονται στον μετριασμό των συμπτωμάτων της διαταραχής μετατραυματικού στρες (McCanlies et al., 2014), ότι η αισιοδοξία συσχετίζεται θετικά με το ψυχολογικό ευ ζην (Padhy et al., 2015) και ότι τα θετικά συναισθήματα συσχετίζονται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση και αρνητικά με το στρες, ενώ το εργασιακό ευ ζην μεσολαβεί στη σχέση ανάμεσα στο Ψυχολογικό Κεφάλαιο (αυτοαποτελεσματικότητα, ελπίδα, αισιοδοξία και ψυχική ανθεκτικότητα) και τις προθέσεις αποχώρησης των αστυνομικών (Siu et al., 2015).

Η Θετική Ψυχολογία αποτελεί ένα σχετικά νέο και ταχέως αναπτυσσόμενο πεδίο της Ψυχολογίας που εστιάζει στη μελέτη των δυνάμεων του ανθρώπου και της προώθησης της ανθρώπινης λειτουργικότητας (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) με σημαντικές εφαρμογές στο εργασιακό περιβάλλον (Mills et al., 2013). Για παράδειγμα ο van den Heuvel και οι συνεργάτες του (2010) τονίζουν τη σημασία να προσδιοριστούν προσωπικές δυνάμεις και οργανωσιακοί παράγοντες που επιτρέπουν στους εργαζόμενους να είναι αποδοτικοί και αφοσιωμένοι και ταυτόχρονα ικανοποιημένοι στο νέο και διαρκώς μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον.

Εξαιρετικά πλούσια είναι η βιβλιογραφία στον τομέα αυτό που εστιάζει στη συναισθηματική νοημοσύνη σε εργασιακά περιβάλλοντα (Brackett et al., 2011. Cherniss, 2010. Joseph & Newman, 2010. O'Boyle et al., 2011. Schutte & Loi, 2014), αναδεικνύοντας τη σημασία της έννοιας αυτής τόσο για τους οργανισμούς, μέσα από τη συμβολή της στην εργασιακή απόδοση των εργαζομένων, ιδίως σε επαγγέλματα με

υψηλό συναισθηματικό φόρτο (Joseph & Newman, 2010. Newman & Smith, 2014), όσο και για τα μέλη τους, μέσα από τη συμβολή της στην ψυχική και σωματική υγεία και το ευ ζην των εργαζομένων (Zeidner et al., 2012).

Επιπλέον, κεντρική έννοια της Θετικής Ψυχολογίας αποτελεί το ευ ζην, που αποτελεί αντικείμενο μελέτης ως βασικό ζητούμενο στη ζωή κάθε ανθρώπου, καθώς επιφέρει σειρά θετικών αποτελεσμάτων στη γενικότερη λειτουργικότητά του (Fredrickson, 2001), αλλά και σε ειδικότερους τομείς της ζωής του, όπως η εργασία, οι διαπροσωπικές σχέσεις και η ψυχική και σωματική υγεία (Lyubomirsky et al., 2005). Στην υπάρχουσα βιβλιογραφία εντοπίζεται μία εννοιολογική διαφοροποίηση ανάμεσα στην ευδαιμονική και την ηδονική προσέγγιση του ευ ζην ή αλλιώς ανάμεσα στο ψυχολογικό (Ryff, 2014) και το υποκειμενικό ευ ζην (Deci & Ryan, 2008). Ωστόσο, τα τελευταία χρόνια αναγνωρίζεται η αξία και των δύο προσεγγίσεων στη μελέτη του καθολικού ευ ζην των ατόμων (Henderson & Knight, 2012).

Παρόλο που η εμπειρική έρευνα έχει θεμελιώσει τη θετική συσχέτιση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό και το υποκειμενικό ευ ζην, οι υποκείμενοι μηχανισμοί που επηρεάζουν τη σχέση αυτή δεν έχουν μελετηθεί επαρκώς. Το μεγαλύτερο κενό εντοπίζεται σε επαγγελματικά πλαίσια/οργανωσιακά περιβάλλοντα, όπου η εμπειρική έρευνα είναι ακόμα πιο περιορισμένη, κάτι που δύναται να έχει πρακτικές συνέπειες στη λειτουργία και τη βιωσιμότητά τους. Και αυτό γιατί η διενέργεια εμπειρικών μελετών για την ανάδειξη των μεταβλητών εκείνων που συμβάλλουν στο ευ ζην των εργαζομένων, αλλά και των διαδικασιών μέσα από τις οποίες ασκούνται αυτές οι επιδράσεις είναι απαραίτητη για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή κατάλληλων παρεμβάσεων στα πλαίσια μίας προσέγγισης θετικής πρωτογενούς πρόληψης. Η προσέγγιση αυτή εστιάζει στην ανάπτυξη των δυνάμεων του ανθρώπου μέσα από παρεμβάσεις που υλοποιούνται έγκαιρα, πριν από την εμφάνιση προβλημάτων, με στόχο την πρόληψη εμφάνισης αυτών αντί να εστιάζει στην αντιμετώπισή τους όταν αυτά εμφανιστούν.

Η παρούσα έρευνα επιχειρεί να διαφωτίσει τη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην των Αξιωματικών Αστυνομίας, όπως αυτό ορίζεται στα πλαίσια των δύο κυρίαρχων θεωρητικών προσεγγίσεων της Θετικής Ψυχολογίας, του ψυχολογικού και του υποκειμενικού ευ ζην, επιχειρώντας ταυτόχρονα να προχωρήσει ένα βήμα πιο μακριά με την ενοποίηση των δύο οπτικών σε μία

υπερκείμενη έννοια, αυτή του καθολικού ευ ζην. Ειδικότερα μελετά με τη χρήση Μοντέλων Δομικών Εξισώσεων τον διαμεσολαβητικό ρόλο της ψυχικής ανθεκτικότητας, της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης και της νοηματοδότησης της εργασίας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην (ψυχολογικό, υποκειμενικό και καθολικό) Αξιοματικών της Ελληνικής Αστυνομίας.

Αναλυτικότερα, η παρούσα εργασία αποτελείται από τέσσερα μέρη: το θεωρητικό πλαίσιο, τη μεθοδολογία, τα αποτελέσματα και τη συζήτηση.

Στο πρώτο μέρος, μετά από μία σύντομη παρουσίαση της Θετικής Ψυχολογίας, παρουσιάζονται οι έννοιες στις οποίες βασίστηκε η παρούσα έρευνα και συγκεκριμένα η συναισθηματική νοημοσύνη, το ευ ζην, η ψυχική ανθεκτικότητα, η αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη και η νοηματοδότηση της εργασίας. Στη συνέχεια παρουσιάζεται η σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην, όπως αναδεικνύεται από την επισκόπηση της βιβλιογραφίας με έμφαση στην εμπειρική έρευνα. Το πρώτο μέρος ολοκληρώνεται με την τεκμηρίωση της αναγκαιότητας διεξαγωγής της έρευνας και την παρουσίαση του σκοπού και των ερευνητικών υποθέσεων.

Στο δεύτερο μέρος αναλύεται η μέθοδος που εφαρμόστηκε στην έρευνα. Συγκεκριμένα, αρχικά περιγράφεται η διαδικασία που ακολουθήθηκε για τη διεξαγωγή της έρευνας, στη συνέχεια παρουσιάζονται οι συμμετέχοντες και τέλος τα ψυχομετρικά εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν και οι στατιστικές αναλύσεις που διενεργήθηκαν.

Στο τρίτο μέρος παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας. Αρχικά παρουσιάζονται τα περιγραφικά αποτελέσματα, στη συνέχεια οι συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών των ψυχομετρικών εργαλείων και τέλος τα αποτελέσματα των αναλύσεων διαμεσολάβησης που πραγματοποιήθηκαν για τον έλεγχο των ερευνητικών υποθέσεων.

Τέλος, στο τέταρτο μέρος γίνεται συζήτηση των αποτελεσμάτων της έρευνας, περιγράφονται οι περιορισμοί και τα πλεονεκτήματα του ερευνητικού σχεδίου και προτείνονται συγκεκριμένες κατευθύνσεις για τη διενέργεια μελλοντικών ερευνών. Η διατριβή ολοκληρώνεται με μια σύντομη παρουσίαση των συμπερασμάτων που προκύπτουν από την παρούσα έρευνα.



**Πρώτο Μέρος:**

**Θεωρητικό πλαίσιο**



## **1. Έννοιες της Θετικής Ψυχολογίας**

## 1.1 Τι είναι η Θετική Ψυχολογία

Η Θετική Ψυχολογία αποτελεί έναν κλάδο της επιστήμης της Ψυχολογίας που μελετά τη θετική υποκειμενική εμπειρία του ατόμου, τα θετικά ατομικά χαρακτηριστικά και τα θετικά περιβαλλοντικά πλαίσια που συμβάλλουν στη βέλτιστη λειτουργικότητα ατόμων και ομάδων και την πρόληψη της εμφάνισης παθολογίας (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Αναδύθηκε στα τέλη της δεκαετίας του 1990 σηματοδοτώντας για την επιστήμη της Ψυχολογίας την αλλαγή του κυρίαρχου παραδείγματος με τη μετατόπιση του ενδιαφέροντος από την παθολογία στη θετική πλευρά της ανθρώπινης φύσης και από τη θεραπεία προβλημάτων στην πρόληψη μέσα από την ανάπτυξη θετικών δυνάμεων (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Η καθιέρωσή της ως ξεχωριστού κλάδου εγκαινιάζεται το 1998 με την ανάληψη της θέσης του Προέδρου της Αμερικανικής Ψυχολογικής Εταιρείας (APA) από τον Martin Seligman, ο οποίος επεσήμανε την ανάγκη να διορθωθεί η πορεία της επιστήμης της Ψυχολογίας ώστε να ανταποκρίνεται με πληρότητα στην αποστολή της, κάτι που προϋπέθετε αναθεώρηση των κυρίαρχων παραδοχών της. Πιο συγκεκριμένα, πριν από τον 2ο Παγκόσμιο Πόλεμο η αποστολή της Ψυχολογίας περιλάμβανε τρεις στόχους: πρώτον, τη θεραπεία της ψυχικής ασθένειας, δεύτερον, τη βελτίωση της ζωής όλων των ανθρώπων και τρίτον, τη μελέτη της ιδιοφυίας. Μετά τον πόλεμο, ωστόσο, με την επιστροφή στις γενέτειρές τους στρατιωτών με προβλήματα ψυχικής υγείας, και καθώς ήταν εμφανείς οι επιπτώσεις του πολέμου σε πολιτικό, κοινωνικό, και οικονομικό επίπεδο, η επιστήμη της Ψυχολογίας εστίασε σχεδόν αποκλειστικά στον πρώτο στόχο και παραμέλησε τους άλλους δύο. Με τον τρόπο αυτό η επιστήμη της Ψυχολογίας υιοθέτησε μία θεώρηση του ατόμου που βασίζεται στην παθολογία, τη δυσλειτουργία και το έλλειμμα, παραμερίζοντας την ιδέα του ατόμου που μπορεί να πραγματοποιηθεί και της κοινότητας που μπορεί να ακμάσει (Seligman, 1998), αλλά και των θετικών χαρακτηριστικών που κάνουν τη ζωή να αξίζει (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Το κίνημα της Θετικής Ψυχολογίας έδινε στον κλάδο ένα σημαντικό μήνυμα που απέπνεε την ανάγκη αποκατάστασης της ισορροπίας ανάμεσα στις θετικές και τις αρνητικές προοπτικές στην επιστήμη της Ψυχολογίας: «Η Ψυχολογία δεν είναι μόνο η μελέτη της ασθένειας, της αδυναμίας και της καταστροφής, αλλά επίσης η μελέτη της δύναμης και της αρετής. Η θεραπεία δεν έγκειται μόνο στη διόρθωση αυτού που είναι λάθος, αλλά επίσης στην οικοδόμηση του καλύτερου. Η Ψυχολογία δεν αφορά μόνο την ασθένεια ή την υγεία, αλλά, επίσης, την εργασία, την εκπαίδευση, την ενόραση,

την αγάπη, την ανάπτυξη και το παιχνίδι. Και σε αυτήν την αναζήτηση για το καλύτερο [...] η Θετική Ψυχολογία προσπαθεί να προσαρμόσει το καλύτερο της επιστημονικής μεθόδου στα μοναδικά προβλήματα που η ανθρώπινη συμπεριφορά παρουσιάζει σε όλη την πολυπλοκότητά της» (Seligman, 2002, σελ. 4).

Με βασική παραδοχή ότι στον πυρήνα της ανθρώπινης φύσης υπάρχουν αρετές ή θετικά στοιχεία που δύνανται να αναπτυχθούν και να πραγματωθούν, η Θετική Ψυχολογία καθιερώθηκε ως η επιστημονική μελέτη της θετικής ανθρώπινης λειτουργικότητας και άνθισης, ενδοπροσωπικά (π.χ. σε βιολογικό, συναισθηματικό, γνωστικό επίπεδο), διαπροσωπικά (π.χ. στις σχέσεις) και συλλογικά (π.χ. σε θεσμικό, πολιτισμικό και παγκόσμιο επίπεδο) (Nafstad, 2015. Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Εστιάζει σε τρία επίπεδα έρευνας: το υποκειμενικό, το ατομικό και το συλλογικό. Στο υποκειμενικό επίπεδο η Θετική Ψυχολογία μελετά τις υποκειμενικές εμπειρίες που έχουν αξία για το άτομο στο παρελθόν (π.χ. ευ ζην, ευχαρίστηση, ικανοποίηση), το παρόν (π.χ. ροή, ευτυχία) και το μέλλον (π.χ. ελπίδα, αισιοδοξία). Στο ατομικό επίπεδο εστιάζει στα θετικά ατομικά χαρακτηριστικά (π.χ. τις δυνάμεις του χαρακτήρα) και στο συλλογικό επίπεδο μελετά τις αρετές των πολιτών και τους θεσμούς που οδηγούν σε μία καλύτερη ζωή στην κοινότητα (π.χ. η υπευθυνότητα, ο αλtruισμός, η εργασιακή ηθική) (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Παρά το γεγονός ότι η Θετική Ψυχολογία αναγνωρίζεται ως μία σημαντική δύναμη στη σύγχρονη επιστήμη της Ψυχολογίας με πρακτικές εφαρμογές σε όλους τους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας (υγεία, εργασία, εκπαίδευση, καθημερινή ζωή, κ.λπ.), έρχεται αντιμέτωπη με επικρίσεις, που συνιστούν ταυτόχρονα και προκλήσεις για τη μελλοντική της πορεία. Πρώτον, δεν έχει αποσαφηνιστεί αν ο στόχος της Θετικής Ψυχολογίας είναι η ενσωμάτωση στις συμβατικές σχολές της Ψυχολογίας στις οποίες παρέχει μία διαφορετική οπτική ή η εδραίωσή της ως ξεχωριστού κλάδου στην επιστήμη της Ψυχολογίας (Joseph, 2015). Δεύτερον, παρόλο που η Θετική Ψυχολογία προσπάθησε να διαφοροποιηθεί από τις άλλες προσεγγίσεις και να διαμορφώσει τη δική της μοναδική ταυτότητα, πολλές από τις ιδέες που βρίσκονται στον πυρήνα της, όπως η εστίαση στα θετικά στοιχεία, δεν είναι κάτι καινούριο στην επιστήμη της Ψυχολογίας, καθώς έχουν τις ρίζες τους στις ιδέες και το έργο εκπροσώπων της Ανθρωπιστικής Ψυχολογίας, όπως του Maslow (1954, 1968) και του Rogers (1951, 1961). Ωστόσο, θέλοντας να απεκδυθεί τον ρόλο του συνεχιστή της Ανθρωπιστικής Ψυχολογίας που κάποιοι θέλησαν να της αποδώσουν (π.χ. Resnick et al., 2001), η

Θετική Ψυχολογία αποστασιοποιήθηκε από βασικές θεωρητικές παραδοχές και φιλοσοφικές καταβολές της Ανθρωπιστικής Ψυχολογίας [για παράδειγμα σε σχέση με τις έννοιες της ανάπτυξης, του ολισμού και της ευθύνης του ατόμου, (Joseph, 2015) ή την αριστοτελική οπτική του ατόμου (Nafstad, 2015)] χωρίς να έχει αποσαφηνίσει το δικό της θεωρητικό και φιλοσοφικό υπόβαθρο. Για παράδειγμα, η εστίαση στα θετικά στοιχεία που αποτυπώνεται και στην ορολογία που χρησιμοποιεί η Θετική Ψυχολογία φαίνεται να διχοτομεί την ανθρώπινη εμπειρία σε θετική και αρνητική (Joseph, 2015). Συνεπώς έχει αναδειχθεί η αναγκαιότητα να επανεξετάσει η Θετική Ψυχολογία τη θέση της αναφορικά με το αρνητικό και να αποσαφηνίσει τις θεωρητικές παραδοχές από τις οποίες απορρέει η θέση αυτή (Pauwels, 2015). Τρίτον, στην πράξη η Θετική Ψυχολογία φαίνεται ότι ακολούθησε σε μεγάλο βαθμό τη «φορά του ρεύματος» και τις πρακτικές που απορρέουν από το συμβατικό ιατρικό μοντέλο αντί για ένα μοντέλο ανάπτυξης, για παράδειγμα, σχεδιάζοντας και εφαρμόζοντας παρεμβάσεις σε πληθυσμούς που ήδη παρουσίαζαν κάποιο έλλειμμα. Στο σημείο αυτό αναδεικνύεται η αναγκαιότητα η Θετική Ψυχολογία να ακολουθήσει με συνέπεια στην πράξη τις θεωρητικές και φιλοσοφικές της παραδοχές και να αναπτύξει εφαρμογές που στοχεύουν στην ανθρώπινη άνθιση στην εκπαίδευση, την εργασία, την υγεία, την κοινότητα και σε κάθε άλλο τομέα της ανθρώπινης δραστηριότητας (Joseph, 2015).

Στο πλαίσιο της παρούσας διατριβής θα μελετηθούν ορισμένες έννοιες της Θετικής Ψυχολογίας που παρουσιάζουν ενδιαφέρον σε ένα εργασιακό περιβάλλον, όπως ο αστυνομικός οργανισμός. Άλλωστε αναγνωρίζεται ότι η Θετική Ψυχολογία διαθέτει τα εργαλεία για τη δημιουργία ενός θετικού, παραγωγικού και αειφόρου εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο οι άνθρωποι ακμάζουν (Lewis, 2015). Συγκεκριμένα, στις επόμενες ενότητες θα παρουσιαστούν οι έννοιες της συναισθηματικής νοημοσύνης, του ευ ζην, της ψυχικής ανθεκτικότητας, της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης και της νοηματοδότησης της εργασίας.

## 1.2 Συναισθηματική νοημοσύνη

Η έννοια της συναισθηματικής νοημοσύνης εμφανίζεται για πρώτη φορά στην επιστημονική βιβλιογραφία το 1990 ως το υποσύνολο της κοινωνικής νοημοσύνης που αφορά στην ικανότητα του ατόμου να αντιλαμβάνεται και να εκφράζει συναισθήματα, να αφομοιώνει συναισθήματα στη σκέψη, να κατανοεί και να αιτιολογεί συναισθήματα και να ρυθμίζει συναισθήματα στον εαυτό του και τους άλλους (Mayer et al., 2000. Salovey & Mayer, 1990). Ο παραπάνω ορισμός αποτελεί τον πυρήνα των μοντέλων ικανοτήτων, τα οποία θεωρούν τη συναισθηματική νοημοσύνη ως νοητική ικανότητα (Mayer et al., 2011). Στον χώρο της συναισθηματικής νοημοσύνης έχουν αναπτυχθεί επίσης τα μικτά θεωρητικά μοντέλα, τα οποία συνδυάζουν νοητικές και μη νοητικές έννοιες στον ορισμό της συναισθηματικής νοημοσύνης. Όλα τα μοντέλα συμφωνούν ότι οι γνωστικές ικανότητες δεν αποτελούν τον μοναδικό προβλεπτικό παράγοντα της επιτυχούς προσαρμογής του ατόμου, αλλά θα πρέπει επίσης να λαμβάνονται υπόψη και οι συναισθηματικές του ικανότητες. Ωστόσο, τα μοντέλα των δύο κατηγοριών διαφοροποιούνται ως προς τον εννοιολογικό προσδιορισμό και τον τρόπο μέτρησης της συναισθηματικής νοημοσύνης (Mayer et al., 2011).

### 1.2.1 Μοντέλα ικανοτήτων

Το πιο αντιπροσωπευτικό μοντέλο στον χώρο αυτό είναι το τετραμερές μοντέλο των Mayer και Salovey (1997), σύμφωνα με το οποίο η συναισθηματική νοημοσύνη περιλαμβάνει τις παρακάτω διαστάσεις (Mayer et al., 2011):

1. Αντίληψη και έκφραση συναισθημάτων: Αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να αναγνωρίζει συναισθήματα στον εαυτό του, τις σωματικές του καταστάσεις, τα αισθήματα και τις σκέψεις του, την ικανότητα του ατόμου να αναγνωρίζει συναισθήματα σε άλλους ανθρώπους, έργα τέχνης, σχέδια, κ.λπ. μέσα από τη γλώσσα, τον ήχο, την εμφάνιση και τη συμπεριφορά, την ικανότητα του ατόμου να εκφράζει με ακρίβεια τα συναισθήματα και τις ανάγκες που σχετίζονται με αυτά και ακόμη την ικανότητα του ατόμου να διακρίνει μεταξύ ακριβούς και μη ακριβούς ή ειλικρινούς και μη ειλικρινούς έκφρασης συναισθημάτων.

2. Αφομοίωση συναισθημάτων στη σκέψη: Αναφέρεται στη χρήση των συναισθηματικών εμπειριών με στόχο την προαγωγή της σκέψης. Ενδεικτικά, περιλαμβάνει την αντιπαραβολή των συναισθημάτων μεταξύ τους, αλλά και με διάφορες αισθήσεις και σκέψεις, τη χρήση των συναισθημάτων για να τεθούν προτεραιότητες στη σκέψη, την παραγωγή συναισθημάτων για τη διευκόλυνση της κρίσης και της μνήμης, τις εναλλαγές συναισθηματικών καταστάσεων που τροποποιούν την οπτική του ατόμου ενθαρρύνοντας την εξέταση ενός θέματος από πολλές οπτικές γωνίες, καθώς και την προώθηση συγκεκριμένων προσεγγίσεων απέναντι σε προβλήματα από συγκεκριμένες συναισθηματικές καταστάσεις (για παράδειγμα, η ευτυχία διευκολύνει τον επαγωγικό συλλογισμό και τη δημιουργικότητα).

3. Κατανόηση και ανάλυση συναισθημάτων: Αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να αναγνωρίζει συναισθήματα, να γνωρίζει πώς αυτά εκτυλίσσονται και να τα αιτιολογεί αναλόγως. Περιλαμβάνει την ικανότητα χρήσης λεκτικών όρων για την περιγραφή των συναισθημάτων και αναγνώρισης των σχέσεων ανάμεσα στα ίδια τα συναισθήματα και τις λέξεις, την ικανότητα ερμηνείας των νοημάτων που έχουν τα συναισθήματα (για παράδειγμα, η θλίψη συχνά συνοδεύει μία απώλεια), την ικανότητα κατανόησης σύνθετων συναισθημάτων (συναισθημάτων που συνυπάρχουν ή συνδυασμούς συναισθημάτων), καθώς και την ικανότητα αναγνώρισης πιθανών μεταβάσεων από ένα συναίσθημα σε ένα άλλο.

4. Ρύθμιση συναισθημάτων: Αναφέρεται στη διαχείριση και τη ρύθμιση των συναισθημάτων του ατόμου, αλλά και των συναισθημάτων των άλλων. Περιλαμβάνει την ικανότητα του ατόμου να παραμένει ανοιχτό σε όλα τα συναισθήματα, τόσο θετικά όσο και αρνητικά, την ικανότητα του ατόμου να διατηρεί ή να απομακρύνει ένα συναίσθημα ανάλογα με τη χρησιμότητά του, την ικανότητα του ατόμου να παρακολουθεί συναισθήματα σε σχέση με τον εαυτό του και τους άλλους και την ικανότητα να διαχειρίζεται συναισθήματα στον εαυτό του και τους άλλους, μετριάζοντας τα αρνητικά συναισθήματα και ενισχύοντας τα θετικά, χωρίς να αλλοιώνονται οι σχετιζόμενες με αυτά πληροφορίες.

Οι τέσσερις διαστάσεις του μοντέλου είναι ιεραρχικά οργανωμένες μεταξύ τους. Στο κατώτατο επίπεδο, που περιλαμβάνει πιο απλές ψυχολογικές διεργασίες, βρίσκεται η αντίληψη και έκφραση των συναισθημάτων, ενώ στο ανώτατο επίπεδο, που

περιλαμβάνει σύνθετες και ολοκληρωμένες ψυχολογικές διεργασίες που υπηρετούν την αυτοδιαχείριση και τους στόχους του ατόμου, βρίσκεται η ρύθμιση των συναισθημάτων. Καθεμία από τις τέσσερις διαστάσεις του μοντέλου απαρτίζεται από επιμέρους ικανότητες, οι οποίες εμφανίζονται άλλες νωρίτερα και άλλες αργότερα κατά την αναπτυξιακή πορεία του ατόμου.

Για τη μέτρηση της συναισθηματικής νοημοσύνης στα πλαίσια του μοντέλου ικανοτήτων χρησιμοποιείται ως εργαλείο αντικειμενικής μέτρησης ικανοτήτων το ερωτηματολόγιο Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT) (Mayer et al., 2002), το οποίο βασίζεται στην επίδοση του ατόμου σε διάφορα έργα. Το MSCEIT αποτελείται συνολικά από 141 ερωτήματα κατανεμημένα σε οκτώ έργα και οι απαντήσεις δίνονται με τη χρήση μίας πεντάβαθμης κλίμακας τύπου Likert. Δύο έργα προσφέρονται για τη μέτρηση καθεμίας από τις τέσσερις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης. Το MSCEIT παρέχει βαθμολογία για καθένα από τα οκτώ έργα, βαθμολογία για καθεμία από τις τέσσερις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης, καθώς και μία συνολική βαθμολογία συναισθηματικής νοημοσύνης.

## **1.2.2 Μικτά μοντέλα**

Τα πιο γνωστά μοντέλα στον χώρο αυτό είναι το μοντέλο συναισθηματικής ικανότητας του Goleman (1995), το μοντέλο κοινωνικής-συναισθηματικής νοημοσύνης του Bar-On (1997) και το μοντέλο της συναισθηματικής νοημοσύνης ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας των Petrides και Furnham (2003).

### ***1.2.2.1 Το μοντέλο της συναισθηματικής ικανότητας του Goleman***

Σύμφωνα με το αρχικό μοντέλο του Goleman (1995, 1998), η συναισθηματική νοημοσύνη ενός ατόμου απαρτίζεται από είκοσι πέντε ικανότητες και δεξιότητες, οργανωμένες σε πέντε διαστάσεις, οι οποίες μπορούν να αναπτυχθούν και να οδηγήσουν το άτομο σε εξαιρετικές επιδόσεις. Αργότερα το μοντέλο αναθεωρήθηκε έτσι ώστε η συναισθηματική νοημοσύνη να απαρτίζεται από δεκαοκτώ επιμέρους ικανότητες, οργανωμένες σε τέσσερις διαστάσεις ως ακολούθως (Boyatzis et al., 2000. Goleman, 2001):

1. Αυτοεπίγνωση. Αναφέρεται στη γνώση των εσωτερικών καταστάσεων και των πόρων του ατόμου. Περιλαμβάνει τη συναισθηματική αυτοεπίγνωση (αναγνώριση των συναισθημάτων του ατόμου και των επιπτώσεών τους), την ακριβή αυτοαξιολόγηση (αναγνώριση δυνατών σημείων και αδυναμιών) και την αυτοπεποίθηση (ισχυρή αίσθηση της αυταξίας και των ικανοτήτων του ατόμου).

2. Αυτοδιαχείριση. Αναφέρεται στη διαχείριση των εσωτερικών καταστάσεων και των πόρων του ατόμου. Περιλαμβάνει τον συναισθηματικό αυτοέλεγχο (διατήρηση παρορμήσεων και συναισθημάτων που προκαλούν αναστάτωση υπό έλεγχο), την αξιοπιστία (διατήρηση της ακεραιότητας και δράση σύμφωνα με τις αξίες του ατόμου), την αισιοδοξία (θετική οπτική των πραγμάτων και του μέλλοντος), την προσαρμοστικότητα (ικανότητα για ευελιξία και προσαρμογή στην αλλαγή), τον προσανατολισμό προς την επιτυχία (προσπάθεια να επιτύχει το άτομο έναν προσωπικό στόχο και να φτάσει στην αριστεία) και την πρωτοβουλία (την ετοιμότητα για ενέργεια σε ευκαιρίες που παρουσιάζονται).

3. Κοινωνική επίγνωση. Αναφέρεται στην εναρμόνιση του ατόμου με το πώς νιώθουν οι άλλοι. Περιλαμβάνει την ενσυναίσθηση (κατανόηση της οπτικής και των συναισθημάτων των άλλων και ενεργητικό ενδιαφέρον για εκείνα που τους απασχολούν), τον προσανατολισμό προς την προσφορά (αναγνώριση και ικανοποίηση των αναγκών των άλλων) και την οργανωσιακή επίγνωση (κατανόηση των συναισθηματικών τάσεων και της δυναμικής σε μία ομάδα ή έναν οργανισμό).

4. Διαχείριση σχέσεων. Αναφέρεται στην ικανότητα διαχείρισης των συναισθημάτων και των αντιδράσεων των άλλων. Περιλαμβάνει τη συμβολή στην ανάπτυξη των άλλων (κατανόηση των αναγκών ανάπτυξης των άλλων και υποστήριξή τους για ανάπτυξη των ικανοτήτων τους), την ηγεσία που εμπνέει (έμπνευση και καθοδήγηση των άλλων είτε ατομικά είτε ομαδικά), την επιρροή (ικανότητα πειθούς), τη διαχείριση συγκρούσεων (επίλυση διαφωνιών όταν εμφανίζονται ή πρόληψη εμφάνισης ή κλιμάκωσης μιας σύγκρουσης), την προώθηση αλλαγών (πρωτοβουλία για αλλαγή ή διαχείριση μίας αλλαγής) και την ομαδικότητα και συνεργασία (εργασία με άλλους προς την κατεύθυνση κοινών στόχων και καθοδήγηση των άλλων προς την επίτευξη ενός συλλογικού στόχου).

Οι παραπάνω διαστάσεις οργανώνονται σε ευρύτερες κατηγορίες ως ακολούθως:



1. Προσωπικές ικανότητες, που αφορούν στη γνώση και τη διαχείριση των συναισθημάτων του ίδιου του ατόμου. Περιλαμβάνουν την αυτοεπίγνωση και την αυτοδιαχείριση.

2. Κοινωνικές ικανότητες, που αφορούν στη γνώση και τη διαχείριση των συναισθημάτων των άλλων. Περιλαμβάνουν την κοινωνική επίγνωση και τη διαχείριση σχέσεων.

Επίσης, οι τέσσερις διαστάσεις οργανώνονται με διαφορετικό τρόπο σε δύο ευρύτερες κατηγορίες ως εξής:

1. Αναγνώριση συναισθημάτων: Περιλαμβάνει την αυτοεπίγνωση και τη κοινωνική επίγνωση.

2. Ρύθμιση συναισθημάτων: Περιλαμβάνει την αυτοδιαχείριση και τη διαχείριση σχέσεων.

Περαιτέρω αναθεωρήσεις του μοντέλου διατήρησαν τις τέσσερις διαστάσεις, αλλά μείωσαν τον αριθμό των επιμέρους ικανοτήτων που τις απαρτίζουν σε δώδεκα. Συγκεκριμένα, η Αυτοεπίγνωση περιλαμβάνει τη συναισθηματική αυτοεπίγνωση, η Αυτοδιαχείριση τον συναισθηματικό αυτοέλεγχο, τον προσανατολισμό προς την επιτυχία, την προσαρμοστικότητα και τη θετική οπτική, η Κοινωνική επίγνωση την ενσυναίσθηση και την οργανωσιακή επίγνωση και η Διαχείριση σχέσεων την επιρροή, την ομαδική εργασία, την υποστήριξη και καθοδήγηση, τη διαχείριση συγκρούσεων και την ηγεσία που εμπνέει (Boyatzis, 2007, 2009).

Για τη μέτρηση της συναισθηματικής νοημοσύνης στα πλαίσια του μοντέλου του Goleman (1995) αναπτύχθηκε το Ερωτηματολόγιο Συναισθηματικής Ικανότητας (Emotional Competence Inventory, ECI), το οποίο αναθεωρήθηκε στη συνέχεια παρέχοντας το ECI-2 (Boyatzis & Sala, 2004). Το συγκεκριμένο εργαλείο συνδυάζει τη μέθοδο των αυτοαναφορών και των εξωτερικών κριτών 360°, καθώς οι συμμετέχοντες καλούνται να βαθμολογήσουν είτε τον εαυτό τους είτε ένα άλλο άτομο. Το ερωτηματολόγιο ECI-2 αποτελείται συνολικά από 72 ερωτήσεις και οι απαντήσεις δίνονται χρησιμοποιώντας μια πεντάβαθμη κλίμακα τύπου Likert από το 1 έως το 5 (1 = Ποτέ, 2 = Σπάνια, 3 = Μερικές φορές, 4 = Συχνά, 5 = Πάντα) με προσθήκη της επιλογής 6 = Δε γνωρίζω. Το ECI-2 παρέχει βαθμολογία για καθεμία από τις δεκαοκτώ

επιμέρους ικανότητες, βαθμολογία για καθεμία από τις τέσσερις διαστάσεις, καθώς και μία συνολική βαθμολογία συναισθηματικής νοημοσύνης. Αργότερα αναπτύχθηκε το Ερωτηματολόγιο Συναισθηματικής και Κοινωνικής Ικανότητας (Emotional and Social Competence Inventory, ESCI) και το αναθεωρημένο ESCI-2 (Boyatzis, 2016. Boyatzis & Goleman, 2007), το οποίο αποτελείται συνολικά από 68 ερωτήσεις και παρέχει βαθμολογία για καθεμία από τις δώδεκα επιμέρους ικανότητες του αναθεωρημένου μοντέλου, βαθμολογία για καθεμία από τις τέσσερις διαστάσεις και μία συνολική βαθμολογία συναισθηματικής νοημοσύνης.

### ***1.2.2.2 Το μοντέλο της κοινωνικής-συναισθηματικής νοημοσύνης του Bar-On***

Το μοντέλο του Bar-On (1997, 2000, 2006) ορίζει την κοινωνική-συναισθηματική νοημοσύνη ως το σύνολο των κοινωνικών και συναισθηματικών ικανοτήτων, δεξιοτήτων και διευκολυντών, που καθορίζουν τον βαθμό στον οποίο κατανοούμε και εκφράζουμε αποτελεσματικά τον εαυτό μας, κατανοούμε και σχετιζόμαστε αποτελεσματικά με τους άλλους και αντιμετωπίζουμε αποτελεσματικά τις καθημερινές απαιτήσεις, προκλήσεις και πιέσεις. Στο αρχικό μοντέλο η κοινωνική-συναισθηματική νοημοσύνη απαρτίζεται από πέντε βασικές διαστάσεις, καθεμία από τις οποίες περιλαμβάνει επιμέρους ικανότητες και δεξιότητες:

1. Ενδοπροσωπικές δεξιότητες: Η διάσταση αυτή αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να αναγνωρίζει, να κατανοεί και να εκφράζει συναισθήματα και αισθήματα. Περιλαμβάνει την αυτοαποδοχή (ικανότητα του ατόμου για ακριβή αντίληψη, κατανόηση και αποδοχή του εαυτού του), τη συναισθηματική αυτοεπίγνωση (ικανότητα του ατόμου να αντιλαμβάνεται και να κατανοεί τα συναισθήματά του), τη διεκδικητικότητα (ικανότητα του ατόμου να εκφράζει αποτελεσματικά και εποικοδομητικά τα συναισθήματα και τον εαυτό του), την ανεξαρτησία (ικανότητα του ατόμου να βασίζεται στον εαυτό του και να είναι απαλλαγμένο από συναισθηματική εξάρτηση από άλλους) και την αυτοπραγμάτωση (προσπάθεια για επίτευξη των προσωπικών στόχων και πραγμάτωση του δυναμικού του ατόμου).

2. Διαπροσωπικές δεξιότητες: Η διάσταση αυτή αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να κατανοεί τα συναισθήματα των άλλων και να σχετίζεται με αυτούς. Περιλαμβάνει την ενσυναίσθηση (ικανότητα του ατόμου να αντιλαμβάνεται και να κατανοεί τα συναισθήματα των άλλων), την κοινωνική υπευθυνότητα

(ικανότητα του ατόμου να προσδιορίζει τον εαυτό του ως μέλος μίας κοινωνικής ομάδας και να συνεργάζεται με άλλους) και τις διαπροσωπικές σχέσεις (ικανότητα του ατόμου να αναπτύσσει αμοιβαία ικανοποιητικές σχέσεις και να σχετίζεται καλά με τους άλλους).

3. Διαχείριση στρες: Αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να διαχειρίζεται και να ελέγχει συναισθήματα. Περιλαμβάνει την αντοχή στο στρες (ικανότητα του ατόμου για αποτελεσματική και εποικοδομητική διαχείριση συναισθημάτων) και τον έλεγχο των παρορμήσεων (ικανότητα του ατόμου για αποτελεσματικό και εποικοδομητικό έλεγχο των παρορμητικών αντιδράσεων).

4. Προσαρμοστικότητα: Αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να διαχειρίζεται την αλλαγή, να προσαρμόζεται και να επιλύει προβλήματα. Περιλαμβάνει τον έλεγχο πραγματικότητας (ικανότητα του ατόμου να επικυρώνει αντικειμενικά τα συναισθήματα και τις σκέψεις του με βάση την εξωτερική πραγματικότητα), την ευελιξία (ικανότητα του ατόμου να προσαρμόζεται και να προσαρμόζει τα συναισθήματα και τις σκέψεις του σε νέες καταστάσεις) και την επίλυση προβλημάτων (ικανότητα του ατόμου για αποτελεσματική επίλυση προβλημάτων προσωπικής και διαπροσωπικής φύσης).

5. Γενική διάθεση: Αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να παράγει θετικό συναίσθημα και να κινητοποιεί τον εαυτό του. Περιλαμβάνει την αισιοδοξία (ικανότητα του ατόμου να είναι θετικό και να κοιτάζει τη θετική πλευρά της ζωής) και την ευτυχία (αίσθημα ικανοποίησης του ατόμου από τον εαυτό του, τους άλλους και τη ζωή γενικά).

Το ανωτέρω μοντέλο αναθεωρήθηκε αργότερα ορίζοντας την κοινωνική-συναισθηματική νοημοσύνη ως το σύνολο των κοινωνικών και συναισθηματικών δεξιοτήτων που επηρεάζουν τον τρόπο που αντιλαμβανόμαστε και εκφράζουμε τους εαυτούς μας, αναπτύσσουμε και διατηρούμε κοινωνικές σχέσεις, αντιμετωπίζουμε τις προκλήσεις και χρησιμοποιούμε συναισθηματικές πληροφορίες με αποτελεσματικό και ουσιαστικό τρόπο (Stein & Book, 2011). Η κοινωνική-συναισθηματική νοημοσύνη αντανακλά τη συνολική ευημερία του ατόμου και την ικανότητα επιτυχίας στη ζωή του. Σύμφωνα με το αναθεωρημένο μοντέλο, η συναισθηματική νοημοσύνη απαρτίζεται

από πέντε διαστάσεις, καθεμία από τις οποίες περιλαμβάνει δεκαπέντε επιμέρους δεξιότητες (Stein & Book, 2011):

1. Αυτοαντίληψη: Αναφέρεται στον εσωτερικό εαυτό του ατόμου, την αξιολόγηση της εσωτερικής του δύναμης και αυτοπεποίθησης, την επιμονή στην αναζήτηση και επίτευξη προσωπικών και ουσιαστικών για το άτομο στόχων και την κατανόηση του πώς, πότε, γιατί και ποια διαφορετικά συναισθήματα επηρεάζουν τις σκέψεις και τις ενέργειες του ατόμου. Περιλαμβάνει την αυτοαποδοχή, την αυτοπραγμάτωση και τη συναισθηματική αυτοεπίγνωση.

2. Αυτοέκφραση: Αναφέρεται στην εξωτερική έκφραση ή ενέργεια της εσωτερικής αντίληψης του ατόμου. Εκφράζει την τάση του ατόμου να παραμένει προσανατολισμένο προς τον εαυτό του και να εκφράζει ανοιχτά τις σκέψεις και τα συναισθήματά του και ταυτόχρονα να επικοινωνεί αυτά τα συναισθήματα με εποικοδομητικό και κοινωνικά αποδεκτό τρόπο. Περιλαμβάνει τη συναισθηματική έκφραση (η ικανότητα αυτή, η οποία δεν περιλαμβάνεται στο αρχικό μοντέλο, αφορά τη λεκτική και μη λεκτική έκφραση των συναισθημάτων του ατόμου με τρόπο κατανοητό για τον αποδέκτη), τη διεκδικητικότητα και την ανεξαρτησία.

3. Διαπροσωπικές δεξιότητες: Η διάσταση αυτή αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να αναπτύσσει και να διατηρεί σχέσεις με άλλους, να κατανοεί την οπτική των άλλων και να ενεργεί υπεύθυνα και με ενδιαφέρον για τους άλλους. Περιλαμβάνει τις διαπροσωπικές σχέσεις, την ενσυναίσθηση και την κοινωνική υπευθυνότητα.

4. Λήψη αποφάσεων: Αναφέρεται στους τρόπους με τους οποίους το άτομο χρησιμοποιεί συναισθηματικές πληροφορίες. Αποτυπώνει πόσο καλά το άτομο κατανοεί την επίδραση των συναισθημάτων στη λήψη αποφάσεων, συμπεριλαμβανομένης της ικανότητας να αντισταθεί ή να καθυστερεί τις παρορμήσεις και να παραμένει αντικειμενικό ώστε να αποφεύγει βεβιασμένες συμπεριφορές και αναποτελεσματικές προσπάθειες κατά την επίλυση προβλημάτων. Περιλαμβάνει την επίλυση προβλημάτων, τον έλεγχο πραγματικότητας και τον έλεγχο παρορμήσεων.

5. Διαχείριση στρες: Αποτυπώνει πόσο καλά μπορεί το άτομο να αντιμετωπίσει συναισθήματα που σχετίζονται με αλλαγές και ανοίκειες ή απρόβλεπτες

περιστάσεις και να παραμένει αισιόδοξο για το μέλλον και ανθεκτικό μπροστά σε εμπόδια και οπισθοδρομήσεις. Περιλαμβάνει την ευελιξία, την αντοχή στο στρες και την αισιοδοξία.

Επιπλέον το αναθεωρημένο μοντέλο περιλαμβάνει έναν δείκτη ευημερίας του ατόμου ως προϊόν της συναισθηματικής νοημοσύνης παρά ως ικανότητα ή διάσταση που την απαρτίζει. Η ευημερία χαρακτηρίζεται από αισθήματα ικανοποίησης και ευχαρίστησης και από την ικανότητα του ατόμου να απολαμβάνει τις διάφορες πτυχές της ζωής του.

Η μέτρηση της συναισθηματικής νοημοσύνης στα πλαίσια του μοντέλου της κοινωνικής-συναισθηματικής νοημοσύνης γίνεται με το Emotional Quotient inventory version 2.0, EQ-i<sup>2.0</sup> (MHS, 2011), το οποίο αποτελεί αναθεωρημένη έκδοση του Emotional Quotient inventory, EQ-i (Bar-On, 1997). Το EQ-i<sup>2.0</sup> είναι ένα εργαλείο αυτοαναφοράς που απαρτίζεται από 133 ερωτήσεις, από τις οποίες οι 118 αποτυπώνουν τις δεκαπέντε επιμέρους δεξιότητες του μοντέλου, οι 8 αντιπροσωπεύουν έναν δείκτη ευημερίας, ενώ οι υπόλοιπες 7 ερωτήσεις χρησιμοποιούνται για τη μέτρηση της εσωτερικής εγκυρότητας του ερωτηματολογίου. Οι απαντήσεις δίνονται σε μία πεντάβαθμη κλίμακα τύπου Likert (1 = Ποτέ/Σπάνια, 2 = Περιστασιακά, 3 = Μερικές φορές, 4 = Συχνά, 5 = Πάντα/Σχεδόν πάντα). Το EQ-i<sup>2.0</sup> παρέχει βαθμολογία για καθεμία από τις δεκαπέντε επιμέρους δεξιότητες συναισθηματικής νοημοσύνης, βαθμολογία για καθεμιά από τις πέντε διαστάσεις, μία συνολική βαθμολογία συναισθηματικής νοημοσύνης, καθώς και έναν δείκτη ευημερίας.

### ***1.2.2.3 Το μοντέλο της συναισθηματικής νοημοσύνης ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας των Petrides και Furnham***

Σύμφωνα με το μοντέλο αυτό (Petrides & Furnham, 2001, 2003), η συναισθηματική νοημοσύνη (ή συναισθηματική αυτοαποτελεσματικότητα) αποτελεί ένα χαρακτηριστικό της προσωπικότητας που εδράζεται στα κατώτερα, πρωταρχικά επίπεδα ταξινόμησης των δομών της προσωπικότητας. Η συναισθηματική νοημοσύνη ορίζεται ως ένα σύμπλεγμα προδιαθέσεων συμπεριφοράς και αυτοαντιλήψεων που αφορούν την ικανότητα του ατόμου να αναγνωρίζει, να επεξεργάζεται και να χρησιμοποιεί σχετικές με συναισθήματα πληροφορίες. Στο πλαίσιο αυτό η έννοια της συναισθηματικής νοημοσύνης βασίζεται στην υπόθεση ότι τα άτομα διαφέρουν μεταξύ

τους στον βαθμό στον οποίο προσέχουν, επεξεργάζονται και χρησιμοποιούν σχετικές με συναισθήματα πληροφορίες ενδοπροσωπικής (π.χ. διαχείριση των δικών τους συναισθημάτων) ή διαπροσωπικής (π.χ. διαχείριση των συναισθημάτων των άλλων) φύσης και περιλαμβάνει ποικίλες προδιαθέσεις από τον χώρο της προσωπικότητας, όπως η ενσυναίσθηση, η παρορμητικότητα και η διεκδικητικότητα, καθώς και στοιχεία της κοινωνικής νοημοσύνης (Thorndike, 1920) και της προσωπικής νοημοσύνης (Gardner, 1983), οι δύο τελευταίες με τη μορφή των αντιλαμβανόμενων από το άτομο ικανοτήτων (Petrides et al., 2004, 2007. Petrides & Furnham, 2001, 2003). Η συναισθηματική νοημοσύνη, σύμφωνα με το μοντέλο αυτό, αποτελείται από δεκαπέντε διαστάσεις:

1. Προσαρμοστικότητα. Αναφέρεται στην ευελιξία και την προθυμία του ατόμου να προσαρμόζεται σε νέες καταστάσεις.
2. Διεκδικητικότητα. Αναφέρεται στην ευθύτητα, την ειλικρίνεια και την προθυμία του ατόμου να υπερασπίζεται τα δικαιώματά του.
3. Έκφραση συναισθημάτων. Αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να επικοινωνεί τα συναισθήματά του σε άλλους.
4. Διαχείριση συναισθημάτων (των άλλων). Αναφέρεται στην ικανότητα επιρροής των συναισθημάτων των άλλων.
5. Αντίληψη συναισθημάτων (του εαυτού και των άλλων). Αναφέρεται στην επίγνωση των ίδιων των συναισθημάτων του ατόμου και των συναισθημάτων των άλλων.
6. Ρύθμιση συναισθημάτων. Αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να ελέγχει τα συναισθήματά του.
7. Παρορμητικότητα (χαμηλή). Αναφέρεται στην τάση του ατόμου να στοχάζεται και να είναι λιγότερο επιρρεπές στις παρορμήσεις του.
8. Δεξιότητες σχέσεων. Αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να διατηρεί ικανοποιητικές διαπροσωπικές σχέσεις.

9. Αυτοεκτίμηση. Αναφέρεται στην αυτοπεποίθηση και την αίσθηση του ατόμου ότι είναι επιτυχημένο.

10. Κινητοποίηση του εαυτού. Αναφέρεται στην ισχυρή θέληση του ατόμου και την τάση του να μην παραιτείται μπροστά στις αντιξοότητες.

11. Κοινωνική επίγνωση. Αναφέρεται σε ανώτερες κοινωνικές δεξιότητες του ατόμου ως επιτυχημένου μέλους κοινωνικών δικτύων.

12. Διαχείριση στρες. Αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να αντέχει στις πιέσεις και να ρυθμίζει το στρες.

13. Ενσυναίσθηση ως χαρακτηριστικό. Αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να βλέπει την οπτική των άλλων.

14. Ευτυχία ως χαρακτηριστικό. Αναφέρεται στη χαρά και την ικανοποίηση του ατόμου από τη ζωή του.

15. Αισιοδοξία ως χαρακτηριστικό. Αναφέρεται στην αυτοπεποίθηση του ατόμου και την τάση του να εστιάζει στη θετική πλευρά της ζωής.

Οι παραπάνω διαστάσεις κατανέμονται σε τρεις βασικές κατηγορίες (Petrides & Furnham, 2001).

1. Προσωπική, η οποία περιλαμβάνει την προσαρμοστικότητα, την (χαμηλή) παρορμητικότητα, την κινητοποίηση του εαυτού, τη διαχείριση στρες, την αυτοεκτίμηση, την ευτυχία και την αισιοδοξία.

2. Κοινωνική, η οποία περιλαμβάνει τη διεκδικητικότητα, τις δεξιότητες σχέσεων, την κοινωνική ικανότητα και την ενσυναίσθηση.

3. Συναισθηματική, η οποία περιλαμβάνει την αντίληψη συναισθημάτων, την έκφραση συναισθημάτων, τη διαχείριση συναισθημάτων και τη ρύθμιση συναισθημάτων.

Σε μία άλλη ταξινόμηση των δεκαπέντε διαστάσεων της συναισθηματικής νοημοσύνης, δεκατρείς κατανέμονται στους τέσσερις παράγοντες που παρουσιάζονται παρακάτω, ενώ η προσαρμοστικότητα και η κινητοποίηση εαυτού δεν κατανέμονται σε

παράγοντες, αλλά θεωρείται ότι συμβάλλουν άμεσα στη συνολική συναισθηματική νοημοσύνη του ατόμου (Freudenthaler et al., 2008. Mikolajczak et al., 2007. Petrides et al., 2007):

1. **Ευημερία.** Περιλαμβάνει την αυτοεκτίμηση, την ευτυχία και την αισιοδοξία.
2. **Κοινωνικότητα.** Περιλαμβάνει την κοινωνική επίγνωση, τη διεκδικητικότητα και τη διαχείριση συναισθημάτων (των άλλων).
3. **Αυτοέλεγχος.** Περιλαμβάνει τη διαχείριση στρες, τη ρύθμιση συναισθημάτων και τη χαμηλή παρορμητικότητα.
4. **Συναισθηματικότητα.** Περιλαμβάνει την αντίληψη συναισθημάτων, την έκφραση συναισθημάτων, την ενσυναίσθηση και τις σχέσεις.

Για τη μέτρηση της συναισθηματικής νοημοσύνης στα πλαίσια του συγκεκριμένου μοντέλου χρησιμοποιείται το Ερωτηματολόγιο της Συναισθηματικής Νοημοσύνης ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας, TEIQue (Petrides, 2009a, 2009b), το οποίο βασίζεται στη μέθοδο των αυτοαναφορών. Απαρτίζεται από 153 προτάσεις και οι απαντήσεις δίνονται σε μία επτάβαθμη κλίμακα τύπου Likert (1 = Διαφωνώ απόλυτα, 2 = Διαφωνώ, 3 = Διαφωνώ λίγο, 4 = Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, 5 = Συμφωνώ λίγο, 6 = Συμφωνώ, 7 = Συμφωνώ απόλυτα). Παρέχει βαθμολογία για καθεμία από τις δεκαπέντε διαστάσεις και καθέναν από τους τέσσερις παράγοντες, καθώς και μία συνολική βαθμολογία συναισθηματικής νοημοσύνης. Στη συνέχεια δημιουργήθηκαν και άλλες εκδόσεις του ανωτέρω ερωτηματολογίου, όπως η σύντομη έκδοση (TEIQue-SF) που απαρτίζεται από 30 προτάσεις, με 2 προτάσεις για καθεμία από τις δεκαπέντε διαστάσεις (Cooper & Petrides, 2010), καθώς και η έκδοση 360° που βασίζεται στη μέθοδο του εξωτερικού κριτή για τη βαθμολόγηση της συναισθηματικής νοημοσύνης ενός ατόμου από ένα άλλο και είναι διαθέσιμη τόσο για το πλήρες όσο και για το σύντομο ερωτηματολόγιο.

### **1.2.3 Εφαρμογές της συναισθηματικής νοημοσύνης**

Οι κυριότερες περιοχές εφαρμογής της θεωρίας και της μέτρησης της συναισθηματικής νοημοσύνης είναι οι παρακάτω:



1. Εκπαίδευση: Με αφιετηρία μελέτες που δείχνουν ότι η συναισθηματική νοημοσύνη επηρεάζει άμεσα ή έμμεσα μεταβλητές σημαντικές σε εκπαιδευτικά πλαίσια, όπως οι σχέσεις με τους συμμαθητές, η επιθετική και παραβατική συμπεριφορά (Mavroveli et al., 2007, 2008. Petrides et al., 2004. Santesso et al., 2006), οι ακαδημαϊκές επιδόσεις (Brouzos et al., 2014. Perera & DiGiacomo, 2013. Sanchez-Ruiz et al., 2013), η διαχείριση του στρες, οι στρατηγικές αντιμετώπισης των δυσκολιών (Zeidner & Matthews, 2018) και το κλίμα της τάξης (Rivers et al., 2012), η έννοια της συναισθηματικής νοημοσύνης χρησιμοποιείται τα τελευταία χρόνια σε εκπαιδευτικά πλαίσια με στόχο την ανάπτυξη των δεξιοτήτων των μαθητών στους τομείς της αυτοδιαχείρισης και των κοινωνικών σχέσεων (Caruso et al., 2015. Keefer et al., 2018). Στη βιβλιογραφία χρησιμοποιείται συχνά ο όρος «κοινωνική και συναισθηματική μάθηση» (Elias et al., 2001. Payton et al., 2000) και περιλαμβάνει μία ποικιλία παρεμβάσεων, από προγράμματα που στοχεύουν στην ανάπτυξη συγκεκριμένων δεξιοτήτων, όπως η επίλυση προβλημάτων (Cohen, 2001) έως ευρύτερα προγράμματα που στοχεύουν στην ανάπτυξη περισσότερων δεξιοτήτων, όπως το πρόγραμμα RULER που στοχεύει στην αναγνώριση, την κατανόηση, τον χαρακτηρισμό, την έκφραση και τη ρύθμιση συναισθημάτων (Brackett et al., 2012. Rivers et al., 2012). Πολλά από αυτά τα προγράμματα έχουν δείξει θετικά αποτελέσματα ως προς τη βελτίωση κοινωνικών και συναισθηματικών μεταβλητών, στάσεων, συμπεριφορών και ακαδημαϊκών επιδόσεων και υποστηρίζεται η ενσωμάτωσή τους στα εκπαιδευτικά προγράμματα για την προαγωγή της ακαδημαϊκής, κοινωνικής και συναισθηματικής ανάπτυξης των μαθητών (Durlak et al., 2011).

2. Εργασία: Τα τελευταία χρόνια είναι εξαιρετικά πλούσια η βιβλιογραφία που εστιάζει στη συναισθηματική νοημοσύνη σε εργασιακά περιβάλλοντα (π.χ. Caruso et al., 2015. Cherniss, 2010. Dasborough et al., in press. Di Fabio & Kenny, 2019. Joseph & Newman, 2010. Kotsou et al., 2019. Petrides & Mavroveli, 2018. Schutte & Loi, 2014), αναδεικνύοντας τη σημασία της έννοιας αυτής τόσο για τους οργανισμούς όσο και για τα μέλη τους. Πιο συγκεκριμένα, εμπειρικές μελέτες έχουν δείξει σχέσεις και επιδράσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης σε μεταβλητές που σχετίζονται με την εργασία, όπως η έμπνευση, η δημιουργικότητα, η αφοσίωση στον οργανισμό, η καινοτομία, η ικανοποίηση από την εργασία, η εργασιακή απόδοση, η αποτελεσματική ηγεσία, η επαγγελματική επιτυχία, η ψυχική και σωματική υγεία και το ευ ζην των εργαζομένων (Brunetto et al., 2012. Côté & Miners, 2006. Côté et al., 2010. Halliwell

et al., 2021. Joseph & Newman, 2010. Karimi et al., 2021. Newman & Smith, 2014. O'Boyle et al., 2011. Vratskikh et al., 2016. Yang et al., in press. Zeidner et al., 2012). Ποικίλα προγράμματα διαφορετικών θεωρητικών προσεγγίσεων έχουν εφαρμοστεί για την ενίσχυση της συναισθηματικής ζωής των εργαζομένων (π.χ. Romosiou et al., 2019. Ρομοσιού κ. συν., 2018). Πολλά από αυτά τα προγράμματα έχουν δείξει θετικά αποτελέσματα όχι μόνο στην εργασία, αλλά και την προσωπική ζωή των ατόμων (βλ. μετα-ανάλυση των Kotsou et al., 2019), αναδεικνύοντας τη σημασία ενσωμάτωσης παρόμοιων παρεμβάσεων σε επαγγελματικά πλαίσια και αξιοποίησής τους στα πλαίσια της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού (Caruso et al., 2015).

3. Κλινικές εφαρμογές: Η έννοια της συναισθηματικής νοημοσύνης φαίνεται να έχει εφαρμογές σε κλινικά πλαίσια, καθώς έχει συσχετισθεί με διάφορες μεταβλητές ψυχοπαθολογίας και ψυχικής υγείας (Hansen et al., 2009). Για παράδειγμα, η συναισθηματική νοημοσύνη ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας συσχετίζεται θετικά με μεταβλητές ψυχικής και ψυχοσωματικής υγείας και αρνητικά με τις περισσότερες διαταραχές προσωπικότητας, παρέχοντας ένδειξη ότι αποτελεί έναν πιθανό προβλεπτικό παράγοντα υγείας (βλ. μετα-ανάλυση των Martins et al., 2010, 2019). Επίσης έχει συσχετισθεί αρνητικά με συμπεριφορές αυτοτραυματισμού (Mikolajczak et al., 2009). Ακόμη η συναισθηματική νοημοσύνη ως νοητική ικανότητα έχει συσχετισθεί θετικά με τον ασφαλή δεσμό (Kafetsios, 2004) και την ποιότητα των διαπροσωπικών σχέσεων (Brackett et al., 2005) και αρνητικά με αγχώδεις διαταραχές (Lizeretti et al., 2014), επιθετικές συμπεριφορές και χρήση ουσιών (Brackett et al., 2004). Επίσης σε δείγμα ατόμων με σχιζοφρένεια, η συναισθηματική νοημοσύνη συσχετίζεται αρνητικά με τα συμπτώματα αποδιοργάνωσης και θετικά με τη λειτουργικότητα στην κοινότητα (Kee et al., 2009) Με αφετηρία τα παραπάνω ευρήματα, έχει τονιστεί η ανάγκη εφαρμογής προγραμμάτων ενίσχυσης της συναισθηματικής νοημοσύνης σε κλινικά πλαίσια με στόχο τη βελτίωση μεταβλητών ψυχικής υγείας (Caruso et al., 2015. Hansen et al., 2009).

### 1.3 Ευ ζην

Το ευ ζην (well-being) είναι μία από τις κεντρικές έννοιες της Θετικής Ψυχολογίας. Αποτελεί αντικείμενο ενδιαφέροντος όλων των κλάδων της Ψυχολογίας ως σημαντικό αποτέλεσμα στη ζωή των ατόμων και των κοινωνιών και η μέτρησή του θεωρείται απαραίτητη για την εξέταση διαφορών μεταξύ πληθυσμών, αλλά και την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας ποικίλων παρεμβάσεων. Στην επιστημονική βιβλιογραφία της Θετικής Ψυχολογίας δύο είναι οι κυριότερες προσεγγίσεις για τη μελέτη του ευ ζην: η ηδονική και η ευδαιμονική (Ryan & Deci, 2001). Οι φιλοσοφικές ρίζες της ηδονικής προσέγγισης εντοπίζονται στο έργο του αρχαίου Έλληνα φιλόσοφου του 4<sup>ου</sup> αιώνα π.Χ. Αρίστιππου του Κυρηναίου, καθώς και του Επίκουρου που έζησε τον 3<sup>ο</sup> αιώνα π.Χ. (Rosenbaum 1990. Ryan & Deci, 2001), ενώ της ευδαιμονικής προσέγγισης στην αριστοτελική φιλοσοφία (Nafstad, 2015). Γενικά, η ηδονική προσέγγιση εστιάζει στην έννοια της ευχαρίστησης, καθώς και στην αναζήτηση της ευτυχίας, των θετικών συναισθημάτων, της ικανοποίησης από τη ζωή και τη μείωση των αρνητικών συναισθημάτων, ενώ η ευδαιμονική προσέγγιση επικεντρώνεται στην άνθιση ή ακμή του ατόμου μέσα από την πραγμάτωση του δυναμικού του (Huta, 2015). Ο Haybron (2008) πέρα από την ηδονική και την ευδαιμονική προσέγγιση αναγνωρίζει τρεις ακόμη προσεγγίσεις για το ευ ζην: α) την προσέγγιση της επιθυμίας, που αναφέρεται στην ικανοποίηση του ατόμου με βάση τη σύγκριση ανάμεσα στις πραγματικές και τις προσδοκώμενες συνθήκες ζωής του (Darwall, 2002. Griffin, 2000), β) την προσέγγιση της αυθεντικής ευτυχίας, που αναφέρεται στην ευτυχία ως κατάσταση στην οποία βρίσκεται το άτομο που έχει επίγνωση των συνθηκών ζωής του και ταυτόχρονα είναι αυτόνομο στην επιλογή των αξιών στις οποίες βασίζεται η ευτυχία του (Sumner, 1996), με την αυθεντική ευτυχία να περιλαμβάνει την έννοια της ηδονής και της ικανοποίησης από τη ζωή (Kahneman et al., 1999) και γ) την προσέγγιση της αντικειμενικής λίστας, σύμφωνα με την οποία η ευτυχία επέρχεται όταν πληρούνται συγκεκριμένες προϋποθέσεις που μπορούν να περιληφθούν σε λίστες αγαθών, όπως η υγεία, ο πλούτος, η ευχαρίστηση, η φιλία, η επίτευξη στόχων, κ.λπ. (π.χ. Murphy, 2001). Παρακάτω παρουσιάζονται αναλυτικότερα οι δύο κυριότερες προσεγγίσεις για το ευ ζην: η ηδονική και η ευδαιμονική.

### **1.3.1 Το ηδονικό ή υποκειμενικό ευ ζην**

Το ηδονικό ευ ζην ορίζεται ως η αναλογία της ευχαρίστησης προς τον πόνο στη ζωή ενός ατόμου (Diener, 2000. Kahnemann et al., 1999). Σύμφωνα με την προσέγγιση αυτή, σκοπός της ζωής ενός ατόμου είναι η μεγιστοποίηση των απολαύσεων και η ελαχιστοποίηση του πόνου, ενώ η ευτυχία ορίζεται ως το σύνολο αυτών των απολαύσεων (Ryan & Deci, 2001). Για το ηδονικό ευ ζην χρησιμοποιείται συνήθως ο λειτουργικός ορισμός του υποκειμενικού ευ ζην, που αποτυπώνει αυτό που συνήθως οι άνθρωποι εννοούν με τη λέξη ευτυχία (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), μολονότι κάποιοι θεωρητικοί υποστηρίζουν ότι οι έννοιες του ευ ζην και της ευτυχίας είναι διακριτές (Raibley, 2011). Ο λειτουργικός ορισμός του υποκειμενικού ευ ζην περιλαμβάνει γνωστικά και συναισθηματικά συστατικά: την ικανοποίηση από τη ζωή, το υψηλό θετικό συναίσθημα και το χαμηλό αρνητικό συναίσθημα (Diener, 2000. Hefferon & Boniwell, 2011. Ryan & Deci, 2001). Το υποκειμενικό ευ ζην θεωρείται ένας από τους τρεις παράγοντες για την αξιολόγηση της ποιότητας ζωής ατόμων και κοινωνιών· οι άλλοι δύο είναι οικονομικοί και κοινωνικοί παράγοντες. Επίσης, υποστηρίζεται ότι το υποκειμενικό ευ ζην αποτελεί αναγκαία αλλά όχι επαρκή συνθήκη για μία καλή ζωή και μία καλή κοινωνία, καθώς είναι μεν απαραίτητο, αλλά απαιτούνται και άλλα συστατικά, όπως η δικαιοσύνη (Diener et al., 2002).

#### ***1.3.1.1 Ικανοποίηση από τη ζωή***

Η ικανοποίηση από τη ζωή αποτελεί το γνωστικό συστατικό του ευ ζην και αναφέρεται στην αξιολόγηση της ζωής του ατόμου που εξετάζει την απόκλιση ανάμεσα στην παρούσα κατάσταση της ζωής του και την ιδεατή κατάσταση που το ίδιο το άτομο πιστεύει ότι του αξίζει (Veenhoven, 1991). Στην επιστημονική βιβλιογραφία υπάρχουν δύο προσεγγίσεις σχετικά με την ικανοποίηση από τη ζωή. Οι προσεγγίσεις «από κάτω προς τα πάνω» (bottom-up) μελετούν την ικανοποίηση από τη ζωή ως αποτέλεσμα άλλων μεταβλητών και θεωρούν ότι τα άτομα μπορεί να βιώνουν ικανοποίηση σε συγκεκριμένους τομείς της ζωής τους, όπως η εργασία, η υγεία, η οικογένεια, οι διαπροσωπικές σχέσεις, η εκπαίδευση, ενώ η συνολική ικανοποίηση προκύπτει από τον συνδυασμό της ικανοποίησης στους επιμέρους τομείς. Από την άλλη πλευρά, οι προσεγγίσεις «από πάνω προς τα κάτω» (top-down) θεωρούν ότι η ικανοποίηση από τη

ζωή αποτελεί ανεξάρτητη μεταβλητή που επηρεάζει ή ακόμα και καθορίζει την ικανοποίηση σε επιμέρους τομείς της ζωής (Headey et al., 1991).

### **1.3.1.2 Συναισθήματα**

Το συναισθηματικό συστατικό περιλαμβάνει τα θετικά και αρνητικά συναισθήματα που βιώνει το άτομο (Diener, 2000. Diener et al., 2002). Τα συναισθήματα είναι «ψυχολογικές καταστάσεις που ορίζονται από υποκειμενικά αισθήματα του ατόμου, καθώς και χαρακτηριστικά μοτίβα φυσιολογικής διέγερσης, σκέψης και συμπεριφοράς» (Peterson, 2006, σελ. 73). Τα συναισθήματα συνήθως επικεντρώνονται σε ένα συγκεκριμένο γεγονός ή κατάσταση του παρελθόντος, του παρόντος ή του μέλλοντος, έχουν σύντομη διάρκεια και ο άνθρωπος έχει επίγνωση αυτών τη στιγμή που εμφανίζονται (Hefferon & Boniwell, 2011). Από την άλλη πλευρά, οι διαθέσεις είναι «ρευστές, χωρίς αντικείμενο, με μεγαλύτερη διάρκεια και καταλαμβάνουν το παρασκήνιο της συνειδητότητας» (Fredrickson & Losada, 2005, σελ. 121), επομένως διαφέρουν από τα συναισθήματα. Ο όρος συναισθηματικότητα (affectivity) αναφέρεται στην έκταση στην οποία ένα άτομο βιώνει θετικές ή αρνητικές διαθέσεις (Peterson, 2006, σελ. 62), το θετικό συναίσθημα (positive affect) αναφέρεται στην έκταση ή τον βαθμό στον οποίο το άτομο βιώνει χαρά, ικανοποίηση, κ.λπ., ενώ το αρνητικό συναίσθημα (negative affect) είναι η έκταση ή ο βαθμός στον οποίο το άτομο βιώνει αρνητικά αισθήματα, όπως η λύπη ή ο φόβος (Hefferon & Boniwell, 2011). Ακόμη ο όρος συναισθηματικό στυλ (affective style) αναφέρεται στον διαφορετικό τρόπο συναισθηματικής αντίδρασης των ατόμων που βιώνουν τα ίδια γεγονότα και ο οποίος παραμένει σχετικά σταθερός, κυρίως λόγω ατομικών διαφορών στον εγκέφαλο. Το συναισθηματικό στυλ ορίζεται ως «το εύρος των ατομικών διαφορών σε διαφορετικές παραμέτρους συναισθηματικής αντίδρασης που περιλαμβάνουν α) την ουδό της αντίδρασης, β) το μέγεθος (δηλ., την ένταση) της αντίδρασης, γ) τον χρόνο μέχρι την κορύφωση της αντίδρασης, δ) τη λειτουργία επαναφοράς της αντίδρασης και ε) τη διάρκεια της αντίδρασης» (Davidson, 2003, σελ. 657-8).

Ως προς τα βασικά ανθρώπινα συναισθήματα δεν υπάρχει συμφωνία μεταξύ των μελετητών. Για παράδειγμα, ο Ekman (1992, 2003) υποστηρίζει ότι υπάρχουν έξι καθολικά συναισθήματα: ο θυμός, ο φόβος, η αγδία, η χαρά, η λύπη και η έκπληξη. Ο Izard (1977, 2009) υποστηρίζει ότι υπάρχουν δέκα βασικά συναισθήματα: ο θυμός, ο

φόβος, η ενοχή, το ενδιαφέρον, η χαρά, η ντροπή, η έκπληξη, η περιφρόνηση, η αηδία και η ανησυχία. Άλλοι θεωρητικοί έχουν διατυπώσει εναλλακτικές θεωρίες. Πιο συγκεκριμένα, ο Mowrer (1960) προτείνει την ύπαρξη 2 βασικών συναισθημάτων (ευχαρίστηση και πόνος), όπως και οι Weiner και Graham (1984) (χαρά και λύπη), ο Plutchik (1960) προτείνει την ύπαρξη 8 βασικών συναισθημάτων (θυμός, αποδοχή, προσμονή, αηδία, χαρά, φόβος, λύπη και έκπληξη), οι Oatley και Johnson-Laird (1987) αναφέρονται σε 5 βασικά συναισθήματα (θυμός, αηδία, φόβος/ανησυχία, χαρά και λύπη), ο Frijda (1986) σε 6 (λαχτάρα, χαρά, ενδιαφέρον, θαυμασμός, θλίψη και έκπληξη), ο McDougall (1908/1942) σε 7 (θυμός, αηδία, χαρά, φόβος, θαυμασμός, αίσθημα κατωτερότητας, τρυφερό συναίσθημα), ο Arnold (1960) σε 11 (θυμός, απέχθεια, θάρρος, μελαγχολία, λαχτάρα, απελπισία, φόβος, μίσος, λύπη, ελπίδα και αγάπη), οι Cowen και Keltner (2021) σε 18 (διασκέδαση, θυμός, ανησυχία, θαυμασμός, σύγχυση, ευχαρίστηση, λαχτάρα, αηδία, ενθουσιασμός, ντροπή, φόβος, ενδιαφέρον, αγάπη, πόνος, ανακούφιση λύπη, έκπληξη και θρίαμβος) κ.λπ. Επειδή η ύπαρξη όλων των παραπάνω προτάσεων δημιουργεί σύγχυση στο πεδίο μελέτης των συναισθημάτων, έχει προταθεί η καθιέρωση των κριτηρίων της σκοπιμότητας, της συνειδητότητας και της έντασης για τον χαρακτηρισμό ενός βασικού συναισθήματος (Ortony, 2022).

Ως προς τη λειτουργία των συναισθημάτων οι εξελικτικές θεωρίες υποστηρίζουν ότι τα αρνητικά συναισθήματα επιτελούν μία σημαντική εξελικτική λειτουργία για τον άνθρωπο παρέχοντάς του σημαντικά πλεονεκτήματα για την επιβίωσή του, καθώς περιορίζουν το ρεπερτόριο σκέψεων και ενεργειών του ατόμου σε εκείνες που μπορούν να προάγουν την επιβίωσή του σε απειλητικές για τη ζωή καταστάσεις. Ειδικότερα, συγκεκριμένα συναισθήματα συνδέονται με συγκεκριμένες τάσεις για συμπεριφορά. Για παράδειγμα, ο φόβος συνδέεται με τη φυγή, ενώ ο θυμός με την επίθεση (βλ. Hefferon & Boniwell, 2011). Η ικανότητα του ανθρώπινου εγκεφάλου να εστιάζει σε έναν πραγματικό ή πιθανό κίνδυνο αποτελεί προϊόν της τάσης των ειδών για προσαρμογή και εξέλιξη. Τα έμβια όντα έχουν μία τάση να αντιλαμβάνονται περισσότερο τα αρνητικά παρά τα θετικά ερεθίσματα, διότι από πολύ παλιά οι οργανισμοί επιβίωναν μόνο αν μπορούσαν να εστιάζουν την προσοχή τους στον κίνδυνο που απειλούσε το είδος τους με εξαφάνιση. Ωστόσο, αυτή η επιλεκτική εστίαση της προσοχής σε συγκεκριμένα ερεθίσματα, αν και χρήσιμη στο παρελθόν, στη σύγχρονη εποχή μπορεί να περιορίσει συνειδητά τη σκέψη του ατόμου σε αρνητικές

πτυχές της ζωής παρά σε θετικές και να επηρεάσει ανάλογα τη συμπεριφορά του (Hefferon & Boniwell, 2011).

Για τα θετικά συναισθήματα κυρίαρχη είναι η θεωρία της λειτουργίας «διεύρυνσης-και-δόμησης» (“broaden-and-build”) των θετικών συναισθημάτων της Fredrickson (2001). Σύμφωνα με αυτήν, η βίωση θετικών συναισθημάτων διευρύνει το ρεπερτόριο «σκέψεων-ενεργειών» του ατόμου, δίνοντας στο άτομο τη δυνατότητα να εξετάσει σφαιρικά μία κατάσταση και να παραγάγει πολλές εναλλακτικές στρατηγικές αντιμετώπισής της. Επιπλέον, η βίωση θετικών συναισθημάτων δομεί προσωπικούς πόρους στους οποίους το άτομο μπορεί να καταφεύγει όταν χρειάζεται. Οι προσωπικοί πόροι μπορεί να είναι διανοητικοί (π.χ. ικανότητα επίλυσης προβλημάτων, ανοιχτή στάση απέναντι στη μάθηση), φυσιολογικοί (π.χ. υγιής καρδιαγγειακή λειτουργία, αισθησιοκινητικός συντονισμός, κ.λπ.), κοινωνικοί (π.χ. διατήρηση υγιών σχέσεων με τους άλλους και δημιουργία νέων σχέσεων) και ψυχολογικοί (π.χ. ψυχική ανθεκτικότητα, αισιοδοξία, αίσθηση ταυτότητας, κ.λπ.) (Cohn & Fredrickson, 2009. Fredrickson, 2001). Οι παραπάνω πόροι καθώς αναπτύσσονται παράγουν περισσότερα θετικά συναισθήματα, η βίωση των οποίων οδηγεί σε περαιτέρω ανάπτυξη πόρων, με τη διαδικασία αυτή να αποτυπώνεται ως ένα διαρκές ανοδικό σπирάλ (Fredrickson, 2001). Επιπλέον, σύμφωνα με τη συγκεκριμένη θεωρία, η βίωση θετικών συναισθημάτων διορθώνει την επίδραση των αρνητικών συναισθημάτων («η θετικότητα επιδιορθώνει τα καρδιαγγειακά επακόλουθα της αρνητικότητας») και βοηθά τον οργανισμό να επανέλθει σε κανονικά επίπεδα λειτουργίας (Fredrickson, 2009, σελ. 105). Στα πλαίσια της συγκεκριμένης θεωρίας, τα δέκα πιο σημαντικά θετικά συναισθήματα είναι: η χαρά, η ευγνωμοσύνη, η ηρεμία, το ενδιαφέρον, η ελπίδα, η υπερηφάνεια, η διασκέδαση, η έμπνευση, το δέος και τέλος, η αγάπη, η οποία εμπερικλείει τα άλλα εννέα συναισθήματα και μπορεί να παραχθεί από αυτά (Fredrickson, 2009).

Η σύγχρονη νευροεπιστήμη έχει δείξει ότι στη βίωση των θετικών και των αρνητικών συναισθημάτων ενέχονται διαφορετικά συστήματα του εγκεφάλου: α) το σύστημα προσέγγισης ή σύστημα ενεργοποίησης συμπεριφοράς, που συνδέεται με τα θετικά συναισθήματα και β) το σύστημα αποφυγής ή σύστημα αναστολής της συμπεριφοράς που συνδέεται με τα αρνητικά συναισθήματα (Davidson et al., 2000).

### **1.3.1.3 Μέτρηση**

Για τη μέτρηση του υποκειμενικού ευ ζην χρησιμοποιούνται συνηθέστερα τα παρακάτω εργαλεία (Dasch-Yee, 2020):

Η Κλίμακα Ικανοποίησης από τη ζωή (Satisfaction with Life Scale, SWLS) (Diener et al., 1985) και η Κλίμακα Θετικού και Αρνητικού Συναισθήματος (Positive and Negative Affect Schedule, PANAS) (Watson et al., 1988): Η Κλίμακα Ικανοποίησης από τη ζωή (SWLS) (Diener et al., 1985) είναι ένα εργαλείο αυτοαναφοράς που αποτυπώνει τη γενική ικανοποίηση από τη ζωή όπως προκύπτει από τη γνωστική αξιολόγηση που κάνει το άτομο συγκρίνοντας τις περιστάσεις της πραγματικής του ζωής με αυτές που πιστεύει ότι θα έπρεπε να έχει. Απαρτίζεται από πέντε ερωτήματα και οι απαντήσεις δίνονται σε μία επτάβαθμη κλίμακα τύπου Likert (1 = Διαφωνώ απόλυτα έως 7 = Συμφωνώ απόλυτα). Παρέχει μία συνολική βαθμολογία ικανοποίησης από τη ζωή που αποτυπώνει μόνο τη γνωστική διάσταση του υποκειμενικού ευ ζην. Η Κλίμακα αυτή χρησιμοποιείται συνήθως συνδυαστικά με την Κλίμακα Θετικού και Αρνητικού Συναισθήματος (PANAS) (Watson et al., 1988), η οποία μετρά τις συναισθηματικές διαστάσεις. Η συγκεκριμένη Κλίμακα απαρτίζεται από 20 ερωτήσεις, 10 για θετικά συναισθήματα και 10 για αρνητικά, και ζητά από τους συμμετέχοντες να σημειώσουν τον βαθμό στον οποίο αισθάνονται τη συναισθηματική κατάσταση που περιγράφει η κάθε πρόταση σε μια πεντάβαθμη κλίμακα τύπου Likert (από 1 = Καθόλου ή ελάχιστα έως 5 = Πολύ).

Το Ερωτηματολόγιο Ευτυχίας του Oxford (Oxford Happiness Questionnaire, OHQ) (Hills & Argyle, 2002): Είναι μία μονοδιάστατη κλίμακα μέτρησης της προσωπικής ευτυχίας. Απαρτίζεται από 29 ερωτήσεις και οι απαντήσεις δίνονται σε μια εξάβαθμη κλίμακα τύπου Likert (από 1 = Διαφωνώ απόλυτα έως 6 = Συμφωνώ απόλυτα).

Η Κλίμακα Υποκειμενικής Ευτυχίας (Subjective Happiness Scale) (Lyubomirsky & Lepper, 1999) αποτελείται από τέσσερις ερωτήσεις που απαντώνται σε μία επτάβαθμη κλίμακα τύπου Likert (από 1 = λιγότερη ευτυχία έως 7 = περισσότερη ευτυχία ή από 1 = δε με περιγράφει καθόλου καλά έως 7 = με περιγράφει απόλυτα) και αποτυπώνει μία αξιολόγηση του κατά πόσο το ίδιο το άτομο θεωρεί ότι είναι ευτυχισμένο ή όχι.



Σε κλινικά περιβάλλοντα χρησιμοποιείται συνήθως το Ερωτηματολόγιο Ποιότητας Ζωής (Quality of Life Inventory, QOLI) (Frisch et al., 1992). Το εργαλείο αυτό απαρτίζεται από 17 ερωτήματα καθένα από τα οποία αναφέρεται και σε έναν διαφορετικό τομέα. Κάθε ερώτημα αξιολογείται ως προς τη σημασία του για την ευτυχία και την ικανοποίηση του συμμετέχοντα σε μία τρίβαθμη κλίμακα ( 0 = καθόλου σημαντικό, 1 = σημαντικό, και 2 = πολύ σημαντικό), καθώς και ως προς την ικανοποίηση του συμμετέχοντα (από -3 = πολύ δυσαρεστημένος έως 3 = πολύ ικανοποιημένος).

#### ***1.3.1.4 Κριτική αποτίμηση***

Η ηδονική προσέγγιση του ευ ζην έχει δεχθεί επικρίσεις οι οποίες συνοψίζονται στα παρακάτω σημεία (Kristjánsson, 2013): Πρώτον η ηδονική προσέγγιση εστιάζει υπερβολικά στη βίωση ευχάριστων αισθημάτων από το άτομο, υποβαθμίζοντας συχνά την αξιολόγηση των βιωμάτων από το ίδιο το άτομο. Το δεύτερο πρόβλημα είναι η προσαρμογή του ατόμου σε μεταβαλλόμενα επίπεδα ευχαρίστησης έτσι ώστε αυτό που σήμερα φαίνεται ως μία αύξηση στην ευχαρίστηση, αύριο να αποτελεί ένα ουδέτερο ή κανονικό επίπεδο ευχαρίστησης, ένα φαινόμενο που οι ψυχολόγοι ονομάζουν ρουτίνα της ηδονής (“hedonic treadmill”) (Peterson, 2006, σελ. 54). Ωστόσο, από την άλλη πλευρά, τα άτομα φαίνεται να είναι πιο ευαίσθητα σε αρνητικά γεγονότα και να χρειάζονται περισσότερα θετικά γεγονότα για να τους εξισορροπήσουν, σαν να βρίσκονται σε μία απότομη πλαγιά κοντά στην κορυφή ενός βουνού, όπου το να προχωρήσουν προς τα πάνω είναι πιο δύσκολο, ενώ το να γλιστρήσουν προς τα πίσω είναι εύκολο (Oishi & Kurtz, 2011, σελ. 106). Τρίτον, οποιαδήποτε ευχαρίστηση, ακόμα και αν είναι ρηχή και εφήμερη, ασήμαντη ή εθιστική, φαίνεται ότι προάγει την ευτυχία, κάτι που από φιλοσοφική σκοπιά δε νοείται (Kristjánsson, 2013). Επίσης, η πτυχή της ικανοποίησης από τη ζωή έχει επικριθεί διότι μετρά τις αντιλήψεις ενός ατόμου για το γενικό επίπεδο ικανοποίησης από τη ζωή του με βάση, κυρίως, τα επιτεύγματά του σε μία εκτεταμένη περίοδο (δηλαδή, πόσο κοντά βρίσκεται η πραγματική του ζωή στην ιδανική, αν έχει επιτύχει όσα ήθελε στη ζωή του), ανεξάρτητα από το εάν αυτές οι αντιλήψεις περιλαμβάνουν ευχαρίστηση, πόνο ή και τίποτε από αυτά. Ακόμη, το γενικό επίπεδο ικανοποίησης από τη ζωή διαμορφώνεται από αντιλήψεις, οι οποίες συνδέονται με διαφορετικές εμπειρίες, άλλες από τις οποίες μπορεί να αξιολογούνται ως ικανοποιητικές, ενώ άλλες όχι (Kristjánsson, 2013).

### 1.3.2 Το ευδαιμονικό ή ψυχολογικό ευ ζην

Η έννοια του ευδαιμονικού ευ ζην προέρχεται από τον Αριστοτέλη και ειδικότερα από τη θεωρία του για την αρετή, ενώ συνδέεται με τις έννοιες της αυτοπραγμάτωσης και της πλήρους λειτουργικότητας των Maslow (1954, 1968) και Rogers (1951, 1961), αντίστοιχα (Robbins, 2015).

Στην αριστοτελική φιλοσοφία κεντρική θέση κατέχει η τελεολογική ιδέα ότι η ανθρώπινη ζωή και λειτουργικότητα συνίστανται στην εκπλήρωση ενός φυσικού σκοπού, με το άτομο να κινητοποιείται από ένα εσωτερικό δυναμικό που κατευθύνεται διαρκώς προς το βέλτιστο. Πιο αναλυτικά, στο μοντέλο των τεσσάρων αιτίων (υλικό αίτιο, ποιητικό αίτιο, μορφικό αίτιο, τελικό αίτιο), η ανάπτυξη ή αλλαγή αποτελεί τη θεμελιώδη διάσταση κάθε πράγματος ή φαινομένου, με τον άνθρωπο να θεωρείται ως ον διαρκώς κινούμενο από τη φύση του προς τα εμπρός, ον διαρκώς μεταβαλλόμενο προς αυτό που είναι καλύτερο, μία θεώρηση που αποτυπώνει την έννοια της αυτοπραγμάτωσης από την προσωποκεντρική προσέγγιση, αλλά και της βέλτιστης λειτουργικότητας από τη Θετική Ψυχολογία (Nafstad, 2015). Σύμφωνα με τον Αριστοτέλη, η ευδαιμονία αποτελεί τον τελικό σκοπό της ζωής του ανθρώπου, το υπέρτατο ή ύψιστο αγαθό, το οποίο επιδιώκει μόνο για αυτό το ίδιο και όχι ως μέσο για την απόκτηση κάποιου άλλου αγαθού.

Ο Αριστοτέλης αναφέρεται στους τρεις κυριότερους τρόπους ζωής των ανθρώπων: τη ζωή της ηδονής ή των απολαύσεων (βίος απολαυστικός), τη ζωή στην υπηρεσία της πόλης (βίος πολιτικός) και τη ζωή την αφιερωμένη στη σπουδή και τη μελέτη (βίος θεωρητικός). Μελετώντας τα ζητήματα αυτά, ο Αριστοτέλης καταλήγει στο συμπέρασμα ότι το ύψιστο αγαθό για την ανθρωπότητα είναι στην πραγματικότητα η ευδαιμονία και όχι η ευχαρίστηση. Η ευδαιμονία είναι μια ευχάριστη ψυχική κατάσταση που προκύπτει από τη δραστηριότητα της ψυχής, εφόσον αυτή η δραστηριότητα είναι σύμφωνη με την αρετή. Δηλαδή το βασικό χαρακτηριστικό του ευδαίμονος βίου είναι η συμμόρφωση της ψυχικής ενεργητικότητας του ανθρώπου με την αρετή. Ο Αριστοτέλης ορίζει την αρετή ως μία μόνιμη κατάσταση και διάθεση της ψυχής που στηρίζεται στην ελεύθερη επιλογή του ανθρώπου και ορίζεται ως μεσότητα ανάμεσα στα δύο άκρα: της έλλειψης και της υπερβολής. Οι αρετές διακρίνονται σε διανοητικές και ηθικές. Οι αρετές δεν προέρχονται από εξωτερικούς παράγοντες ούτε δημιουργούνται φυσικά στο άτομο, αλλά το άτομο είναι από τη φύση του ικανό να τις

αποκτήσει, συνεπώς η πλήρης πραγμάτωση του δυναμικού του εναπόκειται στο ίδιο το άτομο (Aristotle, 2001. Nafstad, 2015)

Συνοψίζοντας, για τον Αριστοτέλη το ευ ζην απαρτίζεται από τις αρετές του ατόμου, και μόνο η ευτυχία που προέρχεται από την αρμονία των αρετών είναι γνήσια, ενώ άλλες μορφές ευτυχίας είναι επιφανειακές και εφήμερες (Robbins, 2015).

Στη σύγχρονη επιστημονική βιβλιογραφία το ευδαιμονικό ευ ζην αποδίδεται με τον λειτουργικό ορισμό του ψυχολογικού ευ ζην. Το ψυχολογικό ευ ζην θεωρείται ότι αντανακλά την άνθιση ή ακμή του ατόμου αναφορικά με τις αρετές του και περιλαμβάνει έξι διαστάσεις που αντιπροσωπεύουν ισάριθμες πτυχές του ανθρώπινου δυναμικού (Ryff, 1989): την αυτοαποδοχή, τις θετικές διαπροσωπικές σχέσεις, την προσωπική ανάπτυξη, τον σκοπό στη ζωή, την κυριαρχία στο περιβάλλον και την αυτονομία. Αναλυτικότερα (Ruini & Ryff, 2016. Ryff, 2014):

1. Αυτοαποδοχή: Αναφέρεται στη γνώση και την αποδοχή που έχει το άτομο για τον εαυτό του συμπεριλαμβανομένης της επίγνωσης και της αποδοχής των προσωπικών του δυνάμεων, αλλά και των περιορισμών.

2. Θετικές διαπροσωπικές σχέσεις: Αναφέρεται στη δημιουργία και διατήρηση θερμών και ικανοποιητικών σχέσεων του ατόμου με τους άλλους συμπεριλαμβανομένης της ικανότητας για ενσυναίσθηση, στοργή και οικειότητα, καθώς και της κατανόησης της αμοιβαιότητας των ανθρωπίνων σχέσεων.

3. Προσωπική ανάπτυξη: Αναφέρεται στην πραγμάτωση του δυναμικού του ατόμου από την οπτική γωνία του ιδίου και περιλαμβάνει μία δυναμική, διαρκή διαδικασία βελτίωσης, θετική στάση απέναντι σε νέες εμπειρίες και αλλαγή με τρόπο που αντανακλά περισσότερη αυτογνωσία και αποτελεσματικότητα.

4. Σκοπός στη ζωή: Αναφέρεται στην αίσθηση που έχει το άτομο ότι η ζωή του έχει νόημα, κατεύθυνση και σκοπό προς τον οποίο κινείται σκόπιμα.

5. Κυριαρχία στο περιβάλλον: Αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να διαχειρίζεται το περιβάλλον του και να επιλέγει ή να δημιουργεί πλαίσια σύμφωνα με τις αξίες και κατάλληλα για τις ανάγκες του.

6. **Αυτονομία:** Αναφέρεται στον αυτοκαθορισμό, την αυτοδιαχείριση και την ανεξαρτησία του ατόμου, την αξιολόγηση του εαυτού του με τα δικά του κριτήρια και την ικανότητα να αντιστέκεται σε κοινωνικές πιέσεις να σκέφτεται ή να ενεργεί με συγκεκριμένους τρόπους.

Σύμφωνα με άλλους μελετητές το ευδαιμονικό ευ ζην *απαρτίζεται από τέσσερις διαστάσεις* (Huta, 2015. Huta & Waterman, 2014):

1. **Αυθεντικότητα:** Αναφέρεται στην αποσαφήνιση του πραγματικού εαυτού και των βαθύτερων αξιών του ατόμου, στο να παραμένει το άτομο συνδεδεμένο με αυτά και να ενεργεί σύμφωνα με αυτά.

2. **Νόημα:** Αναφέρεται στην κατανόηση της «μεγαλύτερης εικόνας», τη συσχέτιση με αυτήν και τη συνεισφορά σε αυτήν. Η «μεγαλύτερη εικόνα» μπορεί να περιλαμβάνει ευρύτερες πτυχές της ζωής ή της ταυτότητας του ατόμου, έναν σκοπό, το μέλλον, την κοινότητα, την κοινωνία ή ακόμα και μία αντίληψη για τον τρόπο που λειτουργεί ή πρέπει να λειτουργεί ο κόσμος. Το στοιχείο της υπέρβασης του εαυτού είναι σημαντικό σε αυτήν τη διάσταση.

3. **Αριστεία:** Αναφέρεται στην προσπάθεια για υψηλότερη ποιότητα και υψηλότερα επίπεδα στη συμπεριφορά, την απόδοση, τα επιτεύγματα και το ήθος. Έχει να κάνει με τον κόπο που καταβάλλει το άτομο και τη διαδικασία, ανεξάρτητα από την επίτευξη του στόχου.

4. **Ανάπτυξη:** Αναφέρεται στην πραγματοποίηση αυτού που το άτομο νιώθει ότι είναι σωστό για τον εαυτό του, στην πραγμάτωση του δυναμικού του, στην επιδίωξη προσωπικών στόχων, μάθησης και βελτίωσης, στην αναζήτηση προκλήσεων και στην ωρίμανσή του ως ανθρώπου.

Μία ακόμη θεωρία που εντάσσεται στο πλαίσιο μελέτης του ευδαιμονικού ευ ζην είναι η θεωρία PERMA του Seligman (2011) για την άνθιση των ατόμων, σύμφωνα με την οποία το ψυχολογικό ευ ζην *απαρτίζεται από πέντε διαστάσεις*:

1. Τα θετικά συναισθήματα (**P**ositive emotions), όπως χαρά, ικανοποίηση, κ.λπ.

2. Τη δέσμευση (**Engagement**), που αναφέρεται στην ψυχολογική σύνδεση του ατόμου με δραστηριότητες ή οργανισμούς (π.χ. το να νιώθει κανείς απορροφημένος, να έχει ενδιαφέρον, να εμπλέκεται σε δραστηριότητες).

3. Τις θετικές διαπροσωπικές σχέσεις (**positive Relationships**), που αναφέρονται στη δημιουργία και διατήρηση σχέσεων με άλλους, στις οποίες το άτομο νιώθει ενταγμένο, ότι λαμβάνει ενδιαφέρον, υποστήριξη και ικανοποίηση.

4. Το νόημα (**Meaning**), που αναφέρεται στην πίστη του ατόμου ότι η ζωή του έχει αξία και στην ψυχολογική σύνδεσή του με κάτι μεγαλύτερο από τον εαυτό του.

5. Την επίτευξη (**Accomplishment**), που αναφέρεται στην αίσθηση του ατόμου ότι τα καταφέρνει στις καθημερινές του δραστηριότητες και στην πρόοδό του προς την κατεύθυνση της επίτευξης των στόχων του.

### ***1.3.2.1 Μέτρηση***

Για τη μέτρηση του ψυχολογικού ευ ζην υπάρχουν διαθέσιμα αρκετά εργαλεία τα οποία ωστόσο βασίζονται σε διαφορετικούς λειτουργικούς ορισμούς του ψυχολογικού ευ ζην (βλ. Martela & Sheldon, 2019). Αυτά που χρησιμοποιούνται συνηθέστερα είναι τα παρακάτω:

Οι Κλίμακες Ψυχολογικού Ευ ζην της Ryff (1989, 2014) χρησιμοποιούνται για τη μέτρηση του συνολικού ψυχολογικού ευ ζην των ατόμων, καθώς και των επιμέρους διαστάσεών του, που περιλαμβάνουν την αυτοαποδοχή, τις θετικές διαπροσωπικές σχέσεις, την προσωπική ανάπτυξη, τον σκοπό στη ζωή, την κυριαρχία στο περιβάλλον και την αυτονομία, σύμφωνα με το αντίστοιχο θεωρητικό μοντέλο. Η αρχική κλίμακα αποτελείται από 20 ερωτήσεις για καθεμιά από τις 6 διαστάσεις και οι απαντήσεις δίνονται σε μία 7επτάβαθμη κλίμακα τύπου Likert (από 1 = διαφωνώ απόλυτα έως 7 = συμφωνώ απόλυτα), ενώ πιο σύντομες εκδόσεις αποτελούνται από 7 ερωτήσεις για κάθε διάσταση, καθώς και από 3 ερωτήσεις για κάθε διάσταση (Ryff & Keyes, 1995).

Η Κλίμακα Άνθισης (Diener et al., 2010) παρέχει μία συνολική βαθμολογία άνθισης των ατόμων που αποτυπώνει τον βαθμό στον οποίο οι συμμετέχοντες βιώνουν προσωπική επιτυχία σε σημαντικούς τομείς της λειτουργικότητας, όπως οι διαπροσωπικές σχέσεις, η αυτοεκτίμηση, ο σκοπός στη ζωή και η αισιοδοξία.

Αποτελείται από 8 ερωτήσεις και οι απαντήσεις δίνονται σε μία επτάβαθμη κλίμακα τύπου Likert (από 1 = διαφωνώ απόλυτα έως 7 = συμφωνώ απόλυτα).

Το Ερωτηματολόγιο του Ευδαιμονικού Ευ ζην (Questionnaire for Eudaimonic Well-Being) αποτυπώνει την ποιότητα της ζωής του ατόμου που προσδιορίζεται από την καλύτερη δυνατή ανάπτυξη του δυναμικού του και την εφαρμογή του δυναμικού αυτού στην πραγμάτωση στόχων που είναι σημαντικοί για το ίδιο το άτομο (Waterman et al., 2010). Απαρτίζεται από 21 ερωτήσεις που καλύπτουν τις εξής διαστάσεις: την ανακάλυψη του εαυτού, την αντιληπτή ανάπτυξη του δυναμικού του ατόμου με τον καλύτερο δυνατό τρόπο, τον σκοπό και το νόημα στη ζωή, την επιδίωξη της αριστείας, την έντονη εμπλοκή σε δραστηριότητες που είναι σημαντικές για το άτομο και τη βίωση ευχαρίστησης από την ενασχόληση με δραστηριότητες που είναι σημαντικές για το άτομο. Οι απαντήσεις δίνονται σε μία πεντάβαθμη κλίμακα τύπου Likert (από 0 = διαφωνώ απόλυτα έως 4 = συμφωνά απόλυτα). Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο παρέχει μία βαθμολογία του ευδαιμονικού ευ ζην. Ωστόσο, έχει προταθεί η αναθεώρηση της δομής του ως προς τις διαστάσεις που το απαρτίζουν (π.χ. Ishii et al., 2022). Εξάλλου, το θεωρητικό πλαίσιο του συγκεκριμένου ερωτηματολογίου έχει αναθεωρηθεί και οι διαστάσεις του ευδαιμονικού ευ ζην έχουν μειωθεί σε τέσσερις: αυθεντικότητα, νόημα, αριστεία και ανάπτυξη (Huta, 2015. Huta & Waterman, 2014).

### ***1.3.2.2 Κριτική αποτίμηση***

Η ευδαιμονική προσέγγιση του ευ ζην στα πλαίσια της Θετικής Ψυχολογίας έχει δεχθεί επικρίσεις. Για παράδειγμα ο φιλόσοφος Martin (2007) ασκεί κριτική στην υπόθεση της αρετής της ευδαιμονικής προσέγγισης σύμφωνα με την οποία η ευτυχία προέρχεται από την καλλιέργεια της αρετής, υποστηρίζοντας ότι με την παραδοχή αυτή η Θετική Ψυχολογία απομακρύνεται από την αξιακή ουδετερότητα που διατείνεται ότι έχει και φαίνεται να συνδυάζει την επιστήμη με μία κανονιστική ηθική (normative ethics), ερχόμενη έτσι σε ασυμφωνία με το παράδειγμα του θετικισμού. Επίσης στα πλαίσια της συγκεκριμένης προσέγγισης, οι αρετές παρουσιάζονται ως «λογικά ανεξάρτητες» ενώ στην αριστοτελική θεώρηση οι αρετές νοούνται ολιστικά ως αλληλοεξαρτώμενοι συστατικοί παράγοντες της καλής ζωής με κανονιστικούς σκοπούς (Schwartz & Sharpe, 2006, σελ. 380-385). Δεν επιλέγουμε τις αρετές όπως από έναν κατάλογο, αλλά η ενεργοποίηση των αρετών στην καθημερινή ζωή του ανθρώπου απαιτεί ένα είδος πρακτικής σοφίας, τη φρόνηση, μία από τις σημαντικότερες αρετές

που λειτουργεί καθοδηγητικά για τις άλλες αρετές (Schwartz & Sharpe, 2006, σελ. 380-385). Μία αρετή, όπως η ψυχική ανθεκτικότητα, η σοφία ή η φρόνηση, θεωρείται ως μία σημαντική αρετή που πραγματώνεται ως αρετή μόνο μέσα από τη σχέση της με άλλες αρετές και όταν κατευθύνεται προς ένα γνήσια ηθικό τέλος (Robbins & Friedman, 2011). Στα πλαίσια της ευδαιμονικής προσέγγισης ο κατάλογος της Nussbaum (1999, 2003) που έχει προταθεί ως ένας κατάλογος με λειτουργικούς ορισμούς διαστάσεων μέσα από τις οποίες μπορεί να αποτυπωθεί η άνθιση των ανθρώπων, φαίνεται να αποτελεί μάλλον έναν κατάλογο συνθηκών που διευκολύνουν την ευδαιμονία, παρά κριτήρια για την ίδια την ευδαιμονία (Kristjánsson, 2013). Σχετικά με αυτό έχει επισημανθεί ότι δεν μπορούμε να ισχυριστούμε ότι κάποιος άνθρωπος είναι ευτυχισμένος αν ο συγκεκριμένος άνθρωπος λέει ότι δεν είναι (Noddings, 2003, σελ. 22, 25).

Τέλος, έχει επισημανθεί ότι ενώ στη μελέτη του υποκειμενικού ευ ζην φαίνεται να υπάρχει μία συμφωνία ως προς τον λειτουργικό ορισμό του (Busseri, 2018. Diener, 2012), για το ευδαιμονικό ευ ζην εντοπίζονται στη βιβλιογραφία ποικίλοι ορισμοί με ουσιώδεις διαφορές μεταξύ τους, αλλά και πολλά διαφορετικά εργαλεία μέτρησης (Cooke et al., 2016. Martela & Sheldon, 2019), με αποτέλεσμα να υπάρχει μία ασάφεια για την έννοια του ευδαιμονικού ευ ζην (Heintzelman, 2018) και τα ερευνητικά ευρήματα να καθίστανται μη συγκρίσιμα (Sheldon, 2016).

### **1.3.3 Το ηδονικό (ή υποκειμενικό) και το ευδαιμονικό (ή ψυχολογικό) ευ ζην**

Στην επιστημονική βιβλιογραφία δεν έχει αποσαφηνιστεί αν το ηδονικό (ή υποκειμενικό) και το ευδαιμονικό (ή ψυχολογικό) ευ ζην αποτελούν δύο διακριτές έννοιες ή δύο επιμέρους διαστάσεις της έννοιας του ευ ζην (Chen et al., 2013).

Παραδοσιακά οι έννοιες του ηδονικού (ή υποκειμενικού) και του ευδαιμονικού (ή ψυχολογικού) ευ ζην θεωρούνται διακριτές στην επιστημονική βιβλιογραφία τόσο σε θεωρητικό όσο και σε εμπειρικό επίπεδο, ωστόσο φαίνεται ότι συνδέονται μεταξύ τους. Για παράδειγμα, έχει υποστηριχθεί ότι οι δύο έννοιες συχνά συνυπάρχουν στην αναζήτηση του ευ ζην (Huta, 2015), αν και έχει επισημανθεί ότι το να διαθέτει κανείς υποκειμενικό ευ ζην δεν σημαίνει απαραίτητα ότι έχει καλλιεργήσει εκείνα τα χαρακτηριστικά και τις ιδιότητες που του επιτρέπουν να ζήσει μία αυθεντικά καλή ζωή,

ενώ αν κάποιος ζει μία αυθεντικά καλή ζωή, αυξάνει την ικανότητα για βαθιά, διαρκή και ώριμη βίωση ευχαρίστησης, χαράς και ευτυχίας (Robbins, 2015).

Επίσης, έχει υποστηριχθεί ότι οι δύο προσεγγίσεις επιτελούν συμπληρωματικές λειτουργίες στη ζωή των ατόμων και είναι σημαντικό να υπάρχει ισορροπία στην αναζήτηση τόσο του ηδονικού όσο και του ευδαιμονικού ευ ζην (Huta, 2015). Οι συμπληρωματικές αυτές λειτουργίες συνοψίζονται στα εξής σημεία: Πρώτον, η ηδονική προσέγγιση αποτυπώνει το να πάρει το άτομο κάτι για τον εαυτό του άμεσα, ενώ η ευδαιμονική προσέγγιση αποτυπώνει το να χτίσει το άτομο κάτι ευρύτερο ή βαθύτερο μακροπρόθεσμα. Δεύτερον, για το ηδονικό ευ ζην το άτομο επιδιώκει αυτό που το κάνει να νιώθει ωραία, ενώ για το ευδαιμονικό ευ ζην το άτομο επιδιώκει αυτό που πιστεύει ότι είναι σωστό. Τρίτον, το ηδονικό ευ ζην είναι πιο βασικό με την έννοια ότι καλύπτει τις άμεσες ανάγκες και επιθυμίες του ατόμου και βασίζεται σε εγκεφαλικά συστήματα του ανθρώπου που είναι κοινά με άλλα είδη, ενώ το ευδαιμονικό ευ ζην είναι πιο εξελιγμένο με την έννοια ότι το άτομο αναπτύσσει το δυναμικό του και σε αυτό ενέχονται ανώτερες εγκεφαλικές λειτουργίες που έχουν αναπτυχθεί στους ανθρώπους (Huta, 2015).

Ακόμα, σύμφωνα με τους Ryan και Deci (2001, σελ. 142), το βέλτιστο ευ ζην αναφέρεται στη «βέλτιστη ψυχολογική λειτουργικότητα και εμπειρία του ατόμου» και περιλαμβάνει πτυχές και των δύο. Οι συγκεκριμένοι μελετητές προτείνουν μάλιστα τη θεώρηση του ευ ζην ως ένα πολυδιάστατο φαινόμενο που περιλαμβάνει πτυχές και των δύο. Ομοίως, έχει υποστηριχθεί ότι το βέλτιστο ευ ζην χαρακτηρίζεται από υψηλά επίπεδα υποκειμενικού και ψυχολογικού ευ ζην (Keyes, 2007. Keyes et al., 2002). Τέλος, υποστηρίζεται ότι η καλύτερη θεωρία για το ευ ζην είναι αυτή που καταφέρνει να συνδυάσει τις παραπάνω διαφορετικές οπτικές (Haidt, 2006. Peterson, 2006).

Η εμπειρική έρευνα έχει δείξει μέτρια έως υψηλή θετική συσχέτιση μεταξύ του υποκειμενικού και του ψυχολογικού ευ ζην (π.χ. Burns & Machin, 2010. Gallagher et al. 2009. Keyes et al. 2002), ενώ σύγχρονες παραγοντικές αναλύσεις που επιδιώκουν να δια φωτίσουν τη σχέση μεταξύ τους έχουν δώσει ανάμικτα αποτελέσματα. Συγκεκριμένα, παραγοντικές αναλύσεις παρέχουν ενδείξεις για την ύπαρξη μίας υπερκείμενης μεταβλητής, που θα μπορούσε να ονομάζεται γενικό ευ ζην, στην οποία οφείλεται το κοινό έδαφος ανάμεσα στο υποκειμενικό και το ψυχολογικό ευ ζην (Chen et al., 2013. Disabato et al., 2016. Longo et al., 2016). Από την άλλη πλευρά, οι



επιμέρους διαστάσεις που απαρτίζουν τόσο το υποκειμενικό όσο και το ψυχολογικό ευ ζην εξακολουθούν να είναι σημαντικές στην εξήγηση μέρους της διακύμανσης άλλων μεταβλητών πάνω και πέρα από το γενικό ευ ζην, παρέχοντας ενδείξεις ότι το υποκειμενικό και το ψυχολογικό ευ ζην είναι δύο διακριτές έννοιες (Chen et al., 2013). Ακόμη παραγοντικές αναλύσεις για το ευ ζην υποστηρίζουν την ύπαρξη ενός μοντέλου δύο διακριτών παραγόντων (υποκειμενικό ευ ζην και ψυχολογικό ευ ζην) (Biaobin et al., 2004. Keyes et al., 2002. Linley et al., 2009).

#### 1.3.4. Εφαρμογές

1. Εκπαίδευση: Τα εκπαιδευτικά πλαίσια αναγνωρίζονται ως περιβάλλοντα που προάγουν, πέρα από τη μάθηση μέσα από τις εκπαιδευτικές διαδικασίες, τη θετική ανθρώπινη ανάπτυξη (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Για τον λόγο αυτό είναι σημαντική η μελέτη του ευ ζην στα σχολεία και η εφαρμογή παρεμβάσεων με σκοπό την ενίσχυσή του ευ ζην και την πρόληψη ή και μείωση προβλημάτων που μπορεί να εμφανίζονται σε παιδιά και εφήβους (Carta et al., 2015. Ruini et al., 2009. Tejada-Gallardo et al., 2020). Εξάλλου το ευ ζην έχει συσχετισθεί με διάφορες μεταβλητές, σημαντικές σε εκπαιδευτικά πλαίσια, όπως η ακαδημαϊκή επίδοση (Bücker et al., 2018). Παρεμβάσεις Θετικής Ψυχολογίας που εφαρμόστηκαν σε παιδιά και εφήβους παρουσίασαν θετικά αποτελέσματα ως προς τη βελτίωση του υποκειμενικού και του ψυχολογικού ευ ζην, αλλά και άλλων μεταβλητών ψυχικής υγείας, καθώς και τη μείωση της ψυχολογικής δυσφορίας και προβλημάτων συμπεριφοράς των μαθητών (Carta et al., 2015. Ruini et al., 2009. Tejada-Gallardo et al., 2020).

2. Εργασία: Αναγνωρίζοντας ότι η εργασία μπορεί να έχει δυσμενείς επιπτώσεις στην ψυχική υγεία των εργαζομένων (Quick & Henderson, 2016), καθώς και ότι το ευ ζην αποτελεί σημαντικό παράγοντα της ψυχικής υγείας (WHO, 2004), πλήθος μελετών εστιάζουν στη μελέτη του ευ ζην σε εργασιακά περιβάλλοντα, αναδεικνύοντας ποικίλα οφέλη, που περιλαμβάνουν αυξημένη παραγωγικότητα στην εργασία, καλύτερη σωματική υγεία και καλύτερες διαπροσωπικές σχέσεις (Howell et al., 2007. Keyes & Grzywacz, 2005), μειωμένο κίνδυνο ανάπτυξης προβλημάτων ψυχικής υγείας (Wood & Joseph, 2010), αυξημένη εργασιακή δέσμευση και απόδοση (Kanste, 2011. Sun et al., 2012), κ.ά. Συνεπώς αναδεικνύεται η αναγκαιότητα εφαρμογής παρεμβάσεων για την προαγωγή της ψυχικής υγείας και την ενίσχυση του

ευ ζην των ατόμων σε εργασιακά περιβάλλοντα (Czabala et al., 2011. Jenaro et al., 2011. Quick & Henderson, 2016). Ποικίλες παρεμβάσεις διαφόρων θεωρητικών προσεγγίσεων έχουν εφαρμοστεί σε εργασιακά πλαίσια, οι οποίες έδειξαν θετικά αποτελέσματα ως προς το ευ ζην και άλλες μεταβλητές ψυχικής υγείας των εργαζομένων, καθώς και οφέλη για τους οργανισμούς (Addley et al., 2014. Bolier et al., 2014. Borness et al., 2013. Fox et al., 2021. Josefsson et al., 2014. Nielsen et al., 2017. Page & Vella-Brodrick, 2013).

3. Κλινικές εφαρμογές: Μελέτες έχουν δείξει ότι το υποκειμενικό (Ngamaba et al., 2017) και το ψυχολογικό ευ ζην (Ryff, 2014) συσχετίζονται με μεταβλητές σωματικής υγείας, μειωμένο κίνδυνο για διάφορες ασθένειες, όπως η νόσος Alzheimer's και μεγαλύτερη διάρκεια ζωής, ενώ υψηλά επίπεδα ευ ζην αποτελούν προστατευτικό παράγοντα απέναντι στην ψυχική ασθένεια και την ψυχοπαθολογία (Keyes et al., 2010. Lamers et al., 2015. Wood et al., 2010). Πολλές παρεμβάσεις έχουν εφαρμοστεί σε κλινικούς πληθυσμούς με θετικά αποτελέσματα ως προς τη βελτίωση του ευ ζην, καθώς και άλλων μεταβλητών ψυχικής υγείας των συμμετεχόντων (Chakhssi et al., 2018. Weiss et al., 2016). Για παράδειγμα, παρεμβάσεις που βασίζονται στο θεωρητικό μοντέλο του ψυχολογικού ευ ζην της Ryff (1989) εφαρμόστηκαν σε ασθενείς με διαταραχές της διάθεσης, αγχώδεις διαταραχές και διαταραχές μετατραυματικού στρες (Belaise et al., 2005. Ruini & Fava, 2009, 2012. Ruini et al., 2014), με αξιοσημείωτα θετικά αποτελέσματα, όπως βελτίωση των συμπτωμάτων και μικρότερα ποσοστά υποτροπής στους συμμετέχοντες της πειραματικής ομάδας σε σχέση με την ομάδα ελέγχου.

## 1.4 Ψυχική ανθεκτικότητα

Το πλαίσιο για τη μελέτη της ανθεκτικότητας άρχισε να διαμορφώνεται τη δεκαετία του 1950 με τη μελέτη Framingham Heart Study (Dawber et al., 1951) και την ανάδειξη παραγόντων κινδύνου που συνδέονταν με την εμφάνιση καρδιακών παθήσεων και στη συνέχεια τη δεκαετία του 1970 με τη μελέτη της σχιζοφρένειας και την ανάδειξη παραγόντων που συνδέονταν με την ασυνήθιστα καλή προσαρμογή των ατόμων (Garmezy, 1970, 1974). Την ίδια χρονική περίοδο άρχισαν να πληθαίνουν οι μελέτες στον χώρο της αναπτυξιακής ψυχοπαθολογίας που έδειχναν τη φυσιολογική ανάπτυξη παιδιών τα οποία μεγάλωναν σε αντίξοες συνθήκες και βρίσκονταν σε κίνδυνο να αναπτύξουν διάφορα προβλήματα (Anthony, 1974. Garmezy, 1974. Garmezy et al., 1984. Masten & Reed, 2002. Murphy & Moriarty, 1976. Richardson, 2002. Rutter, 1991. Werner et al., 1971. Werner & Smith, 1977, 1982, 1992).

Για την ψυχική ανθεκτικότητα έχουν προταθεί ποικίλοι ορισμοί (Fletcher & Sarkar, 2013). Για παράδειγμα, η ψυχική ανθεκτικότητα έχει οριστεί με αναφορά στους προστατευτικούς παράγοντες που τροποποιούν ή προσαρμόζουν την απόκριση των ατόμων σε περιβαλλοντικούς κινδύνους οι οποίοι κάνουν τα άτομα πιο επιρρεπή σε δυσπροσαρμοστικά αποτελέσματα (Rutter, 1987, σελ. 316). Άλλοι ορισμοί αναφέρονται στην ικανότητα, τη διαδικασία ή το αποτέλεσμα της επιτυχούς προσαρμογής παρά την ύπαρξη πιεστικών ή απειλητικών συνθηκών (Masten et al., 1990, σελ. 426), στη δυναμική διαδικασία που περιλαμβάνει την επιτυχή προσαρμογή μέσα σε ένα πλαίσιο σημαντικής αντιξοότητας (Luthar et al., 2000, σελ. 543) ή σε ένα σύνολο φαινομένων που χαρακτηρίζεται από θετικά αποτελέσματα παρά την ύπαρξη σοβαρών απειλών για την ανάπτυξη ή την προσαρμογή (Masten, 2001, σελ. 228). Ένας ακόμη ορισμός αναφέρεται στις προσωπικές ιδιότητες που επιτρέπουν σε ένα άτομο να ακμάσει παρά την αντιξοότητα (Connor & Davidson, 2003, σελ. 76). Άλλοι ορισμοί αναφέρονται στη «διαδικασία αντιμετώπισης αντίξοων και στρεσογόνων γεγονότων ή καταστάσεων που προκαλούν τις αντοχές του ατόμου με έναν τρόπο που προσδίδει στο άτομο επιπρόσθετους προστατευτικούς μηχανισμούς και δεξιότητες αντιμετώπισης σε σχέση με αυτές που διέθετε πριν από τα αντίξοα γεγονότα» (Richardson et al., 1990, σελ. 34), στη διαδικασία της προσωπικής επανόρθωσης και ανάκαμψης (Higgins, 1994) και στην «ικανότητα του ατόμου να επανέρχεται, να αντέχει στις δυσκολίες και να αναδομεί τον εαυτό του» (Wolin & Wolin, 1993, σελ. 5). Έχει ακόμα υποστηριχθεί ότι

ο ορισμός της ψυχικής ανθεκτικότητας θα πρέπει να περιλαμβάνει τόσο την έννοια της ανάρρωσης, δηλαδή της ανάκαμψης από την αντιξοότητα και της επιστροφής σε ένα αρχικό επίπεδο υγείας, όσο και την έννοια της βιωσιμότητας που αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να διατηρεί την υγεία και την ψυχολογική του ευεξία σε ένα δυναμικό και απαιτητικό περιβάλλον, αλλά και να αναπτύσσεται μέσα από την αντιξοότητα (Zautra et al, 2010). Πιο πρόσφατοι ορισμοί αναφέρουν ότι η ψυχική ανθεκτικότητα αφορά στην ικανότητα ενός δυναμικού συστήματος να προσαρμόζεται με επιτυχία σε διαταραχές που απειλούν τη λειτουργία, τη βιωσιμότητα ή την ανάπτυξη του (Masten, 2014). Η Αμερικανική Ψυχολογική Εταιρία (APA, n.d.) ορίζει την ψυχική ανθεκτικότητα ως τη διαδικασία και το αποτέλεσμα της επιτυχούς προσαρμογής του ατόμου σε δύσκολες ή πιεστικές εμπειρίες ζωής, ιδίως μέσω νοητικής, συναισθηματικής και συμπεριφορικής ευελιξίας και προσαρμογής σε εσωτερικές και εξωτερικές απαιτήσεις, και αναγνωρίζει ως σημαντικότερους παράγοντες που συμβάλλουν στην ψυχική ανθεκτικότητα τον τρόπο που το άτομο βλέπει και λειτουργεί στον κόσμο, τη διαθεσιμότητα και ποιότητα των κοινωνικών πόρων και τις συγκεκριμένες στρατηγικές αντιμετώπισης.

#### **1.4.1 Μορφές ψυχικής ανθεκτικότητας**

Οι διάφοροι ορισμοί της ψυχικής ανθεκτικότητας αντικατοπτρίζουν τις διαφορετικές μορφές της έννοιας αυτής (Masten & Wright, 2010. Σταλίκας & Μυτσκίδου, 2011).

1. Η πρώτη μορφή ψυχικής ανθεκτικότητας αναφέρεται στην ικανότητα αντίστασης. Η αντίσταση αναφέρεται στη διατήρηση της φυσιολογικής λειτουργίας του ατόμου, πριν, κατά τη διάρκεια και μετά την έκθεση σε μία αντιξοότητα ή ένα τραυματικό γεγονός. Η λειτουργικότητα του ατόμου είτε δεν επηρεάζεται καθόλου από την αντιξοότητα ή το τραυματικό γεγονός, είτε επηρεάζεται σε έναν βαθμό με μία ήπια και παροδική διαταραχή της φυσιολογικής λειτουργικότητας (Bonanno, 2004). Με άλλα λόγια, η ψυχική ανθεκτικότητα αφορά σε μία αποτελεσματική ικανότητα αντιμετώπισης αντίξων συνθηκών και μία προσπάθεια διατήρησης ή αποκατάστασης της εσωτερικής και εξωτερικής ισορροπίας μέσω της ανθρώπινης σκέψης και δράσης (Masten et al., 1990).

2. Η δεύτερη μορφή της ψυχικής ανθεκτικότητας αναφέρεται στην έννοια της ανάρρωσης ή ανάκαμψης, η οποία είναι και η πιο κοινή στους διάφορους ορισμούς.

Η ανάρρωση ή ανάκαμψη αναφέρεται στη σταδιακή επαναφορά του ατόμου στο προγενέστερο ή φυσιολογικό επίπεδο λειτουργίας, το οποίο είχε διαταραχθεί από την έκθεση του ατόμου σε μία αντιξοότητα ή ένα τραυματικό γεγονός. Η συγκεκριμένη μορφή αντανάκλα την έννοια της ελαστικότητας της αντίδρασης: το άτομο λυγίζει από την αντιξοότητα, αλλά τελικά επανέρχεται στην προηγούμενη ισορροπία του, όπως ένα δέντρο λυγίζει στον δυνατό άνεμο, αλλά επανέρχεται στη θέση του όταν ο άνεμος σταματήσει (Lepore & Revenson, 2006). Η συγκεκριμένη μορφή ψυχικής ανθεκτικότητας αναμένεται είτε σε χρόνιες συνθήκες σοβαρής αντιξοότητας είτε μπροστά σε ένα καταστροφικό γεγονός, όπου είναι δύσκολο για το άτομο να διατηρήσει το φυσιολογικό επίπεδο λειτουργίας του αν δεν βελτιωθούν οι συνθήκες ή δεν περάσει το καταστροφικό γεγονός (Masten & Wright, 2010).

3. Η τρίτη μορφή ψυχικής ανθεκτικότητας αναφέρεται στην έννοια της ομαλοποίησης και χαρακτηρίζει κυρίως παιδιά που μεγαλώνουν αρχικά σε αντίξοα περιβάλλοντα, ενώ στη συνέχεια, με τη μετακίνησή τους σε ένα πιο υγιές περιβάλλον, η ανάπτυξή τους επιταχύνεται και φτάνει στα φυσιολογικά επίπεδα (Masten & Wright, 2010).

4. Η τέταρτη μορφή αναφέρεται στην ανασυγκρότηση, δηλαδή την αναδόμηση των αντιλήψεων, των πεποιθήσεων και των συμπεριφορών του ατόμου, έτσι ώστε αυτό να προσαρμόζεται στην αντιξοότητα ή να οχυρώνεται ώστε να αντέχει μελλοντικές αντιξοότητες (Lepore & Revenson, 2006). Συναφής είναι η έννοια της μεταμόρφωσης, δηλαδή της βελτίωσης της φυσιολογικής λειτουργικότητας μετά από ένα τραυματικό γεγονός (Masten & Wright, 2010), καθώς και η έννοια της μετατραυματικής ανάπτυξης, η οποία αναφέρεται στις θετικές αλλαγές που συμβαίνουν ως αποτέλεσμα μίας τραυματικής εμπειρίας και οδηγούν το άτομο σε ένα επίπεδο λειτουργικότητας υψηλότερο από αυτό που είχε πριν από το τραυματικό γεγονός (Linley & Joseph, 2004). Ωστόσο, η διαφορά έγκειται στο ότι η ανασυγκρότηση μπορεί να περιλαμβάνει θετικές και αρνητικές αλλαγές, ενώ η μετατραυματική ανάπτυξη και η μεταμόρφωση αναφέρονται μόνο σε θετικές αλλαγές (Σταλίκας & Μυτσκίδου, 2011).

Από τα παραπάνω παρατηρούμε ότι οι περισσότεροι ορισμοί της ψυχικής ανθεκτικότητας βασίζονται σε δύο κεντρικές έννοιες: α) την αντιξοότητα και β) τη θετική προσαρμογή (Luthar, 2006. Luthar et al., 2000). Ο όρος αντιξοότητα, σύμφωνα με κάποιους ερευνητές, περιλαμβάνει τρέχουσες ή παρελθοντικές τυπικά αρνητικές συνθήκες ζωής (σημαντικά γεγονότα ζωής) που συσχετίζονται συνήθως με δυσκολίες

προσαρμογής (Luthar & Cicchetti, 2000), ενώ κατ' άλλους, περιλαμβάνει οποιαδήποτε δυσκολία και ταλαιπωρία αντιμετωπίζει το άτομο και μπορεί να διαταράξει την καθημερινή του ζωή και λειτουργικότητα (π.χ. Davis et al., 2009. Jackson, et al., 2007). Έχει επισημανθεί, ωστόσο, ότι οι μηχανισμοί της ψυχικής ανθεκτικότητας μπορεί να διαφοροποιούνται ανάλογα με τη σοβαρότητα της αντιξοότητας, καλύπτοντας ένα εύρος από την ανθεκτικότητα απέναντι σε συνήθεις καθημερινές δυσκολίες που συνιστούν ήπιες αντιξοότητες, όπως το εργασιακό στρες, έως την ανθεκτικότητα απέναντι σε σοβαρές αντιξοότητες, όπως η απώλεια αγαπημένων προσώπων (Davydov et al., 2010). Μεγάλο μέρος της επιστημονικής βιβλιογραφίας εστίασε στη μελέτη των παραγόντων κινδύνου υιοθετώντας για τον κίνδυνο τον ορισμό του Clayton (1992), σύμφωνα με τον οποίο ένας παράγοντας κινδύνου αφορά σε ένα ατομικό χαρακτηριστικό ή σε μία συνθήκη του περιβάλλοντος που αυξάνει την πιθανότητα εμφάνισης προβλημάτων στην ανάπτυξη ή την προσαρμογή του ατόμου. Ωστόσο, έχει προταθεί η συμπερίληψη στον ορισμό της αντιξοότητας και φαινομενικά θετικών γεγονότων, όπως μία προαγωγή στην εργασία ή ένας γάμος, τα οποία δεν συνδέονται τυπικά με την πιθανότητα ανεπιθύμητων αποτελεσμάτων, καθώς και σε τέτοια γεγονότα η ψυχική ανθεκτικότητα είναι απαραίτητη για τη θετική προσαρμογή στις νέες απαιτήσεις που αυτά ενδέχεται να επιφέρουν (Fletcher & Sarkar, 2013).

Η δεύτερη κεντρική έννοια της ψυχικής ανθεκτικότητας είναι η θετική προσαρμογή και αφορά το κατά πόσο ένα άτομο τα καταφέρνει καλά στη ζωή του κυρίως σε σχέση με ένα σύνολο αναμενόμενων συμπεριφορών και αναπτυξιακών επιτευγμάτων (Luthar & Cicchetti, 2000) που καθορίζονται ανάλογα με την αντιξοότητα, αλλά και το ευρύτερο πλαίσιο στο οποίο λειτουργεί το άτομο (Luthar, 2006. Luthar et al., 2000) συμπεριλαμβανομένου του κοινωνικοπολιτισμικού πλαισίου (Masten, 2014. Ungar & Liebenberg, 2011). Εδώ γίνεται λόγος για εξωτερικά καλή προσαρμογή του ατόμου (δηλ. καλή λειτουργία στο περιβάλλον) σε αντιδιαστολή με τη δυσπροσαρμογή (Masten et al., 2006). Σημαντικό συστατικό της διάστασης αυτής είναι ακόμη το εσωτερικό ευ ζην του ατόμου, μία θετική ψυχική λειτουργία σε αντιδιαστολή με τη δυσφορία (Masten et al., 2006).

#### **1.4.2 Εννοιολογικά ζητήματα**

Ένα σημαντικό ζήτημα που έχει απασχολήσει την επιστημονική βιβλιογραφία για την ψυχική ανθεκτικότητα αφορά στη φύση της και συγκεκριμένα το κατά πόσο

αποτελεί ένα χαρακτηριστικό της προσωπικότητας του ατόμου ή μία διαδικασία (Windle, 2011). Η θεώρηση της ψυχικής ανθεκτικότητας ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας αναφέρεται σε ένα σύνολο χαρακτηριστικών που διευκολύνουν το άτομο να προσαρμοστεί στις συνθήκες που αντιμετωπίζει (Connor & Davidson, 2003) και εστιάζει το ενδιαφέρον της έρευνας σε αυτά τα χαρακτηριστικά τα οποία ονομάζει προστατευτικούς παράγοντες. Τέτοιοι παράγοντες είναι, για παράδειγμα, η αντοχή (Bonanno, 2004), τα θετικά συναισθήματα (Tugade & Fredrickson, 2004. Zautra et al., 2005), η εξωστρέφεια (Campbell-Sills et al., 2006), η αίσθηση αυτο-αποτελεσματικότητας (Gu & Day, 2007), η πνευματικότητα (Bogar & Hulse-Killacky, 2006), η αυτοεκτίμηση (Kidd & Shahar, 2008), κ.ά. Ωστόσο, η συγκεκριμένη θεώρηση έχει δεχθεί σημαντικές επικρίσεις, ιδίως διότι θεωρεί ένα άτομο που δεν καταφέρνει σε ικανοποιητικό βαθμό να αντιμετωπίσει τις καταστάσεις που συναντά ως μη ανθεκτικό (υπονοώντας ότι του λείπει η αντίστοιχη ιδιότητα) και υπεύθυνο για την κατάστασή του (Mancini & Bonanno, 2010). Επίσης, η θεώρηση αυτή δε λαμβάνει υπόψη περιβαλλοντικούς παράγοντες που αλληλεπιδρούν με το άτομο και διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση της ψυχικής ανθεκτικότητας (Masten & Wright, 2010).

Σύμφωνα με μία άλλη θεώρηση η ψυχική ανθεκτικότητα δεν είναι μία στατική κατάσταση ύπαρξης, αλλά μία δυναμική διαδικασία θετικής προσαρμογής μέσα σε ένα πλαίσιο αντιξοότητας που μπορεί να μεταβάλλεται ανάλογα με το πλαίσιο και με την πάροδο του χρόνου (Luthar et al., 2000). Για παράδειγμα, το ίδιο άτομο μπορεί να εμφανίζει ανθεκτικότητα όταν βρεθεί αντιμέτωπο με συγκεκριμένες αντιξοότητες και όχι με άλλες, να εμφανίζει δυσλειτουργία σε κάποια στιγμή της ανάπτυξης και αργότερα να εμφανίζει πάλι ανθεκτικότητα, καθώς και να παρουσιάζει ανθεκτικότητα σε κάποιους τομείς της ζωής του (π.χ. στον ακαδημαϊκό τομέα) και όχι σε άλλους (π.χ. στον τομέα των στενών διαπροσωπικών σχέσεων) (Masten & Wright, 2010). Στη συγκεκριμένη θεώρηση είναι σημαντικός ο ρόλος των αλληλεπιδράσεων ανάμεσα στο άτομο και το περιβάλλον για τη διαμόρφωση της ψυχικής ανθεκτικότητας σε κάθε δεδομένη στιγμή (Masten & Wright, 2010. Overton, 2013).

Παρά τις διαφορετικές απόψεις σχετικά με τον ορισμό και τη φύση της ψυχικής ανθεκτικότητας, οι περισσότεροι θεωρητικοί και ερευνητές συμφωνούν στο ότι η ψυχική ανθεκτικότητα δεν είναι χαρακτηριστικό της προσωπικότητας μολονότι διάφορα χαρακτηριστικά ενδέχεται να αποτελούν προβλεπτικούς παράγοντες της

θετικής προσαρμογής στην αντιξοότητα, είναι δυναμική, καθώς αλλάζει με το πέρασμα του χρόνου και πολυδιάστατη, καθώς αναπτύσσεται μέσα από διαδικασίες αλληλεπίδρασης διάφορων ατομικών και κοινωνικών παραγόντων (Luthar & Zelazo, 2003. Masten & Cicchetti, 2016. Miller-Graff, 2022. Ungar, 2012, 2018).

### 1.4.3 Μοντέλα ψυχικής ανθεκτικότητας

Η μελέτη της ψυχικής ανθεκτικότητας έχει ακολουθήσει τέσσερα κύματα και στα πλαίσια αυτά έχουν προταθεί διάφορα θεωρητικά μοντέλα (Richardson, 2002). Το πρώτο κύμα μελέτης της ψυχικής ανθεκτικότητας επικεντρώθηκε στην αναγνώριση των χαρακτηριστικών των ατόμων (δηλ. των προστατευτικών παραγόντων) που τους επιτρέπουν να αντιμετωπίζουν επιτυχώς τις αντιξοότητες. Το δεύτερο κύμα επικεντρώθηκε στη δυναμική διαδικασία της ψυχικής ανθεκτικότητας και στις πολύπλοκες αλληλεπιδράσεις ανάμεσα στο άτομο και το περιβάλλον του. Το κύριο ερώτημα που καθοδήγησε το δεύτερο αυτό κύμα ήταν το πώς διαμορφώνεται σε ένα άτομο η ψυχική ανθεκτικότητα, ενώ άρχισαν να εμφανίζονται θεωρητικά μοντέλα τα οποία προσπάθησαν να περιγράψουν αυτή τη διαδικασία. Το τρίτο κύμα εστίασε στη μελέτη των κινητήριων δυνάμεων των ατόμων και των ομάδων που τα οδηγούν στην επιτυχή αντιμετώπιση των αντιξοοτήτων, καθώς και στην εφαρμογή παρεμβάσεων για την ενίσχυση της ψυχικής ανθεκτικότητας (Masten & Wright, 2010). Τέλος, το τέταρτο κύμα είναι συνθετικό και προσπαθεί να συνδυάσει τις εξελίξεις στη μελέτη των γονιδίων, τη νευροβιολογική ανάπτυξη και προσαρμογή, την ανάπτυξη του εγκεφάλου, τη μελέτη της συμπεριφοράς και τη στατιστική για την καλύτερη κατανόηση των πολύπλοκων διαδικασιών που συντελούν στην ψυχική ανθεκτικότητα (Masten & Wright, 2010).

Πολλά θεωρητικά μοντέλα έχουν προταθεί σχετικά με την ψυχική ανθεκτικότητα, αρκετά από τα οποία αναφέρονται σε συγκεκριμένους πληθυσμούς (π.χ. εφήβους, οικογένειες, αστυνομικούς) (βλ. Fletcher & Sarkar, 2013, σελ. 18-19). Τα περισσότερα θεωρητικά μοντέλα θεωρούν την ψυχική ανθεκτικότητα ως μία δυναμική διαδικασία που αλλάζει μέσα στον χρόνο και καθορίζεται από την αλληλεπίδραση διαφόρων παραγόντων. Ωστόσο οι παράγοντες αυτοί είναι διαφορετικοί στα διάφορα θεωρητικά μοντέλα. Για παράδειγμα, σε ένα γενικό μοντέλο ψυχικής ανθεκτικότητας που συνδυάζει ατομικούς και περιβαλλοντικούς παράγοντες, η ψυχική ανθεκτικότητα απαρτίζεται από πέντε μεταβλητές που αλληλεπιδρούν: την προσωπικότητα, την



τροποποίηση του συναισθήματος, τις άμυνες του εγώ, το στυλ και την κινητοποίηση στρατηγικών αντιμετώπισης και τη χρήση προστατευτικών παραγόντων (Agaibi & Wilson, 2005). Σύμφωνα με ένα άλλο θεωρητικό μοντέλο, η ψυχική ανθεκτικότητα απαρτίζεται από πέντε παράγοντες: τη σύνδεση του ατόμου με το κοινωνικό του περιβάλλον, την οικογένειά του, το φυσικό του περιβάλλον, την εσωτερική του σοφία και τον ψυχολογικό του εαυτό (Denz-Penhey & Murdoch, 2008). Μία ακόμη θεωρία ψυχικής ανθεκτικότητας που έχει αναπτυχθεί ειδικά για τους εφήβους περιλαμβάνει τα ακόλουθα μοντέλα (Zimmerman, 2013): α) Το αντισταθμιστικό μοντέλο, στο οποίο οι προωθητικοί παράγοντες (θετικοί παράγοντες: ατομικοί, κοινωνικοί και πλαισίου) εξουδετερώνουν την επίδραση των παραγόντων κινδύνου με το να ασκούν μία αντίθετη επίδραση σε σχέση με αυτούς προς την κατεύθυνση της θετικής ανάπτυξης ή προσαρμογής. β) Το μοντέλο προστατευτικών παραγόντων, στο οποίο οι προωθητικοί παράγοντες τροποποιούν τη σχέση ανάμεσα στους παράγοντες κινδύνου και το αποτέλεσμα της ανάπτυξης ή προσαρμογής. Τα μοντέλα αυτά μελετούν πέρα από τις κύριες επιδράσεις των παραγόντων κινδύνου και των προωθητικών παραγόντων στο αποτέλεσμα της ανάπτυξης ή προσαρμογής και διάφορους διαμεσολαβητικούς παράγοντες, όπως οι παράγοντες ευαλωτότητας, που αυξάνουν τις αρνητικές επιδράσεις των παραγόντων κινδύνου, οι βοηθητικοί παράγοντες, που αμβλύνουν την επίδραση των παραγόντων κινδύνου και παρέχουν ενίσχυση σε αντίξοα πλαίσια και οι παράγοντες διαφορικής ευπάθειας, οι οποίοι μπορεί να έχουν λειτουργία ευαλωτότητας ή προστατευτική ανάλογα με το πλαίσιο. Για παράδειγμα, μερικά άτομα μπορεί να επηρεάζονται περισσότερο από την εμπειρία, κάτι που μπορεί να είναι αρνητικό σε πλαίσια κινδύνου, αλλά θετικό σε θετικές καταστάσεις συμπεριλαμβανομένων των παρεμβάσεων (Boyce & Ellis, 2005. Obradović et al., 2010). γ) Το μοντέλο πρόκλησης λειτουργεί όπως ο εμβολιασμός, με την έννοια ότι η έκθεση του ατόμου σε μέτρια επίπεδα κινδύνου προετοιμάζει το άτομο και το βοηθά να ξεπεράσει μελλοντικές εμπειρίες έκθεσης που θα το καθιστούσαν ευάλωτο σε αρνητικά αποτελέσματα (Rutter, 1987). Ωστόσο, είναι σημαντικό η αρχική έκθεση στον κίνδυνο να είναι αρκετά απαιτητική, ώστε να βοηθά το άτομο να αναπτύξει μηχανισμούς αντιμετώπισης για να ξεπεράσει τα αρνητικά αποτελέσματα, αλλά όχι τόσο επίπονη ώστε να καταλύει κάθε προσπάθεια αντιμετώπισης. Στο μοντέλο αυτό, η σχέση ανάμεσα στον κίνδυνο και την προσαρμογή είναι καμπυλόγραμμη, καθώς η έκθεση σε χαμηλά και υψηλά επίπεδα κινδύνου συνδέεται με αρνητική προσαρμογή, ενώ η έκθεση σε μέτρια επίπεδα κινδύνου συνδέεται με λιγότερο αρνητικό ή ακόμα και με θετικό αποτέλεσμα.

Ένα θεωρητικό μοντέλο που αναφέρεται πολύ συχνά στην επιστημονική βιβλιογραφία είναι το μοντέλο ψυχικής ανθεκτικότητας του Richardson (2002) και των συνεργατών του (Richardson et al., 1990), το οποίο περιλαμβάνει θεωρητικές έννοιες από τη φυσική, την ψυχολογία και την ιατρική (Fletcher & Sarkar, 2013. White et al., 2008). Το μοντέλο αυτό είναι γενικό και μπορεί να εφαρμοστεί σε διάφορους πληθυσμούς, με διαφορετικά είδη αντιξοοτήτων και σε διάφορα επίπεδα ανάλυσης (π.χ. ατομικό, οικογενειακό, κοινοτικό). Σύμφωνα με το μοντέλο αυτό, η διαδικασία της ψυχικής ανθεκτικότητας ξεκινά με το άτομο να βρίσκεται σε μία κατάσταση ομοιόστασης ή μία ζώνη άνεσης, κατά την οποία βρίσκεται σε βιολογική και ψυχολογική ισορροπία. Η διαταραχή της ομοιόστασης επέρχεται όταν το άτομο έχει ανεπαρκείς πόρους ή προστατευτικούς παράγοντες για να ανακόψουν την επίδραση της αντιξοότητας. Τότε ξεκινά μία διαδικασία προσαρμογής και αποκατάστασης της ομοιόστασης. Αυτή η διαδικασία οδηγεί σε ένα από τα εξής τέσσερα αποτελέσματα: την ανθεκτική επαναφορά (όπου η διαταραχή οδηγεί το άτομο στην κατάκτηση πρόσθετων προστατευτικών παραγόντων και σε ένα νέο, υψηλότερο επίπεδο ομοιόστασης), την ομοιοστατική επαναφορά (όπου η διαταραχή οδηγεί στην επαναφορά του ατόμου στην προγενέστερη κατάσταση ομοιόστασης, στη συνήθη ζώνη άνεσής του), την επαναφορά με απώλεια (όπου η διαταραχή οδηγεί το άτομο στην απώλεια προστατευτικών παραγόντων και σε ένα νέο, χαμηλότερο επίπεδο ομοιόστασης) και τη δυσπροσαρμοστική επαναφορά (όπου η διαταραχή οδηγεί το άτομο στο να καταφύγει σε καταστροφικές συμπεριφορές).

Τέλος, ένα σύγχρονο πολυδιάστατο μοντέλο για την ψυχική ανθεκτικότητα είναι το Πολυδιάστατο Μοντέλο της Ατομικής Ψυχικής Ανθεκτικότητας (Multidimensional Taxonomy of Individual Resilience, MTIR) (Miller-Graff, 2022), το οποίο εστιάζει στο ατομικό επίπεδο ανάλυσης και περιλαμβάνει τόσο την ψυχική ανθεκτικότητα ως διαδικασία όσο και την ψυχική ανθεκτικότητα ως αποτέλεσμα (Masten, 2016. Rutter, 2012a, 2012b. Ungar, 2012, 2018). Σύμφωνα με το συγκεκριμένο μοντέλο η ψυχική ανθεκτικότητα απαρτίζεται από την έκδηλη ανθεκτικότητα και την ικανή να εκδηλωθεί ανθεκτικότητα. Η έκδηλη ανθεκτικότητα αποτυπώνει την ανθεκτικότητα ως αποτέλεσμα και ορίζεται ως η παρατηρήσιμη επιτυχία προσαρμογής στις προκλήσεις (Masten, 2016, σελ. 298). Απαρτίζεται από τρία επιμέρους συστατικά: α) την αναπτυξιακή επάρκεια του ατόμου, δηλαδή την ανταπόκριση σε αναμενόμενα επιτεύγματα σχετικά με τα στάδια ανάπτυξης, τα πλαίσια όπου λειτουργεί και τις

διαπροσωπικές του σχέσεις, β) την ψυχολογική υγεία με όρους χαμηλής δυσφορίας και υψηλού ευ ζην και γ) τον χαρακτήρα του ατόμου, που ορίζεται ως μία κατάσταση ύπαρξης που διαμορφώνεται από τη φύση, τη συνήθεια και περιβαλλοντικούς παράγοντες και αναπαριστά την τάση του ατόμου για «σωστή» συμπεριφορά αναφορικά με ένα συγκεκριμένο πλαίσιο ή μία συνθήκη.

Η ικανή να εκδηλωθεί ανθεκτικότητα αποτυπώνει την ανθεκτικότητα ως μία δυναμική, συναλλακτική και πολυσυστημική διαδικασία που αποσκοπεί στη θετική προσαρμογή του ατόμου σε μία αντιξοότητα (Luthar et al., 2000. Masten, 2011) και περιλαμβάνει τους πόρους που διαθέτει ένα άτομο (προσωπικούς, οικογενειακούς, κοινοτικούς, πολιτισμικούς), καθώς και τις ενέργειές του (λειτουργικές, συμβολικές, ηθικές) για τη διαχείριση των πιθανών επιπτώσεων της αντιξοότητας. Οι λειτουργικές ενέργειες του ατόμου περιλαμβάνουν εσωτερικές διεργασίες και εξωτερικές πράξεις που κατευθύνονται στον εαυτό του, δηλαδή αποσκοπούν σε οφέλη για το ίδιο το άτομο, οι ηθικές ενέργειες αποσκοπούν στο κοινό καλό, ενώ οι συμβολικές ενέργειες αποτελούν αφηρημένες εκφραστικές πράξεις που αποσκοπούν σε κοινωνικο-πολιτισμικά αφηγήματα που προάγουν τη διαμόρφωση νοήματος ή επιδιώκουν την αλλαγή των αντιλήψεων για την αντιξοότητα και την ανθεκτικότητα. Στον ορισμό της αντιξοότητας στα πλαίσια του συγκεκριμένου μοντέλου περιλαμβάνονται εμπειρίες γεγονότων και χρόνιες συνθήκες που είναι μη επιθυμητές, αρνητικές και εκτός του φάσματος των εμπειριών που προάγουν τη βέλτιστη ανάπτυξη του ανθρώπου.

#### 1.4.4 Μέτρηση

Για τη μέτρηση της ψυχικής ανθεκτικότητας έχουν αναπτυχθεί ποικίλα εργαλεία. Μία αξιολογή κριτική επισκόπηση των περισσότερων εργαλείων πραγματοποιήθηκε από τον Windle και τους συνεργάτες του (2011). Τα πιο αντιπροσωπευτικά είναι τα παρακάτω:

1. Η Κλίμακα Ψυχικής Ανθεκτικότητας των Connor και Davidson (2003) (The Connor-Davidson Resilience Scale, CD-RISC) είναι ένα εργαλείο αυτοαναφοράς που βασίζεται στη θεώρηση ότι η ψυχική ανθεκτικότητα είναι μία προσωπική ικανότητα που περιλαμβάνει πέντε επιμέρους συστατικά: 1) την προσωπική ικανότητα, 2) την αποδοχή της αλλαγής και τις ασφαλείς διαπροσωπικές σχέσεις, 3) τον έλεγχο, 4) την πνευματικότητα, και 5) την εμπιστοσύνη, την αντοχή και τις δυναμωτικές επιδράσεις του στρες. Η αρχική Κλίμακα απαρτίζεται από 25 ερωτήσεις και οι

απαντήσεις δίνονται σε μία πεντάβαθμη κλίμακα τύπου Likert (από 0 = καθόλου αληθές έως 4 = σχεδόν πάντα αληθές), ενώ αργότερα δημιουργήθηκαν και οι σύντομες κλίμακες των 2 και των 10 ερωτήσεων. Παρέχει μία συνολική βαθμολογία ψυχικής ανθεκτικότητας και επιμέρους βαθμολογίες για καθένα από τα παραπάνω συστατικά και αποτελεί το συνηθέστερα χρησιμοποιούμενο εργαλείο στην επιστημονική βιβλιογραφία με εξαιρετικές ψυχομετρικές ιδιότητες.

2. Η Κλίμακα Ψυχικής Ανθεκτικότητας για ενήλικες (Resilience Scale for Adults-RSA) (Friborg et al., 2003) εξετάζει ενδοπροσωπικούς (προσωπική ικανότητα, κοινωνική ικανότητα, προσωπικό δομικό στυλ) και διαπροσωπικούς προστατευτικούς παράγοντες (οικογενειακή συνοχή και κοινωνική στήριξη) που διευκολύνουν την προσαρμογή σε ψυχοκοινωνικές αντιξοότητες. Απαρτίζεται από 45 ερωτήσεις, οι οποίες αργότερα μειώθηκαν σε 37 και στη συνέχεια σε 33, που απαντώνται σε μία επτάβαθμη κλίμακα τύπου Likert και παρέχει μία συνολική βαθμολογία ψυχικής ανθεκτικότητας και επιμέρους βαθμολογίες για καθέναν από τους πέντε παραπάνω προστατευτικούς παράγοντες.

3. Η Σύντομη Κλίμακα Ψυχικής Ανθεκτικότητας (Brief Resilience Scale, BRS) (Smith et al., 2008) αξιολογεί την ικανότητα ανάκαμψης ή ανάρρωσης από το στρες. Απαρτίζεται από 6 ερωτήσεις και οι απαντήσεις δίνονται σε μία πεντάβαθμη κλίμακα τύπου Likert (από 1 = διαφωνώ απόλυτα έως 5 = συμφωνώ απόλυτα) και παρέχει μία συνολική βαθμολογία ψυχικής ανθεκτικότητας.

Τέλος, η μέτρηση της ανθεκτικότητας μπορεί να γίνει μέσα από τη μέτρηση των δύο βασικών της διαστάσεων, δηλαδή των παραγόντων κινδύνου και της θετικής προσαρμογής (Luthar & Cushing, 1999).

#### **1.4.5 Εφαρμογές**

Οι κυριότερες περιοχές εφαρμογής παρεμβάσεων για την ενίσχυση της ψυχικής ανθεκτικότητας είναι οι παρακάτω:

1. Οικογενειακό και εκπαιδευτικό πλαίσιο. Αναγνωρίζοντας τον σημαντικό ρόλο του οικογενειακού πλαισίου στην ανάπτυξη και προσαρμογή παιδιών και ενηλίκων, όπως, για παράδειγμα, στην ανάπτυξη ισχυρής ταυτότητας, αυτοεκτίμησης και αυτοαποτελεσματικότητας (Hunter et al., 2015), πλήθος

παρεμβάσεων ψυχικής ανθεκτικότητας έχουν εφαρμοστεί σε αυτό το πλαίσιο παρέχοντας ενδείξεις ότι η γονεϊκότητα, η ποιότητα και η δυναμική των σχέσεων γονέα-παιδιού και των σχέσεων μεταξύ των συντρόφων μπορούν να βελτιωθούν και να επιφέρουν θετικά αποτελέσματα όχι μόνο για τα παιδιά, αλλά και τα λοιπά μέλη μίας οικογένειας που αντιμετωπίζουν μία αντιξοότητα (Badr & Taylor, 2008. Belsky & de Haan, 2011. Conger et al., 2013. Luthar, 2006. Masten, 2013. Patterson et al., 2010. Ronka et al., 2002. Sandler et al., 2011). Πολλές από αυτές τις παρεμβάσεις εστιάζουν στο άτομο, ιδίως στο παιδί, και στοχεύουν στην ενίσχυση παραγόντων που μπορούν να λειτουργήσουν προστατευτικά σε ένα περιβάλλον αντιξοότητας (Yates et al., 2015), όπως οι δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, η κοινωνικο-συναισθηματική μάθηση (Aber et al., 2011), η ανάπτυξη και διατήρηση υγιών σχέσεων με γονείς ή ομιλήκους (Hawkins et al., 2005) κ.ά.

Ταυτόχρονα αναγνωρίζοντας ότι το σχολείο πέρα από το σπίτι αποτελεί το πλαίσιο μέσα στο οποίο το παιδί περνά τον περισσότερο χρόνο του και διαδραματίζει σημαντικό ρόλο πέρα από την ακαδημαϊκή μάθηση στην ψυχοκοινωνική του ανάπτυξη (π.χ. Cefai et al., 2014), πλήθος παρεμβάσεων ψυχικής ανθεκτικότητας εφαρμόζονται σε σχολικά πλαίσια (Twum-Antwi et al., 2020). Κάποιες από αυτές τις παρεμβάσεις εστιάζουν στους εκπαιδευτικούς, όπως το πρόγραμμα «Καλλιεργώντας την επίγνωση και την ψυχική ανθεκτικότητα στην εκπαίδευση» (Cultivating Awareness and Resilience in Education, CARE) (Jennings et al., 2013), και άλλες στους μαθητές είτε στα πλαίσια γενικότερων προγραμμάτων κοινωνικής-συναισθηματικής μάθησης (Social and Emotional Learning, SEL) (Twum-Antwi et al., 2020) είτε με ειδική στόχευση στην ψυχική ανθεκτικότητα (Ungar et al., 2014). Τέτοια προγράμματα έχουν δείξει ποικίλα θετικά αποτελέσματα, όπως καλύτερες ακαδημαϊκές επιδόσεις, υψηλότερη σχολική δέσμευση, καλύτερη αυτοεκτίμηση, καλύτερες σχέσεις με τους ενηλίκους, καλύτερη προκοινωνική συμπεριφορά, χαμηλότερη χρήση ουσιών, λιγότερα προβλήματα συμπεριφοράς κ.ά. (Ungar et al., 2014).

Τέλος, για την αύξηση της αποτελεσματικότητας των παρεμβάσεων ψυχικής ανθεκτικότητας σε αυτό το πλαίσιο έχει υποστηριχθεί η υιοθέτηση μίας πολυσυστημικής οπτικής που εστιάζει ταυτόχρονα στο παιδί, στον γονέα/φροντιστή και το προσωπικό του σχολείου (Twum-Antwi et al., 2020).

2. Εργασιακό πλαίσιο. Τα τελευταία χρόνια στο πλαίσιο της θετικής ψυχολογίας και του ενδιαφέροντος για την προαγωγή της θετικής λειτουργικότητας (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) και του ευ ζην (Diener et al., 1999. Ryff, 1995) σε αντιδιαστολή με την παραδοσιακή θεραπεία προβλημάτων (Keyes, 2007), ποικίλες παρεμβάσεις ενίσχυσης της ψυχικής ανθεκτικότητας εφαρμόζονται σε οργανισμούς με σκοπό την πρόληψη των επιπτώσεων του εργασιακού στρες στην υγεία των εργαζομένων και τη λειτουργία των οργανισμών (Vanhove et al., 2015). Μάλιστα αναγνωρίζεται η αναγκαιότητα εφαρμογής τέτοιων παρεμβάσεων τόσο σε υψηλού κινδύνου επαγγέλματα, όπως οι αστυνομικοί (π.χ. Paton, Violanti et al., 2008. Peres et al., 2011), οι πυροσβέστες, το προσωπικό αντιμετώπισης καταστροφών ή έκτακτων αναγκών (βλ. Freedman, 2004. Skeffington et al., 2013) κ.ά., όσο και στα υπόλοιπα επαγγέλματα που δεν ενέχουν τον κίνδυνο έκθεσης σε τραυματικά γεγονότα, καθώς οι αρνητικές επιπτώσεις του εργασιακού στρες έχουν τεκμηριωθεί επαρκώς σε ένα ευρύ φάσμα επαγγελμάτων (Vanhove et al., 2015). Πολλές από τις παρεμβάσεις αυτές εστιάζουν στην ενίσχυση ψυχοκοινωνικών παραγόντων που θεωρείται ότι μπορούν να αναπτυχθούν μέσα από κατάλληλες παρεμβάσεις και οι οποίοι συμβάλλουν στην ψυχική ανθεκτικότητα ως προστατευτικοί παράγοντες, όπως η αυτοαποτελεσματικότητα, η αισιοδοξία, οι κοινωνικοί πόροι, οι στρατηγικές αντιμετώπισης κ.ά. (βλ. Vanhove et al., 2015). Μία μετα-ανάλυση σχετικά τις παρεμβάσεις ψυχικής ανθεκτικότητας σε εργασιακά περιβάλλοντα έδειξε ότι οι παρεμβάσεις αυτές είναι γενικά αποτελεσματικές, ιδίως όμως όταν είναι στοχευμένες σε άτομα που βρίσκονται σε αυξημένο κίνδυνο ή υστερούν σε προστατευτικούς παράγοντες και όταν είναι καθολικές (Vanhove et al., 2015). Ως προς τη μορφή της παρέμβασης, οι παρεμβάσεις που βασίζονταν στη μορφή «ένανς-προς έναν» έχουν την ισχυρότερη επίδραση ακολουθούμενες από τις ομαδικές παρεμβάσεις τάξης. Τέλος, οι παρεμβάσεις ψυχικής ανθεκτικότητας έχουν βραχυπρόθεσμα ισχυρότερη επίδραση στη βελτίωση της απόδοσης, ακολούθως στην ενίσχυση του ευ ζην και τέλος στην πρόληψη ψυχοκοινωνικών ελλειμμάτων, ενώ μακροπρόθεσμα οι επιδράσεις είναι γενικά πιο αδύναμες από τις βραχυπρόθεσμες, με ισχυρότερες στην πρόληψη ψυχοκοινωνικών ελλειμμάτων (Vanhove et al., 2015).

3. Κοινωνική πολιτική και ευρύτερα συστήματα. Πρακτικές και παρεμβάσεις για την προαγωγή της ψυχικής ανθεκτικότητας μπορούν να εφαρμοστούν σε γειτονιές, κοινότητες και κράτη με στόχο την πρόληψη προβλημάτων ψυχικής

υγείας και την ενίσχυση της θετικής προσαρμογής σε συλλογικό επίπεδο στο πλαίσιο καταστροφών ή κρίσεων (Drury et al., 2019. Norris et al., 2008), όπως οι υγειονομικές κρίσεις, π.χ. η γρίπη (Paton, Parkes et al., 2008) και πιο πρόσφατα η πανδημία COVID-19 (Brouzos et al., 2021, 2022. He et al., 2020. Zhang et al., 2022). Τέτοιες παρεμβάσεις μπορεί να έχουν θετικά αποτελέσματα με τη διαμεσολάβηση παραγόντων ατομικού επιπέδου (Yates et al., 2015). Για παράδειγμα χαρακτηριστικά της ανθεκτικότητας σε μία γειτονία, όπως οι σχέσεις στη γειτονιά, το κοινωνικό κεφάλαιο και η σταθερότητα της κατοικίας (Zautra et al., 2010), μπορούν να ενισχύσουν την ελπίδα ή την ασφάλεια των ατόμων και κατ' επέκταση τη θετική τους προσαρμογή (Yates et al., 2015). Τέλος, η ανθεκτικότητα μπορεί να κατευθύνει πρακτικές και πολιτικές μέσα σε κράτη ή και διεθνώς, κάτι που, ωστόσο, απαιτεί πολυεπίπεδες, πολυδιάστατες και μακροπρόθεσμες προσεγγίσεις, που θα λαμβάνουν υπόψη και πολιτισμικούς παράγοντες που μπορεί να επιδρούν στην ανθεκτικότητα (Yates et al., 2015). Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η εκπαιδευτική αναμόρφωση στη Φινλανδία με γνώμονα την ανθεκτικότητα στο συλλογικό εκπαιδευτικό επίπεδο (OECD, 2011. Sahlberg, 2007).

## 1.5 Αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη

Στον χώρο της οργανωσιακής ψυχολογίας κυριαρχούν δύο διαφορετικές προσεγγίσεις για τους εργαζόμενους και την αξία τους για τον οργανισμό: α) η προσέγγιση του περιθωριακού κεφαλαίου, σύμφωνα με την οποία οι περισσότεροι εργαζόμενοι προσομοιάζουν με ήσσονος σημασίας αναλώσιμα «γρανάζια» της «μηχανής» του οργανισμού και β) η προσέγγιση του ανθρώπινου κεφαλαίου, που θεωρεί τους εργαζόμενους σημαντικούς παράγοντες που συμβάλλουν στην επίτευξη των στόχων του οργανισμού μακροπρόθεσμα, ιδίως όταν παρέχονται σε αυτούς κατάλληλες ευκαιρίες ανάπτυξης (Eisenberger & Stinglhamber, 2011). Στα πλαίσια της προσέγγισης του ανθρώπινου κεφαλαίου αναπτύχθηκε η θεωρία της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης που θεμελιώνεται στην τάση των εργαζομένων να προσωποποιούν τον οργανισμό, να του αποδίδουν δηλαδή ανθρώπινα χαρακτηριστικά, όπως οι αγαθές ή κακόβουλες προθέσεις απέναντί τους (Eisenberger et al., 1986. Levinson, 1965). Η αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη αναφέρεται στις αντιλήψεις των εργαζομένων σχετικά με το κατά πόσο ο οργανισμός εκτιμά τη συνεισφορά τους και προάγει την ευημερία τους (Eisenberger et al., 1986). Κεντρική θέση στη θεωρία της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης κατέχουν οι έννοιες της κοινωνικής ανταλλαγής (Blau, 1964) και της αμοιβαιότητας (Gouldner, 1960), καθώς δημιουργείται στον εργαζόμενο ένα αίσθημα υποχρέωσης να ανταποδώσει στον οργανισμό την αντιληπτή υποστήριξη που δέχεται από αυτόν με αυξημένες προσπάθειες από μέρους του, εστιασμένες στην ευημερία του οργανισμού και την επίτευξη των στόχων του. Ο βαθμός στον οποίο οι εργασιακές εμπειρίες οδηγούν στην αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη εξαρτάται από το κατά πόσο οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ότι ο οργανισμός τους παρέχει υποστήριξη οικειοθελώς αντί να έχει υποχρεωθεί σε αυτό από εξωτερικούς παράγοντες, όπως οι νόμοι του κράτους ή οι συμβάσεις με τις ενώσεις εργαζομένων. Η αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη αντανακλά την άποψη των εργαζομένων σχετικά με την εκτίμηση της αξίας τους από τον οργανισμό, συνεπώς επηρεάζεται από τους παράγοντες στους οποίους αποδίδουν τη διακριτική ευχέρεια του οργανισμού αναφορικά με τις παροχές απέναντί τους. Η έκφραση εκτίμησης συμβάλλει στην αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη όταν βιώνεται ως ξεχωριστή για τον εργαζόμενο και έχει θετικά αποτελέσματα. Στην περίπτωση αυτή γίνεται λόγος για ειλικρίνεια του οργανισμού. Επίσης, ενέργειες του προϊσταμένου ή κάποιου άλλου προσώπου αποδίδονται στον οργανισμό στον βαθμό



που τα συγκεκριμένα άτομα ταυτίζονται με τον οργανισμό. Στην περίπτωση αυτή γίνεται λόγος για ενσάρκωση του οργανισμού. Σύμφωνα με τη θεωρία, διάφορα χαρακτηριστικά της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης συμβάλλουν σε θετικά αποτελέσματα τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τον οργανισμό. Η αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη δημιουργεί στους εργαζόμενους αίσθηση υποχρέωσης απέναντι στον οργανισμό και προσδοκία επιβράβευσης της αυξημένης προσπάθειας, καλύπτει κοινωνικοοικονομικές ανάγκες (π.χ. για συναισθηματική υποστήριξη, αποδοχή, αναγνώρισης, ανήκειν) και παράγει μία προσδοκία ότι θα τους δοθεί βοήθεια όταν χρειαστεί για να κάνουν καλύτερα τη δουλειά τους, ιδίως σε δύσκολες καταστάσεις (Eisenberger et al., 2020. Eisenberger & Stinglhamber, 2011. Rhoades & Eisenberger, 2002).

### **1.5.1 Προγνωστικοί παράγοντες αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης**

Στους κυριότερους παράγοντες που θεωρούνται πρόδρομοι της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης περιλαμβάνονται η δικαιοσύνη, η υποστήριξη από τους προϊσταμένους και γενικότερα την ηγεσία, οι εργασιακές συνθήκες και οι πρακτικές του οργανισμού σχετικά με τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού (Kurtessis et al., 2017). Πιο συγκεκριμένα:

1. Οι δίκαιες διαδικασίες που ακολουθούνται στον οργανισμό αντανακλούν πολιτικές και πρακτικές που είναι σχετικά σταθερές και βρίσκονται γενικά υπό τον έλεγχο του οργανισμού, όπως η συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων. Οι δίκαιες διαδικασίες επιτρέπουν στους εργαζόμενους να προβλέπουν καλύτερα τις ενέργειες που θα οδηγήσουν σε ανταμοιβές ή τιμωρίες και δείχνουν ότι ο οργανισμός ενδιαφέρεται για την ευημερία τους. Επειδή θεωρούνται ότι βρίσκονται υπό τον έλεγχο του οργανισμού, συσχετίζονται πιο ισχυρά με την αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη σε σχέση με άλλους τύπους δικαιοσύνης, όπως η δικαιοσύνη επιμερισμού που αναφέρεται στη δίκαιη κατανομή των αποτελεσμάτων και η οποία θεωρείται ότι επηρεάζεται από εξωτερικούς παράγοντες, και η δικαιοσύνη αλληλεπίδρασης που αναφέρεται στον τρόπο που αντιμετωπίζεται ένα άτομο κατά την εφαρμογή των αποφάσεων του οργανισμού και η οποία αποδίδεται σε ενέργειες συγκεκριμένων ατόμων του οργανισμού που μπορεί να διαφέρουν στον βαθμό στον οποίο ενσαρκώνουν τον οργανισμό (Kurtessis et al., 2017).

2. Οι προϊστάμενοι και άλλα πρόσωπα της ηγεσίας θεωρούνται ότι ενσαρκώνουν τον οργανισμό και ενεργούν για λογαριασμό του. Μάλιστα τα πρόσωπα αυτά μπορεί να διαφέρουν στον βαθμό στον οποίο ταυτίζονται με τον οργανισμό. Καθώς παίζουν σημαντικό ρόλο στην παροχή ανταμοιβών και πόρων εκ μέρους του οργανισμού, θεωρούνται σημαντική πηγή οργανωσιακής υποστήριξης με ισχυρότερη επίδραση σε σχέση με την υποστήριξη από τους συναδέλφους ή από την ομάδα. Επίσης η ηγεσία που ενδιαφέρεται για το ευ ζην των εργαζομένων και η ηγεσία που εμπνέει συσχετίζονται πιο ισχυρά με την αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη σε σχέση με άλλους τύπους ηγεσίας (Kurtessis et al., 2017).

3. Οι εργασιακές συνθήκες και οι πρακτικές διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού συμβάλλουν σημαντικά στην αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη. Σε αυτές περιλαμβάνονται οι ευκαιρίες εκπαίδευσης και ανάπτυξης, η ασφάλεια σχετικά με την εργασία, οι εργασιακές πρακτικές που υποστηρίζουν την οικογένεια, τα ευέλικτα εργασιακά προγράμματα, η χρήση προνομίων, ο εμπλουτισμός της εργασίας (π.χ. ποικιλία δεξιοτήτων), η αυτονομία, η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, εργασιακοί στρεσογόνοι παράγοντες, κ.ά. Συνδυάζοντας τη θεωρία της οργανωσιακής υποστήριξης με το μοντέλο εργασιακών απαιτήσεων και πόρων (Demerouti et al., 2001), έχει υποστηριχθεί ότι οι εργασιακές συνθήκες που μπορούν να θεωρηθούν ως πόροι, όπως η αυτονομία, οι ανταμοιβές, η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων και άλλα στοιχεία που εμπλουτίζουν την εργασία, συσχετίζονται ισχυρότερα με την αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη σε σχέση με τις απαιτήσεις που συνδέονται με την εργασία, όπως ο υπερβολικός φόρτος ρόλων, οι συγκρούσεις και οι ασάφειες. Αυτό δείχνει ότι οι εργαζόμενοι δίνουν μεγαλύτερη σημασία σε αυτά που τους παρέχει η εργασία παρά στις στρεσογόνες πτυχές της, ίσως διότι έχουν την τάση να αποδίδουν τους εργασιακούς πόρους στη διακριτική ευχέρεια του οργανισμού, ενώ είναι λιγότερο πιθανό να κατηγορήσουν τον οργανισμό για τις απαιτήσεις που τίθενται σε αυτούς, αποδίδοντας τις απαιτήσεις αυτές στη φύση της εργασίας ή των επιχειρήσεων (Kurtessis et al., 2017).

Μία ακόμη πρόσφατη μετα-ανάλυση (Sun, 2019) κατηγοριοποίησε τους προγνωστικούς παράγοντες της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης στις εξής τρεις κατηγορίες: α) οργανωσιακοί παράγοντες, που περιλαμβάνουν τη δικαιοσύνη στον οργανισμό, τις εργασιακές συνθήκες, τις οργανωσιακές πολιτικές, το μέγεθος και την κουλτούρα του οργανισμού, κ.λπ., β) ατομικοί παράγοντες, που περιλαμβάνουν τις αξίες του ατόμου, τα θετικά και αρνητικά συναισθήματα, τις προγενέστερες της

πρόσληψης εμπειρίες, το κύρος της εργασίας, κ.λπ. και γ) παράγοντες της σχέσης ανάμεσα στον οργανισμό και τους εργαζομένους, που περιλαμβάνουν το ψυχολογικό συμβόλαιο, το ταίριασμα εργαζομένου-οργανισμού, την αλληλεπίδραση ανάμεσα στα πρόσωπα της ηγεσίας και τους εργαζομένους, την επικοινωνία με τους προϊσταμένους, το στυλ ηγεσίας κ.ά.

### **1.5.2 Αποτελέσματα αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης**

Τα αποτελέσματα της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης που έχει αναδείξει η εμπειρική έρευνα μπορούν να κατανεμηθούν στις εξής τρεις κατηγορίες (Kurtessis et al., 2017):

1. **Θετικός προσανατολισμός απέναντι στον οργανισμό και την εργασία:** Η αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη ενισχύει τον θετικό προσανατολισμό των εργαζομένων απέναντι στον οργανισμό και την εργασία μέσω της κοινωνικής ανταλλαγής, προκαλώντας μεταξύ των εργαζομένων και του οργανισμού αυξημένη αίσθηση υποχρέωσης, εμπιστοσύνη, προσδοκία καταβολής αυξημένης προσπάθειας, καθώς και προσδοκία ανταμοιβής της προσπάθειας σε μακροπρόθεσμη βάση. Οι εργαζόμενοι που βιώνουν τη θετική στάση του οργανισμού απέναντί τους απαντούν με συναισθηματική δέσμευση ή αφοσίωση στον οργανισμό. Με άλλα λόγια, πέρα από την κοινωνική ανταλλαγή, η ικανοποίηση των κοινωνικο-συναισθηματικών αναγκών των εργαζομένων οδηγεί σε μεγαλύτερη ταύτιση με τον οργανισμό και μεγαλύτερη συναισθηματική δέσμευση απέναντί του. Περαιτέρω, η θετική στάση απέναντι στον οργανισμό και την εργασία οδηγεί σε πιο ευχάριστες εργασιακές εμπειρίες, αυξάνοντας το ενδιαφέρον των εργαζομένων για την ίδια την εργασία.

2. **Υποκειμενικό ευ ζην:** Το υποκειμενικό ευ ζην των εργαζομένων περιλαμβάνει τα συναισθήματά τους και τη γνωστική εκτίμηση της ικανοποίησής τους (Diener et al., 2002). Η αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη ικανοποιεί κοινωνικές και συναισθηματικές ανάγκες των εργαζομένων, αυξάνει την προσδοκία ότι θα τους παρασχεθεί βοήθεια αν χρειαστεί, καθώς και την προσδοκία ανταμοιβής της προσπάθειάς τους, αυξάνοντας έτσι την εργασιακή τους ικανοποίηση, την αυτοεκτίμησή τους και την αίσθηση ισορροπίας ανάμεσα στην εργασιακή και την οικογενειακή ζωή. Ο ρόλος της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης δεν περιορίζεται στα παραπάνω θετικά αποτελέσματα, αλλά είναι σημαντικός και στη μείωση του στρες των εργαζομένων, της εργασιακής εξουθένωσης και των

συγκρούσεων εργασίας-οικογένειας που ανακύπτουν όταν οι απαιτήσεις της εργασίας είναι ασύμβατες με την οικογενειακή ζωή. Εξάλλου σύμφωνα με θεωρητικά μοντέλα εργασιακού στρες που βασίζονται στην έννοια των πόρων, όπως το μοντέλο της διατήρησης των πόρων (Hobfoll, 1989) και το μοντέλο εργασιακών απαιτήσεων-πόρων (Demerouti et al., 2001), το εργασιακό στρες είναι απόρροια της έλλειψης πόρων για την αντιμετώπιση των απαιτήσεων της εργασίας. Στα πλαίσια αυτά η αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη μπορεί να λειτουργήσει ως ένας σημαντικός πόρος για τη μείωση του εργασιακού στρες και των συνεπειών του.

3. Συμπεριφορικά αποτελέσματα: Καλύπτοντας κοινωνικο-συναισθηματικές ανάγκες των εργαζομένων, η αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη αυξάνει την ταύτιση με τον οργανισμό, οδηγώντας σε μεγαλύτερη συναισθηματική δέσμευση και αφοσίωση σε αυτόν. Επίσης, στα πλαίσια του κανόνα της αμοιβαιότητας, δημιουργεί στους εργαζόμενους μία αίσθηση υποχρέωσης να βοηθήσουν τον οργανισμό να πετύχει τους στόχους του, καθώς και μία προσδοκία ανταμοιβής της αυξημένης προσπάθειας. Οι παράγοντες αυτοί οδηγούν σε αυξημένη προσπάθεια για τις συνήθεις εργασιακές δραστηριότητες, με αποτέλεσμα την αύξηση της απόδοσης των εργαζομένων τόσο στα πλαίσια του ρόλου τους όσο και έξω από αυτά αλλά πάντα μέσα στα πλαίσια του οργανισμού και τη μείωση των συμπεριφορών απόσυρσης από τον οργανισμό και την εργασία (π.χ. προθέσεις αποχώρησης, απουσία από την εργασία, αναζήτηση άλλης εργασίας, κ.λπ.). Αντίθετα, η χαμηλή αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη λειτουργεί αρνητικά στα πλαίσια του κανόνα της αμοιβαιότητας (Eisenberger et al., 2004), οδηγώντας σε συμπεριφορές που έχουν σκοπό να βλάψουν τους οργανισμό και τους αντιπροσώπους του.

Ακόμη η παραπάνω μετα-ανάλυση (Kurtessis et al., 2017) έδειξε ότι συγκεκριμένοι παράγοντες διαμεσολαβούν μερικώς στη σχέση ανάμεσα στην αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη και τα συμπεριφορικά αποτελέσματα τόσο στα στενά πλαίσια του ρόλου των εργαζομένων όσο και στα ευρύτερα πλαίσια του οργανισμού. Συγκεκριμένα η συναισθηματική δέσμευση, η κανονιστική δέσμευση (που ορίζεται ως η αίσθηση υποχρέωσης στον οργανισμό) και η ταύτιση με τον οργανισμό διαμεσολαβούν μερικώς στη σχέση ανάμεσα στην αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη και τις θεμιτές συμπεριφορές των εργαζομένων στα ευρύτερα πλαίσια του οργανισμού, ενώ η συναισθηματική δέσμευση, η ταύτιση με τον οργανισμό και η αυτοαποτελεσματικότητα διαμεσολαβούν μερικώς στη σχέση ανάμεσα στην αντιληπτή

οργανωσιακή υποστήριξη και την εργασιακή απόδοση των εργαζομένων μέσα στα πλαίσια του ρόλου τους.

Συμπερασματικά η αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη παράγει σημαντικά οφέλη τόσο για τον οργανισμό όσο και για τους εργαζομένους. Η προαγωγή της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης μπορεί να επιτευχθεί με διάφορους τρόπους, όπως για παράδειγμα αν α) οι προϊστάμενοι υιοθετήσουν υποστηρικτικές συμπεριφορές και προωθήσουν κατάλληλες πολιτικές διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, β) οι οργανισμοί εκπαιδεύσουν τους προϊσταμένους ώστε να είναι πιο υποστηρικτικοί και γ) τα ηγετικά στελέχη των οργανισμών συμβάλουν στη δημιουργία μίας πιο υποστηρικτικής οργανωσιακής κουλτούρας (Eisenberger & Stinglhamber, 2011).

### 1.5.3 Μέτρηση

Για τη μέτρηση της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης χρησιμοποιείται συνήθως το Ερωτηματολόγιο Αντιληπτής Οργανωσιακής Υποστήριξης (Survey of Perceived Organizational Support, SPOS) (Eisenberger et al., 1986) που αποτυπώνει την αντίληψη του εργαζομένου σχετικά με το κατά πόσο ο οργανισμός εκτιμά τη συνεισφορά του και ενδιαφέρεται για το ευ ζην του. Είναι ένα μονοδιάστατο εργαλείο αυτοαναφοράς που απαρτίζεται στην αρχική του μορφή από 36 ερωτήματα που απαντώνται σε μία επτάβαθμη κλίμακα τύπου Likert (από 1 = Διαφωνώ απόλυτα έως 7 = Συμφωνώ απόλυτα), ενώ έχει αναπτυχθεί και η σύντομη κλίμακα των 8 ερωτήσεων. Πρόκειται για ένα εργαλείο με καλές ψυχομετρικές ιδιότητες.

Επίσης, έχουν αναπτυχθεί και διάφορα πολυδιάστατα εργαλεία για τη μέτρηση της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης, όπως το εργαλείο των τριών διαστάσεων (12 ερωτήσεις) των Kraimer και Wayne (2004) (προσαρμοστική υποστήριξη, υποστήριξη καριέρας και οικονομική υποστήριξη), το εργαλείο των τριών διαστάσεων (24 ερωτήσεις) του Ling και των συνεργατών του (2006) (αναγνώριση αξίας, εργασιακή υποστήριξη και ενδιαφέρον για τα σημαντικά) και οι κλίμακες του Chen (2006) των τεσσάρων διαστάσεων (16 ερωτήσεις) (συναισθηματική υποστήριξη, εργαλειακή υποστήριξη, υποστήριξη από τους προϊσταμένους και υποστήριξη από τους συναδέλφους) και των εννιά διαστάσεων (56 ερωτήσεις) (εργασιακή υποστήριξη, αξία, ικανότητα και φιλοδοξία, διαπροσωπική υποστήριξη, ευημερία και ασφάλεια, αποδοχή και κατανόηση, δίκαιη και συνετή υποστήριξη, σεβασμός και καριέρα).

## 1.6 Νοηματοδότηση της εργασίας

Η έννοια της νοηματοδότησης της εργασίας έχει μελετηθεί στις ανθρωπιστικές επιστήμες, ωστόσο τα τελευταία χρόνια ήρθε στο προσκήνιο του ενδιαφέροντος θεωρητικών και ερευνητών από τον χώρο της οργανωσιακής ψυχολογίας αφενός λόγω του προβληματισμού για τις βραχυπρόθεσμες οργανωσιακές πρακτικές και αφετέρου λόγω της αυξανόμενης τάσης για θεώρηση του εργασιακού περιβάλλοντος ως πεδίου όπου οι άνθρωποι μπορούν να βρουν νόημα και ενδιαφέρον (Berkelaar & Buzzanell, 2015. Lepisto & Pratt, 2017. Tablan, 2015. Taylor et al., 2017). Η νοηματοδότηση της εργασίας συμβάλλει σημαντικά στην αίσθηση ότι το εργαζόμενο άτομο επιτυγχάνει τον σκοπό του στη ζωή, κάτι που συνεπάγεται σημαντικά οφέλη όχι μόνο για την ψυχική και τη σωματική του υγεία, αλλά και για την υγεία και την αποδοτικότητα του οργανισμού (Chalofsky, 2003), ενώ η προαγωγή της νοηματοδότησης της εργασίας θεωρείται και από τους οργανισμούς ως μία μέθοδος ενίσχυσης της κινητοποίησης και της σύνδεσης των εργαζομένων με την εργασία τους (May et al., 2004).

Η έννοια της νοηματοδότησης της εργασίας έχει μελετηθεί μέσα σε διάφορα θεωρητικά πλαίσια με κυριότερο το μοντέλο των χαρακτηριστικών της εργασίας (Hackman & Oldham, 1975, 1976), όπου η νοηματοδότηση της εργασίας αποτελεί ένα σύνολο ψυχολογικών καταστάσεων του ατόμου που απορρέουν από τα χαρακτηριστικά της εργασίας και διαμεσολαβούν στις σχέσεις ανάμεσα σε αυτά τα χαρακτηριστικά (συγκεκριμένα το είδος των δεξιοτήτων, τη σημαντικότητα της εργασίας και την ταυτότητα της εργασίας) και διάφορα αποτελέσματα, όπως η δέσμευση και η ψυχολογική ενδυνάμωση των εργαζομένων (Carton, 2017. Fletcher et al., 2018. Ganjali & Rezaee, 2016. Hackman & Oldham, 1975. Montani et al., 2017). Η νοηματοδότηση της εργασίας έχει μελετηθεί στα πλαίσια και άλλων θεωριών (Bailey et al., 2019), όπως το μοντέλο εργασιακών απαιτήσεων-πόρων (Steger et al., 2013), η θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας (Cohen-Meitar et al., 2009), η θεωρία της διεύρυνσης-και-δόμησης (Soane et al., 2013), η θεωρία της κοινωνικής μάθησης (Miller & Wheeler, 1992), η θεωρία της κοινωνικής ανταλλαγής (Rafferty & Restubog, 2011), κ.λπ.. Στις μελέτες αυτές η νοηματοδότηση της εργασίας αποτελεί πρόδρομο ή διαμεσολαβητικό παράγοντα σε ένα ευρύτερο μοντέλο που περιλαμβάνει μεταβλητές εργασιακών στάσεων και αποτελεσμάτων. Ακόμη, η νοηματοδότηση της εργασίας έχει μελετηθεί στα πλαίσια της ανθρωπιστικής προσέγγισης (π.χ. Lips-Wiersma, 2002. Lips-Wiersma

& Morris, 2009), καθώς και της θετικής ψυχολογίας (Duffy et al., 2014. Gupta et al., 2014), ενώ σε μικρότερη έκταση έχει μελετηθεί στο πεδίο της υγείας στον χώρο εργασίας, όπου για παράδειγμα μελετήθηκαν οι σχέσεις ανάμεσα στη νοηματοδότηση της εργασίας και ποικίλους δείκτες ψυχολογικής υγείας ή δυσφορίας των εργαζομένων, όπως το ευ ζην και το στρες (π.χ. Britt et al., 2007. Leiter & Harvie, 1997. Torp et al., 2016). Τέλος έχει μελετηθεί στο θεωρητικό πλαίσιο της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού και της πνευματικότητας στον χώρο εργασίας, όπου αναγνωρίζεται η σημασία του εσωτερικού εαυτού και της ψυχής στο περιβάλλον εργασίας (Pardasani et al., 2014. Petchsawang & Duchon, 2009) και αναδεικνύεται η ευθύνη του οργανισμού για τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος που προάγει την πνευματικότητα και την ολιστική ανθρώπινη ανάπτυξη (Daniel, 2010. Dirkx, 2001, 2013). Στο πλαίσιο αυτό η νοηματοδότηση της εργασίας αποτελεί ένα από τα συστατικά στοιχεία της πνευματικότητας μαζί με την εσωτερική ζωή, την αίσθηση σκοπού και την αίσθηση του ανήκειν.

Ανάλογα με το πλαίσιο μελέτης της νοηματοδότησης της εργασίας έχουν δοθεί στην έννοια αυτή διαφορετικοί ορισμοί. Μία πρόσφατη μετα-ανάλυση παρουσιάζει τις παρακάτω οπτικές ως προς τη νοηματοδότηση της εργασίας (Bailey et al., 2019):

1. Στα πλαίσια του μοντέλου των χαρακτηριστικών της εργασίας, που αναφέρθηκε παραπάνω, η νοηματοδότηση της εργασίας έχει οριστεί ως «ένα αίσθημα ότι το άτομο λαμβάνει επιστροφή για την επένδυση του εαυτού του με τη μορφή σωματικής, γνωστικής και συναισθηματικής ενέργειας που πηγάζει από την εκτέλεση χρήσιμης, αξιόλογης και σημαντικής εργασίας» (Kahn, 1990, σελ. 704). Σύμφωνα με έναν ακόμη ορισμό η νοηματοδότηση της εργασίας είναι «η αξία ενός εργασιακού στόχου ή σκοπού που κρίνεται σε σχέση με τα ιδανικά ή τα πρότυπα ενός ατόμου» (Spreitzer, 1995, σελ. 1443).

2. Στα πλαίσια της προσέγγισης της πνευματικότητας στον χώρο εργασίας αναγνωρίζεται ότι οι εργαζόμενοι έχουν μία εσωτερική ζωή που καλλιεργεί και καλλιεργείται από μία εργασία με νόημα που λαμβάνει χώρα στο πλαίσιο της κοινότητας (Duchon & Plowman, 2005), ενώ οι οργανισμοί μπορούν να διευκολύνουν την ανθρώπινη άνθιση παρέχοντας ένα πλαίσιο μέσα στο οποίο μπορούν να ικανοποιηθούν οι πνευματικές ανάγκες των ατόμων για εσωτερική ζωή, εργασία με νόημα και αίσθηση του ανήκειν (Ahmad & Omar, 2016). Ως συστατικό στοιχείο της

πνευματικότητας η εργασία με νόημα περιλαμβάνει καθήκοντα με νόημα σε γνωστικό επίπεδο, αίσθηση χαράς που πηγάζει από την εργασία και σύνδεση των εργαζόμενων με ένα ευρύτερο καλό, καθώς και με πράγματα που οι ίδιοι θεωρούν σημαντικά στη ζωή (Duchon & Plowman, 2005). Στα πλαίσια της συγκεκριμένης προσέγγισης η νοηματοδότηση της εργασίας θεωρείται μία πολυδιάστατη έννοια που απαρτίζεται από τη βίωση χαράς, την αναζωογονητική εργασία και τη σύνδεση ανάμεσα στην εργασία και το ευρύτερο καλό και μπορεί να ενισχυθεί μέσα σε εργασιακά περιβάλλοντα τα οποία λαμβάνουν υπόψη τα βαθύτερα επίπεδα της ανθρώπινης εμπειρίας και ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους να φέρουν την ψυχή τους στην εργασία.

3. Στην ανθρωπιστική παράδοση η αναζήτηση της νοηματοδότησης της εργασίας θεωρείται ως μία έμφυτη τάση στον άνθρωπο παρά μία ως μία εξωτερική συνθήκη που μπορεί να παρασχεθεί από έναν οργανισμό ή ηγέτη (Lips-Wiersma & Morris, 2009). Η νοηματοδότηση της εργασίας θεωρείται ζήτημα κοινωνικό, πολιτικό και ηθικό (May et al., 2014), ενώ παίζει σημαντικό ρόλο στη γενικότερη αντίληψη του ατόμου για μία ζωή με νόημα (Lips-Wiersma & Morris, 2009). Υποστηρίζεται ότι η εργασία με νόημα απαρτίζεται από αντικειμενικά χαρακτηριστικά με την έννοια ότι διευκολύνει την αυτονομία, την ελευθερία και την κοινωνική αναγνώριση, ενώ ταυτόχρονα βιώνεται με υποκειμενικό τρόπο από το άτομο ως τέτοια (Wolf, 2010. Yeoman, 2014). Επίσης, υποστηρίζεται ότι η μεγαλύτερη αίσθηση νοηματοδότησης της εργασίας προέρχεται από τη συνάρτηση των παρακάτω παραγόντων: ενότητα με τους άλλους, έκφραση του εαυτού, προσφορά στους άλλους και ανάπτυξη του ατόμου (Lips-Wiersma & Morris, 2009. Lips-Wiersma et al., 2016). Ένας άλλος τρόπος θεώρησης της εργασίας με νόημα στα πλαίσια της ανθρωπιστικής παράδοσης είναι ως εργασία «ικανοποιητική, σημαντική, στοχευμένη, συνεκτική με τους στόχους ζωής και συνεισφέρουσα σε μία αίσθηση του ανήκειν» (Schnell et al., 2013, σελ. 548).

4. Η νοηματοδότηση της εργασίας ως μία πολυδιάστατη ευδαιμονική ψυχολογική κατάσταση. Η προσέγγιση αυτή συνδυάζει στοιχεία από τη θετική ψυχολογία και την ανθρωπιστική προσέγγιση και καταλήγει σε δύο διαφορετικές οπτικές. Σύμφωνα με την πρώτη, η εργασία με νόημα αποτελεί μία ευδαιμονική ψυχολογική κατάσταση που απαρτίζεται από τρία συστατικά: την υποκειμενική αίσθηση του θετικού νοήματος που τα άτομα αποκομίζουν από την εργασία τους, τη σύνδεση ανάμεσα στη νοηματοδότηση της εργασίας και την ευρύτερη ζωή του ατόμου και την επιθυμία του ατόμου για άσκηση θετικής επιρροής ή για συνεισφορά σε έναν



μεγαλύτερο σκοπό (Bergmann et al., 2014. Rasmussen et al., 2016. Steger et al., 2012, 2013). Σύμφωνα με αυτή την οπτική, η αξιολόγηση της εργασίας ως εργασία με νόημα αναφέρεται στην εκτίμηση του ατόμου ότι η εργασία του είναι σημαντική, αξιόλογη και έχει θετική σημασία (Tims et al., 2016). Η δεύτερη οπτική συνδέει την εργασία με νόημα με την έννοια του προορισμού υποστηρίζοντας ότι τα άτομα που αντιλαμβάνονται την εργασία τους ως προορισμό είναι πιο πιθανό να βρίσκουν νόημα σε αυτήν (Bunderson & Thompson, 2009). Εδώ η νοηματοδότηση της εργασίας απαρτίζεται από δύο χαρακτηριστικά: την εργασία που είναι σημαντική και έχει νόημα για το άτομο και την εργασία που κάνει τη διαφορά στον κόσμο.

5. Ποικίλοι ορισμοί έχουν διατυπωθεί για τη νοηματοδότηση της εργασίας στα πλαίσια μελέτης συγκεκριμένων επαγγελμάτων, όπως στο επάγγελμα των στρατιωτικών (Britt et al., 2007) ή των νοσηλευτών (McCarthy & Friedman, 2006). Οι ορισμοί αυτοί, ωστόσο, δεν είναι κατάλληλοι να χρησιμοποιηθούν σε άλλα πλαίσια, καθώς εμπεριέχουν έννοιες που προσιδιάζουν στα συγκεκριμένα επαγγέλματα.

6. Άλλοι ορισμοί: Πέραν των ευρύτερα διαδεδομένων ορισμών της νοηματοδότησης της εργασίας που παρουσιάστηκαν παραπάνω, έχουν διατυπωθεί και άλλοι ορισμοί στα πλαίσια διάφορων μελετών. Για παράδειγμα σύμφωνα με έναν ορισμό η νοηματοδότηση της εργασίας προκύπτει όταν υπάρχει συνέπεια ανάμεσα στην αυτοαντίληψη του ατόμου και τον εργασιακό του ρόλο (Scroggins, 2008), ενώ σύμφωνα με έναν άλλον ορισμό η νοηματοδότηση προκύπτει όταν η προσωπική ταυτότητα του ατόμου ενσωματώνεται στον ρόλο του μέσα στον οργανισμό (Cohen-Meitar et al., 2009).

Σε μία άλλη μετα-ανάλυση οι μελετητές κατηγοριοποίησαν τους διάφορους ορισμούς που εντοπίζονται στη βιβλιογραφία για τη νοηματοδότηση της εργασίας στις παρακάτω τέσσερις κατηγορίες ανάλογα με το περιεχόμενο του ορισμού (Both-Nwabuwe et al., 2017):

1. Θετική σημασία ή σκοπός. Για παράδειγμα, η εργασία με νόημα ορίζεται ως η εργασία που βιώνεται από το άτομο ως ιδιαίτερα σημαντική και ως έχουσα ένα θετικό νόημα (Rosso et al., 2010) με ευδαιμονικό παρά ηδονικό προσανατολισμό (Steger et al., 2012). Επίσης ως η υποκειμενική εμπειρία του ατόμου για την υπαρξιακής χροιάς σημαντικότητα ή τον σκοπό της εργασίας του (Lips-Wierma & Wright, 2012).

2. Συστατικά της εργασίας με νόημα. Για παράδειγμα, η εργασία με νόημα ορίζεται ως η υποκειμενική εμπειρία του ατόμου ότι η εργασία του είναι σημαντική, διευκολύνει την προσωπική του ανάπτυξη και συνεισφέρει στο γενικότερο καλό (Allan et al., 2016). Ένας άλλος ορισμός αναφέρεται στην ανακάλυψη του υπαρξιακού νοήματος από τη βίωση θετικού συναισθήματος, την εύρεση νοήματος από την εργασία και την επιδίωξη σκοπών και στόχων στο εργασιακό περιβάλλον (Lee, 2015).

3. Συνοχή ή αρμονία στην εργασία. Η εργασία με νόημα ορίζεται ως το αποτέλεσμα της συνοχής ανάμεσα στα χαρακτηριστικά που ένα άτομο επιδιώκει και τα χαρακτηριστικά που αναγνωρίζει στην εργασία του (Bendassolli et al., 2015). Επίσης ως η αξία των εργασιακών στόχων που κρίνεται σε σχέση με τα ιδανικά του ατόμου (Pavlish & Hunt, 2012).

4. Επίτευξη. Η εργασία με νόημα ορίζεται ως η ικανότητα να βγάζει το άτομο τα προς το ζην κάνοντας αυτό που ικανοποιεί την ψυχολογική, πνευματική και κοινωνική του αίσθηση σκοπού και συνεισφοράς (Miller, 2008). Επίσης, ως πτυχές του εργασιακού περιβάλλοντος που διευκολύνουν τη διατήρηση μίας ή περισσότερων διαστάσεων του νοήματος με βάση το μοντέλο του Baumeister, δηλαδή τον σκοπό, τις αξίες, την αποτελεσματικότητα και την αυταξία του ατόμου (Fairlie, 2011).

### **1.6.1 Προγνωστικοί παράγοντες νοηματοδότησης της εργασίας**

Οι προγνωστικοί παράγοντες της νοηματοδότησης της εργασίας που εντοπίζονται στη βιβλιογραφία κατηγοριοποιούνται ως εξής (Bailey et al., 2019):

1. Χαρακτηριστικά της εργασίας. Χαρακτηριστικά της εργασίας, όπως το είδος των δεξιοτήτων, η σημαντικότητα της εργασίας και η ταυτότητα της εργασίας σύμφωνα με το μοντέλο των χαρακτηριστικών της εργασίας (Hackman & Oldham, 1975), συσχετίζονται θετικά με τη νοηματοδότηση της εργασίας (Schnell et al., 2013), ενώ η αντίληψη των εργαζομένων ότι τα καθήκοντα τους είναι ανούσια συνδέεται με μία αίσθηση έλλειψης νοήματος της εργασίας τους (Bailey & Madden, 2017). Επίσης, η αντίληψη του εργαζόμενου ότι οι απαιτήσεις της εργασίας του ταιριάζουν με τις αυτοαντιλήψεις, τις δεξιότητες και τις προτιμήσεις του, κάτι που μπορεί να αναφέρεται ως ταιρίασμα με τον ρόλο εργασίας ή ταιρίασμα με την αυτοεικόνα του εργαζόμενου, συμβάλλει σημαντικά στη νοηματοδότηση της εργασίας (May et al., 2004). Άλλα

χαρακτηριστικά της εργασίας που έχουν συσχετισθεί με τη νοηματοδότηση είναι η εργασία που ενέχει προκλήσεις, η δημιουργική εργασία, η αυτόνομη εργασία, η εργασία που προσφέρει κύρος και δύναμη επιρροής στον εργαζόμενο (Kahn, 1990), καθώς και η σαφήνεια των καθηκόντων και η διάθεση πόρων (Fletcher et al., 2018).

2. Διοίκηση και ηγεσία. Η νοηματοδότηση της εργασίας έχει συσχετισθεί με διάφορες μεταβλητές ηγεσίας, όπως το μετασχηματιστικό στυλ ηγεσίας (Arnold et al., 2007. Ghadi et al., 2013. Pradhan & Pradhan, 2016), την ηγεσία που δίνει νόημα (Carton, 2017), την πνευματική ηγεσία (Duchon & Plowman, 2005), τις ισχυρές ανταλλαγές ηγέτη-εργαζόμενου (Tummers & Knies, 2013) και την υποστήριξη από τους προϊσταμένους (Gloria & Steinhardt, 2016). Επίσης τα στυλ διοίκησης που προάγουν τη συμμετοχή των εργαζομένων συσχετίζονται θετικά με τη νοηματοδότηση της εργασίας (McCrea et al., 2011. Pavlish & Hunt, 2012), σε αντίθεση με τα στυλ διοίκησης που διχάζουν τους εργαζόμενους (Bailey & Madden, 2017. Pavlish & Hunt, 2012).

3. Παράγοντες στο οργανωσιακό επίπεδο. Το εργασιακό κλίμα που εστιάζει στην πνευματικότητα (Duchon & Plowman, 2005) και τη μάθηση (Pavlish & Hunt, 2012) συσχετίζεται με τη νοηματοδότηση της εργασίας, όπως επίσης και το κοινωνικο-ηθικό οργανωσιακό κλίμα και ο προσανατολισμός του οργανισμού προς την εργασία ως έχουσα μία μεγαλύτερη σημασία (Schnell et al., 2013).

4. Θετικές εργασιακές σχέσεις. Οι θετικές σχέσεις στον χώρο εργασίας φαίνεται ότι προάγουν τη νοηματοδότηση της εργασίας (Bailey & Madden, 2017. Chen et al., 2011). Για παράδειγμα, έχει βρεθεί μία θετική σχέση ανάμεσα στην αναγνώριση από τον προϊστάμενο και τη νοηματοδότηση της εργασίας με τη διαμεσολάβηση της αναγνώρισης από τους συναδέλφους (Montani et al., 2017). Άλλες έρευνες έδειξαν ότι η ενότητα με τους άλλους και η προσφορά στους άλλους αντιπροσωπεύουν δύο σημαντικές διαστάσεις της νοηματοδότησης (Lips-Wiersma & Morris, 2009. Lips-Wiersma, 2002). Ακόμη η εμπειρική έρευνα έχει δείξει θετική συσχέτιση ανάμεσα στην ισορροπία εργασιακής-προσωπικής ζωής και τη νοηματοδότηση της εργασίας και αρνητική συσχέτιση ανάμεσα στη σύγκρουση εργασιακής-προσωπικής ζωής και τη νοηματοδότηση της εργασίας (Munn, 2013).

5. Ατομικά χαρακτηριστικά. Σε μικρότερο βαθμό έχουν εξετασθεί τα ατομικά χαρακτηριστικά ως προγνωστικοί παράγοντες της νοηματοδότησης της

εργασίας, με τις σχετικές έρευνες να συμβάλλουν στην κατανόηση του πώς και γιατί κάποια άτομα νοηματοδοτούν την εργασία τους πιο θετικά σε σχέση με άλλα (Bailey et al., 2019). Ατομικά χαρακτηριστικά όπως η ανθεκτικότητα (στο στρατιωτικό επάγγελμα) (Britt et al., 2007), οι δυνάμεις του χαρακτήρα και η ικανότητα ενεργοποίησής τους (Littmann-Ovadia & Steger, 2010), συσχετίζονται θετικά με τη νοηματοδότηση, ενώ η διαταραχή μετατραυματικού στρες (πάλι στο στρατιωτικό επάγγελμα) αρνητικά (Bergmann et al., 2014). Επίσης, η σαφής αυτοεικόνα του ατόμου και ο τρόπος αντιμετώπισης των δυσκολιών του (coping) (εστίαση στο πρόβλημα σε αντιδιαστολή με την εστίαση στο συναίσθημα) συσχετίζονται με τη δέσμευση του ατόμου στην εργασία με νόημα (Treadgold, 1999).

### **1.6.2 Αποτελέσματα νοηματοδότησης της εργασίας**

Η εμπειρική έρευνα έδειξε ότι η νοηματοδότηση της εργασίας μπορεί να οδηγήσει σε διάφορα αποτελέσματα όχι μόνο στους εργαζόμενους αλλά και στους οργανισμούς. Τα αποτελέσματα της νοηματοδότησης της εργασίας κατηγοριοποιούνται στις εξής κατηγορίες (Bailey et al., 2019):

1. Στάσεις και συμπεριφορές που σχετίζονται με την εργασία. Η εμπειρική έρευνα έδειξε ότι η νοηματοδότηση της εργασίας συσχετίζεται θετικά με τη δέσμευση στην εργασία (Fletcher et al., 2018. Geldenhuys et al., 2014. Gloria & Steinhardt, 2016. Johnson & Jiang, 2017), την ικανοποίηση από την εργασία (Duffy et al., 2013), την αφοσίωση στον οργανισμό (Leiter & Harvie, 1997), την εμπλοκή στην εργασία (Montani et al., 2017), την εσωτερική κινητοποίηση (Johns et al., 1992), ενώ συσχετίζεται αρνητικά με την απουσία από την εργασία (Soane et al., 2013), τις προθέσεις αποχώρησης (Fairlie, 2011) και άλλες μεταβλητές.

2. Μεταβλητές απόδοσης. Η νοηματοδότηση της εργασίας έχει συσχετισθεί με διάφορες μεταβλητές απόδοσης, όπως οι ατομικού επιπέδου αντιλήψεις απόδοσης (Pavlish & Hunt, 2012), η δημιουργικότητα (Cohen-Meitar et al., 2009), η αντιληπτή καλή φήμη του οργανισμού (Leiter & Harvie, 1997), η ικανοποίηση των πελατών (Albuquerque et al., 2014), κ.λπ.

3. Ατομικού επιπέδου μεταβλητές. Η νοηματοδότηση της εργασίας συσχετίζεται θετικά με το νόημα ζωής, την ικανοποίηση από τη ζωή, την αντίληψη της

εργασίας ως προορισμού στη ζωή, την αντίληψη ότι η εργασία συμβάλλει στην αυτοπραγμάτωση, την ενίσχυση ισορροπίας προσωπικής-εργασιακής ζωής και άλλες μεταβλητές (Allan et al., 2016. Duffy et al., 2014. Johnson & Jiang, 2017. Lips-Wiersma & Wright, 2012. Mather, 2005. McCrea et al., 2011. Tummers & Knies, 2013). Επίσης έχει συσχετισθεί θετικά με το ευ ζην (Littmann-Ovadia & Steger, 2010. Pollet & Schnell, 2017) και αρνητικά με το στρες και την κατάθλιψη των εργαζομένων (Daniel, 2015).

### 1.6.3 Μέτρηση

Τα πιο γνωστά εργαλεία μέτρησης της νοηματοδότησης της εργασίας με καλές ψυχομετρικές ιδιότητες είναι τα παρακάτω:

1. Το Ερωτηματολόγιο Εργασίας και Νοήματος (Work and Meaning Inventory, WAMI) (Steger et al., 2012) αποτυπώνει την εκτίμηση του εργαζόμενου σχετικά με το κατά πόσο η εργασία του είναι σημαντική και θετική και απαρτίζεται από 10 ερωτήματα που απαντώνται σε μία πεντάβαθμη κλίμακα τύπου Likert (από 1=απόλυτα αναληθές έως 5=απόλυτα αληθές) παρέχοντας συνολική βαθμολογία για την εργασία με νόημα, καθώς και επιμέρους βαθμολογίες για τις τρεις διαστάσεις: του θετικού νοήματος, της δημιουργίας νοήματος μέσα από την εργασία και της κινητοποίησης για το μεγαλύτερο καλό.

2. Η Περιεκτική Κλίμακα της Εργασίας με Νόημα (Comprehensive Meaningful Work Scale, CMWS) (Lips-Wiersma & Wright, 2012) αποτυπώνει την εργασία με νόημα ως μία υποκειμενική εμπειρία του ατόμου ως προς την υπαρξιακή χροιάς σπουδαιότητα ή τον σκοπό της εργασίας του. Απαρτίζεται από 28 ερωτήσεις που απαντώνται σε μία πεντάβαθμη κλίμακα τύπου Likert και παρέχει συνολική βαθμολογία για την εργασία με νόημα και βαθμολογίες για τις επιμέρους διαστάσεις της ανάπτυξης του εαυτού, της έκφρασης του πλήρους δυναμικού, της ενότητας με τους άλλους, της παροχής υπηρεσίας στους άλλους, καθώς και για τις διαστάσεις της έμπνευσης, της πραγματικότητας και της ισορροπίας.

3. Η Κλίμακα της Εργασίας με Νόημα (Meaningful Work Scale, MWS) (Bendassolli et al., 2015) αποτυπώνει την εργασία με νόημα ως αποτέλεσμα της συνοχής ανάμεσα στα χαρακτηριστικά που το άτομο επιδιώκει και τα χαρακτηριστικά που το άτομο αυτό αναγνωρίζει στην εργασία που κάνει. Απαρτίζεται από 25

ερωτήματα που απαντώνται σε μία εξάβαθμη κλίμακα τύπου Likert και παρέχει συνολική βαθμολογία για την εργασία με νόημα και βαθμολογίες για επιμέρους διαστάσεις (ηθική καταλληλότητα, εκφραστικότητα και ταυτότητα στην εργασία, ανάπτυξη αυτονομίας και μάθηση, ποιότητα των εργασιακών σχέσεων, χρησιμότητα της εργασίας).

4. Η Κλίμακα Νοήματος στην Εργασία (Meaning in Work Scale, MIWS) (Lee, 2015) βασίζεται σε έναν λειτουργικό ορισμό της εργασίας με νόημα ως την ανακάλυψη του υπαρξιακού νοήματος από τη βίωση θετικού συναισθήματος, την εύρεση νοήματος από την εργασία και την επιδίωξη σκοπών ή στόχων στο εργασιακό περιβάλλον. Αποτελείται από 25 ερωτήματα που απαντώνται σε μία πεντάβαθμη κλίμακα τύπου Likert και παρέχει συνολική βαθμολογία για την εργασία με νόημα και βαθμολογίες για τις τέσσερις επιμέρους διαστάσεις (βίωση θετικού συναισθήματος στην εργασία, νόημα από την ίδια την εργασία, εργασιακοί σκοποί και στόχοι με νόημα, εργασία ως μέρος της ζωής που κατευθύνεται προς τον σκοπό της ύπαρξης με νόημα).

5. Η Κλίμακα Νοήματος και Σκοπού στην Εργασία (Ashmos & Duchon, 2000) αναπτύχθηκε στα πλαίσια της προσέγγισης της πνευματικότητας στον χώρο εργασίας και αποτυπώνει τη νοηματοδότηση της εργασίας ως μία πολυδιάστατη έννοια που αποτελείται από διάφορες διαστάσεις στο επίπεδο του ατόμου, στο επίπεδο του εργασιακού του τμήματος και στο επίπεδο του οργανισμού (συνθήκες για μία αίσθηση κοινότητας, νόημα στην εργασία, εσωτερική ζωή, εμπόδια στην πνευματικότητα, προσωπική ευθύνη, θετικές σχέσεις με άλλα άτομα, στοχασμός, αίσθηση κοινότητας στο εργασιακό τμήμα, θετικές αξίες στο εργασιακό τμήμα, αξίες του οργανισμού, σχέση ατόμου-οργανισμού). Αποτελείται από 66 ερωτήματα που απαντώνται σε μία επτάβαθμη κλίμακα τύπου Likert (από 1=διαφωνώ απόλυτα έως 7=συμφωνώ απόλυτα) και παρέχει βαθμολογία για την εργασία με νόημα καθώς και για καθεμία από τις παραπάνω διαστάσεις.

## 2. Η σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην

Η συναισθηματική νοημοσύνη συνδέεται εννοιολογικά και εμπειρικά με πλήθος μεταβλητών σωματικής και ψυχικής υγείας, προσαρμοστικών και μη συμπεριφορών, ποιότητας ζωής και ευ ζην (Zeidner et al., 2012).

Πλήθος εμπειρικών ερευνών έχουν δείξει θετικές συσχετίσεις ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη όπως αποτυπώνεται στα πλαίσια διαφορετικών θεωρητικών μοντέλων και το ευ ζην. Πιο συγκεκριμένα, εμπειρικές έρευνες έχουν θεμελιώσει θετικές συσχετίσεις ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό ευ ζην (Burrus et al., 2012. Carmeli et al., 2009), καθώς και ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το υποκειμενικό ευ ζην, αλλά και τις επιμέρους διαστάσεις του, συναισθηματικές και γνωστικές (Burrus et al., 2012. Sánchez-Álvarez et al., 2016). Πιο πρόσφατες έρευνες με τη χρήση αναλύσεων παλινδρόμησης και Μοντέλων Δομικών Εξισώσεων (SEM) έδειξαν ότι η συναισθηματική νοημοσύνη αποτελεί προβλεπτικό παράγοντα του ψυχολογικού ευ ζην, αλλά και επιμέρους διαστάσεών του (Augusto-Landa et al., 2011. Di Fabio & Kenny, 2019. Landa et al., 2010), καθώς και του υποκειμενικού ευ ζην και επιμέρους διαστάσεών του (Di Fabio & Kenny, 2019).

Ωστόσο, μέχρι πρότινος ελάχιστες έρευνες είχαν μελετήσει τη διαδικασία μέσα από την οποία η συναισθηματική νοημοσύνη επιδρά στο ευ ζην εξετάζοντας πιθανούς διαμεσολαβητικούς παράγοντες ως υποκείμενους μηχανισμούς στην παραπάνω σχέση, μολονότι μπορούσαν να διατυπωθούν ποικίλες υποθέσεις τόσο για ενδοπροσωπικούς (ή ατομικούς) όσο και για διαπροσωπικούς (ή κοινωνικούς) παράγοντες που θα μπορούσαν να επιτελούν αυτόν τον ρόλο (Zeidner et al., 2012). Για παράδειγμα, έχει υποστηριχθεί ότι τα άτομα με υψηλότερη βαθμολογία συναισθηματικής νοημοσύνης είναι πιθανό να αντιμετωπίζουν με περισσότερο προσαρμοστικό τρόπο δυσάρεστα συναισθήματα και κοινωνικές απαιτήσεις, με αποτέλεσμα τη μείωση του στρες και την ενίσχυση του ευ ζην (Salovey et al., 1999). Ακόμη στην επιστημονική βιβλιογραφία έχει τεκμηριωθεί ο ρόλος κοινωνικών παραγόντων, όπως οι στενές διαπροσωπικές σχέσεις και η κοινωνική υποστήριξη, στην ψυχική υγεία, και ειδικότερα στη μείωση του στρες και την ενίσχυση του ευ ζην (Zeidner et al., 2012). Υποθέτοντας ότι τα άτομα με υψηλή βαθμολογία συναισθηματικής νοημοσύνης έχουν περισσότερες κοινωνικές δεξιότητες και πιο πλούσια κοινωνικά δίκτυα, αναμένουμε ότι οι παράγοντες αυτοί

ενισχύουν τόσο την ποιότητα των σχέσεων όσο και τη διαθεσιμότητα της κοινωνικής υποστήριξης, συμβάλλοντας τελικά στην ενίσχυση του ευ ζην (Salovey et al., 1999).

Το τελευταίο χρονικό διάστημα όλο και περισσότερες έρευνες προσπαθούν να εξερευνήσουν αυτούς τους υποκείμενους μηχανισμούς προκειμένου να καλύψουν το μέχρι πρότινος υφιστάμενο κενό στη βιβλιογραφία, εστιάζοντας στη μελέτη πιθανών διαμεσολαβητικών παραγόντων στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην. Κάποιοι από τους διαμεσολαβητικούς παράγοντες που έχουν μελετηθεί είναι η εργασιακή δέσμευση (εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής) στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην (με το ευ ζην να αποτυπώνει την ευτυχία) (Fu et al., 2021), η ικανοποίηση από την εργασία (εκπαιδευτικών) στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και την ικανοποίηση από τη ζωή (Roqowska & Meres, 2022), η ενσυναίσθηση και η ικανοποίηση από την επικοινωνία (νοσηλευτών) στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το εργασιακό ευ ζην (Li, Chang et al., 2021. Li, Fang et al., 2021), η αντιληπτή κοινωνική υποστήριξη και το αντιληπτό στρες (ανδρών φοιτητών) στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό ευ ζην (Malinauskas & Malinauskiene, 2020), οι συμπεριφορές προαγωγής της υγείας, ήτοι η πνευματική ανάπτυξη, η διαχείριση στρες και η φυσική δραστηριότητα, στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και την ικανοποίηση από τη ζωή (ανέργων) (Peláez-Fernández et al., 2022), η ψυχική ανθεκτικότητα και η ισορροπία συναισθήματος (φοιτητών) στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και την ικανοποίηση από τη ζωή (Liu et al., 2013), η ψυχική ανθεκτικότητα (μαθητών) στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό ευ ζην (Akbari & Khormaiee, 2015), οι γνωστικές στρατηγικές ρύθμισης συναισθήματος (φοιτητών) στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και την ικανοποίηση από τη ζωή και ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό ευ ζην (Extremera et al., 2020).

Συμπερασματικά οι περισσότερες έρευνες δείχνουν μία θετική συσχέτιση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό και υποκειμενικό ευ ζην, ενώ κάποιες από αυτές αναδεικνύουν τη συναισθηματική νοημοσύνη ως προβλεπτικό παράγοντα του ψυχολογικού και υποκειμενικού ευ ζην. Τα τελευταία χρόνια το ενδιαφέρον των ερευνητών έλκει η μελέτη παραγόντων που διαμεσολαβούν στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην σε μία προσπάθεια να διαφωτίσουν τους υποκείμενους μηχανισμούς που την επηρεάζουν.



### 3. Αναγκαιότητα διεξαγωγής της παρούσας έρευνας

Εξετάζοντας προσεκτικά τις μελέτες για τη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην, εντοπίζουμε διαφοροποιήσεις στον τρόπο ορισμού και μέτρησης τόσο του υποκειμενικού όσο και του ψυχολογικού ευ ζην. Για παράδειγμα, μετα-ανάλυση που έδειξε ότι η συναισθηματική νοημοσύνη συσχετίζεται θετικά με το υποκειμενικό ευ ζην, αλλά και τις επιμέρους διαστάσεις του, γνωστικές και συναισθηματικές, επισημαίνει ότι λίγες μόνο έρευνες συμπεριέλαβαν εργαλεία μέτρησης των συναισθηματικών διαστάσεων για την αποτύπωση του υποκειμενικού ευ ζην με τις περισσότερες έρευνες να ταυτίζουν το υποκειμενικό ευ ζην με τη γνωστική του διάσταση, ήτοι την ικανοποίηση από τη ζωή (Sánchez-Álvarez et al., 2016). Ακόμα σε κάποιες έρευνες που εστιάζουν στο ψυχολογικό ευ ζην χρησιμοποιούνται εργαλεία μέτρησης που αντιστοιχούν στην έννοια του υποκειμενικού ευ ζην (π.χ. Guerra-Bustamante et al., 2019). Επίσης σε αρκετές έρευνες χρησιμοποιήθηκαν διάφορα εργαλεία μέτρησης της γενικής κατάστασης της υγείας ως δείκτες του ευ ζην (π.χ. εργαλεία μέτρησης άγχους, στρες, κατάθλιψης) (βλ. Martins et al., 2010. Schutte et al., 2007. Zeidner et al., 2012) αντί για τη χρήση συγκεκριμένων εργαλείων που μετρούν με άμεσο τρόπο το ευ ζην, όπως αυτό ορίζεται στην επιστημονική βιβλιογραφία, υποκειμενικό (Diener, 2000. Ryan & Deci, 2001) και ψυχολογικό (Ryff, 1989, 2014). Επίσης, οι περισσότερες μελέτες εστιάζουν είτε στο ψυχολογικό είτε στο υποκειμενικό ευ ζην, ενώ ελάχιστες μελετούν ταυτόχρονα την επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης και στις δύο διαστάσεις του ευ ζην.

Ειδικά στο αστυνομικό πλαίσιο η εμπειρική έρευνα για τη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην είναι εξαιρετικά περιορισμένη. Μία μελέτη έδειξε υψηλή θετική συσχέτιση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό ευ ζην των αστυνομικών (Dar et al., 2011) και μία ακόμα μελέτη με χρήση μοντέλων διαδρομών έδειξε ότι η συναισθηματική νοημοσύνη αποτελεί προβλεπτικό παράγοντα για το ευ ζην και την ικανοποίηση από την εργασία των αστυνομικών, ασκώντας στη συνέχεια θετική επίδραση στη δέσμευση και την αφοσίωσή τους στον οργανισμό και αρνητική επίδραση στις προθέσεις αποχώρησης (Brunetto et al., 2012). Ωστόσο δεν εντοπίστηκε μελέτη που να εστιάζει στην εξέταση πιθανών διαμεσολαβητικών παραγόντων στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην.

Παρόλο που τα τελευταία χρόνια έχει αυξηθεί ο αριθμός των ερευνών που εστιάζουν στη μελέτη πιθανών διαμεσολαβητικών παραγόντων στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην, η επισκόπηση της βιβλιογραφίας αναδεικνύει την ανάγκη περαιτέρω διερεύνησης του διαμεσολαβητικού ρόλου παραγόντων που έχουν ήδη εξετασθεί, ενώ μπορεί να μας οδηγήσει στον εντοπισμό και άλλων πιθανών διαμεσολαβητικών παραγόντων.

Τέτοιοι διαμεσολαβητικοί παράγοντες είναι η ψυχική ανθεκτικότητα, η αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη και η νοηματοδότηση της εργασίας. Ειδικότερα:

α) Η ψυχική ανθεκτικότητα, ως προσωπικός πόρος του ατόμου που επιτρέπει τη θετική προσαρμογή και ανάπτυξη παρά την ύπαρξη αντιξοοτήτων, την αποτελεσματική αντιμετώπισή τους και την ανάκαμψη από αυτές (Bonanno, 2004. Masten, 2001), συνδέεται εννοιολογικά και εμπειρικά τόσο με τη συναισθηματική νοημοσύνη όσο και με το ευ ζην.

Έχει υποστηριχθεί ότι τα άτομα με υψηλότερη βαθμολογία συναισθηματικής νοημοσύνης αντιμετωπίζουν καλύτερα τις απαιτήσεις και τις δυσκολίες (Salovey et al., 1999) και επιδεικνύουν μεγαλύτερη ψυχική ανθεκτικότητα (Armstrong et al., 2011. Frajo-Apor et al., 2016), καθώς και ότι η συναισθηματική νοημοσύνη αποτελεί πρόδρομο παράγοντα της ψυχικής ανθεκτικότητας (Armstrong et al., 2011. Matthews et al., 2007). Ακόμη κάποιες έρευνες αναδεικνύουν τον προβλεπτικό ρόλο της συναισθηματικής νοημοσύνης στην ψυχική ανθεκτικότητα (Schneider et al., 2013. Trigueros et al., 2020).

Ταυτόχρονα, αρκετές εμπειρικές έρευνες έχουν θεμελιώσει τη θετική συσχέτιση ή ακόμα και τον προβλεπτικό ρόλο της ψυχικής ανθεκτικότητας στο υποκειμενικό (Cohn et al., 2009. Liu et al., 2013, 2014. Mak et al., 2011. Tecson et al., 2019. Tomy & Weinberg, 2018) και το ψυχολογικό ευ ζην (Harding et al., 2019. Klainin-Yobas et al., 2021. Li & Hasson, 2020. Souri & Hasanirad, 2011).

Ωστόσο ελάχιστες μελέτες εστίασαν στην εξέταση του διαμεσολαβητικού ρόλου της ψυχικής ανθεκτικότητας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην. Συγκεκριμένα έχει εξετασθεί ο διαμεσολαβητικός ρόλος της ψυχικής ανθεκτικότητας και της ισορροπίας συναισθήματος στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και την ικανοποίηση από τη ζωή σε δείγμα φοιτητών (Liu et al., 2013) με τα αποτελέσματα να δείχνουν την έμμεση επίδραση της

συναισθηματικής νοημοσύνης στην ικανοποίηση από τη ζωή μέσω της ισορροπίας συναισθήματος και μέσω της διαδρομής ψυχική ανθεκτικότητα-ισορροπία συναισθήματος. Με άλλα λόγια η ψυχική ανθεκτικότητα δεν είχε άμεση επίδραση στην ικανοποίηση από τη ζωή, αλλά έμμεση, με τη διαμεσολάβηση της ισορροπίας συναισθήματος. Επίσης έχει εξετασθεί ο διαμεσολαβητικός ρόλος της ψυχικής ανθεκτικότητας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό ευ ζην σε δείγμα μαθητών με τα αποτελέσματα να δείχνουν μερική διαμεσολάβηση της ψυχικής ανθεκτικότητας στη σχέση αυτή (Akbari & Khormaiee, 2015).

Από τα παραπάνω συνάγεται η αναγκαιότητα περαιτέρω διερεύνησης του διαμεσολαβητικού ρόλου της ψυχικής ανθεκτικότητας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην και σε άλλα πλαίσια, όπως επαγγελματικά περιβάλλοντα.

β) Η αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη αναφέρεται στη γενικευμένη πεποίθηση των εργαζόμενων σχετικά με το κατά πόσο ο οργανισμός εκτιμά τη συνεισφορά τους και ενδιαφέρεται για το ευ ζην τους (Eisenberger & Stinglhamber, 2011). Αποτελεί ένα είδος κοινωνικής υποστήριξης που προέρχεται από τον οργανισμό και μπορεί να οδηγήσει το εργαζόμενο άτομο στην παραγωγή θετικών συναισθημάτων που βασίζονται στην υποστήριξη και κατανόηση από συναδέλφους και προϊστάμενους και στην αναγνώριση των ικανοτήτων του (Sun, 2019). Για το εργαζόμενο άτομο αποτελεί έναν σημαντικό εξωτερικό πόρο, ιδιαίτερα χρήσιμο σε επαγγέλματα με υψηλό συναισθηματικό φόρτο (Wen et al, 2019).

Η έννοια της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης μπορεί να συνδεθεί εννοιολογικά και εμπειρικά τόσο με τη συναισθηματική νοημοσύνη όσο και με το ευ ζην. Αναφορικά με τη συναισθηματική νοημοσύνη υποστηρίζεται ότι τα άτομα με υψηλή βαθμολογία συναισθηματικής νοημοσύνης ενδέχεται να έχουν περισσότερες κοινωνικές δεξιότητες, πιο πλούσια κοινωνικά δίκτυα και να αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα κοινωνικής υποστήριξης, με τους παράγοντες αυτούς να ενισχύουν τόσο την ποιότητα των σχέσεων όσο και τη διαθεσιμότητα της κοινωνικής υποστήριξης, συμβάλλοντας τελικά στην ενίσχυση του ευ ζην (Gallagher & Vella-Brodrick, 2008. Salovey et al., 1999. Zeidner et al., 2012). Η εμπειρική έρευνα έχει θεμελιώσει τη θετική συσχέτιση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και την αντιληπτή οργανωσιακή

υποστήριξη (Mahon et al., 2014). Από την άλλη πλευρά το ευ ζην αναφέρεται στη βιβλιογραφία ως ένα από τα αποτελέσματα της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης, κάτι που θεμελιώνεται στην εμπειρική έρευνα (βλ. μετα-ανάλυση Baran et al., 2012. Kurtessis et al., 2017). Συγκεκριμένα εμπειρικές μελέτες έχουν δείξει θετική συσχέτιση της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης με τα θετικά συναισθήματα, αρνητική συσχέτιση με τα αρνητικά συναισθήματα και θετική συσχέτιση με την ικανοποίηση από την εργασία (Kurtessis et al., 2017). Περαιτέρω, εμπειρικές έρευνες έχουν δείξει τον ρόλο της οργανωσιακής υποστήριξης στην αποδυνάμωση (buffering) της αρνητικής συσχέτισης ανάμεσα σε διάφορους στρεσογόνους παράγοντες και το ευ ζην των εργαζομένων (βλ. μετα-ανάλυση Baran et al., 2012). Στο σημείο αυτό ωστόσο πρέπει να επισημάνουμε ότι ο όρος ευ ζην χρησιμοποιείται ως όρος-ομπρέλα για ένα πλήθος μεταβλητών υγείας, στις οποίες μπορεί να περιλαμβάνονται κάποιες από τις διαστάσεις του ευ ζην, γενικά όμως με τρόπο που δε συμφωνεί πάντα με τους ορισμούς του ευ ζην στα πλαίσια των δύο κυρίαρχων θεωρητικών προσεγγίσεων για το ψυχολογικό (Ryff, 1989, 2014) και το υποκειμενικό (Diener, 1984, 1994, 2000) ευ ζην.

Εξάλλου, η εμπειρική έρευνα έχει θεμελιώσει τον διαμεσολαβητικό ρόλο της αντιληπτής κοινωνικής υποστήριξης στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό ευ ζην (Malinauskas & Malinauskiene, 2020), καθώς και στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το υποκειμενικό ευ ζην (Kong et al, 2012. Shuo et al., 2022. Ye et al., 2019), παρέχοντας επιπρόσθετες ενδείξεις για τον πιθανό διαμεσολαβητικό ρόλο της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό και υποκειμενικό ευ ζην σε ένα οργανωσιακό πλαίσιο. Ωστόσο μέχρι σήμερα η παραπάνω σχέση δεν έχει διερευνηθεί.

γ) Η νοηματοδότηση της εργασίας συνιστά μία έννοια που από την οπτική του εργαζόμενου ατόμου αποτυπώνει την υποκειμενική του εμπειρία για την υπαρξιακής χροιάς σημασία ή τον σκοπό της εργασίας του και από την οπτική του οργανισμού θεωρείται ως μία μέθοδος για να ενισχυθεί η κινητοποίηση του εργαζόμενου και το δέσιμο με την εργασία του (Lips-Wiersma & Wright, 2012. May et al., 2004). Η νοηματοδότηση της εργασίας θεωρείται σημαντική έννοια σε εργασιακά περιβάλλοντα διότι συνδέεται με ποικίλα οφέλη για τους εργαζόμενους και για τους οργανισμούς, όπως η οργανωσιακή δέσμευση, η εσωτερική κινητοποίηση, η προσωπική ανάπτυξη, η

ικανοποίηση από την εργασία, η απόδοση του οργανισμού, κ.λπ. (Bailey et al., 2019. Steger et al., 2012. Thory, 2016). Σε θεωρητικό επίπεδο έχει υποστηριχθεί ότι η συναισθηματική νοημοσύνη συμβάλλει στη νοηματοδότηση της εργασίας με ποικίλους τρόπους (Thory, 2016). Για παράδειγμα, η συναισθηματική νοημοσύνη προωθεί τη νοηματοδότηση της εργασίας μέσω της έμφασης στη συναισθηματική αυτοεπίγνωση (Bar-On, 1997). Πιο συγκεκριμένα, μπορούμε να νοηματοδοτήσουμε κάτι μόνο εάν αναγνωρίζουμε και κατανοούμε τα συναισθήματα που προκαλούνται από τα σημαντικά πράγματα στη ζωή μας (Thory, 2016). Η ακριβής αναγνώριση και χρήση συναισθηματικών πληροφοριών μπορεί να οδηγήσει ένα άτομο στην επιλογή μίας εργασίας με νόημα για το ίδιο και σε μία επιτυχημένη επαγγελματική πορεία (Grewal & Salovey, 2006). Επίσης, η αυτοπραγμάτωση αναφέρεται σε μία εκτενή διαδικασία πραγμάτωσης του δυναμικού ενός ατόμου και αναζήτησης μίας ζωής με περισσότερο νόημα (Bar-On, 2010). Συνεπώς η αυτοπραγμάτωση περιλαμβάνει την επίτευξη προσωπικών στόχων του ατόμου, τη θέση νέων στόχων και την πορεία προς το να γίνει το άτομο ο καλύτερος εαυτός του. Όλα αυτά τα θέματα συνδέονται με τεκμηριωμένες πηγές νοηματοδότησης της εργασίας (Lips-Wiersma & Morris, 2009, 2011). Ωστόσο, παρά τις σαφείς συνδέσεις που έχουν επισημανθεί σε θεωρητικό επίπεδο ανάμεσα στις δύο έννοιες (π.χ. Bar-On, 2010), η εμπειρική διερεύνηση της μεταξύ τους συσχέτισης είναι εξαιρετικά περιορισμένη (Thory, 2016). Συγκεκριμένα εντοπίστηκε μία μελέτη που έδειξε θετική συσχέτιση ανάμεσα σε μία διάσταση συναισθηματικής νοημοσύνης (συγκεκριμένα τη χρήση συναισθημάτων) και τη νοηματοδότηση της εργασίας (Schwald, 2021) και μία ακόμη μελέτη που έδειξε ότι η νοηματοδότηση της εργασίας και η συναισθηματική νοημοσύνη προστατεύουν τους εργαζόμενους (τηλεφωνητές) από την εξάντληση και τη μείωση της αίσθησης επαγγελματικής επάρκειας σε ένα απαιτητικό εργασιακό περιβάλλον (Harry, 2021).

Ταυτόχρονα έχει υποστηριχθεί ότι η νοηματοδότηση της εργασίας συνδέεται με το υποκειμενικό και το ψυχολογικό ευ ζην, καθώς το άτομο που αναγνωρίζει τα βαθύτερα νοήματα και τις αυθεντικές πτυχές του εαυτού του στο πλαίσιο της εργασίας του βιώνει ικανοποίηση και θετικά συναισθήματα στην πορεία του προς την αυτοπραγμάτωση (Di Fabio, 2017). Επίσης, η νοηματοδότηση της εργασίας αντιπροσωπεύει μία εγγενή δύναμη κινητοποίησης των ατόμων που προάγει την ανάπτυξη οργανισμών που αντέχουν στον χρόνο (Di Fabio, 2017). Εμπειρικές μελέτες έχουν δείξει θετική συσχέτιση ανάμεσα στη νοηματοδότηση της εργασίας και το ευ

ζην, καθώς συμμετέχοντες που θεωρούν ότι η εργασία τους έχει νόημα αναφέρουν υψηλότερο ψυχολογικό ευ ζην (Arnold et al., 2007), υποκειμενικό ευ ζην, ευτυχία (Crego et al., 2020. Krok et al., 2021. van Wingerden & van der Stoep, 2017) και ικανοποίηση από την εργασία τους (Kamdron, 2005. Sparks & Schenk, 2001).

Από τα παραπάνω συνάγεται ότι η επισκόπηση της βιβλιογραφίας παρέχει επαρκείς ενδείξεις για τη διατύπωση της υπόθεσης ότι η νοηματοδότηση της εργασίας δύναται να αποτελεί διαμεσολαβητικό παράγοντα στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην. Ωστόσο, η υπόθεση αυτή δεν έχει μέχρι σήμερα ελεγχθεί.

Συμπερασματικά, η επισκόπηση της βιβλιογραφίας μας οδηγεί στη διαπίστωση ότι δεν έχει μελετηθεί επαρκώς η διαδικασία της επίδρασης της συναισθηματικής νοημοσύνης στο ψυχολογικό και το υποκειμενικό ευ ζην των ατόμων μέσα από τη μελέτη των παραγόντων που διαμεσολαβούν στη σχέση αυτή. Το μεγαλύτερο κενό εντοπίζεται σε επαγγελματικά πλαίσια/οργανωσιακά περιβάλλοντα, όπου η εμπειρική έρευνα είναι ακόμα πιο περιορισμένη, κάτι που έχει πρακτικές συνέπειες στη λειτουργία και τη βιωσιμότητά τους. Πιο συγκεκριμένα, τα τελευταία χρόνια γίνεται λόγος για την αναγκαιότητα ανάπτυξης θετικών βιώσιμων οργανισμών στο πολυπολιτισμικό και ταχέως μεταβαλλόμενο πλαίσιο του σύγχρονου κόσμου (Akay et al., 2017. Di Fabio, 2017). Αυτό μπορεί να γίνει μέσα από την υιοθέτηση μίας προσέγγισης θετικής πρωτογενούς πρόληψης (Di Fabio & Kenny, 2016. Di Fabio et al., 2016) που βασίζεται στην προώθηση των δυνάμεων των εργαζομένων μέσα στο οργανωσιακό περιβάλλον αντί να επικεντρώνεται σε ανεπάρκειες και ελαττώματά (Seligman, 2002. Di Fabio et al., 2016). Η πρωτογενής πρόληψη (Carlan, 1964) υπογραμμίζει τη σημασία παρεμβάσεων που προλαμβάνουν την εμφάνιση ενός προβλήματος σε πρώιμο στάδιο αντί να ασχολείται με την αντιμετώπισή του σε μεταγενέστερο στάδιο, προωθώντας το ευ ζην, τόσο το ψυχολογικό (Ryff, 1989, 2014) όσο και το υποκειμενικό (Diener, 1984, 1994, 2000). Οι παρεμβάσεις μπορούν να υλοποιηθούν στο επίπεδο του ατόμου, της ομάδας, του οργανισμού ή στο ευρύτερο επίπεδο (Di Fabio & Kenny, 2016. Di Fabio et al., 2016), ενώ για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση κατάλληλων παρεμβάσεων είναι απαραίτητη η διενέργεια εμπειρικών ερευνών για την ανάδειξη των μεταβλητών εκείνων που συμβάλλουν στο ευ ζην αλλά και των διαδικασιών μέσα από τις οποίες οι μεταβλητές αυτές επιδρούν στο ευ ζην.

#### 4. Σκοπός και ερευνητικές υποθέσεις

Η παρούσα έρευνα υιοθετώντας την οπτική της Θετικής Ψυχολογίας, και ειδικότερα της Θετικής Οργανωσιακής Ψυχολογίας, που θέτει στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος όχι τις ανεπάρκειες ή τα ελαττώματα, αλλά την ανάπτυξη δυνάμεων των ατόμων μέσα στο οργανωσιακό περιβάλλον στα πλαίσια μίας προσέγγισης πρωτογενούς πρόληψης, επιχειρεί να δια φωτίσει τη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην Αξιωματικών της Ελληνικής Αστυνομίας, όπως αυτό ορίζεται στα πλαίσια των δύο κυρίαρχων θεωρητικών προσεγγίσεων, του ψυχολογικού (Ryff, 1989, 2014) και του υποκειμενικού (Diener, 1984, 1994, 2000) ευ ζην, επιχειρώντας ταυτόχρονα να προχωρήσει ένα βήμα πιο μακριά με την ενοποίηση των δύο οπτικών (Henderson & Knight, 2012) σε μία υπερκείμενη έννοια, αυτή του καθολικού ευ ζην. Η μελέτη επιχειρεί ειδικότερα να εξερευνήσει πιθανούς διαμεσολαβητικούς παράγοντες στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην.

Πιο συγκεκριμένα, σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η μελέτη του διαμεσολαβητικού ρόλου της ψυχικής ανθεκτικότητας, της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης και της νοηματοδότησης της εργασίας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην (ψυχολογικό, υποκειμενικό και καθολικό) Αξιωματικών Ελληνικής Αστυνομίας. Στα πλαίσια της παρούσας έρευνας διατυπώθηκαν οι ακόλουθες ερευνητικές υποθέσεις:

**Υπόθεση H1:** Η ψυχική ανθεκτικότητα διαμεσολαβεί μερικώς στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό ευ ζην Αξιωματικών της Αστυνομίας.

**Υπόθεση H2:** Η ψυχική ανθεκτικότητα διαμεσολαβεί μερικώς στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το υποκειμενικό ευ ζην Αξιωματικών της Αστυνομίας.

**Υπόθεση H3:** Η ψυχική ανθεκτικότητα διαμεσολαβεί μερικώς στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το καθολικό ευ ζην Αξιωματικών της Αστυνομίας.

**Υπόθεση H4:** Η αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη διαμεσολαβεί μερικώς στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό ευ ζην Αξιωματικών της Αστυνομίας.

**Υπόθεση H5:** Η αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη διαμεσολαβεί μερικώς στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το υποκειμενικό ευ ζην Αξιωματικών της Αστυνομίας.

**Υπόθεση H6:** Η αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη διαμεσολαβεί μερικώς στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το καθολικό ευ ζην Αξιωματικών της Αστυνομίας.

**Υπόθεση H7:** Η νοηματοδότηση της εργασίας διαμεσολαβεί μερικώς στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό ευ ζην Αξιωματικών της Αστυνομίας.

**Υπόθεση H8:** Η νοηματοδότηση της εργασίας διαμεσολαβεί μερικώς στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το υποκειμενικό ευ ζην Αξιωματικών της Αστυνομίας.

**Υπόθεση H9:** Η νοηματοδότηση της εργασίας διαμεσολαβεί μερικώς στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το καθολικό ευ ζην Αξιωματικών της Αστυνομίας.



## **Δεύτερο Μέρος:**

### **Μέθοδος**

## 5. Μεθοδολογία της έρευνας

### 5.1 Διαδικασία

Για τη διεξαγωγή της έρευνας χορηγήθηκε άδεια από το Αρχηγείο της Ελληνικής Αστυνομίας (υπ' αριθμ. 1821/19/1134191 από 29-05-2019 Άδεια της Διεύθυνσης Επικοινωνίας του Αρχηγείου της Ελληνικής Αστυνομίας), η οποία κοινοποιήθηκε σε όλες τις αστυνομικές υπηρεσίες μέσω του εσωτερικού δικτύου ηλεκτρονικής αλληλογραφίας (Police On Line) παρέχοντας σύντομη ενημέρωση για τον σκοπό και τη διαδικασία της έρευνας. Οι ενδιαφερόμενοι μπορούσαν να έρθουν σε επικοινωνία με τους ερευνητές μέσω ηλεκτρονικής αλληλογραφίας και να λάβουν περισσότερες πληροφορίες, ιδίως εγγυήσεις ανωνυμίας και εμπιστευτικότητας. Η συμπλήρωση των εργαλείων μπορούσε να πραγματοποιηθεί είτε ηλεκτρονικά μέσω googleforms είτε σε έντυπη μορφή με την αποστολή των ψυχομετρικών εργαλείων στους ενδιαφερόμενους μέσα σε φάκελο ζητώντας να τα επιστρέψουν στους ερευνητές μέσα σε χρονικό διάστημα μίας εβδομάδας αφού τα συμπληρώσουν ανώνυμα σε ιδιωτικό χώρο και σε χρόνο εκτός υπηρεσίας. Πριν από τη διεξαγωγή της κύριας έρευνας έλαβε χώρα η πιλοτική έρευνα.

### 5.2 Πιλοτική έρευνα

Η πιλοτική έρευνα πραγματοποιήθηκε στους σπουδαστές της Σχολής Αξιωματικών Ελληνικής Αστυνομίας με σκοπό τον έλεγχο του βαθμού κατανόησης των ερωτήσεων και των οδηγιών από τους ερωτώμενους, τον έλεγχο του τρόπου διαμόρφωσης του ερωτηματολογίου (ιδίως στην ηλεκτρονική του μορφή-googleforms), τον έλεγχο του απαιτούμενου χρόνου για τη συμπλήρωσή του, την ανατροφοδότηση για τον τύπο και τη μορφή των ερωτήσεων και τον έλεγχο του συστήματος κωδικοποίησης για την ανάλυση των δεδομένων. Η πιλοτική φάση ολοκληρώθηκε σε χρονικό διάστημα μίας εβδομάδας με τη συμμετοχή 72 ερωτώμενων, από τους οποίους 48 (66.7%) ήταν άνδρες και 24 (33.3%) γυναίκες, ηλικίας από 19 έως 33 ετών ( $M.O. = 23.21$ ,  $T.A. = 3.17$ ), με επαγγελματική εμπειρία από 1 έως 14 έτη ( $M.O. = 4.78$ ,  $T.A. = 3.01$ ). Στο τέλος της εβδομάδας σε συνάντηση μελών της πιλοτικής ομάδας με την ερευνήτρια πραγματοποιήθηκε συζήτηση σχετικά με τα ψυχομετρικά εργαλεία, καθώς και τον σκοπό και τη διαδικασία της έρευνας. Κατά τη συζήτηση δεν διαπιστώθηκαν δυσκολίες στην κατανόηση των προτάσεων των εργαλείων, ενώ ο

απαιτούμενος για τη συμπλήρωσή τους χρόνος προσδιορίστηκε από 45 ως 60 λεπτά. Επίσης, τα μέλη της πιλοτικής ομάδας αξιολόγησαν θετικά την αναγκαιότητα της έρευνας, καθώς και τη διαδικασία διεξαγωγής της. Ακολούθησαν στατιστικές αναλύσεις για τον έλεγχο αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας των εργαλείων, καθώς και για τον έλεγχο των σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών (βλ. Πίνακα 1 και Πίνακα 2).

Πίνακας 1. Μέσοι όροι, τυπικές αποκλίσεις και έλεγχοι αξιοπιστίας των μεταβλητών της πιλοτικής έρευνας

Μεταβλητές	<i>M.O.</i>	<i>T.A.</i>	Cronbach's alpha
Συναισθηματική νοημοσύνη (TEI)	165.57	20.76	.96
Ψυχική ανθεκτικότητα (RES)	101.86	12.04	.95
Θετικό συναίσθημα (POSEM)	36.92	5.50	.86
Αρνητικό συναίσθημα (NEGEM)	12.89	4.88	.91
Ικανοποίηση από τη ζωή (SWL)	25.96	4.74	.92
Ικανοποίηση από την εργασία (SWW)	23.74	5.33	.91
Ψυχολογικό ευ ζην (PWB)	102.32	11.42	.91
Αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη (POS)	34.38	9.37	.96
Νοηματοδότηση της εργασίας (MNW)	41.40	5.41	.91

Πίνακας 2. Συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών της πιλοτικής έρευνας

	TEI	RES	POSEM	NEGEM	SWL	SWW	PWB	POS
TEI								
RES	.87**							
POSEM	.52**	.63**						
NEGEM	-.65**	-.50**						
SWL	.71**	.72**	.49**	-.34**				
SWW	.51**	.49**	.30**	-.35**	.72**			
PWB	.87**	.85**	.56**	-.52**	.70**	.52**		
POS	.51**	.41**		-.46**	.52**	.72**	.43**	
MNW	.70**	.76**	.48**	-.43**	.66**	.66**	.69**	.65**

*Σημείωση.* TEI = Συναισθηματική νοημοσύνη· RES = Ψυχική ανθεκτικότητα· POSEM = Θετικό συναίσθημα· NEGEM = Αρνητικό συναίσθημα· SWL = Ικανοποίηση από τη ζωή· SWW = Ικανοποίηση από την εργασία· PWB = Ψυχολογικό ευ ζην· POS = Αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη· MNW = Νοηματοδότηση της εργασίας.

\*\* $p < .01$ , two tailed.

## 5.3 Κύρια έρευνα

### 5.3.1 Συμμετέχοντες

Το σύνολο των συμμετεχόντων της κύριας έρευνας αποτέλεσαν 457 αξιωματικοί γενικών καθηκόντων της Ελληνικής Αστυνομίας, 330 (72.2%) άνδρες και 127 (27.8%) γυναίκες από αστυνομικές υπηρεσίες διάφορων γεωγραφικών περιοχών. Οι περιοχές των υπηρεσιών προέλευσης των Αξιωματικών που συμμετείχαν στην έρευνα παρουσιάζονται στον Πίνακα 3. Οι συμμετέχοντες ήταν ηλικίας από 23 έως 55 ετών ( $M.O. = 34.75$ ,  $T.A. = 7$ ) και είχαν επαγγελματική εμπειρία από 5 έως 35 έτη στην Ελληνική Αστυνομία ( $M.O. = 15.85$ ,  $T.A. = 6.59$ ).

Πίνακας 3. Περιοχές υπηρεσιών προέλευσης των συμμετεχόντων της κύριας έρευνας

	<i>N</i>	Ποσοστό
Αττική	202	44.2%
Θεσσαλονίκη	104	22.8%
Ήπειρος	114	24.9%
Μακεδονία/Θράκη	17	3.7%
Θεσσαλία	2	0.4%
Πελοπόννησος	6	1.3%
Κρήτη	4	0.9%
Βόρειο/Νότιο Αιγαίο	3	0.7%
Δυτική Ελλάδα	5	1.1%
Σύνολο	457	100%

### 5.3.2 Ψυχομετρικά εργαλεία

Για τη μέτρηση των μεταβλητών της έρευνας χρησιμοποιήθηκαν τα παρακάτω εργαλεία αυτοαναφοράς:

#### *5.3.2.1 Ερωτηματολόγιο Συναισθηματικής Νοημοσύνης ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας (TEIQue-SF)*

Ένα από τα ευρύτερα χρησιμοποιούμενα εργαλεία αυτοαναφοράς για τη μέτρηση της συναισθηματικής νοημοσύνης είναι το Ερωτηματολόγιο Συναισθηματικής Νοημοσύνης ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας (Petrides, 2009b), το οποίο βασίζεται στο αντίστοιχο θεωρητικό μοντέλο (Petrides & Furnham, 2001, 2003). Στην

παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκε η σύντομη έκδοση (TEIQue-SF) (Cooper & Petrides, 2010. Petrides & Furnham, 2006), όπως έχει μεταφραστεί στην ελληνική γλώσσα από τους κατασκευαστές. Το ερωτηματολόγιο απαρτίζεται από 30 προτάσεις, με δύο προτάσεις για κάθε μία από τις 15 διαστάσεις του αντίστοιχου μοντέλου (Petrides & Furnham, 2001, 2003). Για παράδειγμα, «Συνήθως μπορώ να βρω τρόπους να ελέγξω τα συναισθήματά μου όταν το θέλω», «Αισθάνομαι καλά με τον εαυτό μου», «Συνήθως μπορώ να επηρεάσω τα συναισθήματα των άλλων ανθρώπων» και «Συνήθως μπορώ να μπω στη θέση του άλλου και να καταλάβω τα συναισθήματά του». Οι απαντήσεις αντανακλούν τον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας των συμμετεχόντων με καθεμία από τις προτάσεις σε μία επτάβαθμη κλίμακα τύπου Likert (από 1 = Διαφωνώ απόλυτα έως 7 = Συμφωνώ απόλυτα). Το ερωτηματολόγιο στην πλήρη του έκδοση παρέχει συνολική βαθμολογία συναισθηματικής νοημοσύνης και επιμέρους βαθμολογίες για καθέναν από τους τέσσερις παράγοντες του αντίστοιχου θεωρητικού μοντέλου (ευημερία, κοινωνικότητα, αυτοέλεγχος, συναισθηματικότητα). Ωστόσο, η σύντομη έκδοση προτείνεται από τους κατασκευαστές να χρησιμοποιείται για τη μέτρηση της συνολικής συναισθηματικής νοημοσύνης, καθώς οι επιμέρους παράγοντες παρουσιάζουν χαμηλότερους δείκτες εσωτερικής συνέπειας σε σύγκριση με την πλήρη έκδοση (Petrides, 2009a). Η αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας του συγκεκριμένου ερωτηματολογίου έχει ελεγχθεί στην ελληνική γλώσσα (Stamatoroulou et al., 2016) με εξαιρετικά αποτελέσματα για τη συνολική κλίμακα ( $\alpha = .89$ ) και ικανοποιητικά για τους τέσσερις παράγοντες: την ευημερία ( $\alpha = .78$ ), την κοινωνικότητα ( $\alpha = .75$ ), τον αυτοέλεγχο ( $\alpha = .60$ ) και τη συναισθηματικότητα ( $\alpha = .64$ ), όπως αποτυπώνεται στον δείκτη Cronbach's alpha. Στην παρούσα έρευνα ο έλεγχος αξιοπιστίας με τη χρήση του δείκτη Cronbach's alpha έδειξε ομοίως εξαιρετικά αποτελέσματα για τη συνολική κλίμακα ( $\alpha = .91$ ) και ικανοποιητικά για τους τέσσερις παράγοντες: την ευημερία ( $\alpha = .79$ ), την κοινωνικότητα ( $\alpha = .77$ ), τον αυτοέλεγχο ( $\alpha = .70$ ) και τη συναισθηματικότητα ( $\alpha = .74$ ).

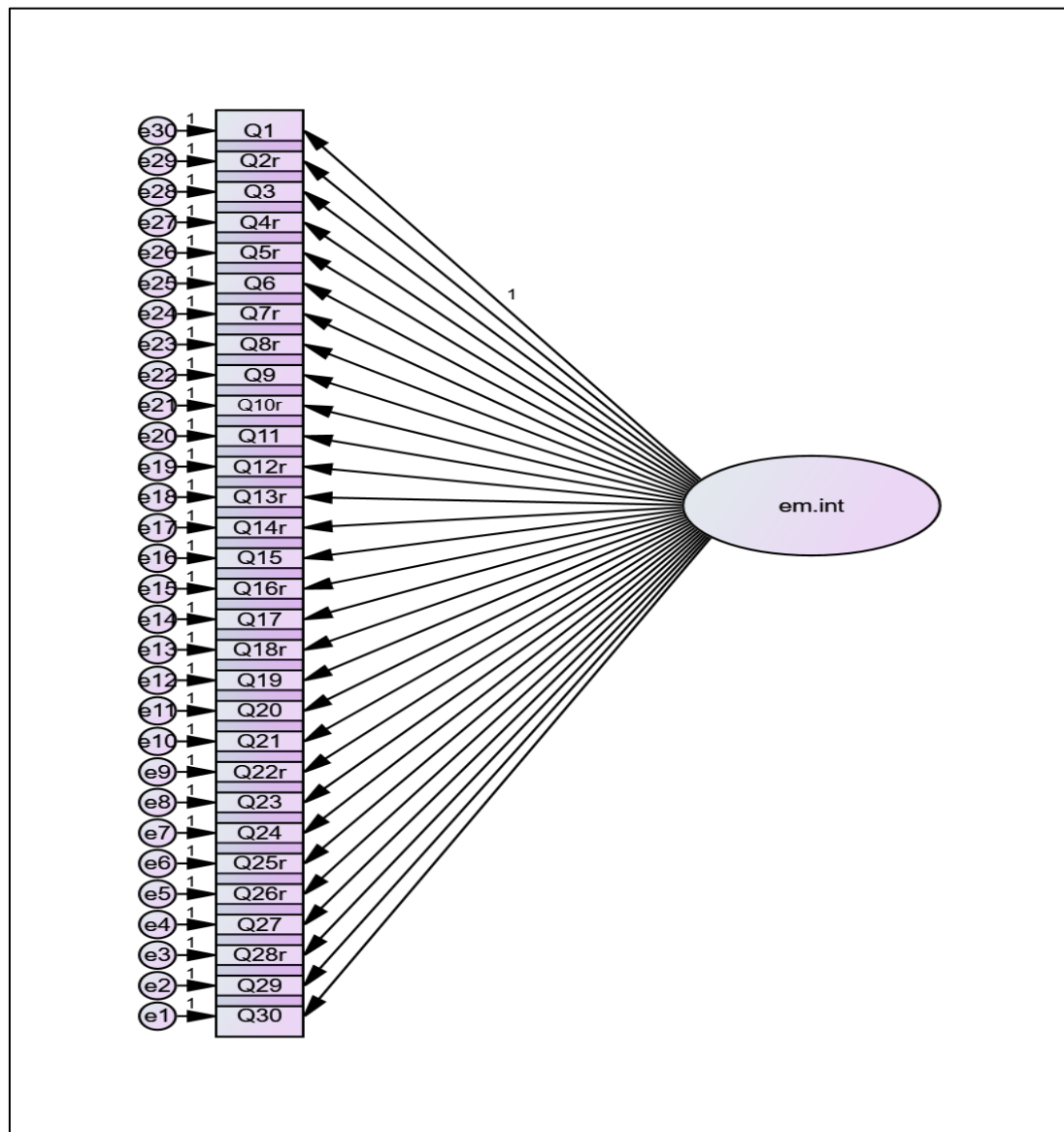
Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων με τη μέθοδο των μη σταθμισμένων ελαχίστων τετραγώνων (unweighted least squares) για να εξεταστεί η παραγοντική δομή του ερωτηματολογίου. Στον Πίνακα 4 παρουσιάζονται οι τιμές των δεικτών καλής προσαρμογής για το μοντέλο του ενός παράγοντα (συνολική συναισθηματική νοημοσύνη), δεδομένου ότι το TEIQue-SF προτείνεται για τη μέτρηση της συνολικής συναισθηματικής νοημοσύνης, καθώς και

για το μοντέλο των τεσσάρων παραγόντων (ευημερία, κοινωνικότητα, αυτοέλεγχος, συναισθηματικότητα) και στις Εικόνες 1 και 2 απεικονίζονται τα αντίστοιχα μοντέλα.

Πίνακας 4. Δείκτες καλής προσαρμογής για την επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων ενός μοντέλου ενός παράγοντα και ενός μοντέλου τεσσάρων παραγόντων για την παραγοντική δομή του TEIQue-SF

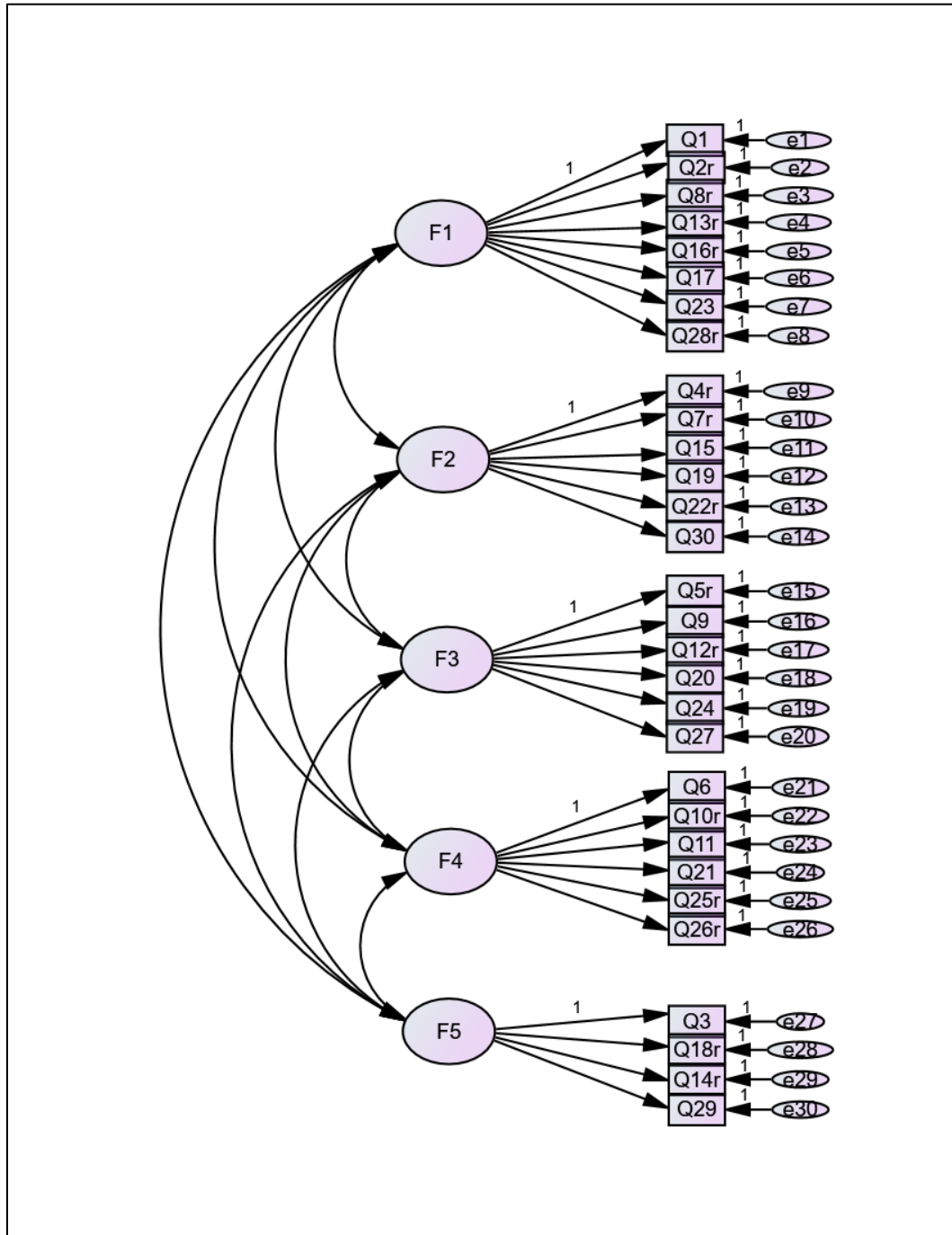
Συναισθηματική νοημοσύνη	CMIN/df (<3)	GFI (>.90)	NFI (>.90)	RMR (<.10)	SRMR (<.10)
1 παράγοντας	3.022	.948	.922	.076	.0764
4 παράγοντες	2.661	.955	.933	.070	.0689

Εικόνα 1. Σχηματική απεικόνιση ενός μοντέλου ενός παράγοντα για τη συναισθηματική νοημοσύνη ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας



Σημείωση. em.int = Συναισθηματική νοημοσύνη ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας

Εικόνα 2. Σχηματική απεικόνιση ενός μοντέλου τεσσάρων παραγόντων για τη συναισθηματική νοημοσύνη ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας



Σημείωση. F1 = Συναισθηματικότητα· F2 = Αυτοέλεγχος· F3 = Ευημερία· F4 = Κοινωνικότητα· F5 = Παράγοντας που περιλαμβάνει τις διαστάσεις της προσαρμοστικότητας και της κινητοποίησης εαυτού οι οποίες δεν κατανέμονται στους προηγούμενους 4 παράγοντες (Freudenthaler et al., 2008. Mikolajczak et al., 2007. Petrides et al., 2007):

### 5.3.2.2 Κλίμακα Ψυχικής Ανθεκτικότητας των Connor και Davidson (CD-RISC)

Για τη μέτρηση της ψυχικής ανθεκτικότητας των συμμετεχόντων χρησιμοποιήθηκε η Κλίμακα Ψυχικής Ανθεκτικότητας των Connor και Davidson (2003) που έχει προσαρμοστεί στην ελληνική γλώσσα (Tsigkaropoulou et al., 2018). Πρόκειται για ένα ερωτηματολόγιο αυτοαναφοράς 25 προτάσεων που καλεί τους συμμετέχοντες να προσδιορίσουν κατά πόσο συμφωνούν με την κάθε δήλωση όπως συνέβη σε αυτούς κατά τη διάρκεια του τελευταίου μήνα σε μία πεντάβαθμη κλίμακα τύπου Likert (από 0 = Καθόλου αληθές έως 4 = Σχεδόν πάντα αληθές). Στην παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκε μία διαφορετική πεντάβαθμη κλίμακα (από 1 = Καθόλου αληθές έως 5 = Σχεδόν πάντα αληθές) προκειμένου να διατηρηθεί το ίδιο σύστημα κωδικοποίησης για το σύνολο των ψυχομετρικών εργαλείων. Το εργαλείο περιλαμβάνει προτάσεις, όπως «Είμαι ικανός/ή να προσαρμόζομαι όταν συμβαίνουν αλλαγές», «Έχω την τάση να συνέρχομαι γρήγορα μετά από ασθένεια, τραυματισμό ή άλλες ταλαιπωρίες», «Δεν απογοητεύομαι εύκολα από τη αποτυχία» και «Προσπαθώ να πετυχαίνω τους στόχους μου, όσα εμπόδια και να αντιμετωπίζω». Η Κλίμακα παρέχει μία συνολική βαθμολογία ψυχικής ανθεκτικότητας. Η αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας της Κλίμακας όπως εκτιμήθηκε με τον δείκτη Cronbach's alpha, ήταν εξαιρετική στην αρχική έρευνα των κατασκευαστών ( $\alpha = .89$ ) (Connor & Davidson, 2003), καθώς και στην προσαρμογή της Κλίμακας στην ελληνική γλώσσα ( $\alpha = .925$ ) (Tsigkaropoulou et al., 2018). Αντίστοιχα, στην παρούσα έρευνα, η αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας εκτιμήθηκε με τον δείκτη Cronbach's alpha με εξαιρετικά αποτελέσματα ( $\alpha = .91$ ).

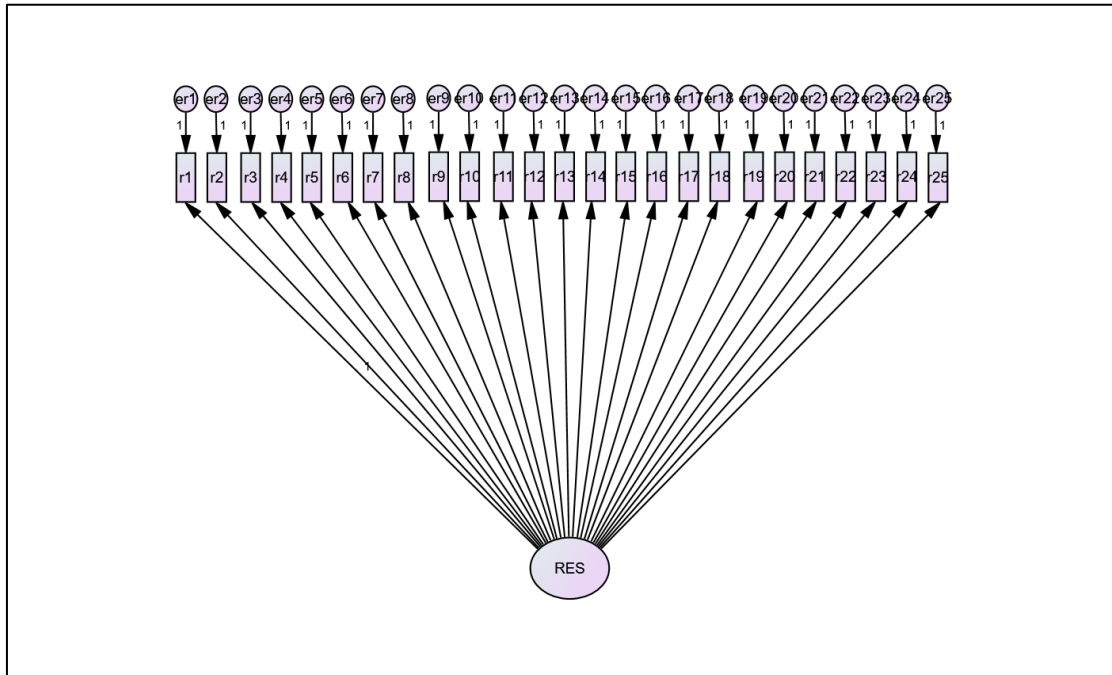
Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων με τη μέθοδο των μη σταθμισμένων ελαχίστων τετραγώνων (unweighted least squares) για να εξεταστεί η παραγοντική δομή του ερωτηματολογίου. Στον Πίνακα 5 παρουσιάζονται οι τιμές των δεικτών καλής προσαρμογής για ένα μοντέλο ενός παράγοντα (συνολική ψυχική ανθεκτικότητα) και στην Εικόνα 3 απεικονίζεται το αντίστοιχο μοντέλο.

Πίνακας 5. Δείκτες καλής προσαρμογής για την επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων ενός μοντέλου ενός παράγοντα για την παραγοντική δομή του CD-RISC

Ψυχική ανθεκτικότητα	CMIN/df (<3)	GFI (>.90)	NFI (>.90)	RMR (<.10)	SRMR (<.10)
1 παράγοντας	1.038	.958	.935	.044	.0596



Εικόνα 3. Σχηματική απεικόνιση ενός μοντέλου ενός παράγοντα για την ψυχική ανθεκτικότητα στα πλαίσια Επιβεβαιωτικής Ανάλυσης Παραγόντων



Σημείωση. RES = Ψυχική ανθεκτικότητα

### 5.3.2.3 Κλίμακα Ικανοποίησης από τη ζωή (SWLS)

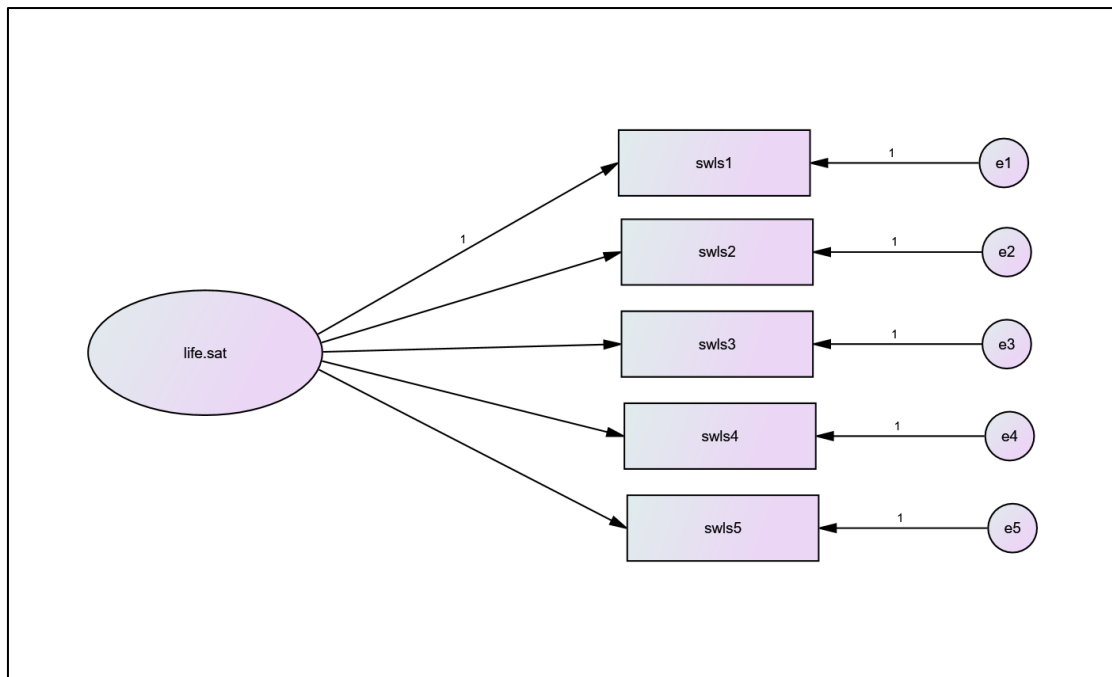
Η Κλίμακα Ικανοποίησης από τη Ζωή (Diener et al., 1985) είναι ένα εργαλείο αυτοαναφοράς που αποτυπώνει τη γνωστική διάσταση του υποκειμενικού ευ ζην και συγκεκριμένα τη γενική ικανοποίηση από τη ζωή όπως προκύπτει από τη γνωστική αξιολόγηση που κάνει το άτομο συγκρίνοντας τις περιστάσεις της πραγματικής του ζωής με αυτές που πιστεύει ότι θα έπρεπε να έχει. Απαρτίζεται από πέντε προτάσεις και οι απαντήσεις δίνονται σε μία επτάβαθμη κλίμακα τύπου Likert (από 1 = Διαφωνώ απόλυτα έως 7 = Συμφωνώ απόλυτα). Για παράδειγμα, «Οι συνθήκες της ζωής μου είναι εξαιρετικές», «Είμαι ικανοποιημένος/η από τη ζωή μου» και «Μέχρι στιγμής έχω αποκτήσει τα σημαντικά πράγματα που θέλω στη ζωή». Παρέχει μία συνολική βαθμολογία ικανοποίησης από τη ζωή. Η αξιοπιστία της Κλίμακας όπως αποτυπώνεται στον δείκτη Cronbach's alpha είναι εξαιρετική σύμφωνα με τους κατασκευαστές ( $\alpha = .87$ ), ενώ έχει ελεγχθεί και στην ελληνική γλώσσα (Galanakis et al., 2017) με εξαιρετικά αποτελέσματα ( $\alpha = .84$ ). Στην παρούσα έρευνα ο έλεγχος αξιοπιστίας με τη χρήση του δείκτη Cronbach's alpha έδειξε ομοίως εξαιρετικά αποτελέσματα για την Κλίμακα ( $\alpha = .89$ ).

Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων με τη μέθοδο των μη σταθμισμένων ελαχίστων τετραγώνων (unweighted least squares) για να εξεταστεί η παραγοντική δομή του ερωτηματολογίου. Στον Πίνακα 6 παρουσιάζονται οι τιμές των δεικτών καλής προσαρμογής για ένα μοντέλο ενός παράγοντα (ικανοποίηση από τη ζωή) και στην Εικόνα 4 απεικονίζεται το αντίστοιχο μοντέλο.

Πίνακας 6. Δείκτες καλής προσαρμογής για την επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων ενός μοντέλου ενός παράγοντα για την παραγοντική δομή του SWLS

Ικανοποίηση από τη ζωή	CMIN/df (<3)	GFI (>.90)	NFI (>.90)	RMR (<.10)	SRMR (<.10)
1 παράγοντας	0.156	1	1	.011	.0123

Εικόνα 4. Σχηματική απεικόνιση ενός μοντέλου ενός παράγοντα για την ικανοποίηση από τη ζωή στα πλαίσια Επιβεβαιωτικής Ανάλυσης Παραγόντων



Σημείωση. life.sat = Ικανοποίηση από τη ζωή

#### 5.3.2.4 Κλίμακα Ικανοποίησης από την εργασία (SWWS)

Η Κλίμακα Ικανοποίησης από την εργασία (Bérubé et al., 2007, 2016) αποτελεί προσαρμογή της Κλίμακας Ικανοποίησης από τη ζωή (SWLS) (Diener et al., 1985) στο εργασιακό πλαίσιο και αποτυπώνει τη γνωστική εκτίμηση του ατόμου για τις περιστάσεις της εργασιακής του ζωής. Απαρτίζεται από πέντε προτάσεις και οι

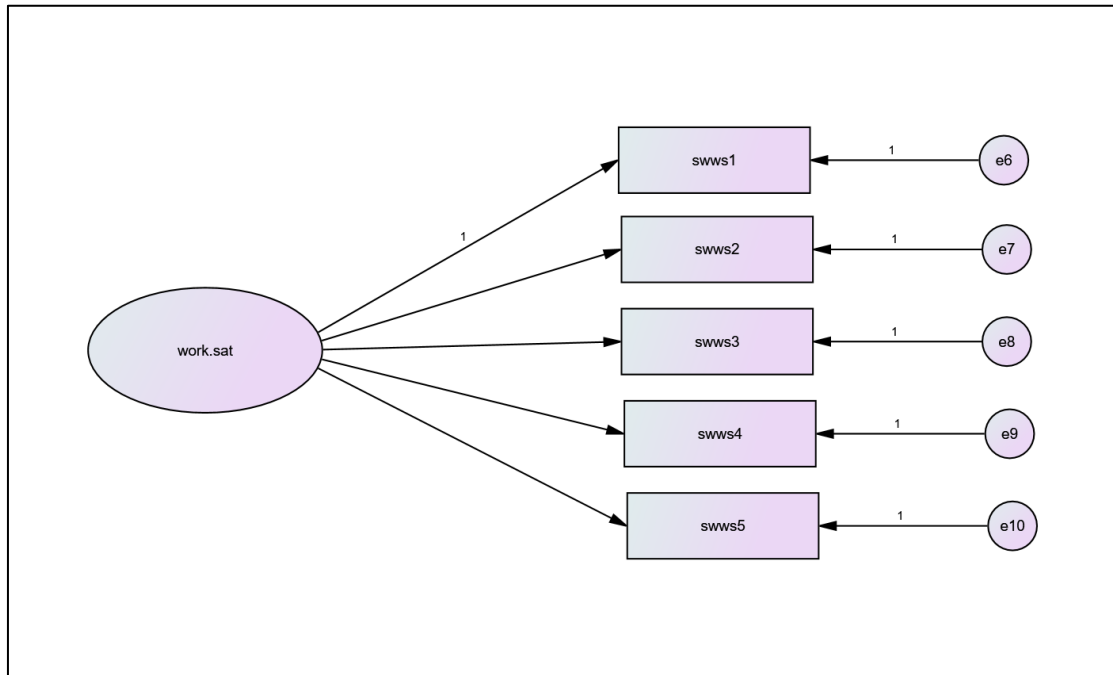
απαντήσεις δίνονται σε μία επτάβαθμη κλίμακα τύπου Likert (από 1 = Διαφωνώ απόλυτα έως 7 = Συμφωνώ απόλυτα), παρέχοντας μία συνολική βαθμολογία ικανοποίησης από την εργασία. Για παράδειγμα, «Οι συνθήκες της εργασίας μου είναι εξαιρετικές», «Είμαι ικανοποιημένος/η από την εργασία μου» και «Μέχρι στιγμής έχω αποκτήσει τα σημαντικά πράγματα που θέλω από την εργασία μου». Η αξιοπιστία της Κλίμακας όπως αποτυπώνεται στον δείκτη Cronbach's alpha είναι ικανοποιητική σύμφωνα με τους κατασκευαστές ( $\alpha = .73$  στην αγγλική γλώσσα και  $\alpha = .80$  στη γαλλική γλώσσα) (Bérubé et al., 2007). Στην παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκε μία ελληνική έκδοση της Κλίμακας που δημιουργήθηκε με τη μέθοδο της ευθείας και αντίστροφης μετάφρασης. Συγκεκριμένα, η Κλίμακα μεταφράστηκε από την ερευνήτρια από την αγγλική γλώσσα στην ελληνική και στη συνέχεια ζητήθηκε από ανεξάρτητη μεταφράστρια η μετάφραση της ελληνικής έκδοσης στην αγγλική γλώσσα. Η Κλίμακα στην αγγλική γλώσσα που προέκυψε από την παραπάνω διαδικασία ήταν σε γενικές γραμμές κοντά στο πρωτότυπο, ενώ κάποια σημεία διαφοροποίησης συζητήθηκαν από την ερευνήτρια και τη μεταφράστρια και τροποποιήθηκαν κατάλληλα, ώστε να προκύψει η τελική μορφή της ελληνικής έκδοσης της Κλίμακας. Ο έλεγχος αξιοπιστίας με τη χρήση του δείκτη Cronbach's alpha που πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια της έρευνάς μας έδειξε εξαιρετικά αποτελέσματα για την Κλίμακα ( $\alpha = .89$ ).

Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων με τη μέθοδο των μη σταθμισμένων ελαχίστων τετραγώνων (unweighted least squares) για να εξεταστεί η παραγοντική δομή του ερωτηματολογίου. Στον Πίνακα 7 παρουσιάζονται οι τιμές των δεικτών καλής προσαρμογής για το μοντέλο του ενός παράγοντα (ικανοποίηση από την εργασία) και στην Εικόνα 5 απεικονίζεται το αντίστοιχο μοντέλο.

Πίνακας 7. Δείκτες καλής προσαρμογής για την επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων ενός μοντέλου ενός παράγοντα για την παραγοντική δομή του SWWS

Ικανοποίηση από την εργασία	CMIN/df (<3)	GFI (>.90)	NFI (>.90)	RMR (<.10)	SRMR (<.10)
1 παράγοντας	5.971	.996	.993	.066	.0460

Εικόνα 5. Σχηματική απεικόνιση ενός μοντέλου ενός παράγοντα για την ικανοποίηση από την εργασία στα πλαίσια Επιβεβαιωτικής Ανάλυσης Παραγόντων



Σημείωση. work.sat = Ικανοποίηση από την εργασία

### 5.3.2.5 Κλίμακα Θετικού και Αρνητικού Συναισθήματος (PANAS)

Για τη μέτρηση των συναισθηματικών διαστάσεων του υποκειμενικού ευ ζην χρησιμοποιήθηκε η Κλίμακα Θετικού και Αρνητικού Συναισθήματος (Watson et al., 1988), που απαρτίζεται από 20 προτάσεις, 10 για θετικά συναισθήματα και 10 για αρνητικά συναισθήματα. Οι συμμετέχοντες καλούνται να σημειώσουν τον βαθμό στον οποίο αισθάνονται τη συναισθηματική κατάσταση που περιγράφει η κάθε πρόταση στην παρούσα χρονική στιγμή σε μια πεντάβαθμη κλίμακα τύπου Likert (από 1 = Καθόλου ή ελάχιστα έως 5 = Πολύ). Για παράδειγμα, «Ενθουσιώδης», «Με ενδιαφέρον», «Υπερήφανος/η», «Αναστατωμένος/η», «Φοβισμένος/η» και «Ντροπιασμένος/η». Η Κλίμακα παρέχει δύο ξεχωριστές βαθμολογίες θετικού και αρνητικού συναισθήματος, αντίστοιχα. Η αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας, όπως αποτυπώνεται στον δείκτη Cronbach's alpha, είναι εξαιρετική σύμφωνα με τους κατασκευαστές τόσο για την υποκλίμακα του θετικού συναισθήματος ( $\alpha = .89$ ) όσο και για την υποκλίμακα του αρνητικού συναισθήματος ( $\alpha = .85$ ). Στην παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκε μία ελληνική έκδοση της Κλίμακας που δημιουργήθηκε με τη μέθοδο

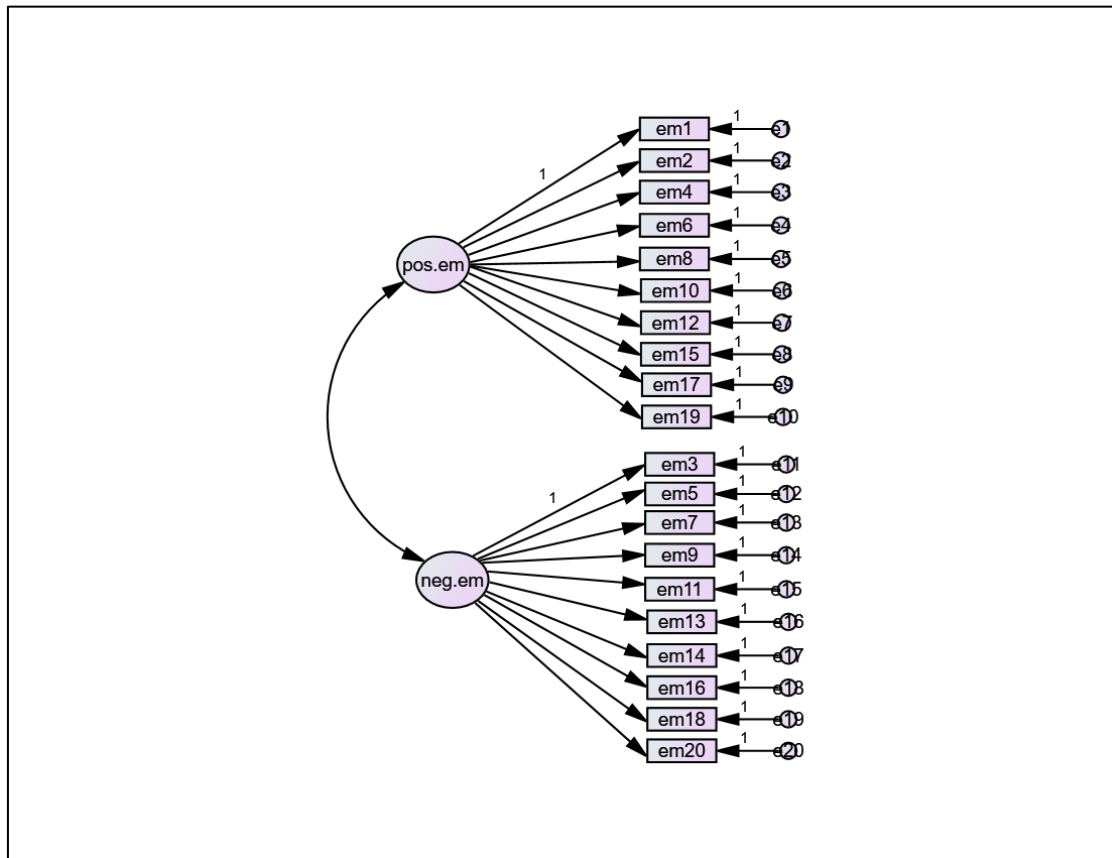
της ευθείας και αντίστροφης μετάφρασης. Ο έλεγχος αξιοπιστίας με τη χρήση του δείκτη Cronbach's alpha έδειξε ικανοποιητικά αποτελέσματα τόσο για την υποκλίμακα του θετικού συναισθήματος ( $\alpha = .83$ ) όσο και για την υποκλίμακα του αρνητικού συναισθήματος ( $\alpha = .85$ ).

Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων με τη μέθοδο των μη σταθμισμένων ελαχίστων τετραγώνων (unweighted least squares) για να εξεταστεί η παραγοντική δομή της Κλίμακας. Στον Πίνακα 8 παρουσιάζονται οι τιμές των δεικτών καλής προσαρμογής για ένα μοντέλο δύο παραγόντων (θετικά και αρνητικά συναισθήματα) και στην Εικόνα 6 απεικονίζεται το αντίστοιχο μοντέλο.

Πίνακας 8. Δείκτες καλής προσαρμογής για την επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων ενός μοντέλου δύο παραγόντων για την παραγοντική δομή του PANAS

Θετικά και αρνητικά συναισθήματα	CMIN/df (<3)	GFI (>.90)	NFI (>.90)	RMR (<.10)	SRMR (<.10)
2 παράγοντες	1.953	.914	.842	.059	.1066

Εικόνα 6. Σχηματική απεικόνιση ενός μοντέλου δύο παραγόντων για τα θετικά και τα αρνητικά συναισθήματα στα πλαίσια Επιβεβαιωτικής Ανάλυσης Παραγόντων



Σημείωση. pos.em. = Θετικά συναισθήματα' neg.em = Αρνητικά συναισθήματα

### 5.3.2.6 Κλίμακα Ψυχολογικού Ευ ζην (PWBS)

Οι συνηθέστερα χρησιμοποιούμενες Κλίμακες για τη μέτρηση του ψυχολογικού ευ ζην είναι οι Κλίμακες Ψυχολογικού Ευ ζην της Ryff, οι οποίες αξιολογούν τις 6 διαστάσεις του αντίστοιχου θεωρητικού μοντέλου (Ryff, 1989, 2014): την αυτοαποδοχή, τις θετικές διαπροσωπικές σχέσεις, την προσωπική ανάπτυξη, τον σκοπό στη ζωή, την κυριαρχία στο περιβάλλον και την αυτονομία.. Η αρχική Κλίμακα απαρτίζεται από 20 προτάσεις για καθεμία από τις παραπάνω έξι διαστάσεις (120 προτάσεις συνολικά) (Ryff, 1989), ενώ αργότερα αναπτύχθηκαν και άλλα πιο συνοπτικά εργαλεία 84, 54, 42 και 18 προτάσεων (Ryff, 2014). Στην παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκε η σύντομη Κλίμακα Ψυχολογικού Ευ ζην που αποτελείται συνολικά από 18 προτάσεις με 3 προτάσεις για καθεμία από τις 6 διαστάσεις του μοντέλου (Ryff & Keyes, 1995). Οι συμμετέχοντες καλούνται να σημειώσουν τον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας τους με κάθε μία από τις προτάσεις και οι απαντήσεις δίνονται σε μία εξάβαθμη κλίμακα τύπου Likert (από 1 = διαφωνώ απόλυτα έως 6 = συμφωνώ απόλυτα). Στην παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκε μία ελληνική έκδοση της Κλίμακας που δημιουργήθηκε με τη μέθοδο της ευθείας και αντίστροφης μετάφρασης, ενώ για τη βαθμολόγηση χρησιμοποιήθηκε μία επτάβαθμη κλίμακα τύπου Likert (από 1 = διαφωνώ απόλυτα έως 7 = συμφωνώ απόλυτα) προκειμένου να διατηρηθεί ενιαίο σύστημα κωδικοποίησης για το σύνολο των ψυχομετρικών εργαλείων. Για παράδειγμα, «Μου αρέσουν οι περισσότερες πλευρές της προσωπικότητάς μου» (αυτοαποδοχή), «Γενικά νιώθω ότι ελέγχω τη ζωή μου» (κυριαρχία στο περιβάλλον), «Μερικοί άνθρωποι περιφέρονται άσκοπα στη ζωή τους, αλλά εγώ δεν είμαι ένας/μία από αυτούς» (σκοπός στη ζωή), «Εμπιστεύομαι τις απόψεις μου έστω και αν έρχονται σε αντίθεση με την πλειοψηφία» (αυτονομία), «Οι άλλοι με βλέπουν ως άτομο που προσφέρει, πρόθυμο να μοιραστεί τον χρόνο του με τους άλλους» (θετικές διαπροσωπικές σχέσεις) και «Για μένα η ζωή είναι μία συνεχής διαδικασία μάθησης, ωρίμανσης και αλλαγής» (προσωπική ανάπτυξη). Η Κλίμακα στην πλήρη έκδοσή της παρέχει μία συνολική βαθμολογία ψυχολογικού ευ ζην, καθώς και βαθμολογία για καθεμία από τις έξι επιμέρους διαστάσεις, ενώ η σύντομη Κλίμακα των 18 προτάσεων παρέχει μία συνολική βαθμολογία ψυχολογικού ευ ζην, καθώς οι δείκτες εσωτερικής συνέπειας για τους επιμέρους παράγοντες είναι χαμηλότεροι σε σύγκριση με την πλήρη έκδοση. Πιο συγκεκριμένα, για τη σύντομη Κλίμακα των 18 προτάσεων οι κατασκευαστές ανέφεραν από χαμηλή έως μέτρια αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας,

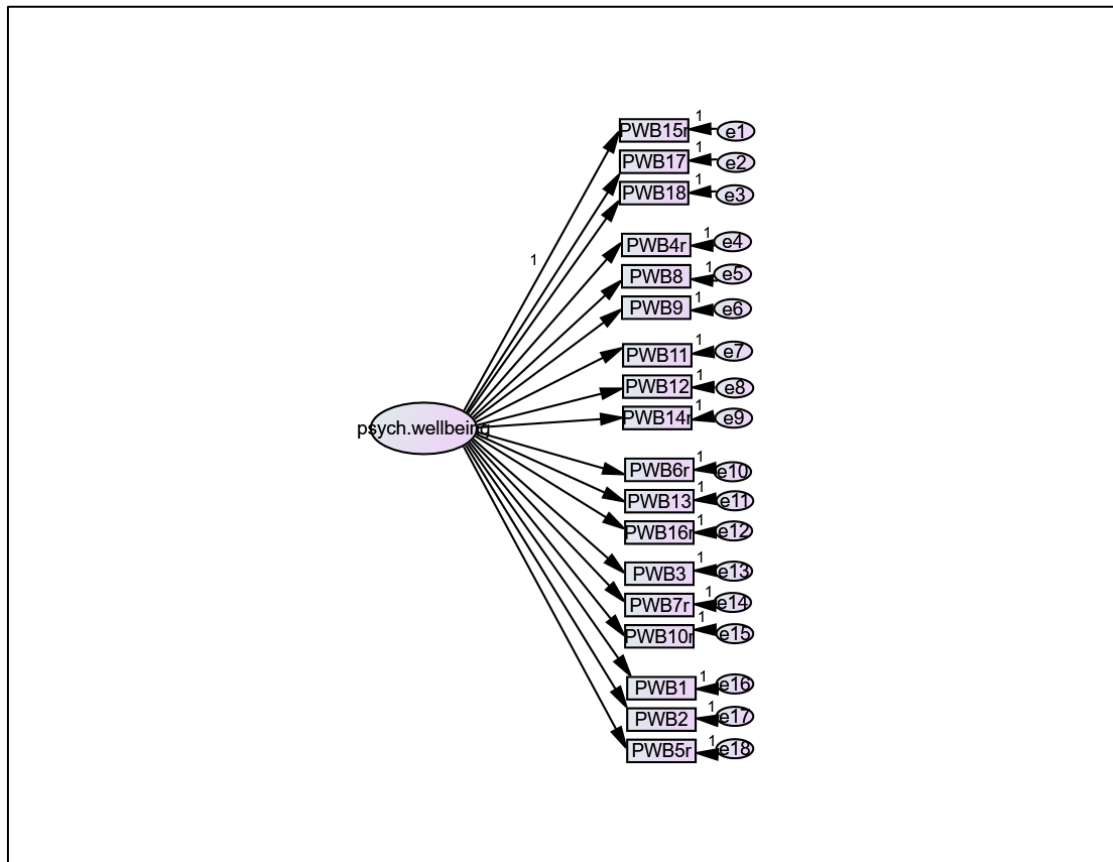
όπως εκτιμήθηκε με τη χρήση του δείκτη Cronbach's alpha, για τις επιμέρους διαστάσεις του ψυχολογικού ευ ζην: την αυτοαποδοχή ( $\alpha = .52$ ), τις θετικές διαπροσωπικές σχέσεις ( $\alpha = .56$ ), την προσωπική ανάπτυξη ( $\alpha = .40$ ), τον σκοπό στη ζωή ( $\alpha = .33$ ), την κυριαρχία στο περιβάλλον ( $\alpha = .49$ ) και την αυτονομία ( $\alpha = .37$ ) (Ryff & Keyes, 1995). Αντίστοιχα στην παρούσα έρευνα ο έλεγχος αξιοπιστίας με τη χρήση του δείκτη Cronbach's alpha έδειξε ικανοποιητικές τιμές για τη συνολική Κλίμακα ( $\alpha = .85$ ), αλλά χαμηλές έως μέτριες τιμές για τις επιμέρους διαστάσεις: την αυτοαποδοχή ( $\alpha = .74$ ), τις θετικές διαπροσωπικές σχέσεις ( $\alpha = .58$ ), την προσωπική ανάπτυξη ( $\alpha = .64$ ), τον σκοπό στη ζωή ( $\alpha = .42$ ), την κυριαρχία στο περιβάλλον ( $\alpha = .70$ ) και την αυτονομία ( $\alpha = .52$ ).

Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων με τη μέθοδο των μη σταθμισμένων ελαχίστων τετραγώνων (unweighted least squares) για να εξεταστεί η παραγοντική δομή της Κλίμακας. Στον Πίνακα 9 παρουσιάζονται οι τιμές των δεικτών καλής προσαρμογής για ένα μοντέλο ενός παράγοντα (συνολικό ψυχολογικό ευ ζην), δεδομένου ότι η σύντομη Κλίμακα προτείνεται για τη μέτρηση του συνολικού ψυχολογικού ευ ζην, καθώς και για ένα μοντέλο έξι παραγόντων (αυτοαποδοχή, θετικές διαπροσωπικές σχέσεις, προσωπική ανάπτυξη, σκοπός στη ζωή, κυριαρχία στο περιβάλλον και αυτονομία) και στις Εικόνες 7 και 8 απεικονίζονται τα αντίστοιχα μοντέλα.

Πίνακας 9. Δείκτες καλής προσαρμογής για την επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων ενός μοντέλου ενός παράγοντα και ενός μοντέλου έξι παραγόντων για την παραγοντική δομή του PWBS

Ψυχολογικό ευ ζην	CMIN/df (<3)	GFI (>.90)	NFI (>.90)	RMR (<.10)	SRMR (<.10)
1 παράγοντας	2.495	.961	.920	.066	.0700
6 παράγοντες	1.855	.974	.947	.053	.0574

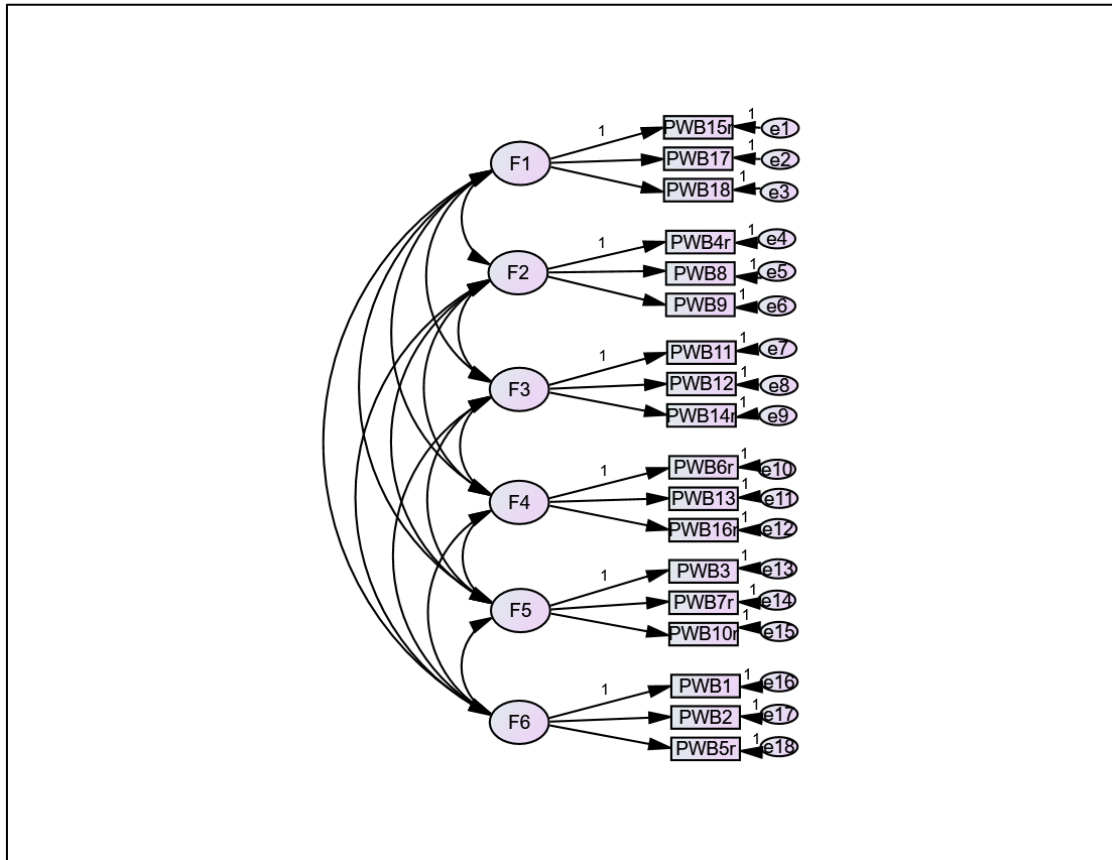
Εικόνα 7. Σχηματική απεικόνιση ενός μοντέλου ενός παράγοντα για το ψυχολογικό ευ ζην στα πλαίσια Επιβεβαιωτικής Ανάλυσης Παραγόντων



Σημείωση. psych.wellbeing. = Ψυχολογικό ευ ζην



Εικόνα 8. Σχηματική απεικόνιση ενός μοντέλου έξι παραγόντων για το ψυχολογικό ευ ζην στα πλαίσια Επιβεβαιωτικής Ανάλυσης Παραγόντων



Σημείωση. F1 = Αυτονομία· F2 = Κυριαρχία στο περιβάλλον· F3 = Προσωπική ανάπτυξη· F4 = Θετικές διαπροσωπικές σχέσεις· F5 = Σκοπός στη ζωή και F6 = Αυτοαποδοχή

### 5.3.2.7 Ερωτηματολόγιο Αντιληπτής Οργανωσιακής Υποστήριξης (SPOS)

Το Ερωτηματολόγιο Αντιληπτής Οργανωσιακής Υποστήριξης (SPOS) (Eisenberger et al., 1986) αποτυπώνει την αντίληψη του εργαζόμενου σχετικά με το κατά πόσο ο οργανισμός εκτιμά τη συνεισφορά του και ενδιαφέρεται για το ευ ζην του. Είναι ένα μονοδιάστατο εργαλείο αυτοαναφοράς που απαρτίζεται στην αρχική του μορφή από 36 προτάσεις που απαντώνται σε μία επτάβαθμη κλίμακα τύπου Likert (από 1 = Διαφωνώ απόλυτα έως 7 = Συμφωνώ απόλυτα), ενώ έχει αναπτυχθεί και η σύντομη κλίμακα των 8 ερωτήσεων, που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα. Οι συμμετέχοντες καλούνται να σημειώσουν τον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας τους με καθεμιά από τις προτάσεις που αφορούν την εργασία τους στον οργανισμό της Ελληνικής Αστυνομίας. Για παράδειγμα, «Ο οργανισμός εκτιμά τη συνεισφορά μου στην ευημερία του», «Ο οργανισμός νοιάζεται για την γενικότερη ικανοποίησή μου στην εργασία» και «Ο οργανισμός είναι υπερήφανος για τα επιτεύγματά μου στην

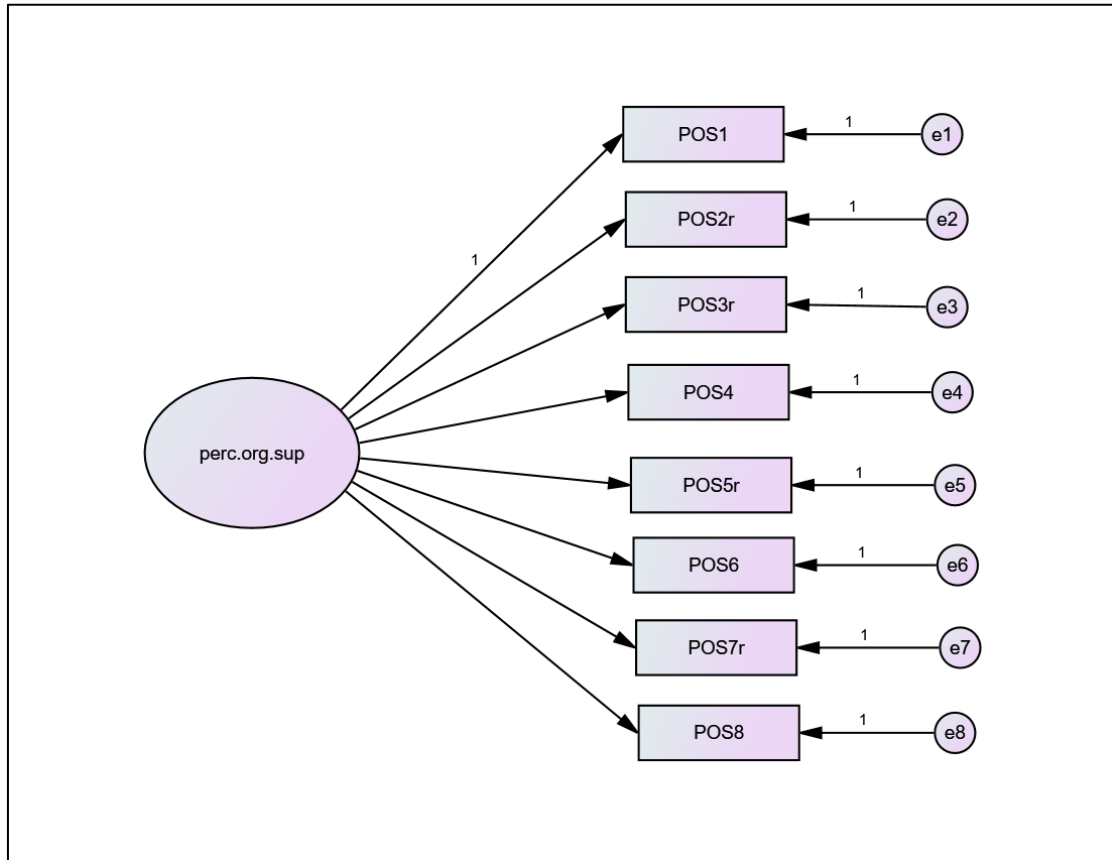
εργασία». Η αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας του ερωτηματολογίου των 8 προτάσεων, όπως αποτυπώνεται στον δείκτη Cronbach's alpha, έχει φανεί εξαιρετική ( $\alpha = .90$ ) (Eisenberger et al., 1997). Στην παρούσα έρευνα ο έλεγχος αξιοπιστίας με τη χρήση του δείκτη Cronbach's alpha έδειξε ομοίως εξαιρετικά αποτελέσματα ( $\alpha = .93$ ). Τέλος, η έκδοση του ερωτηματολογίου στην ελληνική γλώσσα βασίστηκε στη μέθοδο της ευθείας και αντίστροφης μετάφρασης.

Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων με τη μέθοδο των μη σταθμισμένων ελαχίστων τετραγώνων (unweighted least squares) για να εξεταστεί η παραγοντική δομή του Ερωτηματολογίου. Στον Πίνακα 10 παρουσιάζονται οι τιμές των δεικτών καλής προσαρμογής για ένα μοντέλο ενός παράγοντα (αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη) και στην Εικόνα 30 απεικονίζεται το αντίστοιχο μοντέλο.

Πίνακας 10. Δείκτες καλής προσαρμογής για την επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων ενός μοντέλου ενός παράγοντα για την παραγοντική δομή του SPOS

Αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη	CMIN/df (<3)	GFI (>.90)	NFI (>.90)	RMR (<.10)	SRMR (<.10)
1 παράγοντας	5.215	.996	.995	.080	.0381

Εικόνα 9. Σχηματική απεικόνιση ενός μοντέλου ενός παράγοντα για την αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη στα πλαίσια Επιβεβαιωτικής Ανάλυσης Παραγόντων



Σημείωση. perc.org.sup. = Αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη

### 5.3.2.8 Ερωτηματολόγιο Εργασίας και Νοήματος (WAMI)

Το Ερωτηματολόγιο Εργασίας και Νοήματος (WAMI) (Steger et al., 2012) αποτυπώνει την εκτίμηση του εργαζόμενου σχετικά με το κατά πόσο η εργασία του είναι σημαντική και θετική και απαρτίζεται από 10 προτάσεις που απαντώνται σε μία πεντάβαθμη κλίμακα τύπου Likert (από 1=απόλυτα αναληθές έως 5=απόλυτα αληθές) παρέχοντας συνολική βαθμολογία για την εργασία με νόημα, καθώς και επιμέρους βαθμολογίες για τις τρεις διαστάσεις: του θετικού νοήματος, της δημιουργίας νοήματος μέσα από την εργασία και της κινητοποίησης για ένα μεγαλύτερο καλό. Στην παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκε μία ελληνική έκδοση της Κλίμακας που δημιουργήθηκε με τη μέθοδο της ευθείας και αντίστροφης μετάφρασης. Το ερωτηματολόγιο περιέχει προτάσεις, όπως «Θεωρώ ότι η εργασία μου συμβάλλει στην προσωπική μου ανάπτυξη», «Έχω βρει μία καριέρα με νόημα» και «Γνωρίζω ότι η εργασία μου κάνει μία θετική διαφορά στον κόσμο». Οι κατασκευαστές ανέφεραν υψηλού βαθμού

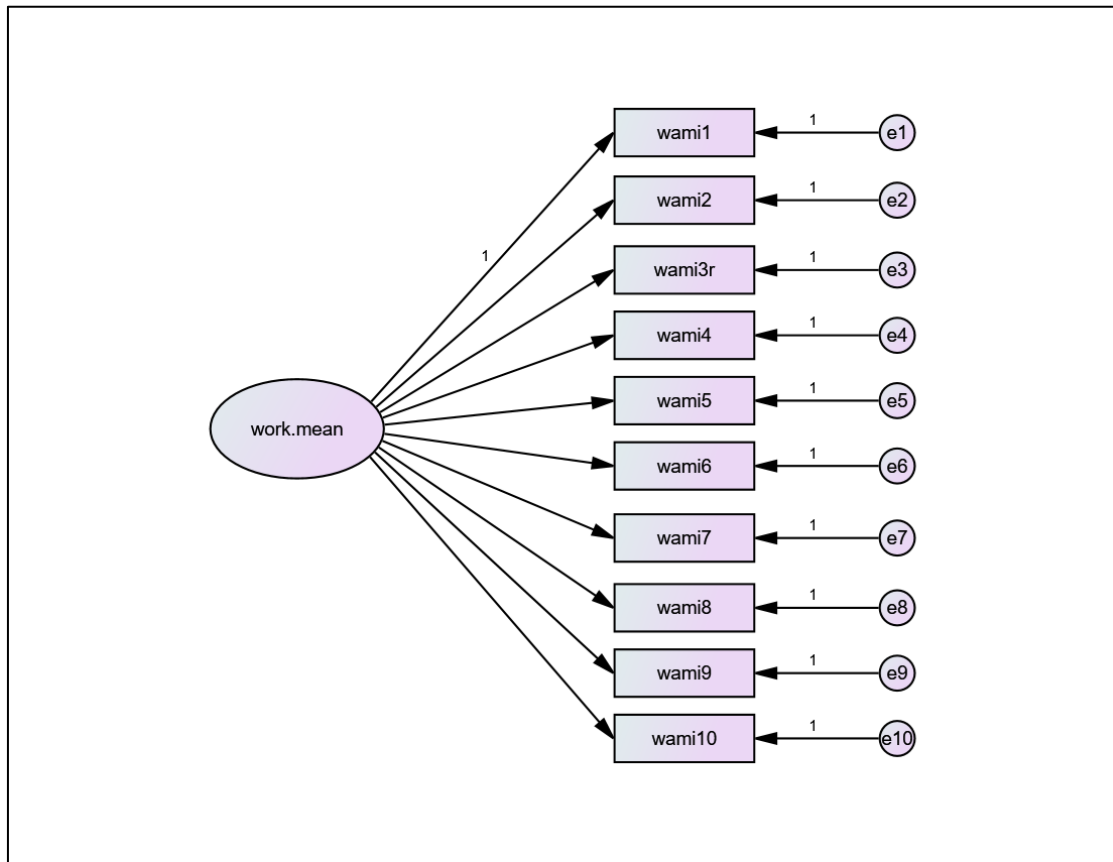
αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας, όπως αποτυπώνεται στον δείκτη Cronbach's alpha για το συνολικό ερωτηματολόγιο ( $\alpha = .93$ ), καθώς και για τις επιμέρους διαστάσεις: του θετικού νοήματος ( $\alpha = .89$ ), της δημιουργίας νοήματος μέσα από την εργασία ( $\alpha = .82$ ) και της κινητοποίησης για ένα μεγαλύτερο καλό ( $\alpha = .83$ ) (Steger et al., 2012). Στην παρούσα έρευνα ο έλεγχος αξιοπιστίας με τη χρήση του δείκτη Cronbach's alpha έδειξε υψηλή τιμή για το συνολικό ερωτηματολόγιο ( $\alpha = .90$ ), και ικανοποιητικές τιμές για τις επιμέρους διαστάσεις: του θετικού νοήματος ( $\alpha = .82$ ), της δημιουργίας νοήματος μέσα από την εργασία ( $\alpha = .82$ ) και της κινητοποίησης για ένα μεγαλύτερο καλό ( $\alpha = .76$ ).

Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων με τη μέθοδο των μη σταθμισμένων ελαχίστων τετραγώνων (unweighted least squares) για να εξεταστεί η παραγοντική δομή του Ερωτηματολογίου. Στον Πίνακα 11 παρουσιάζονται οι τιμές των δεικτών καλής προσαρμογής για ένα μοντέλο ενός παράγοντα (νοηματοδότηση της εργασίας), καθώς και για ένα μοντέλο τριών παραγόντων (θετικό νόημα, δημιουργία νοήματος μέσα από την εργασία και κινητοποίηση για ένα μεγαλύτερο καλό) και στις Εικόνες 10 και 11 απεικονίζονται τα αντίστοιχα μοντέλα.

Πίνακας 11. Δείκτες καλής προσαρμογής για την επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων ενός μοντέλου ενός παράγοντα και ενός μοντέλου τριών παραγόντων για την παραγοντική δομή του WAMI

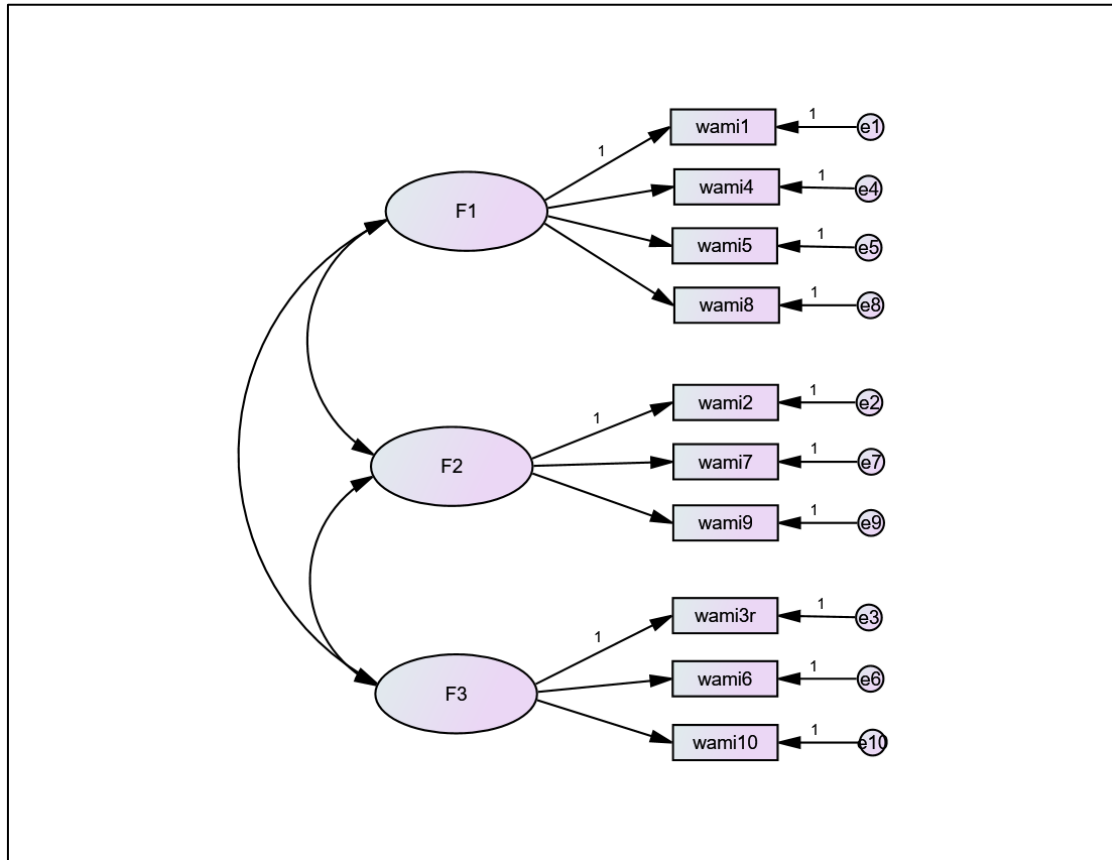
Νοηματοδότηση της εργασίας	CMIN/df (<3)	GFI (>.90)	NFI (>.90)	RMR (<.10)	SRMR (.10)
1 παράγοντας	0.725	.987	.981	.032	.0623
3 παράγοντες	0.423	.993	.990	.023	.0464

Εικόνα 10. Σχηματική απεικόνιση ενός μοντέλου ενός παράγοντα για τη νοηματοδότηση της εργασίας στα πλαίσια Επιβεβαιωτικής Ανάλυσης Παραγόντων



Σημείωση. work.mean. = Νοηματοδότηση της εργασίας

Εικόνα 11. Σχηματική απεικόνιση ενός μοντέλου τριών παραγόντων για τη νοηματοδότηση της εργασίας στα πλαίσια Επιβεβαιωτικής Ανάλυσης Παραγόντων



Σημείωση. F1 = Θετικό νόημα· F2 = Δημιουργία νοήματος μέσα από την εργασία· F3 = Κινητοποίηση για ένα μεγαλύτερο καλό

### 5.3.2.9 Συμπληρωματικές ερωτήσεις

Τέλος, χρησιμοποιήθηκαν ορισμένες συμπληρωματικές ερωτήσεις για την αποτύπωση των αντιλήψεων των συμμετεχόντων σχετικά με το πόσο σημαντικές είναι οι έννοιες της συναισθηματικής νοημοσύνης, της ψυχικής ανθεκτικότητας, του ευ ζην, της υποστήριξης από τον οργανισμό και της νοηματοδότησης της εργασίας για τους ίδιους και για τον Οργανισμό της Ελληνικής Αστυνομίας. Οι απαντήσεις δόθηκαν σε μία ονομαστική κλίμακα τριών κατηγοριών (Λίγο, Μέτρια, Πολύ).

### 5.3.3 Στατιστικές αναλύσεις

Χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα IBM SPSS version 23 για τον υπολογισμό των μέτρων περιγραφικής στατιστικής, για τον έλεγχο της αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας των ψυχομετρικών εργαλείων με τη χρήση του δείκτη εσωτερικής συνοχής Cronbach's alpha και για την ανάλυση συσχετίσεων μεταξύ των μεταβλητών των ψυχομετρικών εργαλείων με τη χρήση του συντελεστή Pearson  $r$ . Στη συνέχεια χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα IBM AMOS version 22 για τον έλεγχο της παραγοντικής δομής των ψυχομετρικών εργαλείων και για τον έλεγχο των ερευνητικών υποθέσεων. Προκειμένου να εξεταστεί η παραγοντική δομή των ψυχομετρικών εργαλείων πραγματοποιήθηκε επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων (Confirmatory Factor Analysis, CFA) (Brown, 2015) με τη μέθοδο των μη σταθμισμένων ελαχίστων τετραγώνων (Unweighted Least Squares, ULS) (MacCallum, 2009), η οποία δεν προϋποθέτει πολυμεταβλητή κανονικότητα. Για τον έλεγχο των ερευνητικών υποθέσεων πραγματοποιήθηκε ανάλυση διαμεσολάβησης στα πλαίσια της μοντελοποίησης δομικών εξισώσεων (Structural Equation Modeling, SEM) με τη μέθοδο των μη σταθμισμένων ελαχίστων τετραγώνων (Unweighted Least Squares, ULS) και την τεχνική bootstrapping, με πλήθος bootstrap δειγμάτων  $N = 2000$  και διάστημα εμπιστοσύνης 95% (Kline, 2011). Για την αξιολόγηση της προσαρμογής των μοντέλων στα δεδομένα της έρευνας χρησιμοποιήθηκαν δείκτες καλής προσαρμογής που προτείνονται στην υπάρχουσα βιβλιογραφία (Hu & Bentler, 1999. Kline, 2011). Συγκεκριμένα χρησιμοποιήθηκαν οι εξής πέντε δείκτες: η προσαρμογή του δείκτη CMIN προς τους βαθμούς ελευθερίας (CMIN/df), ο δείκτης καλής προσαρμογής (Goodness-of-Fit Index, GFI), ο κανονικοποιημένος δείκτης προσαρμογής (Normed Fit Index, NFI), ο δείκτης ρίζας μέσου τετραγωνικού υπολοίπου (Root Mean Square Residual, RMR) και ο τυποποιημένος δείκτης ρίζας μέσου τετραγωνικού υπολοίπου (Standardized Root Mean Square Residual, SRMR). Σύμφωνα με τους Hu και Bentler (1999) και Kline (2011), τα κριτήρια για ικανοποιητική προσαρμογή είναι τα εξής: CMIN/df < 3, GFI και NFI > 0.90, RMR και SRMR < 0.10, ενώ για άριστη προσαρμογή τα εξής: CMIN/df < 2, GFI and NFI > 0.95, RMR και SRMR < 0.08. Το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας που χρησιμοποιήθηκε ήταν  $p = .05$ .

**Τρίτο Μέρος:**

**Αποτελέσματα**



## 6. Αποτελέσματα της έρευνας

### 6.1 Περιγραφική στατιστική και σχέσεις μεταξύ των μεταβλητών

Αρχικά, με τη χρήση μεθόδων περιγραφικής στατιστικής υπολογίστηκε ο μέσος όρος και η τυπική απόκλιση των μεταβλητών που αποτυπώνουν τα ψυχομετρικά εργαλεία της έρευνας. Στον Πίνακα 12 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα αυτά.

Πίνακας 12. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των μεταβλητών που αποτυπώνουν τα ψυχομετρικά εργαλεία

Μεταβλητές	<i>M.O.</i>	<i>T.A.</i>
Συναισθηματική νοημοσύνη (TEI)	168.84	16.14
Ψυχική ανθεκτικότητα (RES)	100.77	10.73
Θετικό συναίσθημα (POSEM)	38.54	5.12
Αρνητικό συναίσθημα (NEGEM)	13.79	4.34
Ικανοποίηση από τη ζωή (SWL)	27.54	4.24
Ικανοποίηση από την εργασία (SWW)	23.66	5.19
Ψυχολογικό ευ ζην (PWB)	103.40	9.33
Αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη (POS)	32.13	9.39
Νοηματοδότηση της εργασίας (MNW)	40.96	5.24

Στη συνέχεια, στον Πίνακα 13 παρουσιάζονται οι αντιλήψεις των συμμετεχόντων για τη σημαντικότητα των εννοιών της συναισθηματικής νοημοσύνης, του ευ ζην, της ψυχικής ανθεκτικότητας, της υποστήριξης από τον οργανισμό και της νοηματοδότησης της εργασίας για τους ίδιους και για τον Οργανισμό της Ελληνικής Αστυνομίας.

Πίνακας 13. Αντιλήψεις των συμμετεχόντων για τη σημαντικότητα των μεταβλητών της έρευνας για τους ίδιους και για τον Οργανισμό της Ελληνικής Αστυνομίας\*

Πόσο σημαντικές είναι οι παρακάτω έννοιες	για εσάς;			για τον Οργανισμό της Ελληνικής Αστυνομίας;		
	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Λίγο	Μέτρια	Πολύ
Συναισθηματική νοημοσύνη	4	55	398	121	212	124
Ευ ζην	3	58	396	146	228	83
Ψυχική ανθεκτικότητα	0	34	423	76	171	210
Υποστήριξη από τον οργανισμό	14	91	352	133	234	90
Νόημα στην εργασία	6	68	383	115	247	95

\*N = 457

Προκειμένου να ελεγχθούν τυχόν διαφοροποιήσεις των αντιλήψεων των συμμετεχόντων σχετικά με τη σημαντικότητα των μεταβλητών της έρευνας για τους ίδιους και για τον Οργανισμό της Ελληνικής Αστυνομίας χρησιμοποιήθηκε το κριτήριο  $\chi^2$  (chi-square). Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι αντιλήψεις των συμμετεχόντων σχετικά με πόσο σημαντική είναι για τους ίδιους η έννοια της συναισθηματικής νοημοσύνης [ $\chi^2(4) = 36.418, p < .001$ ], της ψυχικής ανθεκτικότητας [ $\chi^2(2) = 28.621, p < .001$ ], του ευ ζην [ $\chi^2(4) = 16.518, p < .01$ ], της υποστήριξης από τον οργανισμό [ $\chi^2(4) = 14.998, p < .01$ ] και του νοήματος στην εργασία [ $\chi^2(4) = 23.411, p < .001$ ] διαφέρουν στατιστικά σημαντικά σε σχέση με τις αντιλήψεις τους για τη σημαντικότητα των αντίστοιχων εννοιών για τον Οργανισμό της Ελληνικής Αστυνομίας, με τους συμμετέχοντες να θεωρούν τις παραπάνω έννοιες πιο σημαντικές για τους ίδιους σε σχέση με τον Οργανισμό.

Ακόμα προκειμένου να διερευνηθεί το μέγεθος και η κατεύθυνση των σχέσεων ανάμεσα στις μεταβλητές πραγματοποιήθηκαν αναλύσεις συσχέτισης με τη χρήση του συντελεστή Pearson *r*. Τα αποτελέσματα από τις αναλύσεις αυτές παρουσιάζονται στον Πίνακα 14.

Πίνακας 14. Συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών που αποτυπώνουν τα ψυχομετρικά εργαλεία

	1	2	3	4	5	6	7	8
TEI								
RES	.72*							
POSEM	.61*	.68*						
NEGEM	-.52*	-.37*	-.14*					
SWL	.64*	.64*	.61*	-.38*				
SWW	.46*	.43*	.39*	-.27*	.54*			
PWB	.78*	.72*	.62*	-.48*	.69*	.43*		
POS	.37*	.31*	.25*	-.26*	.33*	.57*	.32*	
MNW	.59*	.63*	.50*	-.38*	.57*	.60*	.62*	.46*

Σημείωση. TEI = Συναισθηματική νοημοσύνη· RES = Ψυχική ανθεκτικότητα· POSEM = Θετικό συναίσθημα· NEGEM = Αρνητικό συναίσθημα· SWL = Ικανοποίηση από τη ζωή· SWW = Ικανοποίηση από την εργασία· PWB = Ψυχολογικό ευ ζην· POS = Αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη· MNW = Νοηματοδότηση της εργασίας.

\* $p < .01$ , two tailed

Αναλυτικά, η συναισθηματική νοημοσύνη (TEI) βρέθηκε να έχει στατιστικά σημαντική ισχυρή θετική συσχέτιση με την ψυχική ανθεκτικότητα (RES) ( $r = .77, p < .01$ ), ισχυρή θετική συσχέτιση με το θετικό συναίσθημα (POSEM) ( $r = .61, p < .01$ ),

μέτρια αρνητική συσχέτιση με το αρνητικό συναίσθημα (NEGEM) ( $r = -.52, p < .01$ ), ισχυρή θετική συσχέτιση με την ικανοποίηση από τη ζωή (SWL) ( $r = .64, p < .01$ ), μέτρια θετική συσχέτιση με την ικανοποίηση από την εργασία (SWW) ( $r = .46, p < .01$ ), ισχυρή θετική συσχέτιση με το ψυχολογικό ευ ζην (PWB) ( $r = .78, p < .01$ ), μικρή θετική συσχέτιση με την αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη (POS) ( $r = .37, p < .01$ ) και μέτρια θετική συσχέτιση με τη νοηματοδότηση της εργασίας ( $r = .59, p < .01$ ).

Η ψυχική ανθεκτικότητα βρέθηκε να έχει στατιστικά σημαντική ισχυρή θετική συσχέτιση με το θετικό συναίσθημα (POSEM) ( $r = .68, p < .01$ ), μικρή αρνητική συσχέτιση με το αρνητικό συναίσθημα (NEGEM) ( $r = -.37, p < .01$ ), ισχυρή θετική συσχέτιση με την ικανοποίηση από τη ζωή (SWL) ( $r = .64, p < .01$ ), μέτρια θετική συσχέτιση με την ικανοποίηση από την εργασία (SWW) ( $r = .43, p < .01$ ), ισχυρή θετική συσχέτιση με το ψυχολογικό ευ ζην (PWB) ( $r = .72, p < .01$ ), μικρή θετική συσχέτιση με την αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη (POS) ( $r = .31, p < .01$ ) και ισχυρή θετική συσχέτιση με τη νοηματοδότηση της εργασίας ( $r = .63, p < .01$ ).

Το θετικό συναίσθημα βρέθηκε να έχει στατιστικά σημαντική αλλά αδύναμη αρνητική συσχέτιση με το αρνητικό συναίσθημα (NEGEM) ( $r = -.14, p < .01$ ), ισχυρή θετική συσχέτιση με την ικανοποίηση από τη ζωή (SWL) ( $r = .61, p < .01$ ), μικρή θετική συσχέτιση με την ικανοποίηση από την εργασία (SWW) ( $r = .39, p < .01$ ), ισχυρή θετική συσχέτιση με το ψυχολογικό ευ ζην (PWB) ( $r = .62, p < .01$ ), μικρή θετική συσχέτιση με την αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη (POS) ( $r = .25, p < .01$ ) και μέτρια θετική συσχέτιση με τη νοηματοδότηση της εργασίας ( $r = .50, p < .01$ ).

Το αρνητικό συναίσθημα βρέθηκε να έχει στατιστικά σημαντική μικρή αρνητική συσχέτιση με την ικανοποίηση από τη ζωή (SWL) ( $r = -.38, p < .01$ ), μικρή αρνητική συσχέτιση με την ικανοποίηση από την εργασία (SWW) ( $r = -.27, p < .01$ ), μέτρια αρνητική συσχέτιση με το ψυχολογικό ευ ζην (PWB) ( $r = -.48, p < .01$ ), μικρή αρνητική συσχέτιση με την αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη (POS) ( $r = -.26, p < .01$ ) και μέτρια αρνητική συσχέτιση με τη νοηματοδότηση της εργασίας ( $r = -.38, p < .01$ ).

Ακόμη, η ικανοποίηση από τη ζωή βρέθηκε να έχει στατιστικά σημαντική μέτρια θετική συσχέτιση με την ικανοποίηση από την εργασία (SWW) ( $r = .54, p < .01$ ), ισχυρή θετική συσχέτιση με το ψυχολογικό ευ ζην (PWB) ( $r = .69, p < .01$ ), μικρή θετική συσχέτιση με την αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη (POS) ( $r = .33, p < .01$ ) και μέτρια θετική συσχέτιση με τη νοηματοδότηση της εργασίας ( $r = .57, p < .01$ ).

Επίσης, η ικανοποίηση από την εργασία βρέθηκε να έχει στατιστικά σημαντική μέτρια θετική συσχέτιση με το ψυχολογικό ευ ζην (PWB) ( $r = .43, p < .01$ ), μέτρια θετική συσχέτιση με την αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη (POS) ( $r = .57, p < .01$ ) και ισχυρή θετική συσχέτιση με τη νοηματοδότηση της εργασίας ( $r = .60, p < .01$ ).

Τέλος, το ψυχολογικό ευ ζην βρέθηκε να έχει στατιστικά σημαντική μικρή θετική συσχέτιση με την αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη (POS) ( $r = .32, p < .01$ ) και ισχυρή θετική συσχέτιση με τη νοηματοδότηση της εργασίας ( $r = .62, p < .01$ ), ενώ η αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη είχε στατιστικά σημαντική μέτρια θετική συσχέτιση με τη νοηματοδότηση της εργασίας ( $r = .46, p < .01$ ).

## **6.2 Αποτελέσματα αναλύσεων διαμεσολάβησης (Mediation analyses)**

### **6.2.1 Αποτελέσματα για τον διαμεσολαβητικό ρόλο της ψυχικής ανθεκτικότητας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην**

#### **6.2.1.1 Μετρικά μοντέλα (Measurement models)**

Προκειμένου να εξετασθεί ο διαμεσολαβητικός ρόλος της ψυχικής ανθεκτικότητας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό ευ ζην, καθώς και στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το υποκειμενικό ευ ζην δημιουργήθηκε ένα μετρικό μοντέλο που αποτελείται από τέσσερις αλληλένδετες λανθάνουσες μεταβλητές (συναισθηματική νοημοσύνη, ψυχική ανθεκτικότητα, ψυχολογικό ευ ζην και υποκειμενικό ευ ζην), οι οποίες εκφράζονται από τις παρατηρούμενες μεταβλητές των αντίστοιχων ψυχομετρικών εργαλείων. Συγκεκριμένα, η συναισθηματική νοημοσύνη εκφράζεται από τις 30 παρατηρούμενες μεταβλητές συναισθηματικής νοημοσύνης του ερωτηματολογίου TEIQue-SF, η ψυχική ανθεκτικότητα από τις 25 παρατηρούμενες μεταβλητές ψυχικής ανθεκτικότητας της κλίμακας CD-RISC, το ψυχολογικό ευ ζην από τις 18 παρατηρούμενες μεταβλητές της κλίμακας PWBS και το υποκειμενικό ευ ζην εκφράζεται από τις 10 παρατηρούμενες μεταβλητές των θετικών συναισθημάτων της κλίμακας PANAS, τις 10 παρατηρούμενες μεταβλητές των αρνητικών συναισθημάτων της κλίμακας PANAS (αντίστροφα), τις 5 παρατηρούμενες μεταβλητές ικανοποίησης από τη ζωή της κλίμακας SWLS και τις 5 παρατηρούμενες μεταβλητές ικανοποίησης από την εργασία

της κλίμακας SWWS. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης έδειξαν ικανοποιητικούς δείκτες προσαρμογής του μοντέλου:  $CMIN/df = 1.786$ ,  $GFI = .929$ ,  $NFI = .916$ ,  $RMR = .061$  και  $SRMR = .0716$ .

Στη συνέχεια προκειμένου να εξετασθεί ο διαμεσολαβητικός ρόλος της ψυχικής ανθεκτικότητας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το καθολικό ευ ζην δημιουργήθηκε ένα μετρικό μοντέλο που αποτελείται από τρεις αλληλένδετες λανθάνουσες μεταβλητές (συναισθηματική νοημοσύνη, ψυχική ανθεκτικότητα, καθολικό ευ ζην). Το καθολικό ευ ζην αποτυπώνεται ως λανθάνουσα μεταβλητή δεύτερου επιπέδου (2<sup>nd</sup> order) που απαρτίζεται από δύο λανθάνουσες μεταβλητές πρώτου επιπέδου (1<sup>st</sup> order): το ψυχολογικό ευ ζην, που εκφράζεται από τις 18 παρατηρούμενες μεταβλητές της κλίμακας PWBS, και το υποκειμενικό ευ ζην, που εκφράζεται από τις 10 παρατηρούμενες μεταβλητές των θετικών συναισθημάτων της κλίμακας PANAS, τις 10 παρατηρούμενες μεταβλητές των αρνητικών συναισθημάτων της κλίμακας PANAS (αντίστροφα), τις 5 παρατηρούμενες μεταβλητές ικανοποίησης από τη ζωή της κλίμακας SWLS και τις 5 παρατηρούμενες μεταβλητές ικανοποίησης από την εργασία της κλίμακας SWWS. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης έδειξαν ικανοποιητικούς δείκτες προσαρμογής του μοντέλου:  $CMIN/df = 1.787$ ,  $GFI = .929$ ,  $NFI = .916$ ,  $RMR = .061$  και  $SRMR = .0716$ .

#### **6.2.1.2 Δομικά μοντέλα (Structural models)**

Εξετάσθηκε ο διαμεσολαβητικός ρόλος της ψυχικής ανθεκτικότητας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό ευ ζην, καθώς και στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το υποκειμενικό ευ ζην Αξιωματικών της Αστυνομίας με τη χρήση ενός αναγωγικού ή συνδρομικού (recursive) Μοντέλου Δομικών Εξισώσεων με μία εξωγενή λανθάνουσα μεταβλητή (συναισθηματική νοημοσύνη) και τρεις ενδογενείς λανθάνουσες μεταβλητές (ψυχική ανθεκτικότητα, ψυχολογικό ευ ζην, υποκειμενικό ευ ζην), από τις οποίες η μία (ψυχική ανθεκτικότητα) αποτυπώνεται ως μεταβλητή διαμεσολάβησης.

Τα αποτελέσματα (βλ. Πίνακες 15 και 16) έδειξαν στατιστικά σημαντική θετική έμμεση επίδραση (indirect effect) της συναισθηματικής νοημοσύνης στο ψυχολογικό ευ ζην ( $b = 0.234$ ,  $p = .014$ ), καθώς και στατιστικά σημαντική θετική έμμεση επίδραση (indirect effect) της συναισθηματικής νοημοσύνης στο υποκειμενικό ευ ζην ( $b = 0.179$ ,

$p = .003$ ). Επιπλέον, η άμεση επίδραση (direct effect) της συναισθηματικής νοημοσύνης στο ψυχολογικό ευ ζην παρουσία της μεταβλητής διαμεσολάβησης (ψυχική ανθεκτικότητα) βρέθηκε στατιστικά σημαντική ( $b = 0.543, p = 0.001$ ), όπως και η άμεση επίδραση (direct effect) της συναισθηματικής νοημοσύνης στο υποκειμενικό ευ ζην παρουσία της μεταβλητής διαμεσολάβησης (ψυχική ανθεκτικότητα) ( $b = 0.274, p = 0.001$ ). Συνεπώς, η ψυχική ανθεκτικότητα διαμεσολαβεί μερικώς στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό ευ ζην, επιβεβαιώνοντας την υπόθεση H1. Επίσης, η ψυχική ανθεκτικότητα διαμεσολαβεί μερικώς στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το υποκειμενικό ευ ζην των Αξιωματικών Αστυνομίας, επιβεβαιώνοντας την υπόθεση H2. Τέλος, τα αποτελέσματα (Squared Multiple Correlations) έδειξαν ότι το ψυχολογικό ευ ζην εμφανίζει  $R^2 = 91\%$  και το υποκειμενικό ευ ζην εμφανίζει  $R^2 = 70.4\%$ . Με άλλα λόγια το 91% της διακύμανσης του ψυχολογικού ευ ζην και το 70.4% της διακύμανσης του υποκειμενικού ευ ζην ερμηνεύεται από το μοντέλο.

Πίνακας 15. Αποτελέσματα (μη τυποποιημένα) για τον διαμεσολαβητικό ρόλο της ψυχικής ανθεκτικότητας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό και υποκειμενικό ευ ζην

Σχέση	Επίδραση	Παρά-μετρος	Διάστημα εμπιστοσύνης (95%)		$p$	Συμπέρασμα
			Κατώτατο όριο	Ανώτατο όριο		
em.int >	Έμμεση	.234	.064	.398	.014	Μερική διαμεσολάβηση
ps.res >	Άμεση	.543	.347	.804	.001	
ps.wb >	Συνολική	.777	.639	.961	.001	
em.int >	Έμμεση	.179	.082	.275	.003	Μερική διαμεσολάβηση
ps.res >	Άμεση	.274	.149	.425	.001	
sb.wb >	Συνολική	.453	.347	.577	.001	

Σημείωση. em.int = Συναισθηματική νοημοσύνη' ps.res = Ψυχική ανθεκτικότητα' ps.wb = Ψυχολογικό ευ ζην' sb.wb = Υποκειμενικό ευ ζην

Πίνακας 16. Αποτελέσματα (τυποποιημένα) για τον διαμεσολαβητικό ρόλο της ψυχικής ανθεκτικότητας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό και υποκειμενικό ευ ζην

Σχέση	Επίδραση	Παρά- μετρος	Διάστημα εμπιστοσύνης (95%)		p	Συμπέ- ρασμα
			Κατώτατο όριο	Ανώτατο όριο		
em.int >	Έμμεση	.281	.069	.465	.016	Μερική διαμεσο- λάβηση
ps.res >	Άμεση	.651	.434	.894	.001	
ps.wb	Συνολική	.932	.889	.971	.001	
em.int >	Έμμεση	.319	.144	.492	.003	Μερική διαμεσο- λάβηση
ps.res >	Άμεση	.487	.295	.669	.001	
sb.wb	Συνολική	.807	.760	.844	.002	

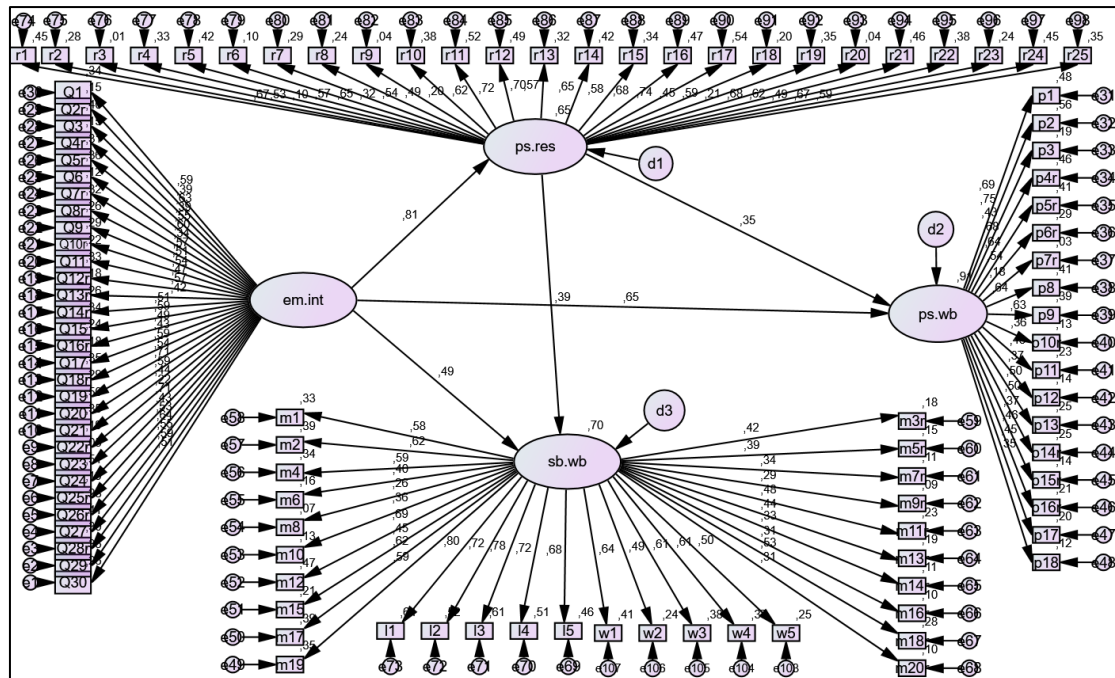
Σημείωση. em.int = Συναισθηματική νοημοσύνη· ps.res = Ψυχική ανθεκτικότητα· ps.wb = Ψυχολογικό ευ ζην· sb.wb = Υποκειμενικό ευ ζην

Στον Πίνακα 17 παρουσιάζονται οι δείκτες καλής προσαρμογής του μοντέλου και στην Εικόνα 12 τα τυποποιημένα αποτελέσματα για το μοντέλο

Πίνακας 17. Δείκτες καλής προσαρμογής για το μοντέλο διαμεσολάβησης της ψυχικής ανθεκτικότητας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό και υποκειμενικό ευ ζην

CMIN/df (<3)	GFI (>.90)	NFI (>.90)	RMR (<.10)	SRMR (<.10)
1.797	.929	.915	.062	.0718

Εικόνα 12. Σχηματική απεικόνιση των τυποποιημένων αποτελεσμάτων για το μοντέλο διαμεσολάβησης της ψυχικής ανθεκτικότητας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό και υποκειμενικό ευ ζην



Σημείωση. em.int = Συναισθηματική νοημοσύνη· ps.res = Ψυχική ανθεκτικότητα· ps.wb = Ψυχολογικό ευ ζην· sb.wb = Υποκειμενικό ευ ζην

Στη συνέχεια εξετάστηκε ο διαμεσολαβητικός ρόλος της ψυχικής ανθεκτικότητας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το καθολικό ευ ζην των Αξιωματικών Αστυνομίας με τη χρήση ενός αναγωγικού ή συνδρομικού (recursive) Μοντέλου Δομικών Εξισώσεων με μία εξωγενή λανθάνουσα μεταβλητή (συναισθηματική νοημοσύνη) και δύο ενδογενείς λανθάνουσες μεταβλητές (ψυχική ανθεκτικότητα, καθολικό ευ ζην), από τις οποίες η μία (ψυχική ανθεκτικότητα) αποτυπώνεται ως μεταβλητή διαμεσολάβησης.

Τα αποτελέσματα (βλ. Πίνακες 18 και 19) έδειξαν στατιστικά σημαντική θετική έμμεση επίδραση (indirect effect) της συναισθηματικής νοημοσύνης στο καθολικό ευ ζην ( $b = 0.147, p = .001$ ), καθώς και στατιστικά σημαντική θετική άμεση επίδραση (direct effect) της συναισθηματικής νοημοσύνης στο καθολικό ευ ζην παρουσία της μεταβλητής διαμεσολάβησης (ψυχική ανθεκτικότητα) ( $b = 0.294, p = 0.001$ ). Επομένως, η ψυχική ανθεκτικότητα διαμεσολαβεί μερικώς στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το καθολικό ευ ζην, επιβεβαιώνοντας την υπόθεση H3.



Τέλος, τα αποτελέσματα (Squared Multiple Correlations) έδειξαν ότι το καθολικό ευ ζην εμφανίζει  $R^2 = 89.4\%$ .

Πίνακας 18. Αποτελέσματα (μη τυποποιημένα) για τον διαμεσολαβητικό ρόλο της ψυχικής ανθεκτικότητας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το καθολικό ευ ζην

Σχέση	Επίδραση	Παρά-μετρος	Διάστημα εμπιστοσύνης (95%)		p	Συμπέ-ρασμα
			Κατώτατο όριο	Ανώτατο όριο		
em.int >	Έμμεση	.147	.092	.206	.001	Μερική διαμεσο-λάβηση
ps.res >	Άμεση	.294	.207	.404	.001	
gl.wb	Συνολική	.442	.339	.560	.001	

Σημείωση. em.int = Συναισθηματική νοημοσύνη' ps.res = Ψυχική ανθεκτικότητα' gl.wb = Καθολικό ευ ζην

Πίνακας 19. Αποτελέσματα (τυποποιημένα) για τον διαμεσολαβητικό ρόλο της ψυχικής ανθεκτικότητας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το καθολικό ευ ζην

Σχέση	Επίδραση	Παρά-μετρος	Διάστημα εμπιστοσύνης (95%)		p	Συμπέ-ρασμα
			Κατώτατο όριο	Ανώτατο όριο		
em.int >	Έμμεση	.307	.194	.399	.002	Μερική διαμεσο-λάβηση
ps.res >	Άμεση	.612	.500	.742	.001	
gl.wb	Συνολική	.919	.886	.948	.001	

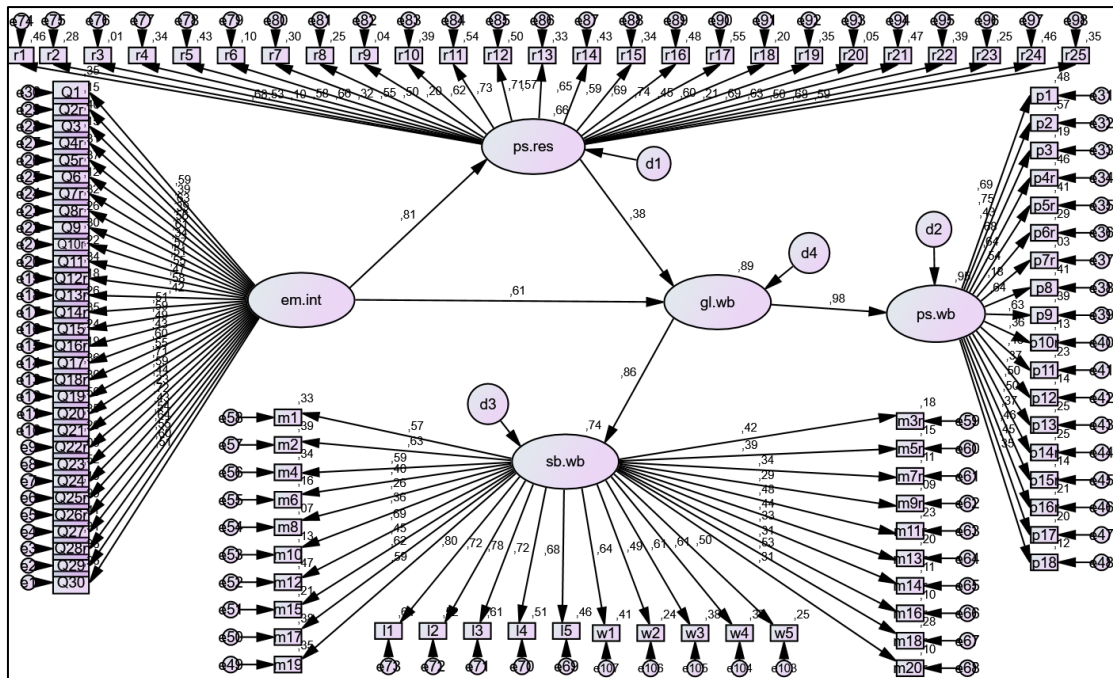
Σημείωση. em.int = Συναισθηματική νοημοσύνη' ps.res = Ψυχική ανθεκτικότητα' gl.wb = Καθολικό ευ ζην

Στον Πίνακα 20 παρουσιάζονται οι δείκτες καλής προσαρμογής του μοντέλου και στην Εικόνα 13 τα τυποποιημένα αποτελέσματα για το μοντέλο

Πίνακας 20. Δείκτες καλής προσαρμογής για το μοντέλο διαμεσολάβησης της ψυχικής ανθεκτικότητας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το καθολικό ευ ζην

CMIN/df (<3)	GFI (>.90)	NFI (>.90)	RMR (<.10)	SRMR (<.10)
1.787	.929	.913	.061	.0716

Εικόνα 13. Σχηματική απεικόνιση των τυποποιημένων αποτελεσμάτων για το μοντέλο διαμεσολάβησης της ψυχικής ανθεκτικότητας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το καθολικό ευ ζην



Σημείωση. em.int = Συναισθηματική νοημοσύνη· ps.res = Ψυχική ανθεκτικότητα· gl.wb = Καθολικό ευ ζην· ps.wb = Ψυχολογικό ευ ζην· sb.wb = Υποκειμενικό ευ ζην

## 6.2.2 Αποτελέσματα για τον διαμεσολαβητικό ρόλο της αντιληπτής

οργανωσιακής υποστήριξης στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην

### 6.2.2.1 Μετρικά μοντέλα (Measurement models)

Προκειμένου να εξετασθεί ο διαμεσολαβητικός ρόλος της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό ευ ζην, καθώς και στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το υποκειμενικό ευ ζην δημιουργήθηκε ένα μετρικό μοντέλο που αποτελείται από τέσσερις αλληλένδετες λανθάνουσες μεταβλητές (συναισθηματική νοημοσύνη, αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη, ψυχολογικό ευ ζην και υποκειμενικό ευ ζην), οι οποίες εκφράζονται από τις παρατηρούμενες μεταβλητές των αντίστοιχων ψυχομετρικών εργαλείων. Συγκεκριμένα, η συναισθηματική νοημοσύνη εκφράζεται από τις 30 παρατηρούμενες μεταβλητές συναισθηματικής νοημοσύνης του ερωτηματολογίου TEIQue-SF, η αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη από τις 8

παρατηρούμενες μεταβλητές της κλίμακας SPOS, το ψυχολογικό ευ ζην από τις 18 παρατηρούμενες μεταβλητές της κλίμακας PWBS και το υποκειμενικό ευ ζην από τις 10 παρατηρούμενες μεταβλητές των θετικών συναισθημάτων της κλίμακας PANAS, τις 10 παρατηρούμενες μεταβλητές των αρνητικών συναισθημάτων της κλίμακας PANAS (αντίστροφα), τις 5 παρατηρούμενες μεταβλητές ικανοποίησης από τη ζωή της κλίμακας SWLS και τις 5 παρατηρούμενες μεταβλητές ικανοποίησης από την εργασία της κλίμακας SWWS. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης έδειξαν ικανοποιητικούς δείκτες προσαρμογής του μοντέλου:  $CMIN/df = 2.798$ ,  $GFI = .933$ ,  $NFI = .919$ ,  $RMR = .076$  και  $SRMR = .0806$ .

Στη συνέχεια προκειμένου να εξετασθεί ο διαμεσολαβητικός ρόλος της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το καθολικό ευ ζην δημιουργήθηκε ένα μετρικό μοντέλο που αποτελείται από τρεις αλληλένδετες λανθάνουσες μεταβλητές (συναισθηματική νοημοσύνη, αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη, καθολικό ευ ζην). Το καθολικό ευ ζην αποτυπώνεται ως λανθάνουσα μεταβλητή δεύτερου επιπέδου (2<sup>nd</sup> order) που απαρτίζεται από δύο λανθάνουσες μεταβλητές πρώτου επιπέδου (1<sup>st</sup> order): το ψυχολογικό ευ ζην, που εκφράζεται από τις 18 παρατηρούμενες μεταβλητές της κλίμακας PWBS, και το υποκειμενικό ευ ζην, που εκφράζεται από τις 10 παρατηρούμενες μεταβλητές των θετικών συναισθημάτων της κλίμακας PANAS, τις 10 παρατηρούμενες μεταβλητές των αρνητικών συναισθημάτων της κλίμακας PANAS (αντίστροφα), τις 5 παρατηρούμενες μεταβλητές ικανοποίησης από τη ζωή της κλίμακας SWLS και τις 5 παρατηρούμενες μεταβλητές ικανοποίησης από την εργασία της κλίμακας SWWS. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης έδειξαν ικανοποιητικούς δείκτες προσαρμογής του μοντέλου:  $CMIN/df = 2.955$ ,  $GFI = .929$ ,  $NFI = .914$ ,  $RMR = .079$  και  $SRMR = .0807$ .

#### **6.2.2.2 Δομικά μοντέλα (Structural models)**

Εξετάσθηκε ο διαμεσολαβητικός ρόλος της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό ευ ζην, καθώς και στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το υποκειμενικό ευ ζην Αξιωματικών της Αστυνομίας με τη χρήση ενός αναγωγικού ή συνδρομικού (recursive) Μοντέλου Δομικών Εξισώσεων με μία εξωγενή λανθάνουσα μεταβλητή (συναισθηματική νοημοσύνη) και τρεις ενδογενείς λανθάνουσες

μεταβλητές (αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη, ψυχολογικό ευ ζην, υποκειμενικό ευ ζην), από τις οποίες η μία (αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη) αποτυπώνεται ως μεταβλητή διαμεσολάβησης.

Τα αποτελέσματα (βλ. Πίνακες 21 και 22) έδειξαν στατιστικά μη σημαντική θετική έμμεση επίδραση (indirect effect) της συναισθηματικής νοημοσύνης στο ψυχολογικό ευ ζην ( $b = 0.009, p = .506$ ), αλλά στατιστικά σημαντική θετική έμμεση επίδραση (indirect effect) της συναισθηματικής νοημοσύνης στο υποκειμενικό ευ ζην ( $b = 0.058, p = .001$ ). Επιπλέον, η άμεση επίδραση (direct effect) της συναισθηματικής νοημοσύνης στο ψυχολογικό ευ ζην παρουσία της μεταβλητής διαμεσολάβησης (αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη) βρέθηκε στατιστικά σημαντική ( $b = 0.782, p = 0.001$ ), όπως και η άμεση επίδραση (direct effect) της συναισθηματικής νοημοσύνης στο υποκειμενικό ευ ζην παρουσία της μεταβλητής διαμεσολάβησης (αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη) ( $b = 0.341, p = 0.001$ ). Συνεπώς, η αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη δεν διαμεσολαβεί στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό ευ ζην, ενώ διαμεσολαβεί μερικώς στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το υποκειμενικό ευ ζην των Αξιωματικών Αστυνομίας. Συνεπώς δεν επιβεβαιώνεται η υπόθεση H4, ενώ επιβεβαιώνεται η υπόθεση H5. Τέλος, τα αποτελέσματα (Squared Multiple Correlations) έδειξαν ότι το ψυχολογικό ευ ζην εμφανίζει  $R^2 = 91.1\%$  και το υποκειμενικό ευ ζην εμφανίζει  $R^2 = 72.2\%$ .

Πίνακας 21. Αποτελέσματα (μη τυποποιημένα) για τον διαμεσολαβητικό ρόλο της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό και υποκειμενικό ευ ζην

Σχέση	Επίδραση	Παρά-μετρος	Διάστημα εμπιστοσύνης (95%)		p	Συμπέρασμα
			Κατώτατο όριο	Ανώτατο όριο		
em.int > p.org.sup > ps.wb	Έμμεση	.009	-.018	.034	.506	Δεν υπάρχει διαμ/βηση
	Άμεση	.782	.628	.968	.001	
	Συνολική	.791	.639	.983	.001	
em.int > p.org.sup > sb.wb	Έμμεση	.058	.038	.087	.001	Μερική διαμεσο-λάβηση
	Άμεση	.341	.249	.452	.001	
	Συνολική	.399	.300	.523	.001	

Σημείωση. em.int = Συναισθηματική νοημοσύνη' p.org.sup = Αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη' ps.wb = Ψυχολογικό ευ ζην' sb.wb = Υποκειμενικό ευ ζην

Πίνακας 22. Αποτελέσματα (τυποποιημένα) για τον διαμεσολαβητικό ρόλο της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό και υποκειμενικό ευ ζην

Σχέση	Επίδραση	Παρά-μετρος	Διάστημα εμπιστοσύνης (95%)		p	Συμπέρασμα
			Κατώτατο όριο	Ανώτατο όριο		
em.int > p.org.sup > ps.wb	Έμμεση	.010	-.022	.038	.500	Δεν υπάρχει διαμ/βηση
	Άμεση	.944	.897	.987	.002	
	Συνολική	.954	.923	.982	.001	
em.int > p.org.sup > sb.wb	Έμμεση	.116	.081	.159	.001	Μερική διαμεσο-λάβηση
	Άμεση	.691	.616	.756	.001	
	Συνολική	.807	.755	.847	.002	

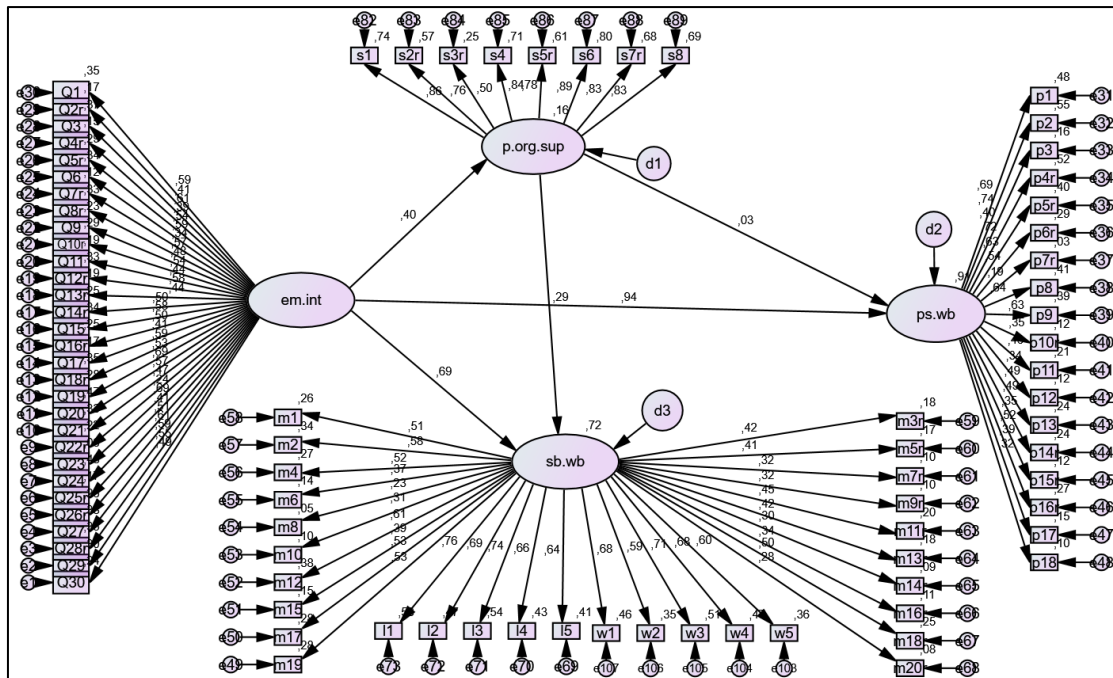
Σημείωση. em.int = Συναισθηματική νοημοσύνη· p.org.sup = Αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη· ps.wb = Ψυχολογικό ευ ζην· sb.wb = Υποκειμενικό ευ ζην

Στον Πίνακα 23 παρουσιάζονται οι δείκτες καλής προσαρμογής του μοντέλου και στην Εικόνα 14 τα τυποποιημένα αποτελέσματα για το μοντέλο

Πίνακας 23. Δείκτες καλής προσαρμογής για το μοντέλο διαμεσολάβησης της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό και υποκειμενικό ευ ζην

CMIN/df (<3)	GFI (>.90)	NFI (>.90)	RMR (<.10)	SRMR (<.10)
2.821	.932	.918	.077	.0811

Εικόνα 14. Σχηματική απεικόνιση των τυποποιημένων αποτελεσμάτων για το μοντέλο διαμεσολάβησης της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό και υποκειμενικό ευ ζην



Σημείωση. em.int = Συναισθηματική νοημοσύνη· p.org.sup = Αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη· ps.wb = Ψυχολογικό ευ ζην· sb.wb = Υποκειμενικό ευ ζην

Στη συνέχεια εξετάστηκε ο διαμεσολαβητικός ρόλος της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το καθολικό ευ ζην των Αξιωματικών Αστυνομίας με τη χρήση ενός αναγωγικού ή συνδρομικού (recursive) Μοντέλου Δομικών Εξισώσεων με μία εξωγενή λανθάνουσα μεταβλητή (συναισθηματική νοημοσύνη) και δύο ενδογενείς λανθάνουσες μεταβλητές (αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη, καθολικό ευ ζην), από τις οποίες η μία (αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη) αποτυπώνεται ως μεταβλητή διαμεσολάβησης.

Τα αποτελέσματα (βλ. Πίνακες 24 και 25) έδειξαν στατιστικά σημαντική θετική έμμεση επίδραση (indirect effect) της συναισθηματικής νοημοσύνης στο καθολικό ευ ζην ( $b = 0.041, p = .001$ ) και στατιστικά σημαντική άμεση επίδραση (direct effect) της συναισθηματικής νοημοσύνης στο καθολικό ευ ζην παρουσία της μεταβλητής διαμεσολάβησης (αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη) ( $b = 0.362, p = 0.001$ ). Επομένως, η αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη διαμεσολαβεί μερικώς στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το καθολικό ευ ζην, επιβεβαιώνοντας την υπόθεση H6. Τέλος, τα αποτελέσματα (Squared Multiple Correlations) έδειξαν ότι το καθολικό ευ ζην εμφανίζει  $R^2 = 85.9\%$ .

Πίνακας 24. Αποτελέσματα (μη τυποποιημένα) για τον διαμεσολαβητικό ρόλο της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το καθολικό ευ ζην

Σχέση	Επίδραση	Παρά-μετρος	Διάστημα εμπιστοσύνης (95%)		p	Συμπέρασμα
			Κατώτατο όριο	Ανώτατο όριο		
em.int > p.org.sup > gl.wb	Έμμεση	.041	.025	.064	.001	Μερική διαμεσο-λάβηση
	Άμεση	.362	.270	.479	.001	
	Συνολική	.404	.303	.526	.001	

Σημείωση. em.int = Συναισθηματική νοημοσύνη' p.org.sup = Αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη' gl.wb = Καθολικό ευ ζην

Πίνακας 25. Αποτελέσματα (τυποποιημένα) για τον διαμεσολαβητικό ρόλο της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το καθολικό ευ ζην

Σχέση	Επίδραση	Παρά-μετρος	Διάστημα εμπιστοσύνης (95%)		p	Συμπέρασμα
			Κατώτατο όριο	Ανώτατο όριο		
em.int > p.org.sup > gl.wb	Έμμεση	.092	.061	.131	.001	Μερική διαμεσο-λάβηση
	Άμεση	.810	.750	.862	.001	
	Συνολική	.902	.867	.933	.001	

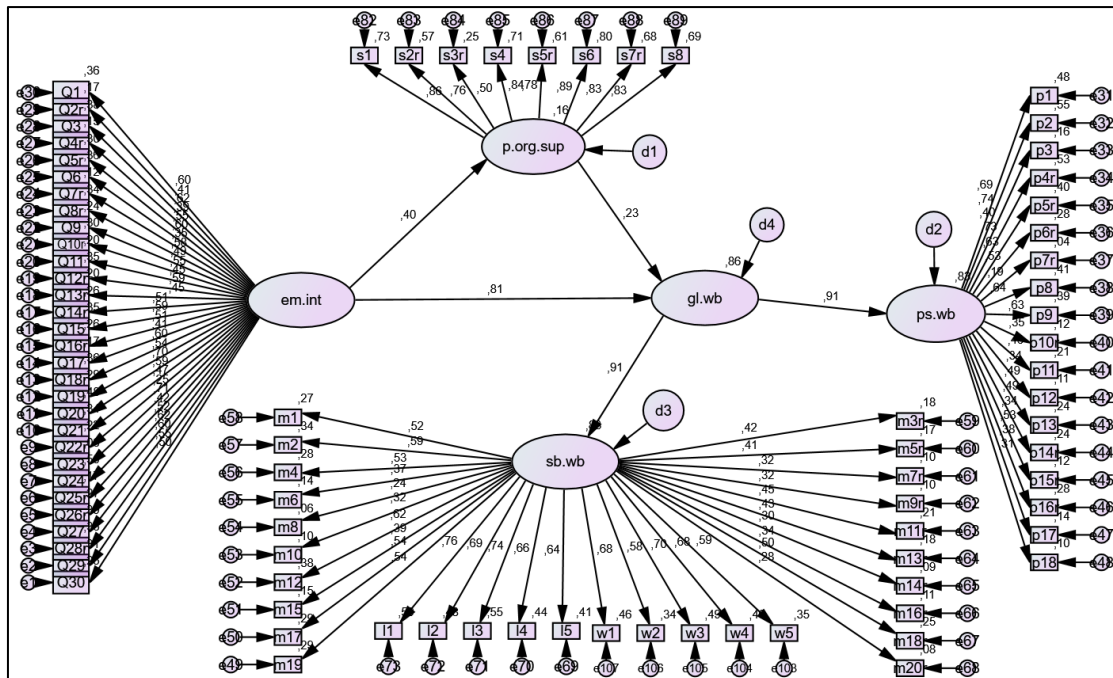
Σημείωση. em.int = Συναισθηματική νοημοσύνη' p.org.sup = Αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη' gl.wb = Καθολικό ευ ζην

Στον Πίνακα 26 παρουσιάζονται οι δείκτες καλής προσαρμογής του μοντέλου και στην Εικόνα 15 τα τυποποιημένα αποτελέσματα για το μοντέλο

Πίνακας 26. Δείκτες καλής προσαρμογής για το μοντέλο διαμεσολάβησης της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το καθολικό ευ ζην

CMIN/df (<3)	GFI (>.90)	NFI (>.90)	RMR (<.10)	SRMR (<.10)
2.955	.929	.914	.079	.0807

Εικόνα 15. Σχηματική απεικόνιση των τυποποιημένων αποτελεσμάτων για το μοντέλο διαμεσολάβησης της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το καθολικό ευ ζην



Σημείωση. em.int = Συναισθηματική νοημοσύνη· p.org.sup = Αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη· gl.wb = Καθολικό ευ ζην· ps.wb = Ψυχολογικό ευ ζην· sb.wb = Υποκειμενικό ευ ζην

### 6.2.3 Αποτελέσματα για τον διαμεσολαβητικό ρόλο της νοηματοδότησης της εργασίας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην

#### 6.2.3.1 Μετρικά μοντέλα (Measurement models)

Προκειμένου να εξετασθεί ο διαμεσολαβητικός ρόλος της νοηματοδότησης της εργασίας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό ευ ζην, καθώς και στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το υποκειμενικό ευ ζην δημιουργήθηκε ένα μετρικό μοντέλο που αποτελείται από τέσσερις αλληλένδετες λανθάνουσες μεταβλητές (συναισθηματική νοημοσύνη, νοηματοδότηση της εργασίας, ψυχολογικό ευ ζην και υποκειμενικό ευ ζην), οι οποίες εκφράζονται από τις παρατηρούμενες μεταβλητές των αντίστοιχων ψυχομετρικών εργαλείων. Συγκεκριμένα, η συναισθηματική νοημοσύνη εκφράζεται από τις 30 παρατηρούμενες μεταβλητές συναισθηματικής νοημοσύνης του ερωτηματολογίου TEIQue-SF, η νοηματοδότηση της εργασίας από τις 10 παρατηρούμενες μεταβλητές νοηματοδότησης της εργασίας της κλίμακας WAMI, το ψυχολογικό ευ ζην από τις 18



παρατηρούμενες μεταβλητές της κλίμακας PWBS και το υποκειμενικό ευ ζην εκφράζεται από τις 10 παρατηρούμενες μεταβλητές των θετικών συναισθημάτων της κλίμακας PANAS, τις 10 παρατηρούμενες μεταβλητές των αρνητικών συναισθημάτων της κλίμακας PANAS (αντίστροφα), τις 5 παρατηρούμενες μεταβλητές ικανοποίησης από τη ζωή της κλίμακας SWLS και τις 5 παρατηρούμενες μεταβλητές ικανοποίησης από την εργασία της κλίμακας SWWS. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης έδειξαν ικανοποιητικούς δείκτες προσαρμογής του μοντέλου:  $CMIN/df = 2.055$ ,  $GFI = .930$ ,  $NFI = .916$ ,  $RMR = .066$  και  $SRMR = .0755$ .

Στη συνέχεια προκειμένου να εξετασθεί ο διαμεσολαβητικός ρόλος της νοηματοδότησης της εργασίας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το καθολικό ευ ζην δημιουργήθηκε ένα μετρικό μοντέλο που αποτελείται από τρεις αλληλένδετες λανθάνουσες μεταβλητές (συναισθηματική νοημοσύνη, νοηματοδότηση της εργασίας, καθολικό ευ ζην). Το καθολικό ευ ζην αποτυπώνεται ως λανθάνουσα μεταβλητή δεύτερου επιπέδου ( $2^{nd}$  order) που απαρτίζεται από δύο λανθάνουσες μεταβλητές πρώτου επιπέδου ( $1^{st}$  order): το ψυχολογικό ευ ζην, που εκφράζεται από τις 18 παρατηρούμενες μεταβλητές της κλίμακας PWBS, και το υποκειμενικό ευ ζην, που εκφράζεται από τις 10 παρατηρούμενες μεταβλητές των θετικών συναισθημάτων της κλίμακας PANAS, τις 10 παρατηρούμενες μεταβλητές των αρνητικών συναισθημάτων της κλίμακας PANAS (αντίστροφα), τις 5 παρατηρούμενες μεταβλητές ικανοποίησης από τη ζωή της κλίμακας SWLS και τις 5 παρατηρούμενες μεταβλητές ικανοποίησης από την εργασία της κλίμακας SWWS. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης έδειξαν ικανοποιητικούς δείκτες προσαρμογής του μοντέλου:  $CMIN/df = 2.075$ ,  $GFI = .930$ ,  $NFI = .915$ ,  $RMR = .066$  και  $SRMR = .0756$ .

### **6.2.3.2 Δομικά μοντέλα (*Structural models*)**

Εξετάσθηκε ο διαμεσολαβητικός ρόλος της νοηματοδότησης της εργασίας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό ευ ζην, καθώς και στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το υποκειμενικό ευ ζην των Αξιωματικών Αστυνομίας με τη χρήση ενός αναγωγικού ή συνδρομικού (recursive) Μοντέλου Δομικών Εξισώσεων με μία εξωγενή λανθάνουσα μεταβλητή (συναισθηματική νοημοσύνη) και τρεις ενδογενείς λανθάνουσες μεταβλητές (νοηματοδότησης της εργασίας, ψυχολογικό ευ ζην, υποκειμενικό ευ ζην), από τις

οποίες η μία (νοηματοδότηση της εργασίας) αποτυπώνεται ως μεταβλητή διαμεσολάβησης.

Τα αποτελέσματα (βλ. Πίνακες 27 και 28) έδειξαν στατιστικά σημαντική θετική έμμεση επίδραση (indirect effect) της συναισθηματικής νοημοσύνης στο ψυχολογικό ευ ζην ( $b = 0.152, p = .001$ ) και στατιστικά σημαντική θετική έμμεση επίδραση (indirect effect) της συναισθηματικής νοημοσύνης στο υποκειμενικό ευ ζην ( $b = 0.173, p = .001$ ). Επιπλέον, η άμεση επίδραση (direct effect) της συναισθηματικής νοημοσύνης στο ψυχολογικό ευ ζην παρουσία της μεταβλητής διαμεσολάβησης (νοηματοδότηση της εργασίας) βρέθηκε στατιστικά σημαντική ( $b = 0.607, p = 0.001$ ), όπως και η άμεση επίδραση (direct effect) της συναισθηματικής νοημοσύνης στο υποκειμενικό ευ ζην παρουσία της μεταβλητής διαμεσολάβησης (νοηματοδότηση της εργασίας) ( $b = 0.254, p = 0.001$ ). Συνεπώς, η νοηματοδότηση της εργασίας διαμεσολαβεί μερικώς στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό ευ ζην, επιβεβαιώνοντας την υπόθεση H7, καθώς και στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το υποκειμενικό ευ ζην των Αξιωματικών Αστυνομίας, επιβεβαιώνοντας την υπόθεση H8. Τέλος, τα αποτελέσματα (Squared Multiple Correlations) έδειξαν ότι το ψυχολογικό ευ ζην εμφανίζει  $R^2 = 89.4\%$  και το υποκειμενικό ευ ζην εμφανίζει  $R^2 = 77.2\%$ .

Πίνακας 27. Αποτελέσματα (μη τυποποιημένα) για τον διαμεσολαβητικό ρόλο της νοηματοδότησης της εργασίας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό και υποκειμενικό ευ ζην

Σχέση	Επίδραση	Παρά-μετρος	Διάστημα εμπιστοσύνης (95%)		p	Συμπέρασμα
			Κατώτατο όριο	Ανώτατο όριο		
em.int > work.mean > ps.wb	Έμμεση	.152	.089	.242	.001	Μερική διαμεσολάβηση
	Άμεση	.607	.481	.777	.001	
	Συνολική	.759	.623	.939	.001	
em.int > work.mean > sb.wb	Έμμεση	.173	.124	.242	.001	Μερική διαμεσολάβηση
	Άμεση	.254	.172	.350	.001	
	Συνολική	.426	.327	.547	.001	

Σημείωση. em.int = Συναισθηματική νοημοσύνη· work.mean = Νοηματοδότηση της εργασίας· ps.wb = Ψυχολογικό ευ ζην· sb.wb = Υποκειμενικό ευ ζην

Πίνακας 28. Αποτελέσματα (τυποποιημένα) για τον διαμεσολαβητικό ρόλο της νοηματοδότησης της εργασίας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό και υποκειμενικό ευ ζην

Σχέση	Επίδραση	Παρά-μετρος	Διάστημα εμπιστοσύνης (95%)		p	Συμπέρασμα
			Κατώτατο όριο	Ανώτατο όριο		
em.int > work.mean > ps.wb	Έμμεση	.184	.114	.272	.001	Μερική διαμεσολάβηση
	Άμεση	.737	.629	.830	.001	
	Συνολική	.921	.881	.954	.001	
em.int > work.mean > sb.wb	Έμμεση	.322	.248	.409	.001	Μερική διαμεσολάβηση
	Άμεση	.472	.367	.567	.001	
	Συνολική	.793	.747	.832	.002	

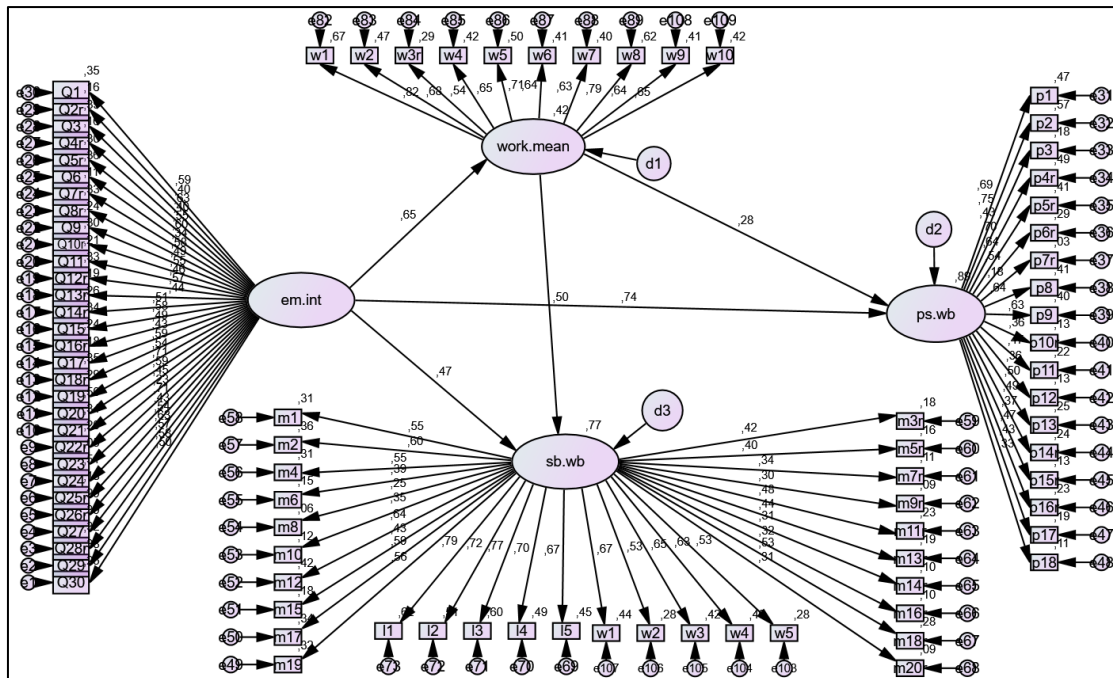
Σημείωση. em.int = Συναισθηματική νοημοσύνη· work.mean = Νοηματοδότηση της εργασίας· ps.wb = Ψυχολογικό ευ ζην· sb.wb = Υποκειμενικό ευ ζην

Στον Πίνακα 29 παρουσιάζονται οι δείκτες καλής προσαρμογής του μοντέλου και στην Εικόνα 16 τα τυποποιημένα αποτελέσματα για το μοντέλο

Πίνακας 29. Δείκτες καλής προσαρμογής για το μοντέλο διαμεσολάβησης της νοηματοδότησης της εργασίας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό και υποκειμενικό ευ ζην

CMIN/df (<3)	GFI (>.90)	NFI (>.90)	RMR (<.10)	SRMR (<.10)
2.061	.930	.916	.066	.0758

Εικόνα 16. Σχηματική απεικόνιση των τυποποιημένων αποτελεσμάτων για το μοντέλο διαμεσολάβησης της νοηματοδότησης της εργασίας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό και υποκειμενικό ευ ζην



Σημείωση. em.int = Συναισθηματική νοημοσύνη· work.mean = Νοηματοδότηση της εργασίας· ps.wb = Ψυχολογικό ευ ζην· sb.wb = Υποκειμενικό ευ ζην

Στη συνέχεια εξετάστηκε ο διαμεσολαβητικός ρόλος της νοηματοδότησης της εργασίας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το καθολικό ευ ζην Αξιωματικών της Αστυνομίας με τη χρήση ενός αναγωγικού ή συνδρομικού (recursive) Μοντέλου Δομικών Εξισώσεων με μία εξωγενή λανθάνουσα μεταβλητή (συναισθηματική νοημοσύνη) και δύο ενδογενείς λανθάνουσες μεταβλητές (νοηματοδότηση της εργασίας, καθολικό ευ ζην), από τις οποίες η μία (νοηματοδότηση της εργασίας) αποτυπώνεται ως μεταβλητή διαμεσολάβησης.

Τα αποτελέσματα (βλ. Πίνακες 30 και 31) έδειξαν στατιστικά σημαντική θετική έμμεση επίδραση (indirect effect) της συναισθηματικής νοημοσύνης στο καθολικό ευ ζην ( $b = 0.122, p = .001$ ) και στατιστικά σημαντική θετική άμεση επίδραση (direct effect) της συναισθηματικής νοημοσύνης στο καθολικό ευ ζην παρουσία της μεταβλητής διαμεσολάβησης (νοηματοδότηση της εργασίας) ( $b = 0.305, p = 0.001$ ). Συνεπώς, η νοηματοδότηση της εργασίας διαμεσολαβεί μερικώς στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το καθολικό ευ ζην, επιβεβαιώνοντας την υπόθεση

H9. Τέλος, τα αποτελέσματα (Squared Multiple Correlations) έδειξαν ότι το καθολικό ευ ζην εμφανίζει  $R^2 = 93.3\%$  .

Πίνακας 30. Αποτελέσματα (μη τυποποιημένα) για τον διαμεσολαβητικό ρόλο της νοηματοδότησης της εργασίας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το καθολικό ευ ζην

Σχέση	Επίδραση	Παρά-μετρος	Διάστημα εμπιστοσύνης (95%)		p	Συμπέ-ρασμα
			Κατώτατο όριο	Ανώτατο όριο		
em.int > work.mean > gl.wb	Έμμεση	.122	.088	.172	.001	Μερική διαμεσο-λάβηση
	Άμεση	.305	.225	.403	.001	
	Συνολική	.427	.328	.546	.001	

Σημείωση. em.int = Συναισθηματική νοημοσύνη· work.mean = Νοηματοδότηση της εργασίας· gl.wb = Καθολικό ευ ζην

Πίνακας 31. Αποτελέσματα (τυποποιημένα) για τον διαμεσολαβητικό ρόλο της νοηματοδότησης της εργασίας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το καθολικό ευ ζην

Σχέση	Επίδραση	Παρά-μετρος	Διάστημα εμπιστοσύνης (95%)		p	Συμπέ-ρασμα
			Κατώτατο όριο	Ανώτατο όριο		
em.int > work.mean > gl.wb	Έμμεση	.262	.208	.327	.001	Μερική διαμεσο-λάβηση
	Άμεση	.654	.578	.727	.001	
	Συνολική	.916	.883	.946	.001	

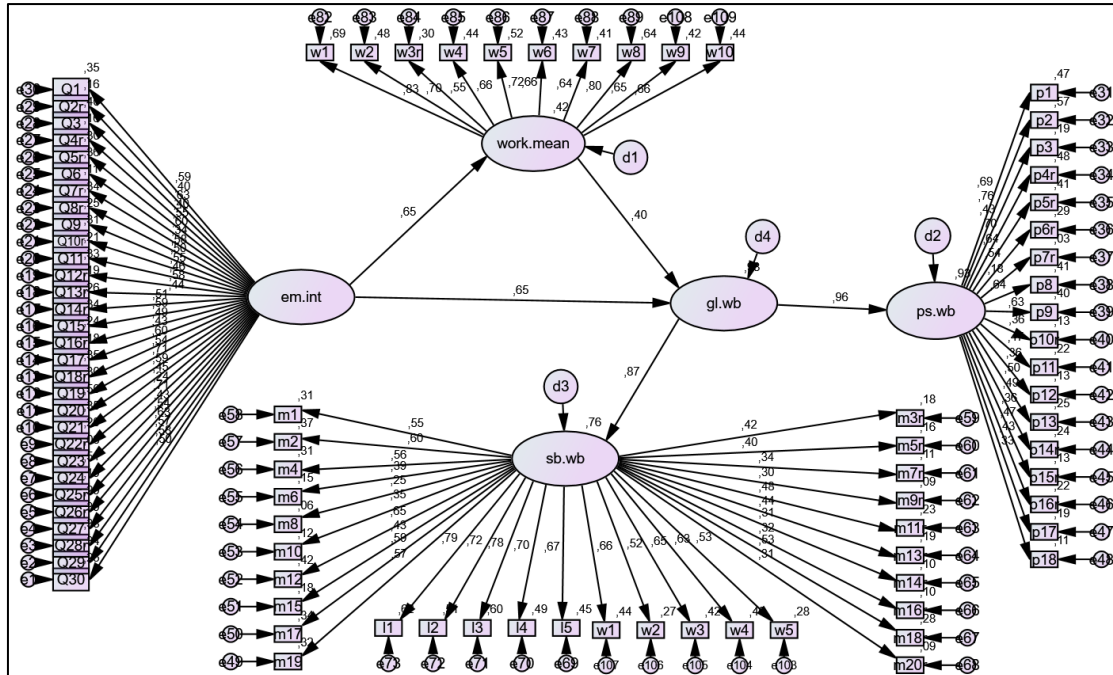
Σημείωση. em.int = Συναισθηματική νοημοσύνη· work.mean = Νοηματοδότηση της εργασίας· gl.wb = Καθολικό ευ ζην

Στον Πίνακα 32 παρουσιάζονται οι δείκτες καλής προσαρμογής του μοντέλου και στην Εικόνα 17 τα τυποποιημένα αποτελέσματα για το μοντέλο

Πίνακας 32. Δείκτες καλής προσαρμογής για το μοντέλο διαμεσολάβησης της νοηματοδότησης της εργασίας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το καθολικό ευ ζην

CMIN/df (<3)	GFI (>.90)	NFI (>.90)	RMR (<.10)	SRMR (<.10)
2.075	.930	.915	.066	.0756

Εικόνα 17. Σχηματική απεικόνιση των τυποποιημένων αποτελεσμάτων για το μοντέλο διαμεσολάβησης της νοηματοδότησης της εργασίας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το καθολικό ευ ζην



Σημείωση. em.int = Συναισθηματική νοημοσύνη· work.mean = Νοηματοδότηση της εργασίας· gl.wb = Καθολικό ευ ζην· ps.wb = Ψυχολογικό ευ ζην· sb.wb = Υποκειμενικό ευ ζην

## **Τέταρτο Μέρος:**

### **Συζήτηση**

## 7. Συζήτηση

### 7.1 Συζήτηση για τα αποτελέσματα σε σχέση με τις ερευνητικές υποθέσεις

Η παρούσα έρευνα έρχεται να προστεθεί στο σώμα ερευνών που μελετούν τη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην (Zeidner et al., 2012). Σε συμφωνία με προγενέστερες έρευνες έδειξε ότι άτομα με υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης αναφέρουν επίσης υψηλότερα επίπεδα ψυχολογικού (Burrus et al., 2012. Carmeli et al., 2009) και υποκειμενικού ευ ζην (Burrus et al., 2012. Sánchez-Álvarez et al., 2016). Ωστόσο, παρόλο που η σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην έχει θεμελιωθεί από προγενέστερες έρευνες, οι υποκείμενοι μηχανισμοί που προάγουν τη σχέση αυτή δεν είχαν επαρκώς μελετηθεί (Zeidner et al., 2012). Η παρούσα έρευνα προκειμένου να καλύψει το κενό που εντοπίστηκε στη βιβλιογραφία είχε ως σκοπό τη διερεύνηση του διαμεσολαβητικού ρόλου της ψυχικής ανθεκτικότητας, της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης και της νοηματοδότησης της εργασίας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην (ψυχολογικό, υποκειμενικό και καθολικό) Αξιωματικών της Ελληνικής Αστυνομίας.

Διερευνώντας τον διαμεσολαβητικό ρόλο της ψυχικής ανθεκτικότητας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην, η παρούσα έρευνα επιβεβαίωσε τις υποθέσεις της. Συγκεκριμένα έδειξε ότι η ψυχική ανθεκτικότητα διαμεσολαβεί μερικώς στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό ευ ζην σε Αξιωματικούς Αστυνομίας. Με άλλα λόγια η συναισθηματική νοημοσύνη επιδρά στο ψυχολογικό ευ ζην άμεσα και έμμεσα (μέσω της ψυχικής ανθεκτικότητας), ενώ οι επιδράσεις αυτές εξηγούν το 91% της διακύμανσης του ψυχολογικού ευ ζην. Συνεπώς τα αποτελέσματα επιβεβαιώνουν την υπόθεση H1 και έρχονται σε συμφωνία με προγενέστερη έρευνα που έχει δείξει τη σχέση αυτή σε δείγμα μαθητών (Akbari & Khormaiee, 2015). Επιπλέον, έδειξε ότι η ψυχική ανθεκτικότητα διαμεσολαβεί μερικώς στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το υποκειμενικό ευ ζην, επιβεβαιώνοντας την υπόθεση H2. Μάλιστα η άμεση και η έμμεση αυτή επίδραση (μέσω της ψυχικής ανθεκτικότητας) εξηγούν το 70.4% της διακύμανσης του υποκειμενικού ευ ζην. Στο σημείο αυτό πρέπει να αναφέρουμε ότι η



παρούσα έρευνα έδειξε τον διαμεσολαβητικό ρόλο της ψυχικής ανθεκτικότητας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το υποκειμενικό ευ ζην, που απαρτίζεται από γνωστικές και συναισθηματικές διαστάσεις (Diener, 2000. Ryan & Deci, 2001), ενώ προγενέστερη έρευνα είχε δείξει τον διαμεσολαβητικό ρόλο της ψυχικής ανθεκτικότητας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και την ικανοποίηση από τη ζωή (Liu et al., 2013), που συνιστά τη γνωστική μόνο διάσταση του υποκειμενικού ευ ζην. Τέλος, η παρούσα έρευνα έδειξε ότι η συναισθηματική νοημοσύνη διαμεσολαβεί μερικώς στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το καθολικό ευ ζην Αξιωματικών της Αστυνομίας, επιβεβαιώνοντας την υπόθεση H3. Το ποσοστό της διακύμανσης του καθολικού ευ ζην που ερμηνεύεται από το μοντέλο ανέρχεται στο 89.4%. Το καθολικό ευ ζην αποτυπώνεται ως υπερκείμενη έννοια που περιλαμβάνει το ψυχολογικό και το υποκειμενικό ευ ζην. Παρόλο που στην επιστημονική βιβλιογραφία δεν έχει αποσαφηνιστεί αν το ψυχολογικό και το υποκειμενικό ευ ζην αποτελούν δύο διακριτές έννοιες ή δύο επιμέρους διαστάσεις της έννοιας του ευ ζην, η παρούσα έρευνα παρέχει εμπειρική στήριξη στην ύπαρξη μίας υπερκείμενης μεταβλητής, στην οποία οφείλεται το κοινό έδαφος ανάμεσα στο υποκειμενικό και το ψυχολογικό ευ ζην (Chen et al., 2013. Disabato et al., 2016. Longo et al., 2016). Εξάλλου οι Ryan και Deci (2001) προτείνουν τη θεώρηση του ευ ζην ως ένα πολυδιάστατο φαινόμενο που περιλαμβάνει πτυχές τόσο του ψυχολογικού όσο και του υποκειμενικού ευ ζην, ενώ ο Keyes (2007) και οι συνεργάτες του (Keyes et al., 2002) υποστηρίζουν ότι το βέλτιστο ευ ζην χαρακτηρίζεται από υψηλά επίπεδα υποκειμενικού και ψυχολογικού ευ ζην. Τέλος, έχει υποστηριχθεί ότι η καλύτερη θεωρία για το ευ ζην είναι αυτή που καταφέρνει να συνδυάσει τις παραπάνω διαφορετικές οπτικές (Haidt, 2006. Peterson, 2006). Γενικά, η παρούσα έρευνα έδειξε ότι τα άτομα με υψηλότερη συναισθηματική νοημοσύνη, επιδεικνύουν επίσης μεγαλύτερη ψυχική ανθεκτικότητα και ότι η συναισθηματική νοημοσύνη συμβάλλει άμεσα και έμμεσα (μέσω της ψυχικής ανθεκτικότητας) στο ευ ζην (ψυχολογικό, υποκειμενικό και καθολικό).

Διερευνώντας τον διαμεσολαβητικό ρόλο της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην, η παρούσα έρευνα επιβεβαίωσε εν μέρει τις υποθέσεις της. Συγκεκριμένα, μολονότι έδειξε ότι η αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη παρουσιάζει μικρή θετική συσχέτιση τόσο με τη συναισθηματική νοημοσύνη όσο και με το ψυχολογικό ευ ζην, δεν

επιβεβαίωσε την υπόθεση H4 για τον διαμεσολαβητικό ρόλο της μεταβλητής αυτής στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό ευ ζην Αξιωματικών της Αστυνομίας. Ωστόσο δείχνει ότι η συναισθηματική νοημοσύνη επιδρά άμεσα στο ψυχολογικό ευ ζην χωρίς τη διαμεσολάβηση της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης. Τα ευρήματα αυτά έρχονται σε συμφωνία με προγενέστερες έρευνες που έχουν θεμελιώσει τη θετική συσχέτιση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και την αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη (Mahon et al., 2014), τη θετική συσχέτιση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό ευ ζην (Burrus et al., 2012. Carmeli et al., 2009), καθώς και τη θετική συσχέτιση ανάμεσα στην αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη και το ψυχολογικό ευ ζην (Aggarwal-Gupta et al., 2010). Επίσης, συμφωνεί με προγενέστερες έρευνες που έχουν δείξει τον προβλεπτικό ρόλο της συναισθηματικής νοημοσύνης στο ψυχολογικό ευ ζην (Augusto-Landa et al., 2011. Di Fabio & Kenny, 2019. Landa et al., 2010). Ωστόσο, δεν επιβεβαίωσε την υπόθεση H4 για τον διαμεσολαβητικό ρόλο της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό ευ ζην, μία υπόθεση που δεν είχε μέχρι σήμερα διερευνηθεί. Περαιτέρω διερεύνηση των σχέσεων μεταξύ των παραπάνω μεταβλητών είναι αναγκαία, ενδεχομένως με τη χρήση εναλλακτικών μοντέλων, για την εξαγωγή ασφαλέστερων συμπερασμάτων για τους μηχανισμούς που επηρεάζουν τις σχέσεις αυτές.

Από την άλλη πλευρά η παρούσα έρευνα έδειξε ότι η αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη διαμεσολαβεί μερικώς στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το υποκειμενικό ευ ζην, καθώς και στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το καθολικό ευ ζην Αξιωματικών Αστυνομίας, επιβεβαιώνοντας τις υποθέσεις H5 και H6 αντίστοιχα. Μάλιστα το ποσοστό της διακύμανσης του υποκειμενικού ευ ζην που ερμηνεύεται από το αντίστοιχο μοντέλο ανέρχεται στο 72.2%, ενώ για το καθολικό ευ ζην το ποσοστό της διακύμανσης που ερμηνεύεται από το αντίστοιχο μοντέλο είναι 85.9%. Η παρούσα έρευνα είναι η πρώτη που εξέτασε τις παραπάνω υποθέσεις, συμβάλλοντας με την επιβεβαίωση αυτών στον εμπλουτισμό της υφιστάμενης βιβλιογραφίας. Πιο συγκεκριμένα, η παρούσα έρευνα έρχεται να συμφωνήσει με προγενέστερες έρευνες που έχουν θεμελιώσει θετική συσχέτιση της συναισθηματικής νοημοσύνης με την αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη (Mahon et al., 2014), θετική συσχέτιση της αντιληπτής οργανωσιακής

υποστήριξης με το υποκειμενικό ευ ζην (Kurtessis et al., 2017), καθώς και θετική συσχέτιση της συναισθηματικής νοημοσύνης με το υποκειμενικό ευ ζην (Sánchez-Álvarez et al., 2016). Ταυτόχρονα επεκτείνει την υφιστάμενη βιβλιογραφία διαφωτίζοντας τους μηχανισμούς που επηρεάζουν τις σχέσεις μεταξύ των παραπάνω μεταβλητών, αναδεικνύοντας ότι η συναισθηματική νοημοσύνη επιδρά άμεσα και έμμεσα (μέσω της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης) στο υποκειμενικό και το καθολικό ευ ζην. Επιπρόσθετα, με τη χρήση ενός μοντέλου δομικών εξισώσεων που αποτυπώνει ως λανθάνουσα μεταβλητή το καθολικό ευ ζην, παρέχει εμπειρική στήριξη στην ύπαρξη μίας υπερκείμενης μεταβλητής που περιλαμβάνει το ψυχολογικό και το υποκειμενικό ευ ζην (Chen et al., 2013. Disabato et al., 2016. Longo et al., 2016). Γενικά, η παρούσα έρευνα έδειξε ότι τα άτομα με υψηλότερη συναισθηματική νοημοσύνη βιώνουν μεγαλύτερη υποστήριξη από τον οργανισμό και ότι η συναισθηματική νοημοσύνη συμβάλλει άμεσα και έμμεσα (μέσω της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης) στο ευ ζην (υποκειμενικό και καθολικό).

Τέλος, διερευνώντας τον διαμεσολαβητικό ρόλο της νοηματοδότησης της εργασίας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην, η παρούσα έρευνα επιβεβαίωσε τις υποθέσεις της και παρέχει εμπειρική στήριξη αφενός στον ισχυρισμό ότι η συναισθηματική νοημοσύνη προωθεί την αναγνώριση των βαθύτερων νοημάτων του ατόμου και των αυθεντικών πτυχών του εαυτού του στο πλαίσιο της εργασίας του (Thogy, 2016) και αφετέρου στον ισχυρισμό ότι η νοηματοδότηση της εργασίας συμβάλλει στην ικανοποίηση και τη βίωση θετικών συναισθημάτων του ατόμου καθώς αυτό προχωρά στην πορεία του προς την αυτοπραγμάτωση (Di Fabio, 2017). Αναλυτικότερα, έδειξε ότι η νοηματοδότηση της εργασίας διαμεσολαβεί μερικώς στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ψυχολογικό και υποκειμενικό ευ ζην σε Αξιωματικούς της Αστυνομίας. Με άλλα λόγια η συναισθηματική νοημοσύνη επιδρά στο ψυχολογικό και το υποκειμενικό ευ ζην άμεσα και έμμεσα (μέσω της νοηματοδότησης της εργασίας), ενώ οι επιδράσεις αυτές εξηγούν το 89.4% και το 77.2% της διακύμανσης του ψυχολογικού και του υποκειμενικού ευ ζην αντίστοιχα. Συνεπώς, τα αποτελέσματα επιβεβαιώνουν τις υποθέσεις H7 και H8. Επίσης φάνηκε ότι η νοηματοδότηση της εργασίας διαμεσολαβεί μερικώς στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το καθολικό ευ ζην Αξιωματικών της Αστυνομίας, με το ευ ζην να αποτυπώνεται ως λανθάνουσα μεταβλητή δεύτερου επιπέδου, που απαρτίζεται από το ψυχολογικό και το

υποκειμενικό ευ ζην. Μάλιστα το αντίστοιχο μοντέλο ερμηνεύει το 93.3% της διακύμανσης του καθολικού ευ ζην. Τα παραπάνω αποτελέσματα συμφωνούν με προγενέστερες έρευνες που έδειξαν ότι η συναισθηματική νοημοσύνη συσχετίζεται θετικά με τη νοηματοδότηση της εργασίας (Schwald, 2021), καθώς και με προγενέστερες έρευνες που έδειξαν ότι η νοηματοδότηση της εργασίας συσχετίζεται θετικά με το ψυχολογικό (Arnold et al., 2007) και το υποκειμενικό (Crego et al., 2020. Krok et al., 2021. van Wingerden & van der Stoep, 2017) ευ ζην. Επιπρόσθετα, η παρούσα έρευνα εμπλουτίζει την υφιστάμενη βιβλιογραφία διαφωτίζοντας τους υποκείμενους μηχανισμούς που διέπουν τις σχέσεις μεταξύ των παραπάνω μεταβλητών με την ανάδειξη του διαμεσολαβητικού ρόλου της νοηματοδότησης της εργασίας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην (ψυχολογικό, υποκειμενικό, καθολικό).

## 7.2 Πρακτικές εφαρμογές

Η παρούσα έρευνα έχει σημαντικές πρακτικές εφαρμογές. Σε γενικό επίπεδο η παρούσα έρευνα υπογραμμίζει την ανάγκη υιοθέτησης αρχών της Θετικής Ψυχολογίας από τους σύγχρονους οργανισμούς για την επίτευξη ατομικής και οργανωσιακής ανάπτυξης και βέλτιστης λειτουργικότητας με διάρκεια στον χρόνο, κάτι που ενδεχομένως απαιτεί αλλαγές στους οργανισμούς. Και αυτό διότι, όπως ανέφερε ο Cameron και οι συνεργάτες του (2011) - που προώθησαν την υιοθέτηση της θετικότητας στον χώρο εργασίας - «απαιτείται μεγαλύτερη έμφαση σε θετικές πρακτικές ώστε να επέλθουν θετικά αποτελέσματα στους οργανισμούς, αλλά οι περισσότεροι οργανισμοί εξακολουθούν να εστιάζουν σε αρνητικά φαινόμενα» (σελ. 290). Η υιοθέτηση της θετικότητας μπορεί να περιλαμβάνει αλλαγές στην κουλτούρα των οργανισμών, με αναγνώριση της αξίας εννοιών Θετικής Ψυχολογίας, όπως η συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην των εργαζομένων στον χώρο εργασίας, όχι μόνο για το άτομο, αλλά και για τον οργανισμό μέσω της σύνδεσης αυτών των μεταβλητών με την οργανωσιακή απόδοση και αποτελεσματικότητα. Ένα ακόμη πεδίο αλλαγής περιλαμβάνει την υιοθέτηση θετικών πρακτικών, όπως η προαγωγή θετικών διαπροσωπικών σχέσεων στον χώρο εργασίας, η καλλιέργεια ενσυναισθητικής υποστήριξης συναδέλφων, η ενίσχυση του σεβασμού, της ακεραιότητας, της ευγνωμοσύνης, η έμφαση στη νοηματοδότηση της εργασίας, κ. λπ. (Cameron et al., 2011). Τέλος εξαιρετικά σημαντική είναι η υιοθέτηση αρχών της Θετικής Ψυχολογίας

στο επίπεδο της ηγεσίας των οργανισμών, καθώς η ηγεσία επηρεάζει το πώς νιώθουν τα άτομα στην εργασία τους (Sy et al., 2005), προάγει συγκεκριμένες συμπεριφορές των εργαζομένων, για παράδειγμα συμπεριφορές που διευκολύνουν την αλλαγή (Lin et al., 2016), καθορίζει το κλίμα του οργανισμού, συμβάλει στην οργανωσιακή αποτελεσματικότητα (Ozcelik et al., 2008) και απόδοση (Lin et al., 2016) και γενικά μπορεί να παράξει θεαματικά αποτελέσματα σε έναν οργανισμό (Cameron, 2013). Έτσι, λοιπόν, η παρούσα έρευνα προτείνει την υιοθέτηση στο επίπεδο της ηγεσίας μίας οπτικής που θα εστιάζει στις δυνάμεις των ανθρώπων του οργανισμού και θα επενδύει περισσότερο χρόνο, ενέργεια και πόρους στην ανάπτυξη αυτών των δυνάμεων. Εξάλλου, προγενέστερη έρευνα (Gallup, 2013) έχει δείξει ότι όταν οι εργαζόμενοι νιώθουν ότι η ηγεσία αδιαφορεί για αυτούς είναι πιθανότερο να αδιαφορούν για την εργασία τους, με άλλα λόγια να εμφανίζουν λιγότερη δέσμευση στην εργασία τους. Μάλιστα είναι αξιοσημείωτο ότι όταν η ηγεσία εστιάζει στις αδυναμίες των ατόμων μειώνεται ο βαθμός αποδέσμευσης των εργαζομένων από την εργασία τους, κάτι που δείχνει ότι η αρνητική προσοχή είναι καλύτερη από την πλήρη απουσία προσοχής. Όταν όμως η ηγεσία εστιάζει στις δυνάμεις των ατόμων, ο βαθμός αποδέσμευσης από την εργασία σχεδόν εκμηδενίζεται.

Επιπρόσθετα, η παρούσα έρευνα εστιάζει στο ευ ζην αναγνωρίζοντας αφενός ότι αποτελεί σημαντικό παράγοντα της ψυχικής υγείας (WHO, 2004) και αφετέρου ότι η εργασία μπορεί να έχει δυσμενείς επιπτώσεις στην ψυχική υγεία των εργαζομένων (Quick & Henderson, 2016). Η παρούσα εργασία δύναται να παράσχει στους σύγχρονους οργανισμούς εργαλεία για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή κατάλληλων παρεμβάσεων που θα στοχεύουν στην προαγωγή της ψυχικής υγείας και την ενίσχυση του ευ ζην των ατόμων σε εργασιακά περιβάλλοντα. (Czabala et al., 2011. Jenaro et al., 2011. Quick & Henderson, 2016). Πιο συγκεκριμένα, η ανάγκη για ανάπτυξη θετικών οργανισμών που αντέχουν στον πολυπολιτισμικό και ταχέως μεταβαλλόμενο σύγχρονο κόσμο (Akay et al., 2017. Di Fabio, 2017) στρέφει το ενδιαφέρον των οργανισμών στον σχεδιασμό και την εφαρμογή παρεμβάσεων θετικής πρωτογενούς πρόληψης (Di Fabio & Kenny, 2016. Di Fabio et al., 2016) που στοχεύουν στην ανάπτυξη των δυνάμεων των ανθρώπων τους (Seligman, 2002. Di Fabio et al., 2016). Για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση κατάλληλων παρεμβάσεων είναι απαραίτητη η διενέργεια εμπειρικών ερευνών για την ανάδειξη των μεταβλητών εκείνων που συμβάλλουν στο ευ ζην αλλά και των διαδικασιών μέσα από τις οποίες οι μεταβλητές αυτές επιδρούν στο ευ ζην. Η

παρούσα έρευνα αναδεικνύει ως συστατικά στοιχεία τέτοιων παρεμβάσεων δραστηριότητες για την προαγωγή της συναισθηματικής νοημοσύνης, αλλά και της ψυχικής ανθεκτικότητας, της αντίληψης της υποστήριξης από τον οργανισμό και της νοηματοδότησης της εργασίας. Τα αναμενόμενα οφέλη είναι σημαντικά για τα άτομα βελτιώνοντας το ευ ζην και γενικότερα την ψυχική υγεία των εργαζομένων, καθώς και για τους οργανισμούς βελτιώνοντας μεταβλητές, όπως η εργασιακή απόδοση και αποτελεσματικότητα (Addley et al., 2014. Bolier et al., 2014. Borness et al., 2013. Caruso et al., 2015. Fox et al., 2021. Josefsson et al., 2014. Kotsou et al., 2019. Nielsen et al., 2017. Page & Vella-Brodrick, 2013). Άλλωστε, ποικίλες παρεμβάσεις που εστιάζουν στην ανάπτυξη των δυνάμεων των ανθρώπων σε εργασιακά περιβάλλοντα έχουν εφαρμοστεί και έχουν φανεί αποτελεσματικές ως προς την ενίσχυση μεταβλητών, όπως η συναισθηματική νοημοσύνη (βλ. μετα-ανάλυση Kotsou et al., 2019), η ψυχική ανθεκτικότητα (βλ. μετα-ανάλυση Robertson et al., 2015), η ενσυναίσθηση (βλ. μετα-ανάλυση Weisz & Zaki, 2017), κ.ά. Τέτοιες παρεμβάσεις έχουν δειχθεί αποτελεσματικές και σε αστυνομικούς οργανισμούς σε γενικά πλαίσια (π. χ. Ρομοσιού κ. συν., 2018. Romosiou et al., 2019) ή και σε πλαίσια ειδικών συνθηκών, όπως η πρόσφατη πανδημία COVID-19 (Brouzos et al., 2022).

### **7.3 Δυνατά σημεία, περιορισμοί και προτάσεις για μελλοντική έρευνα**

Η παρούσα έρευνα υιοθετώντας την οπτική της Θετικής Ψυχολογίας, και ειδικότερα της Θετικής Οργανωσιακής Ψυχολογίας, που θέτει στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος την ανάπτυξη δυνάμεων του ατόμου μέσα στον οργανισμό, κατάφερε να δια φωτίσει τη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην (ψυχολογικό, υποκειμενικό και καθολικό) Αξιωματικών της Ελληνικής Αστυνομίας εξετάζοντας και επιβεβαιώνοντας τον διαμεσολαβητικό ρόλο της ψυχικής ανθεκτικότητας, της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης και της νοηματοδότησης της εργασίας στη σχέση αυτή. Η παρούσα έρευνα εμπλουτίζει την επιστημονική βιβλιογραφία σε θεωρητικό και εμπειρικό επίπεδο. Καταρχάς, εξετάζει το ευ ζην όπως αυτό ορίζεται στα πλαίσια των δύο κυρίαρχων θεωρητικών προσεγγίσεων για το ψυχολογικό (Ryff, 1989, 2014) και το υποκειμενικό (Diener, 1984, 1994, 2000) ευ ζην, κάνοντας ένα βήμα πιο μακριά με την ενοποίηση των δύο οπτικών (Henderson & Knight, 2012) σε μία υπερκείμενη έννοια, αυτή του καθολικού ευ ζην στην οποία παρέχει εμπειρική στήριξη. Επιπλέον, είναι η πρώτη έρευνα στην επιστημονική

βιβλιογραφία που εξέτασε με πληρότητα τον διαμεσολαβητικό ρόλο της ψυχικής ανθεκτικότητας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην (ψυχολογικό, υποκειμενικό και καθολικό) και η πρώτη έρευνα που εξέτασε τον διαμεσολαβητικό ρόλο της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης και της νοηματοδότησης της εργασίας στην παραπάνω σχέση, διαφωτίζοντας υποκείμενους μηχανισμούς και διαδικασίες που δεν είχαν μέχρι σήμερα εξετασθεί επαρκώς (ψυχική ανθεκτικότητα) ή και καθόλου (αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη και νοηματοδότηση της εργασίας). Με τον τρόπο αυτό ανοίγει τον δρόμο για μελλοντική έρευνα που μπορεί να αναπαράγει ή και να επεκτείνει τα ευρήματά της. Ακόμα η χρήση των Μοντέλων Δομικών Εξισώσεων παρέχει τη δυνατότητα αποτύπωσης των σχέσεων μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης (ως ανεξάρτητης μεταβλητής) και του ψυχολογικού, υποκειμενικού και καθολικού ευ ζην (ως εξαρτημένων μεταβλητών) άμεσα αλλά και έμμεσα (μέσω ενδιάμεσων μεταβλητών ή μεταβλητών διαμεσολάβησης), καθώς και τη δυνατότητα στατιστικής πρόβλεψης του ευ ζην σε υψηλό βαθμό, όπως αντανακλούν οι υψηλές τιμές του συντελεστή προσδιορισμού  $R^2$  (Ullman & Bentler, 2003).

Ωστόσο, στο σημείο αυτό, θα πρέπει να αναφερθούν και οι βασικοί περιορισμοί της παρούσας έρευνας, προκειμένου τα αποτελέσματά της να ερμηνεύονται με προσοχή και να μπορούν να αξιοποιηθούν αποτελεσματικά. Καταρχάς, ο σχετικά μικρός αριθμός των συμμετεχόντων και η προέλευσή τους κατά το μεγαλύτερο μέρος από συγκεκριμένες γεωγραφικές περιοχές καθιστούν τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας μη γενικεύσιμα στον ευρύτερο πληθυσμό των Αξιωματικών της Ελληνικής Αστυνομίας ή και στον συνολικό πληθυσμό των Ελλήνων αστυνομικών, ενώ η υιοθέτηση συγχρονικού (cross-sectional) ερευνητικού σχεδιασμού που βασίζεται στην αποτύπωση των μεταβλητών σε συγκεκριμένη χρονική στιγμή δεν επιτρέπει τη θεμελίωση αιτιακών σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών (Robson, 1993). Ακόμη, η παρούσα έρευνα επιβαρύνεται με όλους τους περιορισμούς που συνεπάγεται η αποκλειστική χρήση εργαλείων αυτοαναφοράς, όπως η τάση για συμφωνία, η τάση για κοινωνικά επιθυμητές απαντήσεις, κ.λπ. (βλ. Robson, 1993). Τέλος, η παρούσα έρευνα εστιάζει αποκλειστικά στο επίπεδο του ατόμου και όχι και στο επίπεδο του οργανισμού.

Μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να χρησιμοποιήσουν διαχρονικό (longitudinal) ερευνητικό σχεδιασμό με μεγαλύτερο και πιο αντιπροσωπευτικό δείγμα

Αξιωματικών ή και άλλων αστυνομικών και με συνδυαστική χρήση διαφορετικών εργαλείων (αυτοαναφοράς, αντικειμενικών μετρήσεων και εργαλείων αξιολόγησης 360°). Επιπλέον, μολονότι η παρούσα έρευνα δείχνει ότι μεγάλο ποσοστό της διακύμανσης στο ευ ζην (ψυχολογικό, υποκειμενικό, καθολικό) εξηγείται από τα αντίστοιχα μοντέλα δομικών εξισώσεων, φαίνεται ότι υπάρχουν και άλλοι παράγοντες που επιδρούν στη σχέση αυτή. Συνεπώς, μελλοντική έρευνα μπορεί να εστιάσει στη μελέτη και άλλων μεταβλητών που ενδέχεται να διαμεσολαβούν στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην. Τέλος, μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να εστιάσει ταυτόχρονα στη μελέτη μεταβλητών στο επίπεδο του ατόμου και του οργανισμού, συνδέοντας για παράδειγμα το ευ ζην των ατόμων με μεταβλητές οργανωσιακής απόδοσης και αποτελεσματικότητας.



## Συμπεράσματα

Το αστυνομικό επάγγελμα ασκείται σε ένα υψηλά απαιτητικό οργανωσιακό και κοινωνικό περιβάλλον, με πλήθος στρεσογόνων παραγόντων που προέρχονται από τη δομή και τη λειτουργία του οργανισμού, καθώς και από την επικινδυνότητα των καταστάσεων στις οποίες εκτίθενται οι αστυνομικοί. Οι αρνητικές συνέπειες στην ψυχική και τη σωματική υγεία των αστυνομικών, την εργασιακή τους απόδοση, την οικογενειακή και κοινωνική τους ζωή, αλλά και τις σχέσεις τους με τους πολίτες έχουν μελετηθεί εκτενώς (Burke, 2017. Conn, 2016), ενώ τα τελευταία χρόνια άρχισαν να εμφανίζονται μελέτες που εστιάζουν στη μελέτη παραγόντων που προστατεύουν από τις αρνητικές συνέπειες και συμβάλουν στην ψυχική και σωματική υγεία και το ευ ζην των αστυνομικών (π.χ. McCanlies et al., 2014. Padhy et al., 2015. Siu et al., 2015. van Gelderen et al, 2011).

Μελέτες για τη συναισθηματική νοημοσύνη σε εργασιακά περιβάλλοντα (Brackett et al., 2011. Cherniss, 2010. Joseph & Newman, 2010. O'Boyle et al., 2011. Schutte & Loi, 2014) έχουν αναδείξει τη σημασία της έννοιας αυτής για τους οργανισμούς, ιδίως σε επαγγέλματα με υψηλό συναισθηματικό φόρτο, λόγω της συμβολής της σε μεταβλητές όπως η εργασιακή απόδοση (Joseph & Newman, 2010. Newman & Smith, 2014), καθώς και για τα μέλη τους, μέσα από τη συμβολή της στην ψυχική και σωματική υγεία και το ευ ζην των εργαζομένων (Zeidner et al., 2012). Ειδικότερα, η εμπειρική έρευνα έχει θεμελιώσει τη θετική συσχέτιση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην των ατόμων, καθώς άτομα με υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης αναφέρουν επίσης υψηλότερα επίπεδα ψυχολογικού (Burrus et al., 2012. Carmeli et al., 2009) και υποκειμενικού ευ ζην (Burrus et al., 2012. Sánchez-Álvarez et al., 2016). Ωστόσο, οι περισσότερες έρευνες εστιάζουν είτε στο ψυχολογικό είτε στο υποκειμενικό ευ ζην, παρόλο που αναγνωρίζεται η αξία και των δύο στη μελέτη του ευ ζην και γενικότερα της ψυχικής υγείας των ατόμων (Henderson & Knight, 2012). Επιπλέον, οι υποκείμενοι μηχανισμοί που προάγουν τη σχέση αυτή δεν είχαν επαρκώς μελετηθεί (Zeidner et al., 2012). Όμως η διενέργεια εμπειρικών μελετών για την ανάδειξη των μεταβλητών εκείνων που συμβάλλουν στο ευ ζην των εργαζομένων, αλλά και των διαδικασιών μέσα από τις οποίες ασκούνται αυτές οι επιδράσεις είναι απαραίτητη για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή κατάλληλων παρεμβάσεων με στόχο την ανάπτυξη των δυνάμεων των

ατόμων στα πλαίσια μίας προσέγγισης πρωτογενούς πρόληψης στο περιβάλλον εργασίας.

Η παρούσα έρευνα είχε ως σκοπό τη διερεύνηση του διαμεσολαβητικού ρόλου της ψυχικής ανθεκτικότητας, της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης και της νοηματοδότησης της εργασίας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην (ψυχολογικό, υποκειμενικό και καθολικό) Αξιοματικών Ελληνικής Αστυνομίας.

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η συναισθηματική νοημοσύνη επιδρά στο ευ ζην Αξιοματικών της Αστυνομίας άμεσα, αλλά και έμμεσα μέσα από τις εξής διαδρομές:

α) μέσω της ψυχικής ανθεκτικότητας. Συμμετέχοντες με υψηλότερη βαθμολογία συναισθηματικής νοημοσύνης παρουσιάζουν μεγαλύτερη ψυχική ανθεκτικότητα και αναφέρουν μεγαλύτερο ψυχολογικό, υποκειμενικό και καθολικό ευ ζην.

β) μέσω της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης. Άτομα με υψηλότερη βαθμολογία συναισθηματικής νοημοσύνης αναφέρουν ότι λαμβάνουν μεγαλύτερη υποστήριξη από τον οργανισμό και βιώνουν μεγαλύτερο υποκειμενικό και καθολικό ευ ζην.

γ) μέσω της νοηματοδότησης της εργασίας. Συμμετέχοντες με υψηλότερη βαθμολογία συναισθηματικής νοημοσύνης βρίσκουν περισσότερο νόημα στην εργασία τους και βιώνουν μεγαλύτερο ψυχολογικό, υποκειμενικό και καθολικό ευ ζην.

Η παρούσα έρευνα εξετάζοντας και επιβεβαιώνοντας τον διαμεσολαβητικό ρόλο της ψυχικής ανθεκτικότητας, της αντιληπτής οργανωσιακής υποστήριξης και της νοηματοδότησης της εργασίας στη σχέση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και το ευ ζην (ψυχολογικό, υποκειμενικό, καθολικό) Αξιοματικών της Αστυνομίας εμπλουτίζει την επιστημονική βιβλιογραφία σε θεωρητικό και εμπειρικό επίπεδο και παρέχει στον Οργανισμό της Ελληνικής Αστυνομίας γνώση που μπορεί να αξιοποιηθεί για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση παρεμβάσεων θετικής πρωτογενούς πρόληψης με επίκεντρο την ανάπτυξη των δυνάμεων των ανθρώπων του.

## Βιβλιογραφία

- Aber, L., Brown, J. L., Jones, S. M., Berg, J., & Torrente, C. (2011). School-based strategies to prevent violence, trauma, and psychopathology: The challenges of going to scale. *Development and Psychopathology*, 23(2), 411–421. <https://doi.org/10.1017/S0954579411000149>
- Addley, K., Boyd, S., Kerr, R., McQuillan, P., Houdmont, J., & McCrory, M. (2014). The impact of two workplace-based health risk appraisal interventions on employee lifestyle parameters, mental health and work ability: Results of a randomized controlled trial. *Health Education Research*, 29(2), 247–258. <https://doi.org/10.1093/her/cyt113>
- Agaibi, C. E., & Wilson, J. P. (2005). Trauma, PTSD, and resilience: A review of the literature. *Trauma, Violence & Abuse*, 6(3), 195–216. <https://doi.org/10.1177/1524838005277438>
- Aggarwal-Gupta, M., Vohra, N., & Bhatnagar, D. (2010). Perceived organizational support and organizational commitment: The mediational influence of psychological well-being. *Journal of Business & Management*, 16(2), 105–124.
- Ahmad, A., & Omar, Z. (2016). Workplace spirituality among Malaysian community service employees in the public sector. *Asian Social Science*, 12, 193–201. <https://doi.org/10.5539/ass.v12n9p193>
- Akay, A., Constant, A., Giuliatti, C., & Guzi, M. (2017). Ethnic diversity and well-being. *Journal of Population Economics*, 30(1), 265–306. <https://doi.org/10.1007/s00148-016-0618-8>
- Akbari, A., & Khormaiee, F. (2015). The prediction of mediating role of resilience between psychological well-being and emotional intelligence in students. *International Journal of School Health*, 2(3), 1–5. <https://doi.org/10.17795/intjsh-26238>
- Albuquerque, I. F., Cunha, R. C., Martins, L. D., & Sá, A. B. (2014). Primary health care services: Workplace spirituality and organizational performance. *Journal of Organizational Change Management*, 27(1), 59–82. <https://doi.org/10.1108/JOCM-11-2012-0186>

- Allan, B. A., Autin, K. L., & Duffy, R. D. (2016). Self-determination and meaningful work: Exploring socioeconomic constraints. *Frontiers in Psychology, 7*, Article 71. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00071>
- American Psychological Association (n.d.). *Dictionary: Resilience*. <https://dictionary.apa.org>
- Anthony, E. J. (1974). Introduction: The syndrome of the psychologically vulnerable child. In E. J. Anthony & C. Koupernik (Eds.), *The child in his family: Children at psychiatric risk* (Vol. 3, pp. 3-10). Wiley.
- Aristotle. (2001). Nichomachean ethics. In R. McKeon (Ed.), *The basic works of Aristotle* (pp. 928–1112). Modern Library. (Original work published 350 B.C.E., Oxford translation 1912–1954)
- Armstrong, A. R., Galligan, R. F., & Critchley, C. R. (2011). Emotional intelligence and psychological resilience to negative life events. *Personality and Individual Differences, 51*(3), 331–336. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.03.025>
- Arnold, M. B. (1960). *Emotion and personality: Vol. 1. Psychological aspects*. Columbia University Press.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(3), 193-203. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.193>
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry, 9*(2), 134–145. <https://doi.org/10.1177/105649260092008>
- Augusto-Landa, J. M., Pulido-Martos, M., & Lopez-Zafra, E. (2011). Does perceived emotional intelligence and optimism/pessimism predict psychological well-being? *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being, 12*(3), 463–474. <https://doi.org/10.1007/s10902-010-9209-7>
- Badr, H., & Taylor, C. L. C. (2008). Effects of relationship maintenance on psychological distress and dyadic adjustment among couples coping with lung

- cancer. *Health Psychology*, 27(5), 616–627. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.27.5.616>
- Bailey, C., & Madden, A. (2017). Time reclaimed: Temporality and the experience of meaningful work. *Work, Employment, & Society*, 31(1), 3-18. <https://doi.org/10.1177/0950017015604100>
- Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M., & Kerridge, G. (2019). A review of the empirical literature on meaningful work: Progress and research agenda. *Human Resource Development Review*, 18(1), 83–113. <https://doi.org/10.1177/1534484318804653>
- Baran, B. E., Shanock, L. R., & Miller, L. R. (2012). Advancing organizational support theory into the twenty-first century world of work. *Journal of Business and Psychology*, 27(2), 123–147. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9236-3>
- Bar-On, R. (1997). *Bar-On Emotional Quotient Inventory: Technical Manual*. Multi-Health Systems.
- Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory. In R. Bar-On & J. D. A. Parker (Eds.), *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace* (pp. 363–388). Jossey-Bass.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18(Suppl), 13–25.
- Bar-On, R. (2010). Emotional intelligence: An integral part of positive psychology. *South African Journal of Psychology*, 40(1), 54–62. <https://doi.org/10.1177/008124631004000106>
- Belaise, C., Fava, G. A., & Marks, I. M. (2005). Alternatives to debriefing and modifications to cognitive behavior therapy for posttraumatic stress disorder. *Psychotherapy and psychosomatics*, 74(4), 212–217. <https://doi.org/10.1159/000085144>
- Belsky, J., & de Haan, M. (2011). Annual Research Review: Parenting and children's brain development: the end of the beginning. *Journal of Child Psychology and*

*Psychiatry, and Allied Disciplines*, 52(4), 409–428. <https://doi.org/10.1111/j.1469-7610.2010.02281.x>

Bendassolli, P. F., Borges-Andrade, J. E., Alves, J. S. C., & Torres, T. D. L. (2015). Meaningful Work Scale in creative industries: A confirmatory factor analysis. *Psico-USF* 20(1), 1–12. <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200101>

Bergmann, J. S., Renshaw, K. D., Allen, E. S., Markman, H. J., & Stanley, S. M. (2014). Meaningfulness of service and marital satisfaction in army couples. *Journal of Family Psychology*, 28(5), 701–706. <https://doi.org/10.1037/fam0000013>

Berkelaar, B. L., & Buzzanell, P. M. (2015). Bait and switch or double-edged sword? The (sometimes) failed promises of calling. *Human Relations*, 68(1), 157–178. <https://doi.org/10.1177/0018726714526265>

Bérubé, N., Donia, M. B., Gagné, M., Houlfort, N., & Koestner, R. (2007). Validation of the satisfaction with work scale. *Asac*, 28(5), 270–279.

Bérubé, N., Donia, M. B. L., Gagné, M., Houlfort, N., & Lvina, E. (2016). Validation evidence for the work domain satisfaction scale in two languages. *International Journal of Psychological Studies*, 8(3), 26-39. <https://doi.org/10.5539/ijps.v8n3p26>

Biaobin, Y., Xue, Z., & Lin, Q. (2004). SWB & PWB: The distinction and integration of two well-being research orientation. *Psychological Science (Shanghai)*, 27(4), 836-838.

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. John Wiley.

Bogar, C. B., & Hulse-Killacky, D. (2006). Resiliency determinants and resiliency processes among female adult survivors of childhood sexual abuse. *Journal of Counseling & Development*, 84(3), 318–327. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2006.tb00411.x>

Bolier, L., Ketelaar, S. M., Nieuwenhuijsen, K., Smeets, O., Gärtner, F. R., & Sluiter, J. K. (2014). Workplace mental health promotion online to enhance well-being of nurses and allied health professionals: A cluster-randomized controlled trial. *Internet Interventions*, 1(4), 196–204. <https://doi.org/10.1016/j.invent.2014.10.002>

- Bonanno, G. A. (2004). Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *The American Psychologist*, 59(1), 20–28. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.59.1.20>
- Borness, C., Proudfoot, J., Crawford, J., & Valenzuela, M. (2013). Putting brain training to the test in the workplace: a randomized, blinded, multisite, active-controlled trial. *PloS One*, 8(3), e59982. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0059982>
- Both-Nwabuwe, J. M. C., Dijkstra, M. T. M., & Beersma, B. (2017). Sweeping the floor or putting a man on the moon: How to define and measure meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 8, Article 1658. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01658>
- Boyatzis, R. E. (2007). Developing emotional intelligence through coaching for leadership, professional and occupational excellence. In R. Bar-On, J. G. Mearns, & M. J. Elias (Eds.), *Educating people to be emotionally intelligent* (pp. 155–168). Praeger Publishers/Greenwood Publishing Group.
- Boyatzis, R. E. (2009). Competencies as a behavioral approach to emotional intelligence. *Journal of Management Development*, 28(9), 749-770. <https://doi.org/10.1108/0261710910987647>
- Boyatzis, R. E. (2016). Commentary on Ackley (2016): Updates on the ESCI as the behavioral level of emotional intelligence. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 68(4), 287–293. <https://doi.org/10.1037/cpb0000074>
- Boyatzis, R. E., & Goleman, D. (2007). *Emotional and Social Competency Inventory*. The Hay Group.
- Boyatzis, R. E., Goleman, D., & Rhee, K. (2000). Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory (ECI)s. In R. Bar-On & J. D. A. Parker (Eds.), *Handbook of emotional intelligence* (pp. 343-362). Jossey-Bass.
- Boyatzis, R. E., & Sala, F. (2004). The Emotional Competence Inventory (ECI). In G. Geher (Ed.), *Measuring emotional intelligence: Common ground and controversy* (pp. 147-180). Nova Science Publishers.

- Boyce, W. T., & Ellis, B. J. (2005). Biological sensitivity to context: I. An evolutionary-developmental theory of the origins and functions of stress reactivity. *Development and Psychopathology*, *17*(2), 271-301. <https://doi.org/10.1017/s0954579405050145>
- Brackett, M. A., Mayer, J. D., & Warner, R. M. (2004). Emotional intelligence and its relation to everyday behaviour. *Personality and Individual Differences*, *36*(6), 1387–1402. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(03\)00236-8](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(03)00236-8)
- Brackett, M. A., Rivers, S. E., Reyes, M. R., & Salovey, P. (2012). Enhancing academic performance and social and emotional competence with the RULER feeling words curriculum. *Learning and Individual Differences*, *22*(2), 218–224. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2010.10.002>
- Brackett, M. A., Rivers, S. E., & Salovey, P. (2011). Emotional Intelligence: Implications for personal, social, academic, and workplace success. *Social and Personality Psychology Compass*, *5*(1), 88-103. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2010.00334.x>
- Brackett, M. A., Warner, R. M., & Bosco, J. S. (2005). Emotional intelligence and relationship quality among couples. *Personal Relationships*, *12*(2), 197–212. <https://doi.org/10.1111/j.1350-4126.2005.00111.x>
- Britt, T. W., Dickinson, J. M., Moore, D., Castro, C. A., & Adler, A. B. (2007). Correlates and consequences of morale versus depression under stressful conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, *12*(1), 34–47. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.1.34>
- Brouzos, A., Misailidi, P., & Hadjimattheou, A. (2014). Associations between emotional intelligence, socio-emotional adjustment and academic achievement in childhood: The influence of age. *Canadian Journal of School Psychology*, *29*(2), 83–99. <https://doi.org/10.1177/0829573514521976>
- Brouzos, A., Vassilopoulos, S. P., Baourda, V. C., Tassi, C., Stavrou, V., Moschou, K., & Brouzou, K. O. (2021). “Staying Home - Feeling Positive”: Effectiveness of an on-line positive psychology group intervention during the COVID-19 pandemic. *Current psychology (New Brunswick, N.J.)*, 1–13. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01613-x>



- Brouzos, A., Vassilopoulos, S. P., Romosiou, V., Stavrou, V., Tassi, C., Baourda, V. C., & Brouzou, K. O. (2022) "Stay Safe-Feel Positive" on the frontline: An online positive psychology intervention for police officers during the COVID-19 pandemic. *The Journal of Positive Psychology, 17*(6), 898-908. <https://doi.org/10.1080/17439760.2021.1975161>
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (2nd ed.). The Guilford Press.
- Brunetto, Y., Teo, S. T. T., Shacklock, K. Farr-Wharton, R. (2012). Emotional intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: Explaining organizational commitment and turnover intentions in policing. *Human Resource Management Journal, 22*(4), 428-441. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2012.00198.x>
- Bücker, S., Nuraydin, S., Simonsmeier, B. A., Schneider, M., & Luhmann, M. (2018). Subjective well-being and academic achievement: A meta-analysis. *Journal of Research in Personality, 74*, 83–94. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2018.02.007>
- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly, 54*, 32-57. <https://doi.org/10.2189/asqu.2009.54.1.32>
- Burke, R. J. (Ed.). (2017). *Stress in Policing: Sources, consequences, and interventions*. Routledge.
- Burns, R. A., & Machin, M. A. (2010). Identifying gender differences in the independent effects of personality and psychological well-being on two broad affect components of subjective wellbeing. *Personality and Individual Differences, 48*(1), 22–27. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.08.007>
- Burrus, J., Betancourt, A., Holtzman, S., Minsky, J., MacCann, C., & Roberts, R. D. (2012). Emotional intelligence relates to well-being: Evidence from the Situational Judgment Test of Emotional Management. *Applied Psychology: Health and Well-Being, 4*(2), 151–166. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2012.01066.x>

- Busseri, M. A. (2018). Examining the structure of subjective well-being through meta-analysis of the associations among positive affect, negative affect, and life satisfaction. *Personality and Individual Differences, 122*, 68–71. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.10.003>
- Cameron, K. (2013). *Practicing positive leadership: Tools and techniques that create extraordinary results*. Berrett-Koehler.
- Cameron, K., Mora, C., Leutscher, T., & Calarco, M. (2011). Effects of positive practices on organizational effectiveness. *The Journal of Applied Behavioral Science, 47*(3), 266–308. <https://doi.org/10.1177/0021886310395514>
- Campbell-Sills, L., Cohan, S. L., & Stein, M. B. (2006). Relationship of resilience to personality, coping, and psychiatric symptoms in young adults. *Behaviour research and therapy, 44*(4), 585–599. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2005.05.001>
- Caplan, G. (1964). *Principles of preventive psychiatry*. Basic Books.
- Carmeli, A., Yitzhak-Halevy, M., & Weisberg, J. (2009). The relationship between emotional intelligence and psychological wellbeing. *Journal of Managerial Psychology, 24*(1), 66-78. <https://doi.org/10.1108/02683940910922546>
- Carta, M. G., Fiandra, T. D., Rampazzo, L., Contu, P., & Preti, A. (2015). An overview of international literature on school interventions to promote mental health and well-being in children and adolescents. *Clinical Practice and Epidemiology in Mental Health: CP & EMH, 11*(Suppl 1 M1), 16–20. <https://doi.org/10.2174/1745017901511010016>
- Carton, A. M. (2017). “I’m not mopping the floors, I’m putting a man on the moon!” How NASA leaders enhanced the meaningfulness of work by changing the meaning of work. *Administrative Science Quarterly, 63*, 323-369. <https://doi.org/10.1177/0001839217713748>
- Caruso, D. R., Salovey, P., Brackett, M., & Mayer, J. D. (2015). The ability model of emotional intelligence. In S. Joseph (Ed.), *Positive psychology in practice: Promoting human flourishing in work, health, education, and everyday life* (2nd ed., pp. 545-558). Wiley.

- Cefai, C., Matsopoulos, A., Bartolo, P., Galea, K., Gavogiannaki, M., Zanetti, M. A., Renati, R., Cavioni, V., Ivanec, T.P., Šarić, M.Š., Kimber, B., Eriksson, C., Simões, C., & Lebre, P. (2014). A resilience curriculum for early years and primary schools in Europe: Enhancing quality education. *Croatian Journal of Education, 16*(2), 11–32. <https://doi.org/10.15516/CJE.V16I0.1241>
- Chakhssi, F., Kraiss, J. T., Sommers-Spijkerman, M., & Bohlmeijer, E. T. (2018). The effect of positive psychology interventions on well-being and distress in clinical samples with psychiatric or somatic disorders: A systematic review and meta-analysis. *BMC Psychiatry, 18*(1), 1–17. <https://doi.org/10.1186/s12888-018-1739-2>
- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International, 6*, 69-83 <https://doi.org/10.1080/1367886022000016785>
- Chen, F. F., Jing, Y., Hayes, A. M., & Lee, J. M. (2013). Two concepts or two approaches? A bifactor analysis of psychological and subjective well-being. *Journal of Happiness Studies, 14*, 1033-1068. <https://doi.org/10.1007/s10902-012-9367-x>
- Chen, Z. X. (2006). *The effect of sense of organizational support of knowledge employees on job performance and turnover intention* [Unpublished doctoral dissertation]. Huazhong University of Science and Technology.
- Chen, Z., Zhang, X., & Vogel, D. (2011). Exploring the underlying processes between conflict and knowledge sharing: A work engagement perspective. *Journal of Applied Social Psychology, 41*, 1005-1033. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2011.00745.x>
- Cherniss, C. (2010). Emotional intelligence: Toward clarification of a concept. *Industrial and Organizational Psychology, 3*(2), 110-126. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2010.01231.x>
- Clayton, R. R. (1992). Transitions in drug use: Risk and protective factors. In M. D. Glantz & R. W. Pickens (Eds.), *Vulnerability to drug abuse* (pp. 15–51). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10107-001>

- Cohen, J. (2001). Social and emotional education: Core concepts and practices. In J. Cohen (Ed.), *Caring classrooms/intelligent schools: The social emotional education of young children* (pp. 3-29). Teachers College Press.
- Cohen-Meitar, R., Carmeli, A., & Waldman, D. A. (2009). Linking meaningfulness in the workplace to employee creativity: The intervening role of organizational identification and positive psychological experiences. *Creativity Research Journal*, 21(4), 361–375. <https://doi.org/10.1080/10400410902969910>
- Cohn, M., & Fredrickson, B. (2009). Broaden-and-build theory of positive emotions. In S. J. Lopez (Ed.), *The Encyclopedia of Positive Psychology* (Vol. 1, pp. 105-110). Wiley-Blackwell.
- Cohn, M. A., Fredrickson, B. L., Brown, S. L., Mikels, J. A., & Conway, A. M. (2009). Happiness unpacked: Positive emotions increase life satisfaction by building resilience. *Emotion*, 9(3), 361–368. <https://doi.org/10.1037/a0015952>
- Conger, R. D., Schofield, T. J., Neppl, T. K., & Merrick, M. T. (2013). Disrupting intergenerational continuity in harsh and abusive parenting: The importance of a nurturing relationship with a romantic partner. *Journal of Adolescent Health*, 53(4, Suppl), S11–S17. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2013.03.014>
- Conn, S. M. (2016). Stress in policing. In G. Fink (Ed.), *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior: Handbook in Stress Series* (Vol. 1, pp. 393-400). Academic Press.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Cooke, P. J., Melchert, T. P., & Connor, K. (2016). Measuring well-being: A review of instruments. *The Counseling Psychologist*, 44(5), 730–757. <https://doi.org/10.1177/0011000016633507>
- Cooper, A., & Petrides, K. V. (2010). A psychometric analysis of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire-Short Form (TEIQue-SF) using item response theory. *Journal of Personality Assessment*. 92(5), 449-457. <https://doi.org/10.1080/00223891.2010.497426>

- Côté, S., Gyurak, A., & Levenson, R. W. (2010). The ability to regulate emotion is associated with greater well-being, income, and socioeconomic status. *Emotion, 10*(6), 923–933. <https://doi.org/10.1037/a0021156>
- Côté, S., & Miners, C. T. H. (2006). Emotional intelligence, cognitive intelligence, and job performance. *Administrative Science Quarterly, 51*(1), 1–28.
- Cowen, A. S., & Keltner, D. (2021). Semantic space theory: A computational approach to emotion. *Trends in Cognitive Sciences, 25*(2), 124–136. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2020.11.004>
- Crego, A., Yela, J. R., Gómez-Martínez, M. A., & Karim, A. A. (2020). The contribution of meaningfulness and mindfulness to psychological well-being and mental health: A structural equation model. *Journal of Happiness Studies, 21*(8), 2827–2850. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00201-y>
- Czabała, C., Charzyńska, K., & Mroziak, B. (2011). Psychosocial interventions in workplace mental health promotion: An overview. *Health Promotion International, 26*(Suppl 1), i70–i84. <https://doi.org/10.1093/heapro/dar050>
- Daniel, J. L. (2010). The effect of workplace spirituality on team effectiveness. *Journal of Management Development, 29*(5), 442–456. <https://doi.org/10.1108/02621711011039213>
- Daniel, J. L. (2015). Workplace spirituality and stress: Evidence from Mexico and US. *Management Research Review, 38*(1), 29-43. <https://doi.org/10.1108/MRR-07-2013-0169>
- Dar, O. H., Alam, S., & Lone, Z. A. (2011). Relationship between emotional intelligence and psychological well being of male police personnel. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, 37*(1), 47–52.
- Darwall, S. (2002). *Welfare and rational care*. Princeton University Press.
- Dasborough, M. T., Ashkanasy, N. M., Humphrey, R. H., Harms, P. D., Credé, M., & Wood, D. (in press). Does leadership still not need emotional intelligence? Continuing “The Great EI Debate”. *The Leadership Quarterly*. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2021.101539>

- Dasch-Yee, K. B. (2020). Subjective well-being, Assessment of. In B. J. Carducci & C. S. Nave (Eds.), *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences: Measurement and assessment* (Vol. 2, pp.267-271). Wiley.
- Davidson, R. J. (2003). Affective neuroscience and psychophysiology: Toward a synthesis. *Psychophysiology*, *40*(5), 655–665. <https://doi.org/10.1111/1469-8986.00067>
- Davidson, R. J., Jackson, D. C., & Kalin, N. H. (2000). Emotion, plasticity, context, and regulation: Perspectives from affective neuroscience. *Psychological Bulletin*, *126*(6), 890–909. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.126.6.890>
- Davis, M. C., Luecken, L., & Lemery-Chalfant, K. (2009). Resilience in common life: Introduction to the special issue. *Journal of Personality*, *77*(6), 1637-1644. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2009.00595.x>
- Davydov, D. M., Stewart, R., Ritchie, K., & Chaudieu, I. (2010). Resilience and mental health. *Clinical Psychology Review*, *30*(5), 479–495. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.03.003>
- Dawber, T. R., Meadors, G. F., & Moore, F. E. J. (1951). Epidemiological approaches to heart disease: The Framingham Study. *American Journal of Public Health*, *41*(3), 279–286. <https://doi.org/10.2105/AJPH.41.3.279>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of Happiness Studies*, *9*(1), 1-11. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9018-1>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, *86*(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Denz-Penhey, H., & Murdoch, C. (2008). Personal resiliency: serious diagnosis and prognosis with unexpected quality outcomes. *Qualitative Health Research*, *18*(3), 391–404. <https://doi.org/10.1177/1049732307313431>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, *95*(3), 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>

- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31(2), 103–157. <https://doi.org/10.1007/BF01207052>
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Diener, E. (2012). New findings and future directions for subjective well-being research. *American Psychologist*, 67(8), 590-597. <https://doi.org/10.1037/a0029541>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901\\_13](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13)
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 463–473). Oxford University Press.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97, 143-156. . <https://doi.org/10.1007/S11205-009-9493-Y>
- Di Fabio, A. (2017). Positive healthy organizations: Promoting well-being, meaningfulness, and sustainability in organizations. *Frontiers in Psychology*, 8, Article 1938. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01938>
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2016). From decent work to decent lives: Positive self and relational management (PS & RM) in the twenty-first century. *Frontiers in Psychology*, 7, Article 361. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00361>
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2019). Resources for enhancing employee and organizational well-being beyond personality traits: The promise of emotional

intelligence and positive relational management. *Personality and Individual Differences*, 151, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.02.022>

Di Fabio, A., Kenny, M., & Claudius, M. (2016). Preventing distress and promoting psychological well-being in uncertain times through career management intervention. In M. Israelashvili & J. Romano (Eds.), *The Cambridge Handbook of International Prevention Science* (pp. 233-254). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781316104453.012>

Dirkx, J. M. (2001). Images, transformative learning and the work of soul. *Adult Learning*, 12, 15-16. <https://doi.org/10.1177/104515950101200306>

Dirkx, J. M. (2013). Leaning in and leaning back at the same time: Toward a spirituality of work-related learning. *Advances in Developing Human Resources*, 15, 356-369. <https://doi.org/10.1177/1523422313498562>

Disabato, D. J., Goodman, F. R., Kashdan, T. B., Short, J. L., & Jarden, A. (2016). Different types of well-being? A cross-cultural examination of hedonic and eudaimonic well-being. *Psychological Assessment*, 28(5), 471-482. <https://doi.org/10.1037/pas0000209>

Drury, J., Carter, H., Cocking, C., Ntontis, E., Tekin Guven, S., & Amlôt, R. (2019). Facilitating collective psychosocial resilience in the public in emergencies: Twelve recommendations based on the social identity approach. *Frontiers in Public Health*, 7, 141. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2019.00141>

Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 807-833. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.008>

Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2013). Calling and life satisfaction: It's not about having it, it's about living it. *Journal of Counseling Psychology*, 60(1), 42-52. <https://doi.org/10.1037/a0030635>

Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Douglass, R. P. (2014). Living a calling and work well-being: A longitudinal study. *Journal of Counseling Psychology*, 61(4), 605-615. <https://doi.org/10.1037/cou0000042>



- Durlak, J. A., Weissberg, R. P., Dymnicki, A. B., Taylor, R. D., & Schellinger, K. B. (2011). The impact of enhancing students' social and emotional learning: A meta-analysis of school-based universal interventions. *Child Development, 82*(1), 405–432. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2010.01564.x>
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 82*(5), 812–820. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.812>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eisenberger, R., Lynch, P., Aselage, J., & Rohdieck, S. (2004). Who takes the most revenge? Individual differences in negative reciprocity norm endorsement. *Personality and Social Psychology Bulletin, 30*(6), 787–799. <https://doi.org/10.1177/0146167204264047>
- Eisenberger, R., Shanock, L. R., & Wen, X. (2020). Perceived organizational support: Why caring about employees counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 7*, 101–124. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). Perceived organizational support. In R. Eisenberger & F. Stinglhamber, *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees* (pp. 25–60). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12318-002>
- Ekman, P. (1992). An argument for basic emotions. *Cognition and Emotion, 6*(3-4), 169–200. <https://doi.org/10.1080/02699939208411068>
- Ekman, P. (2003). *Emotions revealed: Recognizing faces and feelings to improve communication and emotional life*. Times Books/Henry Holt and Co.
- Elias, M. J., Hunter, L., & Kress, J. S. (2001). Emotional intelligence and education. In J. Ciarrochi, J. P. Forgas, & J. D. Mayer (Eds.), *Emotional intelligence in everyday life: A scientific inquiry* (pp. 133–149). Psychology Press.

- Extremera, N., Sánchez-Álvarez, N., & Rey, L. (2020). Pathways between ability emotional intelligence and subjective well-being: Bridging links through cognitive emotion regulation strategies. *Sustainability*, *12*(5), Article 2111. <https://doi.org/10.3390/su12052111>
- Fairlie, P. (2011). Meaningful work, employee engagement, and other key outcomes: Implications for human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, *13*, 508-525. <https://doi.org/10.1177/1523422311431679>
- Fletcher, L., Bailey, C., & Gilman, M. (2018). Fluctuating levels of personal role engagement within the working day: A multilevel study. *Human Resource Management Journal*, *28*, 128-147. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12168>
- Fletcher, D., & Sarkar, M. (2013). Psychological resilience: A review and critique of definitions, concepts, and theory. *European Psychologist*, *18*(1), 12–23. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000124>
- Fox, K. E., Johnson, S. T., Berkman, L. F., Sianoja, M., Soh, Y., Kubzansky, L. D., & Kelly, E. L. (2021). Organisational- and group-level workplace interventions and their effect on multiple domains of worker well-being: A systematic review. *Work & Stress*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1080/02678373.2021.1969476>
- Frajo-Apor, B., Pardeller, S., Kemmler, G., & Hofer, A. (2016). Emotional Intelligence and resilience in mental health professionals caring for patients with serious mental illness. *Psychology, Health & Medicine*, *21*(6), 755–761. <https://doi.org/10.1080/13548506.2015.1120325>
- Fredrickson, B. (2001) The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, *56*(3): 218–226. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.56.3.218>
- Fredrickson, B. (2009). *Positivity: Groundbreaking research reveals how to embrace the hidden strength of positive emotions, overcome negativity, and thrive*. Crown Publishers/Random House.

- Fredrickson, B. L., & Losada, M. F. (2005). Positive affect and the complex dynamics of human flourishing. *The American Psychologist*, *60*(7), 678–686. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.7.678>
- Freedman, T. G. (2004). Voices of 9/11 first responders: Patterns of collective resilience. *Clinical Social Work Journal*, *32*(4), 377–393. <https://doi.org/10.1007/s10615-004-0538-z>
- Freudenthaler, H. H., Neubauer, A. C., Gabler, P., Scherl, W. G., & Rindermann, H. (2008). Testing the Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue) in a German-speaking sample. *Personality and Individual Differences*, *45*(7), 673–678. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.07.014>
- Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J. H., & Martinussen, M. (2003). A new rating scale for adult resilience: what are the central protective resources behind healthy adjustment? *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, *12*(2), 65–76. <https://doi.org/10.1002/mpr.143>
- Frijda, N. H. (1986). *The emotions*. Cambridge University Press.
- Frisch, M. B., Cornell, J., Villanueva, M., & Retzlaff, P. J. (1992). Clinical validation of the Quality of Life Inventory. A measure of life satisfaction for use in treatment planning and outcome assessment. *Psychological Assessment*, *4*(1), 92–101. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.4.1.92>
- Fu, W., Wang, C., Tang, W., Lu, S., & Wang, Y. (2021). Emotional intelligence and well-being of special education teachers in China: The mediating role of work-engagement. *Frontiers In Psychology*, *12*, 696561. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.696561>
- Galanakis, M., Lakioti, A., Pezirkianidis, C., Karakasidou, E., & Stalikas, A. (2017). Reliability and validity of the Satisfaction with Life Scale (SWLS) in a Greek Sample. *International Journal of Humanities and Social Studies*, *5*(2), 120–127.
- Gallagher, E. N., & Vella-Brodrick, D. A. (2008). Social support and emotional intelligence as predictors of subjective well-being. *Personality and Individual Differences*, *44*(7), 1551–1561. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.01.011>

- Gallagher, M. W., Lopez, S. J., & Preacher, K. J. (2009). The hierarchical structure of well-being. *Journal of Personality*, 77(4), 1025–1050. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2009.00573.x>
- Gallup. (2013). *State of the American workplace: Employee engagement insights for U.S. business leaders*. Ανακτήθηκε 3 Νοέμβριου, 2022 από <https://www.shrm.org/ResourcesAndTools/hr-topics/employee-relations/Documents/Gallup-2013-State-of-the-American-Workplace-Report.pdf>
- Ganjali, A., & Rezaee, S. (2016). Linking perceived employee voice and creativity. *Iranian Journal of Management Studies*, 9, 175-191. <https://doi.org/10.22059/ijms.2021.323655.674559>
- Gardner, H. (1983). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. Basic Books.
- Garnezy, N. (1970). Process and reactive schizophrenia: Some conceptions and issues. *Schizophrenia Bulletin*, 1(2), 30–74. <https://doi.org/10.1093/schbul/1.2.30>
- Garnezy, N. (1974). The study of competence in children at risk for severe psychopathology. In E. J. Anthony & C. Koupernik (Eds.), *The child in his family: Children at psychiatric risk* (Vol. 3, pp. 547). Wiley.
- Garnezy, N., Masten, A. S., & Tellegen, A. (1984). The study of stress and competence in children: A building block for developmental psychopathology. *Child Development*, 55(1), 97-111. <https://doi.org/10.2307/1129837>
- Geldenhuis, M., Taba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organizational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), Article 1098. <https://doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1098>
- Ghadi, M. Y., Fernando, M., & Caputi, P. (2013). Transformational leadership and work engagement: The mediating effect of meaning in work. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(6), 532–550. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2011-0110>
- Gloria, C. T., & Steinhardt, M. A. (2016). Relationships among positive emotions, coping, resilience and mental health. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 32(2), 145–156. <https://doi.org/10.1002/smi.2589>

- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. Bantam.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Random House.
- Goleman, D. (2001). An EI-based theory of performance. In C. Cherniss & D. Goleman (Eds.), *The emotionally intelligent workplace: How to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations* (pp. 27-44). Jossey-Bass.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161–178. <https://doi.org/10.2307/2092623>
- Grewal, D., & Salovey, P. (2006). Benefits of emotional intelligence. In M. Csikszentmihalyi & I. S. Csikszentmihalyi (Eds.), *A life worth living: Contributions to positive psychology* (pp. 104–119). Oxford University Press.
- Griffin, J. (2000). Replies. In R. Crisp & B. Hooker (Eds.), *Well-being and morality* (pp. 281–313). Oxford University Press.
- Gu, Q., & Day, C. (2007). Teachers' resilience: A necessary condition for effectiveness. *Teaching and Teacher Education*, 23(8), 1302–1316. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2006.06.006>
- Guerra-Bustamante, J., León-Del-Barco, B., Yuste-Tosina, R., López-Ramos, V. M., & Mendo-Lázaro, S. (2019). Emotional intelligence and psychological well-being in adolescents. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10), 1720. <https://doi.org/10.3390/ijerph16101720>
- Gupta, M., Kumar, V., & Singh, M. (2014). Creating satisfied employees through workplace spirituality: A study of the private insurance firms in Punjab (India). *Journal of Business Ethics*, 122, 79-88. <https://www.jstor.org/stable/42921418>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Hackman, R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Experience*, 16, 250-279. [http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)

- Haidt, J. (2006). *The happiness hypothesis: Finding modern truth in ancient wisdom*. Basic Books.
- Halliwell, P., Mitchell, R., & Boyle, B. (2021). Interrelations between enhanced emotional intelligence, leadership self-efficacy and task-oriented leadership behaviour: A leadership coaching study. *Leadership & Organization Development Journal*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2021-0036>
- Hansen, K., Lloyd, J., & Stough, C. (2009). Emotional intelligence and clinical disorders. In J. Parker, D. Saklofske, & C. Stough (Eds), *Assessing Emotional Intelligence* (pp. 219-237). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-0-387-88370-0\\_12](https://doi.org/10.1007/978-0-387-88370-0_12)
- Harding, T., Lopez, V., & Klainin-Yobas, P. (2019). Predictors of psychological well-being among higher education students. *Psychology*, *10*(4), 578-594. <https://doi.org/10.4236/psych.2019.104037>
- Harry, N. (2021). Call centre agents' emotional intelligence as predictors of their exhaustion and professional efficacy: The moderating effect of meaningfulness. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, *47*(1), 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1819>
- Hawkins, J. D., Kosterman, R., Catalano, R. F., Hill, K. G., & Abbott, R. D. (2005). Promoting positive adult functioning through social development intervention in childhood: long-term effects from the Seattle Social Development Project. *Archives of Pediatrics & Adolescent Medicine*, *159*(1), 25–31. <https://doi.org/10.1001/archpedi.159.1.25>
- Haybron, D. M. (2008). Philosophy and the science of subjective well-being. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp. 17–43). Guilford Press.
- He, Z., Chen, J., Pan, K., Yue, Y., Cheung, T., Yuan, Y., Du, N., Zhao, Y., Feng, Y., Zhou, D., Zhou, Y., Lu, F., Chen, Y., He, M., & Xiang, Y. T. (2020). The development of the “COVID-19 Psychological Resilience Model” and its efficacy during the COVID-19 pandemic in China. *International Journal of Biological Sciences*, *16*(15), 2828–2834. <https://doi.org/10.7150/ijbs.50127>

- Headey, B., Veenhoven, R., & Wearing, A. (1991). Top-down versus bottom-up theories of subjective well-being. *Social Indicators Research*, 24(1), 81–100. <https://doi.org/10.1007/BF00292652>
- Henderson, L. W., & Knight, T. (2012). Integrating the hedonic and eudaimonic perspectives to more comprehensively understand wellbeing and pathways to wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2(3), 196-221, <https://doi.org/10.5502/ijw.v2i3.3>
- Hefferon, K., & Boniwell, I. (2011). *Positive Psychology: Theory, research, and applications*. McGraw-Hill.
- Heintzelman, S. J. (2018). Eudaimonia in the contemporary science of subjective well-being: Psychological well-being, self-determination, and meaning in life. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. Retrieved from [www.nobascholar.com](http://www.nobascholar.com)
- Higgins, G. O. (1994). *Resilient adults: Overcoming a cruel past*. Jossey-Bass.
- Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: A compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 33(7), 1073-1082. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(01\)00213-6](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(01)00213-6)
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Howell, R. T., Kern, M. L., & Lyubomirsky, S. (2007). Health benefits: Meta-analytically determining the impact of well-being on objective health outcomes, *Health Psychology Review*, 1(1), 83-136. <https://doi.org/10.1080/17437190701492486>
- Hu, L.-t., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Hunter, S. B., Barber, B. K., & Stolz, H. E. (2015). Extending knowledge of parents' role in adolescent development: The mediating effect of self-esteem. *Journal of*

*Child and Family Studies*, 24(8), 2474–2484. <https://doi.org/10.1007/s10826-014-0050-1>

- Huta, V. (2015). The complementary roles of eudaimonia and hedonia and how they can be pursued in practice. In S. Joseph (Ed.), *Positive Psychology in Practice: Promoting human flourishing in work, health, education, and everyday life* (2nd ed., pp. 159-182). Wiley.
- Huta, V., & Waterman A. S. (2014). Eudaimonia and its distinction from hedonia: Developing a classification and terminology for understanding conceptual and operational definitions. *Journal of Happiness Studies: An interdisciplinary forum on subjective well-being*, 15(6), 1425–1456. doi:10.1007/s10902-013-9485-0
- Ishii, Y., Sakakibara, R., Komoto Kubota, A., & Yamaguchi, K. (2022). Reconsidering the structure of the questionnaire for eudaimonic well-being using wide age-range Japanese adult sample: An exploratory analysis. *BMC Psychology*, 10(1), 3. <https://doi.org/10.1186/s40359-021-00707-2>
- Izard, C. E. (1977). *Human emotions*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2209-0>
- Izard, C. E. (2009). Emotion theory and research: Highlights, unanswered questions, and emerging issues. *Annual Review of Psychology*, 60, 1–25. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163539>
- Jackson, D., Firtko, A., & Edenborough, M. (2007). Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: A literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 60(1), 1–9. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04412.x>
- Jenaro, C., Flores, N., Orgaz, M. B., & Cruz, M. (2011). Vigour and dedication in nursing professionals: Towards a better understanding of work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 67(4), 865–875. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05526.x>
- Jennings, P. A., Frank, J. L., Snowberg, K. E., Coccia, M. A., & Greenberg, M. T. (2013). Improving classroom learning environments by Cultivating Awareness and Resilience in Education (CARE): Results of a randomized controlled trial.



*School psychology quarterly: The official journal of the division of school psychology, American Psychological Association, 28(4), 374–390.*  
<https://doi.org/10.1037/spq0000035>

Johns, G., Xie, J. L., & Fang, Y. (1992). Mediating and moderating effects in job design. *Journal of Management, 18(4), 657-676.* <https://doi.org/10.1177/014920639201800404>

Johnson, M. J., & Jiang, L. (2017). Reaping the benefits of meaningful work: The mediating versus moderating role of work engagement. *Stress and Health : Journal of the International Society for the Investigation of Stress, 33(3), 288–297.* <https://doi.org/10.1002/smi.2710>

Josefsson, T., Lindwall, M., & Broberg, A. G. (2014). The effects of a short-term mindfulness-based intervention on self-reported mindfulness, decentering, executive attention, psychological health, and coping style: Examining unique mindfulness effects and mediators. *Mindfulness, 5(1), 18–35.* <https://doi.org/10.1007/s12671-012-0142-1>

Joseph, D. L., & Newman, D. A. (2010). Emotional intelligence: An integrative meta-analysis and cascading model. *Journal of Applied Psychology, 95(1), 54-78.* <https://doi.org/10.1037/a0017286>

Joseph, S. (2015). The future of positive psychology in practice. In S. Joseph (Ed.), *Positive Psychology in Practice: Promoting human flourishing in work, health, education, and everyday life* (2nd ed., pp. 823-828). Wiley.

Kafetsios, K. (2004). Attachment and emotional intelligence abilities across the life course. *Personality and Individual Differences, 37(1), 129–145.* <https://doi.org/10.1016/j.paid.2003.08.006>

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33(4), 692-724.* <https://doi.org/10.2307/256287>

Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. (Eds.). (1999). *Well-being: The foundations of hedonic psychology.* Sage.

- Kamdron, T. (2005). Work motivation and job satisfaction of Estonian higher officials. *International Journal of Public Administration*, 28(13-14), 1211-1240. <https://doi.org/10.1080/01900690500241085>
- Kanste, O. (2011). Work engagement, work commitment and their association with well-being in health care. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 25(4), 754–761. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6712.2011.00888.x>
- Karimi, L., Leggat, S. G., Bartram, T., Afshari, L., Sarkeshik, S., & Verulava, T. (2021). Emotional intelligence: predictor of employees' wellbeing, quality of patient care, and psychological empowerment. *BMC Psychology*, 9(1), 93. <https://doi.org/10.1186/s40359-021-00593-8>
- Kee, K. S., Horan, W. P., Salovey, P., Kern, R. S., Sergi, M. J., Fiske, A. P., Lee, J., Subotnik, K. L., Nuechterlein, K., Sugar, C. A., & Green, M. F. (2009). Emotional intelligence in schizophrenia. *Schizophrenia Research*, 107(1), 61–68. <https://doi.org/10.1016/j.schres.2008.08.016>
- Keefer, K. V., Parker, J. D. A., & Saklofske, D. H. (Eds.) (2018). *Emotional intelligence in education: Integrating research with practice*. Springer.
- Keyes, C. L. (2007). Promoting and protecting mental health as flourishing: A complementary strategy for improving national mental health. *The American Psychologist*, 62(2), 95–108. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.2.95>
- Keyes, C. L., Dhingra, S. S., & Simoes, E. J. (2010). Change in level of positive mental health as a predictor of future risk of mental illness. *American Journal of Public Health*, 100(12), 2366–2371. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2010.192245>
- Keyes, C. L., & Grzywacz, J. G. (2005). Health as a complete state: The added value in work performance and healthcare costs. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(5), 523–532. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000161737.21198.3a>
- Keyes, C. L., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007–1022. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>

- Kidd, S., & Shahar, G. (2008). Resilience in homeless youth: The key role of self-esteem. *American Journal of Orthopsychiatry*, 78(2), 163-172. <https://doi.org/10.1037/0002-9432.78.2.163>
- Klainin-Yobas, P., Vongsirimas, N., Ramirez, D. Q., Sarmiento, J., & Fernandez, Z. (2021). Evaluating the relationships among stress, resilience and psychological well-being among young adults: A structural equation modelling approach. *BMC nursing*, 20(1), 119. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00645-9>
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). Guilford Press.
- Kong, F., Zhao, J., & You, X. (2012). Social support mediates the impact of emotional intelligence on mental distress and life satisfaction in Chinese young adults. *Personality and Individual Differences*, 53(4), 513–517. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.04.021>
- Kotsou, I., Mikolajczak, M., Heeren, A., Grégoire, J., & Leys, C. (2019). Improving emotional intelligence: A systematic review of existing work and future challenges. *Emotion Review*, 11(2), 151-165. <https://doi.org/10.1177/1754073917735902>
- Kraimer, M. L., & Wayne, S. J. (2004). An examination of perceived organizational support as a multidimensional construct in the context of an expatriate assignment. *Journal of Management*, 30(2), 209–237. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2003.01.001>
- Kristjánsson, K. (2013). *Virtues and vices in positive psychology: A philosophical critique*. Cambridge University Press.
- Krok, D., Zarzycka, B., & Telka, E. (2021). Risk of contracting COVID-19, personal resources and subjective well-being among healthcare workers: The mediating role of stress and meaning-making. *Journal of Clinical Medicine*, 10(1), 132. <https://doi.org/10.3390/jcm10010132>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of

- organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Lamers, S. M. A., Westerhof, G. J., Glas, C. A. W., & Bohlmeijer, E. T. (2015). The bidirectional relation between positive mental health and psychopathology in a longitudinal representative panel study. *The Journal of Positive Psychology*, 10(6), 553–560. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1015156>
- Landa, J. M. A., Martos, M. P., & López-Zafra, E. (2010). Emotional intelligence and personality traits as predictors of psychological well-being in Spanish undergraduates. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 38(6), 783–794. <https://doi.org/10.2224/sbp.2010.38.6.783>
- Lee, S. H. (2015). Meaning in work in nursing as a positive personal attribute. [Doctoral dissertation, University of Michigan]. Deep Blue Documents. <https://hdl.handle.net/2027.42/113359>
- Leiter, M. P., & Harvie, P. (1997). Correspondence of supervisor and subordinate perspectives during major organizational change. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2(4), 343–352. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.2.4.343>
- Lepisto, D. A., & Pratt, M. G. (2017). Meaningful work as realization and justification: Toward a dual conceptualization. *Organizational Psychology Review*, 7, 99–121. <https://doi.org/10.1177/2041386616630039>
- Lepore, S., & Revenson, T. (2006). Relationships between posttraumatic growth and resilience: Recovery, resistance, and reconfiguration. In L. G. Calhoun & R. G. Tedeschi (Eds.), *Handbook of Posttraumatic Growth: Research and Practice* (pp. 24–46). Psychology Press.
- Levinson, H. (1965). Reciprocation: The relationship between man and organization. *Administrative Science Quarterly*, 9(4), 370–390. <https://doi.org/10.2307/2391032>
- Lewis, S. (2015). Bringing positive psychology to organizational psychology. In S. Joseph (Ed.), *Positive Psychology in Practice: Promoting human flourishing in work, health, education, and everyday life* (2nd ed., pp. 329–340). Wiley.

- Li, X., Chang, H., Zhang, Q., Yang, J., Liu, R., & Song, Y. (2021). Relationship between emotional intelligence and job well-being in Chinese clinical nurses: Multiple mediating effects of empathy and communication satisfaction. *BMC Nursing*, *20*, Article 144. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00658-4>
- Li, X., Fang, X., Wang, L. Geng, X., & Chang, H. (2021). Relationship between emotional intelligence and job well-being in Chinese registered nurses: Mediating effect of communication satisfaction. *Nursing Open*, *8*, 1778-1787. <https://doi.org/10.1002/nop2.820>
- Li, Z. S., & Hasson, F. (2020). Resilience, stress, and psychological well-being in nursing students: A systematic review. *Nurse Education Today*, *90*, 104440. Advance online publication. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2020.104440>
- Lin, C. C., Kao, Y. T., Chen, Y. L., & Lu, S. C. (2016). Fostering change-oriented behaviors: A broaden and build model. *Journal of Business and Psychology*, *31*(3), 399-414. <https://doi.org/10.1007/s10869-015-9417-6>
- Ling, W. Q., Yang, H. J., & Fang, L. L. (2006). Perceived organizational support of the employees. *Journal of Psychology*, *38*(2), 281-287. <https://journal.psych.ac.cn/acps/EN/Y2006/V38/I02/281>
- Linley, P. A., & Joseph, S. (2004). Positive change following trauma and adversity: A review. *Journal of Traumatic Stress*, *17*(1), 11–21. <https://doi.org/10.1023/B:JOTS.0000014671.27856.7e>
- Linley, P. A., Maltby, J., Wood, A. M., Osborne, G., & Hurling, R. (2009). Measuring happiness: The higher order factor structure of subjective and psychological well-being measures. *Personality and Individual Differences*, *47*, 878-884. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.07.010>
- Lips-Wiersma, M. (2002). The influence of spiritual “meaning-making” on career behavior. *Journal of Management Development*, *21*(7), 497-520. <https://doi.org/10.1108/02621710210434638>
- Lips-Wiersma, M., & Morris, L. (2009). Discriminating between “meaningful work” and the “management of meaning”. *Journal of Business Ethics*, *88*(3), 491–511. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0118-9>

- Lips-Wiersma, M., & Morris, L. (2011). *The map of meaning: A guide to sustaining our humanity in the world of work*. Routledge.
- Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring the meaning of meaningful work: Development and validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). *Group & Organization Management*, 37, 665-685. <https://doi.org/10.1177/1059601112461578>
- Lips-Wiersma, M., Wright, S., & Dik, B. (2016). Meaningful work: Differences among blue-, pink-, and white-collar occupations. *The Career Development International*, 21(5), 534–551. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2016-0052>
- Littman-Ovadia, H., & Steger, M. (2010). Character strengths and well-being among volunteers and employees: Toward an integrative model. *The Journal of Positive Psychology*, 5(6), 419-430. <https://doi.org/10.1080/17439760.2010.516765>
- Liu, Y., Wang, Z., & Lü, W. (2013). Resilience and affect balance as mediators between trait emotional intelligence and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 54(7), 850-855. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.12.010>
- Liu, Y., Wang, Z., Zhou, C., & Li, T. (2014). Affect and self-esteem as mediators between trait resilience and psychological adjustment. *Personality and Individual Differences*, 66, 92–97. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.03.023>
- Lizeretti, N. P., Costa, M. V., & Gimeno-Bayón, A. (2014). Emotional intelligence and personality in anxiety disorders. *Advances in Psychiatry*, Article ID 968359, 1–7. <https://doi.org/10.1155/2014/96835>
- Longo, Y., Coyne, I., Joseph, S., & Gustavsson, P. J. (2016). Support for a general factor of well-being. *Personality and Individual Differences*, 100, 68-72. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.03.082>
- Luthar, S. S. (2006). Resilience in development: A synthesis of research across five decades. In D. Cicchetti & D. Cohen (Eds.), *Developmental psychopathology: Risk, disorder, and adaptation* (pp. 739–795). Wiley.
- Luthar, S. S., & Cicchetti, D. (2000). The construct of resilience: Implications for interventions and social policies. *Development and Psychopathology*, 12(4), 857–885. <https://doi.org/10.1017/S0954579400004156>

- Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development, 71*(3), 543–562. <https://doi.org/10.1111/1467-8624.00164>
- Luthar, S. S., & Cushing, G. (1999). Measurement issues in the empirical study of resilience: An overview. In M. D. Glantz & J. L. Johnson (Eds.), *Resilience and development: Positive life adaptations* (pp. 129–160). Kluwer Academic Publishers.
- Luthar, S. S., & Zelazo, L. B. (2003). Research on resilience: An integrative review. In S. S. Luthar (Ed.), *Resilience and Vulnerability: Adaptation in the Context of Childhood Adversities* (pp. 510–550). Cambridge University Press.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin, 131*(6), 803–855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Lyubomirsky, S., & Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research, 46*(2), 137–155. <https://doi.org/10.1023/A:1006824100041>
- MacCallum, R. C. (2009). Factor analysis. In R. E. Millsap & A. Maydeu-Olivares (Eds.), *The Sage handbook of quantitative methods in psychology* (pp. 123–147). Sage Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9780857020994.n6>
- Mahon, E. G., Taylor, S. N., & Boyatzis, R. E. (2014). Antecedents of organizational engagement: Exploring vision, mood and perceived organizational support with emotional intelligence as a moderator. *Frontiers in psychology, 5*, Article 1322. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.01322>
- Mak, W. W., Ng, I. S., & Wong, C. C. (2011). Resilience: enhancing well-being through the positive cognitive triad. *Journal of Counseling Psychology, 58*(4), 610–617. <https://doi.org/10.1037/a0025195>
- Malinauskas, R., & Malinauskiene, V. (2020). The relationship between emotional intelligence and psychological well-being among male university students: The mediating role of perceived social support and perceived stress. *International*

*Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(5), 1605.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph17051605>

- Mancini, A. D., & Bonanno, G. A. (2010). Resilience to potential trauma: Toward a lifespan approach. In J. W. Reich, A. J. Zautra, & J. S. Hall (Eds.), *Handbook of Adult Resilience* (pp. 258–280). The Guilford Press.
- Martela, F., & Sheldon, K. M. (2019). Clarifying the concept of well-being: Psychological need-satisfaction as the common core connecting eudaimonic and subjective well-being. *Review of General Psychology*, 23(4), 458-474.  
<https://doi.org/10.1177/1089268019880886>
- Martin, M. W. (2007). Happiness and virtue in positive psychology. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 37(1), 89–103. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5914.2007.00322.x>
- Martins, A., Ramalho, N., & Morin, E. (2010). A comprehensive meta-analysis of the relationship between emotional intelligence and health. *Personality and Individual Differences*, 49(6), 554–564. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.05.029>
- Martins, F., Leite, K. P., Trevizol, A. P., Noto, J., & Brietzke, E. (2019). Emotional intelligence and schizophrenia spectrum disorders: a critical review. *Trends in psychiatry and psychotherapy*, 41(1), 94–102. <https://doi.org/10.1590/2237-6089-2018-0001>
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row.
- Maslow, A. H. (1968). *Toward a psychology of being* (2nd ed.). Van Nostrand Reinhold.
- Masten A. S. (2001). Ordinary magic. Resilience processes in development. *The American psychologist*, 56(3), 227–238. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.56.3.227>
- Masten, A. S. (2011). Resilience in children threatened by extreme adversity: Frameworks for research, practice, and translational synergy. *Development and Psychopathology*, 23(2), 493-506. doi:10.1017/S0954579411000198



- Masten, A. S. (2013). Risk and resilience in development. In P. D. Zelazo (Ed.), *The Oxford handbook of developmental psychology: Vol. 2. Self and other* (pp. 579–607). Oxford University Press.
- Masten A. S. (2014). Global perspectives on resilience in children and youth. *Child development, 85*(1), 6–20. <https://doi.org/10.1111/cdev.12205>
- Masten, A. S. (2016). Resilience in developing systems: The promise of integrated approaches. *European Journal of Developmental Psychology, 13*(3), 297–312. <https://doi.org/10.1080/17405629.2016.1147344>
- Masten, A. S., Best, K. M., & Garmezy, N. (1990). Resilience and development: Contributions from the study of children who overcome adversity. *Developmental Psychopathology, 2*(4), 425–444. <https://doi.org/10.1017/S0954579400005812>
- Masten, A. S., Burt, K. B., & Coatsworth, J. D. (2006). Competence and psychopathology in development. In D. Cicchetti & D. J. Cohen (Eds.), *Developmental psychopathology: Risk, disorder, and adaptation* (pp. 696–738). John Wiley & Sons Inc.
- Masten, A. S., & Cicchetti, D. (2016). Resilience in development: Progress and transformation. In D. Cicchetti (Ed.), *Developmental psychopathology: Risk, resilience, and intervention* (pp. 271–333). John Wiley & Sons Inc. <https://doi.org/10.1002/9781119125556.devpsy406>
- Masten, A. S., & Reed, M. (2002). Resilience in development. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (2nd ed., pp. 117-131). Oxford University Press.
- Masten, A. S. & Wright, M.O. (2010). Resilience over the lifespan: Developmental perspectives on resistance, recovery, and transformation. In J. W. Reich, A. J. Zautra & J. S. Hall (Eds.). *Handbook of Adult Resilience* (pp. 213-237). The Guilford Press.
- Mather, P. C. (2005). Interns at an international, humanitarian organization: Career pathways and meaning making. *Journal of College Student Development, 49*, 182-198. <https://doi.org/10.1353/csd.0.0001>

- Matthews, G., Zeidner, M., & Roberts, R. D. (Eds.). (2007). *The science of emotional intelligence: Knowns and unknowns*. Oxford University Press.
- Mavroveli, S., Petrides, K. V., Rieffe, C., & Bakker, F. (2007). Trait emotional intelligence, psychological well-being, and peer-rated social competence in adolescence. *British Journal of Developmental Psychology*, *25*(2), 263-275. <https://doi.org/10.1348/026151006X118577>
- Mavroveli, S., Petrides, K. V., Shove, C., & Whitehead, A. (2008). Validation of the construct of trait emotional intelligence in children. *European Child and Adolescent Psychiatry*, *17*(8), 516–526. <https://doi.org/10.1007/s00787-008-0696-6>
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *77*(1), 11–37. <https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
- May, D. R., Mencl, J., Li, C., & Huang, C.-C. (2014). “The ethics of meaningful work: Types and magnitude of job-related harm and the ethical decision-making process”: Erratum. *Journal of Business Ethics*, *121*(4), 671. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1784-1>
- Mayer, J. D. & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3-34). Basic Books.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2000). Models of emotional intelligence. In R. J. Sternberg (Ed.), *Handbooks of intelligence* (pp. 396–420). Cambridge University Press.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2002). *Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT) Users Manual*. Multi Health Systems.
- Mayer, J., Salovey, P., Caruso, D., & Cherkasskiy, L. (2011). Emotional intelligence. In R. J. Sternberg & S. B. Kaufman (Eds.), *The Cambridge Handbook of Intelligence* (pp. 528-549). Cambridge University Press. doi:10.1017/CBO9780511977244.027

- McCanlies, E. C., Mnatsakanova, A., Andrew, M. E., Burchfiel, C. M., & Violanti, J. M. (2014). Positive psychological factors are associated with lower PTSD symptoms among police officers: Post hurricane Katrina. *Stress and Health : Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, *30*(5), 405–415. <https://doi.org/10.1002/smi.2615>
- McCarthy, J., & Friedman, L. H. (2006). The significance of autonomy in the nursing home administrator profession: A qualitative study. *Health Care Management Review*, *31*(1), 55-63. <https://doi.org/10.1097/00004010-200601000-00008>
- McCrea, R., Boreham, P., & Ferguson, M. (2011). Reducing work-to-life interference in the public service: The importance of participative management as mediated by other work attributes. *Journal of Sociology*, *47*(3), 313–332. <https://doi.org/10.1177/1440783311407946>
- McDougall, W. (1942). *An introduction to social psychology* (24th ed.). Methuen. (Original work published 1908)
- Mikolajczak, M., Luminet, O., Leroy, C., & Roy, E. (2007). Psychometric properties of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue, Petrides & Furnham, 2003). *Journal of Personality Assessment*, *88*(3), 338-353. <https://doi.org/10.1080/00223890701333431>
- Mikolajczak, M., Petrides, K. V., & Hurry, J. (2009). Adolescents choosing self-harm as an emotion regulation strategy: The protective role of trait emotional intelligence. *British Journal of Clinical Psychology*, *48*(2), 181-193. <https://doi.org/10.1348/014466508X386027>
- Miller, C. S. (2008). *Meaningful work over the life course* [Doctoral dissertation, Fielding Graduate University]. ProQuest Dissertations Publishing.
- Miller, J. G., & Wheeler, K. G. (1992). Unraveling the mysteries of gender differences in intentions to leave the organization. *Journal of Organizational Behavior*, *13*(5), 465–478. <https://doi.org/10.1002/job.4030130504>
- Miller-Graff, L. E. (2022). The multidimensional taxonomy of individual resilience. *Trauma, Violence & Abuse*, *23*(2), 660–675. <https://doi.org/10.1177/1524838020967329>

- Mills, M. J., Fleck, C. R., & Kozikowski, A. (2013). Positive psychology at work: A conceptual review, state-of-practice assessment, and a look ahead. *The Journal of Positive Psychology*, 8(2), 153-164. <https://doi.org/10.1080/17439760.2013.776622>
- Montani, F., Boudrias, J.-S., & Pigeon, M. (2017). Employee recognition, meaningfulness and behavioural involvement: Test of a moderated mediation model. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(3) 1-29. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1288153>
- Mowrer, O. H. (1960). *Learning theory and behavior*. John Wiley & Sons Inc. <https://doi.org/10.1037/10802-000>
- Multi-Health Sys. (2011). *EQ-i 2.0 Manual*. Multi-Health Systems.
- Munn, S. L. (2013). Unveiling the work-life system: The influence of work-life balance on meaningful work. *Advances in Developing Human Resources*, 15, 401-407. <https://doi.org/10.1177/1523422313498567>
- Murphy, L. B., & Moriarty, A. (1976). *Vulnerability, coping, and growth: From infancy to adolescence*. Yale University Press.
- Murphy, M. C. (2001). *Natural law and practical rationality*. Cambridge University Press.
- Nafstad, H. E. (2015). Historical, philosophical, and epistemological perspectives. In S. Joseph (Ed.), *Positive Psychology in Practice: Promoting human flourishing in work, health, education, and everyday life* (2nd ed., pp. 9-29). Wiley.
- Newman, M., & Smith, K. H. (2014). Emotional intelligence and emotional labour: A comparison study using the emotional capital report (ECR). *Education and Society*, 32(1), 41-62. <https://doi.org/10.7459/es/32.1.04>
- Ngamaba, K. H., Panagioti, M., & Armitage, C. J. (2017). How strongly related are health status and subjective well-being? Systematic review and meta-analysis. *European Journal of Public Health*, 27(5), 879–885. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckx081>
- Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Käsälä, M., Saari, E., & Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and

- performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, 31(2), 101–120. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1304463>
- Noddings, N. (2003). *Happiness and education*. Cambridge University Press.
- Norris, F. H., Stevens, S. P., Pfefferbaum, B., Wyche, K. F., & Pfefferbaum, R. L. (2008). Community resilience as a metaphor, theory, set of capacities, and strategy for disaster readiness. *American Journal of Community Psychology*, 41(1-2), 127–150. <https://doi.org/10.1007/s10464-007-9156-6>
- Nussbaum, M. C. (1999). Virtue ethics: A misleading category? *Journal of Ethics*, 3(3), 163–201. <https://doi.org/10.1023/A:1009877217694>
- Nussbaum, M. (2003). Capabilities as fundamental entitlements: Sen and social justice. *Feminist economics*, 9(2-3), 33-59. <https://doi.org/10.1080/1354570022000077926>
- Oatley, K., & Johnson-Laird, P. N. (1987). Towards a cognitive theory of emotions. *Cognition and Emotion*, 1(1), 29–50. <https://doi.org/10.1080/02699938708408362>
- O’Boyle, E. H., Jr., Humphrey, R. H., Pollack, J. M., Hawver, T. H., & Story, P. A. (2011). The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 788–818. <https://doi.org/10.1002/job.714>
- Obradović, J., Bush, N. R., Stamperdahl, J., Adler, N. E., & Boyce, W. T. (2010). Biological sensitivity to context: The interactive effects of stress reactivity and family adversity on socioemotional behavior and school readiness. *Child Development*, 81(1), 270–289. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2009.01394.x>
- OECD (2011). Finland: Slow and steady reform for consistently high results. In OECD (Ed.), *Lessons from PISA for the United States* (pp. 117–135). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264096660-6-en>
- Oishi, S., & Kurtz, J. L. (2011). The positive psychology of positive emotions: An avuncular view. In K. M. Sheldon, T. B. Kashdan, & M. F. Steger (Eds.), *Designing positive psychology: Taking stock and moving forward* (pp. 101–114).

Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195373585.003.0007>

- Ortony, A. (2022). Are All “Basic Emotions” Emotions? A Problem for the (Basic) Emotions Construct. *Perspectives on Psychological Science*, 17(1), 41–61. <https://doi.org/10.1177/1745691620985415>
- Overton, W. F. (2013). A new paradigm for developmental science: Relationism and relational-developmental systems. *Applied Developmental Science*, 17(2), 94–107. <https://doi.org/10.1080/10888691.2013.778717>
- Ozcelik, H., Langton, N., & Aldrich, H. E. (2008). Doing well and doing good: The relationship between leadership practices that facilitate a positive emotional climate and organizational performance. *Journal of Managerial Psychology*, 23, 186-203. <https://doi.org/10.1108/02683940810850817>
- Padhy, M., Chelli, K., & Padiri, R. A. (2015). Optimism and psychological well-being of police officers with different work experiences. *SAGE Open*, 5(2). <https://doi.org/10.1177/2158244015580852>
- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The working for wellness program: RCT of an employee well-being intervention. *Journal of Happiness Studies: An interdisciplinary forum on subjective well-being*, 14(3), 1007–1031. <https://doi.org/10.1007/s10902-012-9366-y>
- Pardasani, R., Sharma, R. R., & Bindlish, P. (2014). Facilitating workplace spirituality: Lessons from Indian spiritual traditions. *Journal of Management Development*, 33(8/9), 847-859. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2013-0096>
- Paton, D., Parkes, B., Daly, M., & Smith, L. (2008). Fighting the flu: developing sustained community resilience and preparedness. *Health Promotion Practice*, 9(4 Suppl), 45S–53S. <https://doi.org/10.1177/1524839908319088>
- Paton, D., Violanti, J. M., Johnston, P., Burke, K. J., Clarke, J., & Keenan, D. (2008). Stress shield: a model of police resiliency. *International journal of emergency mental health*, 10(2), 95–107.

- Patterson, G. R., Forgatch, M. S., & DeGarmo, D. S. (2010). Cascading effects following intervention. *Development and Psychopathology*, *22*(4), 949–970. <https://doi.org/10.1017/S0954579410000568>
- Pauwels, B. G. (2015). The uneasy-and necessary-role of the negative in positive psychology. In S. Joseph (Ed.), *Positive Psychology in Practice: Promoting human flourishing in work, health, education, and everyday life* (2nd ed., pp. 807-821). Wiley.
- Pavlish, C., & Hunt, R. (2012). An exploratory study about meaningful work in acute care nursing. *Nursing forum*, *47*(2), 113–122. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6198.2012.00261.x>
- Payton, J. W., Wardlaw, D. M., Graczyk, P. A., Bloodworth, M. R., Tompsett, C. J., & Weissberg, R. P. (2000). Social and emotional learning: A framework for promoting mental health and reducing risk behavior in children and youth. *Journal of School Health*, *70*(5), 179–185. <https://doi.org/10.1111/j.1746-1561.2000.tb06468.x>
- Peláez-Fernández, M. A., Rey, L., & Extremera, N. (2022). Pathways from emotional intelligence to well-being and health outcomes among unemployed: Mediation by health-promoting behaviours. *Journal of Health Psychology*, *27*(4), 879-889. <https://doi.org/10.1177/1359105320974431>
- Perera, H., & DiGiacomo, M. (2013). The relationship of trait emotional intelligence with academic performance: A meta-analytic review. *Learning and Individual Differences*, *28*, 20–33. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2013.08.002>
- Peres, J. F., Foerster, B., Santana, L. G., Ferreira, M. D., Nasello, A. G., Savoia, M., Moreira-Almeida, A., & Lederman, H. (2011). Police officers under attack: resilience implications of an fMRI study. *Journal of Psychiatric Research*, *45*(6), 727–734. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2010.11.004>
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human Resource Development International*, *12*, 459-468. <https://doi.org/10.1080/13678860903135912>
- Peterson, C. (2006). *A primer in Positive Psychology*. Oxford University Press.

- Petrides, K. V. (2009a). Psychometric properties of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire. In C. Stough, D. H. Saklofske, & J. D. A. Parker (Eds.), *Assessing emotional intelligence* (pp. 85-101). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-0-387-88370-0\\_5](https://doi.org/10.1007/978-0-387-88370-0_5)
- Petrides, K. V. (2009b). *Technical manual for the Trait Emotional Intelligence Questionnaires (TEIQue)*. London Psychometric Laboratory.
- Petrides, K. V., Frederickson, N., & Furnham, A. (2004). The role of trait emotional intelligence in academic performance and deviant behaviour at school. *Personality and Individual Differences, 36*(2), 277-293. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(03\)00084-9](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(03)00084-9)
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of Personality, 15*(6), 425-448. <https://doi.org/10.1002/per.416>
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2003). Trait emotional intelligence: Behavioural validation in two studies of emotion recognition and reactivity to mood induction. *European Journal of Personality, 17*(1), 39-57. <https://doi.org/10.1002/per.466>
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2006). The role of trait emotional intelligence in a gender-specific model of organizational variables. *Journal of Applied Social Psychology, 36*(2), 552-569. <https://doi.org/10.1111/j.0021-9029.2006.00019.x>
- Petrides, K., & Mavroveli, S. (2018). Theory and applications of trait emotional intelligence. *Psychology: The Journal of the Hellenic Psychological Society, 23*(1), 24-36. [https://doi.org/10.12681/psy\\_hps.23016](https://doi.org/10.12681/psy_hps.23016)
- Petrides, K. V., Pita, R., & Kokkinaki, F. (2007). The location of trait emotional intelligence in personality factor space. *British Journal of Psychology, 98*(2), 273-289. <https://doi.org/10.1348/000712606X120618>
- Plutchik, R. (1960). The multifactor-analytic theory of emotion. *The Journal of Psychology, 50*(1), 153-171. <https://doi.org/10.1080/00223980.1960.9916432>
- Pollet, E., & Schnell, T. (2017). Brilliant: But what for? Meaning and subjective well-being in the lives of intellectually gifted and academically high-achieving adults.



*Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 18(5), 1459–1484. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9783-4>

Pradhan, S., & Pradhan, R. K. (2016). Transformational leadership and job outcomes: The mediating role of meaningful work. *Global Business Review*, 17(Suppl.), 173-185. <https://doi.org/10.1177/0972150916631211>

Quick, J. C., & Henderson, D. F. (2016). Occupational Stress: Preventing Suffering, Enhancing Wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(5), 459. <https://doi.org/10.3390/ijerph13050459>

Rafferty, A. E., & Restubog, S. L. D. (2011). The influence of abusive supervisors on followers' organizational citizenship behaviours: The hidden costs of abusive supervision. *British Journal of Management*, 22(2), 270–285. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2010.00732.x>

Raibley, J. R. (2011). Happiness is not well-being. *Journal of Happiness Studies*, 13(6), 1105-1129. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9309-z>

Rasmussen, V., Turnell, A., Butow, P., Juraskova, I., Kirsten, L., Wiener, L., Patenaude, A., Hoekstra-Weebers, J., Grassi, L., & IPOS Research Committee (2016). Burnout among psychosocial oncologists: An application and extension of the effort-reward imbalance model. *Psycho-oncology*, 25(2), 194–202. <https://doi.org/10.1002/pon.3902>

Resnick, S., Warmoth, A., & Serlin, I. A. (2001). The humanistic psychology and positive psychology connection: Implications for psychotherapy. *Journal of Humanistic Psychology*, 41(1), 73-101. <https://doi.org/10.1177/0022167801411006>

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>

Richardson, G. E. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology*, 58, 307–321. <https://doi.org/10.1002/jclp.10020>

- Richardson, G. E., Neiger, B. L., Jensen, S., & Kumpfer, K. L. (1990). The resiliency model. *Health Education, 21*(6), 33–39. <https://doi.org/10.1080/00970050.1990.10614589>
- Rivers, S. E., Brackett, M. A., Reyes, M. R., & Elbertson, N. A. (2012). Improving the social and emotional climate of classrooms: A clustered randomized controlled trial testing the RULER approach. *Prevention Science, 14*(1), 77–87. <https://doi.org/10.1007/s11121-012-0305-2>
- Robbins, B. D. (2015). Building bridges between humanistic and positive psychology. In S. Joseph (Ed.), *Positive Psychology in Practice: Promoting human flourishing in work, health, education, and everyday life* (2nd ed., pp. 31-46). Wiley.
- Robbins, B. D., & Friedman, H. (2011). Resiliency as a virtue: Contributions from humanistic and positive psychology. In M. J. Celinski & K. M. Gow (Eds.), *Continuity versus creative response to challenge: The primacy of resilience and resourcefulness in life and therapy* (pp. 93–104). Nova Science Publishers.
- 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. <https://doi.org/10.1111/JOOP.12120>
- Robson, C. (1993) *Real world research.: A resource for social scientists and practitioner researchers*. Blackwell Publishers Inc.
- Rogers, C. R. (1951). *Client-centered therapy: Its current practice, implications, and theory*. Houghton Mifflin.
- Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy*. Houghton Mifflin.
- Rogowska, A. M., & Meres, H. (2022). The mediating role of job satisfaction in the relationship between emotional intelligence and life satisfaction among teachers during the COVID-19 Pandemic. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education, 12*(7), 666–676. <https://doi.org/10.3390/ejihpe12070050>

- Romosiou, V., Brouzos, A., & Vassilopoulos, S. P. (2019). An integrative group intervention for the enhancement of emotional intelligence, empathy, resilience and stress management among police officers. *Police Practice and Research: An International Journal*, 20(5), 460-478. <https://doi.org/10.1080/15614263.2018.1537847>
- Ρομοσιού, Β., Μπρούζος, Α., & Βασιλόπουλος, Σ. (2018). Ψυχοεκπαιδευτικό πρόγραμμα συναισθηματικής νοημοσύνης και ψυχικής ανθεκτικότητας για αξιωματικούς αστυνομίας: Εφαρμογή και αξιολόγηση. *Hellenic Journal of Psychology*, 15(1), 76-107.
- Ronka, A., Oravala, S., & Pulkinen, L. (2002). "I met this wife of mine and things got onto a better track": Turning points in risk development. *Journal of Adolescence*, 25(1), 47–63. <https://doi.org/10.1006/jado.2001.0448>
- Rosenbaum, S. (1990). Epicurus on pleasure and the complete life. *Monist: An International Quarterly Journal of General Philosophical Inquiry*, 73(1), 21–41. <https://doi.org/10.5840/MONIST199073116>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127. <https://doi.org/10.1016/J.RIOB.2010.09.001>
- Ruini, C., Albieri, E., & Vescovelli, F. (2014). Well-Being Therapy: State of the art and clinical exemplifications. *Journal of Contemporary Psychotherapy*, 45(2), 129-136. <https://doi.org/10.1007/s10879-014-9290-z>
- Ruini, C. & Fava, G. A. (2009). Well-being therapy for generalized anxiety disorder. *Journal of Clinical Psychology*, 65(5), 510–519. <https://doi.org/10.1002/jclp.20592>
- Ruini, C. & Fava, G. A. (2012). Role of well-being therapy in achieving a balanced and individualized path to optimal functioning. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 19(4), 291–304. <https://doi.org/10.1002/cpp.1796>
- Ruini, C., Ottolini, F., Tomba, E., Belaise, C., Albieri, E., Visani, D., Offidani, E., Caffo, E., & Fava, G. A. (2009). School intervention for promoting psychological

well-being in adolescence. *Journal of behavior therapy and experimental psychiatry*, 40(4), 522-532. <https://doi.org/10.1016/j.jbtep.2009.07.002>

Ruini, C., & Ryff, C. D. (2016). Using eudaimonic well-being to improve lives. In A. M. Wood & J. Johnson (Eds.), *The Wiley handbook of positive clinical psychology* (pp. 153–166). Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118468197.ch11>

Rutter, M. (1987). Psychosocial resilience and protective mechanisms. *American Journal of Orthopsychiatry*, 57(3), 316–331. <https://doi.org/10.1111/j.1939-0025.1987.tb03541.x>

Rutter, M. (1991). Nature, nurture and psychopathology: A new look at an old topic. *Development and Psychopathology*, 3(2), 125-136. <https://doi.org/10.1017/S0954579400000031>

Rutter M. (2012a). Resilience as a dynamic concept. *Development and Psychopathology*, 24(2), 335–344. <https://doi.org/10.1017/S0954579412000028>

Rutter, M. (2012b). Resilience: Causal pathways and social ecology. In M. Ungar (Ed.), *The social ecology of resilience: A handbook of theory and practice* (pp. 33–42). Springer Science + Business Media. [https://doi.org/10.1007/978-1-4614-0586-3\\_3](https://doi.org/10.1007/978-1-4614-0586-3_3)

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>

Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99–104. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10772395>

Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>

- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, *69*(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Sahlberg, P. (2007). Education policies for raising student learning: The Finnish approach. *Journal of Education Policy*, *22*(2), 147–171. <https://doi.org/10.1080/02680930601158919>
- Salovey, P., Bedell, B. T., Detweiler, J. B., & Mayer, J. D. (1999). Coping intelligently: Emotional intelligence and the coping process. In C. R. Snyder (Ed.), *Coping: The psychology of what works* (pp. 141–164). Oxford University Press.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, *9*(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Sánchez-Álvarez, N., Extremera, N., & Fernández-Berrocal, P. (2016). The relation between emotional intelligence and subjective well-being: A meta-analytic investigation. *The Journal of Positive Psychology*, *11*(3), 276–285. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1058968>
- Sanchez-Ruiz, M. J., Mavroveli, S., & Poullis, J. (2013). Trait emotional intelligence and its links to university performance: An examination. *Personality and Individual Differences*, *54*(5), 658–662. <https://doi.org/10.1016/J.PAID.2012.11.013>
- Sandler, I. N., Schoenfelder, E. N., Wolchik, S. A., & MacKinnon, D. P. (2011). Long-term impact of prevention programs to promote effective parenting: lasting effects but uncertain processes. *Annual Review of Psychology*, *62*, 299–329. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.121208.131619>
- Santesso, D. L., Reker, D. L., Schmidt, L. A., & Segalowitz, S. (2006). Frontal electroencephalogram activation asymmetry, emotional intelligence, and externalizing behaviors in 10-year-old children. *Child Psychiatry and Human Development*, *36*(3), 311–328. <https://doi.org/10.1007/s10578-005-0005-2>

- Schneider, T. R., Lyons, J. B., & Khazon, S. (2013). Emotional intelligence and resilience. *Personality and Individual Differences*, 55(8), 909–914. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.07.460>
- Schnell, T., Höge, T., & Pollet, E. (2013). Predicting meaning in work: Theory, data, implications. *The Journal of Positive Psychology*, 8(6), 543–554. <https://doi.org/10.1080/17439760.2013.830763>
- Schutte, N. S., & Loi, N. M. (2014). Connections between emotional intelligence and workplace flourishing. *Personality and Individual Differences*, 66, 134-139. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.03.031>
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Thorsteinsson, E. B., Bhullar, N., & Rooke, S. E. (2007). A meta-analytic investigation of the relationship between emotional intelligence and health. *Personality and Individual Differences*, 42(6), 921–933. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.09.003>
- Schwald, L. S. (2021). Understanding the relationship between emotional intelligence, job meaningfulness, and intragroup conflict: An exploratory, mixed-method study on agile teams. [Master's thesis, University of Twente]. University of Twente Essay Repository. [http://essay.utwente.nl/87991/1/Schwald\\_BA\\_BMS.pdf](http://essay.utwente.nl/87991/1/Schwald_BA_BMS.pdf)
- Schwartz, B., & Sharpe, K. E. (2006). Practical wisdom: Aristotle meets positive psychology. *Journal of Happiness Studies: An interdisciplinary forum on subjective well-being*, 7(3), 377–395. <https://doi.org/10.1007/s10902-005-3651-y>
- Scroggins, W. A. (2008). Antecedents and outcomes of experienced meaningful work: A person-job fit perspective. *Journal of Business Inquiry: Research, Education & Application*, 7(1), 68-78. Retrieved from <https://journals.uvu.edu/index.php/jbi/article/view/167>
- Seligman, M. E. P. (1998). Building human strength: Psychology's forgotten mission. *APA Monitor*, 29(1), 2.
- Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp.3-9). Oxford University Press.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish*. Simon & Schuster.

- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, *55*(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Sheldon, K. M. (2016). Putting eudaimonia in its place: On the predictor, not the outcome, side of the equation. In J. Vittersø (Ed.), *Handbook of Eudaimonic Wellbeing* (pp. 531–541). Springer.
- Shuo, Z., Xuyang, D., Xin, Z., Xuebin, C., & Jie, H. (2022). The relationship between postgraduates' emotional intelligence and well-being: The chain mediating effect of social support and psychological resilience. *Frontiers in Psychology*, *13*, 865025. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.865025>
- Siu, O. L., Cheung, F., & Lui, S. (2015). Linking positive emotions to work well-being and turnover intention among Hong Kong police officers: The role of psychological capital. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, *16*(2), 367–380. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9513-8>
- Skeffington, P. M., Rees, C. S., & Kane, R. (2013). The primary prevention of PTSD: A systematic review. *Journal of Trauma & Dissociation : The official Journal of the International Society for the Study of Dissociation (ISSD)*, *14*(4), 404–422. <https://doi.org/10.1080/15299732.2012.753653>
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Bernard, J. (2008). The Brief Resilience Scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, *15*(3), 194–200. <https://doi.org/10.1080/10705500802222972>
- Soane, E., Shantz, A., Alfes, K., Truss, C., Rees, C., & Gatenby, M. (2013). The association of meaningfulness, well-being, and engagement with absenteeism: A moderated mediation model. *Human Resource Management*, *52*(3), 441–456. <https://doi.org/10.1002/hrm.21534>
- Souri, H., & Hasanirad, T. (2011). Relationship between resilience, optimism and psychological well-being in students of medicine. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *30*, 1541-1544.

- Sparks, J. R., & Schenk, J. A. (2001). Explaining the effects of transformational leadership: An investigation of the effects of higher-order motives in multilevel marketing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 22(8), 849–869. <https://doi.org/10.1002/job.116>
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465. <https://doi.org/10.2307/256865>
- Σταλίκας, Α., & Μυτσκίδου, Π. (Επιμ.). (2011). *Εισαγωγή στη Θετική Ψυχολογία*. Τόπος.
- Stamatopoulou, M., Galanis, P., & Prezerakos, P. (2016). Psychometric properties of the Greek translation of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire-Short Form (TEIQue-SF). *Personality and Individual Differences*, 95, 80–84. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.02.035>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Steger, M. F., Littman-Ovadia, H., Miller, M., Menger, L., & Rothmann, S. (2013). Engaging in work even when it is meaningless: Positive affective disposition and meaningful work interact in relation to work engagement. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 348–361. <https://doi.org/10.1177/1069072712471517>
- Stein, S. J., & Book, H. E. (2011). *The EQ edge: Emotional intelligence and your success*. John Wiley & Sons.
- Sumner, L. W. (1996). *Welfare, happiness, and ethics*. Oxford University Press.
- Sun, L. (2019). Perceived organizational support: A literature review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3), 155. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i3.15102>
- Sun, T., Zhao, X. W., Yang, L. B., & Fan, L. H. (2012). The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: a structural equation approach. *Journal of Advanced Nursing*, 68(1), 69–79. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05715.x>



- Sy, T., Cote, S., & Saavedra, R. (2005). The contagious leader: Impact of the leader's mood on the mood of group members, group affective tone, and group process. *Journal of Applied Psychology, 90*, 295-305. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.2.295>
- Tablan, F. (2015). Catholic social teachings: Toward a meaningful work. *Journal of Business Ethics, 128*, 291-303. <https://www.jstor.org/stable/24702871>
- Taylor, M. J., Marsh, G. B., Nicol, D., & Broadbent, P. A. (2017). Good Work: *The Taylor review of modern working practices*. UK Government. [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/627671/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rg.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/627671/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rg.pdf)
- Tecson, K. M., Wilkinson, L. R., Smith, B., & Ko, J. M. (2019). Association between psychological resilience and subjective well-being in older adults living with chronic illness. *Proceedings (Baylor University. Medical Center), 32*(4), 520–524. <https://doi.org/10.1080/08998280.2019.1625660>
- Tejada-Gallardo, C., Blasco-Belled, A., Torrelles-Nadal, C., & Alsinet, C. (2020). Effects of school-based multicomponent positive psychology interventions on well-being and distress in adolescents: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Youth and Adolescence, 49*(10), 1943-1960. <https://doi.org/10.1007/s10964-020-01289-9>
- Thorndike, E. L. (1920). Intelligence and its uses. *Harper's Magazine, 140*, 227-235.
- Thory, K. (2016). Developing meaningfulness at work through emotional intelligence training. *International Journal of Training and Development, 20*(1), 58-77. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12069>
- Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person–job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior, 92*, 44–53. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.007>
- Tomyn, A. J., & Weinberg, M. K. (2018). Resilience and subjective wellbeing: A psychometric evaluation in young Australian adults. *Australian Psychologist, 53*(1), 68–76. <https://doi.org/10.1111/ap.12251>

- Torp, S., Vinje, H. F., & Haaheim-Simonsen, H. K. (2016). Work, well-being and presence among researchers. *International Journal of Mental Health Promotion*, 18(4), 199–212. <https://doi.org/10.1080/14623730.2016.1207552>
- Treadgold, R. (1999). Transcendent vocations: Their relationship to stress, depression, and clarity of self-concept. *Journal of Humanistic Psychology*, 39(1), 81–105. <https://doi.org/10.1177/0022167899391010>
- Trigueros, R., Padilla, A. M., Aguilar-Parra, J. M., Rocamora, P., Morales-Gázquez, M. J., & López-Liria, R. (2020). The influence of emotional intelligence on resilience, test anxiety, academic stress and the mediterranean diet: A study with university students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 2071. <https://doi.org/10.3390/ijerph17062071>
- Tsigkaropoulou, E., Douzenis, A., Tsitas, N., Ferentinos, P., Liappas, I., & Michopoulos, I. (2018). Greek version of the Connor-Davidson Resilience Scale: Psychometric properties in a sample of 546 subjects. *In vivo (Athens, Greece)*, 32(6), 1629-1634. <https://doi.org/10.21873/invivo.11424>
- 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. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.2.320>
- Tummers, L. G., & Knies, E. (2013). Leadership and meaningful work in the public sector. *Public Administration Review*, 73, 859-868. <https://doi.org/10.1111/puar.12138>
- Twum-Antwi, A., Jefferies, P., & Ungar, M. (2020) Promoting child and youth resilience by strengthening home and school environments: A literature review, *International Journal of School & Educational Psychology*, 8(2), 78-89, <https://doi.org/10.1080/21683603.2019.1660284>
- Ullman, J. B., & Bentler, P. M. (2003). Structural equation modeling. In J. A. Schinka & W. F. Velicer (Eds.), *Handbook of Psychology: Research methods in Psychology* (Vol. 2, pp. 607–634). John Wiley & Sons Inc.

- Ungar, M. (2012). Social ecologies and their contribution to resilience. In M. Ungar (Ed.), *The social ecology of resilience: A handbook of Theory and Practice* (pp. 13–31). Springer Science + Business Media. [https://doi.org/10.1007/978-1-4614-0586-3\\_2](https://doi.org/10.1007/978-1-4614-0586-3_2)
- Ungar, M. (2018). Systemic resilience: Principles and processes for a science of change in contexts of adversity. *Ecology and Society*, 23(4), 34. . <https://doi.org/10.5751/ES-10385-230434>
- Ungar, M., & Liebenberg, L. (2011). Assessing resilience across cultures using mixed methods: Construction of the Child and Youth Resilience Measure. *Journal of Mixed Methods Research*, 5(2), 126–149. <https://doi.org/10.1177/1558689811400607>
- Ungar, M., Russell, P., & Connelly, G. (2014). School-based interventions to enhance the resilience of students. *Journal of Educational and Developmental Psychology*, 4(1), 66. <https://doi.org/10.5539/jedp.v4n1p66>
- van den Heuvel, M., Demerouti, E., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). Personal resources and work engagement in the face of change. In J. Houdmont and S. Leka (Eds.), *Contemporary Occupational Health Psychology: Global perspectives on research and practice* (Vol. 1, pp. 124-150). <https://doi.org/10.1002/9780470661550.ch7>
- van Gelderen, B. R., Konijn, E. A., & Bakker, A. B. (2011). Emotional labor among trainee police officers: The interpersonal role of positive emotions. *The Journal of Positive Psychology*, 6(2), 163-172. <https://doi.org/10.1080/17439760.2011.558849>
- Vanhove, A. J., Herian, M. N., Perez, A. L. U., Harms, P. D., & Lester, P. B. (2015). Can resilience be developed at work? A meta-analytic review of resilience-building programme effectiveness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(2), 278-307. <https://doi.org/10.1111/joop.12123>
- van Wingerden, J., & van der Stoep, J. (2017). The role of meaningful work in employees' work-related and general well-being. *International Journal of Human Resource Studies*, 7(4), 23-37. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v7i4.11611>

- Veenhoven, R. (1991). Is happiness relative? *Social Indicators Research*, 24(1), 1–34.  
<https://doi.org/10.1007/BF00292648>
- Vratskikh, I., Al-Lozi, M., & Maqableh, M. (2016). The impact of emotional intelligence on job performance via the mediating role of job satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 11(2), 69-91.  
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n2p69>
- Waterman, A. S., Schwartz, S. J., Zamboanga, B. L., Ravert, R. D., Williams, M. K., Agocha, V. B., Kim, S. Y., & Donnellan, M. B. (2010). The Questionnaire for Eudaimonic Well-Being: Psychometric properties, demographic comparisons, and evidence of validity. *The Journal of Positive Psychology*, 5(1), 41–61.  
<https://doi.org/10.1080/17439760903435208>
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063–1070. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1063>
- Weiner, B., & Graham, S. (1984). An attributional approach to emotional development. In C. E. Izard, J. Kagan, & R. Zajonc (Eds.), *Emotions, cognition, and behavior* (pp.167–191). Cambridge University Press
- Weiss, L. A., Westerhof, G. J., & Bohlmeijer, E. T. (2016). Can we increase psychological well-being? The effects of interventions on psychological well-being: A meta-analysis of randomized controlled trials. *PloS One*, 11(6), e0158092. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0158092>
- Weisz, E., & Zaki, J. (2017). Empathy-building interventions: A review of existing work and suggestions for future directions. In E. M. Seppälä, E. Simon-Thomas, S. L. Brown, M. C. Worline, C. D. Cameron, & J. R. Doty (Eds.), *The Oxford handbook of compassion science* (pp. 205–217). Oxford University Press.
- Wen, J., Huang, S. (S.), & Hou, P. (2019). Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 120–130.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.01.009>

- Werner, E. E., Bierman, J. M., & French, F. E. (1971). *The children of Kauai: A longitudinal study from the prenatal period to age ten*. University of Hawaii Press.
- Werner, E. E., & Smith, R. S. (1977). *Kauai's children come of age*. University of Hawaii Press.
- Werner, E. E., & Smith, R. S. (1982). *Vulnerable but invincible: A longitudinal study of resilient children and youth*. McGraw-Hill Book Co.
- Werner, E. E., & Smith, R. S. (Eds.). (1992). *Overcoming the odds: High risk children from birth to adulthood*. Cornell University Press.
- White, B., Driver, S., & Warren, A.-M. (2008). Considering resilience in the rehabilitation of people with traumatic disabilities. *Rehabilitation Psychology*, 53(1), 9–17. <https://doi.org/10.1037/0090-5550.53.1.9>
- WHO (2004). *Promoting Mental Health: Concepts, Emerging Evidence, Practice*. Geneva. World Health Organization.
- Windle, G. (2011). What is resilience? A review and concept analysis. *Reviews in Clinical Gerontology*, 21(2), 152–169. <https://doi.org/10.1017/S0959259810000420>
- Windle, G., Bennett, K. M., & Noyes, J. (2011). A methodological review of resilience measurement scales. *Health and quality of life outcomes*, 9, 8. <https://doi.org/10.1186/1477-7525-9-8>
- Wolf, S. (2010). *Meaning in life and why it matters*. Princeton University Press.
- Wolin, S. J., & Wolin, S. (1993). *The resilient self: How survivors of troubled families rise above adversity*. Villard.
- Wood, A. M., Froh, J. J., & Geraghty, A. W. (2010). Gratitude and well-being: A review and theoretical integration. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 890–905. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.03.005>
- Wood, A. M., & Joseph, S. (2010). The absence of positive psychological (eudemonic) well-being as a risk factor for depression: A ten year cohort study. *Journal of Affective Disorders*, 122(3), 213–217. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2009.06.032>

- Yang, R., Díaz, V., & Hsu, C. H. (in press). Use of emotional intelligence to promote innovation among employees in the work environment through qualitative and quantitative analysis. *Aggression and Violent Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2021.101589>
- Yates, T. M., Tyrell, F. A., & Masten, A. S. (2015). Resilience theory and practice of positive psychology from individuals to societies. In S. Joseph (Ed.), *Positive Psychology in Practice: Promoting human flourishing in work, health, education, and everyday life* (2nd ed., pp. 773-788). Wiley.
- Ye, J., Yeung, D. Y., Liu, E., & Rochelle, T. L. (2019). Sequential mediating effects of provided and received social support on trait emotional intelligence and subjective happiness: A longitudinal examination in Hong Kong Chinese university students. *International Journal of Psychology : Journal International de Psychologie*, 54(4), 478–486. <https://doi.org/10.1002/ijop.12484>
- Yeoman, R. (2014). Conceptualising meaningful work as a fundamental human need. *Journal of Business Ethics*, 125(2), 235-251. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1894-9>
- Zautra, A. J., Hall, J. S., & Murray, K. E. (2010). Resilience: A new definition of health for people and communities. In J. W. Reich, A. J. Zautra, & J. S. Hall (Eds.), *Handbook of adult resilience* (pp. 3-30). The Guilford Press.
- Zautra, A. J., Johnson, L. M., & Davis, M. C. (2005). Positive affect as a source of resilience for women in chronic pain. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73(2), 212–220. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.73.2.212>
- Zeidner, M., & Matthews, G. (2018). Grace under pressure in educational contexts: Emotional intelligence, stress, and coping. In K. V Keefer, J. D. A. Parker & D. H. Saklofske (Eds.), *Emotional intelligence in education: Integrating research with practice* (pp. 83-110). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-90633-1\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-319-90633-1_4)
- Zeidner, M., Matthews, G., & Roberts, R. D. (2012). The emotional intelligence, health, and well-being nexus: What have we learned and what have we missed? *Applied Psychology: Health and Well-being*, 4(1), 1-30. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2011.01062.x>

Zhang,N., Yang, S., & Jia, P. (2022). Cultivating Resilience During the COVID-19 Pandemic: A Socioecological Perspective. *Annual Review of Psychology*, 73(1), 575-598. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-030221-031857>

Zimmerman M. A. (2013). Resiliency theory: A strengths-based approach to research and practice for adolescent health. *Health Education & Behavior: The official publication of the Society for Public Health Education*, 40(4), 381–383. <https://doi.org/10.1177/1090198113493782>

## Παράρτημα



## Έρευνα για παράγοντες θετικής ψυχολογίας που συμβάλλουν στο ευ ζην των Αξιωματικών Αστυνομίας

Κατόπιν άδειας από το Αρχηγείο Ελληνικής Αστυνομίας  
(ρο1 1821/19/1134191 από 29-05-2019)

**Βασιλική Ρομοσιού, Αστυνόμος Α΄, Υπ. Διδάκτωρ**

Η παρούσα έρευνα διεξάγεται στα πλαίσια εκπόνησης διδακτορικής διατριβής στη «Συμβουλευτική». Για τις ανάγκες της έρευνας ενδιαφερόμαστε για τις σκέψεις, τα συναισθήματα και τις ενέργειές σας που σχετίζονται με παράγοντες θετικής ψυχολογίας και ευ ζην. Η συμμετοχή σας είναι όχι μόνο απαραίτητη, αλλά και αναντικατάστατη. Η ανάλυση και αξιολόγηση των στοιχείων που θα προκύψουν θα μπορούσε να προσφέρει αξιόλογα ερεθίσματα για τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος στον οργανισμό της Ελληνικής Αστυνομίας και του εκπαιδευτικού προγράμματος των Αστυνομικών Σχολών. Το ερωτηματολόγιο έχει καθαρά ερευνητικό χαρακτήρα και οι ερωτήσεις εξυπηρετούν αποκλειστικά ερευνητικούς σκοπούς. Προς διασφάλιση της προστασίας του ιδιωτικού απορρήτου, το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο. Μπορείτε να απαντάτε με ειλικρίνεια στις ερωτήσεις, χωρίς να ανησυχείτε για τον συσχετισμό των απαντήσεων με το πρόσωπό σας, αφού αυτό είναι αδύνατον. Ο εκτιμώμενος χρόνος για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου είναι 20 λεπτά.

## Δημογραφικά

### Φύλο

- Άνδρας
- Γυναίκα

### Ηλικία (έτη)

### Έτη υπηρεσίας

### Γενική Αστυνομική Διεύθυνση Υπηρεσίας σας

- Αττικής
- Θεσσαλονίκης
- Κρήτης
- Στερεάς Ελλάδας
- Δυτικής Ελλάδας
- Πελοποννήσου
- Ηπείρου
- Θεσσαλίας
- Ιονίων Νήσων
- Δυτικής Μακεδονίας
- Κεντρικής Μακεδονίας
- Ανατολικής Μακεδονίας & Θράκης
- Βορείου Αιγαίου
- Νοτίου Αιγαίου

## Συναισθηματική νοημοσύνη

**Οδηγίες:** Σημειώστε με κύκλο τον αριθμό που αντανακλά καλύτερα τον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας σας με κάθε μία από τις προτάσεις σύμφωνα με τον παρακάτω οδηγό:

1	2	3	4	5	6	7
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Διαφωνώ λίγο	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

1. Δε δυσκολεύομαι καθόλου να εκφράσω τα συναισθήματά μου με λόγια.	1	2	3	4	5	6	7
2. Συχνά το βρίσκω δύσκολο να δω τα πράγματα από την οπτική γωνία των άλλων.	1	2	3	4	5	6	7
3. Γενικά είμαι ένα ιδιαίτερα δραστήριο άτομο με στόχους.	1	2	3	4	5	6	7
4. Συνήθως μου είναι δύσκολο να ελέγξω τα συναισθήματά μου.	1	2	3	4	5	6	7
5. Γενικά δε βρίσκω τη ζωή διασκεδαστική.	1	2	3	4	5	6	7
6. Μπορώ να χειριστώ αποτελεσματικά τους άλλους ανθρώπους.	1	2	3	4	5	6	7
7. Έχω την τάση να αλλάζω γνώμη συχνά.	1	2	3	4	5	6	7
8. Γενικά δυσκολεύομαι να κατανοήσω τι ακριβώς νιώθω.	1	2	3	4	5	6	7
9. Πιστεύω πως έχω πολλά χαρίσματα.	1	2	3	4	5	6	7
10. Συχνά δυσκολεύομαι να υπερασπισθώ τα δικαιώματά μου.	1	2	3	4	5	6	7

11. Συνήθως μπορώ να επηρεάσω τα συναισθήματα των άλλων ανθρώπων.	1	2	3	4	5	6	7
12. Γενικά είμαι απαισιόδοξος άνθρωπος.	1	2	3	4	5	6	7
13. Οι κοντινοί μου άνθρωποι παραπονιούνται ότι δεν τους συμπεριφέρομαι σωστά.	1	2	3	4	5	6	7
14. Συνήθως δυσκολεύομαι να προσαρμόζω τη ζωή μου ανάλογα με τις περιστάσεις.	1	2	3	4	5	6	7
15. Γενικά είμαι ικανός/ή να αντιμετωπίζω το άγχος.	1	2	3	4	5	6	7
16. Συχνά δυσκολεύομαι να δείχνω στοργή στους κοντινούς μου ανθρώπους.	1	2	3	4	5	6	7
17. Συνήθως μπορώ να «μπω στη θέση του άλλου» και να καταλάβω τα συναισθήματά του.	1	2	3	4	5	6	7
18. Δεν έχω αρκετά κίνητρα στη ζωή μου.	1	2	3	4	5	6	7
19. Συνήθως μπορώ να βρω τρόπους να ελέγξω τα συναισθήματά μου όταν το θέλω.	1	2	3	4	5	6	7
20. Σε γενικές γραμμές είμαι ευχαριστημένος/η από τη ζωή μου.	1	2	3	4	5	6	7
21. Θα περιέγραφα τον εαυτό μου ως καλό διαπραγματευτή.	1	2	3	4	5	6	7
22. Συχνά ανακατεύομαι σε καταστάσεις και αργότερα το μετανιώνω.	1	2	3	4	5	6	7
23. Συχνά σταματώ αυτό που κάνω και συγκεντρώνομαι σε αυτό που νιώθω.	1	2	3	4	5	6	7
24. Αισθάνομαι καλά με τον εαυτό μου.	1	2	3	4	5	6	7

25. Έχω την τάση να υποχωρώ ακόμη και όταν γνωρίζω πως έχω δίκιο.	1	2	3	4	5	6	7
26. Πιστεύω πως δεν έχω καθόλου επιρροή στα συναισθήματα των άλλων.	1	2	3	4	5	6	7
27. Πιστεύω ότι γενικά τα πράγματα θα εξελιχθούν καλά στη ζωή μου.	1	2	3	4	5	6	7
28. Δυσκολεύομαι να δεθώ πολύ ακόμη και με όσους βρίσκονται πολύ κοντά μου.	1	2	3	4	5	6	7
29. Γενικά μπορώ να προσαρμόζομαι σε καινούρια περιβάλλοντα και καταστάσεις.	1	2	3	4	5	6	7
30. Οι άλλοι με θαυμάζουν γιατί είμαι «άνετος/η».	1	2	3	4	5	6	7

## Ψυχική ανθεκτικότητα

**Οδηγίες:** Σημειώστε με κύκλο τον αριθμό που αντανακλά καλύτερα τον βαθμό συμφωνίας σας με κάθε μία από τις προτάσεις, όπως συνέβησαν σε εσάς κατά τη διάρκεια του τελευταίου μήνα, σύμφωνα με τον παρακάτω οδηγό:

1	2	3	4	5
Καθόλου αληθές	Σπανίως αληθές	Μερικές φορές αληθές	Συχνά αληθές	Σχεδόν πάντα αληθές

1. Είμαι ικανός/ή να προσαρμόζομαι όταν συμβαίνουν αλλαγές.	1	2	3	4	5
2. Έχω τουλάχιστον μία στενή και ασφαλή σχέση που με βοηθάει όταν είμαι αγχωμένος/η.	1	2	3	4	5
3. Όταν δε διαφαίνονται καθαρές λύσεις στα προβλήματά μου, η Μοίρα ή ο Θεός μπορεί να βοηθήσουν.	1	2	3	4	5
4. Μπορώ να ανταποκριθώ σε οτιδήποτε συμβεί.	1	2	3	4	5
5. Παλαιότερες επιτυχίες μου δίνουν αυτοπεποίθηση στο να ανταποκριθώ σε νέες προκλήσεις και δυσκολίες.	1	2	3	4	5
6. Προσπαθώ να δω την αστεία πλευρά των πραγμάτων όταν αντιμετωπίζω προβλήματα.	1	2	3	4	5
7. Το να έχω να ανταποκριθώ στο άγχος μπορεί να με κάνει πιο δυνατό/ή.	1	2	3	4	5
8. Έχω την τάση να συνέρχομαι γρήγορα μετά από ασθένεια, τραυματισμό ή άλλες ταλαιπωρίες.	1	2	3	4	5
9. Είτε καλώς είτε κακώς, πιστεύω ότι τα περισσότερα πράγματα έχουν λόγο που συμβαίνουν.	1	2	3	4	5
10. Δίνω τον καλύτερο εαυτό μου όποιο κι αν μοιάζει να είναι το αποτέλεσμα.	1	2	3	4	5
11. Πιστεύω ότι μπορώ να πετύχω τους στόχους μου ακόμα κι όταν υπάρχουν εμπόδια.	1	2	3	4	5
12. Ακόμα κι όταν τα πράγματα φαίνονται απέλπιδα, δεν τα παρατάω.	1	2	3	4	5
13. Κατά τη διάρκεια περιόδων άγχους/κρίσης, γνωρίζω πού μπορώ να απευθυνθώ για βοήθεια.	1	2	3	4	5

14. Υπό καθεστώς πίεσης, παραμένω συγκεντρωμένος/η και σκέφτομαι καθαρά.	1	2	3	4	5
15. Προτιμώ να αναλαμβάνω την ευθύνη στη λύση προβλημάτων παρά να αφήνω άλλους να λαμβάνουν όλες τις αποφάσεις.	1	2	3	4	5
16. Δεν απογοητεύομαι εύκολα από την αποτυχία.	1	2	3	4	5
17. Θεωρώ τον εαυτό μου ως δυνατό άτομο όταν αντιμετωπίζω τις προκλήσεις και τις δυσκολίες της ζωής.	1	2	3	4	5
18. Μπορώ να λαμβάνω μη δημοφιλείς ή δύσκολες αποφάσεις που επηρεάζουν άλλα άτομα, αν είναι απαραίτητο.	1	2	3	4	5
19. Είμαι σε θέση να χειρίζομαι δυσάρεστα ή επίπονα συναισθήματα όπως λύπη, φόβο ή θυμό.	1	2	3	4	5
20. Όταν αντιμετωπίζεις τα προβλήματα της ζωής κάποιες φορές πρέπει να ενεργείς διαισθητικά χωρίς να ξέρεις γιατί.	1	2	3	4	5
21. Έχω ισχυρή αίσθηση σκοπού στη ζωή.	1	2	3	4	5
22. Αισθάνομαι ότι ελέγχω τη ζωή μου.	1	2	3	4	5
23. Μου αρέσουν οι προκλήσεις.	1	2	3	4	5
24. Προσπαθώ να πετυχαίνω τους στόχους μου, όσα εμπόδια και να αντιμετωπίζω.	1	2	3	4	5
25. Αισθάνομαι υπερήφανος/η για τα επιτεύγματά μου.	1	2	3	4	5

## Θετικά και αρνητικά συναισθήματα

**Οδηγίες:** Σημειώστε με κύκλο τον αριθμό που αντανακλά καλύτερα τον βαθμό που αισθάνεστε όπως περιγράφει κάθε μία από τις προτάσεις **τόρα, αυτή τη στιγμή**, σύμφωνα με τον παρακάτω οδηγό:

1	2	3	4	5
Καθόλου ή Ελάχιστα	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πολύ

Ικανός/ή να αφιερώνετε την προσοχή σας σε πρόσωπα και πράγματα	1	2	3	4	5
Δραστήριος/α	1	2	3	4	5
Συντετριμμένος/η	1	2	3	4	5
Με ενδιαφέρον	1	2	3	4	5
Νευρικός/η	1	2	3	4	5
Σε εγρήγορση	1	2	3	4	5
Ένοχος/η	1	2	3	4	5
Συνεπαρμένος/η	1	2	3	4	5
Ευερέθιστος/η	1	2	3	4	5
Ενθουσιώδης	1	2	3	4	5
Ταραγμένος/η	1	2	3	4	5
Δυνατός/η	1	2	3	4	5
Φοβισμένος/η	1	2	3	4	5
Ντροπιασμένος/η	1	2	3	4	5
Με έμπνευση	1	2	3	4	5
Εχθρικός/η	1	2	3	4	5
Αποφασισμένος/η	1	2	3	4	5
Αναστατωμένος/η	1	2	3	4	5
Υπερήφανος/η	1	2	3	4	5
Έντρομος/η	1	2	3	4	5



### Ικανοποίηση από τη ζωή

**Οδηγίες:** Σημειώστε με κύκλο τον αριθμό που αντανακλά καλύτερα τον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας σας με κάθε μια από τις προτάσεις σύμφωνα με τον παρακάτω οδηγό:

1	2	3	4	5	6	7
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Διαφωνώ λίγο	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

1. Ως επί το πλείστο η ζωή μου είναι κοντά στα ιδανικά μου.	1	2	3	4	5	6	7
2. Οι συνθήκες της ζωής μου είναι εξαιρετικές.	1	2	3	4	5	6	7
3. Είμαι ικανοποιημένος/η από τη ζωή μου.	1	2	3	4	5	6	7
4. Μέχρι στιγμής έχω αποκτήσει τα σημαντικά πράγματα που θέλω στη ζωή.	1	2	3	4	5	6	7
5. Αν μπορούσα να ξαναζήσω τη ζωή μου δεν θα άλλαζα σχεδόν τίποτα.	1	2	3	4	5	6	7

## Ικανοποίηση από την εργασία

**Οδηγίες:** Σημειώστε με κύκλο τον αριθμό που αντανακλά καλύτερα τον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας σας με κάθε μια από τις προτάσεις σύμφωνα με τον παρακάτω οδηγό:

1	2	3	4	5	6	7
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Διαφωνώ λίγο	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

1. Σε γενικές γραμμές η εργασία που κάνω συμβαδίζει στενά με αυτά που θέλω στη ζωή.	1	2	3	4	5	6	7
2. Οι συνθήκες της εργασίας μου είναι εξαιρετικές.	1	2	3	4	5	6	7
3. Είμαι ικανοποιημένος/η από την εργασία μου.	1	2	3	4	5	6	7
4. Μέχρι στιγμής έχω αποκτήσει τα σημαντικά πράγματα που θέλω από την εργασία μου.	1	2	3	4	5	6	7
5. Αν μπορούσα να αλλάξω κάτι στην εργασία μου δεν θα άλλαζα σχεδόν τίποτα.	1	2	3	4	5	6	7

## Ψυχολογικό ευ-ζην

**Οδηγίες:** Σημειώστε με κύκλο τον αριθμό που αντανακλά καλύτερα τον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας σας με κάθε μια από τις προτάσεις σύμφωνα με τον παρακάτω οδηγό:

1	2	3	4	5	6	7
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Διαφωνώ λίγο	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

1. Μου αρέσουν οι περισσότερες πλευρές της προσωπικότητάς μου.	1	2	3	4	5	6	7
2. Όταν σκέφτομαι τη ζωή μου αισθάνομαι ευχαριστημένος/η με το πώς έχουν έρθει τα πράγματα.	1	2	3	4	5	6	7
3. Μερικοί άνθρωποι περιφέρονται άσκοπα στη ζωή τους, αλλά εγώ δεν είμαι ένας/μία από αυτούς.	1	2	3	4	5	6	7
4. Οι καθημερινές απαιτήσεις της ζωής συχνά με «ρίχνουν».	1	2	3	4	5	6	7
5. Από πολλές απόψεις αισθάνομαι απογοητευμένος/η από όσα έχω καταφέρει στη ζωή μου.	1	2	3	4	5	6	7
6. Μου είναι δύσκολο να διατηρώ στενές σχέσεις.	1	2	3	4	5	6	7
7. Ζω κάθε μέρα για τη στιγμή και δεν σκέφτομαι το μέλλον.	1	2	3	4	5	6	7
8. Γενικά νιώθω ότι ελέγχω τη ζωή μου.	1	2	3	4	5	6	7
9. Τα καταφέρνω σχετικά καλά με τις καθημερινές μου υποχρεώσεις.	1	2	3	4	5	6	7
10. Μερικές φορές αισθάνομαι πως ό,τι ήταν να κάνω στη ζωή μου το έχω κάνει.	1	2	3	4	5	6	7
11. Για μένα η ζωή είναι μία συνεχής διαδικασία μάθησης, ανάπτυξης και αλλαγής.	1	2	3	4	5	6	7
12. Πιστεύω ότι είναι σημαντικό να έχω καινούριες εμπειρίες που θα με προκαλέσουν να σκεφτώ πώς βλέπω τον εαυτό μου και τη ζωή.	1	2	3	4	5	6	7
13. Οι άλλοι με βλέπουν ως άτομο που προσφέρει, πρόθυμο να μοιραστεί τον χρόνο του με τους άλλους.	1	2	3	4	5	6	7

14. Έχω παραιτηθεί εδώ και πολύ καιρό από την προσπάθεια να βελτιώσω ή και να αλλάξω τη ζωή μου.	1	2	3	4	5	6	7
15. Τείνω να επηρεάζομαι από ανθρώπους με έντονες απόψεις.	1	2	3	4	5	6	7
16. Δεν έχω αισθανθεί σε πολλές σχέσεις εμπιστοσύνη και ζεστασιά.	1	2	3	4	5	6	7
17. Εμπιστεύομαι τις απόψεις μου έστω και αν έρχονται σε αντίθεση με την πλειοψηφία.	1	2	3	4	5	6	7
18. Κρίνω τον εαυτό μου σύμφωνα με το τι πιστεύω εγώ ότι είναι σημαντικό και όχι σύμφωνα με τις αξίες των άλλων.	1	2	3	4	5	6	7

## Αντιληπτή οργανωσιακή υποστήριξη

**Οδηγίες:** Σημειώστε με κύκλο τον αριθμό που αντανακλά καλύτερα τον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας σας με κάθε μια από τις προτάσεις που αφορούν **την εργασία σας στον οργανισμό της Ελληνικής Αστυνομίας** σύμφωνα με τον παρακάτω οδηγό:

1	2	3	4	5	6	7
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Διαφωνώ λίγο	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

1. Ο οργανισμός εκτιμά τη συνεισφορά μου στην ευημερία του.	1	2	3	4	5	6	7
2. Ο οργανισμός αποτυγχάνει να αναγνωρίσει οποιαδήποτε επιπλέον προσπάθεια από εμένα.	1	2	3	4	5	6	7
3. Ο οργανισμός θα μπορούσε να αγνοήσει κάποιο παράπονό μου.	1	2	3	4	5	6	7
4. Ο οργανισμός πραγματικά νοιάζεται για το να είμαι καλά	1	2	3	4	5	6	7
5. Ακόμα και εάν έκανα την καλύτερη δυνατή δουλειά ο οργανισμός δεν θα το πρόσεχε.	1	2	3	4	5	6	7
6. Ο οργανισμός νοιάζεται για τη γενικότερη ικανοποίησή μου στην εργασία.	1	2	3	4	5	6	7
7. Ο οργανισμός δείχνει πολύ μικρό ενδιαφέρον για εμένα.	1	2	3	4	5	6	7
8. Ο οργανισμός είναι υπερήφανος για τα επιτεύγματά μου στην εργασία.	1	2	3	4	5	6	7

## Νοηματοδότηση της εργασίας

**Οδηγίες:** Σημειώστε με κύκλο τον αριθμό που αντανακλά καλύτερα τον βαθμό αλήθειας κάθε μιας από τις προτάσεις για εσάς και την εργασία σας σύμφωνα με τον παρακάτω οδηγό:

1	2	3	4	5
Απόλυτα αναληθές	Μάλλον αναληθές	Ούτε αληθές ούτε αναληθές	Μάλλον αληθές	Απόλυτα αληθές

1. Έχω βρει μία καριέρα με νόημα.	1	2	3	4	5
2. Θεωρώ ότι η εργασία μου συμβάλλει στην προσωπική μου ανάπτυξη.	1	2	3	4	5
3. Η εργασία μου στην πραγματικότητα δεν κάνει καμία διαφορά στον κόσμο.	1	2	3	4	5
4. Κατανοώ τον τρόπο με τον οποίο η εργασία μου συμβάλλει στο νόημα της ζωής μου.	1	2	3	4	5
5. Έχω καλή αίσθηση για το τι κάνει τη δουλειά μου να έχει νόημα.	1	2	3	4	5
6. Γνωρίζω ότι η εργασία μου κάνει μία θετική διαφορά στον κόσμο.	1	2	3	4	5
7. Η εργασία μου με βοηθά να κατανοώ καλύτερα τον εαυτό μου.	1	2	3	4	5
8. Έχω ανακαλύψει μία εργασία με σκοπό που με ικανοποιεί.	1	2	3	4	5
9. Η εργασία μου με βοηθά να κατανοώ τον κόσμο γύρω μου.	1	2	3	4	5
10. Η εργασία που κάνω υπηρετεί έναν μεγαλύτερο σκοπό.	1	2	3	4	5

## Συμπληρωματικές ερωτήσεις

Πόσο σημαντικές είναι οι παρακάτω έννοιες στην εργασία σας.

	Για εσάς;			Για τον Οργανισμό της Ελληνικής Αστυνομίας;		
	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ
Συναισθηματική νοημοσύνη						
Ψυχική ανθεκτικότητα						
Ευ ζην						
Υποστήριξη από τον οργανισμό						
Νόημα στην εργασία						

Ευχαριστούμε για τη συμμετοχή σας!