

Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ
ΝΟΣΗΛΕΥΤΩΝ

υπό

Ζαφείρη Ευδοξία

Μεταπτυχιακή Εργασία

υποβληθείσα για την εκπλήρωση των προϋποθέσεων απονομής του Μεταπτυχιακού Τίτλου
Σπουδών «Νοσηλευτική Φροντίδα Ενηλίκων» του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων.

2024

Ζαφείρη Ευδοξία



**ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ
ΣΠΟΥΔΩΝ**

**ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗ ΦΡΟΝΤΙΔΑ ΕΝΗΛΙΚΩΝ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ**

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

«Ο Ρόλος της Προσωπικότητας στην Επαγγελματική Ικανοποίηση των Νοσηλευτών»

Ονοματεπώνυμο Φοιτήτριας: Ζαφείρη Ευδοξία

Αριθμός Φοιτητικού Μητρώου: 103

Εξάμηνο Φοίτησης: Δ'

Ονοματεπώνυμο Επιβλέποντα: Έλενα Δραγκιώτη Αναπληρώτρια Καθηγήτρια
Πανεπιστημίου Ιωαννίνων, Τμήμα Νοσηλευτικής

Ονοματεπώνυμο Μέλους Τριμελούς Επιτροπής: Μαίρη Γκούβα Καθηγήτρια Πανεπιστημίου
Ιωαννίνων, Τμήμα Νοσηλευτικής

Ονοματεπώνυμο Μέλους Τριμελούς Επιτροπής: Στέφανος Μαντζούκας Καθηγητής
Πανεπιστημίου Ιωαννίνων, Τμήμα Νοσηλευτικής

Ιωάννινα

Σεπτέμβριος, 2024

Περίληψη

Εισαγωγή: Η προσωπικότητα διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών, επηρεάζοντας την στάση και την απόδοσή τους στο εργασιακό περιβάλλον. Η βελτίωση της απόδοσης των νοσηλευτών οδηγεί σε καλύτερες υπηρεσίες, αυξάνοντας την ικανοποίηση των ασθενών και ενισχύοντας τη συνολική αποδοτικότητα των νοσηλευτών.

Στόχος και σκοποί της έρευνας: Στόχος της έρευνας είναι να διερευνηθούν οι συσχετίσεις μεταξύ της εργασιακής ευδαιμονίας, της επαγγελματικής εξουθένωσης και της προσωπικότητας των νοσηλευτών που εργάζονται στα δύο δημόσια νοσοκομεία των Ιωαννίνων.

Βιβλιογραφική ανασκόπηση: Έρευνες που έχουν διεξαχθεί τα τελευταία είκοσι χρόνια καταδεικνύουν τη σημασία της προσωπικότητας και τον τρόπο που τα χαρακτηριστικά του κάθε ατόμου επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίησή του. Αυτές οι μελέτες αναδεικνύουν πώς οι ατομικές διαφορές συμβάλλουν στην αντίληψη και την εμπειρία που έχει ο καθένας από την εργασία του, υπογραμμίζοντας την ανάγκη για καλύτερη κατανόηση της σχέσης αυτής στο επαγγελματικό περιβάλλον.

Σχεδιασμός της έρευνας: Η έρευνα αποτελεί ποσοτική περιγραφική συγχρονική μελέτη. 202 νοσηλευτές του Γενικού Νοσοκομείου Χατζηκώστα και του Πανεπιστημιακού Γενικού Νοσοκομείου Ιωαννίνων συμμετείχαν στην έρευνα. Η συλλογή δεδομένων πραγματοποιήθηκε με τις κλίμακες Hexaco Personality Inventory, Maslach Burnout Inventory και το Eudaimonic Workplace Well-being Scale, ενώ η ανάλυση τους με το πρόγραμμα SPSS v28.0.

Αποτελέσματα: Η ανάλυση των δεδομένων έδειξε πως κάποια χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, όπως η Εξωστρέφεια και η Προσήνεια, σχετίζονται θετικά με την ικανοποίηση των νοσηλευτών και αρνητικά με την επαγγελματική εξουθένωση. Αν και η Δεκτικότητα σε νέες εμπειρίες δεν φαίνεται να επηρεάζει την ευημερία στην εργασία, έχει αρνητική συσχέτιση με την εξουθένωση. Η Συναισθηματικότητα δεν παρουσιάζει σημαντική σχέση με τα θέματα που εξετάστηκαν. Επιπλέον, η κατάλληλη τοποθέτηση των νοσηλευτών με βάση τα χαρακτηριστικά τους μπορεί να ενισχύσει την ποιότητα της φροντίδας και την ικανοποίηση στο εργασιακό περιβάλλον.

Συμπεράσματα: Η παρούσα έρευνα στοχεύει να καλύψει αυτό το ερευνητικό κενό της διεθνής βιβλιογραφίας μιας και διερευνά το πως η προσωπικότητα των νοσηλευτών συσχετίζεται με την επαγγελματική ικανοποίηση και την εργασιακή εξουθένωση των νοσηλευτών. Ωστόσο, είναι αναγκαίο να πραγματοποιηθούν περισσότερες έρευνες στο μέλλον προκειμένου να επιβεβαιωθούν τα παραπάνω αποτελέσματα και να είναι δυνατή η γενίκευσή τους σε ευρύτερο πληθυσμό.

Λέξεις Κλειδιά: προσωπικότητα, νοσηλευτές , επαγγελματική ικανοποίηση, επαγγελματική εξουθένωση.

Summary

Introduction: Personality plays an important role in nurses' job satisfaction, influencing their attitude and performance in the work environment. Improving nurse performance leads to better services, increasing patient satisfaction and enhancing overall nurse efficiency.

Aim of the research: The aim of the research is to investigate the correlations between work happiness, burnout and the personality of nurses working in the two public hospitals of Ioannina.

Bibliographic review: Research conducted over the past twenty years demonstrates the importance of personality and how individual characteristics affect job satisfaction. These studies highlight how individual differences contribute to everyone's perception and experience of their work, highlighting the need for a better understanding of this relationship in the professional environment.

Research design: The research is a quantitative descriptive cross-sectional study. 202 nurses of the Hatzikosta General Hospital and the University General Hospital of Ioannina participated in the survey. Data collection was carried out with the Hexaco Personality Inventory, Maslach Burnout Inventory and the Eudaimonic Workplace Well-being Scale, while their analysis was done with the SPSS v28.0 program.

Results: The data analysis showed that some personality traits, such as Extraversion and Agreeableness, are positively related to nurses' satisfaction and negatively related to burnout. Although Receptivity to New Experiences does not appear to influence well-being at work, it has a negative correlation with burnout. Emotionality does not show a significant relationship with the subjects examined. In addition, the appropriate placement of nurses based on their characteristics can enhance the quality of care and satisfaction in the work environment.

Conclusions: The present research aims to fill this research gap in the international literature since it investigates how the personality of nurses is related to the professional satisfaction and work burnout of nurses. However, it is necessary to carry out more research in the future in order to confirm the above results and to be able to generalize them to a wider population.

Keywords: personality, nurses, job satisfaction, job burnout.

Πίνακας Περιεχομένων

Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή.....	7
Κεφάλαιο 2: Στόχος και Σκοποί της Εργασίας.....	9
2.1. Ερευνητική Ερώτηση.....	8
2.2. Αιτιολόγηση/ Σκεπτικό της Εργασίας.....	11
2.3 Αναστοχασμός.....	11
Κεφάλαιο 3: Βιβλιογραφική Ανασκόπηση.....	12
3.1. Το Υπόβαθρο του Θέματος.....	12
3.2. Συστηματική Βιβλιογραφική Ανασκόπηση.....	13
3.3. Κριτική Ανάλυση της Βιβλιογραφίας.....	16
3.4. Το ερευνητικό Κενό.....	19
Κεφάλαιο 4: Σχεδιασμός της Έρευνας.....	20
4.1. Επιστημολογία.....	20
4.2. Μεθοδολογία.....	22
4.3. Δειγματοληπτική Τεχνική.....	25
4.4. Κριτήρια Αποδοχής και Αποκλεισμού του Δείγματος.....	27
4.5. Περιγραφή του Δείγματος.....	28
4.6. Περιγραφή του Χώρου	29
4.7. Μέθοδος Συλλογής Δεδομένων	29
4.8. Ηθική της Έρευνας.....	33
4.9. Μέθοδος Ανάλυσης Δεδομένων	34
Κεφάλαιο 5: Αποτελέσματα της Έρευνας.....	34
5.1. Παρουσίαση των Στατιστικών και Ανάλυση των Δεδομένων	34
5.2. Περίληψη των Αποτελεσμάτων	76
Κεφάλαιο 6: Συζήτηση.....	78
6.1. Συζήτηση των Αποτελεσμάτων	78

6.2. Αξιολόγηση της Ερευνητικής Διαδικασίας.....	81
6.3. Προτάσεις και Εφαρμογή των Αποτελεσμάτων της Έρευνας.....	83
Κεφάλαιο 7: Συμπεράσματα	85
Λίστα Παραπομπών	87
Παράρτημα.....	95

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω την επιβλέπουσα καθηγήτριά μου Δρ Ελένη Δραγκιώτη. Χωρίς την στήριξη και καθοδήγησή της το ταξίδι της συγγραφής της παρούσας Διπλωματικής δε θα ήταν το ίδιο. Ακόμη θέλω να ευχαριστήσω τα μέλη της τριμελούς επιτροπής αξιολόγησης της εργασίας μου, Δρ Μαίρη Γκούβα και Δρ Στέφανο Μαντζούκα για την επιπρόσθετη βοήθεια τους τώρα αλλά και σε όλη την πορεία των μεταπτυχιακών σπουδών μου.

Θέλω επίσης να ευχαριστήσω την οικογένειά μου για την πίστη τους σε εμένα, αλλά κυρίως τη μητέρα μου που δε σταματά να μου δίνει δύναμη και να είναι δίπλα μου σε όλες τις προσπάθειες και τα όνειρά μου.

Τέλος ένα μεγάλο ευχαριστώ σε όλους τους νοσηλευτές του Πανεπιστημιακού Γενικού Νοσοκομείου Ιωαννίνων και του Γενικού Νοσοκομείου Χατζηκώστα, που συμμετείχαν στην συμπλήρωση των ερωτηματολογίων μου.

Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή

Η επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών αναδεικνύει τη σημασία της προσωπικότητας στο εργασιακό περιβάλλον. Αυτό το φαινόμενο επιβεβαιώνεται από πολλές σημαντικές μελέτες που έχουν δημοσιευθεί τα τελευταία 20 χρόνια (Biganeh et al., 2021). Δίνεται ιδιαίτερη σημασία στο πώς η προσωπικότητα, ανάλογα με τα χαρακτηριστικά του κάθε ατόμου, επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίησή του, μέσα από τις πέντε διαστάσεις της προσωπικότητας (Five Factor Model - Big Five). Η βελτίωση της απόδοσης των νοσηλευτών συμβάλλει στην αύξηση της ποιότητας των υπηρεσιών που παρέχουν, ενισχύοντας την ικανοποίηση των ασθενών και βελτιώνοντας τη συνολική αποδοτικότητα των υγειονομικών δομών (Miley et al., 2024).

Η νοσηλευτική όμως είναι ένας απαιτητικός τομέας, κι έτσι η επαγγελματική εξουθένωση είναι συχνό φαινόμενο και οδηγεί σε ψυχική και σωματική κόπωση, η οποία έχει αρνητικές επιπτώσεις στην απόδοση των νοσηλευτών, την ικανοποίησή τους από την εργασία και την ποιότητα της φροντίδας που παρέχουν (Lu et al., 2022). Η προσωπικότητα των νοσηλευτών, η διαχείριση της επαγγελματικής εξουθένωσης και η προώθηση της ευημερίας στον εργασιακό χώρο αποτελούν μείζον ζητήματα για την αναβάθμιση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών υγείας και της παρεχόμενης φροντίδας των ασθενών (Matsuishii et al., 2022). Η παρούσα μελέτη λοιπόν, έρχεται να ερευνήσει και να αναδείξει το πώς τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των νοσηλευτών μπορούν να επηρεάσουν την εργασιακή ικανοποίησή τους και ως εκ τούτου την επαγγελματική τους εξουθένωση.

Αρχικά θα παρουσιαστεί ο στόχος και οι επιμέρους σκοποί της έρευνας και θα σχηματιστεί η ερώτηση ΡΕΟ όπου θα αναλυθεί στα επιμέρους κομμάτια της. Εδώ θα ειπωθεί ο λόγος που κάνει αυτήν την μελέτη αναγκαία και χρήσιμη και θα αναδειχθεί ο αναστοχασμός που συνέδεσε το θέμα αυτό με τη δική μου προσωπική εμπειρία.

Στη συνέχεια, θα αναλυθεί εκτενώς η βιβλιογραφική ανασκόπηση του ερευνητικού θέματος. Συγκεκριμένα αναδεικνύεται η σπουδαιότητά του μέσα από στατιστικές και βιβλιογραφικές αναφορές που επισημαίνουν πόσο κρίσιμο και επίκαιρο είναι το θέμα αυτό. Αυτό θα χρησιμοποιηθεί στη συστηματική βιβλιογραφική ανασκόπηση όπου στη μηχανή αναζήτησης PubMed με στοχευμένες λέξεις κλειδιά και τα κατάλληλα φίλτρα βρέθηκαν ορισμένα άρθρα από τα οποία κρατήθηκαν όσα επιβεβαίωναν τα κριτήρια αποδοχής και αποκλεισμού των άρθρων. Τα τελικά άρθρα ήταν 26 και έγινε κριτική ανάλυσή τους ως προς το περιεχόμενο,

την αξιοπιστία και τη συσχέτισή τους με το θέμα μου. Από αυτά τα άρθρα βρέθηκε το ερευνητικό κενό το οποίο κλήθηκε να καλύψει η έρευνα αυτή.

Έπειτα ακολούθησε ο σχεδιασμός της έρευνας με αφετηρία την επιλογή της κατάλληλης επιστημολογίας, μεθοδολογίας και δειγματοληπτικής τεχνικής. Δόθηκαν λεπτομερώς τα κριτήρια αποδοχής και αποκλεισμού του δείγματος και τα τελικά χαρακτηριστικά του υπό μελέτη δείγματός μου, ο αριθμός τους και ποιοι είναι, διατηρώντας πάντα την ανωνυμία τους. Περιγράφηκε ο χώρος που τελέστηκε η έρευνα, τα εργαλεία μέτρησης και η μέθοδος που αναλύθηκαν τα δεδομένα της έρευνας. Παρατίθενται ακόμη τα ηθικά ζητήματα που λήφθηκαν υπόψη αλλά και οι άδειες που πάρθηκαν από τις επιτροπές των νοσοκομείων και της περιφέρειας.

Ακολούθησαν ύστερα τα αποτελέσματα της ποιοτικής μου έρευνας, τα οποία παρουσιάστηκαν σε θεματικές ενότητες και αναλύθηκε με επαγωγικό τρόπο το περιεχόμενό τους. Το κεφάλαιο αυτό ολοκληρώθηκε με την περιεκτική σύνοψη των τελικών αποτελεσμάτων.

Στο κεφάλαιο που ακολούθησε έγινε σύγκριση των αποτελεσμάτων αυτής της έρευνας με αυτά της διεθνής βιβλιογραφίας και βρέθηκαν θετικές και αρνητικές συσχετίσεις που άλλοτε συμφωνούσαν και άλλοτε διαφωνούσαν. Αξιολογήθηκε η μελέτη αυτή και παρουσιάστηκαν τα σημεία που υπερτερεί και αυτά που μειονεκτεί θέτοντας κιόλας τους περιορισμούς που προέκυψαν, αλλά και τον τρόπο που αντιμετωπίστηκαν. Τα αποτελέσματα έδειξαν τη νέα πληροφορία που έχει να προσφέρει αυτή η μελέτη και δόθηκαν τρόποι που μπορεί να γίνει εφαρμογή τους.

Τέλος τα τελευταία κομμάτια της εργασίας αποτέλεσαν τα συμπεράσματα, η βιβλιογραφική λίστα και το παράρτημα το οποίο συμπεριλαμβάνει το Πλαίσιο Κριτικής Ανάλυσης Ερευνητικού Άρθρου, το Ερευνητικό Πρωτόκολλο, την έγκρισή του, το δείγμα του έντυπου πληροφόρησης του συμμετέχοντα και το δείγμα της ενήμερης συγκατάθεσής του.

Κεφάλαιο 2: Στόχος και Σκοποί της Εργασίας

2.1. Ερευνητική Ερώτηση

Η πράξη βασισμένη σε αποδείξεις (Evidence-Based Practice - EBP), δικαιολογεί και τεκμηριώνει την επίλυση ενός κλινικού προβλήματος μέσω των καλύτερων διαθέσιμων επιστημονικών πληροφοριών, ώστε να γίνει εφαρμογή τους στην κλινική πράξη (Canon & Gomez, 2018). Η διατύπωση μιας ερευνητικής ερώτησης είναι κρίσιμο βήμα στη διαδικασία της επιστημονικής έρευνας. Τις τελευταίες δεκαετίες έχουν αναπτυχθεί αρκετοί μέθοδοι για την άρτια διατύπωσή της, όπως PICO, PEO, SPIDER, FINER και SMART, καθώς προσανατολίζει την έκβαση της διαδικασίας και την εγκυρότητα των αποτελεσμάτων (Korstjens & Moser, 2017).

Καθώς σε αυτή τη μελέτη δεν υπάρχει κάποιο είδος παρέμβασης, η καταλληλότερη μέθοδος διατύπωσης του ερευνητικού ερωτήματός μου είναι η P (Population), E (Exposure), O (Outcome), όπου και βλέπουμε την ανάλυσή της στον Πίνακα 1. Η μέθοδος αυτή βοηθάει στο να γίνει το ερευνητικό ερώτημα οριοθετημένο, σαφές και επικεντρωμένο, βοηθώντας έτσι στην κατανόηση ανάλυσης των δεδομένων και στην εγκυρότητά τους (Butler et al., 2016).

Πίνακας 1. Ανάλυση PEO

P	(population) η πληθυσμιακή ομάδα που αφορά η ερώτηση.
E	(exposure) η κατάσταση, η έκθεση, η εμπειρία που μετράται
O	(outcome) η έκβαση, τα αναμενόμενα αποτελέσματα.

Για να γίνει η αναζήτηση οριοθετημένη και στοχευμένη, εντοπίζονται οι κατάλληλες λέξεις κλειδιά βάση της θεματολογίας που έχει επιλέξει ο μελετητής, για κάθε ένα από αυτά τα στοιχεία (Canon & Gomez, 2018). Στη μέθοδο αυτή βασίστηκε η παρούσα μελέτη, με το ερευνητικό ερώτημα να διατυπώνεται όπως φαίνεται στον Πίνακα 2 στα ελληνικά αλλά και στην αγγλική του μετάφραση, δίχως να υπάρχει το στοιχείο C καθώς δεν υπάρχει σύγκριση.

Πίνακας 2. Ερευνητικό Ερώτημα

Ερώτηση PEO στα Ελληνικά

Πως ο ρόλος της προσωπικότητας (Ε) των νοσηλευτών που εργάζονται στα Νοσοκομεία των Ιωαννίνων (Ρ) , επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίησή τους (Ο) .
Ερώτηση ΡΕΟ στα Αγγλικά
How the personality traits (Ε) of nurses who work at the Hospitals of Ioannina (Ρ) affects their job satisfaction (Ο) .

Το ερευνητικό αυτό ερώτημα θα καλύψει στην ανάλυσή τους το στόχο και τους σκοπούς της παρούσας μελέτης. Ως στόχο ορίζουμε μια στοχευμένη δήλωση η οποία έρχεται να επιτευχθεί από τα αποτελέσματα των δεδομένων της έρευνας. Για να δούμε εάν ένας στόχος είναι επιτεύξιμος, τίθενται ορισμένοι σκοποί οι οποίοι μέσω της εκτέλεσής τους δείχνουν το γιατί η έρευνα είναι σημαντική (Doody & Bailey, 2015). Στον Πίνακα 3 που ακολουθεί αναγράφεται ο στόχος και οι σκοποί της έρευνάς μου.

Πίνακας 3. Στόχος και Σκοποί της Έρευνας

Στόχος	Ο προσδιορισμός της σχέσης μεταξύ συγκεκριμένων χαρακτηριστικών της προσωπικότητας (π.χ. εξωστρέφεια, συναισθηματική σταθερότητα, ευσυνειδησία) και της επαγγελματικής απόδοσης και ικανοποίησης των νοσηλευτών.
1^{ος} Σκοπός	Να αναλυθούν και να αξιολογηθούν οι διαστάσεις της προσωπικότητας των νοσηλευτών βάση σταθμισμένων εργαλείων μέτρησης.
2^{ος} Σκοπός	Διερεύνηση για το πως τα θετικά και δυνατά στοιχεία της προσωπικότητας επηρεάζουν τη σταδιοδρομία, την απόδοση και την ικανοποίηση των νοσηλευτών, με στόχο την παροχή μιας επιστημονικής βάσης για τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού στον τομέα της υγείας και τη βελτίωση της ποιότητας φροντίδας προς τους ασθενείς. Θα διερευνηθεί λοιπόν η σχέση της προσωπικότητας των νοσηλευτών σε σχέση με την επαγγελματική ικανοποίησή τους.
3^{ος} Σκοπός	Διερευνάται η συσχέτιση μεταξύ της επαγγελματικής ευημερίας, της εργασιακής απόδοσης και της προσωπικότητας των νοσηλευτών. Συγκεκριμένα, θα μελετηθεί η αντιστοιχία ορισμένων στοιχείων της προσωπικότητας και της επαγγελματικής εξουθένωσης, αλλά και το πώς η ευημερία στον επαγγελματικό χώρο επηρεάζεται από την εργασιακή εξουθένωση.

2.2. Αιτιολόγηση/ Σκεπτικό της Εργασίας

Μία έρευνα που θα αντανakλά στους τρόπους που τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των νοσηλευτών επηρεάζουν την επαγγελματική τους απόδοση και ικανοποίηση αλλά και στο ρόλο που θα παίζει σε αυτό η επαγγελματική εξουθένωση, είναι αρκετά σημαντικοί για αρκετούς και διάφορους λόγους. Τα αποτελέσματα της έρευνας ως προς την κατανόηση των συναισθημάτων και του τρόπου προσέγγισης της εργασίας βάση της προσωπικότητας του κάθε νοσηλευτή, θα μπορούσαν να γενικευτούν, σε κάποιο βαθμό, σε όλους τους νοσηλευτές που εργάζονται σε νοσοκομεία, παρέχοντας έτσι μια συνολικότερη εικόνα του ζητήματος.

Η συνεισφορά της προσωπικότητας των νοσηλευτών στην εργασία τους είναι πολυσύνθετη, και η κατανόηση αυτών των πτυχών μπορεί να βοηθήσει στη δημιουργία περιβαλλοντικών συνθηκών που προωθούν την επαγγελματική ικανοποίηση, απόδοση και την ποιότητα της φροντίδας που παρέχουν στους ασθενείς. Κατανοώντας τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας και το πώς συνδέονται με υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης και λιγότερης επαγγελματικής εξουθένωσης, τα ευρήματα θα βοηθήσουν στη βελτίωση των υπηρεσιών υγείας, στην ενίσχυση εκπαιδευτικών προγραμμάτων και στην προώθηση μιας μακροχρόνιας σταδιοδρομίας, καθώς η επαγγελματική ικανοποίηση συνδέεται με τη μακροχρόνια παραμονή στο επάγγελμα.

Σε ότι αφορά τη Νοσηλευτική ως επιστήμη, η έρευνα αυτή ίσως συνεισφέρει νέα δεδομένα στη διεθνή βιβλιογραφία καθώς παρόλο που το εν λόγω ζήτημα έχει εξεταστεί ξανά φαίνεται να υπάρχουν πολλά ελλείμματα στα τελικά του αποτελέσματα. Άρα αποτελεί ένα μείζον ζήτημα που απασχολεί τη Νοσηλευτική σε παγκόσμιο επίπεδο. Συνοψίζοντας, η διερεύνηση της σχέσης μεταξύ των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας των νοσηλευτών και της επαγγελματικής τους ικανοποίησης μπορεί να έχει θετικές επιπτώσεις τόσο για τους ίδιους τους νοσηλευτές όσο και για το σύστημα υγείας γενικότερα.

2.3. Αναστοχασμός

Η ιδέα για την εκπόνηση μιας τέτοιας διπλωματικής εργασίας προέκυψε από την εμπειρία στον χώρο εργασίας μου. Από το 2018 που βρέθηκα στο νοσοκομείο για πρώτη φορά μέσω της κλινικής άσκησης των εργαστηρίων της Νοσηλευτικής σχολής, παρατήρησα τις διαφορές προσωπικότητας των νοσηλευτών και το πώς δρούσαν και συμπεριφέρονταν κατά την εργασία τους. Αυτό κορυφώθηκε στην πρακτική άσκηση όπου μου δόθηκε περισσότερος

χώρος και χρόνος για παρατήρηση. Βάση κάποιων έντονων στοιχείων στην προσωπικότητα του καθενός έβλεπα διαφορετικούς τρόπους επίτευξης των απαιτήσεων της εργασίας, αλλά και την εναλλαγή των συναισθημάτων τους, καθώς άλλος φαινόταν χαρούμενος, άλλος δυσαρεστημένος ή κουρασμένος κτλ από την εργασία του.

Αυτές οι συναισθηματικές εναλλαγές παρατηρούνται πως συνδέονται με τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του κάθε νοσηλευτή. Για το λόγο αυτό θέλησα να μάθω πως αντιλαμβάνονται οι νοσηλευτές την εργασία τους, αν ικανοποιούνται από αυτή ή εάν η εξουθένωση τους κατακλύζει κι όλα αυτά με γνώμονα την προσωπικότητά τους. Μέσω των αποτελεσμάτων της έρευνας μπορεί να προστεθεί νέα γνώση στη διεθνή Νοσηλευτική επιστήμη, συμβάλλοντας στην περαιτέρω ανάπτυξη και αναγνώρισή της. Καταλήγοντας, η εξέταση της σύνδεσης ανάμεσα στα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των νοσηλευτών και την επαγγελματική τους ικανοποίηση μπορεί να αποφέρει θετικά αποτελέσματα τόσο για τους ίδιους τους νοσηλευτές όσο και για το σύστημα υγείας συνολικά.

Κεφάλαιο 3: Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

3.1. Το Υπόβαθρο του Θέματος

Η εργασιακή ευημερία και η επαγγελματική εξουθένωση των νοσηλευτών φαίνεται να συνδέονται βάσει της διεθνής βιβλιογραφίας με τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους (Miley et al., 2024). Ο τρόπος με τον οποίο οι νοσηλευτές εκτελούν τα καθήκοντά τους, η ποιότητα της φροντίδας που παρέχουν συνδέονται στενά και αλληλοεπηρεάζονται από το επίπεδο ικανοποίησής τους (Biganeh et al., 2021). Έρευνες των τελευταίων είκοσι χρόνων, εντοπίζουν να δίνεται μεγάλη βαρύτητα για το πως η προσωπικότητα ανάλογα με τα χαρακτηριστικά κάθε ατόμου, επηρεάζει την επαγγελματική ικανοποίησή του (Lu et al., 2022). Τα χαρακτηριστικά αυτά μπορούν να προσδιοριστούν μέσα από τις πέντε διαστάσεις της προσωπικότητας (Five Factor Model - Big Five), οι οποίες είναι η ανοιχτή αντίληψη (Openness to Experience), η συνειδητότητα (Conscientiousness) , η εξωστρέφεια (Extraversion), η συγκαταβατικότητα (Agreeableness) και ο νευρωτισμός (Neuroticism) (Miley et al., 2024).

Η διεθνής έρευνα έχει δείξει ότι η επαγγελματική εξουθένωση (burnout) είναι ένα σημαντικό ζήτημα για επαγγέλματα που σχετίζονται με την υγειονομική περίθαλψη, με ιδιαίτερη

έμφαση στο νοσηλευτικό επάγγελμα (Biganeh et al., 2021). Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας ενσωμάτωσε κριτήρια για το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης, τα οποία επηρεάζουν αρνητικά την επαγγελματική ποιότητα ζωής και την εργασιακή ικανοποίηση, στην 11η Αναθεώρηση της Διεθνούς Ταξινόμησης Νόσων το 2019. Παράλληλα, διάφοροι νοσηλευτικοί οργανισμοί έχουν απευθύνει εκκλήσεις για δράση προκειμένου να προληφθεί η επαγγελματική εξάντληση (Matsuishii et al., 2022). Οι μελέτες δείχνουν ότι το ποσοστό εξουθένωσης στο δημόσιο τομέα κυμαίνεται μεταξύ 13% και 17% . Ωστόσο, σε επαγγέλματα που αφορούν την υγειονομική περίθαλψη, και ειδικά στους νοσηλευτές, το ποσοστό είναι αισθητά υψηλότερο, με εκτιμήσεις που κυμαίνονται μεταξύ 30% και 50% (Yu et al., 2020). Αυτό οφείλεται σε παράγοντες όπως ο αυξημένος φόρτος εργασίας, η εργασία σε βάρδιες, η ανισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οι απαιτήσεις των ασθενών, που συντελούν στην αύξηση του στρες και, τελικά, στην εξουθένωση (Miley et al., 2024). Ένα σημαντικό βήμα για την πρόληψη του συνδρόμου είναι η έγκαιρη αναγνώριση των παραγόντων προσωπικότητας που μπορεί να αυξάνουν την πιθανότητα εμφάνισης εξουθένωσης (Molavynejad et al., 2019). Μέσω του έγκαιρου εντοπισμού επαγγελματιών που βρίσκονται σε υψηλότερο κίνδυνο, μπορούν να ληφθούν προληπτικά μέτρα, όπως η βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, η υποστήριξη της ψυχικής υγείας και η προσαρμογή των εργασιακών συνθηκών, ώστε να μειωθούν οι πιθανότητες εξουθένωσης (Yu et al., 2020). Άρα αυτή η μελέτη θα βοηθήσει στην επιτακτική ανάγκη ανάδειξης της σύνδεσης των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας με την επαγγελματική εξουθένωση, ώστε να γίνει πρόληψή της και στην ανάπτυξη της εργασιακής ικανοποίησης (Miley et al., 2024).

3.2. Συστηματική Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

Είναι εξαιρετικά σημαντικό η κλινική πράξη να βασίζεται σε έγκυρα και αξιόπιστα αποτελέσματα μελετών, ώστε να διασφαλίζεται η παροχή της καλύτερης δυνατής φροντίδας στους ασθενείς (Schmidt, 2017). Στη σύγχρονη εποχή, αυτό είναι εφικτό μέσω της πρόσβασης σε εξειδικευμένες βάσεις δεδομένων στο διαδίκτυο, οι οποίες παρέχουν πρόσβαση σε μεγάλο όγκο επιστημονικής πληροφορίας, όπου μία από τις πιο διαδεδομένες και αξιόπιστες, ειδικά για τις επιστήμες υγείας, είναι το PubMed (Schmidt, 2017). Αυτήν επέλεξα και χρησιμοποίησα. Για να γίνει πιο στοχευμένη η αναζήτηση, χρησιμοποιούνται λέξεις κλειδιά, που προέρχονται από το ερευνητικό ερώτημα και όλες οι συνώνυμες τους

(Bethard & Jurafsky, 2010). Το σύμβολο * χρησιμοποιείται για να αντικαταστήσει οποιοδήποτε γράμμα σε μια λέξη, διατηρώντας τη ρίζα της , για παράδειγμα, οι λέξεις "woman" και "women" μπορούν να αναζητηθούν ως "wom*n" (Aromataris & Riitano, 2014). Για να γίνει η αναζήτηση ακόμα πιο στοχευμένη, μπορεί να χρησιμοποιηθεί η προηγμένη αναζήτηση (advanced search), η οποία επιτρέπει τη χρήση λογικών τελεστών (boolean operators), όπως παρουσιάζεται στον Πίνακα 4 (Cooper et al., 2018). Επιπλέον, εφαρμόστηκαν φίλτρα αναζήτησης που αφορούν, τον τύπο του άρθρου, τη γλώσσα, τη διαθεσιμότητα του πλήρους κειμένου, την ημερομηνία δημοσίευσης και τα πεδία αναζήτησης (Bethard & Jurafsky, 2010).

Πίνακας 4. Λογικοί τελεστές (boolean operators).

+	Τοποθετείται πριν από μια λέξη ή φράση και δηλώνει ότι αυτή η λέξη ή φράση πρέπει να περιλαμβάνεται υποχρεωτικά στα αποτελέσματα της αναζήτησης.
-	Τοποθετείται πριν από μια λέξη ή φράση και δηλώνει ότι δεν θέλουμε αυτή η λέξη ή φράση να περιλαμβάνεται στα αποτελέσματα της αναζήτησης.
“”	Χρησιμοποιούνται για να τοποθετήσουμε μέσα τους μια φράση που θέλουμε να εμφανιστεί στα αποτελέσματα της αναζήτησης ακριβώς όπως είναι, χωρίς καμία αλλαγή στη σειρά ή στη μορφή των λέξεων.
AND	Τοποθετείται ανάμεσα σε λέξεις, δηλώνοντας ότι και οι δύο λέξεις πρέπει να εμφανίζονται στα αποτελέσματα της αναζήτησης.
OR	Τοποθετείται ανάμεσα σε λέξεις, δηλώνοντας ότι στα αποτελέσματα της αναζήτησης μπορεί να εμφανίζεται είτε η μία λέξη, είτε η άλλη, είτε και οι δύο.

Η αναζήτησή μου διεξήχθη 12/7/2024 μέσω της μηχανής αναζήτησης PubMed, όπου χρησιμοποιήθηκαν λέξεις κλειδιά και οι συνώνυμές τους όπως φαίνεται στον Πίνακα 5, από την αρχική ερευνητική ερώτηση PEO μου μεταφρασμένη στα αγγλικά υπό τη μορφή: How the personality traits (E) of nurses who work at the Hospitals of Ioannina (P) affects their job satisfaction (O).

Πίνακας 5. Λέξεις Κλειδιά

(P)atient	(E)xposure	(O)utcome
Nurse*	Personality traits	Job burnout
Nursing staff	Big Five	Professional burnout
Nursing professionals	Personality characteristics	Burnout syndrome
	Neuroticism	Occupational burnout
	Extraversion"	Burnout

	Agreeableness	Job satisfaction
	Conscientiousness	Work satisfaction
	Openness to experience	Professional satisfaction

Για να γίνει πιο συγκεκριμένη η αναζήτηση προστέθηκαν στον αλγόριθμο λέξεις κλειδιά που αντικατοπτρίζουν την ποσοτική έρευνα, καθώς η μελέτη αυτή είναι ποσοτική και τα άρθρα της διεθνούς βιβλιογραφίας πρέπει να είναι εξίσου ποσοτικές μελέτες. Οι λέξεις αυτές είναι:

- Quantitative study
- Quantitative research
- Survey
- Questionnaire
- Measurement
- Data analysis

Ο πλήρης αλγόριθμος με τις λέξεις κλειδιά και τους λογικούς τελεστές που χρησιμοποιήθηκε είναι: (("Nurses" OR "Nurse" OR "Nursing staff" OR "Nursing professionals") AND ("Personality traits" OR "Big Five" OR "Personality characteristics" OR "Neuroticism" OR "Extraversion" OR "Agreeableness" OR "Conscientiousness" OR "Openness to experience") AND ("Job burnout" OR "Professional burnout" OR "Burnout syndrome" OR "Occupational burnout" OR "Burnout" OR "Job satisfaction" OR "Work satisfaction" OR "Professional satisfaction") AND ("Quantitative study" OR "Quantitative research" OR "Survey" OR "Questionnaire" OR "Measurement" OR "Data analysis"))). Η αναζήτηση αυτή έδωσε 81 αποτελέσματα.

Έπειτα εφαρμόστηκαν τα φίλτρα για τα άρθρα να είναι: 10 έτη από την δημοσίευση του άρθρου, Αγγλική γλώσσα και το άρθρο να είναι διαθέσιμο σε πλήρες κείμενο. Έτσι τα άρθρα μειώθηκαν σε 53, ολοκληρώνοντας τον αλγόριθμο και την βιβλιογραφική αναζήτηση στην βάση δεδομένων. Για να γίνει η τελική επιλογή των άρθρων, βάση του ερευνητικού ερωτήματος, τέθηκαν και λήφθηκαν υπόψη ορισμένα κριτήρια αποδοχής και αποκλεισμού.

Για να κριθεί ένα άρθρο ως κατάλληλο και οι αποδείξεις του ως επαρκείς για το κλινικό ερώτημα που έχει τεθεί πρέπει ο τίτλος του άρθρου να συνοψίζει με ακρίβεια το περιεχόμενό του (Reilly et al., 2004). Ο στόχος και το σκεπτικό της μελέτης πρέπει να παρουσιάζονται με σαφήνεια, ενώ οι συγγραφείς πρέπει να έχουν σχετική εξειδίκευση στο θέμα και οι λέξεις-κλειδιά να ενσωματώνονται στο κείμενο του άρθρου και να κατευθύνουν τον αναγνώστη

προς το θέμα του (Leshem & Trafford, 2014). Οι πληροφορίες θα πρέπει να παρουσιάζονται με πληρότητα και αντικειμενικότητα και η μεθοδολογία οφείλει να περιγράφει λεπτομερώς τη διαδικασία, τις τεχνικές και τα υλικά που χρησιμοποιήθηκαν, το δείγμα και τα στατιστικά εργαλεία (Reilly et al., 2004). Τέλος, τα αποτελέσματα της έρευνας πρέπει να αναλύονται διεξοδικά, με έμφαση στις δυνατότητες και τις αδυναμίες της μελέτης, και να αναδεικνύεται το πώς αυτά μπορούν να εφαρμοστούν στον κλινικό χώρο (Leshem & Trafford, 2014). Όλες αυτές οι παράμετροι πάντα με γνώμονα το θέμα του ερευνητικού ερωτήματος που μελετάται. Βάση όλων αυτών των παραμέτρων, επέλεξα 26 άρθρα ως τα πιο σχετικά, τα οποία αναλύονται παρακάτω.

3.3. Κριτική Ανάλυση της Βιβλιογραφίας

Η κριτική ανάλυση ενός άρθρου είναι θεμελιώδης για την εκτίμηση της αξιοπιστίας του, ειδικά όταν πρόκειται για ερευνητικές εργασίες που ενδέχεται να επηρεάσουν την κλινική πρακτική (Espinós et al., 2018). Μέσω της ανάλυσης εντοπίζονται τα δυνατά και αδύνατα σημεία του άρθρου, εξετάζοντας εάν οι μεθοδολογίες και τα ευρήματα της έρευνας είναι συνεπή και εφαρμόσιμα (Espinós et al., 2018). Το Πλαίσιο Κριτικής Ανάλυσης των Caldwell, Henshaw και Taylor (2011) αποτελεί ένα ολοκληρωμένο εργαλείο για την αξιολόγηση ερευνητικών άρθρων τόσο ποσοτικής όσο και ποιοτικής μεθοδολογίας. Η κριτική ανάλυση των 26 άρθρων που παρατίθενται στην παρούσα ενότητα πραγματοποιήθηκε με βάση αυτό το πλαίσιο όπου αξιολογούνται τα δυνατά και αδύνατα σημεία κάθε άρθρου (Caldwell et al, 2011). Η δομή του συγκεκριμένου πλαισίου, όπως φαίνεται στον Πίνακα του Παραρτήματος, επιτρέπει την ενδελεχή εξέταση κάθε άρθρου, εξασφαλίζοντας ότι όλες οι πτυχές της έρευνας λαμβάνονται υπόψη με ισορροπημένο τρόπο (Caldwell et al, 2011).

Με πρότυπο το παραπάνω πλαίσιο, στα άρθρα που επιλέχθηκαν, οι τίτλοι είναι αντιπροσωπευτικοί με το περιεχόμενο του άρθρου (αναφέρεται το τι, που, ποιοι αλλά όχι το πώς), ενώ οι λέξεις κλειδιά περιέχουν είτε όρους της επαγγελματικής ικανοποίησης, είτε της εξουθένωσης (burnout) σε συνδυασμό με όρους από τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας. Οι περισσότεροι συγγραφείς είναι σχετικοί με τα αντικείμενα που μελετώνται σε κάθε άρθρο και η περίληψη αποτελεί απεικόνιση του συνόλου του άρθρου επισημαίνοντας τα σημαντικά σημεία του. Η ανασκόπηση της βιβλιογραφίας είναι πλήρης, ενημερωμένη και περιλαμβάνει όλα τα σημαντικά στοιχεία. Οι συγγραφείς εξηγούν με

λεπτομέρεια τον σκοπό της μελέτης τους και τις ερευνητικές υποθέσεις, καθώς και τη σημαντικότητα που τους οδήγησε να τις διατυπώσουν. Η ερευνητική μεθοδολογία που ακολουθείται στο άρθρο είναι συνεπής με το ερευνητικό ερώτημα, διασφαλίζοντας τη σωστή προσέγγιση του θέματος. Το δείγμα αναλύεται διεξοδικά, και σε κάποια εμφανίζονται τα κριτήρια αποδοχής και αποκλεισμού του. Τα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν για τη συλλογή και την ανάλυση των δεδομένων είναι αξιόπιστα, έγκυρα και προσαρμοσμένα στις ανάγκες της συγκεκριμένης μελέτης. Παράλληλα, έχουν ληφθεί οι απαραίτητες εγκρίσεις και οι συναινέσεις από τους συμμετέχοντες. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται με τρόπο ξεκάθαρο, προκύπτοντας από την ανάλυση των δεδομένων, και ανταποκρίνονται στις ερευνητικές υποθέσεις, ενώ η συζήτηση διεξάγεται με κριτικό τρόπο και τα ευρήματα συγκρίνονται με προηγούμενες μελέτες. Τέλος οι συγγραφείς προτείνουν τη χρήση των αποτελεσμάτων σε παρόμοια επαγγελματικά περιβάλλοντα, ενώ αναφέρουν τους περιορισμούς της δικής τους έρευνας.

Ως προς την ανάλυση του περιεχομένου, η εξωστρέφεια φαίνεται να έχει αρνητική και θετική συσχέτιση με την επαγγελματική ικανοποίηση. Από τις έρευνες 3 έδειξαν σταθερά θετική συσχέτιση μεταξύ εξωστρέφειας και ικανοποίησης από την εργασία στους νοσηλευτές. Η θετική συσχέτιση αυτή εξηγείται από το γεγονός ότι οι εξωστρεφείς άνθρωποι είναι πιο πιθανό να αισθάνονται ικανοποίηση από τις κοινωνικές σχέσεις στον χώρο εργασίας, να αντιμετωπίζουν ευκολότερα στρεσογόνες καταστάσεις και να διαχειρίζονται τις προκλήσεις με μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση. Έτσι μειώνεται η επαγγελματική εξουθένωσή τους. Είναι επίσης πιθανό να αναπτύσσουν καλύτερες σχέσεις με τους συναδέλφους τους και να απολαμβάνουν τις συνεργασίες και την επικοινωνία, κάτι που συμβάλλει στην συνολική τους εργασιακή ικανοποίηση (Ntantana et al., 2017 : Looff et al., 2018 : Biganeh et al., 2021). Από την άλλη, 2 έρευνες έδειξαν ότι τα εξωστρεφή άτομα μπορεί να είναι πιο επιρρεπή σε επαγγελματική εξουθένωση επειδή τείνουν να αναλαμβάνουν ενεργούς ρόλους, να αλληλεπιδρούν με πολλούς ανθρώπους και να διαχειρίζονται πολλές εργασιακές ευθύνες. Αυτές οι συνθήκες μπορούν να οδηγήσουν σε αυξημένη συναισθηματική εξάντληση, ειδικά σε απαιτητικά περιβάλλοντα όπως η νοσηλευτική. Όταν λοιπόν στους νοσηλευτές οι προσδοκίες τους δεν ικανοποιούνται, ή όταν υπάρχει υπερβολικό άγχος και πίεση, μπορεί να είναι πιο ευάλωτοι στην εξάντληση μειώνοντας έτσι την επαγγελματική ικανοποίησή τους και αυξάνοντας την εξουθένωσή τους (Yao et al., 2018 : Moscu et al., 2022).

Σε 6 έρευνες γίνεται λόγος για την ευσυνειδησία, όπου κατέδειξε σταθερά θετική συσχέτιση με την εργασιακή ικανοποίηση στους νοσηλευτές. Η συσχέτιση εξηγείται καθώς οι

ευσυνείδητοι νοσηλευτές είναι πιο οργανωμένοι και συστηματικοί, γεγονός που τους επιτρέπει να διαχειρίζονται καλύτερα τον φόρτο εργασίας και να αποφεύγουν το άγχος που σχετίζεται με τις προθεσμίες ή την ακαταστασία. Επιπλέον συσχετίζεται με μεγαλύτερη επαγγελματική σταθερότητα και λιγότερες συγκρούσεις στο χώρο εργασίας του νοσοκομείου, καθώς αυτά τα άτομα είναι συνήθως αξιόπιστα και υπεύθυνα. Εδώ έχουμε επίσης μειωμένη επαγγελματική εξουθένωση (Fuente-Solana et al., 2017 : Geuens et al., 2017 : Pandey et al., 2018 : Fuente-Solana et al., 2021 : Matsuishi et al., 2022 : Pelin et al., 2023).

Συνεχίζοντας, 5 από τις μελέτες δείχνουν τη σημαντική θετική συσχέτιση της προσήνειας με την εργασιακή ικανοποίηση και την αρνητική της με την επαγγελματική εξουθένωση. Στους νοσηλευτές, η υψηλή προσήνεια ενισχύει την ικανοποίηση από την εργασία, καθώς αυτοί που είναι πιο συνεργάσιμοι και ευέλικτοι στις σχέσεις τους με τους συναδέλφους και τους ασθενείς, συχνά διαχειρίζονται καλύτερα τις διαπροσωπικές προκλήσεις στον χώρο εργασίας. Η ευχάριστη αλληλεπίδραση με τους ασθενείς και η επιτυχής συνεργασία με την ομάδα φροντίδας μπορούν να οδηγήσουν σε μια αίσθηση επιτυχίας και πληρότητας, που ενισχύει τόσο την εργασιακή όσο και τη συνολική τους ικανοποίηση από τη ζωή (Divinakumar et al., 2019 : Molavynejad et al., 2019 : Sunagawa et al., 2022 : Awe et al., 2023 : Mamic et al., 2024).

Ως προς την δεκτικότητα στην εμπειρία βλέπουμε αμφιλεγόμενα αποτελέσματα μεταξύ 4 μελετών. Οι 3 μελέτες έδειξαν ισχυρή αρνητική συσχέτιση μεταξύ της δεκτικότητας στην εμπειρία και της επαγγελματικής εξουθένωσης κάποιες άλλες αναφέρουν αντίθετες σχέσεις μεταξύ της δεκτικότητας και των τριών βασικών διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και μειωμένη αίσθηση προσωπικής επίτευξης). Η δεκτικότητα στην εμπειρία, αναφέρεται σε άτομα δημιουργικά, περίεργα, ανοιχτά σε νέες ιδέες και προσαρμόσιμα σε νέες καταστάσεις, συνδέοντάς τα έτσι με χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς τα άτομα αυτά αναζητούν εναλλακτικές προσεγγίσεις για την επίλυση προβλημάτων και είναι ευέλικτα στην αντιμετώπιση στρεσογόνων παραγόντων (Ellershaw et al., 2016 : Yu et al., 2016 : Miley et al., 2024). Ωστόσο, έχουν εντοπίσει και αντίθετες συσχετίσεις σε 1 έρευνα όπου αναφέρεται ότι τα άτομα με δεκτικότητα μπορεί να είναι επιρρεπή σε συναισθηματική εξάντληση, διότι μπορεί να αισθάνονται πιο έντονα και να επηρεάζονται συναισθηματικά από τις προκλήσεις σε τομείς με υψηλές συναισθηματικές απαιτήσεις, όπως η νοσηλευτική. Ακόμη η αυξημένη δεκτικότητα μπορεί να σχετίζεται με αποξένωση ή αποπροσωποποίηση, καθώς τα άτομα

μπορεί να αισθάνονται απογοήτευση όταν οι επαγγελματικές συνθήκες περιορίζουν τη δημιουργικότητα ή τη νοητική τους ελευθερία (Wang et al, 2024).

Από τις μελέτες φαίνεται πως 2 αναφέρονται η διάσταση ειλικρίνεια-ταπεινότητα με θετική συσχέτιση με την επαγγελματική ικανοποίηση και αρνητική με την εξουθένωση. Στο πλαίσιο της νοσηλευτικής, η ειλικρίνεια και η ταπεινότητα θεωρούνται βασικοί δείκτες ηθικού χαρακτήρα και σχετίζονται στενά με την δικαιοσύνη, τη φροντίδα και τη ηθική ακεραιότητα, που είναι κρίσιμα στοιχεία για τη λήψη αποφάσεων στην κλινική πράξη. Οι νοσηλευτές που εμφανίζουν υψηλά επίπεδα σε αυτή τη διάσταση τείνουν να δείχνουν περισσότερη ευαισθησία προς τους ασθενείς και να λαμβάνουν αποφάσεις που βασίζονται στη δικαιοσύνη και τη φροντίδα για το καλό των ασθενών (Altuntas et al., 2022 : Miley et al., 2024).

Τέλος 5 από τις μελέτες ασχολήθηκαν με τη θετική συσχέτιση της συναισθηματικότητας με την επαγγελματική ικανοποίηση και την αρνητική συσχέτισή της με την εργασιακή εξουθένωση. Οι νοσηλευτές με υψηλή συναισθηματική σταθερότητα είναι πιο ανθεκτικά στο στρες και διαχειρίζονται αποτελεσματικά τις επαγγελματικές προκλήσεις και να διατηρούν μια θετική στάση απέναντι στην εργασία τους. Σε γενικές γραμμές, οι μελέτες δείχνουν ότι οι νοσηλευτές με υψηλή συναισθηματική σταθερότητα τείνουν να είναι πιο ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους. Η ικανότητά τους να διαχειρίζονται το άγχος και τις συναισθηματικές προκλήσεις τους επιτρέπει να βιώνουν λιγότερη επαγγελματική εξάντληση και υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση (Perez-Fuentes et al., 2019 : Ramirez-Baena et al., 2019 : Yu et al., 2020 : Zborowska et al, 2021 : Lu et al., 2022).

3.4. Το ερευνητικό Κενό

Μέσα από την βιβλιογραφική ανασκόπηση, φαίνεται πως η επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών και η εργασιακή τους εξουθένωση αποτελεί μείζων και διαχρονικό ζήτημα, ειδικά όταν συνδυάζονται με τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους. Όλες οι έρευνες ανέφεραν την περαιτέρω και εκτενή ανάλυση των επιμέρους αυτών παραγόντων, καθώς απαιτούνται περισσότερα δεδομένα για να δείξουν τη συσχέτιση της προσωπικότητας για την κατανόηση της ευημερίας και της εξουθένωσης των νοσηλευτών. Η σχέση μεταξύ των τριών αυτών παραγόντων έχει διερευνηθεί σε διάφορα επαγγέλματα, αλλά σχετικά με τη συσχέτιση σε δείγμα νοσηλευτών είναι περιορισμένη, πόσο μάλλον στην Ελλάδα. Αυτό είναι ενδιαφέρον να μελετηθεί για να διαπιστωθεί αν υπάρχουν συσχετίσεις σε ένα επάγγελμα που

χαρακτηρίζεται από πολλές διαπροσωπικές επαφές και παροχή βοήθειας προς τους άλλους. Ακριβώς για αυτόν τον λόγο, η παρούσα εργασία στοχεύει να καλύψει αυτό το ερευνητικό κενό και να αποτελέσει αφετηρία για περαιτέρω μελέτες σχετικά με το θέμα στο μέλλον.

Κεφάλαιο 4: Σχεδιασμός της Έρευνας

4.1 Επιστημολογία

Η φιλοσοφία της έρευνας έχει πολύ σημαντικό ρόλο σε κάθε είδος έρευνας είτε των κοινωνικών, είτε των φυσικών επιστημών και περιλαμβάνει σημαντικές υποθέσεις ως προς το πώς βλέπει κανείς κι αντιλαμβάνεται τον κόσμο και την πραγματικότητα (Bahari, 2010). Η φιλοσοφία περιλαμβάνει τις έννοιες της επιστημολογίας και της οντολογίας, οι οποίες θα οδηγήσουν τον ερευνητή στη μεθοδολογία και στη μέθοδο που θα ακολουθήσει κατά τη διεξαγωγή της μελέτης του (Aliyu et al., 2015). Η επιστημολογία αποτελεί το σημείο υποκειμενικότητας στο οποίο ο ερευνητής δηλώνει πως έχει μία θέση και βάση αυτής οριοθετεί τους κανόνες με τους οποίους θα κινηθεί ώστε να συλληφθεί η απαιτούμενη γνώση. Οι στρατηγικές έρευνας διαφέρουν τόσο στην ποσοτική όσο και στην ποιοτική μελέτη (Bahari, 2010). Οι ποιοτικές μελέτες φιλοδοξούν ένα επαγωγικό μοντέλο παραγωγής γνώσης, μέσω της αποτύπωσης με υποκειμενικότητα των εμπειριών των συμμετεχόντων και της σηματοδότησής τους (Willig, 2012). Η ποσοτική μελέτη αποτελεί ένα είδος εμπειρικής έρευνας πάνω σε ένα κοινωνικό φαινόμενο το οποίο αναλύεται με απαγωγική προσέγγιση σε αριθμητικά δεδομένα και έπειτα παίρνει τη μορφή στατιστικών στοιχείων (Yilmaz, 2013). Η επιστημολογία καθορίζει πώς προσεγγίζουμε την έρευνα και ποιες μεθόδους θεωρούμε κατάλληλες για την αναζήτηση της γνώσης και διακρίνεται σε: θετικιστική, μετα (νεο) θετικιστική, σχετιστική/ ερμηνευτική, κριτική/ συμμετοχική επιστημολογία (Bleiker et al., 2019).

Η Θετικιστική Επιστημολογία, είναι η φιλοσοφική θέση που υποστηρίζει ότι η γνώση πρέπει να βασίζεται σε εμπειρικές αποδείξεις και να είναι μετρήσιμη και επαληθεύσιμη (Park et al., 2020). Ακολουθεί απαγωγική μέθοδο και καταλήγει σε αντικειμενικές αλήθειες, που δείχνουν την πραγματικότητα ασχέτως με το ποιος είναι ο ερευνητής και το πόσοι θα συμμετάσχουν (Ward et al., 2015). Ο θετικισμός χρησιμοποιεί κυρίως ποσοτικές μεθόδους, όπως πειράματα και στατιστική ανάλυση, για να ανακαλύψει νόμους και κανόνες που

διέπουν τη φυσική και κοινωνική πραγματικότητα (Park et al., 2020). Εδώ ο ερευνητής και το αντικείμενο μελέτης του είναι ξεχωριστές οντότητες, ώστε να διασφαλίζεται η αμεροληψία της έρευνας και ότι θα καταλήξει σε αντικειμενική αλήθεια μέσα από επεξηγηματικές σχέσεις ή σχέσεις αιτίου-αιτιατού. Η μέθοδος διεξαγωγής της στηρίζεται στο να επαληθευθεί η ερευνητική της ερώτηση και συνδέεται κυρίως με τυχαιοποιημένες μελέτες (Whyly, 2009).

Στη Μετα (Νεο) Θετικιστική Επιστημολογία αναγνωρίζονται οι περιορισμοί του θετικισμού και ενσωματώνει τη σημασία της υποκειμενικότητας και της ερμηνείας στην κατανόηση της γνώσης (Fox, N.J., 2008). Ο ερευνητής στηρίζει την ύπαρξη μιας αληθινής πραγματικότητας αλλά με τον περιορισμό ότι όσες έρευνες κι αν γίνουν δε θα μπορέσει κανείς να τη συλλάβει ολοκληρωτικά, λόγω της πολυπλοκότητας των φαινομένων και των περιορισμένων νοητικών δυνατοτήτων των ανθρώπων (Ryan, 2006). Έτσι επιλέγει την πιο λογικοφανή ερμηνεία της πραγματικότητας. Περιλαμβάνει ποσοτικές έρευνες, όπου ο ερευνητής και το αντικείμενο μελέτης του είναι ανεξάρτητες οντότητες. Διεξάγεται συνήθως μέσα από ερωτηματολόγια και κλίμακες, όπου η ερευνητική υπόθεση προσπαθεί να επαληθευθεί από αυτές τις εμπειρικές μετρήσεις (McMurty, 2020).

Η Σχετιστική/ Ερμηνευτική Επιστημολογία υποστηρίζει ότι η γνώση είναι πάντα υποκειμενική και εξαρτάται από το πλαίσιο στο οποίο παράγεται (Hiller, 2016). Η πραγματικότητα δεν είναι μία αντικειμενική, αλλά έχει υποκειμενικό χαρακτήρα, καθώς αντανakλάται από το τι αισθάνεται και βιώνει ο καθένας και μένει ανοιχτή για περαιτέρω επεξεργασία και ερμηνεία (Scotland, 2012). Δίνεται σημασία στην πορεία που ακολουθείται ώστε να φτάσει κανείς στο εκάστοτε πόρισμα, καθώς θα πρέπει να γίνεται με πειστικό τρόπο. Αποτελεί συνέχεια της ανθρωπολογίας και είναι η απάντηση στην ανάγκη των ποιοτικών ερευνητών για μια αποκλειστικά ποιοτική επιστημολογία (Hiller, 2016). Εδώ ο ερευνητής συμμετέχει στην ερευνητική διαδικασία, άρα δεν μπορεί να είναι αντικειμενικός και γίνεται συνδημιουργία ώστε να φτάσει στο αποτέλεσμα, λόγω της αλληλεπίδρασής του με τους συμμετέχοντες (Ryan, 2018). Η έρευνα διεξάγεται στο φυσικό χώρο που ζουν και δρουν οι συμμετέχοντες, μέσα από συνεντεύξεις, παρατηρήσεις και ποιοτικές αναλύσεις ντοκουμέντων (Hiller, 2016). Η τελική ερμηνεία θα είναι αποτέλεσμα σύμπτυξης του συνόλου των εμπειριών των συμμετεχόντων και θα είναι σε θέση να δώσει την αντίληψη του να ζεις μια τέτοια εμπειρία (Ryan, 2018).

Η Κριτική/ Συμμετοχική Επιστημολογία επικεντρώνεται στην κριτική εξέταση των κοινωνικών και πολιτισμικών δομών που επηρεάζουν τη γνώση και την επιστήμη (Peralta, 2017). Εδώ η πραγματικότητα ερμηνεύεται μέσα από κοινωνικούς, οικονομικούς, πολιτικούς και πολιτισμικούς παράγοντες, οι οποίοι δημιουργούν ψευδή συνείδηση στους αδύναμους (Ryan, 2018). Στόχος λοιπόν του ερευνητή είναι η αποκάλυψη της πραγματικότητας και την ανατροπή της, ο απεγκλωβισμός από ήθη και έθιμα και η δημιουργία μιας πραγματικότητας από τους συμμετέχοντες που θα εξυπηρετεί τα συμφέροντά τους μέσα από ένα σχέδιο αναπροσαρμογής (Peralta, 2017). Άρα εδώ η πραγματικότητα είναι δημιούργημα συλλογικό και όχι ατομικό και ο ερευνητής δεν είναι ανεξάρτητος αλλά επηρεάζεται και επηρεάζει την έρευνά του. Οι ερευνητές που ακολουθούν αυτήν την επιστημολογία χρησιμοποιούν συνήθως ποιοτικές μεθόδους, αλλά καμιά φορά μπορεί να το δούμε και με ποσοτική προσέγγιση (Ryan, 2018).

Η επιλογή της κατάλληλης επιστημολογικής προσέγγισης και της αντίστοιχης μεθοδολογίας είναι θεμελιώδης για την εξασφάλιση της ποιότητας και της εγκυρότητας των ερευνητικών αποτελεσμάτων (Aliyu et al., 2015). Στην παρούσα έρευνα ακολουθείται η επιστημολογία του Μετα (Νέο) Θετικισμού, καθώς στόχος είναι να διερευνηθεί και να αναδειχθεί το πως τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των νοσηλευτών που εργάζονται στα νοσοκομεία των Ιωαννίνων, επηρεάζουν την επαγγελματική τους απόδοση και ικανοποίηση, με τρόπο αντικειμενικό και έχοντας λάβει υπόψη όσες περισσότερες παραμέτρους και μεταβλητές είναι δυνατόν. Αυτό είναι αναγκαίο λόγω της πολύπλοκης φύσης των φαινομένων, και της ανάγκης να διερευνηθεί ως αλληλεπίδραση με τρόπο αντικειμενικό, ώστε να φτάσουμε σε μια αλήθεια. Έτσι το θέμα της μελέτης θα προσεγγιστεί με έναν πιο ολοκληρωμένο και διεπιστημονικό τρόπο, εξασφαλίζοντας την αντικειμενικότητα και την εγκυρότητα των τελικών ευρημάτων.

4.2. Μεθοδολογία

Ανάλογα το ερευνητικό ερώτημα που έχει θέσει ο μελετητής θα πρέπει να επιλέξει την κατάλληλη μεθοδολογία που θα ακολουθήσει ώστε να διεξάγει ορθά την έρευνά του. Υπάρχουν τριών ειδών ερευνητικές στρατηγικές, η ποσοτική, η ποιοτική και η μικτή μέθοδος (Rortveit et al., 2020). Οι στρατηγικές αυτές εισήχθησαν για πρώτη φορά από τον Harre στο

βιβλίο του Social Being το 1979, όπου οι όροι «εντατική» και «εκτεταμένη» έρευνα συνδέονται με τους όρους «ποιοτική» και «ποσοτική» έρευνα αντίστοιχα (Bahari, 2010).

Στην ποιοτική μελέτη οι ερευνητές ενδιαφέρονται για την υποκειμενικότητα και την εμπειρία, ώστε να καταλάβουν καλύτερα πώς είναι οι εμπειρίες των συμμετεχόντων, τι σημαίνουν για αυτούς και πώς τις νοηματοδοτούν (Queiros et al, 2017). Ακολουθεί ένα επαγωγικό μοντέλο παραγωγής γνώσης και στηρίζεται στην ερμηνεία και ανάλυση των λεκτικών και μη λεκτικών δεδομένων (Fabregues & Pare, 2018). Εμβαθύνει, έχει ευελιξία και συλλέγει λεπτομερή και περιγραφικά δεδομένα, συχνά μέσω συνεντεύξεων, παρατηρήσεων και ανάλυσης ντοκουμέντων (Queiros et al, 2017). Εδώ ο συγγραφέας συμμετέχει στη διαδικασία και θέτει τον εαυτό του σε μια αυτοαξιολόγηση και προβληματισμό ως προς το πλαίσιο που τον ενδιαφέρει και καλείται να απαντήσει στα ερωτήματα «Πώς» και «Γιατί» (Choy, 2014).

Η ποσοτική μελέτη δίνει βάση στην ποσοτικοποίηση, στη συλλογή και ανάλυση αριθμητικών δεδομένων και συχνά χρησιμοποιείται για να διαπιστωθούν μοτίβα, σχέσεις και αιτιώδεις σύνδεσμοι μεταξύ των μεταβλητών (Rortveit et al., 2020). Οι μεταβλητές χωρίζονται σε ανεξάρτητες και σε εξαρτημένες. Βασικά χαρακτηριστικά της είναι η αντικειμενικότητα, τα μετρήσιμα δεδομένα, η στατιστική ανάλυση και η επαναληψιμότητα (Bahari, 2010). Ακολουθεί απαγωγικό τρόπο σκέψης και τα ερωτήματα που καλείται να απαντήσει είναι «πόσο συχνά» ή «πόσο πολύ» λαμβάνει χώρα κάποιο φαινόμενο (Watson, 2015). Ο ερευνητικός σχεδιασμός της ξεκινάει με τη διατύπωση του ερευνητικού ερωτήματος και έπειτα συνεχίζει με το σχεδιασμό της έρευνας, τη συλλογή δεδομένων, την ανάλυσή τους και την παρουσίαση των αποτελεσμάτων (Choy, 2014). Σε όλη αυτή τη διαδικασία ο ερευνητής παραμένει αμέτοχος κατά τη συλλογή των δεδομένων, κάτι που επιτυγχάνει αμεροληψία και αντικειμενικότητα ως προς τα αποτελέσματα (Watson, 2015).

Επιπλέον υπάρχει και η μικτή μέθοδος, δηλαδή ο συνδυασμός της ποιοτικής και ποσοτικής έρευνας, όπου στόχος δεν είναι να αντικαταστήσει τις προηγούμενες προσεγγίσεις, αλλά να μεγιστοποιήσει τα δυνατά σημεία και να ελαχιστοποιήσει τις αδυναμίες της ποιοτικής και ποσοτικής ερευνητικής στρατηγικής (Rortveit, 2020).

Στην παρούσα εργασία επέλεξα την ποσοτική μελέτη καθώς θεωρώ πως είναι ένα ισχυρό εργαλείο για την ακριβή και αντικειμενική ανάλυση των πτυχών της προσωπικότητας των νοσηλευτών και στο πως θα επηρεάσουν την ικανοποίηση που λαμβάνουν από την εργασία τους. Ακόμη με την κατάλληλη χρήση των στατιστικών μεθόδων και την προσεκτική

συλλογή δεδομένων, θα γίνει εφικτό να αντληθούν αξιόπιστα συμπεράσματα ως προς το ερευνητικό ερώτημα. Οι μεταβλητές στο θέμα της εν λόγω μελέτης, είναι η προσωπικότητα των νοσηλευτών που αποτελεί την ανεξάρτητη μεταβλητή και η επαγγελματική τους ικανοποίηση που αποτελεί την εξαρτημένη.

Η ποσοτική μελέτη χωρίζεται βάση της μεθοδολογίας που ακολουθεί σε τρεις κατηγορίες την πειραματική, την οιονεί πειραματική και την συσχέτισης/ερμηνείας και αναλύονται στον Πίνακα 6 που ακολουθεί (Tavakol & Sandars, 2014 : Miller et al., 2020).

Πίνακας 6. Μεθοδολογία Ποσοτικής Μελέτης.

Μεθοδολογία Ποσοτικής Μελέτης	Χαρακτηριστικά
Πειραματική	Εξηγείται η αιτία και η σχέση επίδρασης μεταξύ ανεξάρτητης και εξαρτημένης μεταβλητής. Τρία σημαντικά χαρακτηριστικά τους είναι ο έλεγχος, ο χειρισμός ή παρέμβαση και η τυχαιοποίηση. Η μεθοδολογία αυτή έχει τα εξής βήματα, τον σχεδιασμό πειράματος, τη τυχαιοποίηση, το χειρισμό μεταβλητών και τη μέτρηση αποτελεσμάτων. Η τυχαιοποίηση εξασφαλίζεται μέσα από τυχαία επιλογή δείγματος, τυχαία κατανομή του δείγματος σε ομάδα ελέγχου και ομάδα παρέμβασης και τέλος έλεγχος μίας τουλάχιστον ανεξάρτητης μεταβλητής και μέτρησης μίας τουλάχιστον εξαρτημένης μεταβλητής, τόσο πριν όσο και μετά την παρέμβαση.
Οιονεί Πειραματική	Ονομάζονται οι ποσοτικές μελέτες που η πλήρης τυχαιοποίηση δεν είναι δυνατή. Παρέχει δυνατότητα για αιτιώδεις ερμηνείες, δίχως μεγάλο έλεγχο παραγόντων, δηλαδή γίνεται χειρισμός των ανεξάρτητων μεταβλητών, αλλά δε γίνεται να ελεγχθούν πλήρως όλες οι συνθήκες. Κατά τη μεθοδολογία της, γίνεται μέτρηση των μεταβλητών πριν και μετά την παρέμβαση και ορίζονται ομάδες σύγκρισης, πληθυσμού δηλαδή που δεν λαμβάνει την παρέμβαση ώστε να συγκριθεί με αυτόν που τη λαμβάνει.
Συσχέτισης/ Ερμηνείας	Επιτρέπει στον ερευνητή να κατανοήσει σε βάθος τις σχέσεις μεταξύ των μεταβλητών χωρίς να κάνει υποθέσεις για αιτιώδεις σχέσεις. Γίνεται εκτίμηση του τύπου συσχέτισης (θετική ή αρνητική), η ισχύς της συσχέτισης και η επαλήθευση της συσχέτισης μέσω περαιτέρω ανάλυσης ή επαναληπτικών μελετών, ώστε να εξασφαλίσει ότι η παρατηρούμενη συσχέτιση είναι σταθερή και αξιόπιστη. Η συλλογή δεδομένων γίνεται μέσω ερωτηματολογίων και άλλων εργαλείων, έπειτα αναλύονται

Στην παρούσα μελέτη η καταλληλότερη προσέγγιση γίνεται μέσω της συσχέτισης/ ερμηνείας καθώς αποτελεί μη πειραματική συγχρονική μελέτη (cross-sectional study), δηλαδή ένας τύπος ερευνητικού σχεδίου που χρησιμοποιείται για να εξετάσει τις σχέσεις μεταξύ μεταβλητών σε μια συγκεκριμένη χρονική στιγμή (Guest, 2013). Μέσω αυτής θα γίνει κατανόηση της αλληλεπίδρασης της προσωπικότητας και της επαγγελματικής ικανοποίησης προσφέροντας πολύτιμες γνώσεις που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την ενίσχυση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας, τη βελτίωση της ποιότητας παροχής υπηρεσιών υγείας και για τη διασφάλιση της εργασιακής ευημερίας. Η Πειραματική και η Οιονεί Πειραματική θεωρώ ότι θα χρειαστούν περισσότερο χρόνο και η τυχαιοποίηση δε φαίνεται η κατάλληλη τεχνική βάση του αρχικού ερευνητικού ερωτήματος που έθεσα, ενώ η συσχέτιση των μεταβλητών και η ανάλυσή τους από τα αποτελέσματα των ερωτηματολογίων μπορεί να φανεί αρκετά αξιόπιστη και ακριβής.

4.3. Δειγματοληπτική Τεχνική

Ο ερευνητής καλείται να επιλέξει την κατάλληλη μέθοδο δειγματοληψίας μέσω της οποίας θα λάβει τα αποτελέσματα που θέλει (Gill, 2020). Θα πρέπει να ληφθεί υπόψη η ερευνητική ερώτηση, η μεθοδολογία, το μέγεθος του πληθυσμού, οι χρονικοί και οικονομικοί περιορισμοί, ώστε να εξασφαλιστεί η εγκυρότητα και η αξιοπιστία της έρευνας (Delice, 2010).

Στην ποσοτική έρευνα έχουμε την Πιθανοτική ή Μη Πιθανοτική δειγματοληψία για την επιλογή των συμμετεχόντων με τρόπο που εξασφαλίζει την αντιπροσωπευτικότητα του πληθυσμού, ανάλογα με τον ερευνητικό σκοπό και τους διαθέσιμους πόρους (Delice, 2010). Η τυχαία δειγματοληψία επιτυγχάνει τη γενίκευση των αποτελεσμάτων, λόγω της αντιπροσωπευτικότητάς τους και της δυνατότητας χρήσης στατιστικών εργαλείων (Hossan, 2023). Η μη τυχαία δειγματοληψία χωρίζεται σε τέσσερις κατηγορίες όπως θα δούμε στον πίνακα που ακολουθεί και αποτελεί επιλογή σε περιγραφικές και διερευνητικές έρευνες, καθώς χρειάζεται λεπτομερής κατανόηση συγκεκριμένων περιπτώσεων και όχι γενίκευση (Delice, 2010). Στον πίνακα 7 που ακολουθεί παρατίθενται τα είδη ποσοτικής δειγματοληψίας (Delice, 2010 : Hossan, 2023).

Πίνακας 7. Είδη Ποσοτικής Δειγματοληψίας

Είδος Δείγματος	Χαρακτηριστικά
Απλή Τυχαία Δειγματοληψία	Κάθε υποκείμενο διαθέτει ίδια πιθανότητα να επιλεγεί στο δείγμα και δεν επηρεάζει την επιλογή άλλων υποκειμένων. Η διαδικασία γίνεται μέσω κλήρωσης ή τυχαίων αριθμών από έναν κατάλογο που περιέχει όλα τα μέλη του πληθυσμού. Βασικά χαρακτηριστικά της είναι η αντιπροσωπευτικότητα, η απλότητα εφαρμογής και η στατιστική επεξεργασία των δεδομένων.
Συστηματική δειγματοληψία	Εδώ η επιλογή του δείγματος γίνεται με συγκεκριμένο συστηματικό τρόπο και προϋπόθεση είναι η ύπαρξη ενός καλά καθορισμένου καταλόγου του πληθυσμού. Το μέγεθος του πληθυσμού (N) διαιρείται με το επιθυμητό μέγεθος δείγματος (n) και το αποτέλεσμα τους ονομάζεται διάστημα (k) μεταξύ των ατόμων που επιλέγονται από τον κατάλογο. Η επιλογή σημείου εκκίνησης είναι τυχαία και δεν πρέπει να είναι το πρώτο υποκείμενο. Το τυχαίο αυτό σημείο (m) λοιπόν βρίσκεται μεταξύ $1+k$. Αρχίζοντας λοιπόν από το m τα υπόλοιπα υποκείμενα του καταλόγου επιλέγονται αν προσθέσουμε το διάστημα k , δηλαδή m , $m+k$, $m+2k$, $m+3k$ κτλ, έως τον απαραίτητο μέγεθος δείγματος.
Στρωματοποιημένη Δειγματοληψία	Αποτελεί μια ισχυρή μέθοδο δειγματοληψίας η οποία προσδίδει αντιπροσωπευτικότητα και ακρίβεια αποτελεσμάτων. Εδώ ο πληθυσμός χωρίζεται σε υποομάδες βάση συγκεκριμένων χαρακτηριστικών και το μέγεθος δείγματος κατανέμεται αναλογικά στις υποομάδες αυτές. Από κάθε στρώμα επιλέγεται τυχαίο δείγμα με απλή τυχαία δειγματοληψία και αυτά τα επιμέρους δείγματα συνδυάζονται για να σχηματίσουν το τελικό δείγμα της μελέτης.
Μη Πιθανοτική Δειγματοληψία	
Σκόπιμη Δειγματοληψία	Πολύ χρήσιμη μέθοδος για μελέτη συγκεκριμένων φαινομένων ή ομάδων εις βάθος. Καθορίζονται συγκεκριμένα κριτήρια, αναγνωρίζονται οι υποψήφιοι και επιλέγονται όσοι πληρούν τα κριτήρια αυτά. Η επιλογή λοιπόν των υποψηφίων είναι συνειδητή από τον ερευνητή και χρησιμοποιείται κυρίως σε ποιοτικές μελέτες.
Δειγματοληψία Δικτύου ή Χιονοστιβάδας	Είναι χρήσιμη για πληθυσμούς που είναι δύσκολο να προσεγγιστούν μέσω των συνηθισμένων μεθόδων δειγματοληψίας και έχει χαμηλό κόστος. Υπάρχουν περιορισμοί ως προς την αντιπροσωπευτικότητα και την μεροληψία. Βασίζεται στις κοινωνικές διασυνδέσεις, χρησιμοποιώντας τις κοινές επαφές των

	υποκειμένων με κοινά χαρακτηριστικά.
Μέθοδος των Αναλογιών	Διέπεται από παρόμοια αρχή με την στρωματοποιημένη δειγματοληψία, αλλά διαφέρει στον τρόπο που επιλέγεται το δείγμα. Το δείγμα που επιλέγεται είναι εύκολα προσβάσιμο από τον ερευνητή και επιδιώκεται η εύρεση ως προς ένα συγκεκριμένο χαρακτηριστικό στο δείγμα, δίχως όμως να υπάρχει πλήρης αντιπροσώπευση όπως στην στρωματοποιημένη μέθοδο.
Δειγματοληψία Ευκολίας	Αρκετά συχνή μέθοδος στις κλινικές έρευνες και στις νοσηλευτικές μελέτες λόγω της απλότητας της διαδικασίας και του σύντομου χρόνου που απαιτείται για τη συλλογή δεδομένων. Τα υποκείμενα επιλέγονται επειδή είναι διαθέσιμοι και εύκολα προσεγγίσιμοι από τον ερευνητή. Το κόστος είναι χαμηλό και η διαδικασία πιο άμεση σε σχέση με άλλες μεθόδους. Χρησιμοποιείται τόσο σε ποσοτικές όσο και σε ποιοτικές μελέτες. Εδώ πρέπει να δοθεί προσοχή στον προσδιορισμό των λεπτομερειών των κριτηρίων αποδοχής και αποκλεισμού των συμμετεχόντων, ώστε να διαφυλαχθεί η αντιπροσωπευτικότητα και η αξιοπιστία των αποτελεσμάτων.

Σε αυτή τη μελέτη επιλέχθηκε η δειγματοληψία ευκολίας. Φάνηκε η πλέον κατάλληλη διότι η έρευνα διεξήχθη στα δύο νοσοκομεία των Ιωαννίνων, άρα η πλειονότητα του δείγματος δεν ήταν τόσο μεγάλη όσο θα ήταν σε κάποια μεγαλύτερη πόλη με περισσότερα νοσοκομεία, άρα και περισσότερο νοσηλευτικό προσωπικό. Επίσης το ότι εργάζομαι στο Πανεπιστημιακό Νοσοκομείο Ιωαννίνων έκανε την πρόσβαση στο δείγμα πολύ πιο εύκολη και άμεση. Τέλος το χρονικό περιθώριο ήταν περιορισμένο για την εκπόνηση της διπλωματικής εργασίας, άρα η μέθοδος αυτή βοήθησε να διατηρηθεί το απαιτούμενο χρονοδιάγραμμα.

4.4. Κριτήρια Αποδοχής και Αποκλεισμού του Δείγματος

Τα κριτήρια αποδοχής και αποκλεισμού είναι απαραίτητα για την ύπαρξη αντιπροσωπευτικού δείγματος το οποίο θα προσφέρει έγκυρα δεδομένα για μια αξιόπιστη έρευνα, μειώνοντας τον κίνδυνο σφάλματος και μεροληψίας. Τα κριτήρια αυτά πρέπει να τίθενται πριν την έναρξη της έρευνας και να εφαρμόζονται με συνέπεια κατά τη διεξαγωγή της (Hossan, 2023). Στην έρευνα συμμετείχαν νοσηλευτές που εργάζονται στο Πανεπιστημιακό Γενικό Νοσοκομείο Ιωαννίνων και στο Γενικό Νοσοκομείο Χατζηκώστα

και ήταν κάτοχοι Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης (ΤΕ και ΠΕ νοσηλευτές), ενήλικες και νοητικά ικανοί ώστε να διεκπεραιώσουν τις απαιτήσεις συμμετοχής στη μελέτη. Απορρίφθηκαν όσοι δεν πληρούσαν τις προϋποθέσεις αυτές και όσοι δεν ήταν πρόθυμοι να ακολουθήσουν τις οδηγίες συμμετοχής στην έρευνα και που δεν ολοκλήρωσαν τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.

4.5. Περιγραφή του Δείγματος

Το σύνολο ατόμων όπου εστιάζει η μελέτη ονομάζεται «πληθυσμός ενδιαφέροντος» και καθορίζει τα όρια της μελέτης, παρέχοντας στον αναγνώστη στοιχεία για το περιβάλλον, το πλαίσιο καθώς και την ευκαιρία εστίασης σε συγκεκριμένους τομείς εντός ενός προκαθορισμένου πεδίου (Ackerman et al., 2019). Ο πληθυσμός αυτός καθορίζεται από ορισμένες προϋποθέσεις, οι οποίες μπορούν είτε να περιλαμβάνουν είτε να αποκλείουν τα άτομα αυτά από τη συμμετοχή τους στην έρευνα. Στο τέλος ο αριθμός του δείγματος θα πρέπει να είναι επαρκής, ώστε να δίνονται επαρκής πληροφορίες, ακριβή αποτελέσματα και το δείγμα να θεωρείται αντιπροσωπευτικό (Bakibinga et al., 2019). Πληθυσμός της μελέτης αποτέλεσαν 202 νοσηλευτές, όπου οι 45 είναι άντρες (N=22.28%) και οι 157 είναι γυναίκες (N=77.72%) αντίστοιχα και εργάζονται οι 125 στο Πανεπιστημιακό Γενικό Νοσοκομείο Ιωαννίνων (61.88%) και οι 77 στο Γενικό Νοσοκομείο Χατζηκώστα (38.12%). Αρχίζοντας με την οικογενειακή τους κατάσταση, οι περισσότεροι είναι Άγαμοι (54.95%), κάποιοι Έγγαμοι (38.61%), λίγοι Διαζευγμένοι (4.46%) και απάντησαν «Άλλο» το 1.98% από το συνολικό δείγμα. Ακόμη οι περισσότεροι ανέφεραν καταφατικά ότι έχουν αδέρφια σε ποσοστό 91,58%, ενώ στην ερώτηση αν έχουν αποκτήσει παιδιά οι πιο πολλές απαντήσεις ήταν αρνητικές σε ποσοστό 60,40% . Όσον αφορά τις σπουδές του τους, το μεγαλύτερο δείγμα αποτελείται από 73 απόφοιτους ΤΕΙ (36.14%), 53 απόφοιτους Πανεπιστημίου (26.24%), ενώ είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού 38 άτομα (18.81%), οι 27 υποψήφιοι Μεταπτυχιακού (13.37%) και μόλις 5 υποψήφιοι Διδακτορικού (2.48%). Τέλος Οι περισσότεροι διαμένουν σε Πόλη<150.000» που αποτελεί το (46.53%).

4.6. Περιγραφή του Χώρου

Η συλλογή δεδομένων σε μια ποσοτική έρευνα ποικίλει ανάλογα με τους στόχους, το είδος και τη μεθοδολογία της έρευνας (Hossan, 2023). Ο χώρος που θα επιλεγθεί θα πρέπει να

είναι αντιπροσωπευτικός του δείγματος, να εξασφαλίζεται η γενίκευση των αποτελεσμάτων, να είναι ασφαλής και εύκολα προσβάσιμος. Έτσι μπορεί να εξασφαλιστεί η ποιότητα και εγκυρότητα των αποτελεσμάτων και η πρακτικότητα διεξαγωγής της έρευνας (Ackerman et al., 2019).

Η μελέτη αυτή έλαβε χώρα στα Ιωάννινα τόσο δια ζώσης στο Πανεπιστημιακό Γενικό Νοσοκομείο Ιωαννίνων και στο Γενικό Νοσοκομείο Χατζηκώστα, όσο και στον ιστότοπο Google Forms για τα ερωτηματολόγια που στάλθηκαν σε ηλεκτρονική μορφή για τη συλλογή όσο το δυνατόν περισσότερου δείγματος. Η περίοδος συλλογής των δεδομένων διήρκησε από 03/06/2024 – 28/06/2024. Η συλλογή των έντυπων ερωτηματολογίων έγινε από όσες περισσότερες κλινικές ήταν δυνατό (Παθολογικού και Χειρουργικού τύπου, Εντατικής Θεραπείας, Επειγόντων Περιστατικών και Τακτικών Ιατρείων). Σε κάθε μέρος από αυτά οι αρμοδιότητες και οι ευθύνες των νοσηλευτών διαφοροποιούνταν δίνοντας έτσι τη δυνατότητα πολυπρισματικής εικόνας του νοσοκομειακού περιβάλλοντος εργασίας.

4.7. Μέθοδος Συλλογής Δεδομένων

Η συλλογή των δεδομένων μπορεί να είναι περίπλοκη διαδικασία, οπότε ο ερευνητής θα πρέπει να εξετάσει αρκετούς παράγοντες ώστε να επιλέξει την κατάλληλη μέθοδο (Watson, 2015). Στην ποιοτική μελέτη, βάση των διαθέσιμων δεδομένων και υποδομών ο ερευνητής επιλέγει ανάμεσα στην παρατήρηση και τη συνέντευξη ή τον συνδυασμό αυτών των δύο (Gentles et al., 2015). Στην ποσοτική η συλλογή δεδομένων γίνεται μέσω σταθμισμένων ερωτηματολογίων ή πειραμάτων (Disman et al., 2017). Με τα ερωτηματολόγια επιτυγχάνεται η συλλογή μεγάλου αριθμού δεδομένων, κάνοντας εύκολη τη σύγκριση και την ανάλυση των αποτελεσμάτων (Khalid et al., 2012). Μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την παροχή αξιόπιστων δεδομένων ως προς τις γνώσεις, τα συναισθήματα, τις στάσεις, τη συμπεριφορά και τη λειτουργικότητα των συμμετεχόντων (Disman et al., 2017).

Στην μελέτη αυτή επέλεξα τη μέθοδο των σταθμισμένων ερωτηματολογίων για όλους τους λόγους που προαναφέρθηκαν. Συγκεκριμένα τα ερωτηματολόγια περιέχουν μια σειρά από κοινωνικοδημογραφικές ερωτήσεις και ζητούνται στοιχεία που αφορούν την επαγγελματική κατάσταση του κάθε νοσηλευτή που λαμβάνει μέρος. Το πρώτο μέρος απαρτίζεται από δημογραφικά στοιχεία αναφορικά με την ηλικία, φύλο, οικογενειακή κατάσταση, τόπο διαμονής, εκπαιδευτικό επίπεδο, εργασιακή κατάσταση, εργασιακός φορέας, έτη προϋπηρεσίας και άλλα αναφορικά με την εργασία. Τα ερευνητικά εργαλεία είναι το Hexaco Personality Inventory - Revised -HEXACO-PI-R (Ashton & Lee, 2009), το Maslach Burnout

Inventory – MBI (Maslach & Jackson, 1986) και το Eudaimonic Workplace Well-being Scale (EWWS) (Bartels et al., 2019).

Το Hexaco Personality Inventory - Revised -HEXACO-PI-R, είναι αρκετά έγκυρο σταθμισμένο και αξιόπιστο εργαλείο ψυχομετρικής αξιολόγησης και δίνει ολοκληρωμένη εικόνα της ανθρώπινης προσωπικότητας (Espinoza et al, 2020). Έχει επαληθευτεί η εγκυρότητα και η ακρίβειά του μέσω της αξιολόγησης προσωπικοτήτων σε διάφορες ομάδες πληθυσμού και περιβάλλοντα (Bashiri et al., 2011). Αναπτύχθηκε από τους Michael Ashton και Kibeom Lee και περιλαμβάνει έξι διαστάσεις της προσωπικότητας και όχι πέντε όπως το παραδοσιακό μοντέλο "Big Five". Οι έξι διαστάσεις αναλύονται στον πίνακα 8 (Aghababaei & Arji 2014 : Espinoza et al, 2020).

Πίνακας 8. Έξι Διαστάσεις του Hexaco Personality Inventory - Revised -HEXACO-PI-R.

Διαστάσεις Προσωπικότητας	Ερμηνεία
Honesty-Humility (Ειλικρίνεια-Ταπεινότητα)	Η τάση ενός ατόμου να είναι δίκαιο και να μην εκμεταλλεύεται κάποιον για προσωπικό όφελος, αυτός που είναι ειλικρινής, αμερόληπτος.
Emotionality (Συναισθηματικότητα)	Το άτομο δεν επηρεάζεται από τις ανησυχίες και το άγχος, αλλά παραμένει συναισθηματικά σταθερός.
Extraversion (Εξωστρέφεια)	Ο κοινωνικός, γεμάτος ενέργεια και αυτοπεποίθηση, ο αισιόδοξος.
Agreeableness (Συνεργασιμότητα)	Η τάση ενός ατόμου να αποφεύγει τις συγκρούσεις και να επιδιώκει τη συνεργασία, ο υπομονετικός, συμπονετικός.
Conscientiousness (Ευσυνειδησία)	Εδώ το άτομο έχει την τάση να διατηρεί την υπευθυνότητα, την αυτοπειθαρχία και την οργάνωσή του. Αυτός που δίνει σημασία στις λεπτομέρειες.
Openness to Experience (Δεκτικότητα στην Εμπειρία)	Η τάση ενός ατόμου να είναι δεκτικό και ανοιχτό σε νέες εμπειρίες, ιδέες, αλλαγές και πνευματικές δραστηριότητες.

Στο σύνολό του εμπεριέχει 60 ερωτήσεις, όπου κάθε διάσταση της προσωπικότητας αξιολογείται από 10 ερωτήσεις. Οι συμμετέχοντες βαθμολογούν τις δηλώσεις σε μια κλίμακα Likert, που κυμαίνεται από 1 (Συμφωνώ απόλυτα) έως 5 (Διαφωνώ απόλυτα) (Aghababaei & Arji 2014).

Το Maslach Burnout Inventory – MBI αποτελεί αξιόπιστο σταθμισμένο εργαλείο μέτρησης της επαγγελματικής εξουθένωσης με δείκτη Cronbach's $\alpha=0.68$ έως 0.78 . Χρησιμοποιείται κυρίως σε ιατρικές και νοσηλευτικές υπηρεσίες, εκπαίδευση κτλ, όπου η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί καθημερινή πρόκληση (Lin, 2022). Έχει ταυτιστεί με το λεγόμενο εργασιακό burnout, το σύνδρομο που προκαλείται από χρόνιο stress στο περιβάλλον εργασίας, το οποίο όμως δεν έχει την αντιμετώπιση που θα έπρεπε (Meszaros et al., 2014). Αναπτύχθηκε από την Christina Maslach και τους συνεργάτες της και αποτελείται από 22 ερωτήσεις διαβαθμιζόμενων απαντήσεων και μετράει τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης όπως βλέπουμε στον πίνακα 9 (Kleijweg et al., 2014).

Πίνακας 9. Διαστάσεις της Επαγγελματικής Εξουθένωσης του Maslach Burnout Inventory – MBI.

Διαστάσεις Επαγγελματικής Εξουθένωσης	Ερμηνεία
Συναισθηματική Εξάντληση (Emotional Exhaustion)	Αξιολογείται το πόσο η φυσική εργασία των ατόμων τους έχει εξαντλήσει συναισθηματικά.
Αποπροσωποποίηση (Depersonalization)	Αξιολογεί το πόσο τα άτομα αντιλαμβάνονται τους γύρω τους ως αντικείμενα κι όχι ανθρώπους με συναισθήματα.
Έλλειψη Προσωπικής Εκπλήρωσης - Προσωπικών Επιτευγμάτων (Personal Accomplishment)	Αξιολογεί το πως το άτομο βλέπει και αποδέχεται την εργασία του και τι αυτοαξιολόγηση κάνει για την επίτευξη των στόχων του.

Χρησιμοποιεί κλίμακα 7 διαβαθμίσεων με απαντήσεις (0=ποτέ, 6=κάθε μέρα), ενώ η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων γίνεται μέσω ενός καταλόγου επαγγελματικής εξουθένωσης που θεωρείται αρκετά ακριβής και έγκυρος, της Maslach (MBI), που περιέχει τρεις υποκλίμακες (Lin, 2022). Η βαθμολογία στη διάσταση «Συναισθηματική εξάντληση» παίρνει τις τιμές χαμηλή, μέτρια και υψηλή, όπου αντιστοιχεί σε βαθμολογία μικρότερη ή ίση με 16 μονάδες, 17-26 μονάδες και μεγαλύτερη ή ίση με 27 μονάδες αντίστοιχα (Meszaros et al., 2014). Αν στη διάσταση «Αποπροσωποποίηση» η βαθμολογία ήταν μικρότερη ή ίση με 6 μονάδες, 7-12 μονάδες και μεγαλύτερη ή ίση με 13 μονάδες αντιστοιχίθηκε εξίσου η βαθμολογία σε χαμηλή, μέτρια και υψηλή (Lin, 2022). Τέλος, στη διάσταση «Προσωπικά επιτεύγματα» η βαθμολογία από χαμηλή, μέτρια και υψηλή αντιστοιχίθηκε με βαθμολογία

μεγαλύτερη ή ίση με 39 μονάδες, 32-38 μονάδες και μικρότερη ή ίση με 31 μονάδες (Meszaros et al., 2014).

Τέλος το Eudaimonic Workplace Well-being Scale (EWWS) αποτελεί εργαλείο μέτρησης της ευδαιμονίας στον εργασιακό χώρο και μας δίνει συμπεράσματα για το τι αισθάνονται οι εργαζόμενοι τόσο για την εργασία τους, όσο και για το περιβάλλον της (Mohamed et al., 2023). Συμβάλει στη δημιουργία προγραμμάτων βελτίωσης την εργασίας από επιχειρήσεις και οργανισμούς. Αποτελείται από 8 δηλώσεις, που είναι διαιρεμένες σε δύο διαστάσεις και παρουσιάζονται στον πίνακα 10 (Bartels et al., 2019).

Πίνακας 10. Διαστάσεις Ευδαιμονίας του Eudaimonic Workplace Well-being Scale (EWWS).

Διαστάσεις Ευδαιμονίας	Ερμηνεία
Διαπροσωπική Διάσταση	Ποιότητα ζωής, ενδιαφέρον και προσωπικής ανάπτυξης. Αίσθημα ότι η δουλειά πραγματώνει κάποιον εσωτερικό σκοπό.
Ενδοπροσωπική Διάσταση	Η άνεση του ατόμου με το να βρίσκεται στο χώρο εργασίας του και το να συνδέεται και να συνυπάρχει με άλλα άτομα εκεί.

Εδώ για την αξιολόγηση χρησιμοποιείται η κλίμακα Likert 5 σημείων, από το 1 (διαφωνώ απολύτως) έως το 5 (συμφωνώ απολύτως) και ο βαθμός εγκυρότητας κυμαίνεται να είναι 0.84 (Mohamed et al., 2023). Για να γίνει χρήση του, λάβαμε άδεια από τους συγγραφείς και το προσαρμόσαμε στα Ελληνικά κάνοντας τριπλή μετάφραση.

Η τελική μορφή του ερωτηματολογίου μου που χρησιμοποιήθηκε παρατίθεται στο αντίστοιχο παράρτημα στο τέλος της εργασίας.

4.8. Ηθική της Έρευνας

Μετά την πτώση του Ναζιστικού καθεστώτος αποκαλύφθηκαν οι αποτρόπαιες ενέργειες που συνέβησαν στο όνομα της επιστημονικής έρευνας, κάνοντας αντιληπτή την ανάγκη θέσπισης αυστηρών κανόνων και κατευθυντήριων γραμμών για την ηθική διεξαγωγή της έρευνας (Doody & Noonan, 2016). Έτσι με τη συνθήκη της Νυρεμβέργης που συντάχθηκε (1947), θεσπίστηκε ο Δεοντολογικός Κώδικας ο οποίος έπειτα αναθεωρήθηκε από τη συνθήκη του Ελσίνκι (1964,2013), και αποτελεί σταθμό στην ανάπτυξη της ηθικής στις υγειονομικές επιστήμες παγκοσμίως (Artal & Rubenfeld, 2017).

Τα ηθικά ζητήματα της έρευνας περιλαμβάνουν μια σειρά από κανόνες. Οι συμμετέχοντες πρέπει να ενημερώνονται πλήρως για το είδος της έρευνας, πιο το αντικείμενό της, ποια είναι τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις τους, τα ρίσκα, τους στόχους της έρευνας και το πως τα αξιολογηθούν τα δεδομένα της (Doody & Noonan, 2016). Η διαδικασία είναι ανώνυμη και μόνο ο ερευνητής έχει πρόσβαση στα δεδομένα. Πρέπει επίσης να είναι νοητικά σε θέση να αποφασίσουν αυτόνομα για τη συμμετοχή τους και από μεριά τους να δείξουν σεβασμό στη διαδικασία της έρευνας (Fouka & Mantzorou, 2011). Η συμμετοχή τους πρέπει να είναι εθελούσια και η αποχώρησή τους μπορεί να γίνει ανά πάσα στιγμή εάν το θελήσουν δίχως καμία κύρωση ακόμη κι αν δεν έχει ολοκληρωθεί η μελέτη (Artal & Rubenfeld, 2017). Οι συμμετέχοντες συμπληρώνουν έντυπο ενήμερης συγκατάθεσης αφού πρώτα έχουν ενημερωθεί εκτενώς γραπτώς ή προφορικά για την έρευνα και έχουν κάνει οι ίδιοι όσες ερωτήσεις θεωρούν απαραίτητες. Εξασφαλίζεται λοιπόν η εμπιστευτικότητα Doody & Noonan, 2016).

Για τη διεξαγωγή της έρευνας, έλαβα άδεια για το Πρωτόκολλο από το τμήμα Ιατρικής και Νοσηλευτικής που συνδιοργανώνουν το πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών «Νοσηλευτική Φροντίδα Ενηλίκων». Έπειτα μου χορηγήθηκε έγκριση διαμοιρασμού των ερωτηματολογίων από την επιτροπή της 6^{ης} ΥΠΕ και από το επιστημονικό συμβούλιο του Πανεπιστημιακού Γενικού Νοσοκομείου Ιωαννίνων και του Γενικού Νοσοκομείου Χατζηκώστα. Βάση της συνθήκης του Ελσίνκι περί της μεθόδου προστασίας δεδομένων, διατηρήθηκε η εμπιστευτικότητα και η ανωνυμία των συμμετεχόντων. Σε κάθε συμμετέχοντα έγινε προσωπική γραπτή και προφορική ενημέρωση για τη διαδικασία και για την εξασφάλιση ανωνυμίας καθώς και για το δικαίωμα διακοπής της συμμετοχής του οποιαδήποτε στιγμή. Σε παράρτημα στο τέλος της εργασίας υπάρχει η φόρμα ενήμερης συγκατάθεσης και

πληροφόρησης που χρησιμοποιήθηκε όπως και οι εγκρίσεις που λήφθηκαν για τη τέλεση της μελέτης αυτής.

4.9. Μέθοδος Ανάλυσης Δεδομένων

Η μέθοδος ανάλυσης δεδομένων διαφέρει στην ποιοτική και στη ποσοτική έρευνα. Στην ποιοτική γίνεται ανάλυση μη αριθμητικών δεδομένων, όπως συνεντεύξεις και παρατηρήσεις, ερμηνεύοντας και εστιάζοντας στην κατανόηση των σύνθετων κοινωνικών φαινομένων. Η ποσοτική έρευνα αποτελεί συστηματική διαδικασία και αποσκοπεί στην ερμηνεία και στην κατανόηση αριθμητικών δεδομένων μέσα κυρίως από ερωτηματολόγια και πειράματα. Τα δεδομένα αυτά εισάγονται σε ηλεκτρονικές βάσεις δεδομένων υπολογιστικών φύλλων ή στατιστικών προγραμμάτων για τη εξαγωγή έγκυρων αποτελεσμάτων (Watson, 2015).

Για την περιγραφή των δημογραφικών και των υπόλοιπων κατηγορικών μεταβλητών χρησιμοποιήθηκαν πλήθη και ποσοστά, ενώ για την περιγραφή των ποσοτικών μεταβλητών, μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις. Πραγματοποιήθηκαν έλεγχοι αξιοπιστίας για όλες τις διαστάσεις (Cronbach's Alpha) , καθώς και έλεγχοι συσχετίσεων, όπου εξετάστηκε ο συντελεστής συσχέτισης Pearson. Η ανάλυση πραγματοποιήθηκε με το λογισμικό SPSS v28.0 και το επίπεδο σημαντικότητας ορίστηκε ίσο με 0.05 και 0.01.

Κεφάλαιο 5: Αποτελέσματα της Έρευνας

5.1. Παρουσίαση των Στατιστικών και Ανάλυση των Δεδομένων

Δημογραφικά Στοιχεία

Στον πίνακα 11 καταγράφεται η κατανομή του φύλου, της οικογενειακής κατάστασης, του τύπου διαμονής και του εκπαιδευτικού επιπέδου. Το δείγμα αποτελείται από 45 άντρες (N=22.28%) και 157 γυναίκες (N=77.72%) αντίστοιχα. Η οικογενειακή κατάσταση διακρίνεται σε τέσσερις κατηγορίες, «Άγαμος/η», που αποτελεί το 54.95% του δείγματος, «Εγγαμος/η» που αποτελεί το 38.61%, «Διαζευγμένος/η» που αποτελεί το 4.46% και «Άλλο» που αποτελεί μόλις το 1.98% του συνολικού δείγματος. Όσον αφορά τον τόπο διαμονής, διακρίνεται σε τρεις κατηγορίες, «Χωριό/ Κωμόπολη» που αποτελεί το 18.81%,

«Πόλη<150.000» που αποτελεί το 46.53% και «Πόλη >150.000» που αποτελεί το 34.65%. Τέλος, όσον αφορά το εκπαιδευτικό επίπεδο, οι περισσότεροι στο δείγμα είναι «Απόφοιτοι ΤΕ» , είτε είναι «Απόφοιτοι ΤΕ», με τα ποσοστά να φτάνουν αντίστοιχα τα 36.14% και 26.24% αντίστοιχα. Αρκετοί είναι αυτοί που αποτελούν τους «Υποψήφιους Μεταπτυχιακού» σε ποσοστό 13.37% και αυτοί που κατέχουν «Μεταπτυχιακό » σε ποσοστό 18.81%. Τέλος, ελάχιστα άτομα στο δείγμα είναι οι κάτοχοι «Διδακτορικού» με το ποσοστό να φτάνει μόλις το 2.97%, ενώ ακόμη λιγότεροι είναι οι «Υποψήφιοι Διδακτορικού» με ποσοστά ύψους μόλις 2.48% .

Πίνακας 11. Καταγραφή του φύλου, της οικογενειακής κατάστασης, του τόπου διαμονής και του εκπαιδευτικού επιπέδου

		<i>N</i>	%
Φύλο	Ανδρας	45	22.28%
	Γυναίκα	157	77.72%
Οικογενειακή κατάσταση	Άγαμος/η	111	54.95%
	Έγγαμος/η	78	38.61%
	Διαζευγμένος/η	9	4.46%
	Άλλο	4	1.98%
Τόπος Διαμονής	Χωριό/Κωμόπολη	38	18.81%
	Πόλη <150.000	94	46.53%
	Πόλη>150.000	70	34.65%
Εκπαιδευτικό επίπεδο	Απόφοιτος ΤΕ	73	36.14%
	Απόφοιτος ΠΕ	53	26.24%
	Υποψήφιος/α Μεταπτυχιακού	27	13.37%
	Μεταπτυχιακό	38	18.81%
	Υποψήφιος/α Διδακτορικού	5	2.48%
	Διδακτορικό	6	2.97%

Στον πίνακα 12 καταγράφονται οι απαντήσεις του δείγματος σχετικά με το εάν έχει παιδιά, είτε αδέρφια. Ένα υψηλό ποσοστό του δείγματος απαντά «Ναι» , ότι έχει αδέρφια, σε ποσοστό 91,58%, ενώ το υπόλοιπο 8,42% απαντά «Όχι» . Όσον αφορά την απόκτηση παιδιών, οι περισσότεροι απαντούν πως δεν έχουν παιδιά , με το ποσοστό να φτάνει το 60,40% και λιγότεροι σε ποσοστό 39,60% απαντούν πως έχουν παιδιά.

Πίνακας 12. Καταγραφή του αριθμού παιδιών και αδερφών του δείγματος

		<i>N</i>	%
Έχετε αδέρφια	Όχι	17	8,42%
	Ναι	185	91,58%
Έχετε παιδιά	Όχι	122	60,40%
	Ναι	80	39,60%

Ο πίνακας 13 καταγράφει σε ποσοστά τις απαντήσεις του δείγματος που αφορούν την εργασία ως νοσηλεύτες, τα χρόνια εργασίας, τις βάρδιες, καθώς και τον φορέα παρούσας εργασίας. Οι ειδικότητες των νοσηλευτών διακρίνονται σε τέσσερις κατηγορίες, «Νοσηλεύτης ΤΕ» που αποτελεί το 48,02%, «Νοσηλεύτης ΠΕ» που αποτελεί το 42,57%, «Υπεύθυνος Νοσηλεύτης» που αποτελεί μόλις το 5,94% και «Προϊστάμενος Νοσηλεύτης» που αποτελεί μόλις το 3,47%. Όσον αφορά τα χρόνια εμπειρίας, διακρίνονται σε τέσσερις κατηγορίες, «<1 έτος» και «<2 έτη» που αποτελούν με ποσοστό 18,32% και 15,84% αντίστοιχα, «μεταξύ 2 και 5 έτη» που αποτελεί το 23,76% και «>5 έτη» που αποτελεί το 42,08%. Επιπλέον οι βάρδιες διακρίνονται στις εξής τρεις κατηγορίες, «Ημερήσιες» που αποτελούν το 28,22%, «Εναλλασσόμενες» που αποτελούν το 71,29% και «Νυχτερινές» που αποτελούν μόλις το 0,50%.

Πίνακας 13. Καταγραφή της εργασίας ως νοσηλεύτης, των χρόνων εργασίας και των βαρδιών

		<i>N</i>	%
Εργάζεστε ως νοσηλεύτης;	Νοσηλεύτης ΤΕ	97	48,02%
	Νοσηλεύτης ΠΕ	86	42,57%
	Υπεύθυνος Νοσηλεύτης	12	5,94%
	Προϊστάμενος Νοσηλεύτης	7	3,47%
Εργάζεστε	<1 έτος	37	18,32%
	< 2 έτη	32	15,84%
	Μεταξύ 2 και 5 έτη	48	23,76%
	> 5 έτη	85	42,08%
Βάρδιες	Ημερήσιες	57	28,22%
	Εναλλασσόμενες	144	71,29%
	Νυχτερινές	1	0,50%

Φορέας παρούσας εργασίας	ΠΓΝΙ	125	61.88%
	Γ.Ν.Χατζηκόστα	77	38.12%

Στον πίνακα 14 παρουσιάζονται οι απαντήσεις του δείγματος σε ποσοστά σχετικά με την έλλειψη ύπνου και τα συναισθήματα που προκαλεί η εργασία στο δείγμα. Αρχικά, στην ερώτηση που αφορά τον ύπνο, οι περισσότεροι απάντησαν ότι έχουν καλό ύπνο, χωρίς αϋπνίες με το ποσοστό να φτάνει το 42,6% του συνολικού δείγματος. Αρκετοί ήταν αυτοί που απάντησαν ότι μερικές φορές έχουν αϋπνίες, με το ποσοστό να φτάνει το 29,7%, ενώ με ποσοστό 27,7% του συνολικού δείγματος απάντησε ότι δεν κοιμάται καλά. Όσον αφορά τα συναισθήματα του δείγματος που αφορούν την εργασία, στην ερώτηση «Θεωρείται ότι η εργασία σας, σας δημιουργεί ένταση», σχεδόν το μισό μέρος του δείγματος έδωσε σαν απάντηση την επιλογή «Μερικές φορές» με το ποσοστό να φτάνει το 49%. Επιπλέον, λίγο λιγότεροι απάντησαν «Ναι» σε ποσοστό 44,1%, ενώ το υπόλοιπο 6,9% απάντησε «Όχι». Επίσης, στην ερώτηση «Θεωρείται ότι η εργασία σας, σας δημιουργεί άγχος», οι περισσότερες απαντήσεις μοιράζονται μεταξύ των επιλογών «Μερικές φορές» και «Ναι», με τα ποσοστά να φτάνουν τα ύψη των 48,5% και 40,1% αντίστοιχα. Επιπλέον, όσον αφορά την ερώτηση «Θεωρείται ότι η εργασία σας, σας δημιουργεί φόβο», οι περισσότερες απαντήσεις αφορούν στις επιλογές «Μερικές φορές» και «Όχι», με ποσοστά 38,1% και 47,0% αντίστοιχα, ενώ λίγες ήταν οι απαντήσεις στην επιλογή «Ναι», με ποσοστό μόλις 14,9%. Τέλος, στην ερώτηση «Θεωρείται ότι η εργασία σας, σας δημιουργεί ικανοποίηση», ένα μεγάλο μέρος του δείγματος, έδωσε την απάντηση «Ναι», με το ποσοστό να φτάνει το 55,0%. Λιγότεροι έδωσαν τις απαντήσεις «Μερικές φορές» και «Όχι», με τα ποσοστά να είναι 31,2% και 13,9% αντίστοιχα.

Πίνακας 13. Καταγραφή ύπνου του δείγματος και των συναισθημάτων που προκαλεί η εργασία στο δείγμα

		N	%
Κοιμάστε καλά;	Όχι	56	27,7%
	Ναι	86	42,6%
	Μερικές φορές έχω	60	29,7%
	αυπνίες		
Θεωρείται ότι η εργασία σας,	Όχι	14	6,9%
σας δημιουργεί ένταση;	Ναι	89	44,1%

	Μερικές Φορές	99	49,0%
Θεωρείται ότι η εργασία σας, σας δημιουργεί άγχος;	Όχι	23	11,4%
	Ναι	81	40,1%
	Μερικές Φορές	98	48,5%
Θεωρείται ότι η εργασία σας, σας δημιουργεί φόβο;	Όχι	95	47,0%
	Ναι	30	14,9%
	Μερικές Φορές	77	38,1%
Θεωρείται ότι η εργασία σας, σας δημιουργεί ικανοποίηση;	Όχι	28	13,9%
	Ναι	111	55,0%
	Μερικές Φορές	63	31,2%

Παρακάτω παρουσιάζεται η κλίμακα HEXACO , η οποία διακρίνεται σε έξι κατηγορίες που αποτελούνται από δέκα ερωτήσεις η κάθε μία. Οι συμμετέχοντες αξιολογούν το βαθμό στον οποίο συμφωνούν με κάθε δήλωση σε μια κλίμακα Likert από 1 (διαφωνώ απολύτως) έως 5 (συμφωνώ απολύτως).

Στους πίνακες 15.1 και 15.2 παρουσιάζονται τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας που αφορούν τη διάσταση Ειλικρίνεια-Ταπεινότητα στην κλίμακα HEXACO. Αρχικά, στην επιλογή «Δεν θα κολάκευα κανέναν προκειμένου να πάρω αύξηση ή προαγωγή στη δουλειά μου, ακόμα και αν θεωρούσα ότι θα έπιανε» οι περισσότερες απαντήσεις που δόθηκαν ήταν «Συμφωνώ Απολύτως» με το ποσοστό να φτάνει το 56,44%. Επίσης, στη δήλωση «Το να έχει κάποιος πολλά χρήματα δεν είναι ιδιαίτερα σημαντικό για μένα» οι περισσότερες απαντήσεις αφορούν την επιλογή «Δε διαφωνώ ούτε συμφωνώ» σε ποσοστό 32,67% και στην επιλογή «Δεν θα δεχόμουν ποτέ να με δωροδοκήσουν, ακόμη και αν το ποσό ήταν πολύ μεγάλο» πολλοί ήταν αυτοί που απάντησαν «Συμφωνώ Απολύτως» σε ποσοστό 39,60%. Επιπλέον, στην δήλωση «Δεν θα προσποιούμουν ότι μου αρέσει κάποιος, μόνο και μόνο για να μου κάνει χάρες» πάλι οι περισσότεροι απάντησαν «Συμφωνώ Απολύτως» με το ποσοστό 56,44%, ενώ φαίνεται ότι στη δήλωση «Αν ήθελα κάτι από κάποιον, θα γελούσα ακόμα και με τα χειρότερα αστεία του» οι περισσότερες απαντήσεις ήταν «Διαφωνώ Απολύτως» με το ποσοστό να φτάνει το 39,6%. Στην δήλωση «Αν ήξερα ότι δεν θα με έπιαναν ποτέ, θα ήμουν πρόθυμος να κλέψω ένα εκατομμύριο ευρώ» , οι περισσότεροι διαφώνησαν απολύτως, σε ποσοστό 46,0%, καθώς επίσης και στη δήλωση «Θα έμπαινα στον πειρασμό να χρησιμοποιήσω πλαστά χρήματα, αν ήμουν σίγουρος ότι θα μπορούσα να αποφύγω την τιμωρία», πάλι οι περισσότεροι διαφώνησαν πλήρως με το ποσοστό να φτάνει το 60,4%.

Επίσης, η δήλωση «Θα μου έδινε μεγάλη ευχαρίστηση το να έχω στην κατοχή μου ακριβά και πολυτελή αγαθά» έδωσε περισσότερες απαντήσεις για την επιλογή «ούτε συμφωνώ ούτε συμφωνώ», που αποτελεί ποσοστό 35,1%. Τέλος, στις δηλώσεις «Θεωρώ ότι δικαιούμαι μεγαλύτερο σεβασμού από το μέσο άνθρωπο» και «Επιθυμώ οι άνθρωποι να ξέρουν ότι είμαι ένα σημαντικό άτομο υψηλής κοινωνικής θέσης», οι περισσότερες απαντήσεις αφορούν τις επιλογές «ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ» σε ποσοστό 37,1% και «Διαφωνώ» σε ποσοστό 31.85%.

Πίνακας 14.1 Παρουσίαση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας (HEXACO) για τη διάσταση Ειλικρίνεια-Ταπεινότητα

	Διαφωνώ				Ουδέτερα (ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ)				Συμφωνώ	
	Απολύτως		Διαφωνώ				Συμφωνώ		Απολύτως	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Δεν θα κολάκευα κανέναν προκειμένου να πάρω αύξηση ή προαγωγή στη δουλειά μου, ακόμα και αν θεωρούσα ότι θα έπιανε.	8	3,96%	8	3,96%	22	10,89%	50	24,75%	114	56,44%
Το να έχει κάποιος πολλά χρήματα δεν είναι ιδιαίτερα σημαντικό για μένα.	8	3,96%	16	7,92%	66	32,67%	60	29,70%	52	25,74%
Δεν θα δεχόμουν ποτέ να με δωροδοκήσουν, ακόμη και αν το ποσό ήταν πολύ μεγάλο.	16	7,92%	23	11,39%	41	20,30%	42	20,79%	80	39,60%
Δεν θα προσποιούμουν ότι μου αρέσει κάποιος, μόνο και μόνο για να μου κάνει χάρες.	5	2,48%	14	6,93%	21	10,40%	60	29,70%	102	50,50%

Πίνακας 15.2 Παρουσίαση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας (HEXACO) για τη διάσταση Ειλικρίνεια-Ταπεινότητα που βαθμολογούνται αντίστροφα

	Συμφωνώ		Συμφωνώ		Ουδέτερα(ούτε συμφωνώ		Διαφωνώ		Διαφωνώ	
	Απολύτως				ούτε διαφωνώ)				Απολύτως	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Αν ήθελα κάτι από κάποιον, θα γελούσα ακόμα και με τα χειρότερα αστεία του.	8	4,0%	10	5,0%	34	16,8%	70	34,7%	80	39,6%
Αν ήξερα ότι δεν θα με έπιαναν ποτέ, θα ήμουν πρόθυμος να κλέψω ένα εκατομμύριο ευρώ.	24	11,9%	27	13,4%	32	15,8%	26	12,9%	93	46,0%
Θα έμπαινα στον πειρασμό να χρησιμοποιήσω πλαστά χρήματα, αν ήμουν σίγουρος ότι θα μπορούσα να αποφύγω την τιμωρία.	11	5,4%	16	7,9%	19	9,4%	33	16,3%	122	60,4%
Θα μου έδινε μεγάλη ευχαρίστηση το να έχω στην κατοχή μου ακριβά και πολυτελή αγαθά.	11	5,4%	36	17,8%	71	35,1%	52	25,7%	32	15,8%
Θεωρώ ότι δικαιούμαι μεγαλύτερου σεβασμού από το μέσο άνθρωπο.	8	4,0%	27	13,4%	59	29,2%	61	30,2%	47	23,3%
Επιθυμώ οι άνθρωποι να ξέρουν ότι είμαι ένα σημαντικό άτομο υψηλής κοινωνικής θέσης.	7	3,5%	18	8,9%	53	26,2%	75	37,1%	49	24,3%

Στους πίνακες 16.1 και 16.2 παρουσιάζονται οι απαντήσεις σε ποσοστά που αναδεικνύουν χαρακτηριστικά της προσωπικότητας για τη διάσταση «Συναισθηματικότητα» της κλίμακας HEXACO. Όσον αφορά την δήλωση «Θα ένιωθα φοβισμένος αν είχα να ταξιδέψω σε άσχημες καιρικές συνθήκες» οι περισσότεροι παραμένουν ουδέτεροι με το ποσοστό να φτάνει το 29,21%. Επίσης, στη δήλωση «Ορισμένες φορές δεν μπορώ να σταματήσω να ανησυχώ για μικροπράγματα» παρατηρείται ίδιο ποσοστό στις απαντήσεις «Συμφωνώ» και «Συμφωνώ Απολύτως» που αποτελεί το 28,22% και 26,24% αντίστοιχα. Επιπλέον, η δήλωση «Όταν υποφέρω από μια οδυνηρή εμπειρία, χρειάζομαι κάποιον να με κάνει να νιώσω πιο άνετα» δίνει και αυτή ίδια ποσοστά στις απαντήσεις «Συμφωνώ» αποτελεί το 26,24% η καθεμία και ουδέτερη στάση κράτησε το 25,25%. Όσον αφορά τη δήλωση «Μου έρχεται να βάλω τα κλάματα, όταν βλέπω άλλους ανθρώπους να κλαίνε.» οι περισσότεροι φαίνεται πως κρατάνε ουδέτερη στάση, σε ποσοστό 34,65% καθώς επίσης και στη δήλωση «Όσον αφορά στους φυσικούς κινδύνους, νιώθω πολύ φόβο», με ποσοστό 35,64% αντίστοιχα. Στη δήλωση «Νιώθω έντονα συναισθήματα όταν κάποιος κοντινό μου πρόσωπο πρόκειται να λείψει για μεγάλο χρονικό διάστημα.», οι περισσότεροι λειτουργούν συναισθηματικά, αφού επέλεξαν την απάντηση «Συμφωνώ» με το ποσοστό να φτάνει το 45,05%.

Πίνακας 16.1 Παρουσίαση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας (HEXACO) για τη διάσταση Συναισθηματικότητα

	Διαφωνώ				Ουδέτερα (ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ)				Συμφωνώ	
	Απολύτως		Διαφωνώ				Συμφωνώ		Απολύτως	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Θα ένιωθα φοβισμένος αν είχα να ταξιδέψω σε άσχημες καιρικές συνθήκες	12	5,94%	52	25,74%	59	29,21%	52	25,74%	27	13,37%
Ορισμένες φορές δεν μπορώ να σταματήσω να ανησυχώ για μικροπράγματα	13	6,44%	35	17,33%	44	21,78%	57	28,22%	53	26,24%
Όταν υποφέρω από μια οδυνηρή εμπειρία, χρειάζομαι κάποιον να με κάνει να νιώσω πιο άνετα.	14	6,93%	27	13,37%	51	25,25%	63	26,24%	47	23,27%

Μου έρχεται να βάλω τα κλάματα, όταν βλέπω άλλους ανθρώπους να κλαίνε.	28	13,86%	40	19,80%	70	34,65%	49	24,26%	15	7,43%
Όσον αφορά στους φυσικούς κινδύνους, νιώθω πολύ φόβο.	26	12,87%	58	28,71%	72	35,64%	31	15,35%	15	7,43%
Νιώθω έντονα συναισθήματα όταν κάποιο κοντινό μου πρόσωπο πρόκειται να λείπει για μεγάλο χρονικό διάστημα.	2	0,99%	19	9,41%	55	27,23%	91	45,05%	35	17,33%

Επιπλέον, όσον αφορά τη δήλωση «Ακόμη και σε μία κατάσταση έκτακτης ανάγκης, δεν θα ένιωθα πανικό.», το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος παραμένει ουδέτερο σε ποσοστό 36,82%, ενώ στη δήλωση «Ανησυχώ πολύ λιγότερο σε σχέση με τους περισσότερους ανθρώπους» φαίνεται ότι οι περισσότεροι διαφωνούν σε ποσοστό 35,64%. Τέλος, οι περισσότεροι συμφώνησαν με στη δήλωση «Μπορώ να διαχειριστώ δύσκολες καταστάσεις χωρίς να χρειάζομαι την συναισθηματική υποστήριξη κάποιου άλλου» με ποσοστό 36,63%, ενώ στη δήλωση «Μένω ασυγκίνητος ακόμη και σε καταστάσεις που οι περισσότεροι άνθρωποι συγκινούνται.», φαίνεται ότι οι περισσότεροι «Διαφωνούν Απολύτως» με το ποσοστό να φτάνει το 33,66%.

Πίνακας16.2 Παρουσίαση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας (HEXACO) για τη διάσταση Συναισθηματικότητα που βαθμολογούνται αντίστροφα

	Συμφωνώ				Ουδέτερα (ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ)				Διαφωνώ	
	Απολύτως		Συμφωνώ				Διαφωνώ		Απολύτως	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ακόμη και σε μία κατάσταση έκτακτης ανάγκης, δεν θα ένιωθα πανικό.	15	7,46%	47	23,38%	74	36,82%	50	24,88%	15	7,46%

Ανησυχώ πολύ λιγότερο σε σχέση με τους περισσότερους ανθρώπους.	4	1,98%	27	13,37%	57	28,22%	72	35,64%	42	20,79%
Μπορώ να διαχειριστώ δύσκολες καταστάσεις χωρίς να χρειάζομαι την συναισθηματική υποστήριξη κάποιου άλλου.	25	12,38%	74	36,63%	58	28,71%	34	16,83%	11	5,45%
Μένω ασυγκίνητος ακόμη και σε καταστάσεις που οι περισσότεροι άνθρωποι συγκινούνται.	10	4,95%	17	8,42%	47	23,27%	60	29,70%	68	33,66%

Οι πίνακες 17.1 και 17.2 παρουσιάζουν τις απαντήσεις σε ποσοστά που αφορούν τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διάσταση Εξωστρέφεια της κλίμακας HEXACO. Αρχικά, στη δήλωση «Σε γενικές γραμμές νιώθω αρκετά ικανοποιημένος με τον εαυτό μου» το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος έδωσε την απάντηση «Συμφωνώ» σε ποσοστό 55,94%. Όσον αφορά τη δήλωση «Προτιμώ τα επαγγέλματα που εμπεριέχουν έντονη κοινωνική αλληλεπίδραση από αυτά που πρέπει να δουλεύεις μόνος σου.», οι περισσότερες απαντήσεις μοιράζονται ανάμεσα στις απαντήσεις «Συμφωνώ» και «Ούτε διαφωνώ ούτε Συμφωνώ» με αντίστοιχα ποσοστά 29,70% και 31,68%. Στη δήλωση «Τις περισσότερες ημέρες, νιώθω χαρούμενος και αισιόδοξος.», οι περισσότερες απαντήσεις αφορούν την επιλογή «Συμφωνώ» με το ποσοστό να φτάνει το 42,08%, ενώ στη δήλωση «Σε κοινωνικές εκδηλώσεις, εγώ συνήθως κάνω την πρώτη κίνηση» οι περισσότεροι παραμένουν ουδέτεροι με το ποσοστό να φτάνει το 47,52%. Επίσης, στην δήλωση «Το πρώτο πράγμα που κάνω όταν βρίσκομαι σε ένα νέο χώρο είναι το να κάνω φίλους.», πάλι οι περισσότεροι παραμένουν ουδέτεροι σε ποσοστό 42,08%. Επιπλέον, στην επιλογή «Όταν είμαι σε μία ομάδα ατόμων, συχνά εγώ μιλάω εκ μέρους αυτής» φαίνεται ότι οι περισσότεροι δεν θέλουν ηγετικό ρόλο, αφού απάντησαν «Διαφωνώ» σε ποσοστό 31,68%, ωστόσο στην δήλωση που αφορά την κοινωνικότητα, οι περισσότεροι παραμένουν ουδέτεροι σε ποσοστό 36,63%. Επιπλέον, όσον αφορά την δήλωση «Ορισμένες φορές νιώθω ότι είμαι ένα άτομο χωρίς αξία» οι περισσότεροι «διαφωνούν» σε ποσοστό 36,32%, ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος επίσης διαφωνεί στην δήλωση «Σπάνια εκφράζω την άποψή μου σε ομαδικές συναντήσεις» σε ποσοστό 38,61%. Τέλος, η δήλωση «Οι περισσότεροι άνθρωποι είναι πιο

πρόσχαροι και ενεργητικοί σε σχέση με μένα.» έδωσε μεγαλύτερο ποσοστό στην επιλογή «Διαφωνώ» με το ποσοστό να φτάνει το ύψος του 39,60%.

Πίνακας 17.1 Παρουσίαση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας (HEXACO) για τη διάσταση Εξωστρέφεια

	Διαφωνώ Απολύτως		Διαφωνώ		Ουδέτερα (ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ)		Συμφωνώ		Συμφωνώ Απολύτως	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Σε γενικές γραμμές νιώθω αρκετά ικανοποιημένος με τον εαυτό μου.	3	1,49%	11	5,45%	38	18,81%	113	55,94%	37	18,32%
Προτιμώ τα επαγγέλματα που εμπεριέχουν έντονη κοινωνική αλληλεπίδραση από αυτά που πρέπει να δουλεύεις μόνος σου.	14	6,93%	20	9,90%	64	31,68%	60	29,70%	44	21,78%
Τις περισσότερες ημέρες, νιώθω χαρούμενος και αισιόδοξος.	6	2,97%	32	15,84%	53	26,24%	85	42,08%	26	12,87%
Σε κοινωνικές εκδηλώσεις, εγώ συνήθως κάνω την πρώτη κίνηση.	20	9,90%	45	22,28%	96	47,52%	29	14,36%	12	5,94%
Το πρώτο πράγμα που κάνω όταν βρίσκομαι σε ένα νέο χώρο είναι το να κάνω φίλους.	10	4,95%	30	14,85%	85	42,08%	58	28,71%	19	9,41%
Όταν είμαι σε μία ομάδα ατόμων, συχνά εγώ μιλάω εκ μέρους αυτής	36	17,82%	64	31,68%	61	30,20%	35	17,33%	6	2,97%

Πίνακας 7.2 Παρουσίαση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας (HEXACO) για τη διάσταση Εξωστρέφεια που βαθμολογούνται αντίστροφα

	Συμφωνώ		Ουδέτερα(ούτε συμφωνώ		Ουδέτερα(ούτε συμφωνώ		Διαφωνώ		Διαφωνώ	
	Απολύτως		Συμφωνώ		ούτε διαφωνώ)		Διαφωνώ		Απολύτως	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Νιώθω ότι είμαι ένα μη δημοφιλές άτομο.	12	5,94%	35	17,33%	74	36,63%	61	30,20%	20	9,90%
Ορισμένες φορές νιώθω ότι είμαι ένα άτομο χωρίς αξία.	6	2,99%	18	8,96%	32	15,92%	73	36,32%	72	35,82%
Σπάνια εκφράζω την άποψή μου σε ομαδικές συναντήσεις.	6	2,97%	24	11,88%	52	25,74%	78	38,61%	42	20,79%
Οι περισσότεροι άνθρωποι είναι πιο πρόσχαροι και ενεργητικοί σε σχέση με μένα.	5	2,48%	18	8,91%	68	33,66%	80	39,60%	31	15,35%

Οι πίνακες 18.1 και 18.2 καταγράφουν τις απαντήσεις σε ποσοστά που αναδεικνύουν την προσωπικότητα, όσον αφορά τη διάσταση «Προσήνεια» της κλίμακας HEXACO. Αρχικά, περισσότερες απαντήσεις καταγράφηκαν στην επιλογή «Συμφωνώ» σε ποσοστό 35,64% όσον αφορά τη δήλωση «Σπάνια κρατάω κακία, ακόμη και σε άτομα που με έχουν πληγώσει». Επίσης, στη δήλωση «Η στάση μου απέναντι σε άτομα που μου έχουν φερθεί άσχημα είναι να τους συγχωρώ και να ξεχνώ ό,τι κι αν έχει συμβεί», οι περισσότεροι παραμένουν ουδέτεροι με το ποσοστό να φτάνει το 43,07%. Επιπλέον, οι περισσότεροι συμφωνούν στη δήλωση «Έχω την τάση να είμαι επιεικής όταν πρόκειται να κρίνω άλλους ανθρώπους» με ποσοστό 41,09%. Επίσης, ουδέτερο παρέμεινε το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος στις εξής δηλώσεις: «Συνήθως είμαι αρκετά ευέλικτος στην άποψή μου, όταν οι άλλοι διαφωνούν μαζί μου.», «Οι περισσότεροι άνθρωποι έχουν την τάση να θυμώνουν πιο γρήγορα σε σχέση με μένα» και «Ακόμη και όταν οι άνθρωποι κάνουν πολλά λάθη, σπάνια λέω κάτι αρνητικό για αυτούς», με αντίστοιχα ποσοστά 45,54%, 36,14% και 37,62%.

Πίνακας 18.1 Παρουσίαση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας (HEXACO) για τη διάσταση Προσήνεια

	Διαφωνώ		Ουδέτερα (ούτε συμφωνώ		Συμφωνώ					
	Απολύτως		διαφωνώ)		Απολύτως					
	N	%	N	%	N	%				
Σπάνια κρατάω κακία, ακόμη και σε άτομα που με έχουν πληγώσει.	9	4,46%	29	14,36%	52	25,74%	72	35,64%	40	19,80%
Η στάση μου απέναντι σε άτομα που μου έχουν φερθεί άσχημα είναι να τους συγχωρώ και να ξεχνώ ό,τι κι αν έχει συμβεί.	18	8,91%	44	21,78%	87	43,07%	40	19,80%	13	6,44%
Έχω την τάση να είμαι επιεικής όταν πρόκειται να κρίνω άλλους ανθρώπους.	3	1,49%	26	12,87%	64	31,68%	83	41,09%	26	12,87%
Συνήθως είμαι αρκετά ευέλικτος στην άποψή μου, όταν οι άλλοι διαφωνούν μαζί μου.	9	4,46%	31	15,35%	92	45,54%	57	28,22%	13	6,44%
Οι περισσότεροι άνθρωποι έχουν την τάση να θυμώνουν πιο γρήγορα σε σχέση με μένα.	17	8,42%	41	20,30%	73	36,14%	52	25,74%	19	9,41%
Ακόμη και όταν οι άνθρωποι κάνουν πολλά λάθη, σπάνια λέω κάτι αρνητικό για αυτούς.	6	2,97%	39	19,31%	76	37,62%	62	30,69%	19	9,41%

Όσον αφορά τη δήλωση «Οι άνθρωποι κάποιες φορές μου λένε ότι είμαι πολύ επικριτικός με τους άλλους», οι περισσότερες απαντήσεις αφορούν την επιλογή «Διαφωνώ» που φτάνει ποσοστό ύψους 31,68%, ενώ στη δήλωση «Οι άνθρωποι κάποιες φορές μου λένε ότι είμαι

πολύ πεισματάρης.», οι περισσότεροι «Συμφωνούν» σε ποσοστό 35,15%. Τέλος, διαφώνησε το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος στη δήλωση «Όταν οι άνθρωποι μου λένε ότι κάνω λάθος, η πρώτη μου αντίδραση είναι να διαφωνώ μαζί τους» με ποσοστό 37,13% , καθώς επίσης και στη δήλωση «Οι άνθρωποι πιστεύουν για μένα ότι είμαι ένα ευέξαπτο άτομο.» , με το ποσοστό να αποτελεί το 31,68%.

Πίνακας 18.2 Παρουσίαση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας (HEXACO) για τη διάσταση Προσήνεια που βαθμολογούνται αντίστροφα

	Συμφωνώ				Ουδέτερα (ούτε συμφωνώ				Διαφωνώ	
	Απολύτως		Συμφωνώ		ούτε διαφωνώ)		Διαφωνώ		Απολύτως	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Οι άνθρωποι κάποιες φορές μου λένε ότι είμαι πολύ επικριτικός με τους άλλους.	5	2,48%	38	18,81%	48	23,76%	64	31,68%	47	23,27%
Οι άνθρωποι κάποιες φορές μου λένε ότι είμαι πολύ πεισματάρης.	28	13,86%	71	35,15%	51	25,25%	39	19,31%	13	6,44%
Όταν οι άνθρωποι μου λένε ότι κάνω λάθος, η πρώτη μου αντίδραση είναι να διαφωνώ μαζί τους.	1	0,50%	22	10,89%	73	36,14%	75	37,13%	31	15,35%
Οι άνθρωποι πιστεύουν για μένα ότι είμαι ένα ευέξαπτο άτομο.	14	6,93%	27	13,37%	51	25,25%	64	31,68%	46	22,77%

Στους πίνακες 19.1 και 19.2 παρουσιάζονται οι απαντήσεις του δείγματος σε ποσοστά που αφορούν τη διάσταση Ευσυνειδησία της κλίμακας HEXACO. Αρχικά, στη δήλωση «Σχεδιάζω εκ των προτέρων και οργανώνω τα πράγματα, έτσι ώστε να αποφεύγω να τρέχω την τελευταία στιγμή», ίδιο ποσοστό μοιράζονται οι απαντήσεις « Συμφωνώ» και «Συμφωνώ Απολύτως» που φτάνει το 38,12% για κάθε μία. Επιπλέον, οι επιλογές «Συχνά

πιέζω τον εαυτό μου πολύ σκληρά, όταν προσπαθώ να κατακτήσω ένα στόχο.» και «Πάντα προσπαθώ να είμαι ακριβής στη δουλειά μου, ακόμα και αυτό είναι χρονοβόρο.» δίνουν μεγαλύτερο ποσοστό στην επιλογή «Συμφωνώ», ίσο με 46,53% και 48,02%. Στην επιλογή «Οι άνθρωποι συχνά λένε ότι είμαι τελειομανής.» ίσα ποσοστά του δείγματος καταλαμβάνουν αυτοί που απάντησαν «συμφωνώ» και «ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ», 31,68%, ενώ στη δήλωση «Όταν δουλεύω, πολλές φορές έχω δυσκολίες λόγω του ότι είμαι ανοργάνωτος» οι περισσότερες απαντήσεις αφορούν την επιλογή «Διαφωνώ Απολύτως», 43,56%. Επιπλέον, η δήλωση «Κάνω μόνο το ελάχιστο που απαιτείται στη δουλειά μου ώστε να τα βγάλω πέρα» έδωσε περισσότερες απαντήσεις στην επιλογή «Διαφωνώ Απολύτως» σε ποσοστό 49,01% και η δήλωση «Όταν δουλεύω πάνω σε κάτι, δε δίνω πολλή σημασία σε μικρές λεπτομέρειες», έδωσε περισσότερες απαντήσεις στην επιλογή «Διαφωνώ» με το ποσοστό να φτάνει το 37,13%. Στη συνέχεια, οι περισσότεροι έμειναν ουδέτεροι στη δήλωση «Παίρνω αποφάσεις βασιζόμενος στο συναίσθημα της στιγμής παρά στην προσεκτική σκέψη.» που αποτελεί ποσοστό 32,67%, ενώ στη δήλωση «Κάνω πολλά λάθη διότι δεν σκέφτομαι προτού κάνω κάτι.» οι περισσότεροι απάντησαν «Διαφωνώ» που αποτελεί το 43,56%. Τέλος, ουδέτερο παραμένει το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος στη δήλωση «Προτιμώ να κάνω ότι μου έρθει στο μυαλό, παρά να μένω προσκολλημένος σε ένα σχέδιο.», που φτάνει ποσοστό ύψους 37,62%.

Πίνακας 19.1 Παρουσίαση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας (HEXACO) για τη διάσταση Ευσυνειδησία

	Διαφωνώ		Ουδέτερα (ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ)				Συμφωνώ			
	Απολύτως		Διαφωνώ		ούτε διαφωνώ		Συμφωνώ		Απολύτως	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Σχεδιάζω εκ των προτέρων και οργανώνω τα πράγματα, έτσι ώστε να αποφεύγω να τρέχω την τελευταία στιγμή.	4	1,98%	14	6,93%	30	14,85%	77	38,12%	77	38,12%

Συχνά πιέζω τον εαυτό μου πολύ σκληρά, όταν προσπαθώ να κατακτήσω ένα στόχο.	4	1,98%	11	5,45%	46	22,77%	94	46,53%	47	23,27%
Πάντα προσπαθώ να είμαι ακριβής στη δουλειά μου, ακόμα και αυτό είναι χρονοβόρο.	2	0,99%	8	3,96%	36	17,82%	97	48,02%	59	29,21%
Οι άνθρωποι συχνά λένε ότι είμαι τελειομανής.	12	5,94%	31	15,35%	64	31,68%	64	31,68%	31	15,35%

Πίνακας 19.2 Παρουσίαση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας (HEXACO) για τη διάσταση Ευσυνειδησία που βαθμολογούνται αντίστροφα

	Συμφωνώ Απολύτως		Συμφωνώ		Ουδέτερα (ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ)		Διαφωνώ		Διαφωνώ Απολύτως	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Όταν δουλεύω, πολλές φορές έχω δυσκολίες λόγω του ότι είμαι ανοργάνωτος.	4	1,98%	16	7,92%	24	11,88%	70	34,65%	88	43,56%
Κάνω μόνο το ελάχιστο που απαιτείται στη δουλειά μου ώστε να τα βγάλω πέρα.	1	0,50%	7	3,47%	19	9,41%	76	37,62%	99	49,01%
Όταν δουλεύω πάνω σε κάτι, δε δίνω πολλή σημασία σε μικρές λεπτομέρειες.	10	4,95%	31	15,35%	39	19,31%	75	37,13%	47	23,27%

Παίρνω αποφάσεις βασισμένος στο συναίσθημα της στιγμής παρά στην προσεκτική σκέψη.	12	5,94%	35	17,33%	66	32,67%	58	28,71%	31	15,35%
--	----	-------	----	--------	----	--------	----	--------	----	--------

Κάνω πολλά λάθη διότι δεν σκέφτομαι προτού κάνω κάτι.	2	0,99%	15	7,43%	42	20,79%	88	43,56%	55	27,23%
---	---	-------	----	-------	----	--------	----	--------	----	--------

Προτιμώ να κάνω ότι μου έρθει στο μυαλό, παρά να μένω προσκολλημένος σε ένα σχέδιο.	4	1,98%	35	17,33%	76	37,62%	57	28,22%	30	14,85%
---	---	-------	----	--------	----	--------	----	--------	----	--------

Στους πίνακες 20.1 και 20.2 καταγράφονται οι απαντήσεις σε ποσοστά που αφορούν τη διάσταση «Δεκτικότητα» της κλίμακας «HEXACO». Όσον αφορά τη δήλωση «Με ενδιαφέρει το να μαθαίνω την ιστορία και τα πολιτικά των άλλων χωρών», οι περισσότεροι παρέμειναν ουδέτεροι , σε ποσοστό 34,65%. Επίσης, στη δήλωση «Απολαμβάνω τη δημιουργία ενός έργου τέχνης, όπως μια νουβέλα, ένα τραγούδι ή μια ζωγραφιά.» , οι περισσότερες απαντήσεις αφορούν την επιλογή «Συμφωνώ» σε ποσοστό 32,67%, αλλά και στη δήλωση «Αν είχα την ευκαιρία, θα μου άρεσε να παρακολουθήσω ένα κονσέρτο κλασσικής μουσικής.», με το ποσοστό να φτάνει το 24,26%. Επίσης, στη δήλωση «Οι άνθρωποι συχνά μου λένε ότι έχω καλή φαντασία», οι περισσότεροι παρέμειναν ουδέτεροι σε ποσοστό 38,12%, καθώς επίσης ουδέτεροι παρέμειναν και στη δήλωση «Μου αρέσουν οι άνθρωποι που έχουν αντισυμβατικές απόψεις» , σε ποσοστό 47,52%.

Πίνακας 20.1 Παρουσίαση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας (HEXACO) για τη διάσταση Δεκτικότητα

	Διαφωνώ		Ουδέτερα (ούτε		Ουδέτερα (ούτε		Συμφωνώ		Συμφωνώ	
	Απολύτως		Διαφωνώ		συμφωνώ ούτε διαφωνώ)		Συμφωνώ		Απολύτως	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Με ενδιαφέρει το να μαθαίνω την ιστορία και τα πολιτικά των άλλων χωρών.	9	4,46%	28	13,86%	70	34,65%	55	27,23%	40	19,80%
Απολαμβάνω τη δημιουργία ενός έργου τέχνης, όπως μια νουβέλα, ένα τραγούδι ή μια ζωγραφιά.	19	9,41%	24	11,88%	48	23,76%	66	32,67%	45	22,28%
Αν είχα την ευκαιρία, θα μου άρεσε να παρακολουθήσω ένα κονσέρτο κλασσικής μουσικής.	32	15,84%	34	16,83%	40	19,80%	49	24,26%	47	23,27%
Οι άνθρωποι συχνά μου λένε ότι έχω καλή φαντασία.	11	5,45%	31	15,35%	77	38,12%	51	25,25%	32	15,84%
Μου αρέσουν οι άνθρωποι που έχουν αντισυμβατικές απόψεις.	8	3,96%	31	15,35%	96	47,52%	52	25,74%	15	7,43%

Επιπροσθέτως, στη δήλωση «Θα ένιωθα αρκετά βαρετά με μια επίσκεψή μου σε μια γκαλερί τέχνης.» πάλι το μεγαλύτερο ποσοστό απάντησε «ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ», με το ποσοστό να φτάνει το 35,15%. Επίσης, στη δήλωση «Δεν έχω απολαύσει ποτέ το ξεφύλλισμα μιας εγκυκλοπαίδειας» οι περισσότερες απαντήσεις αφορούσαν την επιλογή «Διαφωνώ» που φτάνει ποσοστό ύψους 37,62%, ενώ ίδιο ακριβώς ποσοστό παρέμεινε ουδέτερο στην δήλωση «Δε θεωρώ ότι είμαι ένας καλλιτεχνικός ή δημιουργικός άνθρωπος». Τέλος, στις δηλώσεις «Πιστεύω ότι το να δίνεις σημασία σε ριζοσπαστικές ιδέες είναι χάσιμο χρόνου.» και «Βρίσκω βαρετή τη συζήτηση περί φιλοσοφίας», το δείγμα απάντησε σε μεγαλύτερο ποσοστό «ούτε συμφωνώ ούτε Διαφωνώ», με αντίστοιχα ποσοστά 38,61% και 34,65%.

Πίνακας 20.2 Παρουσίαση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας (HEXACO) για τη διάσταση Δεκτικότητα που βαθμολογούνται αντίστροφα

	Συμφωνώ		Ουδέτερα(ούτε		συμφωνώ ούτε		Διαφωνώ		Διαφωνώ	
	Απολύτως		Συμφωνώ		διαφωνώ)		Διαφωνώ		Απολύτως	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Θα ένιωθα αρκετά βαρετά με μια επίσκεψή μου σε μια γκαλερί τέχνης.	23	11,39%	20	9,90%	71	35,15%	48	23,76%	40	19,80%
Δεν έχω απολαύσει ποτέ το ξεφύλλισμα εγκυκλοπαίδειας.	11	5,45%	15	7,43%	53	26,24%	76	37,62%	47	23,27%
Δε θεωρώ ότι είμαι ένας καλλιτεχνικός ή δημιουργικός άνθρωπος.	6	2,97%	31	15,35%	76	37,62%	46	22,77%	43	21,29%
Πιστεύω ότι το να δίνεις σημασία σε ριζοσπαστικές ιδέες είναι χάσιμο χρόνου.	16	7,92%	30	14,85%	78	38,61%	57	28,22%	21	10,40%
Βρίσκω βαρετή τη συζήτηση περί φιλοσοφίας.	19	9,41%	31	15,35%	70	34,65%	49	24,26%	33	16,34%

Η κλίμακα EWWS αποτελείται από 8 δηλώσεις, εξίσου διαιρεμένες σε δύο διαστάσεις. Οι αξιολογήσεις γίνονται σε μια κλίμακα Likert 5 σημείων, κυμαίνονται από 1 (διαφωνώ απολύτως) έως 5 (συμφωνώ απολύτως). Στον πίνακα 21 καταγράφονται στατιστικές τιμές, όπως μέση τιμή, τυπική απόκλιση και εύρος που αφορούν τη διάσταση «Ενδοπροσωπική» της κλίμακας EWWS. Καταγράφεται μεγαλύτερη μέση τιμή στη δήλωση «Αισθάνομαι ότι συνδέομαι με τους άλλους μέσα στο εργασιακό μου περιβάλλον» που κατέχει τιμές ($M=3,5$, $SD=0,937$), και λίγο λιγότερη είναι η μέση τιμή κατέχει η δήλωση «Αισθάνομαι κοντά με τους ανθρώπους στο εργασιακό μου περιβάλλον» με τιμές ($M=3,48$, $SD=0,904$). Ενώ μικρότερη μέση τιμή καταγράφεται στη δήλωση «Αισθάνομαι ότι υπάρχει μια αίσθηση αδελφοσύνης μεταξύ των ανθρώπων με τους οποίους συνεργάζομαι» με τις τιμές που καταγράφονται να είναι ($M=3.11$, $SD=1$). Τέλος, η μικρότερη μέση τιμή καταγράφεται στη

δήλωση «Θεωρώ ότι οι άνθρωποι με τους οποίους συνεργάζομαι είναι φίλοι μου», με τιμές (M=2,83, SD=0,917).

Πίνακας 21 Παρουσίαση στατιστικών τιμών για τη διάσταση Ενδοπροσωπική της κλίμακας EWWS

	N	M	SD
Αισθάνομαι ότι υπάρχει μια αίσθηση αδελφосύνης μεταξύ των ανθρώπων με τους οποίους συνεργάζομαι	202	3,17	1,000
Αισθάνομαι κοντά με τους ανθρώπους στο εργασιακό μου περιβάλλον	202	3,48	,904
Αισθάνομαι ότι συνδέομαι με τους άλλους μέσα στο εργασιακό μου περιβάλλον	202	3,50	,937
Θεωρώ ότι οι άνθρωποι με τους οποίους συνεργάζομαι είναι φίλοι μου	202	2,83	,917

Στον πίνακα 22 καταγράφονται στατιστικές τιμές , όπως μέση τιμή, τυπική απόκλιση και εύρος που αφορούν τη διάσταση «Διαπροσωπική» της κλίμακας EWWS, σε τρεις δηλώσεις , οι οποίες είναι οι εξής : «Αισθάνομαι ότι έχω έναν σκοπό στη δουλειά μου» που κατέχει τη μεγαλύτερη μέση τιμή (M=4.09, SD=.879), στη συνέχεια «Η δουλειά μου είναι πολύ σημαντική για μένα» με μέση τιμή (M=4.01, SD=.917), έπειτα η δήλωση «Αισθάνομαι ότι μπορώ να εξελίσσομαι συνεχώς ως άτομο στη δουλειά μου» με τιμές (M=4, SD=.995). Τέλος, οι τιμές για τη δήλωση «Έχω συναισθηματική φόρτιση στην εργασία μου» είναι (M=3.21, SD=1.035).

Πίνακας 22 Παρουσίαση στατιστικών τιμών για τη διάσταση Διαπροσωπική της κλίμακας EWWS

	N	M	SD
Έχω συναισθηματική φόρτιση στην εργασία μου	202	3,21	1,035
Αισθάνομαι ότι έχω έναν σκοπό στη δουλειά μου	202	4,09	,879

Η δουλειά μου είναι πολύ σημαντική για μένα	202	4,01	,917
Αισθάνομαι ότι μπορώ να εξελίσσομαι συνεχώς ως άτομο στη δουλειά μου	202	4,00	,995

Η κλίμακα MBI αποτελείται από 22 δηλώσεις, διαιρεμένες σε τρεις διαστάσεις, τη «Συναισθηματική εξάντληση», την «Αποπροσωποποίηση» και την «Ελλειψη Προσωπικής εκπλήρωσης-προσωπικών επιτευγμάτων». Για τη βαθμολόγηση των δηλώσεων χρησιμοποιείται μια κλίμακα 7 διαβαθμίσεων σχετικά με τις απαντήσεις (0=ποτέ, 6=κάθε μέρα) .

Στον πίνακα 23 καταγράφονται στατιστικές τιμές, όπως μέση τιμή, τυπική απόκλιση και εύρος που αφορούν τη διάσταση «Συναισθηματική Εξάντληση» της κλίμακας MBI. Μεγαλύτερη μέση τιμή καταγράφεται στη δήλωση «Αποτελεί πραγματικά φορτίο για μένα ότι πρέπει όλη την ημέρα να ασχολούμαι και να εργάζομαι με ανθρώπους.» με τιμές ($M=4.3$, $SD=1.705$), ενώ οι μικρότερες μέσες τιμές όλων των δηλώσεων καταγράφονται στις δηλώσεις «Νιώθω ότι έχω φτάσει στα όρια της αντοχής μου.» και «Νιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά σ' αυτή τη δουλειά.» με αντίστοιχες τιμές ($M= 1.68$, $SD=1.768$) και ($M=1.91$, $SD=1.664$). Όσον αφορά τη δήλωση «Νιώθω εξαντλημένος / η στο τέλος μιας εργάσιμη μέρας.» , οι τιμές είναι ($M=3.2$, $SD=1.739$). Στις δηλώσεις «Νιώθω κούραση όταν σηκώνομαι το πρωί και έχω μπροστά μου μια ακόμα μέρα δουλειάς.» και «Νιώθω εξουθενωμένος / η από τη δουλειά μου.», οι μέσες τιμές είναι ($M=3.32$, $SD=1.773$) και ($M=3.94$, $SD=1.574$) αντίστοιχα. Επιπλέον, περίπου ίδιες είναι οι μέσες τιμές των δηλώσεων «Νιώθω μεγάλη ενεργητικότητα.» και «Νιώθω συναισθηματικά άδειος / α από τη δουλειά μου.» έχουν τιμές ($M=2.45$, $SD=1.745$) και ($M=2,84$, $SD=1.947$). Τέλος, οι τιμές για τη δήλωση «Το γεγονός ότι στη δουλειά μου έχω άμεση σχέση με ανθρώπους με κάνει και νιώθω υπερβολική ένταση (στρες)» είναι ($M=3.2$, $SD=1.739$).

Πίνακας 23. Καταγραφή στατιστικών τιμών που αφορούν τη διάσταση Συναισθηματική εξάντληση της κλίμακας MBI

	N	M	SD
Νιώθω εξαντλημένος / η στο τέλος μιας εργάσιμη μέρας.	202	3,20	1,739

Νιώθω κούραση όταν σηκώνομαι το πρωί και έχω μπροστά μου μια ακόμα μέρα δουλειάς.	202	3,32	1,773
Νιώθω εξουθενωμένος / η από τη δουλειά μου.	202	3,94	1,574
Νιώθω μεγάλη ενεργητικότητα.	202	2,45	1,745
Νιώθω ότι έχω φτάσει στα όρια της αντοχής μου.	202	1,68	1,768
Αποτελεί πραγματικά φορτίο για μένα ότι πρέπει όλη την ημέρα να ασχολούμαι και να εργάζομαι με ανθρώπους.	202	4,30	1,705
Νιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά σ' αυτή τη δουλειά.	202	1,91	1,664
Νιώθω συναισθηματικά άδειος / α από τη δουλειά μου.	202	2,84	1,947
Το γεγονός ότι στη δουλειά μου έχω άμεση σχέση με ανθρώπους με κάνει και νιώθω υπερβολική ένταση (στρες).	202	3,20	1,739

Ο πίνακας 24 καταγράφει τις στατιστικές τιμές , όπως μέση τιμή και τυπική απόκλιση που αφορούν τη διάσταση Αποπροσωποποίηση της κλίμακας MBI. Καταγράφονται μεγαλύτερες μέσες τιμές για τις δηλώσεις «Ανησυχώ μήπως αυτή η δουλειά με κάνει και δείχνω συναισθηματική σκληρότητα» και «Έχω γίνει πιο σκληρός απέναντι στους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά.», με τιμές ($M=2.56$, $SD=2.037$) και ($M=2.29$, $SD=2.059$) αντίστοιχα. Στη συνέχεια, μικρότερη τιμή καταγράφεται στη δήλωση «Αισθάνομαι ότι οι αποδέκτες των υπηρεσιών μου (ασθενείς) κατακρίνουν εμένα για μερικά από τα προβλήματα που έχουν.» ($M=1.99$, $SD=1.759$). Τέλος, ακόμη μικρότερες τιμές καταγράφονται στις δηλώσεις «Νιώθω ότι μεταχειρίζομαι μερικούς από τους αποδέκτες των υπηρεσιών (ασθενείς) σαν να ήταν απρόσωπα αντικείμενα» ($M=1.17$, $SD=1.549$) και «Στην πραγματικότητα δε νοιάζομαι πολύ για το τι συμβαίνει σε μερικούς από τους αποδέκτες των υπηρεσιών μου.» ($M=1.24$, $SD=1.594$).

Πίνακας 24. Καταγραφή στατιστικών τιμών που αφορούν τη διάσταση Αποπροσωποποίηση της κλίμακας MBI

	N	M	SD
Νιώθω ότι μεταχειρίζομαι μερικούς από τους αποδέκτες των υπηρεσιών (ασθενείς) σαν να ήταν απρόσωπα αντικείμενα	202	1,17	1,549
Έχω γίνει πιο σκληρός απέναντι στους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά.	202	2,29	2,059

Ανησυχώ μήπως αυτή η δουλειά με κάνει και δείχνω συναισθηματική σκληρότητα.	202	2,56	2,037
Στην πραγματικότητα δε νοιάζομαι πολύ για το τι συμβαίνει σε μερικούς από τους αποδέκτες των υπηρεσιών μου.	202	1,24	1,594
Αισθάνομαι ότι οι αποδέκτες των υπηρεσιών μου (ασθενείς) κατακρίνουν εμένα για μερικά από τα προβλήματα που έχουν.	202	1,99	1,759

Ο πίνακας 25 καταγράφει στατιστικές τιμές που αφορούν τη διάσταση « Έλλειψη Προσωπικής Εκπλήρωσης-προσωπικών επιτευγμάτων» της κλίμακας MBI. Μεγαλύτερες τιμές καταγράφονται στις δηλώσεις, «Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τη ζωή άλλων ανθρώπων» ($M=4.71$, $SD=1.479$), «Μπορώ εύκολα να δημιουργήσω μια άνετη ατμόσφαιρα με τους αποδέκτες των υπηρεσιών μου (ασθενείς).» ($M=4.59$, $SD=1.488$), «Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς νιώθουν γενικά οι αποδέκτες των υπηρεσιών μου (ασθενείς).» ($M=4.56$, $SD=1.539$), « Αντιμετωπίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα που έχουν οι αποδέκτες των υπηρεσιών μου (ασθενείς).» ($M=4.56$, $SD=1.532$) , «Έχω κατορθώσει αρκετά αξιόλογα πράγματα στη δουλειά αυτή.» ($M=4.36$, $SD=1.46$) και «Νιώθω αναζωογονημένος / η όταν έχω δουλέψει σε στενή επαφή με τους αποδέκτες των υπηρεσιών μου (ασθενείς).» ($M=4.03$, $SD=1.616$). Τέλος, για τη δήλωση «Αντιμετωπίζω με ηρεμία τις συναισθηματικές φορτίσεις στη δουλειά μου» καταγράφονται τιμές ($M=3.74$, $SD=1.595$) και για τη δήλωση «Νιώθω απογοήτευση από τη δουλειά μου » καταγράφεται η μικρότερη μέση τιμή , συγκριτικά με τις υπόλοιπες($M=2.3$, $SD =1.872$).

Πίνακας 25 Καταγραφή στατιστικών τιμών που αφορούν τη διάσταση Έλλειψη Προσωπικής Εκπλήρωσης-προσωπικών επιτευγμάτων της κλίμακας MBI

	N	M	SD
Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς νιώθουν γενικά οι αποδέκτες των υπηρεσιών μου (ασθενείς).	202	4,56	1,532
Αντιμετωπίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα που έχουν οι αποδέκτες των υπηρεσιών μου (ασθενείς).	202	4,56	1,539

Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τη ζωή άλλων ανθρώπων.	202	4,71	1,479
Νιώθω απογοήτευση από τη δουλειά	202	2,30	1,872
Μπορώ εύκολα να δημιουργήσω μια άνετη ατμόσφαιρα με τους αποδέκτες των υπηρεσιών μου (ασθενείς).	202	4,59	1,488
Νιώθω αναζωογονημένος / η όταν έχω δουλέψει σε στενή επαφή με τους αποδέκτες των υπηρεσιών μου (ασθενείς).	202	4,03	1,616
Έχω κατορθώσει αρκετά αξιόλογα πράγματα στη δουλειά αυτή.	202	4,36	1,460
Αντιμετωπίζω με ηρεμία τις συναισθηματικές φορτίσεις στη δουλειά μου.	202	3,74	1,595

Επαγωγική Στατιστική

Στον πίνακα 26 καταγράφεται ο δείκτης αξιοπιστίας για όλες τις διαστάσεις των κλιμάκων, ανάλογα με τις διαστάσεις τους. Ο δείκτης αξιοπιστίας παίρνει τιμές από 0 έως 1, με τις υψηλότερες τιμές να υποδεικνύουν μία υψηλότερη αξιοπιστία. Όσον αφορά την κλίμακα HEXACO, παρατηρούνται τιμές μεγαλύτερες από 0.7 στις περισσότερες διαστάσεις, επομένως αναμένεται μία στενή σύνδεση μεταξύ των δηλώσεων αυτών των διαστάσεων. Η διάσταση στην οποία παρατηρείται μικρότερη τιμή αξιοπιστίας, ίση με 0.65, αποτελεί τη «Εξωστρέφεια», στην οποία δεν αναμένεται στενή σύνδεση μεταξύ των αντικειμένων της διάστασης. Επίσης, στην κλίμακα MBI παρατηρείται αρκετά υψηλή αξιοπιστία στη διάσταση «Έλλειψη προσωπικής εκπλήρωσης» με τιμή ίση με 0.813, ενώ στις διαστάσεις «Αποπροσωποποίηση» και «Συναισθηματική Εξάντληση» καταγράφονται υψηλές τιμές του δείκτη αξιοπιστίας, ίσες με 0.738 και 0.748 αντίστοιχα. Τέλος, στην κλίμακα EWWS καταγράφεται πολύ υψηλή τιμή ίση με 0.829 για τη διάσταση «Διαπροσωπική», στην οποία αναμένεται πολύ στενή σύνδεση μεταξύ των δηλώσεων της διάστασης, ενώ αντίθετα για τη διάσταση «Ενδοπροσωπική» καταγράφεται σχετικά χαμηλή τιμή ίση με 0.521.

Πίνακας 26. Καταγραφή του δείκτη αξιοπιστίας για όλες τις κλίμακες

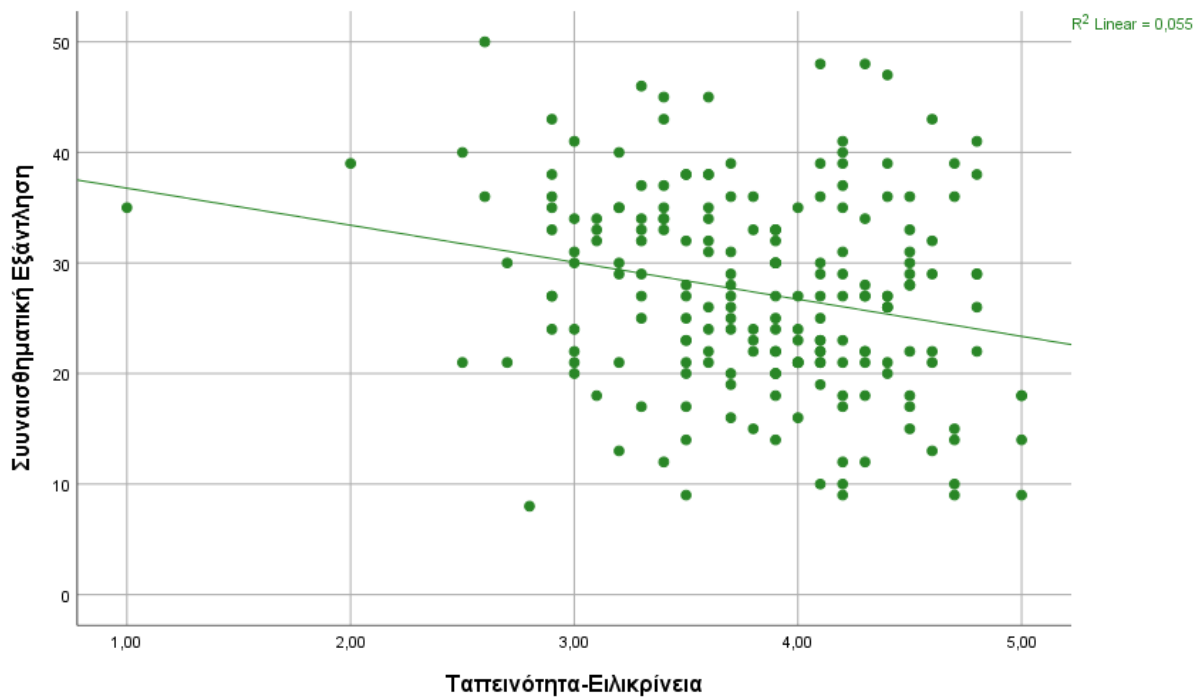
Κλίμακα	Διάσταση	Cronbach's Alpha	N of Items
HEXACO	Ταπεινότητα-Ειλικρίνεια	.731	10
	Συναισθηματικότητα	.693	10
	Εξωστρέφεια	.650	10
	Προσήνεια	.724	10
	Ευσυνειδησία	.745	10
	Δεκτικότητα	.761	10
MBI	Συναισθηματική Εξάντληση	.748	9
	Αποπροσωποποίηση	.738	5
	Έλλειψη προσωπικής εκπλήρωσης	.813	8
EWWS	Διαπροσωπική	.829	4
	Ενδοπροσωπική	.521	4

Στον πίνακα 27 εξετάζεται η συσχέτιση ανάμεσα στις διαστάσεις της κλίμακας HEXACO, δηλαδή τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας και στις διαστάσεις της κλίμακας MBI, επαγγελματικής ικανοποίησης. Από την ανάλυση που διεξάχθηκε, καταγράφηκαν χαμηλές στατιστικά σημαντικές αρνητικές συσχετίσεις ανάμεσα στη διάσταση «Συναισθηματική εξάντληση» και στην πλειοψηφία των διαστάσεων της κλίμακας HEXACO, με το συντελεστή συσχέτισης του Pearson να παίρνει τιμές από -0,314 μέχρι -0,167, διότι τα παρατηρούμενα p-values είναι αρκετά χαμηλά ($p < 0,017$), ενώ για την διάσταση «Συναισθηματικότητα» δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική συσχέτιση ($r = 0,05$, $p = 0,477$). Επίσης, καταγράφηκαν αρνητικές συσχετίσεις ανάμεσα στη διάσταση «Αποπροσωποποίηση» και στις περισσότερες διαστάσεις της κλίμακας HEXACO, με τον συντελεστή Pearson να παίρνει τιμές από -0,388 μέχρι -0,203 με τα παρατηρούμενα p-values να είναι αρκετά χαμηλά ($p < 0,004$), δείχνοντας ότι η συσχέτιση είναι σημαντική, ενώ για τις διαστάσεις «Συναισθηματικότητα» και «Δεκτικότητα σε εμπειρίες» δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική συσχέτιση καθώς τα παρατηρούμενα p-values για αυτά παίρνουν αρκετά μεγάλες τιμές ($p > 0,131$) και οι τιμές του συντελεστή είναι πολύ χαμηλές. Τέλος, καταγράφηκε χαμηλή στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ανάμεσα στις διαστάσεις «Έλλειψη προσωπικής εκπλήρωσης» και την πλειοψηφία των διαστάσεων της κλίμακας HEXACO καθώς τα παρατηρούμενα p-values παίρνουν αρκετά χαμηλές τιμές ($p < 0,021$), με το εύρος τιμών για τον συντελεστή Pearson να ξεκινάει από 0,162 μέχρι 0,282, αντιθέτως για τις διαστάσεις «Συναισθηματικότητα» και «Ταπεινότητα-Ειλικρίνεια» τα παρατηρούμενα p-values είναι πολύ μεγάλα ($p > 0,123$), με αυτό να δηλώνει ότι δεν

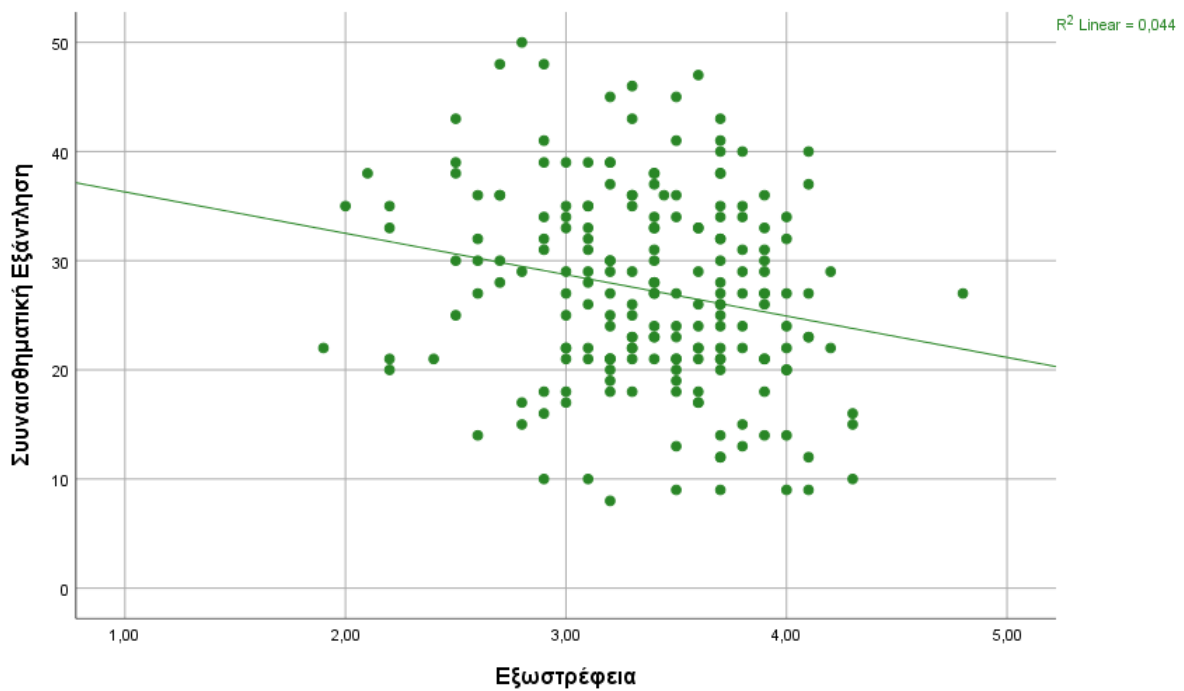
υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα σε αυτές τις διαστάσεις . Τα αποτελέσματα απεικονίζονται στα ακόλουθα γραφήματα 1-13.

Πίνακας 27. Καταγραφή της συσχέτισης ανάμεσα στις κλίμακες HEXACO και MBI

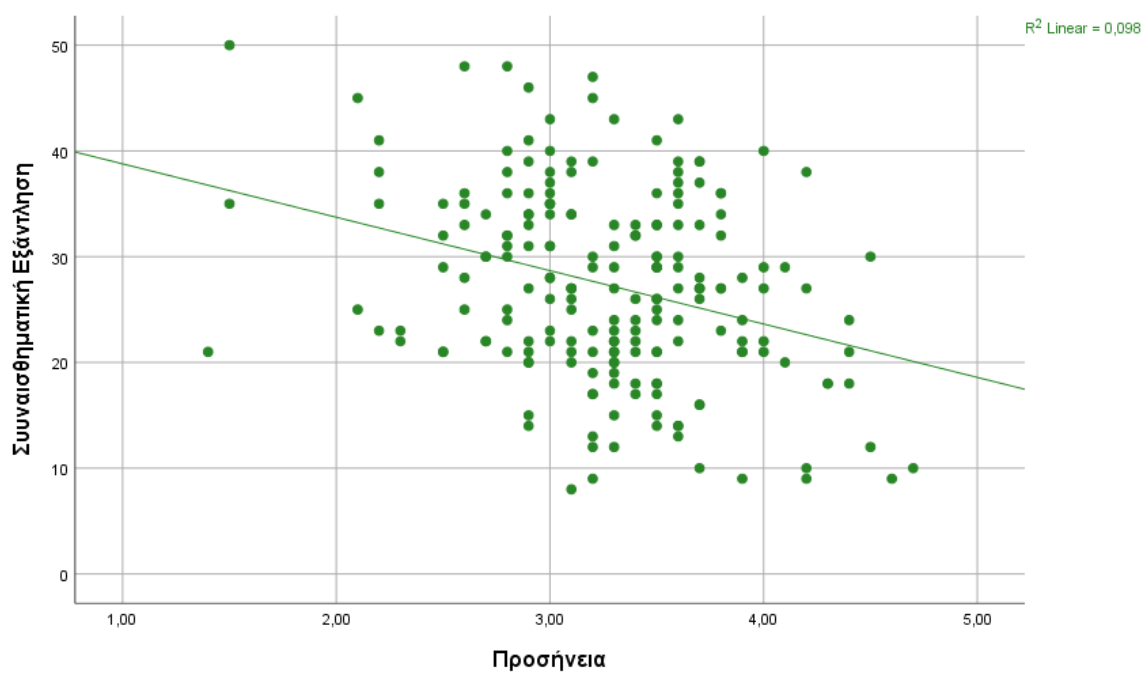
		Ταπεινότητα- Συναισθηματικότητα					Δεκτικότητα σε εμπειρίες
Εξάντληση	Pearson	,050	-,233	-,210	-,314	-,171	-,167
	Correlation						
	p-value	,477	,001	,003	,000	,015	,017
Αποπροσωποποίηση	Pearson	-,079	-,323	-,203	-,388	-,335	-,107
	Correlation						
	p-value	,263	,000	,004	,000	,000	,131
Έλλειψη προσωπικής εκπλήρωσης	Pearson	-,047	,109	,282	,162	,264	,252
	Correlation						
	p-value	,510	,123	,000	,021	,000	,000



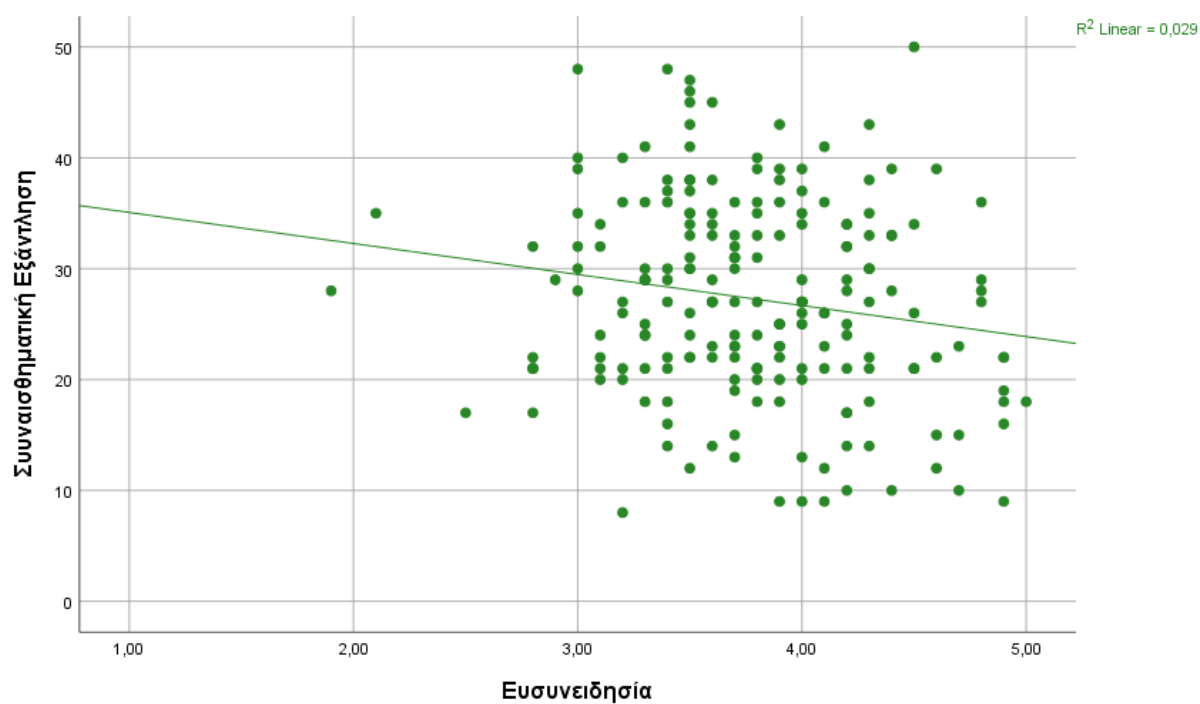
Γράφημα 1. Γράφημα συσχέτισης ανάμεσα στις διαστάσεις Συναισθηματική εξάντληση και Ταπεινότητα-Ειλικρίνεια



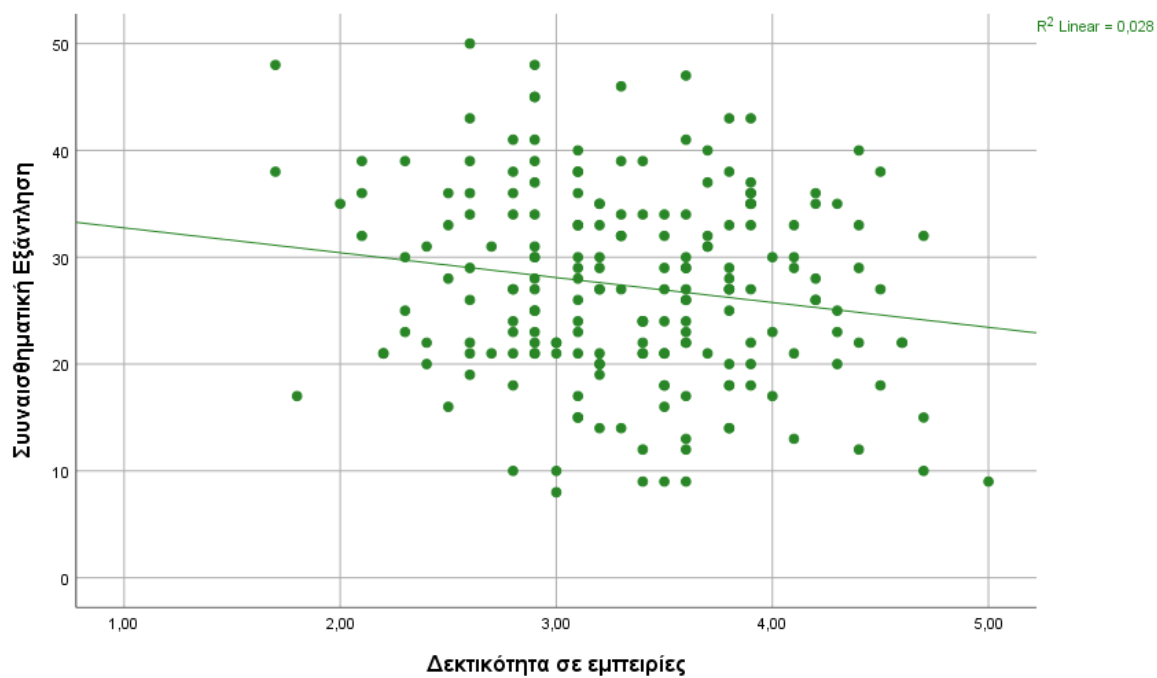
Γράφημα 2. Γράφημα συσχέτισης ανάμεσα στις διαστάσεις Συναισθηματική εξάντληση και Εξωστρέφεια



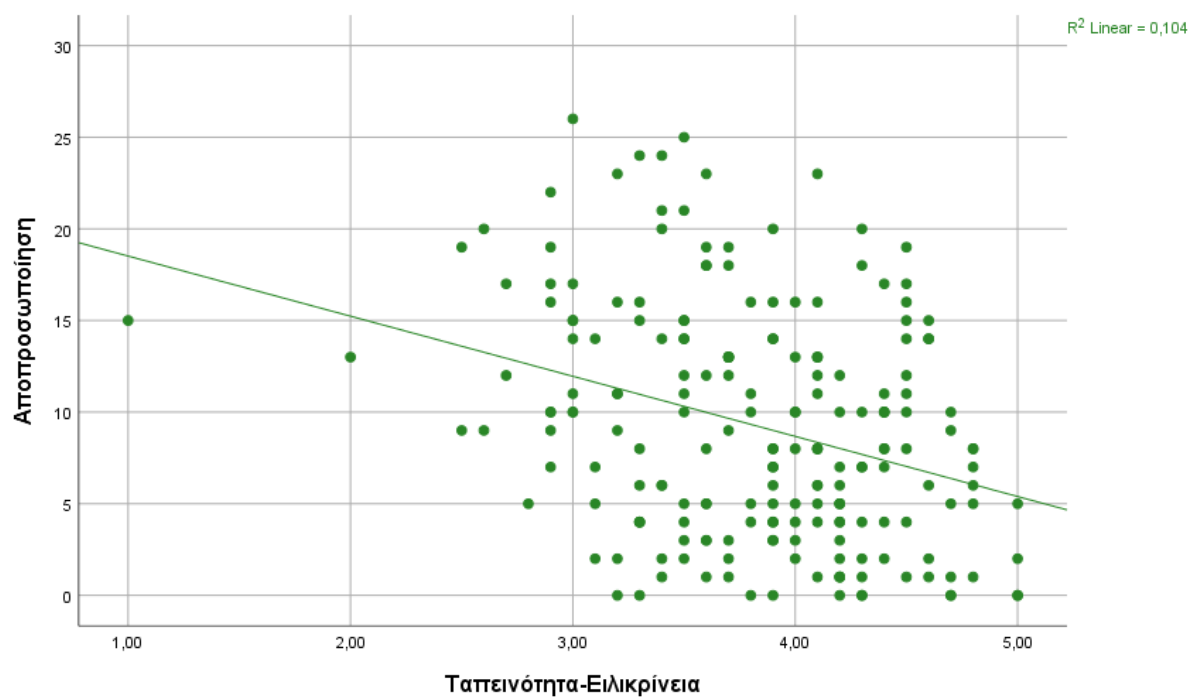
Γράφημα 3. Γράφημα συσχέτισης ανάμεσα στις διαστάσεις Συναισθηματική εξάντληση και Προσήγεια



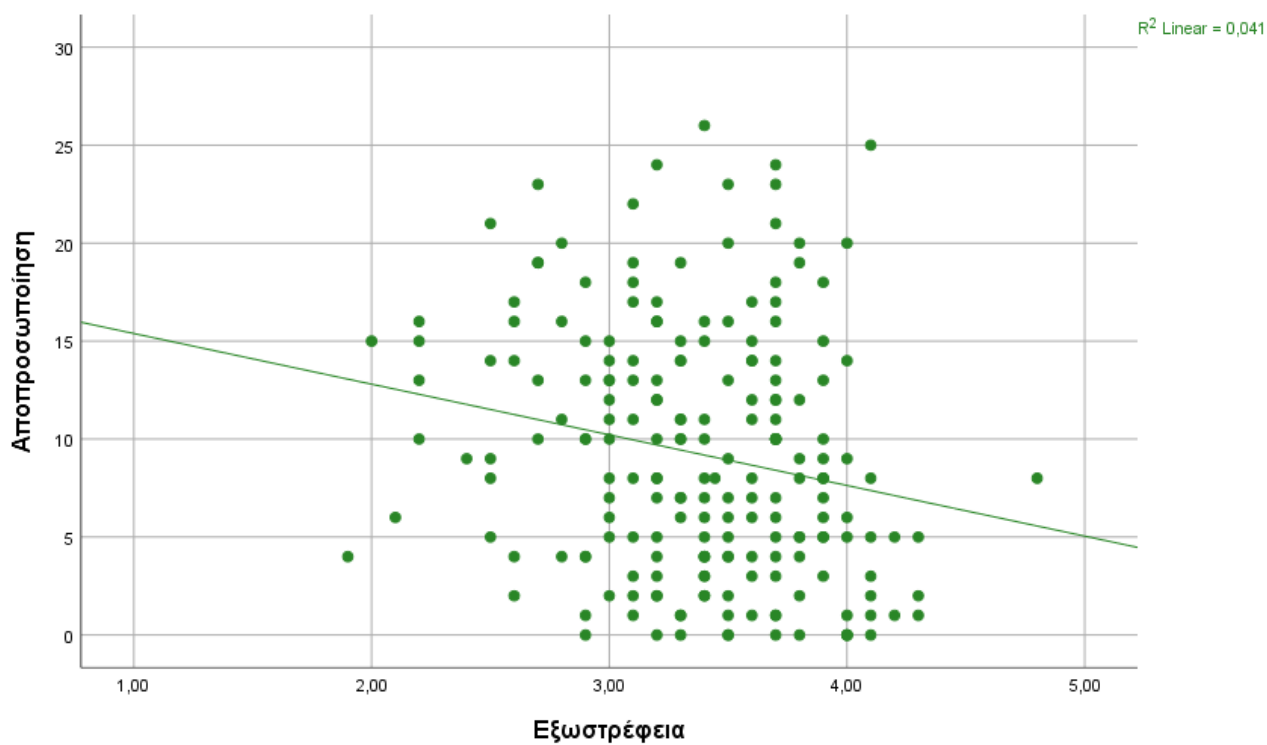
Γράφημα 4. Γράφημα συσχέτισης ανάμεσα στις διαστάσεις Συναισθηματική εξάντληση και Ευσυνειδησία



Γράφημα 5. Γράφημα συσχέτισης ανάμεσα στις διαστάσεις Συναισθηματική εξάντληση και Δεκτικότητα σε εμπειρίες

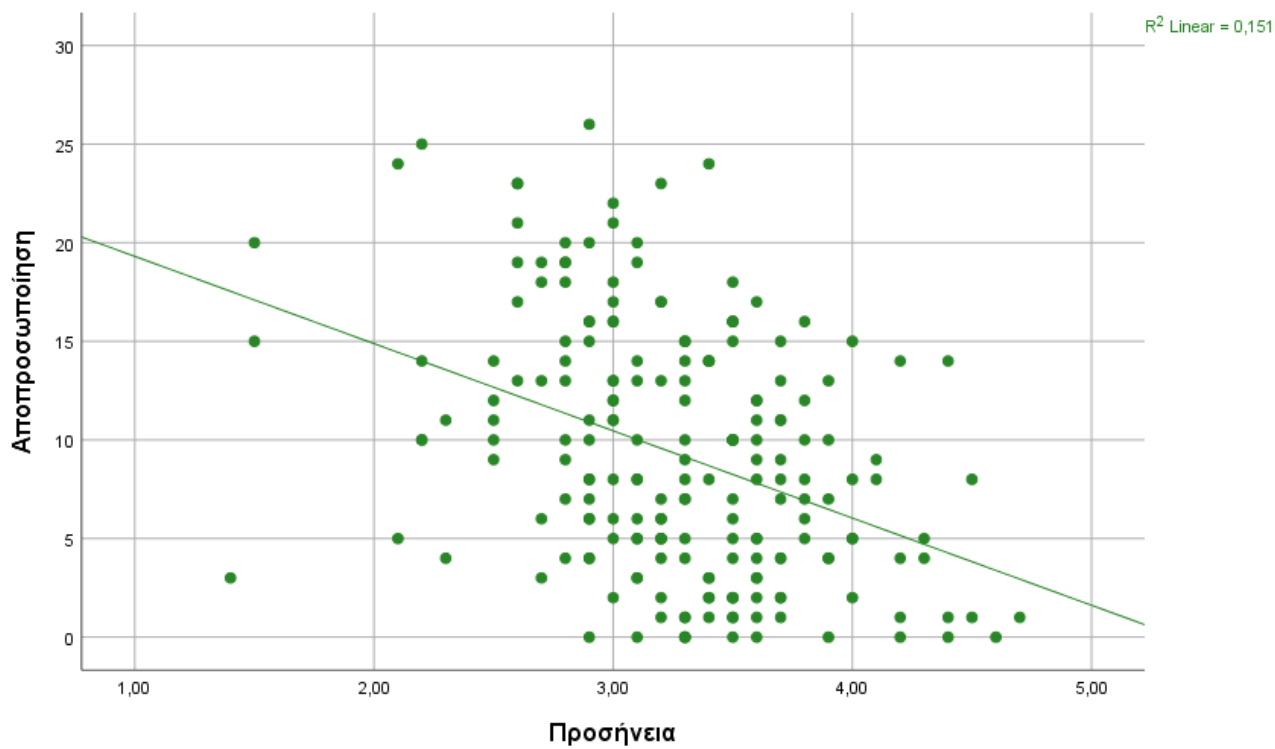


Γράφημα 6. Γράφημα συσχέτισης ανάμεσα στις διαστάσεις Αποπροσωποίηση και Ταπεινότητα-Ειλικρίνεια

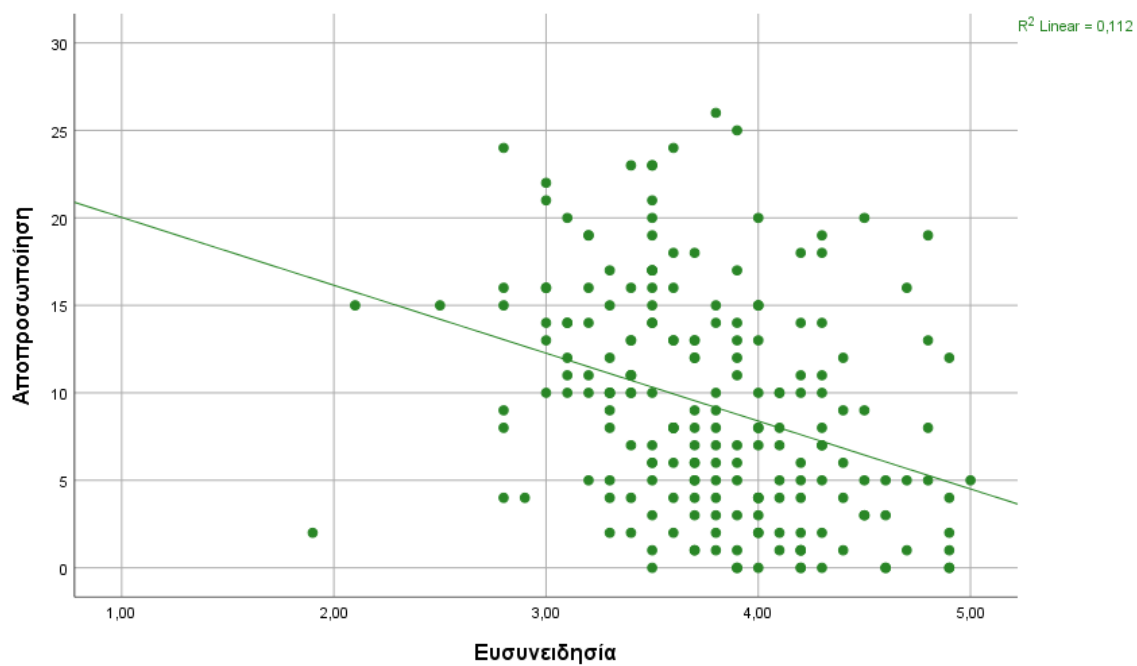


Γράφημα 7

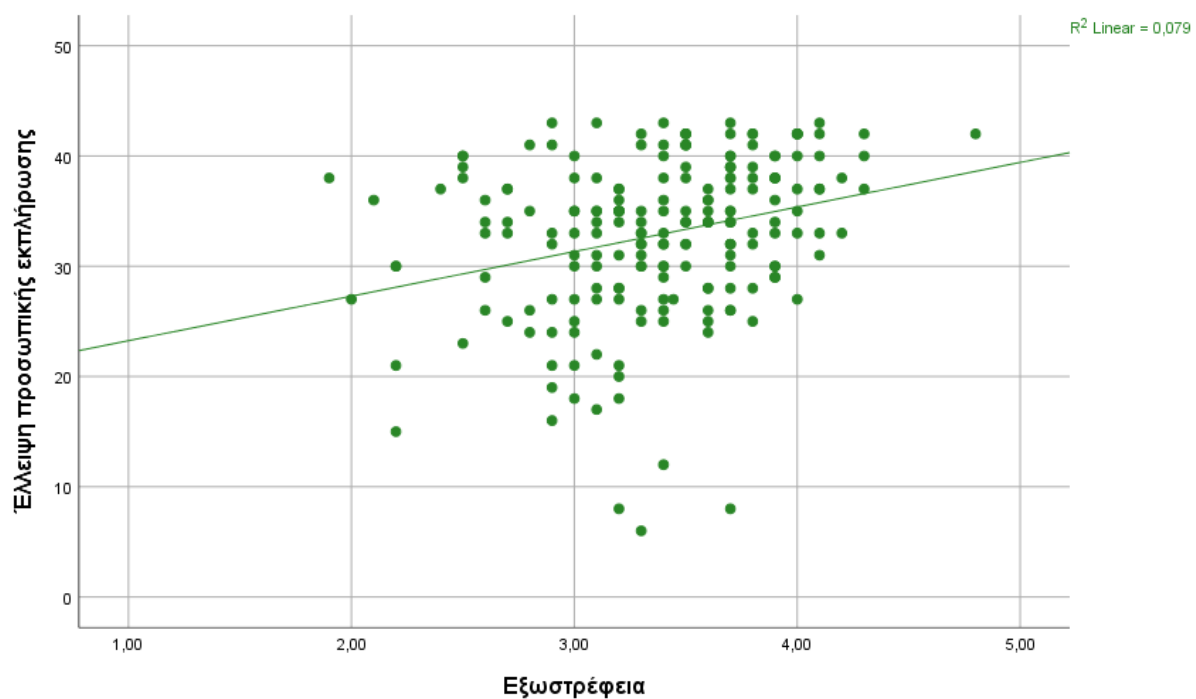
Γράφημα συσχέτισης ανάμεσα στις διαστάσεις Αποπροσωποίηση και Εξωστρέφεια



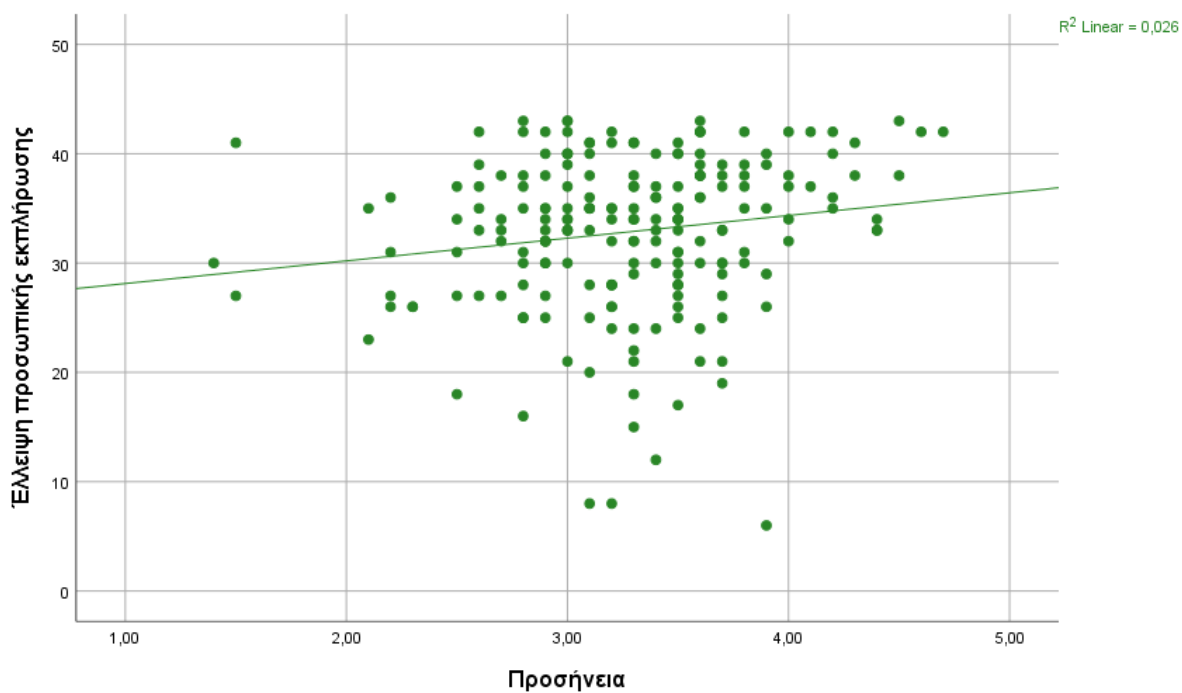
Γράφημα 8. Γράφημα συσχέτισης ανάμεσα στις διαστάσεις Αποπροσωποίηση και Προσήνεια



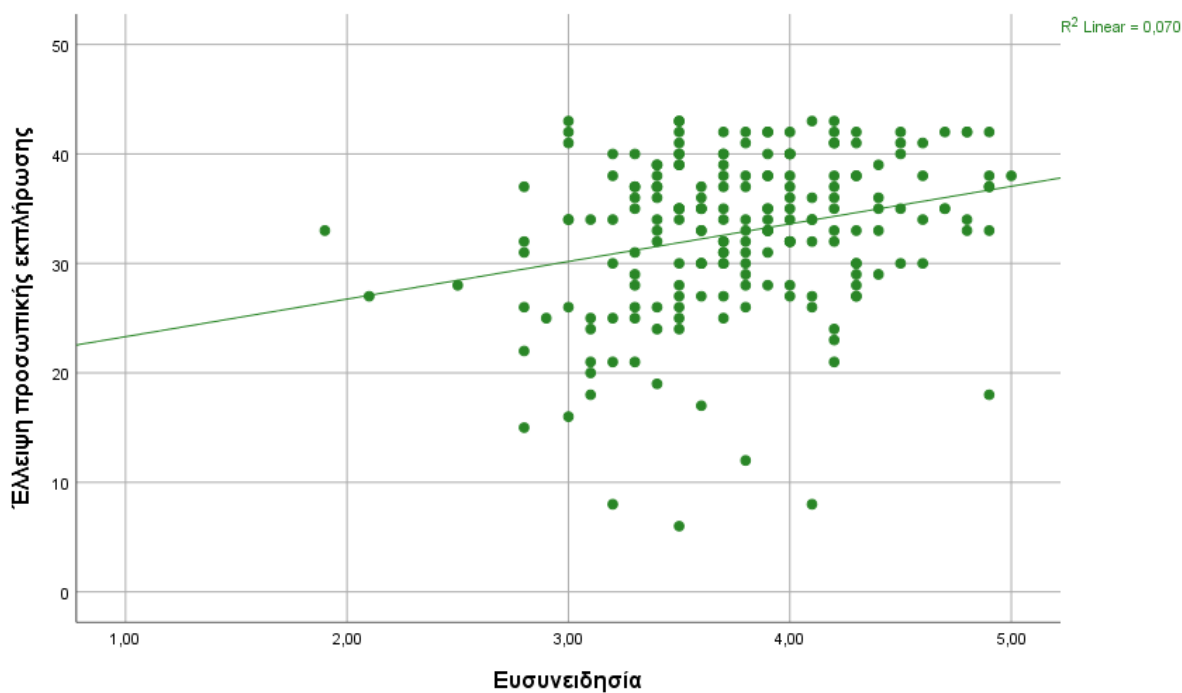
Γράφημα 9. Γράφημα συσχέτισης ανάμεσα στις διαστάσεις Αποπροσωποίηση και Ευσυνειδησία



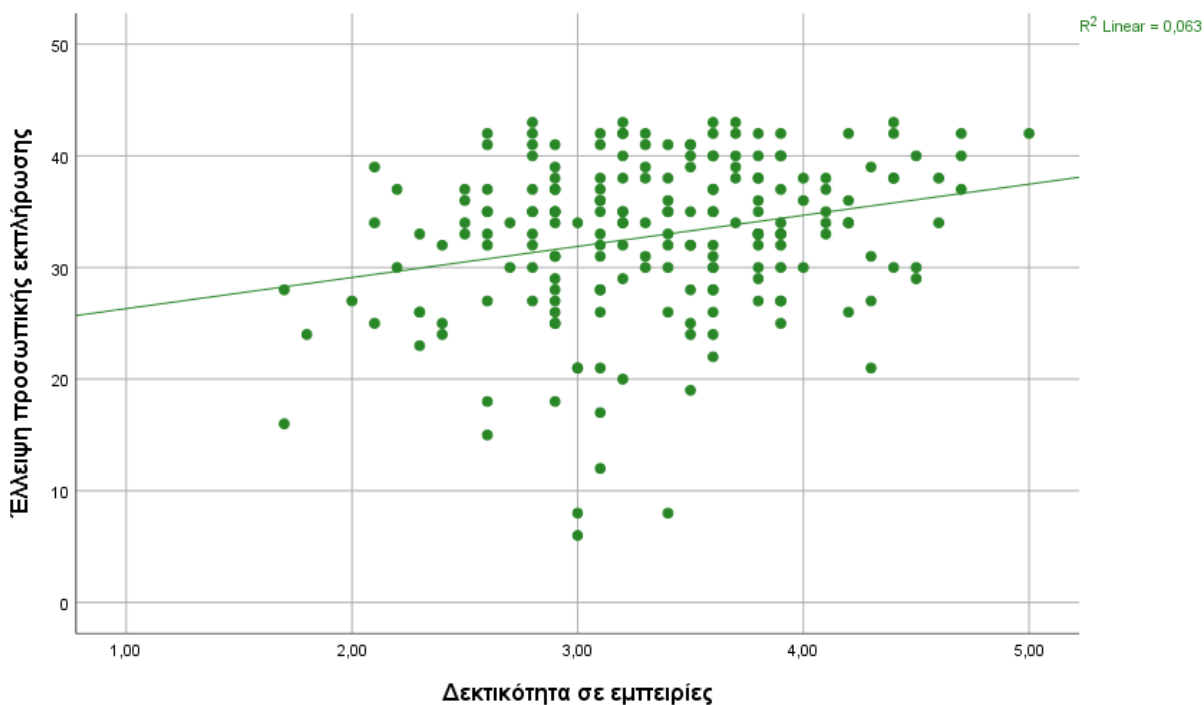
Γράφημα 10. Γράφημα συσχέτισης ανάμεσα στις διαστάσεις Έλλειψη προσωπικής εκπλήρωσης και Εξωστρέφεια



Γράφημα 11. Γράφημα συσχέτισης ανάμεσα στις διαστάσεις Έλλειψη προσωπικής εκπλήρωσης και Προσήνεια



Γράφημα 12. Γράφημα συσχέτισης ανάμεσα στις διαστάσεις Έλλειψη προσωπικής εκπλήρωσης και Ευσυνειδησία

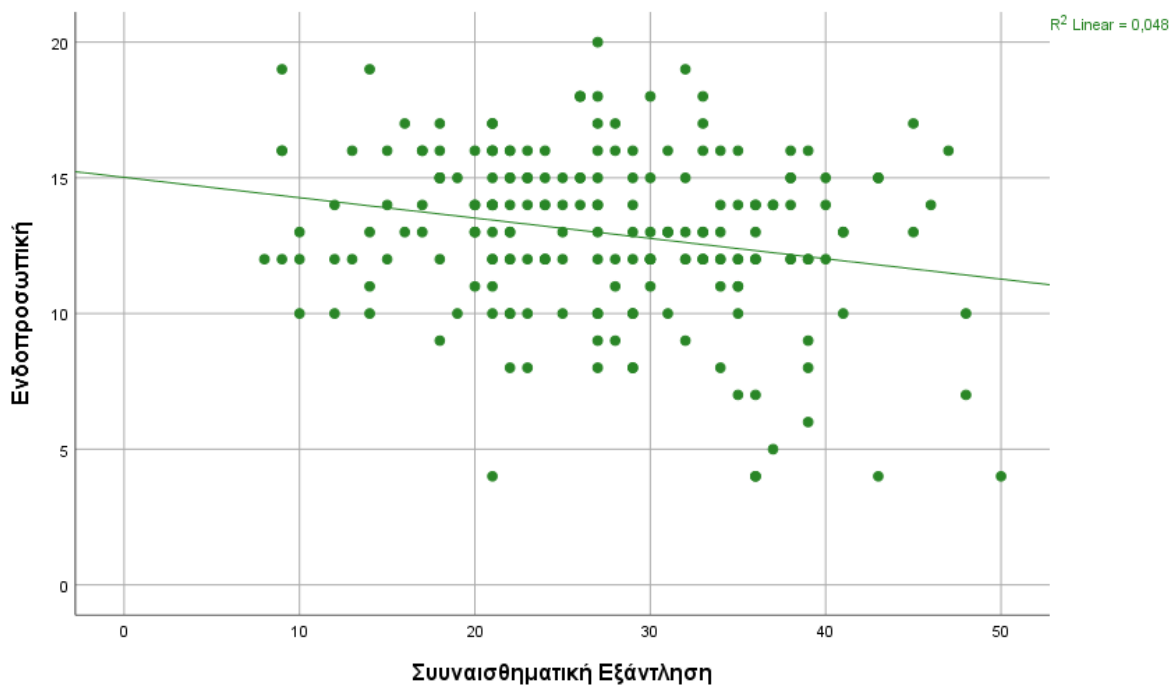


Γράφημα 13. Γράφημα συσχέτισης ανάμεσα στις διαστάσεις Έλλειψη προσωπικής εκπλήρωσης και Δεκτικότητα σε εμπειρίες.

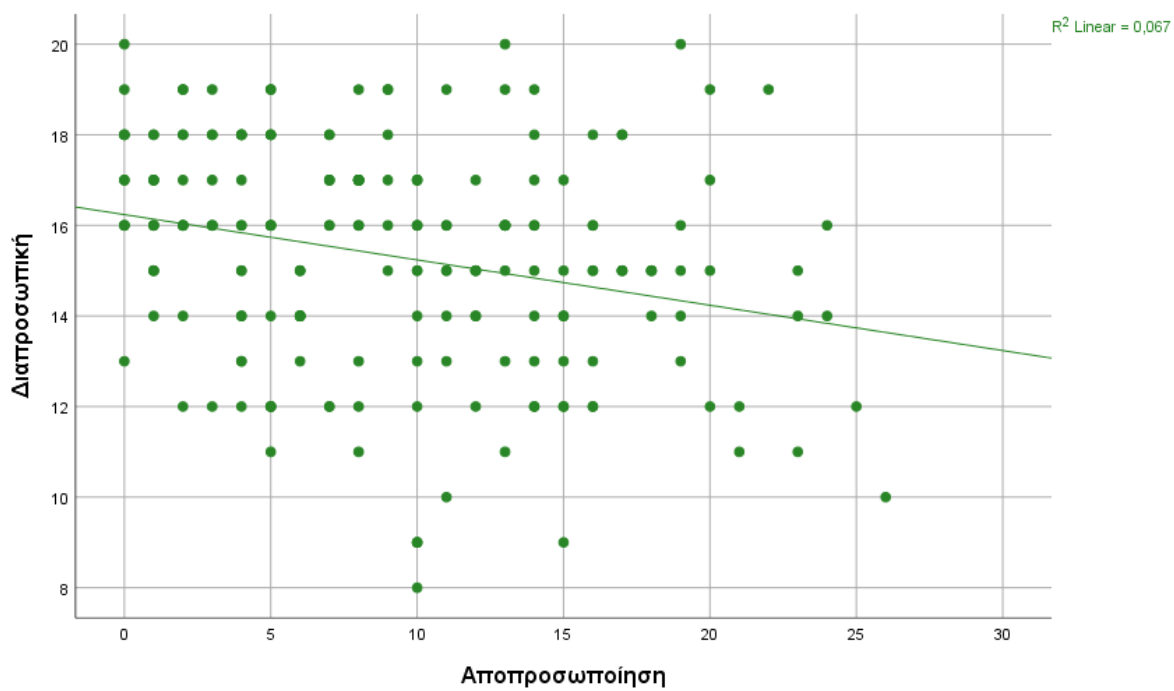
Στον πίνακα 28 εξετάζεται η συσχέτιση ανάμεσα στις διαστάσεις των κλιμάκων MBI και EWWS. Από την ανάλυση που διεξάχθηκε για τις συσχετίσεις ανάμεσα στη διάσταση «Συναισθηματική εξάντληση» και στις διαστάσεις της κλίμακας EWWS παρατηρήθηκε ότι, υπάρχει χαμηλή στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την διάσταση «Ενδοπροσωπική» με το συντελεστή συσχέτισης του Pearson να παίρνει την τιμή -0,219, καθώς το παρατηρούμενο p-value είναι μικρό ($p=0,002$), ενώ με την διάσταση «Διαπροσωπική» δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική συσχέτιση διότι το p-value που προκύπτει είναι αρκετά μεγάλο ($p\text{-value}=0,122$). Στην συνέχεια, ο έλεγχος για την ύπαρξη συσχέτισης της διάστασης «Αποπροσωποποίηση», και οι δυο διαστάσεις της κλίμακας EWWS παρουσιάζουν χαμηλή αρνητική συσχέτιση, καθώς ο συντελεστής Pearson παίρνει τις τιμές -0,109 και -0,219, με τα παρατηρούμενα p-values να είναι αρκετά χαμηλά ($p<0,011$), δείχνοντας ότι η συσχέτιση είναι σημαντική. Τέλος, για την διάσταση «Έλλειψη προσωπικής εκπλήρωσης», παρατηρείται μέτρια στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την διάσταση «Διαπροσωπική» με το συντελεστή Pearson να παίρνει την τιμή 0,415 και το παρατηρούμενο p-value να είναι αρκετά χαμηλό ($p<0,001$), σε αντίθεση με τη διάσταση «Ενδοπροσωπική» που δεν παρουσιάζει συσχέτιση καθώς το p-value που του αντιστοιχεί έχει μεγάλη τιμή ($p=0,159$). Τα αποτελέσματα απεικονίζονται στα ακόλουθα γραφήματα 14-17.

Πίνακας 28. Καταγραφή της συσχέτισης ανάμεσα στις κλίμακες EWWS και MBI

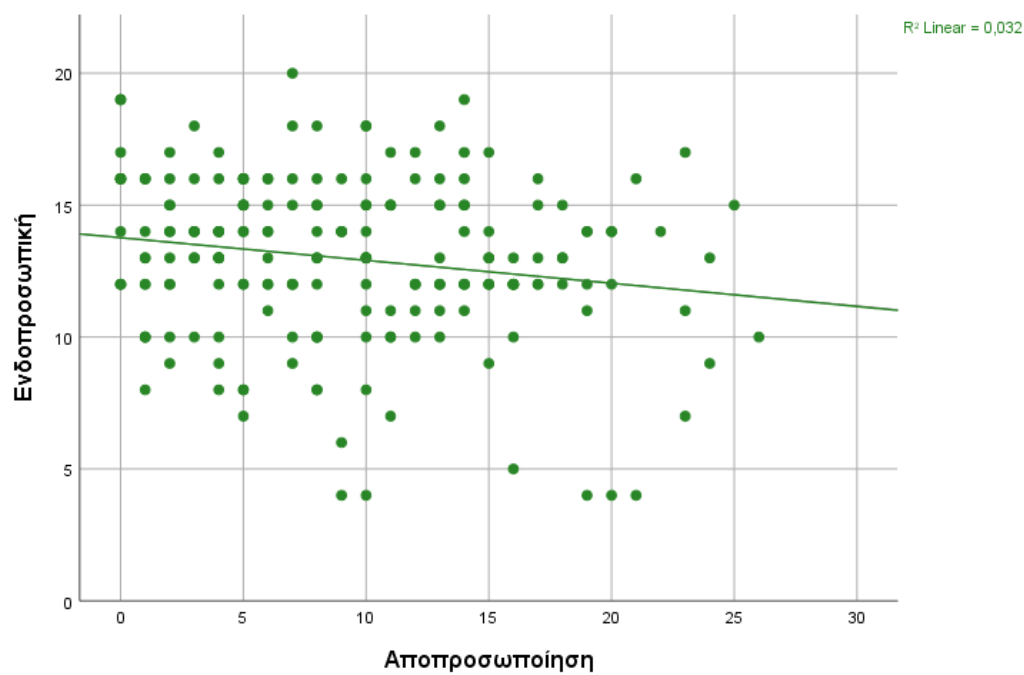
		Διαπροσωπική	Ενδοπροσωπική
Συναισθηματική Εξάντληση	Pearson Correlation	-,109	-,219
	p-value	,122	,002
Αποπροσωποίηση	Pearson Correlation	-,258	-,179
	p-value	,000	,011
Έλλειψη εκπλήρωσης προσωπικής	Pearson Correlation	,415	,099
	p-value	,000	,159



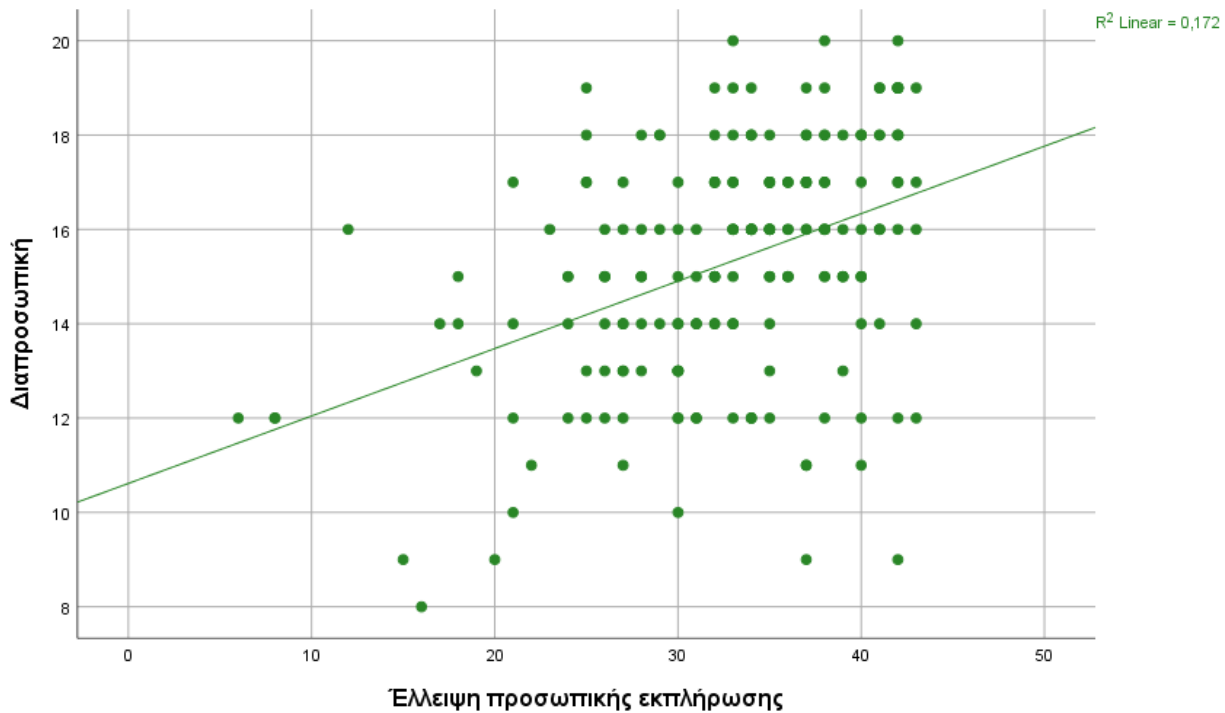
Γράφημα 14. Γράφημα συσχέτισης ανάμεσα στις διαστάσεις Ενδοπροσωπική και Συναισθηματική εξάντληση



Γράφημα 15. Γράφημα συσχέτισης ανάμεσα στις διαστάσεις Αποπροσωποίηση και Διαπροσωπική



Γράφημα 16. Γράφημα συσχέτισης ανάμεσα στις διαστάσεις Αποπροσωποίηση και Ενδοπροσωπική

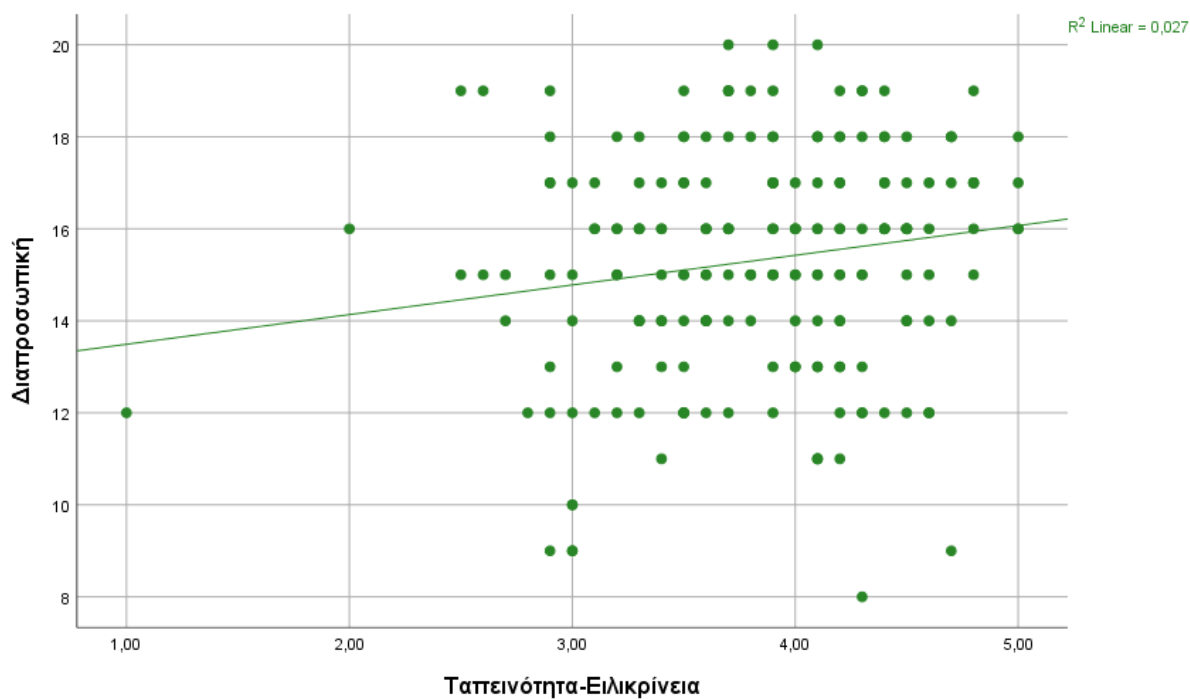


Γράφημα 17. Γράφημα συσχέτισης ανάμεσα στις διαστάσεις Έλλειψη προσωπικής εκπλήρωσης και Διαπροσωπική

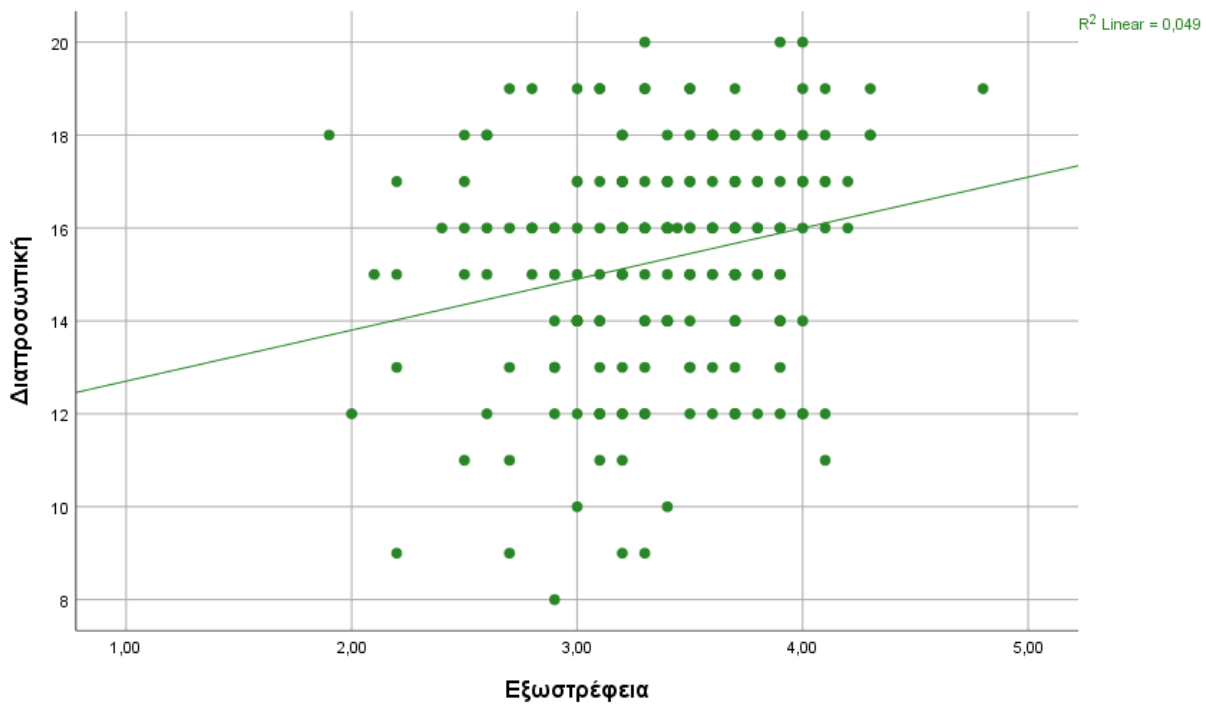
Στον πίνακα 29 εξετάζεται η συσχέτιση μεταξύ των διαστάσεων στις κλίμακες HEXACO και EWWS. Από την ανάλυση που διεξάχθηκε, αρχίζοντας από την διάσταση «Διαπροσωπική» με την κλίμακα HEXACO, καταγράφονται χαμηλές στατιστικά σημαντικές θετικές συσχετίσεις με την πλειοψηφία των διαστάσεων με τιμές του συντελεστή Pearson να παίρνει τιμές που ξεκινάνε από 0,125 έως 0,222, με τα παρατηρούμενα p-values να είναι αρκετά χαμηλά ($p < 0.046$), δείχνοντας ότι η συσχέτιση είναι σημαντική, αντιθέτως για τις διαστάσεις «Συναισθηματικότητα» και «Δεκτικότητα σε εμπειρίες» δεν παρουσιάζεται στατιστικά σημαντική συσχέτιση καθώς τα παρατηρούμενα p-values των διαστάσεων αυτών παίρνουν αρκετά μεγάλες τιμές ($p > 0,061$). Στην συνέχεια, στον έλεγχο για ύπαρξη συσχέτισης ανάμεσα στην διάσταση «Ενδοπροσωπική» με τις διαστάσεις της κλίμακας HEXACO, οι περισσότερες δεν παρουσιάζουν στατιστικά σημαντική συσχέτιση καθώς τα παρατηρούμενα p-values αυτών των διαστάσεων παίρνουν αρκετά μεγάλες τιμές ($p > 0,232$), όμως στις διαστάσεις «Εξωστρέφεια» και «Προσήνεια» παρουσιάζεται χαμηλή στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση, διότι $p < 0,004$, με το συντελεστή Pearson να παίρνει τις τιμές 0,316 και 0,2 αντίστοιχα σε κάθε διάσταση. Τα αποτελέσματα απεικονίζονται στα παρακάτω γραφήματα 18-23.

Πίνακας 29. Καταγραφή της συσχέτισης ανάμεσα στις κλίμακες HEXACO και EWWS

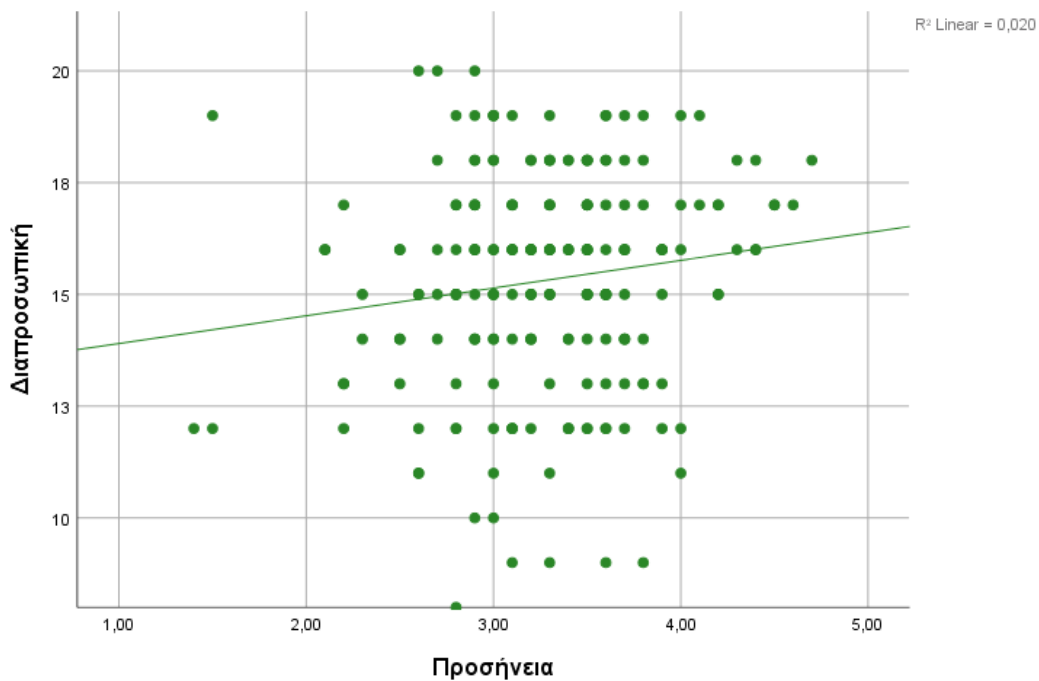
		Ταπεινότητα-					Δεκτικότητα σε εμπειρίες
		Συναισθηματικότητα	Ειλικρίνεια	Εξωστρέφεια	Προσήνεια	Ευσυνειδησία	
Διαπροσωπική	Pearson	,132	,164	,222	,140	,272	,125
	Correlation						
	p-value	,061	,020	,002	,046	,000	,077
Ενδοπροσωπική	Pearson	,059	,084	,316	,200	,080	-,023
	Correlation						
	p-value	,402	,232	,000	,004	,257	,744



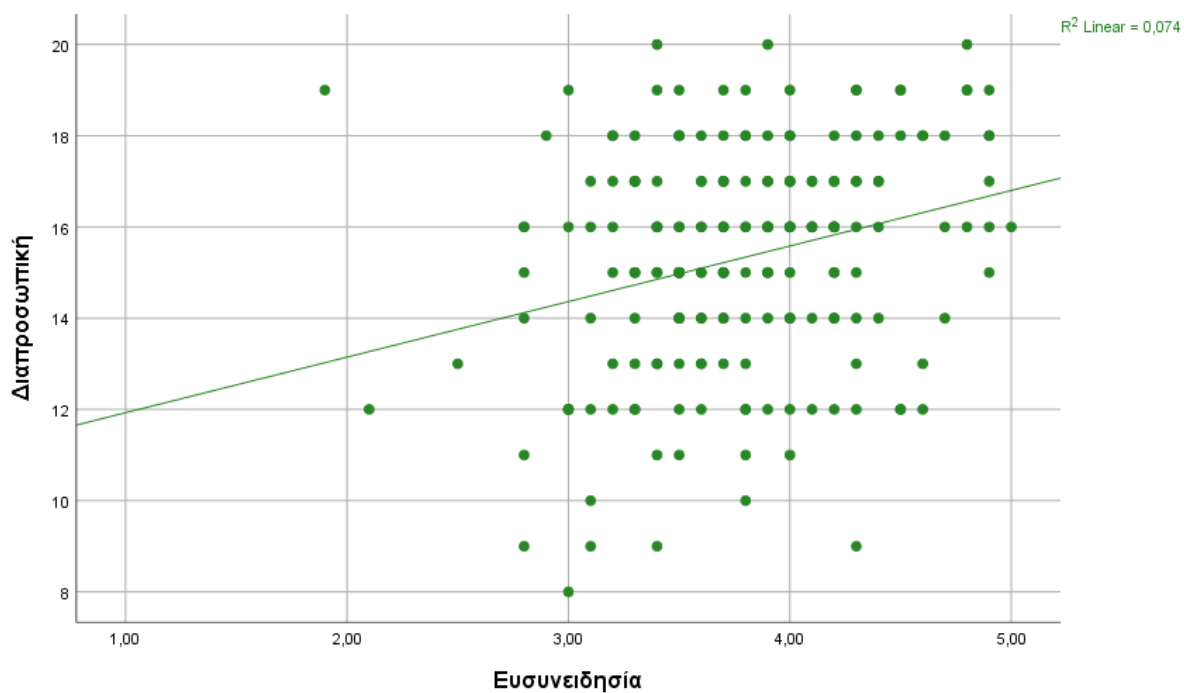
Γράφημα 18. Γράφημα συσχέτισης ανάμεσα στις διαστάσεις Διαπροσωπική και Ταπεινότητα-Ειλικρίνεια



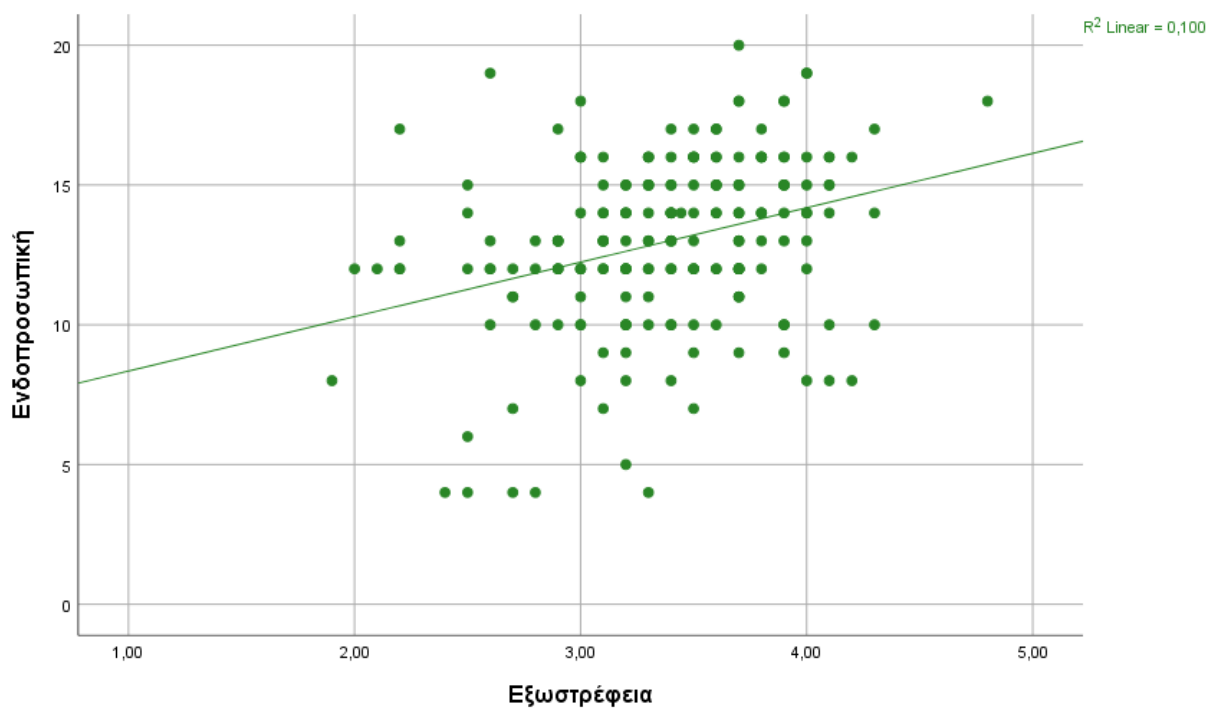
Γράφημα 19. Γράφημα συσχέτισης ανάμεσα στις διαστάσεις Διαπροσωπική και Εξωστρέφεια



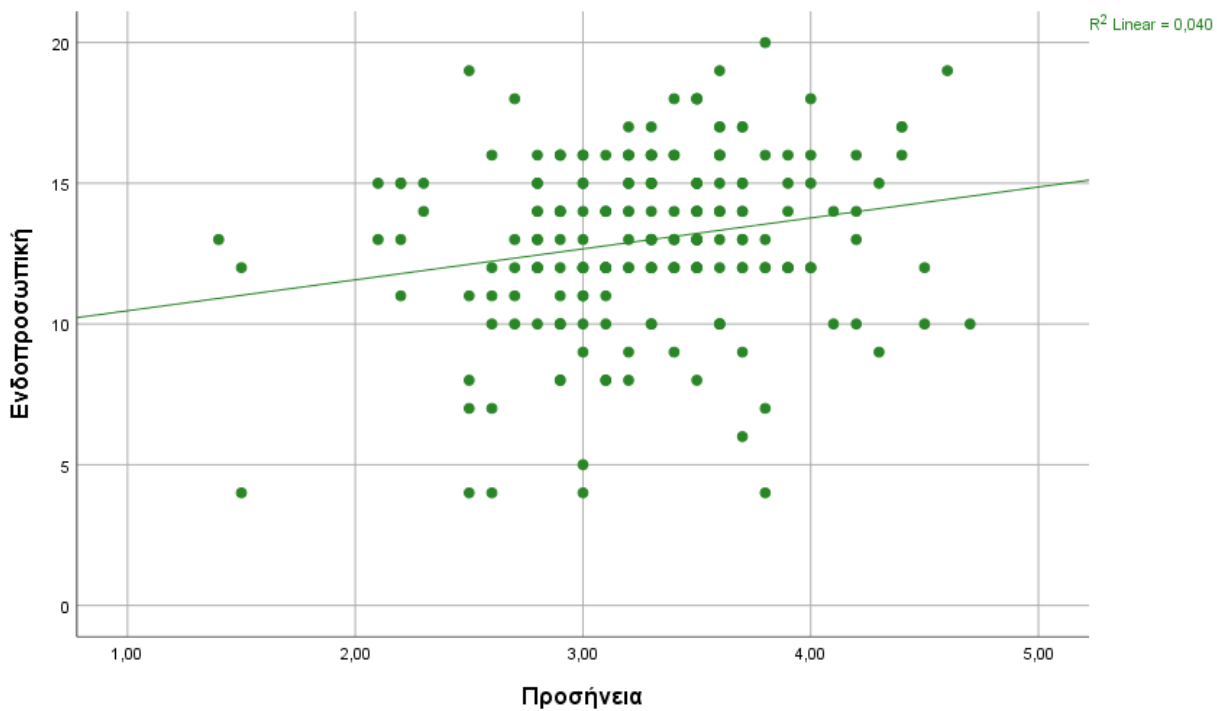
Γράφημα 20. Γράφημα συσχέτισης ανάμεσα στις διαστάσεις Διαπροσωπική και Προσήγεια



Γράφημα 21. Γράφημα συσχέτισης ανάμεσα στις διαστάσεις Διαπροσωπική και Ευσυνειδησία



Γράφημα 22. Γράφημα συσχέτισης ανάμεσα στις διαστάσεις Ενδοπροσωπική και Εξωστρέφεια

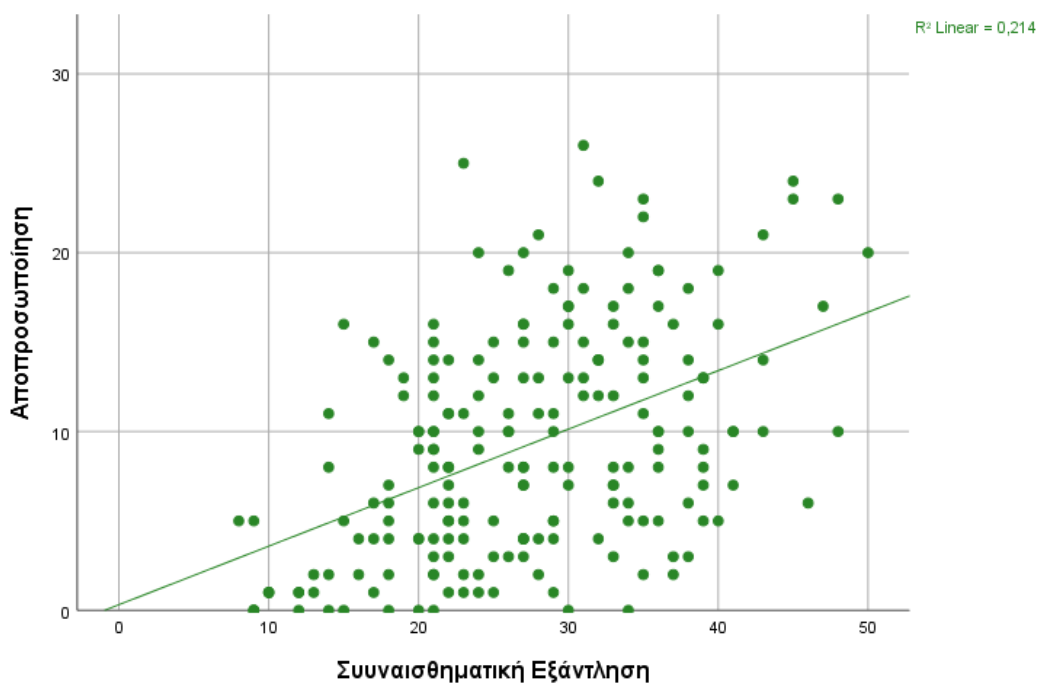


Γράφημα 23. Γράφημα συσχέτισης ανάμεσα σε Ενδοπροσωπική και Προσήνεια

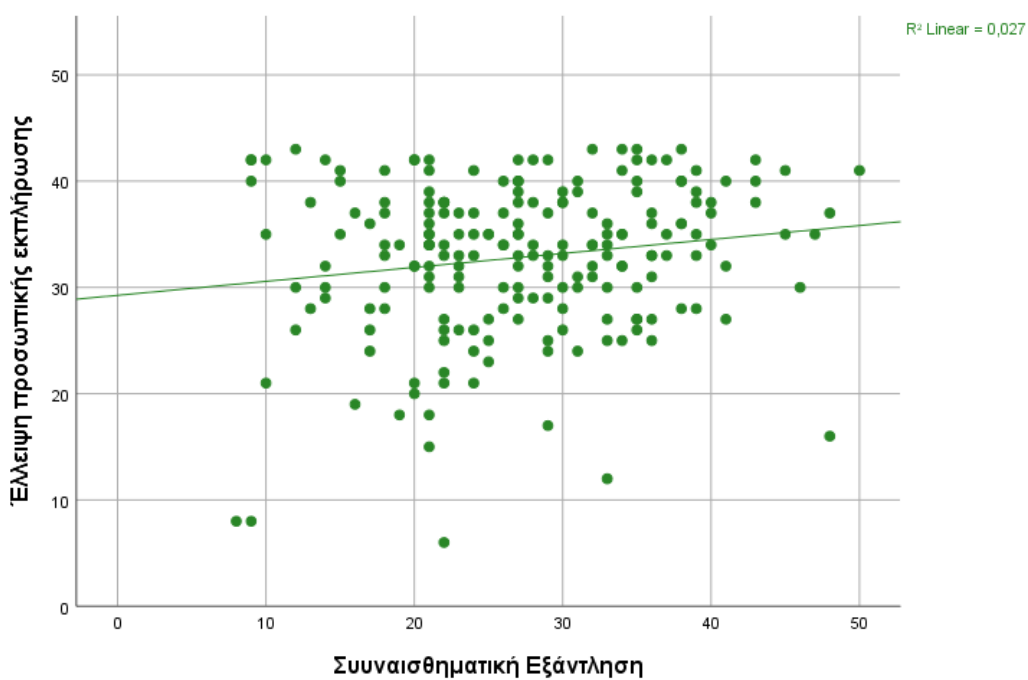
Στον πίνακα 30 εξετάζεται η συσχέτιση ανάμεσα στην διάσταση της «Συναισθηματική εξάντληση» με τις άλλες δύο διαστάσεις της κλίμακας MBI. Από την ανάλυση που διεξάχθηκε, παρατηρήθηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τις άλλες δυο διαστάσεις της κλίμακας «Αποπροσωποποίηση» και «Έλλειψη προσωπικής εκπλήρωσης» και τον συντελεστή συσχέτισης του Pearson να παίρνει τις τιμές 0,462 και 0,165 αντιστοίχως, με τα παρατηρούμενα p-values να είναι αρκετά χαμηλά ($p < 0.019$), δείχνοντας ότι η συσχέτιση είναι σημαντική. Τα αποτελέσματα απεικονίζονται στα παρακάτω γραφήματα 24 και 25..

Πίνακας 30. Καταγραφή της συσχέτισης ανάμεσα στην διάσταση της επαγγελματικής εξάντλησης με την αποπροσωποποίηση και την έλλειψη προσωπικής εκπλήρωσης

		Αποπροσωποποίηση	Έλλειψη προσωπικής εκπλήρωσης
Συναισθηματική Εξάντληση	Pearson	,462	,165
	Correlation		
	p-value	,000	,019



Γράφημα 24. Γράφημα συσχέτισης ανάμεσα στις διαστάσεις Συναισθηματική εξάντληση και Αποπροσωποίηση



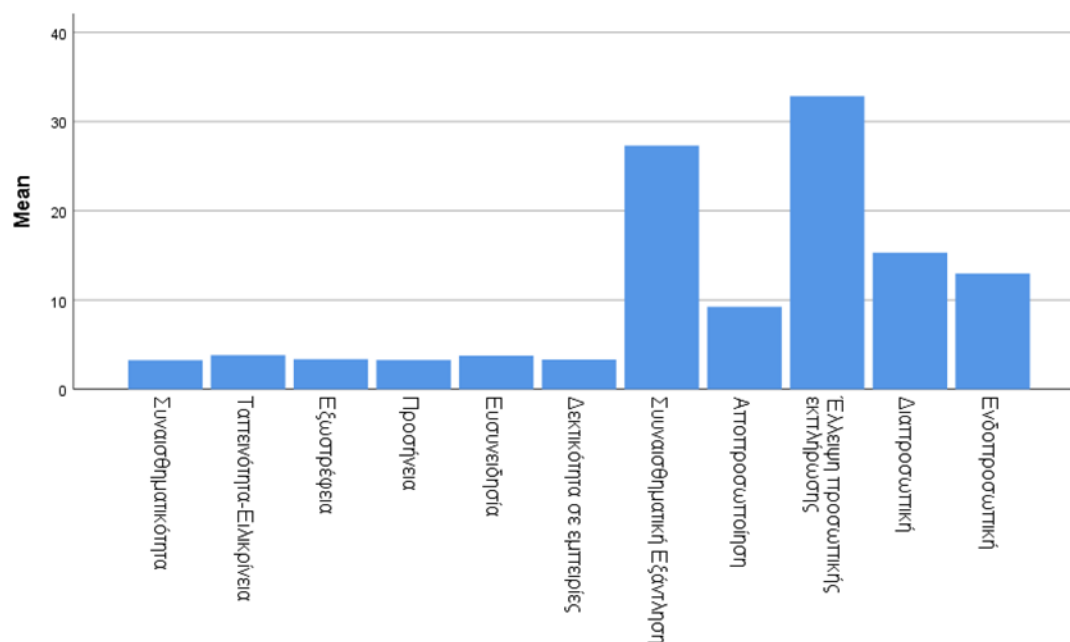
Γράφημα 25. Γράφημα συσχέτισης ανάμεσα στις διαστάσεις Συναισθηματική εξάντληση και Έλλειψη προσωπικής εκπλήρωσης

Μέσες Τιμές και Τυπικές Αποκλίσεις των συνολικών διαστάσεων από όλες τις κλίμακες.

Στον πίνακα 31 καταγράφονται οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις των συνολικών διαστάσεων από όλες τις κλίμακες. Αναλυτικά οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις είναι οι εξής :

Πίνακας 31. Καταγραφή στατιστικών τιμών που αφορούν το συνολικό σκορ των διαστάσεων όλων των κλιμάκων

		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
HEXACO	Συναισθηματικότητα	202	3,26	,57
	Ταπεινότητα-Ειλικρίνεια	202	3,82	,62
	Εξωστρέφεια	202	3,37	,49
	Προσήνεια	202	3,27	,55
	Ευσυνειδησία	202	3,77	,54
	Δεκτικότητα σε εμπειρίες	202	3,34	,64
EWWS	Διαπροσωπική	202	15,31	2,45
	Ενδοπροσωπική	202	12,97	3,06
MBI	Συναισθηματική εξάντληση	202	27,30	8,95
	Αποπροσωποποίηση	202	9,25	6,33
	Έλλειψη προσωπικής εκπλήρωσης	202	32,85	7,12



Γράφημα 26. Απεικόνιση μέσω των τιμών των συνολικών διαστάσεων όλων των κλιμάκων

5.2. Περίληψη των Αποτελεσμάτων

Συνοψίζοντας, από την παραπάνω στατιστική ανάλυση προκύπτουν αποτελέσματα που μας δείχνουν την σχέση μεταξύ παραμέτρων της προσωπικότητας, της επαγγελματικής εξουθένωσης και της επαγγελματικής ευδαιμονίας. Η πλειοψηφία του δείγματος αποτελείται από γυναίκες (77,72%), από άτομα άγαμα (54,95%), που δεν έχουν αποκτήσει παιδιά (60,40%) και που διαμένουν σε πόλη μικρότερη των 150.000 κατοίκων (46,53%). Επίσης το μεγαλύτερο ποσοστό αποτελείται από νοσηλευτές που είναι απόφοιτοι ΤΕΙ (36,14%) και από νοσηλευτές που εργάζονται σε εναλλασσόμενες βάρδιες (71,29%). Ακόμη στην πλειοψηφία το δείγμα δηλώνει ότι κοιμάται καλά (42,6%), πως η εργασία του προκαλεί ορισμένες φορές ένταση (49,0%), άγχος (48,5%) αλλά όχι φόβο (47,0%). Παρόλα αυτά τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το δείγμα αισθάνεται σε μεγάλο ποσοστό εργασιακή ικανοποίηση (55,0%).

Για να θεωρηθεί μία συσχέτιση στατιστικά σημαντική, αρνητικά ή θετικά, πρέπει να είναι το $p < 0,05$ και $p < 0,01$. Ξεκινώντας με τις συσχετίσεις μεταξύ των διαστάσεων της κλίμακας HEXACO, δηλαδή τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας και των διαστάσεων της κλίμακας MBI, επαγγελματικής ικανοποίησης φαίνεται πως βρέθηκαν χαμηλές στατιστικά

σημαντικές αρνητικές συσχετίσεις μεταξύ της «Συναισθηματικής εξάντλησης» και των περισσότερων διαστάσεων της κλίμακας HEXACO, με συντελεστές Pearson από -0,314 έως -0,167 ($p < 0,017$), εκτός από τη «Συναισθηματικότητα», όπου δεν υπήρχε σημαντική συσχέτιση. Επίσης, αρνητικές συσχετίσεις παρατηρήθηκαν μεταξύ της «Αποπροσωποποίησης» και των περισσότερων διαστάσεων της HEXACO, με συντελεστές από -0,388 έως -0,203 ($p < 0,004$), ενώ δεν υπήρξε σημαντική συσχέτιση με τη «Συναισθηματικότητα» και τη «Δεκτικότητα σε εμπειρίες». Τέλος, υπήρξε θετική συσχέτιση μεταξύ της «Ελλειψης προσωπικής εκπλήρωσης» και των περισσότερων διαστάσεων της HEXACO ($r = 0,162-0,282$, $p < 0,021$), εκτός από τη «Συναισθηματικότητα» και την «Ταπεινότητα-Ευλικρίνεια», όπου δεν υπήρχε σημαντική συσχέτιση.

Στη συνέχεια, μεταξύ των κλιμάκων MBI και EWWS, η ανάλυση έδειξε χαμηλή στατιστικά σημαντική αρνητική συσχέτιση ανάμεσα στη «Συναισθηματική εξάντληση» και τη διάσταση «Ενδοπροσωπική» ($r = -0,219$, $p = 0,002$), ενώ δεν υπήρξε σημαντική συσχέτιση με τη διάσταση «Διαπροσωπική» ($p = 0,122$). Η «Αποπροσωποποίηση» παρουσίασε χαμηλές αρνητικές συσχετίσεις και με τις δύο διαστάσεις της κλίμακας EWWS ($r = -0,109$ και $r = -0,219$), με στατιστικά σημαντικές τιμές p ($p < 0,011$). Τέλος, η «Ελλειψη προσωπικής εκπλήρωσης» είχε μέτρια θετική συσχέτιση με τη διάσταση «Διαπροσωπική» ($r = 0,415$, $p < 0,001$), ενώ δεν υπήρξε σημαντική συσχέτιση με τη διάσταση «Ενδοπροσωπική» ($p = 0,159$).

Τέλος φάνηκαν κάποιες στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις μεταξύ των κλιμάκων HEXACO και EWWS. Η διάσταση «Διαπροσωπική» παρουσιάζει χαμηλές αλλά στατιστικά σημαντικές θετικές συσχετίσεις με τις περισσότερες διαστάσεις της κλίμακας HEXACO, με συντελεστές Pearson που κυμαίνονται από 0,125 έως 0,222 και p -values κάτω από 0,046. Ωστόσο, για τις διαστάσεις «Συναισθηματικότητα» και «Δεκτικότητα σε εμπειρίες» δεν καταγράφηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση ($p > 0,061$). Στη συνέχεια, η διάσταση «Ενδοπροσωπική» δεν παρουσίασε στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τις περισσότερες διαστάσεις της κλίμακας ($p > 0,232$), εκτός από τις διαστάσεις «Εξωστρέφεια» και «Προσήνεια», όπου βρέθηκαν χαμηλές αλλά στατιστικά σημαντικές θετικές συσχετίσεις με συντελεστές Pearson 0,316 και 0,2 αντίστοιχα ($p < 0,004$).

Κεφάλαιο 6: Συζήτηση

6.1. Συζήτηση των Αποτελεσμάτων

Στην Ελλάδα υπάρχει περιορισμένη έρευνα σχετικά με την συσχέτιση της προσωπικότητας με την επαγγελματική ικανοποίηση και την εργασιακή εξουθένωση των νοσηλευτών που εργάζονται σε δημόσια νοσοκομεία (Ntantana et al., 2017). Η συγκεκριμένη έρευνα λοιπόν έρχεται να δημιουργήσει μια εικόνα μεταξύ των σχέσεων αναφερόμενων παραγόντων στα δύο δημόσια νοσοκομεία των Ιωαννίνων. Πιο αναλυτικά, σκοπός εδώ ήταν να γίνουν κατανοητοί οι παράγοντες της προσωπικότητας των νοσηλευτών και το πως ερμηνεύονται τα θετικά και δυνατά στοιχεία της προσωπικότητας σχετικά με την ικανοποίηση των νοσηλευτών, ώστε να αποδίδεται μια επιστημονική βάση για τη διαχείριση τους, την απόδοσή τους και τη βελτίωση της ποιότητας φροντίδας που παρέχεται στους ασθενείς. Ακόμη γίνεται ανάλυση της σχέσης κάποιων στοιχείων της προσωπικότητας και της επαγγελματικής εξουθένωσης, αλλά και στον τρόπο που επηρεάζεται αυτή εργασιακή εξουθένωση από την ευημερία στον επαγγελματικό χώρο.

Τα ευρήματα αυτής της μελέτης έδειξαν πολλές συσχετίσεις ανάμεσα σε διάφορες διαστάσεις, οι οποίες εξετάστηκαν από το συντελεστή συσχέτισης Pearson, όπου το επίπεδο σημαντικότητας είχε οριστεί ίσο με 0.05 και 0.01. Αρχίζοντας με τις συσχετίσεις των κλιμάκων HEXACO (Ashton & Lee, 2009), δηλαδή τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας και MBI (Maslach & Jackson, 1986), της επαγγελματικής ικανοποίησης, φαίνεται ότι υπήρξαν αρνητικές συσχετίσεις μεταξύ της Αποπροσωποποίησης και των διαστάσεων της προσωπικότητας Ταπεινότητα-Ειλικρίνεια, Εξωστρέφεια, Προσήνεια, και η Ευσυνειδησία, με τα p-values να είναι αρκετά χαμηλά ($p < 0.004$). Η Συναισθηματικότητα και η Δεκτικότητα σε εμπειρίες δεν είχαν στατιστικά σημαντική συσχέτιση ($p > 0,131$). Ακόμη η Συναισθηματική εξάντληση είχε αρνητικές συσχετίσεις με όλες τις διαστάσεις της κλίμακας HEXACO με το p να παίρνει τιμές από -0,314 μέχρι -0,167, ($p < 0,017$), εκτός από τη Συναισθηματικότητα που δεν παρατηρείται σημαντική συσχέτιση ($p = 0,477$). Τέλος η Έλλειψη προσωπικής εκπλήρωσης είχε αρνητικές συσχετίσεις με τις διαστάσεις Εξωστρέφεια, Προσήνεια, Ευσυνειδησία και Δεκτικότητα σε εμπειρίες με το p να παίρνει τιμές από 0,162 μέχρι 0,282 ($p < 0,021$), ενώ δεν βρέθηκε συσχέτιση με τις διαστάσεις Συναισθηματικότητα» και Ταπεινότητα-Ειλικρίνεια, όπου τα p-values ήταν πολύ μεγάλα ($p > 0,123$). Άρα κατανοούμε ότι η Συναισθηματικότητα δεν συνδέεται σε αυτήν την έρευνα

με καμία από της διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης πράγμα που δε συμφωνεί με τη διεθνή βιβλιογραφία.

Η Συναισθηματικότητα στη διεθνή βιβλιογραφία, συνδέεται αρνητικά με την επαγγελματική εξουθένωση (Perez-Fuentes et al., 2019). Οι έρευνες στηρίζουν ότι οι νοσηλευτές που διαθέτουν υψηλή συναισθηματική ανθεκτικότητα είναι πιο ικανοί να διαχειρίζονται το στρες και τις επαγγελματικές προκλήσεις με αποτελεσματικότητα, διατηρώντας θετική στάση προς την εργασία τους (Ramirez-Baena et al., 2019). Γενικά, υποδεικνύουν ότι οι νοσηλευτές με υψηλή συναισθηματική σταθερότητα είναι πιο ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους (Zborowska et al., 2021). Ακόμη η Δεκτικότητα σε νέες εμπειρίες και η Ταπεινότητα-Ειλικρίνεια, είδαμε ότι αλλού σχετίζονται αρνητικά με κάποιες διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης και αλλού φαίνεται να μην λαμβάνονται υπόψη. Η διεθνής βιβλιογραφία συμφωνεί με την αρνητική συσχέτισή τους με τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς στηρίζει ότι μέσω της Ταπεινότητας-Ειλικρίνειας στον τομέα της νοσηλευτικής, διαμορφώνονται αξίες για τον ηθικό χαρακτήρα τους και σχετίζονται άμεσα με την δικαιοσύνη, τη φροντίδα και την ηθική ακεραιότητα, στοιχεία κρίσιμα για τη λήψη σωστών αποφάσεων στην κλινική πρακτική (Ellershaw et al., 2016). Παράλληλα, μέσω της Δεκτικότητας σε νέες εμπειρίες, ο νοσηλευτής μπορεί να ενισχύσει την ικανότητά να προσαρμόζεται και να διαχειρίζεται καλύτερα το άγχος που σχετίζεται με την εργασία, μειώνοντας έτσι τα συμπτώματα της εξουθένωσης (Yu et al., 2016).

Οι διαστάσεις Προσήνεια, και Ευσυνειδησία συμφωνούν στις έρευνες που μελετήθηκαν ότι σχετίζονται αρνητικά με την εργασιακή εξουθένωση. Η Προσήνεια, δηλαδή το να είσαι ευγενικός, φιλικός και ευχάριστος φαίνεται να βοηθά στην ανακούφιση από την εργασιακή πίεση και το άγχος, καθιστώντας την επαγγελματική ζωή λιγότερο στρεσογόνα και πιο ικανοποιητική (Divinakumar et al., 2019 : Molavynnejad et al., 2019). Η Ευσυνειδησία αφορά άτομα οργανωμένα, υπεύθυνα και προσεκτικά στη δουλειά τους, οπότε βοηθά στη διαχείριση των επαγγελματικών απαιτήσεων με πιο αποτελεσματικό και οργανωμένο τρόπο, μειώνοντας έτσι την εξάντληση που προκύπτει από την εργασία (Matsuishi et al., 2022 : Pelin et al., 2023). Τέλος η Εξωστρέφεια φαίνεται στις έρευνες που μελετήθηκαν να λαμβάνει και θετική και αρνητική συσχέτιση με την επαγγελματική εξουθένωση. Στη θετική συσχέτιση που έρχεται σε αντίθεση με τα αποτελέσματα της μελέτης αυτής, στηρίζεται ότι τα εξωστρεφή άτομα, λόγω της τάσης τους να αναλαμβάνουν πολλές δραστηριότητες, εάν δεν ικανοποιούνται οι προσδοκίες τους η επαγγελματική τους ικανοποίηση μπορεί να μειωθεί και η εξουθένωση να αυξηθεί (Yao et al., 2018 : Moscu et al., 2022). Από την άλλη οι έρευνες

που δείχνουν αρνητική συσχέτιση με την Εξωστρέφεια, συμφωνούν με τη μελέτη αυτή και στηρίζουν ότι τα άτομα που είναι κοινωνικά και απολαμβάνουν τις αλληλεπιδράσεις με τους άλλους, βιώνουν μια πιο θετική εργασιακή εμπειρία, μειώνοντας την πιθανότητα εμφάνισης εξουθένωσης ικανοποίηση (Ntantana et al., 2017 : Loeff et al., 2018 : Biganeh et al., 2021).

Στη συνέχεια αναλύθηκαν οι συσχετίσεις μεταξύ των κλιμάκων HEXACO (Ashton & Lee, 2009) και EWWS (Bartels et al., 2019). Ξεκινώντας με τη διάσταση Διαπροσωπική, υπήρξαν θετικές συσχετίσεις με τις διαστάσεις Εξωστρέφεια, Προσήνεια, Ευσυνειδησία και Ταπεινότητα- Ειλικρίνεια με τα p-values να είναι αρκετά χαμηλά ($p < 0.046$). Δεν υπήρξε όμως σημαντική συσχέτιση με τις διαστάσεις «Συναισθηματικότητα» και «Δεκτικότητα σε εμπειρίες» καθώς τα p-values τους λαμβάνουν αρκετά μεγάλες τιμές ($p > 0,061$). Ακόμη όταν εξετάστηκε η διάσταση Ενδοπροσωπική, φάνηκε να έχει σημαντική θετική συσχέτιση με τις διαστάσεις Εξωστρέφεια και Προσήνεια ($p < 0,004$), με το συντελεστή Pearson να παίρνει τις τιμές 0,316 και 0,2 αντίστοιχα. Οι υπόλοιπες διαστάσεις Ευσυνειδησία, Ταπεινότητα- Ειλικρίνεια, Συναισθηματικότητα και Δεκτικότητα σε εμπειρίες δεν έδειξαν σημαντικές συσχετίσεις διότι, τα p-values έλαβαν αρκετά μεγάλες τιμές ($p > 0,232$).

Αναλυτικότερα, οι διαστάσεις Προσήνεια και Εξωστρέφεια λαμβάνουν σημαντικά θετικές συσχετίσεις και με τις δύο διαστάσεις του EWWS. Η Προσήνεια έρχεται σε συμφωνία με τις διεθνείς έρευνες, καθώς κι αυτές στηρίζουν ότι η υψηλή προσηνεια συμβάλλει στην αυξημένη επαγγελματική ικανοποίηση, καθώς οι άνθρωποι που είναι πιο συνεργάσιμοι και ευέλικτοι στις σχέσεις τους με συναδέλφους και ασθενείς συνήθως χειρίζονται καλύτερα τις διαπροσωπικές τους προκλήσεις (Sunagawa et al., 2022 : Awe et al., 2023). Η Εξωστρέφεια έχει διαφορετικό χαρακτήρα καθώς σε κάποιες μελέτες συμφωνεί με τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας και στηρίζει ότι η εξωστρέφεια συμβάλλει στη δημιουργία θετικών συναισθημάτων και ικανοποίησης, καθώς η κοινωνική αλληλεπίδραση και η ενεργητικότητα ενδέχεται να κάνουν την εργασία πιο ευχάριστη και ικανοποιητική (Ntantana et al., 2017 : Loeff et al., 2018). Σε κάποιες άλλες όμως στηρίζεται ότι η εξωστρέφεια μπορεί να σχετίζεται με αυξημένες αλληλεπιδράσεις και ευθύνες, άρα μεγαλύτερο άγχος ή πίεση, μειώνοντας την αίσθηση ευημερίας και ικανοποίησης από τη δουλειά τους (Moscu et al., 2022).

Έπειτα η Ταπεινότητα- Ειλικρίνεια και η Ευσυνειδησία στη διεθνή βιβλιογραφία έχουν θετική συσχέτιση με την εργασιακή ευδαιμονία, ενώ στην παρούσα μελέτη φάνηκε στη Διαπροσωπική να έχουν θετική συσχέτιση, αλλά στην Ενδοπροσωπική διάσταση να μην

λαμβάνονται υπόψη ως σημαντική συσχέτιση. Οι έρευνες που μελετήθηκαν στηρίζουν ότι η εργασιακή ευδαιμονία και η Ταπεινότητα- Ειλικρίνεια συνδέονται θετικά καθώς οι Νοσηλευτές που διαθέτουν υψηλά τα επίπεδα αυτά συνήθως δείχνουν μεγαλύτερη ευαισθησία προς τους ασθενείς και λαμβάνουν αποφάσεις που βασίζονται στη δικαιοσύνη και τη φροντίδα, γεγονός που ενισχύει την επαγγελματική τους ικανοποίηση και μειώνει την επαγγελματική εξουθένωση (Altuntas et al., 2022 : Miley et al., 2024). Ομοίως συμβαίνει με τους Νοσηλευτές με αναπτυγμένο το χαρακτηριστικό της Ευσυνειδησίας, επειδή τα άτομα με υψηλή ευσυνειδησία είναι συνήθως αξιόπιστα και υπεύθυνα. Αυτό συμβάλλει σε μεγαλύτερη επαγγελματική σταθερότητα και σε λιγότερες συγκρούσεις στον χώρο του νοσοκομείου (Matsuishi et al., 2022 : Pelin et al., 2023).

Παρόλο που κατά τη διεξαγωγή της μελέτης βρήκα ότι η Συναισθηματικότητα και η Δεκτικότητα σε εμπειρίες δεν επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση, η διεθνής βιβλιογραφία φαίνεται να έχει αντίθετη τοποθέτηση. Οι έρευνες έδειξαν ότι η Συναισθηματικότητα έχει θετική συσχέτιση με τις διαστάσεις της ευδαιμονίας, διότι η ευαισθησία βοηθά τους νοσηλευτές να συνδεθούν καλύτερα με την εργασία τους και τους ανθρώπους γύρω τους, με αποτέλεσμα να αισθάνονται πιο ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους (Zborowska et al, 2021 : Lu et al., 2022). Τέλος η Δεκτικότητα σε νέες εμπειρίες φαίνεται να επηρεάζει θετικά αλλά και αρνητικά την εργασιακή ευδαιμονία. Κάποιες από τις έρευνες στηρίζουν ότι χαρακτηρίζει άτομα που είναι δημιουργικά, περίεργα, ανοιχτά σε καινοτόμες ιδέες και προσαρμόσιμα σε νέες συνθήκες. Αυτά τα χαρακτηριστικά συνδέονται με υψηλή εργασιακή ευδαιμονία, καθώς τέτοιοι άνθρωποι συχνά αναζητούν εναλλακτικές λύσεις και αντιμετωπίζουν ευέλικτα τα στρεσογόνα ερεθίσματα (Ellershaw et al., 2016 : Yu et al., 2016 : Miley et al., 2024). Από την άλλη, μία έρευνα έδειξε ότι η Δεκτικότητα σε νέες εμπειρίες συσχετίστηκε αρνητικά με την εργασιακή ευδαιμονία, καθώς οι νοσηλευτές είναι πιο επιρρεπείς σε συναισθηματική εξάντληση και εμφανίζουν αποξένωση ή αποπροσωποποίηση, αφού οι επαγγελματικές συνθήκες του νοσοκομείου τους περιορίζουν τη δημιουργικότητα ή την πνευματική ελευθερία και μπορεί να προκαλέσουν απογοήτευση (Wang et al, 2024).

6.2. Αξιολόγηση της Ερευνητικής Διαδικασίας

Η επαγγελματική ικανοποίηση και η εργασιακή εξουθένωση των νοσηλευτών συνιστούν ένα σημαντικό και διαρκές ζήτημα, ιδιαίτερα όταν συνδυάζονται με τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους (Miley et al., 2024). Η σύνδεση μεταξύ αυτών των τριών παραγόντων έχει μελετηθεί σε διάφορους επαγγελματικούς τομείς, αλλά οι έρευνες που αφορούν τη συσχέτιση αυτών των παραμέτρων σε δείγμα νοσηλευτών είναι περιορισμένες, ειδικά στην Ελλάδα (Ntantana et al., 2017). Η έρευνα λοιπόν αυτή έριξε φως και έθεσε το λιθαράκι της ως ένα τμήμα της διεθνής έρευνας, για την κατανόηση των προαναφερθέντων συσχετίσεων στο επάγγελμα της νοσηλευτικής, το οποίο περιλαμβάνει πολλές διαπροσωπικές αλληλεπιδράσεις και προσφορά βοήθειας στους άλλους. Αυτό που κάνει την έρευνα αυτήν ακόμη πιο ιδιαίτερη και ξεχωριστή είναι ότι τον πληθυσμό της αποτελούν νοσηλευτές που καλύπτουν τους περισσότερους κλινικούς κλάδους ανοιχτών και κλειστών τμημάτων του νοσοκομειακού χώρου, αλλά και το διοικητικό τους προσωπικό (υπεύθυνοι και προϊστάμενοι).

Παρόλα αυτά, η έρευνα περιλαμβάνει ορισμένους περιορισμούς. Αρχικά το δείγμα είναι μικρό, αποτελούμενο από 202 νοσηλευτές του Πανεπιστημιακού Γενικού Νοσοκομείου και του Γενικού Νοσοκομείου Χατζηκώστα των Ιωαννίνων. Το τελικό δείγμα λοιπόν προέρχεται από δειγματοληψία ευκολίας, άρα δε θεωρείται αντιπροσωπευτικό στο γενικό πληθυσμό, παρά μόνο στο συγκεκριμένο δείγμα την συγκεκριμένη χρονική στιγμή (Hossan, 2023). Εάν λοιπόν υπάρχει πράγματι μεροληψία, δεν μπορούμε να είμαστε σίγουροι για την κατεύθυνσή της (Delice, 2010). Ακόμη θα ήταν χρήσιμο να εξεταστούν πολλαπλές εγκαταστάσεις υγειονομικής περίθαλψης σε διάφορα μέρη στην Ελλάδα και να γίνει σύγκριση μεταξύ τους, καθώς η μελέτη περιορίζεται όπως προαναφέρθηκε στα δύο νοσοκομεία των Ιωαννίνων. Έτσι θα επιτευχθεί η μεγαλύτερη αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος. Πρέπει επίσης να ληφθεί υπόψη, ότι η παρούσα μελέτη είναι περιγραφική συγχρονική, πράγμα που σημαίνει ότι δεν μπορούμε να καταλήξουμε σε συμπεράσματα σχετικά με αιτίες και αποτελέσματα (Guest, 2013). Για να διερευνηθεί ο ρόλος της προσωπικότητας σε σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση και την εργασιακή εξουθένωση, θα πρέπει η μελλοντική έρευνα να υιοθετήσει έναν πιο πειραματικό σχεδιασμό, ο οποίος θα επιτρέψει την εξαγωγή πιο σαφών συμπερασμάτων (Miley et al., 2024).

Επιπρόσθετα, τα ερωτηματολόγια ήταν αυτοαναφοράς, οπότε ορισμένοι νοσηλευτές ενδέχεται να έχουν απαντήσει τυχαία σε κάποια από αυτά. Μπορεί δηλαδή να έχουν

υπερεκτιμήσει ορισμένες απαντήσεις ή να έχουν υποτιμήσει τη σοβαρότητα κάποιων καταστάσεων (Disman et al., 2017). Οι απαντήσεις που δόθηκαν μπορεί να μην ήταν απόλυτα αληθείς και ειλικρινείς, λόγω του φόβου ότι τα δεδομένα δεν θα παραμείνουν εμπιστευτικά. Αυτό ενδέχεται να επηρεάστηκε από τις διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των νοσηλευτών που συμμετείχαν στη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων (Khalid et al., 2012). Για να εξαλειφθεί αυτό τοποθετήθηκε ένας φάκελος στο γραφείο των νοσηλευτών της κάθε κλινικής όπου οι νοσηλευτές μπορούσαν οποιαδήποτε στιγμή να τοποθετήσουν το συμπληρωμένο ερωτηματολόγιό τους ώστε να μη μεσολαβεί επαφή με την ερευνήτρια ή κάποιον άλλο συνάδελφο. Τέλος στα ηλεκτρονικά ερωτηματολόγια που διανεμήθηκαν, για να διατηρηθεί η ανωνυμία των συμμετεχόντων, είχε επιλεγεί να μην αποθηκεύονται τα προσωπικά στοιχεία τους, όπως η διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, ονοματεπώνυμο κτλ.

6.3. Προτάσεις και Εφαρμογή των Αποτελεσμάτων της Έρευνας

Η κατανόηση της σύνδεσης μεταξύ προσωπικότητας, επαγγελματικής ικανοποίησης και εργασιακής εξουθένωσης για τους νοσηλευτές, μπορεί να οδηγήσει σε σημαντικές βελτιώσεις στο εργασιακό περιβάλλον και την ευημερία των εργαζομένων (Molavynnejad et al., 2019). Τα αποτελέσματα αυτής της μελέτης μπορούν να βοηθήσουν στην καλύτερη κατανόηση των τρωτών σημείων που πρέπει να στοχεύει ένα ατομικό πρόγραμμα πρόληψης για την επαγγελματική εξουθένωσης βάση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας των νοσηλευτών, ώστε να επέλθει εργασιακή ευδαιμονία. Η αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση προσφέρει εμπιστοσύνη στον φορέα εργασίας και μειωμένο επίπεδο εργασιακού στρες για τους νοσηλευτές (Biganeh et al., 2021).

Σύμφωνα με τα ευρήματα αυτής της μελέτης, οι διαστάσεις Εξωστρέφεια, Προσήνεια, Ευσυνειδησία και Ταπεινότητα- Ειλικρίνεια φαίνεται να είχαν σημαντικές θετικές συσχετίσεις με την επαγγελματική ικανοποίηση και αρνητικές με την εξουθένωση. Η Δεκτικότητα σε νέες εμπειρίες ενώ δεν επηρέασε τις συσχετίσεις με την εργασιακή ευδαιμονία, συσχετίστηκε αρνητικά με την εξουθένωση. Τέλος η Συναισθηματικότητα δεν αποτέλεσε σημαντική συσχέτιση για καμία από τις εξεταζόμενες παραμέτρους. Η επιλογή και τοποθέτηση των νοσηλευτών σε τομείς στο νοσοκομειακό περιβάλλον βάση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητάς τους μπορεί να έχει σημαντικά οφέλη για την

ποιότητα της φροντίδας και τη γενική ικανοποίηση στον εργασιακό χώρο (Biganeh et al., 2021).

Οι νοσηλευτές με υψηλή Ευσυνειδησία είναι πιο ικανοί να κατανοούν τις ανάγκες των ασθενών και των συναδέλφων τους, ενισχύοντας τη συνεργασία και τη συνοχή της ομάδας (Matsuishi et al., 2022). Αυτοί με αναπτυγμένη Εξωστρέφεια μπορούν να ενθαρρύνουν τη θετική επικοινωνία και την οικοδόμηση σχέσεων, βελτιώνοντας το κλίμα της εργασίας (Biganeh et al., 2021). Ακόμη οι νοσηλευτές με το χαρακτηριστικό της Δεκτικότητας σε νέες εμπειρίες είναι πιθανότερο να προτείνουν νέες ιδέες και καινοτόμες λύσεις, βελτιώνοντας τη διαδικασία παροχής φροντίδας (Yu et al., 2016). Όσον αφορά την Προσήνεια, παίζει κρίσιμο ρόλο στην ενίσχυση της εργασιακής ικανοποίησης, τόσο για τους ίδιους τους νοσηλευτές, όσο και για τους συναδέλφους και τους ασθενείς τους (Mamic et al., 2024). Η θετική τους στάση και η ευγένεια συμβάλλουν στη δημιουργία ενός υποστηρικτικού και παραγωγικού εργασιακού περιβάλλοντος (Lu et al., 2022). Τέλος οι νοσηλευτές με ανεπτυγμένο το χαρακτηριστικό της Ταπεινότητας- Ειλικρίνειας έχουν την ικανότητα να προάγουν την εμπιστοσύνη, τη συνεργασία και την ανοιχτή επικοινωνία ενισχύοντας έτσι την ποιότητα φροντίδας και την ευημερία στον εργασιακό χώρο (Miley et al., 2024).

Μέσω της εφαρμογής ορισμένων προτάσεων, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, μπορεί να επιτευχθεί μια πιο υγιή και υποστηρικτική εργασιακή κουλτούρα για τους νοσηλευτές. Αρχικά θα μπορούσε να γίνει χρήση εργαλείων, από τους νοσοκομειακούς οργανισμούς, όπως το Big Five που χρησιμοποιήθηκε και σε αυτήν την μελέτη, για την εκτίμηση των χαρακτηριστικών προσωπικότητας των νοσηλευτών (Miley et al., 2024). Οι οργανισμοί μπορούν να χρησιμοποιήσουν αυτά τα δεδομένα για να κατανοήσουν καλύτερα τις ανάγκες των εργαζομένων (Lu et al., 2022). Η ανάθεση ρόλων και καθηκόντων με βάση τα προσωπικά χαρακτηριστικά θα μπορούσε να φανεί ωφέλιμη, για παράδειγμα, νοσηλευτές με υψηλή ενσυναίσθηση και κοινωνικότητα μπορεί να είναι πιο κατάλληλοι για ρόλους που περιλαμβάνουν άμεση επαφή με τους ασθενείς (Miley et al., 2024). Η συνεχής εκπαίδευση των νοσηλευτών μέσω σεμιναρίων επικεντρωμένων στην κατανόηση των τύπων προσωπικότητας και πώς αυτοί επηρεάζουν την επαγγελματική τους συμπεριφορά και την ικανοποίηση από την εργασία θα ήταν επίσης κερδοφόρο. Τα σεμινάρια αυτά θα μπορούσαν να εντυπώσουν στη διαχείριση άγχους, την επικοινωνία, συνεργασία και την ενδυνάμωση των θετικών χαρακτηριστικών και τη διαχείριση των αδυναμιών του χαρακτήρα τους (Matsuishi et al., 2022).

Η διοίκηση του νοσοκομείου θα πρέπει να μεριμνήσει ως προς την ενθάρρυνση ανοιχτής επικοινωνίας, δηλαδή τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου οι νοσηλευτές θα νιώθουν ασφαλείς να εκφράζουν τις ανησυχίες και τις προτάσεις τους (Pelin et al., 2023). Σε αυτό το πλαίσιο μπορεί να προστεθεί και η δημιουργία ομάδων εργασίας που θα περιλαμβάνουν διαφορετικούς τύπους προσωπικότητας, ενισχύοντας την ομαδική συνεργασία και την καινοτομία (Molavynejad et al., 2019). Αυτό έρχεται σε συνδυασμό με την υιοθέτηση ευέλικτων προγραμμάτων και βαρδιών, ώστε οι νοσηλευτές να μπορούν να ισορροπούν καλύτερα τη ζωή τους με τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις (Molavynejad et al., 2019 : Pelin et al., 2023). Επιπλέον αξιολόγη τακτική λόγω της ραγδαίας εξέλιξης και των συνεχών αλλαγών στον τομέα της υγείας, θα ήταν η διεξαγωγή τακτικών ερευνών για την αξιολόγηση της εργασιακής ικανοποίησης. Αυτό θα επέτρεπε την αναγνώριση προβλημάτων και την χρήση αυτών των αποτελεσμάτων για την ανατροφοδότηση στους νοσηλευτές και την ανάπτυξη στρατηγικών που θα βελτιώσουν την ικανοποίησή τους (Mamic et al., 2024). Τέλος θα μπορούσε να δημιουργηθεί μια διαδικτυακή πλατφόρμα υποστήριξης, όπου θα συνδέει τους νοσηλευτές με ψυχολόγους ή συμβούλους, προσφέροντας υποστήριξη και καθοδήγηση σχετικά με την καριέρα τους και την ψυχολογική τους ευημερία (Awe et al., 2023).

Τα ευρήματα αυτής της μελέτης επιβεβαιώνουν τη σημαντική επίδραση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας στην ανάπτυξη της επαγγελματικής ικανοποίησης. Ως εκ τούτου, είναι κρίσιμο να δοθεί προσοχή σε αυτά τα χαρακτηριστικά ως παράγοντες που μπορούν να συμβάλουν στην πρόληψη της εξουθένωσης. Επιπλέον, αυτά τα ευρήματα μπορούν να καθοδηγήσουν την επιλογή νοσηλευτών που είναι ικανοί να δημιουργούν θετικές και υποστηρικτικές σχέσεις με τους ασθενείς. Ακόμη μέσω της αναγνώρισης των ατομικών διαστάσεων στην προσωπικότητα των νοσηλευτών, μπορεί να επιτευχθεί η επιτυχής σταδιοδρομία τους στο νοσοκομειακό περιβάλλον (Miley et al., 2024). Στο μέλλον θα είναι αναγκαίο να γίνεται αξιολόγηση των χαρακτηριστικών προσωπικότητας των νοσηλευτών κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, καθώς και η τακτική παρακολούθηση των επιδόσεών τους, ώστε να γνωρίζουν τις δυνατότητές τους και να τις εξελίσσουν. Θα είναι χρήσιμο λοιπόν να δούμε αποτελέσματα μελλοντικών ερευνών πάνω σε αυτό το θέμα (Biganeh et al., 2021).

Κεφάλαιο 7: Συμπεράσματα

Καταλήγοντας, η παρούσα έρευνα στοχεύει να καλύψει αυτό το ερευνητικό κενό της διεθνής βιβλιογραφίας μιας και διερευνά το πως η προσωπικότητα των νοσηλευτών συσχετίζεται με την επαγγελματική ικανοποίηση και την εργασιακή εξουθένωση των νοσηλευτών στα δύο γενικά νοσοκομεία των Ιωαννίνων. Για να υλοποιηθεί αυτό έγινε χρήση στην ελληνική γλώσσα τα ερευνητικά εργαλεία Hexaco Personality Inventory, Maslach Burnout Inventory και το Eudaimonic Workplace Well-being Scale. Η ανάλυση των δεδομένων έγινε μέσω της χρήσης του λογισμικού SPSS v28.0 όπου και προέκυψαν κάποιες σημαντικές συσχετίσεις.

Η έρευνα έδειξε ότι ορισμένα χαρακτηριστικά προσωπικότητας, όπως η Εξωστρέφεια και η Προσήνεια, σχετίζονται θετικά με την ικανοποίηση των νοσηλευτών από την εργασία τους και αρνητικά με την επαγγελματική εξουθένωση. Ενώ η Δεκτικότητα σε νέες εμπειρίες δεν επηρεάζει την ευημερία στην εργασία, συνδέεται αρνητικά με την εξουθένωση. Από την άλλη πλευρά, η Συναισθηματικότητα δεν έχει σημαντική συσχέτιση με τα εξεταζόμενα θέματα. Τέλος, η σωστή επιλογή και τοποθέτηση των νοσηλευτών σύμφωνα με τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους μπορεί να βελτιώσει την ποιότητα της φροντίδας και την ικανοποίηση στο εργασιακό περιβάλλον.

Πέρα από όλα αυτά είναι απαραίτητο να πραγματοποιηθούν επιπλέον έρευνες στο μέλλον για να επιβεβαιωθούν τα ευρήματα που αναφέρθηκαν και ώστε αυτά να μπορούν να εφαρμοστούν σε ευρύτερο πληθυσμό.

Λίστα Παραπομπών

- Ackerman, B. et al., 2019. Implementing Statistical Methods for Generalizing Randomized Trial Findings to a Target Population. *Addictive Behaviors*, 94, p. 124-32.
- Aghababaei, N. & Arji, A., 2014. Well-being and the HEXACO Model of Personality. *Personality and Individual*, 56(1), p. 139-42.
- Aliyu, A.A, Singhry, I.M., Adamu H. & Abubakar, MA. M., 2015. Ontology, Epistemology and Axiology in Quantitative Research: elucidation of the research philosophical misconception. *Mediterranean Publications*, 2 (1), p. 1-26.
- Altuntas, S., Harmanci, S.A.K., Alacam, B., & Baykal, U., 2022. The Relationship Between Nurses' Personality Traits and Their Perceptions of Management by Values, Organizational Justice, and Turnover Intention. *Perspectives in psychiatric care*, 58(3), p. 910-8.
- Artal, R. & Rubenfeld, S., 2017. Ethical Issues in Research. *Best practice & research. Clinical obstetrics & gynaecology*, 43, p. 107-14.
- Aromataris, E. & Riitano, D., 2014. Constructing a Search Strategy and Searching for Evidence. A Guide to the Literature Search for a Systematic Review. *American Journal of Nursing*, 114(5), p. 49-56.
- Awe, A. O. et al., 2023. Predictors and Influencing Factors of Emotional Intelligence Among Nurses in the North East England, United Kingdom. *Journal of education and health promotion*, 12, p. 1-9.
- Bahari, S.F., 2010. Qualitative Versus Quantitative Research Strategies: contrasting epistemological and ontological assumptions. *Jurnal Teknologi*, 25 (1), p. 17-28.
- Bakibinga, P. et al., 2019. A Protocol for A Multi-Site, Spatially-Referenced Household Survey in Slum Settings: methods for access, sampling frame construction, sampling, and field data collection. *BMC Medical Research Methodology*, 19(1), p. 1-8.
- Bartels, A.L., Peterson, S.J. & Reina, C.S., 2019. Understanding Well-being at Work: development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. *Plos One*, 14(4), p. 1-21.

- Bashiri, H. et al., 2011. A Study of the Psychometric Properties and the Standardization of HEXACO Personality Inventory, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, p. 1173-76.
- Bethard, S. & Jurafsky, D., 2010. Who Should I Cite: Learning Literature Search Models from Citation Behavior. *Association for Computing Machinery*, p. 609-617.
- Biganeh, J. et al., 2021. Influences of Occupational Burnout and Personality on Lipid Peroxidation Among Nurses in Shahroud City, Iran. *Journal of UOEH*, 43(4), p. 397-408.
- Bleiker, J., Morgan-Trimmer, S., Knapp, K. & Hopkins, S., 2019. Navigating the Maze: qualitative research methodologies and their philosophical foundations. *Radiography*, p. 1- 5.
- Butler, A., Hall, H. & Copnell, B., 2016. A Guide to Writing a Qualitative Systematic Review Protocol to Enhance Evidence-Based Practice in Nursing and Health Care. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 13(3), p. 241-49.
- Caldwell, K., Henshaw, L. & Taylor, G., 2011. Developing a framework for critiquing health research: an early evaluation. *Nurse Education Today*, 31, p.1-7
- Canon, M., & Gomez, B.Q., 2018. The Research Question in Clinical Practice: a guideline for its formulation. *Revista Colombiana de Psiquiatria*, 47(3), p. 193-200.
- Choy, L.T., 2014. The Strengths and Weaknesses of Research Methodology: comparison and complimentary between qualitative and quantitative approaches. *Journal of Humanities and Social Science*, 19 (4), p. 99-104.
- Cooper, C. et al., 2018. Defining the Process to Literature Searching in Systematic Reviews: a Literature Review of Guidance and Supporting Studies. *Medical Research Methodology*, 18(1), p. 1-14.
- Delice, A., 2010. The Sampling Issues in Quantitative Research. *Educational Sciences Theory & Practice*, 10(4), p. 2001-18.
- Divinakumar, K.J., Bhat, P.S., Prakash, J. & Srivastava, K., 2019. Personality Traits and Its Correlation to Burnout in Female Nurses. *Ind Psychiatry J*, 28(1), p. 24-8.
- Disman, D., Ali, M. & Barliana, S.M., 2017. The Use of Quantitative Research Method and Statistical Data Analysis in Dissertation: an evaluation study. *International Journal of Education*, 10(1), p. 46-5.

Doody, O. & Bailey, M.E., 2015. Setting a Research Question, Aim and Objective. *Nurse Researcher*, 23 (4), P. 19- 23.

Doody, O. & Noonan, M., 2016. Nursing Research Ethics, Guidance and Application in Practice. *British journal of nursing (Mark Allen Publishing)*, 25(14), p. 803-07.

Ellershaw, J., Fullarton, C., Rodwell, J., & McWilliams, J., 2016. Conscientiousness, Openness to Experience and Extraversion as Predictors of Nursing Work Performance: a facet-level analysis. *Journal of nursing management*, 24(2), p. 244-52.

Espinós, E., L. et al., 2018. Methodology of a Systematic Review. *Actas Urológicas Españolas*, 42(8), p. 499-506.

Espinoza, J.A., Daljeet, K.N. & Meyer, J.P., 2020. Establishing the Structure and Replicability of Personality Profiles Using the HEXACO-PI-R. *Nature Human Behavior*, 4, p. 713-24.

Fabregues, S. & Pare, M.H., 2018. Appraising the Quality of Mixed Methods Research in Nursing: a qualitative case study of nurse researchers' views. *Nursing Inquiry*, 25 (4). p. 1-12.

Fouka, G. & Mantzorou, M., 2011. What are the Major Ethical Issues in Conducting Research? Is There a Conflict Between the Research Ethics and the Nature of Nursing? *Health Science Journal*, 5(1), p. 3-14.

Fox, N.J., 2008. Post-Positivism. *The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods*, p. 1-10.

Fuente-Solana, E. I. et al., 2017. Burnout and Its Relationship With Personality Factors in Oncology Nurses. *European journal of oncology nursing*, 30, p.91-6.

Fuente-Solana, E.I. et al., 2021. Predictors of Burnout of Health Professionals in the Departments of Maternity and Gynaecology, and Its Association With Personality Factors: a multicentre study. *Journal of clinical nursing*, 30(1-2), p. 207-16.

Geuens, N., Van Bogaert, P., & Franck, E., 2017. Vulnerability to Burnout Within the Nursing Workforce-The Role of Personality and Interpersonal Behaviour. *Journal of clinical nursing*, 26(23-24), p. 4622-33.

- Gill, S.L., 2020. Qualitative Sampling Methods. *Journal of human lactation : official journal of International Lactation Consultant Association*, 36(4), p. 579–81.
- Guest, G., 2013. Describing Mixed Methods Research: an alternative to typologies. *Journal of Mixed Methods Research*, 7(2), p. 141-51.
- Hiller, J., 2016. *Epistemological Foundations of Objectivist and Interpretivist Research*. 3rd Edition. Dallas: Barcelona Publishers.
- Hossan, D., Mansor, Z.D. & Jaharuddin, N.S., 2023. Research Population and Sampling in Quantitative Study. *International Journal of Business and Technopreneurship*, 13(3), p. 209-22.
- Khalid, K., Hilman, H. & Kumar, D., 2012. Get Along With Quantitative Research Process. *International Journal of Research in Management*, 2(2), p. 15-29.
- Kleijweg, J.H., Verbraak, M.J. & VanDijk, M.K. 2013. The Clinical Utility of the Maslach Burnout Inventory in a Clinical Population. *Psychological assessment*, 25(2), p. 435-41.
- Korstjens, I. & Moser, A., 2017. Series: Practical Guidance to Qualitative Research. Part 2: context, research questions and designs. *The European journal of general practice*, 23(1), p. 274-79.
- Leshem, S. & Trafford, V., 2014. Overlooking the Conceptual Framework. *Innovations In Education and Teaching International*, 44 (1), p. 93-105.
- Lin, C.Y., Alimoradi, Z., Griffiths, M.D. & Pakpour, A.H., 2022. Psychometric Properties of the Maslach Burnout Inventory for Medical Personnel (MBI-HSS-MP). *Heliyon*, 8(2), p. 1-8.
- Looff, P., Nijman, H., Didden, R., & Embregts, P., 2018. Burnout Symptoms in Forensic Psychiatric Nurses and Their Associations With Personality, Emotional Intelligence and Client Aggression: a cross-sectional study. *Journal of psychiatric and mental health nursing*, 25(8), p. 506-16.
- Lu, M. et al., 2022. Do Type A Personality and Neuroticism Moderate the Relationships of Occupational Stressors, Job Satisfaction and Burnout Among Chinese Older Nurses? a cross-sectional survey. *BioMed Central Nursing* , 21(88), p. 1-11.

- Mamic, M. et al., 2024. Influence of Personality Traits and Organizational Justice on Job Satisfaction among Nurses. *Behavioral Sciences*, 14(3), p. 1-14.
- Matsuishi, Y. et al, 2022. PERSONality, Ehical, and PROfessional Quality of Life in Pediatric/Adult Intensive Nurses Study: persepro pain study. *PloS one*, 17(3), p. 1-23.
- Mesaros, V. et al., 2014. The Bifactor Model of the Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS)- an Alternative Measurement Model of Burnout. *Stress and health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 30(1), p. 82-88.
- Miley, M., Mantzios, M., Egan, H., & Connabeer, K., 2024. Exploring the Role of Personality, Perfectionism, and Self-Compassion on the Relationship Between Clinical Decision-Making and Nurses' Wellbeing. *Contemporary nurse*, 60(2), 111-25.
- Miller, C.J., Smith, S.N. & Pugatch, M., 2020. Experimental and Quasi-Experimental Designs in Implementation Research. *Psychiatry research*, p. 1-17.
- McMurtry, A., 2020. Relief for the Exhausted Post-Positivist: New epistemological choices transcend positivism, relativism, and even post-positivism. *Canadian Medical Educational Journal*, 11(6), p.197-98.
- Mohamed, S.M.A., Mosa, S.A.M. & Mahmoud, A.A., 2023. Job Stress and Emotion Regulation Relation to Workplace Wellbeing Among Psychiatric Nurses. *Egyptian Journal of Nursing & Health Sciences*, 4(2), p. 168-97.
- Molavynejad, S., Babazadeh, M., Bereihi, F., & Cheraghian, B., 2019. Relationship Between Personality Traits and Burnout in Oncology Nurses. *Journal of family medicine and primary care*, 8(9), p. 2898-902.
- Moscu, C.A. et al., 2022. Did Personality Type Influence Burn Out Syndrome Manifestations During Covid-19 Pandemic?. *International journal of general medicine*, 15, p. 5487-98.
- Ntantana, A et al., 2017. Burnout and Job Satisfaction of Intensive Care Personnel and the Relationship With Personality and Religious Traits: an observational, multicenter, cross-sectional study. *Intensive & critical care nursing*, 41, p. 11-7.
- Park, Y.S., Konge, L. & Artino, A.R., 2020. The Positivism Paradigm of Research. *Academic medicine: journal of the Association of American Medical Colleges*, 95(5), p. 690–94.

Pelin, M., Sert, H., Horzum, M.B., & Randler, C., 2023. Relationship Between Burnout Levels of Nurses and Their Circadian Preference, Sleep Quality, and Personality Traits. *Chronobiology international*, 40(7), p. 885-95.

Peralta, K.J. 2017. Toward a Deeper Appreciation of Participatory Epistemology in Community-Based Participatory Research. *PRISM: A Journal of Regional Engagement*, 6(1), p. 45-56.

Queiros, A., Faria, D. & Almeida, F., 2017. Strengths end Limitations of Qualitative and Quantitative Research Methods. *European Journal of Education Studies*, 3 (9), p. 369-87.

Pandey, R., Goel, S., & Koushal, V., 2018. Assessment of Motivation Levels and Associated Factors Among the Nursing Staff of Tertiary-Level Government Hospitals. *The International journal of health planning and management*, 33(3), p. 721-32.

Perez-Fuentes, M.D.C., Molero Jurado, M.D.M., Martos Martínez, A., & Gázquez Linares, J.J., 2019. Burnout and Engagement: personality profiles in nursing professionals. *Journal of clinical medicine*, 8(3), p. 1-14.

Ramirez-Baena, L. et al., 2019. A Multicentre Study of Burnout Prevalence and Related Psychological Variables in Medical Area Hospital Nurses. *Journal of clinical medicine*, 8(1), p. 1-12.

Reilly, J., McCarthy, K., McGinty, L. & Smyth, B., 2004. Dynamic Critiquing. *Advances in Case-Based Reasoning*, 3155, p. 763-77.

Rortveit, K. et al., 2020. Qualitative Evaluation in Nursing Interventions: a review of the literature. *Nursing Open*, 7 (5), p. 1285-98.

Ryan, A.B., 2006. Post- Positivist Approaches to Research. *MACE: Maynooth Adult and Community Education*, p. 12-26.

Ryan, G., 2018. Introduction to Positivism, Interpretivism and Critical Theory. *Nurse Research*, 25(4), p.14-20.

Schmidt, M., 2017. An Analysis of the Validity of Retraction Annotation in Pubmed and the Web of Science. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 69(2), p. 318-28.

Scotland, J., 2012. Exploring the Philosophical Underpinnings of Research: relating ontology and epistemology to the methodology and methods of the scientific, interpretive, and critical research paradigms. *English Language Teaching (ELT)*, 5(9), p. 9-16.

Sunagawa, G., Yada, H., Odachi, R., & Adachi, K., 2022. The Effect of Nurses' Characteristics and Motivation on the Development of Their Career Intentions. *Journal of UOEH*, 44(1), p. 35-41.

Tavakol, M. & Sandars, J., 2014. Quantitative and Qualitative Methods in Medical Education Research: AMEE Guide No 90: Part I. *Medical teacher*, 36(9), p. 746-756.

Wang, Y. et al, 2024. A Network Analysis Bridging the Gap Between the Gig Five Personality Traits and Burnout Among Medical Staff. *BioMed Central Nursing*, 23(92), p. 1-9.

Ward, K., Hoare, K.J. & Gott M., 2015. Evolving from a Positivist to Constructionist Epistemology while Using Grounded Theory: reflections of a novice researcher. *Journal of Research in Nursing*, 20(6), p. 449-62.

Watson, R., 2015. Quantitative research. *Nursing Standard*, 29(31), p. 44-48.

Willig, C., 2012. Perspectives on the Epistemological Bases for Qualitative Research. *American Psychological Association*, 1, p. 5–21.

Whyly, E., 2009. Strategic Positivism. *The Professional Geographer*, 61(3), p. 310-22.

Yilmaz, K., 2013. Comparison of Quantitative and Qualitative Research Traditions: epistemological, theoretical, and methodological differences. *European Journal of Education*, 48(2), p. 311-23.

Yao, Y. et al., 2018. General Self- Efficacy Modifies the Effect of Stress on Burnout in Nurses With Different Personality Types. *BioMed Central Health Services Research*, 18(667), p. 1-9.

Yu, H., Jiang, A., & Shen, J., 2016. Prevalence and Predictors of Compassion Fatigue, Burnout and Compassion Satisfaction Among Oncology Nurses: a cross-sectional survey. *International journal of nursing studies*, 57, p. 28-38.

Yu, J. et al., 2020. Factors Associated With the General Well-Being of Nurses in a Tertiary Chinese Hospital: a cross-sectional study. *Journal of nursing management*, 28(3), p. 540-7.

Zborowska, A., Gurowiec, P.J., Młynarska, A., & Uchmanowicz, I., 2021. Factors Affecting Occupational Burnout Among Nurses Including Job Satisfaction, Life Satisfaction, and Life Orientation: a cross- sectional study. *Psychology research and behavior management*, 14, p. 1761-777.

Παράρτημα

Α. Ερευνητικό Πρωτόκολλο

ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗ ΦΡΟΝΤΙΔΑ ΕΝΗΛΙΚΩΝ



ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟ

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΦΟΙΤΗΤΗ:	ΕΥΔΟΞΙΑ ΖΑΦΕΙΡΗ
ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΕΠΙΒΛΕΠΟΝΤΑ:	ΕΛΕΝΗ ΔΡΑΓΚΙΩΤΗ
ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΑ ΤΡΙΜΕΛΟΥΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ:	ΣΤΕΦΑΝΟΣ ΜΑΝΤΖΟΥΚΑΣ ΜΑΙΡΗ ΓΚΟΥΒΑ

ΤΙΤΛΟΣ: «Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΝΟΣΗΛΕΥΤΩΝ»

1. Σύντομη Ανασκόπηση της Βιβλιογραφίας :

Η εργασιακή απόδοση και η επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών αντανακλούν τη σημασία της προσωπικότητας στο εργασιακό περιβάλλον. Το φαινόμενο αυτό υπογραμμίζεται από την ανάδειξη σημαντικών μελετών την τελευταία εικοσαετία (DeYoung et al., 2016; Le, et al., 2011). Χαρακτηριστικά της προσωπικότητας όπως η εξωστρέφεια, η ενσυνειδητότητα και η ανοιχτή αντίληψη έχουν θεωρηθεί ως σημαντικοί προγνωστικοί παράγοντες για την εργασιακή απόδοση (Sackett & Walmsley, 2014; Judge et al., 2007; Kluemper et al., 2015). Η έρευνα έχει δείξει ότι η συσχέτιση μεταξύ των χαρακτηριστικών προσωπικότητας και της εργασιακής απόδοσης είναι πολυδιάστατη (Angelini, 2023) και επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες όπως οι εργασιακές συνθήκες και η οργανωτική υποστήριξη (Harzer & Ruch, 2014). Η ευσυνειδησία, μάλιστα, φαίνεται να σχετίζεται με συμπεριφορές που επηρεάζουν την επιτυχία με την

πάροδο του χρόνου (Ramos-Villagrasa et al., 2022).

Μέσω της ενίσχυσης της εργασιακής απόδοσης των νοσηλευτών, παρατηρείται αύξηση της ποιότητας των υπηρεσιών που παρέχονται από αυτούς, βελτιστοποίηση των σχέσεων τους με τους ασθενείς, άρα και η ανάπτυξη των οργανισμών υγείας (Harzer et al., 2021). Εντούτοις, η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα κοινό φαινόμενο στον χώρο της νοσηλευτικής, αντικατοπτρίζοντας τις προκλήσεις και το έντονο στρες που συχνά βιώνουν οι εργαζόμενοι. Η εξουθένωση, που περιγράφεται ως μια συνθήκη ψυχικής και σωματικής κόπωσης λόγω υπερβολικής εργασιακής πίεσης, επηρεάζει την απόδοση, την επαγγελματική ικανοποίηση και την ποιότητα της φροντίδας που παρέχεται (Maslach & Jackson, 1981). Επιπλέον παράγοντες της προσωπικότητας όπως ο νευρωτισμός και η χαμηλή εξωστρέφεια συνδέονται συχνά με αυξημένα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των νοσηλευτών (Pakou, et al. 2024). Συνεπώς, η αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης απαιτεί μια σύνθετη προσέγγιση που περιλαμβάνει οργανωτικές αλλαγές, προσωπική υποστήριξη και ανάπτυξη στρατηγικών διαχείρισης στρες (Thoresen et al., 2004; Pakou, et al. 2024; Maslach & Leiter, 2016). Παράλληλα, η ευημερία στο χώρο εργασίας αποτελεί έναν κρίσιμο παράγοντα για την υγεία και την αποδοτικότητα των νοσηλευτών (Mohamed, 2015). Η ενίσχυση της ευημερίας μέσω της προσφοράς ευκαιριών για επαγγελματική ανάπτυξη, της αύξησης της αίσθησης αυτονομίας και της δημιουργίας θετικού και υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος μπορεί να μειώσει την επαγγελματική εξουθένωση και να αυξήσει την ικανοποίηση από την εργασία, ενισχύοντας τα θετικά σημεία της προσωπικότητας (Islam et al., 2019; Li et al., 2010).

Συνοψίζοντας, η προσωπικότητα των νοσηλευτών, η αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης και η προαγωγή της ευημερίας στον χώρο εργασίας αποτελούν κεντρικά στοιχεία για τη βελτίωση της ποιότητας της παροχής υπηρεσιών υγείας και στη διασφάλιση της υγείας των ασθενών (Kumari et al., 2022). Η έρευνα και η πρακτική στον τομέα της νοσηλευτικής πρέπει να εστιάσουν στην κατανόηση και ενδυνάμωση αυτών των πτυχών για την ενίσχυση της ευημερίας των νοσηλευτών και την αποδοτικότητα της εργασίας τους. Τα νοσοκομεία θα πρέπει να παρέχουν στους νοσηλευτές θέσεις εργασίας με μακροπρόθεσμες ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη και ακαδημαϊκή αναβάθμιση (Tsai et al., 2012). Αυτό θα βελτιώσει την ικανοποίηση ως προς την εργασία τους, την απόδοση καθηκόντων, την οργανωτική συμπεριφορά τους και την ενίσχυση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητάς τους (Zhou et al., 2023).

2. Σκοπός και Στόχοι :

Η παρούσα μελέτη έχει σκοπό να διερευνήσει και να αναδείξει το πως τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των νοσηλευτών επηρεάζουν την επαγγελματική τους απόδοση και ικανοποίηση. Παρακάτω παρατίθενται οι ερευνητικές υποθέσεις που θα διερευνηθούν κατά τη διεκπεραίωση της εργασίας αυτής.

- Να αξιολογηθούν οι διαστάσεις της προσωπικότητας των νοσηλευτών χρησιμοποιώντας το μοντέλο των έξι παραγόντων (HEXACO).
- Η εργασιακή ικανοποίηση δεν προσφέρει μόνο στους ασθενείς υψηλή ποιότητα φροντίδας, αλλά προσφέρει και μια επιστημονική βάση για τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού στον τομέα της υγείας. Άρα εδώ διερευνάται το πως τα θετικά και δυνατά σημεία του χαρακτήρα επηρεάζουν τη σταδιοδρομία των νοσηλευτών, την απόδοση και ικανοποίησή τους. Συγκεκριμένα θα διερευνηθεί η συσχέτιση μεταξύ των διαστάσεων προσωπικότητας και της επαγγελματικής ικανοποίησης των νοσηλευτών.
- Το πως η επαγγελματική ευημερία των νοσηλευτών συσχετίζεται με την εργασιακή απόδοση και με την προσωπικότητα των νοσηλευτών, αυξάνοντας την οργανωσιακή συμπεριφορά και την παραγωγικότητα. Θα διερευνηθεί αν υπάρχει αντιστοιχία μεταξύ συγκεκριμένων πτυχών της προσωπικότητας και της επαγγελματικής εξουθένωσης και κατά πόσο η επαγγελματική εξουθένωση επηρεάζει την ευημερία στον χώρο εργασίας.

3. Μεθοδολογικός Σχεδιασμός :

Η παρούσα έρευνα θα πραγματοποιηθεί στα πλαίσια του Μεταπτυχιακού Προγράμματος «Νοσηλευτική Φροντίδα Ενηλίκων», από τον Ιανουάριο του 2024 έως τον Σεπτέμβριο του 2024. Πρόκειται για μια συγχρονική μελέτη με τη μέθοδο της βολικής δειγματοληψίας. Καθορίστηκε το δείγμα της παρούσας μελέτης να αποτελέσουν νοσηλευτές που εργάζονται σε διάφορα νοσοκομεία/μονάδες υγείας (περίπου 200 άτομα). Οι νοσηλευτές που θα συμμετέχουν στη μελέτη θα ενημερωθούν για το σκοπό της μελέτης και θα διαβεβαιωθούν για το απόρρητο και την ανωνυμία της διαδικασίας. Εξάλλου, όλη τη διαδικασία θα τη διεκπεραιώσουν τα ίδια άτομα, οπότε μειώνονται οι πιθανότητες για διαρροή πληροφοριών και διασφαλίζεται πλαίσιο με αυξημένο

κλίμα εμπιστοσύνης μεταξύ των ερευνητών και των ατόμων που θα πάρουν μέρος στην έρευνα.

Τα ερευνητικά εργαλεία που θα συμπληρώσουν είναι:

Ερωτηματολόγια και Ερευνητικά εργαλεία

1. Ερωτηματολόγιο Κοινωνικό-δημογραφικών Στοιχείων

Το ερωτηματολόγιο θα αφορά τη συλλογή των κοινωνικο-δημογραφικών στοιχείων των ερωτωμένων, ήτοι πληροφορίες για την ηλικία, το φύλλο, την οικογενειακή κατάσταση. Επίσης, θα ζητηθούν στοιχεία για την εργασιακή κατάσταση των νοσηλευτών.

Τα ερευνητικά εργαλεία που θα συμπληρώσουν είναι:

Hexaco Personality Inventory - Revised -HEXACO-PI-R (Ashton & Lee, 2009)

Το ερωτηματολόγιο προσωπικότητας HEXACO-PI-R είναι ένα εργαλείο που χρησιμοποιείται για τη μέτρηση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας βάσει των έξι βασικών παραγόντων που περιλαμβάνονται στο μοντέλο HEXACO (Ashton & Lee, 2009). Τα χαρακτηριστικά περιλαμβάνουν:

1. Ειλικρίνεια-Ταπεινότητα (Honesty-Humility): Η τάση να είναι ειλικρινής, ταπεινός και να αποφεύγει το να θέλει να εξυπηρετήσει τον εαυτό του σε βάρος των άλλων.
2. Ευσυνειδησία (Conscientiousness): Η τάση να είναι οργανωμένος, συνεπής και υπεύθυνος.
3. Εξωστρέφεια (Extraversion): Η τάση να είναι κοινωνικός, ενεργητικός και αισιόδοξος.
4. Δεκτικότητα στην εμπειρία (Openness to Experience): Η τάση να είναι ανοιχτός σε νέες ιδέες, εμπειρίες και πνευματικές δραστηριότητες.
5. Προσήνεια (Agreeableness): Η τάση να είναι επιεικής, συμβιβαστικός και συμπονετικός.
6. Συναισθηματικότητα (Emotionality): Η τάση να είναι σταθερός συναισθηματικά και ανεπηρέαστος από το άγχος και τις ανησυχίες.

Το ερωτηματολόγιο HEXACO-PI-R περιλαμβάνει 60 ερωτήσεις, με κάθε διάσταση της προσωπικότητας να αξιολογείται μέσω 10 ερωτήσεων. Οι συμμετέχοντες

αξιολογούν το βαθμό στον οποίο συμφωνούν με κάθε δήλωση σε μια κλίμακα Likert από 1 (διαφωνώ απολύτως) έως 5 (συμφωνώ απολύτως).

Το ερωτηματολόγιο αυτό έχει επαληθευτεί για την αξιολόγηση των προσωπικοτήτων σε διάφορες πληθυσμιακές ομάδες και περιβάλλοντα, και έχει αποδειχθεί ότι έχει καλή αξιοπιστία και εγκυρότητα (Ashton & Lee, 2009; Κυριατζάκου, 2019; <https://hexaco.org/hexaco-inventory>).

Maslach Burnout Inventory – MBI (Maslach & Jackson, 1986)

Για την μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης θα χρησιμοποιηθεί το ερωτηματολόγιο «Απογραφικός Κατάλογος Επαγγελματικής Εξουθένωσης» (Maslach Burnout Inventory – MBI, Maslach & Jackson, 1986), σταθμισμένο από τους Papadatou, et al; 1992). Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει 22 προτάσεις και μετράει τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης όπως αναφέρθηκαν στο μοντέλο των τριών διαστάσεων της Maslach:

- Συναισθηματική Εξάντληση
- Αποπροσωποποίηση
- Έλλειψη Προσωπικής Εκπλήρωσης - Προσωπικών Επιτευγμάτων.

Πρόκειται για το ευρύτερα χρησιμοποιούμενο, εργαλείο διεθνώς για την μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ενώ αρχικά αφορούσε σε επαγγέλματα που συνεπάγονται άμεση επαφή με ανθρώπους, αργότερα με τροποποιημένες εκδόσεις χρησιμοποιήθηκε σε περισσότερα εργασιακά περιβάλλοντα (Maslach, 2016). Χρησιμοποιεί μια κλίμακα 7 διαβαθμίσεων σχετικά με τις απαντήσεις (0=ποτέ, 6=κάθε μέρα) και η αξιολόγηση των συμπερασμάτων γίνεται με τη βοήθεια του καταλόγου επαγγελματικής εξουθένωσης της Maslach (MBI), που περιέχει τρεις υποκλίμακες. Με τον τρόπο αυτό αξιολογούνται οι διαφορετικές πτυχές της επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνει το προσωπικό. Ο κατάλογος αυτός θεωρείται ότι είναι αξιόπιστος, έγκυρος, και εύκολος στη χρησιμοποίηση.

Με βάση τις οδηγίες της Maslach (1986), η βαθμολογία στη διάσταση «Συναισθηματική εξάντληση» κατηγοριοποιήθηκε σε χαμηλή, μέτρια και υψηλή ανάλογα με το αν η βαθμολογία σε αυτή ήταν μικρότερη ή ίση με 16 μονάδες, 17-26 μονάδες και μεγαλύτερη ή ίση με 27 μονάδες αντίστοιχα. Ομοίως, η βαθμολογία στη διάσταση «Αποπροσωποποίηση» κατηγοριοποιήθηκε σε χαμηλή, μέτρια και υψηλή ανάλογα με το αν η βαθμολογία σε αυτή ήταν μικρότερη ή ίση με 6 μονάδες, 7-12 μονάδες και μεγαλύτερη ή ίση με 13 μονάδες αντίστοιχα. Τέλος, η βαθμολογία στη

διάσταση «Προσωπικά επιτεύγματα» κατηγοριοποιήθηκε σε χαμηλή, μέτρια και υψηλή ανάλογα με το αν η βαθμολογία σε αυτή ήταν μεγαλύτερη ή ίση με 39 μονάδες, 32-38 μονάδες και μικρότερη ή ίση με 31 μονάδες αντίστοιχα.

Eudaimonic Workplace Well-being Scale (EWWS) (Bartels et al., 2019)

Για την μέτρηση της επαγγελματικής ευημερίας από ευδαιμονική προοπτική (Straume & Vittersø, 2012) θα χρησιμοποιηθεί η Κλίμακα Ευδαιμονικής Επαγγελματικής Ευημερίας (Eudaimonic Workplace Well-being Scale -EWWS; Bartels et al., 2019)

Η κλίμακα EWWS αποτελείται από 8 δηλώσεις, εξίσου διαιρεμένες σε δύο διαστάσεις. Η Διαπροσωπική διάσταση επικεντρώνεται στην ενέργεια, τον σκοπό και την προσωπική ανάπτυξη των εργαζομένων. Ένα παράδειγμα είναι: «Νιώθω ότι έχω έναν σκοπό στη δουλειά μου». Η Ενδοπροσωπική διάσταση επικεντρώνεται στην άνεση που αισθάνεται ένα άτομο στη δουλειά και στην παρουσία σχέσεων με άλλους. Ένα παράδειγμα είναι: «Νιώθω σύνδεση με άλλους στο περιβάλλον εργασίας». Οι αξιολογήσεις γίνονται σε μια κλίμακα Likert 5 σημείων, κυμαίνοντας από 1 (διαφωνώ απολύτως) έως 5 (συμφωνώ απολύτως). Ο δείκτης αξιοπιστίας βρέθηκε ίσος με 0.84 (Bartels et al., 2019).

4. Αναμενόμενα αποτελέσματα :

Με τη διεκπεραίωση της παρούσας εργασίας θα αναδειχθεί η σημασία των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας των νοσηλευτών σε συνάρτηση με την επαγγελματική τους ικανοποίηση. Αναμένεται ότι ορισμένες διαστάσεις προσωπικότητας, όπως η ευσυνειδησία και η εξωστρέφεια, θα συσχετίζονται θετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση, ενώ άλλες, όπως η συναισθηματικότητα και η δεκτικότητα στην εμπειρία, θα μπορούν να είναι πιο συνδεδεμένες με την αντιμετώπιση του στρες και των προκλήσεων στο χώρο εργασίας. Ακόμη θα αναδειχθεί η αρνητική συσχέτιση μεταξύ των διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και έλλειψη προσωπικής εκπλήρωσης) και της ευημερίας στον χώρο εργασίας. Συνεπώς, η μελέτη αυτή μπορεί να φωτίσει την επίδραση των διαφόρων πτυχών της προσωπικότητας στην εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς και τον τρόπο με τον οποίο η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να διαφοροποιείται ανάλογα με τα διάφορα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας. Η καλλιέργεια ενός θετικού χαρακτήρα, βοηθά στην ενεργή

διαχείριση των εργασιακών δυσκολιών και προφυλάσσει από την επαγγελματική εξουθένωση, η οποία συμβάλλει αρνητικά στην ατομική ευημερία, αυξάνοντας το κόστος της δημόσιας υγείας και μειώνοντας την απόδοση εργασίας. Αυτή η κατανόηση θα μπορούσε να δώσει στους ερευνητές και τους εργοδότες πληροφορίες για τους τρόπους με τους οποίους μπορούν να βελτιώσουν την εργασιακή εμπειρία των εργαζομένων. Με βάση τα ευρήματα της μελέτης, θα μπορούσαν να αναπτυχθούν προγράμματα και εργαλεία διαχείρισης της επαγγελματικής εξουθένωσης που να λαμβάνουν υπόψη τις διαφορετικές προσωπικότητες και τις ανάγκες των εργαζομένων. Αυτή η κατανόηση θα μπορούσε να οδηγήσει σε πιο αποτελεσματικές πρακτικές και πολιτικές στον τομέα της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού. Τέλος αυτή η εργασία θα μπορέσει να αποτελέσει συνδυαστικό κρίκο με προηγούμενες μελέτες που έχουν γίνει στο συγκεκριμένο θέμα, αλλά και ενδεχομένως ένα μέσο για τη διεκπεραίωση κι άλλων τέτοιων μελετών που θα αναλύσει και θα εμβαθύνει περισσότερο στη σχέση της προσωπικότητας των νοσηλευτών και του τρόπου που επηρεάζεται η επαγγελματική ικανοποίησή τους.

5. Χρονοδιάγραμμα :

Ιανουάριος 2024 – Φεβρουάριος 2024 : Ανασκόπηση Βιβλιογραφίας – Συγγραφή Θεωρητικού Μέρους της Εργασίας.

Φεβρουάριος – Απρίλιος 2024 : Συλλογή ερωτηματολογίων

Μάιος 2024 : Στατιστική Επεξεργασία

Ιούνιος - Αύγουστος 2024 : Συγγραφή Επιστημονικής Εργασίας.

Σεπτέμβριος 2024 : Ολοκλήρωση της Ερευνητικής Μελέτης και Δημιουργία Παρουσίασης.

6. Κόστος :

Διευκρινίζεται ότι οι συμμετέχοντες δεν θα πληρωθούν και ότι δεν υπάρχει καμία σύγκρουση συμφερόντων.

7. Παραπομπές:

- Anagnostopoulos, F., & Papadatou, D. (1992). Factorial composition and internal consistency of the Greek version of the Maslach Burnout Inventory. *Psichologika Themata*, 5, 183–202.
- Angelini, G. (2023). Big five model personality traits and job burnout: a systematic literature review. *BMC psychology*, 11(1), 49. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01056-y>.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2009). The HEXACO-60: A short measure of the major dimensions of personality. *Journal of Personality Assessment*, 91, 340-345.
- Bartels, A. L., Peterson, S. J., & Reina, C. S. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. *PloS one*, 14(4), e0215957. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0215957>
- DeYoung, C. G., Carey, B. E., Krueger, R. F., & Ross, S. R. (2016). Ten aspects of the Big Five in the Personality Inventory for DSM-5. *Personality disorders*, 7(2), 113–123. <https://doi.org/10.1037/per0000170>.
- Harzer, C., Bezuglova, N., & Weber, M. (2021). Incremental Validity of Character Strengths as Predictors of Job Performance Beyond General Mental Ability and the Big Five. *Frontiers in psychology*, 12, 518369. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.518369>.
- Harzer, C. & Ruch, W. (2014). The Role of Character Strengths for Task Performance, Job Dedication, Interpersonal Facilitation, and Organizational Support. *Human Performance*, 27,183–205. <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030020205>.
- Islam, M. S., Khatun, F. & Nesa, M. (2019). Job Performance of Clinical Nurses at Tertiary Level Hospital in Bangladesh. *Journal of Nursing and Health Science*, 8 (5), 63-72.
- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., & Rich, B. L. (2007). Self-efficacy and work-related performance: the integral role of individual differences. *The Journal of applied psychology*, 92(1), 107–127. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.107>
- Kluemper, D. H., McLarty, B. D., & Bing, M. N. (2015). Acquaintance ratings of the Big Five personality traits: incremental validity beyond and interactive effects with self-reports in the prediction of workplace deviance. *The Journal of applied psychology*, 100(1), 237–248.

<https://doi.org/10.1037/a0037810>.

- Kumari, K., Ali, S. B., Batool, M., Cioca, L. I., & Abbas, J. (2022). The interplay between leaders' personality traits and mentoring quality and their impact on mentees' job satisfaction and job performance. *Frontiers in psychology, 13*, 937470.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.937470>.
- Le, H., Oh, I. S., Robbins, S. B., Ilies, R., Holland, E., & Westrick, P. (2011). Too much of a good thing: curvilinear relationships between personality traits and job performance. *The Journal of applied psychology, 96*(1), 113–133. <https://doi.org/10.1037/>.
- Li, N., Liang, J., & Crant, J. M. (2010). The role of proactive personality in job satisfaction and organizational citizenship behavior: a relational perspective. *The Journal of applied psychology, 95*(2), 395–404.
<https://doi.org/10.1037/a0018079>.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981) The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior, 2*, 99-113.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach burnout inventory manual (2nd ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry : official journal of the World Psychiatric Association (WPA), 15*(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>.
- Pakou, V., Tsartsalis, D., Papathanakos, G., Dragioti, E., Gouva, M., & Koulouras, V. (2024). Personality Traits, Burnout, and Psychopathology in Healthcare Professionals in Intensive Care Units-A Moderated Analysis. *Healthcare (Basel, Switzerland), 12*(5), 587.
<https://doi.org/10.3390/healthcare12050587>
- Ramos-Villagrasa, P. J., Fernández-Del-Río, E., & Castro, Á. (2022). Analysis of a brief biodata scale as a predictor of job performance and its incremental validity over the Big Five and Dark Tetrad personality traits. *PloS one, 17*(9), e0274878.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0274878>
- Mohamed, F. (2015). Relationship among Job Involvement, Job Enrichment, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Nurses. *Assiut Scientific Nursing Journal, 3*(5.0), 120-128. doi: 10.21608/asnj.2015.182450.
- Sackett, P. R., & Walmsley, P. T. (2014). Which Personality Attributes Are Most Important in the Workplace?. *Perspectives on psychological*

science : a journal of the Association for Psychological Science, 9(5), 538–551. <https://doi.org/10.1177/1745691614543972>

- Straume, L. V., & Vittersø, J. (2012). Happiness, inspiration and the fully functioning person: Separating hedonic and eudaimonic well-being in the workplace. *The Journal of Positive Psychology*, 7(5), 387–398.
- Thoresen, C. J., Bradley, J. C., Bliese, P. D., & Thoresen, J. D. (2004). The big five personality traits and individual job performance growth trajectories in maintenance and transitional job stages. *The Journal of applied psychology*, 89(5), 835–853. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.835>
- Tsai, W. C., Chen, H. Y., & Chen, C. C. (2012). Incremental validity of person-organization fit over the Big Five personality measures. *The Journal of psychology*, 146(5), 485–509. <https://doi.org/10.1080/00223980.2012.656154>
- Zhou, X., Zhang, Y., Wang, Y., Wang, H., Sun, S., & Huang, X. (2023). The impact of medical staff's character strengths on job performance in Hangzhou hospitals. *Frontiers in psychology*, 14, 1291851. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1291851>
- Κυριατζάκου, Κ, (2019). *Ο ρόλος των κινήτρων εργασίας και η επίδραση ψυχολογικών χαρακτηριστικών στη δια βίου μάθηση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Διδακτορική διατριβή. Σχολή Κοινωνικών, Ανθρωπιστικών Επιστημών Και Τεχνών, Τμήμα Εκπαιδευτικής & Κοινωνικής Πολιτικής, Θεσσαλονίκη.*

Υπογραφή φοιτήτριας

Υπογραφή Επιβλέπουσας

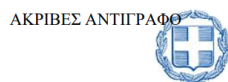
Ελένη Δραγκιώτη

Αν. Καθηγήτρια

Τμήματος Νοσηλευτικής Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων

Ημερομηνία: 18/1/2024

Β. Άδεια εκπόνησης διπλωματικής εργασίας



ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ

16/04/2024 12:30:21
ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ
ΨΗΦΙΑΚΑ
ΥΠΟΓΡΑΜΜΕΝΟ
ΑΛΤΟ
Μαρία
Κατούλη

Πάτρα, 16/04/2024

Α. Π.: 26384

Απάντηση στο έγγραφο: 26384

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ

ΔΙΟΙΚΗΣΗ

6^η ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΗΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ - ΙΟΝΙΩΝ ΝΗΣΩΝ -
ΗΠΕΙΡΟΥ ΚΑΙ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Πληροφορίες : Δ. Σαμπανιώτη
Τηλέφωνο : 2613 -600618
e-mail : protokollo@dypede.gr

ΠΡΟΣ

κ. ΖΑΦΕΙΡΗ ΕΥΔΟΞΙΑ
Μεταπτυχιακή φοιτήτρια
Πανεπιστημίου Ιωαννίνων

Θέμα: Σχετικά με αίτημα χορήγησης Άδειας για τη συλλογή ερευνητικών δεδομένων

Σχετ: 1) Η από 15/04/2024 αίτησή σας

2) Η υπ' αριθμ. Γ4β/Γ.Π.οικ.66159 (ΦΕΚ 761/Υ.Ο.Δ.Δ./19.09.2019) Υπουργική Απόφαση περί διορισμού Διοικητή στην 6η ΥΠΕ, όπως παρατάθηκε με το άρθρο δέκατο έβδομο του Ν.4812/2021 (ΦΕΚ 110/30.06.2021/τ.Α'), με το άρθρο 81 του Ν.4915/2022 (ΦΕΚ 63/24.03.2022 τ.Α') και εν συνεχεία με την υπ' αριθμ. Γ4β/Γ.Π. οικ.44311/28.07.2022 (ΦΕΚ 670/30.07.22/τ.Υ.Ο.Ο.Δ) Υπουργική Απόφαση.

Σε απάντηση της παραπάνω σχετικής αίτησής σας και με την απαραίτητη προϋπόθεση να

έχει προηγηθεί η θετική γνωμοδότηση του Επιστημονικού Συμβουλίου του Γενικού Νοσοκομείου Ιωαννίνων «Γ. Χατζηκώστα», εγκρίνουμε να συλλέξετε ερευνητικά δεδομένα στο αναφερόμενο νοσοκομείο, στο πλαίσιο της διπλωματικής σας εργασίας με τίτλο: «Ο Ρόλος της Προσωπικότητας στην Επαγγελματική Ικανοποίηση των Νοσηλευτών», με την υποχρέωση της τήρησης των αρχών προστασίας προσωπικών δεδομένων και των θεμελιωδών κανόνων ηθικής, επιστημονικής και ερευνητικής δεοντολογίας. Επίσης προτείνεται η εξ' αποστάσεως συλλογή των ερευνητικών δεδομένων και όπου αυτή δεν είναι εφικτή, να γίνεται δια ζώσης, εφόσον έχουν ληφθεί όλα τα προβλεπόμενα μέτρα προστασίας.

Ο ΔΙΟΙΚΗΤΗΣ

ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ:

Γ.Ν. Ιωαννίνων «Γ. Χατζηκώστα»

ΓΙΑΝΝΗΣ ΚΑΡΒΕΛΗΣ



Βαθμός Ασφαλείας
Ιωάννινα, 29/04/2024

Αριθ. Πρωτ.: Ε.Σ./ 14

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

Ταχ. Δ/ση : Λεωφόρος Μακρυγιάννη
Τ.Κ. : 450 01 ΙΩΑΝΝΙΝΑ
Τηλέφωνο : 26513 66832
e-mail : grammateia2@gni-hatzikosta.gr

ΠΡΟΣ:

Ευδοκία Ζαφείρη
Μεταπτυχιακή Φοιτήτρια
του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων

ΚΟΙΝ:

1)

ΘΕΜΑ: «ΑΙΤΗΜΑ ΑΔΕΙΑΣ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ»

ΣΧΕΤ: α) Το Αρ.Πρωτ.6062/11-04-2024 αίτημά σας
β) Αριθ.5/25-04-24 (Θ.5) Απόσπασμα πρακτικού Ε.Σ.

Σε απάντηση του ανωτέρω (α) σχετικού, σας ενημερώνουμε ότι το Ε.Σ του Νοσοκομείου με το (β) όμοιο γνωμοδότησε σχετικά με το θέμα:

«..εγκρίνει τη χορήγηση άδειας συλλογής ερευνητικών δεδομένων στην Ευδοκία Ζαφείρη στο πλαίσιο εκπόνησης διπλωματικής εργασίας σε Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών στη "Νοσηλευτική Φροντίδα Ενηλίκων" / Σχολή Επιστημών Υγείας, Τμήμα Νοσηλευτικής του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων, με την προϋπόθεση,

- να λάβει τη σύμφωνη γνώμη των Δ/ντων, Προισταμένων – Υπευθύνων των Τμημάτων που απευθύνεται η έρευνα, για να μη παρακωλυθεί η εύρυθμη λειτουργία τους ως προς τη διανομή και συλλογή των ερωτηματολογίων.
- να τηρηθούν οι κανόνες ηθικής, επιστημονικής και ερευνητικής δεοντολογίας, να διασφαλισθεί το απόρρητο των προσωπικών δεδομένων των συμμετεχόντων.
- δεν θα επιβαρυνθεί οικονομικά το Γ.Ν.Ι. «Γ.ΧΑΤΖΗΚΩΣΤΑ»

Τίτλος Εργασίας: «Ο ρόλος της προσωπικότητας στην επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών»

Να ενημερωθεί το Επιστημονικό Συμβούλιο του Νοσοκομείου για τα αποτελέσματα της έρευνας".



Η ΠΡΟΕΔΡΟΣ Ε.Σ.
ΟΥΡΑΝΙΑ ΜΟΥΣΑΦΙΡΗ

ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ



09.04.2024 07:50:59
ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ
ΨΗΦΙΑΚΑ
ΥΠΟΓΡΑΦΜΕΝΟ
ΑΠΟ
Ανθή Κυριακίνα
Χρυσόσημο Επιστημονικού

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ

ΔΙΟΙΚΗΣΗ
6ης ΥΠΕΡΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ - ΙΟΝΙΩΝ ΝΗΣΩΝ -
ΗΠΕΙΡΟΥ ΚΑΙ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Πληροφορίες : Δ. Σαμπανιώτη
Τηλέφωνο : 2613 -600618
e-mail : protokollo@dypede.gr

Πάτρα, 08/04/2024

Α. Π.: 24508

Απάντηση στο έγγραφο: 24508

ΠΡΟΣ

κ. ΖΑΦΕΙΡΗ ΕΥΔΟΣΙΑ
Μεταπτυχιακή φοιτήτρια
Πανεπιστημίου Ιωαννίνων

Θέμα: Σχετικά με αίτημα χορήγησης Άδειας για τη συλλογή ερευνητικών δεδομένων

Σχετ: 1) Η από 05/04/2024 αίτησή σας

- 2) Η υπ' αριθμ. Γ4β/Γ.Π.οικ.66159 (ΦΕΚ 761/Υ.Ο.Δ.Δ./19.09.2019) Υπουργική Απόφαση περί διορισμού Διοικητή στην 6η ΥΠΕ, όπως παρατάθηκε με το άρθρο δέκατο έβδομο του Ν.4812/2021 (ΦΕΚ 110/30.06.2021/τ.Α'), με το άρθρο 81 του Ν.4915/2022 (ΦΕΚ 63/24.03.2022 τ.Α') και εν συνεχεία με την υπ' αριθμ. Γ4β/Γ.Π. οικ.44311/28.07.2022 (ΦΕΚ 670/30.07.22/τ.Υ.Ο.Ο.Δ) Υπουργική Απόφαση.

Σε απάντηση της παραπάνω σχετικής αίτησής σας και με την απαραίτητη προϋπόθεση να έχει προηγηθεί η θετική γνωμοδότηση του Επιστημονικού Συμβουλίου του Πανεπιστημιακού Γενικού Νοσοκομείου Ιωαννίνων, εγκρίνουμε να συλλέξετε ερευνητικά δεδομένα στο αναφερόμενο νοσοκομείο, στο πλαίσιο της διπλωματικής σας εργασίας με τίτλο: «Ο Ρόλος της Προσωπικότητας στην Επαγγελματική Ικανοποίηση των Νοσηλευτών», με την υποχρέωση της τήρησης των αρχών προστασίας προσωπικών δεδομένων και των θεμελιωδών κανόνων ηθικής, επιστημονικής και ερευνητικής δεοντολογίας. Επίσης προτείνεται η εξ' αποστάσεως συλλογή των ερευνητικών δεδομένων και όπου αυτή δεν είναι εφικτή, να γίνεται δια ζώσης, εφόσον έχουν ληφθεί όλα τα προβλεπόμενα μέτρα προστασίας.

Ο ΔΙΟΙΚΗΤΗΣ

ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ:
Π.Γ.Ν.Ι.

ΓΙΑΝΝΗΣ ΚΑΡΒΕΛΗΣ

ΑΠΟΦΑΣΜΑ ΤΟΥ ΑΡΙΘ. 12/4-6-2024 (Θ. 31) ΠΡΑΚΤΙΚΟΥ ΤΟΥ Δ.Ε. ΤΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟΥ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ

ΘΕΜΑ 31: «Έγκριση συλλογής ερευνητικών δεδομένων στο πλαίσιο εκπόνησης Μεταπτυχιακής εργασίας από την κ.Ζαφείρη Ευδοξία»

Τίθεται υπόψη του Δ.Σ. η αριθμ. πρωτ.15037/31-5-2024 εισήγηση του Διοικητή του νοσοκομείου κ. Σπυρίδωνα Δερδεμέζη που έχει ως εξής:

ΣΧΕΤ:

- α) Αριθμ. Πρωτ. Ε.Σ. 329/15-04-2024 έγγραφο του Ε.Σ.
- β) Το άρθρο 30 του Ν. 4865 (ΦΕΚ238,τ. Α, 04-12-21) το οποίο αντικαθιστά την παρ. 1 του αρ.3 Ν.2519/1997 (Α' 165)
- γ) Παρ. 2 του άρθρου 41 του Ν. 3528/2007 (ΦΕΚ 26/9-2-2007 τ. Α') «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.»
- δ) αριθμ. Δ3(α)/οικ.36809/03-06-2019 (ΦΕΚ 2015/03-06-2019τ.Β')
- ε) Άρθρο 17 μέρους ΙΑ του Ν. 4683, ΦΕΚ 83, τ. Α, 10-04-2020
- στ) Την υπ' αριθμ. 24508/08-04-2024 άδεια συλλογής από την 6η ΥΠΕ

Σας θέτουμε υπόψη το ανωτέρω α) σχετ και σας κάνουμε γνωστό ότι το Ε.Σ. με την αριθμ. 8/09-04-2024 (θ. 26) απόφασή του και αφού έλαβε υπόψη τη σύμφωνη γνώμη της **Επιστημονικής** Επιτροπής Έρευνας, τη συλλογή ερευνητικών δεδομένων μέσω διανομής ερωτηματολογίου στο πλαίσιο εκπόνησης Μεταπτυχιακής εργασίας της κ.Ζαφείρη Ευδοξίας.

Η μελέτη έχει τίτλο: «Ο Ρόλος της Προσωπικότητας στην Επαγγελματική Ικανοποίηση των Νοσηλευτών» η οποία πρόκειται να πραγματοποιηθεί με τη διανομή ερωτηματολογίων στο νοσηλευτικό προσωπικό του Νοσοκομείου μας με τη σύμφωνη γνώμη της Δ/ντριας της Νοσηλευτικής Υπηρεσίας του Νοσοκομείου μας. Η παρούσα μελέτη έχει σκοπό να διερευνήσει τη σχέση μεταξύ των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας και της επαγγελματικής ικανοποίησης των νοσηλευτών. Μέσω της έρευνας σκοπός είναι να κατανοηθεί πως διάφορες πτυχές της προσωπικότητας επηρεάζουν της αίσθηση επιτυχίας ικανοποίησης και ευημερίας στην εργασία των νοσηλευτών.

Για τις ανάγκες της μελέτης θα διανεμηθούν περίπου 200 ερωτηματολόγια. Η συλλογή ερευνητικών δεδομένων θα γίνει στο πλαίσιο εκπόνησης Μεταπτυχιακής εργασίας της κ.Ζαφείρη Ευδοξίας Φοιτήτριας ΠΜΣ Διατηρηματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Νοσηλευτική Φροντίδα Ενηλίκων» του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων με επιβλέπουσα Καθηγήτρια την κ.Δραγκιώτη Ελένη και μέλη της επιτροπής την κ.Γκούβα Μαίρη και τον κ.Μαντζούκα Στέφανο.

Συμπεριλαμβάνεται η υπ' αριθμ 24508/08-04-2024 σχετική Άδεια από την 6η ΥΠΕ.

Εξετάστηκαν και εγκρίνονται:

1. Το Ερευνητικό Πρωτόκολλο
2. Το Ερωτηματολόγιο
3. Το Έντυπο ενημερωμένης συγκατάθεσης
- Το Επιστημονικό Συμβούλιο αποδέχεται τη σχετική γραπτή διαβεβαίωση του κυρίου Ερευνητή ότι ισχύουν τα παρακάτω:
1. Ο ερευνητής και οι συνεργάτες του έχουν την εξειδίκευση, την εμπειρία και την δυνατότητα διεξαγωγής της μελέτης.

Ονοματεπώνυμο, Ιδιότητα

Χρόνος απασκόλησης στη μελέτη σε σχέση με το χρόνο εργασίας στο Νοσοκομείο (%)

1.	Ζαφείρη Ευδοξία ΠΕ Νοσηλεύτρια Φοιτήτρια ΜΠΣ	-
----	---	---

2. Το κέντρο διαθέτει τον κατάλληλο αριθμό συμμετεχόντων για τη μελέτη στο χρονικό διάστημα που προβλέπεται από τη μελέτη.
3. Το κέντρο διαθέτει την υλικοτεχνική υποδομή που προβλέπεται στο πρωτόκολλο της μελέτης ώστε να παρέχει τη δυνατότητα διεξαγωγής και ολοκλήρωσης της μελέτης εντός του προβλεπόμενου χρόνου.
- Το Νοσοκομείο μας και οι συμμετέχοντες δεν θα επιβαρυνθούν οικονομικά από τη διεξαγωγή της μελέτης.
- Το ως άνω πρωτόκολλο είναι πλήρες και καλύπτει τους κανόνες ηθικής και δεοντολογίας. Το Επιστημονικό Συμβούλιο του Νοσοκομείου μας αποφασίζει για την διενέργεια κλινικών μελετών λαμβάνοντας υπόψη τις ισχύουσες αρχές διακήρυξης του Ελσίνκι και της Ορθής Κλινικής Πρακτικής (GCP) και η σύνθεσή του καλύπτει τις απαιτήσεις της Ορθής κλινικής πρακτικής.
- Το Ερευνητικό πρωτόκολλο θα πρέπει να πραγματοποιηθεί σύμφωνα με τα όσα ορίζονται στην αριθμ. Δ3(α) οικ. 36809/03-06-2019 (ΦΕΚ 2015/Τβ/03-06-2019) Υπουργική απόφαση.

Εισηγούμαστε:

Την έγκριση συλλογής ερευνητικών δεδομένων στο πλαίσιο εκπόνησης Μεταπτυχιακής εργασίας από την κ.Ζαφείρη Ευδοξία

**Το Δ.Ε. μετά από διαλογική συζήτηση
αποφασίζει ομόφωνα**

1. Δέχεται την παραπάνω εισήγηση ως έχει.
2. Σημειώνεται ότι η μελέτη πρέπει να πραγματοποιηθεί σύμφωνα με τον Κανονισμό (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών, όπως τέθηκε σε ισχύ από την 25^η Μαΐου 2018.

**Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ
Σ. ΔΕΡΔΕΜΕΖΗΣ**

**ΤΑ ΜΕΛΗ
Δ. ΠΕΣΧΟΣ
Ε. ΣΤΡΑΤΗΣ
Γ. ΦΛΟΥΔΑΣ
Θ. ΠΑΠΑΚΩΣΤΑΣ
Ν. ΤΖΑΜΠΟΥΡΑΣ**

**Η ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ
ΠΑΠΑΦΩΤΗ ΣΤΕΛΛΑ**

**Ακριβές απόσπασμα
Η Γραμματέας Δ.Ε.
ΠΑΠΑΦΩΤΗ ΣΤΕΛΛΑ**

Από: Amy Bartels <amy.bartels@unl.edu>

Date: Τετ 3 Απρ 2024 στις 6:49 μ.μ.

Subject: Re: Kindly reminder request Eudaimonic Workplace Well-being Scale (EWWS)

To: ΕΛΕΝΑ ΔΡΑΓΚΙΩΤΗ <dragioti@uoi.gr>

Dear Elena,

Yes, you are welcome to translate it to Greek and use it for your research. I wish you the best of luck and hope that it can be helpful as you examine well-being in your nursing staff!

Sincerely,
Amy



Amy Bartels
Assistant Professor
University of Nebraska-Lincoln
Management

Γ. Έντυπο συναίνεσης και Ερωτηματολόγιο



ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗ ΦΡΟΝΤΙΔΑ ΕΝΗΛΙΚΩΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ

Τα ερωτηματολόγια που θα συναντήσετε στις επόμενες σελίδες μελετούν παράγοντες που μπορεί να σχετίζονται με την ευημερία και την επαγγελματική ικανοποίηση των νοσηλευτών. Ο σκοπός της μελέτης μας είναι να διερευνήσουμε αυτούς τους παράγοντες και για αυτό, θεωρούμε τη βοήθειά σας πολύτιμη. Παρακαλούμε, συμπληρώσετε τα ερωτηματολόγια που ακολουθούν, σύμφωνα με τις οδηγίες που δίνονται. **Η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων είναι ΑΝΩΝΥΜΗ και θα διαφυλαχθεί το ΑΠΟΡΡΗΤΟ των πληροφοριών που δίνονται.**

ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ-ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. ΗΛΙΚΙΑ (σε έτη):

2. ΦΥΛΟ: ΓΥΝΑΙΚΑ ☐

ΑΝΔΡΑΣ ☐

ΑΛΛΟ ☐

ΠΡΟΤΙΜΩ ΝΑ ΜΗΝ ΠΩ ☐

3. ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ: ΑΓΑΜΟΣ/Η ☐

☐

ΕΓΓΑΜΟΣ/Η ☐

ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΟΣ/Η ☐

☐

ΧΗΡΟΣ/Α ☐

ΑΛΛΟ ☐

4. ΕΧΕΤΕ ΑΔΕΛΦΙΑ; ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐

5. ΕΧΕΤΕ ΠΑΙΔΙΑ; ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐

6. ΤΟΠΟΣ ΔΙΑΜΟΝΗΣ : ΧΩΡΙΟ/ΚΟΜΩΠΟΛΗ ☐

ΠΟΛΗ <150.000 ΚΑΤΟΙΚΟΥΣ ☐

ΠΟΛΗ >150.000 ΚΑΤΟΙΚΟΥΣ ☐

7. ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ: ΑΠΟΦΟΙΤΟΣ ΤΕ ☐
ΠΡΟΣΤΑΜΕΝΟΣ ☐

☐

ΑΠΟΦΟΙΤΟΣ ΠΕ ☐

ΠΕ ☐

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ☐

ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ ☐

ΥΠΟΨΗΦΙΟΣ/Α ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ ☐

ΥΠΟΨΗΦΙΟΣ/Α ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟΥ ☐

8. ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ ΩΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΗΣ:

ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ

ΝΟΣΗΛΕΥΤΗΣ

ΝΟΣΗΛΕΥΤΗΣ ΤΕ

9. ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΦΟΡΕΑΣ

ΠΑΡΟΥΣΑΣ

10. ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ; < 1 ΕΤΟΣ ☐
 < 2 ΕΤΗ ☐
 ΜΕΤΑΞΥ 2 ΚΑΙ 5 ΕΤΗ ☐
 > 5 ΕΤΗ ☐

11. ΟΙ ΒΑΡΔΙΕΣ ΣΑΣ ΕΙΝΑΙ: ΗΜΕΡΗΣΙΕΣ ☐
 ΝΥΧΤΕΡΙΝΕΣ ☐
 ΕΝΑΛΛΑΣΣΟΜΕΝΕΣ ☐

12. ΚΟΙΜΑΣΤΕ ΚΑΛΑ; ΝΑΙ ☐
 ΟΧΙ ☐
 ΜΕΡΙΚΕΣ ΦΟΡΕΣ ΕΧΩ ΑΥΠΝΙΕΣ ☐

13. ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΟΤΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ, ΣΑΣ ΔΗΜΙΟΥΡΓΕΙ ΕΝΤΑΣΗ; ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐ ΜΕΡΙΚΕΣ ΦΟΡΕΣ ☐

14. ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΟΤΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ, ΣΑΣ ΔΗΜΙΟΥΡΓΕΙ ΑΓΧΟΣ; ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐ ΜΕΡΙΚΕΣ ΦΟΡΕΣ ☐

15. ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΟΤΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ, ΣΑΣ ΔΗΜΙΟΥΡΓΕΙ ΦΟΒΟ; ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐ ΜΕΡΙΚΕΣ ΦΟΡΕΣ ☐

16. ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΟΤΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ, ΣΑΣ ΔΙΝΕΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ; ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐ ΜΕΡΙΚΕΣ ΦΟΡΕΣ ☐

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ (HEXACO-PI-R -60)

ΟΔΗΓΙΕΣ: Στις παρακάτω σελίδες θα βρεις μία σειρά από δηλώσεις που σε αφορούν. Παρακαλώ διάβασε κάθε δήλωση και αποφάσισε πόσο πολύ συμφωνείς ή διαφωνείς με αυτήν. Στη συνέχεια, γράψε την απάντησή σου στο κενό δίπλα από κάθε δήλωση χρησιμοποιώντας την παρακάτω κλίμακα:

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

Παρακαλώ απάντησε σε κάθε δήλωση, ακόμα και αν δεν είσαι απολύτως σίγουρος για την απάντησή σου.

ΒΑΘΜΟΣ	ΔΗΛΩΣΕΙΣ
1	Θα ένιωθα αρκετά βαρετά με μια επίσκεψή μου σε μια γκαλερί τέχνης.
2	Σχεδιάζω εκ των προτέρων και οργανώνω τα πράγματα, έτσι ώστε να αποφεύγω να τρέχω την τελευταία στιγμή.
3	Σπάνια κρατάω κακία, ακόμη και σε άτομα που με έχουν πληγώσει.
4	Σε γενικές γραμμές νιώθω αρκετά ικανοποιημένος με τον εαυτό μου.
5	Θα ένιωθα φοβισμένος αν είχα να ταξιδέψω σε άσχημες καιρικές συνθήκες.
6	Δεν θα κολάκευα κανέναν προκειμένου να πάρω αύξηση ή προαγωγή στη δουλειά μου, ακόμα και αν θεωρούσα ότι θα έπιανε.
7	Με ενδιαφέρει το να μαθαίνω την ιστορία και τα πολιτικά των άλλων χωρών.
8	Συχνά πιέζω τον εαυτό μου πολύ σκληρά, όταν προσπαθώ να κατακτήσω ένα στόχο.
9	Οι άνθρωποι κάποιες φορές μου λένε ότι είμαι πολύ επικριτικός με τους άλλους.
10	Σπάνια εκφράζω την άποψή μου σε ομαδικές συναντήσεις.
11	Ορισμένες φορές δεν μπορώ να σταματήσω να ανησυχώ για μικροπράγματα.
12	Αν ήξερα ότι δεν θα με έπιαναν ποτέ, θα ήμουν πρόθυμος να κλέψω ένα εκατομμύριο ευρώ.
13	Απολαμβάνω τη δημιουργία ενός έργου τέχνης, όπως μια νουβέλα, ένα τραγούδι ή μια ζωγραφιά.
14	Όταν δουλεύω πάνω σε κάτι, δε δίνω πολλή σημασία σε μικρές λεπτομέρειες.
15	Οι άνθρωποι κάποιες φορές μου λένε ότι είμαι πολύ πεισματάρης.
16	Προτιμώ τα επαγγέλματα που εμπεριέχουν έντονη κοινωνική αλληλεπίδραση από αυτά που πρέπει να δουλεύεις μόνος σου.

- 17 Όταν υποφέρω από μια οδυνηρή εμπειρία, χρειάζομαι κάποιον να με κάνει να νιώσω πιο άνετα.
- 18 Το να έχει κάποιος πολλά χρήματα δεν είναι ιδιαίτερα σημαντικό για μένα.
- 19 Πιστεύω ότι το να δίνεις σημασία σε ριζοσπαστικές ιδέες είναι χάσιμο χρόνου.
- 20 Παίρνω αποφάσεις βασιζόμενος στο συναίσθημα της στιγμής παρά στην προσεκτική σκέψη.
- 21 Οι άνθρωποι πιστεύουν για μένα ότι είμαι ένα ευέξαπτο άτομο.
- 22 Τις περισσότερες ημέρες, νιώθω χαρούμενος και αισιόδοξος.
- 23 Μου έρχεται να βάλω τα κλάμματα, όταν βλέπω άλλους ανθρώπους να κλαίνε.
- 24 Θεωρώ ότι δικαιούμαι μεγαλύτερου σεβασμού από το μέσο άνθρωπο.
- 25 Αν είχα την ευκαιρία, θα μου άρεσε να παρακολουθήσω ένα κονσέρτο κλασσικής μουσικής.
- 26 Όταν δουλεύω, πολλές φορές έχω δυσκολίες λόγω του ότι είμαι ανοργάνωτος.
- 27 Η στάση μου απέναντι σε άτομα που μου έχουν φερθεί άσχημα είναι να τους συγχωρώ και να ξεχνώ ό,τι κι αν έχει συμβεί.
- 28 Νιώθω ότι είμαι ένα μη δημοφιλές άτομο.
- 29 Όσον αφορά στους φυσικούς κινδύνους, νιώθω πολύ φόβο.

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

ΒΑΘΜΟΣ	ΔΗΛΩΣΕΙΣ
30	Αν ήθελα κάτι από κάποιον, θα γελούσα ακόμα και με τα χειρότερα αστεία του.
31	Δεν έχω απολαύσει ποτέ το ξεφύλλισμα μιας εγκυκλοπαίδειας.
32	Κάνω μόνο το ελάχιστο που απαιτείται στη δουλειά μου ώστε να τα βγάλω πέρα.
33	Έχω την τάση να είμαι επιεικής όταν πρόκειται να κρίνω άλλους ανθρώπους.
34	Σε κοινωνικές εκδηλώσεις, εγώ συνήθως κάνω την πρώτη κίνηση.
35	Ανησυχώ πολύ λιγότερο σε σχέση με τους περισσότερους ανθρώπους.
36	Δεν θα δεχόμουν ποτέ να με δωροδοκήσουν, ακόμη και αν το ποσό ήταν πολύ μεγάλο.
37	Οι άνθρωποι συχνά μου λένε ότι έχω καλή φαντασία.
38	Πάντα προσπαθώ να είμαι ακριβής στη δουλειά μου, ακόμα και αυτό είναι χρονοβόρο.
39	Συνήθως είμαι αρκετά ευέλικτος στην άποψή μου, όταν οι άλλοι διαφωνούν μαζί μου.
40	Το πρώτο πράγμα που κάνω όταν βρίσκομαι σε ένα νέο χώρο είναι το να κάνω φίλους.
41	Μπορώ να διαχειριστώ δύσκολες καταστάσεις χωρίς να χρειάζομαι την συναισθηματική υποστήριξη κάποιου άλλου.
42	Θα μου έδινε μεγάλη ευχαρίστηση το να έχω στην κατοχή μου ακριβά και πολυτελή αγαθά.
43	Μου αρέσουν οι άνθρωποι που έχουν αντισυμβατικές απόψεις.
44	Κάνω πολλά λάθη διότι δεν σκέφτομαι προτού κάνω κάτι.

- 45 Οι περισσότεροι άνθρωποι έχουν την τάση να θυμώνουν πιο γρήγορα σε σχέση με μένα.
- 46 Οι περισσότεροι άνθρωποι είναι πιο πρόσχαροι και ενεργητικοί σε σχέση με μένα.
- 47 Νιώθω έντονα συναισθήματα όταν κάποιο κοντινό μου πρόσωπο πρόκειται να λείψει για μεγάλο χρονικό διάστημα.
- 48 Επιθυμώ οι άνθρωποι να ξέρουν ότι είμαι ένα σημαντικό άτομο υψηλής κοινωνικής θέσης.
- 49 Δε θεωρώ ότι είμαι ένας καλλιτεχνικός ή δημιουργικός άνθρωπος.
- 50 Οι άνθρωποι συχνά λένε ότι είμαι τελειομανής.
- 51 Ακόμη και όταν οι άνθρωποι κάνουν πολλά λάθη, σπάνια λέω κάτι αρνητικό για αυτούς.
- 52 Ορισμένες φορές νιώθω ότι είμαι ένα άτομο χωρίς αξία.
- 53 Ακόμη και σε μία κατάσταση έκτακτης ανάγκης, δεν θα ένιωθα πανικό.
- 54 Δεν θα προσποιούμουν ότι μου αρέσει κάποιος, μόνο και μόνο για να μου κάνει χάρες.
- 55 Βρίσκω βαρετή τη συζήτηση περί φιλοσοφίας.
- 56 Προτιμώ να κάνω ότι μου έρθει στο μυαλό, παρά να μένω προσκολλημένος σε ένα σχέδιο.
- 57 Όταν οι άνθρωποι μου λένε ότι κάνω λάθος, η πρώτη μου αντίδραση είναι να διαφωνώ μαζί τους.
- 58 Όταν είμαι σε μία ομάδα ατόμων, συχνά εγώ μιλάω εκ μέρους αυτής.
- 59 Μένω ασυγκίνητος ακόμη και σε καταστάσεις που οι περισσότεροι άνθρωποι συγκινούνται.
- 60 Θα έμπαινα στον πειρασμό να χρησιμοποιήσω πλαστά χρήματα, αν ήμουν σίγουρος ότι θα μπορούσα να αποφύγω την τιμωρία.

Προτάσεις Αξιολόγησης Επαγγελματικής Εξουθένωσης (Maslach Burnout Inventory-MBI)

Οι 22 προτάσεις που ακολουθούν αναφέρονται στα **αισθήματά** σας σχετικά με τη δουλειά σας. Σημειώστε δίπλα σε κάθε πρόταση τον **αριθμό** που εκφράζει καλύτερα το **πόσο συχνά** νοιώθετε το συναίσθημα της κάθε πρότασης.

0	1	2	3	4	5	6
Ποτέ	Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	Μία φορά το μήνα ή λιγότερο	Μερικές φορές το μήνα	Μία φορά την εβδομάδα	Μερικές φορές την εβδομάδα	Κάθε μέρα

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ						ΠΟΣΟ ΣΥΧΝΑ
1.	Νιώθω συναισθηματικά άδειος / α από τη δουλειά μου.					
2.	Νιώθω εξαντλημένος / η στο τέλος μιας εργάσιμη μέρας.					
3.	Νιώθω κούραση όταν σηκώνομαι το πρωί και έχω μπροστά μου μια ακόμα μέρα δουλειάς.					
4.	Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς νιώθουν γενικά οι αποδέκτες των υπηρεσιών μου (ασθενείς).					
5.	Νιώθω ότι μεταχειρίζομαι μερικούς από τους αποδέκτες των υπηρεσιών (ασθενείς) σαν να ήταν απρόσωπα αντικείμενα					
6.	Αποτελεί πραγματικά φορτίο για μένα ότι πρέπει όλη την ημέρα να ασχολούμαι και να εργάζομαι με ανθρώπους.					
7.	Αντιμετωπίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα που έχουν οι αποδέκτες των υπηρεσιών μου (ασθενείς).					

8.	Νιώθω εξουθενωμένος / η από τη δουλειά μου.	
9.	Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τη ζωή άλλων ανθρώπων.	
10.	Έχω γίνει πιο σκληρός απέναντι στους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά.	
11.	Ανησυχώ μήπως αυτή η δουλειά με κάνει και δείχνω συναισθηματική σκληρότητα.	
12.	Νιώθω μεγάλη ενεργητικότητα.	
13.	Νιώθω απογοήτευση από τη δουλειά μου.	
14.	Νιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά σ' αυτή τη δουλειά.	
15.	Στην πραγματικότητα δε νοιάζομαι πολύ για το τι συμβαίνει σε μερικούς από τους αποδέκτες των υπηρεσιών μου.	
16.	Το γεγονός ότι στη δουλειά μου έχω άμεση σχέση με ανθρώπους με κάνει και νιώθω υπερβολική ένταση (στρες).	
17.	Μπορώ εύκολα να δημιουργήσω μια άνετη ατμόσφαιρα με τους αποδέκτες των υπηρεσιών μου (ασθενείς).	
18.	Νιώθω αναζωογονημένος / η όταν έχω δουλέψει σε στενή επαφή με τους αποδέκτες των υπηρεσιών μου (ασθενείς).	
19.	Έχω κατορθώσει αρκετά αξιόλογα πράγματα στη δουλειά αυτή.	
20.	Νιώθω ότι έχω φτάσει στα όρια της αντοχής μου.	
21.	Αντιμετωπίζω με ηρεμία τις συναισθηματικές φορτίσεις στη δουλειά μου.	
22.	Αισθάνομαι ότι οι αποδέκτες των υπηρεσιών μου (ασθενείς) κατακρίνουν εμένα για μερικά από τα προβλήματα που έχουν.	

Ευδαιμονική ευημερία στον χώρο εργασίας (Eudaimonic workplace well-being -EWWS)

ΟΔΗΓΙΕΣ: Παρακάτω θα δείτε μια σειρά δηλώσεων που μπορεί να περιγράφουν το πώς αισθάνεστε **στον χώρο εργασίας σας**. Παρακαλώ διαβάστε την κάθε πρόταση και κύκλωσε έναν αριθμό 1,2,3,4 ή 5 που δείχνει σε ποιο βαθμό αυτό ισχύει για εσάς. Αν καμία από τις πιθανές απαντήσεις δε φαίνεται να ταιριάζει ακριβώς στον τρόπο που αισθάνεστε, επιλέξτε εκείνη που είναι πλησιέστερη στον τρόπο που αισθάνεστε. Παρακαλώ κάντε κύκλο μόνο σε έναν αριθμό για κάθε δήλωση. Η κλίμακα βαθμολογίας είναι ως εξής:

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

ΔΗΛΩΣΕΙΣ	ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΔΙΑΦΩΝΩ	ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ	ΣΥΜΦΩΝΩ	ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ
1. Αισθάνομαι ότι υπάρχει μια αίσθηση αδελφότητας μεταξύ των ανθρώπων με τους οποίους συνεργάζομαι.	1	2	3	4	5
2. Αισθάνομαι κοντά με τους ανθρώπους στο εργασιακό μου περιβάλλον.	1	2	3	4	5

3. Νιώθω σύνδεση με άλλους στο περιβάλλον εργασίας.	1	2	3	4	5
4. Θεωρώ ότι οι άνθρωποι με τους οποίους συνεργάζομαι είναι φίλοι μου	1	2	3	4	5
5. Έχω συναισθηματική φόρτιση στην εργασία μου.	1	2	3	4	5
6. Νιώθω ότι έχω έναν σκοπό στη δουλειά μου.	1	2	3	4	5
7. Η δουλειά μου είναι πολύ σημαντική για μένα.	1	2	3	4	5
8. Αισθάνομαι ότι μπορώ να εξελίσσομαι συνεχώς ως άτομο στη δουλειά μου.	1	2	3	4	5

ΣΑΣ ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ ΓΙΑ ΤΗΝ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΑΣ!

Δ. Πίνακες

Πίνακας. Πλαίσιο Κριτικής Ανάλυσης Ερευνητικού Άρθρου των Caldwell, Henshaw, Taylor (2011).

1.	Αντανακλά ο τίτλος το περιεχόμενο του άρθρου;	
2.	Είναι οι συγγραφείς αξιόπιστοι;	
3.	Η περίληψη συνοψίζει τα βασικά σημεία του άρθρου;	
4.	Αναφέρεται ξεκάθαρα γιατί πραγματοποιήθηκε η έρευνα;	
5.	Είναι η βιβλιογραφική ανασκόπηση περιεκτική και σύγχρονη;	
6.	Αναφέρεται ξεκάθαρα ο σκοπός της μελέτης;	
7.	Αναγνωρίζονται και αντιμετωπίζονται όλα τα ηθικά ζητήματα;	
8.	Προσδιορίζεται και δικαιολογείται η μεθοδολογία;	
	Για ποσοτικές μελέτες	Για ποιοτικές μελέτες
9.	Είναι σαφώς προσδιορισμένος ο σχεδιασμός της μελέτης και είναι προφανές το σκεπτικό για την επιλογή του σχεδιασμού;	Είναι αναγνωρισμένο το φιλοσοφικό υπόβαθρο, το στυλ σχεδιασμού;
10.	Αναφέρεται η πειραματική υπόθεση με σαφήνεια; Είναι οι βασικές μεταβλητές καθορισμένες σαφώς/ αναγνωρίζεται ο πληθυσμός;	Αναγνωρίζονται οι κύριες έννοιες;
11.	Το δείγμα περιγράφεται επαρκώς και αντανακλά τον πληθυσμό;	Περιγράφεται το πλαίσιο μελέτης;
12.	Είναι έγκυρη και αξιόπιστη η μέθοδος συλλογής δεδομένων;	Περιγράφεται η επιλογή των συμμετεχόντων και προσδιορίζεται η

		μέθοδος δειγματοληψίας; Είναι η μέθοδος συλλογής δεδομένων ελεγχόμενη;
13.	Είναι έγκυρη και αξιόπιστη η ανάλυση των δεδομένων;	Είναι έγκυρη και αξιόπιστη η ανάλυση των δεδομένων;
14.	Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται με τρόπο κατάλληλο και σαφή;	
15.	Είναι η συζήτηση περιεκτική; Είναι τα αποτελέσματα γενικευμένα; Είναι τα αποτελέσματα μεταβιβάσιμα;	
16.	Είναι το συμπέρασμα περιεκτικό;	