



**ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ  
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ  
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ**

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ  
ΕΦΗΡΜΟΣΜΕΝΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ  
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ ΕΦΗΡΜΟΣΜΕΝΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΓΓΑΣΙΑ**

**Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ ΤΟΥ ΜΑΝΑΤΖΕΡ  
ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΤΩΝ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΩΝ. Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ  
ΤΩΝ ΑΣΤΥΝΟΜΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ**

**ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΣΑΚΚΟΣ**

**ΕΞΕΤΑΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:**

**ΘΕΟΔΟΣΙΟΣ ΠΑΛΑΣΚΑΣ** (Επιβλέπων) Καθηγητής  
**ΑΠΟΣΤΟΛΟΣ ΔΕΔΟΥΣΟΠΟΥΛΟΣ** Καθηγητής  
**ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ ΨΕΙΡΙΔΟΥ** Επίκουρη καθηγήτρια

**ΑΘΗΝΑ**

**ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2018**

### **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

Ως συγγραφέας της παρούσας διπλωματικής εργασίας, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον καθηγητή κύριο Θεοδόσιο Παλάσκα, για την αμέριστη βοήθειά του, την καθοδήγηση, την εμπιστοσύνη και την εκτίμηση που μου έδειξε. Ευχαριστώ επίσης για τη στήριξη τους, τον Νικήτα Κ., τον Παναγιώτη Π. και την Κλαίρη Α. που ο καθένας με την ξεχωριστή ιδιότητα του και με το δικό του τρόπο βοήθησε στην περάτωση της διπλωματικής μου εργασίας.

*Στο γιό μου Δημήτρη*

Copyright © Κωνσταντίνος Σάκκος, 2017.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευτεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός της συγκεκριμένης εργασίας είναι η διερεύνηση της επίδρασης της Συναισθηματικής Νοημοσύνης στην Εργασιακή Δέσμευση του Αστυνομικού Προσωπικού. Αρχικά συντελείται εκτεταμένη αναφορά στη βιβλιογραφία, που αφορά στη Συναισθηματική Νοημοσύνη και περιλαμβάνει την εννοιολογική αποσαφήνισή της, τη διάκριση των επιμέρους μοντέλων αυτής, καθώς και τα ψυχομετρικά εργαλεία αξιολόγησης του συγκεκριμένου χαρακτηριστικού. Εν συνεχεία, γίνεται αναφορά σε μελέτες που αφορούν στις επιδράσεις της συναισθηματικής ευφυΐας σε διάφορους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας και παρατίθενται οι λόγοι για τους οποίους καθίσταται αναγκαία για το αστυνομικό προσωπικό. Ακολουθεί εκτενής αναφορά στην Εργασιακή Δέσμευση και στο περιεχόμενο που έχει λάβει ο συγκεκριμένος όρος από την επιστημονική κοινότητα. Παρουσιάζονται οι παράγοντες που ασκούν επίδραση στην υψηλή εργασιακή δέσμευση των υπαλλήλων, καθώς και τα οφέλη που προκύπτουν από αυτήν. Στη συνέχεια παρουσιάζεται η ποσοτική έρευνα, που εκπονήθηκε με τη χρήση σταθμισμένων στην Ελληνική ερωτηματολογίων. Συνολικά 318 (78.6% άντρες) αστυνομικοί υπάλληλοι συμπλήρωσαν τις κλίμακες: α) Συναισθηματικής Νοημοσύνης ως Χαρακτηριστικό Γνώρισμα της Προσωπικότητας και β) Εργασιακής Δέσμευσης. Από τα αποτελέσματα διαφάνηκε ότι Συναισθηματική Νοημοσύνη παρουσιάζει θετική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση, τόσο με την συνολική βαθμολογία της Εργασιακής Δέσμευσης όσο και με τους επιμέρους παράγοντές της. Προκύπτει λοιπόν ότι, όσον αφορά στο συγκεκριμένο δείγμα, οι συναισθηματικά ευφυείς αστυνομικοί υπάλληλοι, που διαθέτουν υψηλές ικανότητες χρήσης, αντίληψης, κατανόησης και ελέγχου των συναισθημάτων τους, είναι σε μεγαλύτερο βαθμό εργασιακά δεσμευμένοι σε σύγκριση με τους συναδέλφους τους που παρουσιάζουν έλλειμμα συναισθηματικών δεξιοτήτων. Επιπρόσθετα, όσον αφορά στα δημογραφικά χαρακτηριστικά, η αύξηση της ηλικίας συνδέθηκε με υψηλότερη βαθμολογία τόσο στο ερωτηματολόγιο της Συναισθηματικής Νοημοσύνης όσο και της Εργασιακής Δέσμευσης. Εν συνεχεία, συγκρίνονται τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης μελέτης με τα ευρήματα διεθνών μελετών που έχουν εκπονηθεί και αφορούν στο συγκεκριμένο ερευνητικό ζητούμενο. Τέλος καταγράφονται τα συμπεράσματα που προέκυψαν και μία σειρά από προτάσεις για τη βελτίωση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης.

## **ABSTRACT**

The aim of this study is to investigate the impact of Emotional Intelligence police officers' Work Engagement. Initially, an extensive reference is made to the literature on Emotional Intelligence and includes its conceptual definition, the distinction of its individual models as well as the psychometric evaluation tools of the specific trait. Thereafter, reference is made to studies on the effects of emotional intelligence on various areas of human activity and the reasons why it becomes necessary for police officers. There is an extensive reference to Work Commitment and the content that this term has received from the scientific community. Also, are presented the factors that have an impact on the high employment commitment of the employees as well as the benefits that arise from them. The quantitative survey, which was developed using the standardized into the Greek language questionnaires, is presented below. A total of 318 (78.6% men) police officers completed the scales of: a) Emotional Intelligence as a Trait and b) Work Engagement. The results indicate that Emotional Intelligence presents a positive and statistically significant correlation with the total score of the Work Engagement and its individual factors. Therefore, with regard to this sample, emotionally intelligent police officers with a high ability to use, perceive, understand and control their feelings are more engaged in their work than their colleagues with a lack of emotional skills. Additionally, in terms of demographic characteristics, increased age was associated with a higher score in the Emotional Intelligence Questionnaire and the Work Commitment questionnaire, as well. Next, the results of this study are compared with the findings of international studies that have been elaborated on the specific research question. Finally, the conclusions reached and a series of suggestions for improving Emotional Intelligence.

## **ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ**

|  |    |
|--|----|
| 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....  | 9  |
| 2. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ .....  | 10 |
| 2.1. Συναισθηματική Νοημοσύνη .....  | 10 |
| 2.1.1. Ιστορική Αναδρομή .....   | 10 |
| 2.1.2. Συναισθηματική Νοημοσύνη: Γνώρισμα ή Ικανότητα; .....   | 11 |
| 2.1.3. Ψυχομετρικά Εργαλεία για την Αξιολόγηση της ΣΝ .....  | 12 |
| 2.1.3.1. Ερωτηματολόγια Αξιολόγησης της ΣΝ ως Ικανότητα .....  | 12 |
| 2.1.3.2. Ερωτηματολόγια Αξιολόγησης της ΣΝ ως Γνώρισμα .....   | 13 |
| 2.1.4. Η Συναισθηματική Νοημοσύνη και οι Επιδράσεις της .....  | 15 |
| 2.1.5. Η Συναισθηματική Νοημοσύνη στο Αστυνομικό προσωπικό .....   | 16 |
| 2.2. Εργασιακή Δέσμευση .....  | 17 |
| 2.2.1. Ιστορική Αναδρομή .....   | 17 |
| 2.2.2. Παράγοντες επιρροής της εργασιακής δέσμευσης .....  | 18 |
| 2.2.3. Εργασιακή Δέσμευση- Επιδράσεις .....  | 19 |
| 2.3. Συναισθηματική Νοημοσύνη και Εργασιακή Δέσμευση .....   | 19 |
| 3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΜΕΛΕΤΗΣ .....   | 20 |
| 3.1. Σκοπός Μελέτης .....  | 20 |
| 3.2. Δείγμα Μελέτης .....  | 21 |
| 3.3. Ερωτηματολόγια μελέτης: Περιγραφή, Αξιοπιστία και Εγκυρότητα ..   | 21 |
| 3.4. Στατιστική Ανάλυση .....  | 22 |
| 3.5. Ηθικά θέματα .....  | 23 |
| 3.6. Περιορισμοί της μελέτης .....   | 23 |
| 4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ .....  | 23 |
| 4.1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά.....   | 23 |
| 4.2. Συναισθηματική νοημοσύνη - Trait Emotional Intelligence<br>Questionnaire - Short Form (TEIQue-SF) ..... | 26 |

|  |    |
|--|----|
| 4.3. Εργασιακή δέσμευση (Utrecht Work Engagement Scale, UWES-17)   | 40 |
| 4.4. Συσχετίσεις .....   | 48 |
| 5. ΣΥΖΗΤΗΣΗ .....  | 67 |
| 5.1. Συναισθηματική Νοημοσύνη και Εργασιακή Δέσμευση .....         | 67 |
| 5.2. Συναισθηματική Νοημοσύνη και Δημογραφικά χαρακτηριστικά ..... | 67 |
| 5.3. Εργασιακή Δέσμευση και Δημογραφικά χαρακτηριστικά .....       | 68 |
| 6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ .....                                    | 70 |
| ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....   | 71 |
| ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ .....  | 80 |



## 1.ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στην παρούσα διπλωματική εργασία ο στόχος είναι να αναδειχθεί η συμβολή της Συναισθηματικής Νοημοσύνης στην Εργασιακή Δέσμευση των αστυνομικών υπαλλήλων και να επισημανθεί η αναγκαιότητα για την καλλιέργεια των συναισθηματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων των εργαζομένων, που επιφέρει τα μέγιστα οφέλη τόσο για τους ίδιους όσο και για τις υπηρεσίες που τους απασχολούν. Τις τελευταίες δεκαετίες το ενδιαφέρον της επιστημονικής κοινότητας έχει μετατοπιστεί και σε άλλους τομείς, πέραν της γνωστικής ευφυΐας, που συντελούν τον ίδιο αν όχι σημαντικότερο ρόλο στην προσωπική, αλλά και στην επαγγελματική επιτυχία του ατόμου. Οι υψηλού επιπέδου συναισθηματικές δεξιότητες καθίστανται ζωτικής σημασίας για την επιτυχή πορεία του ατόμου, ιδιαίτερα στο εργασιακό περιβάλλον, όπου έχει παρατηρηθεί ότι οι εργαζόμενοι με έναν υψηλό δείκτη συναισθηματικής ευφυΐας είναι εφικτό να επικρατήσουν και να διακριθούν αυτών που διαθέτουν υψηλό IQ, αλλά υστερούν στις ικανότητες των συναισθημάτων τους. Ιδιαίτερα στο αστυνομικό προσωπικό, που έχει ως αποστολή την εξασφάλιση της δημόσιας ειρήνης, την πρόληψη και καταστολή του εγκλήματος, την πρόληψη και αποτροπή της παράνομης εισόδου – εξόδου αλλοδαπών στην χώρα και την προστασία του Κράτους, η επιτυχής αντίληψη, κατανόηση, χρήση και ρύθμιση συναισθημάτων, καθώς και η συνακόλουθη εργασιακή δέσμευση των συγκεκριμένων υπαλλήλων συναινούν καθοριστικά στην επίτευξη του ανωτέρου απαιτητικού έργου. Η συγκεκριμένη μελέτη επισημαίνει την ευεργετική επίδραση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης στην Εργασιακή Δέσμευση, τόσο μέσα από την παράθεση αναγνωρισμένης βιβλιογραφίας που αφορά στο συγκεκριμένο θέμα, όσο και με την εκπόνηση ποσοτικής μελέτης, τα ευρήματα της οποίας έρχονται σε συμφωνία με την επιστημονική βιβλιογραφία. Γίνεται εμφανές λοιπόν ότι η Συναισθηματική Νοημοσύνη αφορά σε μια υψηλού επιπέδου δεξιότητα, η οποία χαράσσει τον δρόμο που οδηγεί τους εργαζόμενους στην επαγγελματική τους επιτυχία.

## 2. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

### 2.1. Συναισθηματική Νοημοσύνη

#### 2.1.1. Ιστορική Αναδρομή

Οι ρίζες της Συναισθηματικής Νοημοσύνης (ΣΝ) εντοπίζονται στην έννοια της «κοινωνικής νοημοσύνης» που εισήγαγε ο Thorndike (1920) και αφορά στην ικανότητα του ατόμου να καταλαβαίνει, να διαχειρίζεται τους γύρω του και να ενεργεί με σύνεση στις ανθρώπινες σχέσεις. Σε όψιμο χρόνο συναντάμε τη θεωρία της πολλαπλής νοημοσύνης του Gardner (1983), ο οποίος κάνει λόγο για οχτώ είδη νοημοσύνης, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στη διαπροσωπική και ενδοπροσωπική νοημοσύνη, που συνθέτουν την έννοια της ΣΝ. Σύμφωνα με τον Gardner (1999), η διαπροσωπική νοημοσύνη υποδηλώνει την ικανότητα του ατόμου να κατανοεί τις προθέσεις, τα κίνητρα και τις επιθυμίες των άλλων ανθρώπων και, συνεπώς, να αλληλεπιδρά επιτυχώς μαζί τους. Αντιθέτως, η ενδοπροσωπική νοημοσύνη περιλαμβάνει την ικανότητα του ατόμου να κατανοεί τον εαυτό του, να ρυθμίζει αποτελεσματικά τις επιθυμίες, τους φόβους και τις ικανότητές του και να χρησιμοποιήσει αυτές τις πληροφορίες αποτελεσματικά στον έλεγχο της δικής του ζωής. Ο όρος "Συναισθηματική Νοημοσύνη" χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά στο πεδίο της ψυχοθεραπείας από τον Leuner (1966) και αργότερα στον τομέα της ψυχολογίας της προσωπικότητας από τους Payne (1986) και Greenspan (1989). Ο πρώτος ορισμός της ΣΝ δόθηκε το 1990 από τους Salovey και Mayer και αφορούσε στην «ικανότητα του ατόμου να παρακολουθεί και να ρυθμίζει τα δικά του συναισθήματα αλλά και άλλων και να τα χρησιμοποιεί ως οδηγό για σκέψη και δράση». Η ΣΝ έγινε ευρέως γνωστή μέσω της συγγραφικής δραστηριότητας του Daniel Goleman (1995,1998), ο οποίος συγκέντρωσε και ομαδοποίησε τις ιδιότητές της σε πέντε διαστάσεις: αυτογνωσία, αυτορρύθμιση, συναισθηματικά κίνητρα, ενσυναίσθηση καθώς και την ικανότητα του ατόμου να συνάπτει σχέσεις. Το 1996, ο Δρ. Reuven Bar-On όρισε τη ΣΝ ως «μια σειρά από μη γνωσιακές (συναισθηματικές και κοινωνικές) ικανότητες και δεξιότητες που επηρεάζουν την ικανότητα κάποιου να αντιμετωπίσει επιτυχώς τις περιβαλλοντικές πιέσεις» και εξήγησε ότι η Συναισθηματική Νοημοσύνη αντικατοπτρίζει την ικανότητά μας να αντιμετωπίζουμε με επιτυχία άλλους ανθρώπους και τα συναισθήματά μας. Το μοντέλο του Bar - On, (1997) για τη ΣΝ αναφέρεται σε πέντε διαστάσεις: ενδοπροσωπική, διαπροσωπική, προσαρμοστικότητα, διαχείριση άγχους και γενική διάθεση. Στη συνέχεια ακολούθησαν θεωρητικές τοποθετήσεις, που αφορούσαν στην προσπάθεια κατασκευής ψυχομετρικών εργαλείων προκειμένου να επιτευχθεί η αξιολόγηση της ΣΝ (Bar - On, 1997; Mayer, Caruso, & Salovey, 1999; Schutte et al.,1998). Κατά συνέπεια, αναπτύχθηκαν ερωτηματολόγια αυτοαναφορών (π.χ. Schutte et al., 1998), καθώς και κλίμακες που απαρτίζονταν από στοιχεία τα οποία μπορούσαν να απαντηθούν με σωστό ή λανθασμένο τρόπο (Mayer et al., 1999). Οι Petrides και Furnham (2000, 2001) επισήμαναν την προβληματική του παραπάνω γεγονότος, καθώς οι διαφορετικές μέθοδοι αξιολόγησης του νέου θεωρητικού κατασκευάσματος παρήγαγαν και διαφορετικά αποτελέσματα, ακόμα και αν η υπό αξιολόγηση έννοια ήταν η ίδια. Έτσι, πρότειναν τη διάκριση δύο διαφορετικών θεωρητικών κατασκευασμάτων της ΣΝ στηριζόμενοι στη μέθοδο αξιολόγησής της. Η διάκριση αυτή αφορά στη ΣΝ ως χαρακτηριστικό γνώρισμα της προσωπικότητας (Trait EI), που αξιολογείται με ερωτηματολόγια αυτοαναφορών και στη ΣΝ ως ικανότητα (Ability EI), που αξιολογείται με τεστ μέγιστης επίδοσης, τα οποία είναι πανομοιότυπα με τα IQ τεστ (Petrides and Furnham, 2000, 2001).

### 2.1.2. Συναισθηματική Νοημοσύνη: Γνώρισμα ή Ικανότητα;

Η ΣΝ ως γνώρισμα (ή αλλιώς συναισθηματική αυτοαποτελεσματικότητα) σχετίζεται με τις αυτοαντιλήψεις των ατόμων για τις ικανότητες τους αναφορικά με τα συναισθήματά τους και εντοπίζεται στη σφαίρα της προσωπικότητας, ενώ η ΣΝ ως ικανότητα αφορά σε μια δεξιότητα του νου που έχει αντιστοιχίες ως προς τη δομή και την οργάνωσή της με άλλα είδη νοημοσύνης, που αναφέρονται κυρίως σε γνωστικές ικανότητες. Πιο συγκεκριμένα το πρώτο είδος της ΣΝ ορίζεται ως «ένας αστερισμός των αυτοαντιλήψεων που σχετίζεται με τα χαμηλότερα ιεραρχικά επίπεδα της προσωπικότητας» (Petrides, Pita, & Kokkinaki, 2007). Ο ορισμός του δειγματοληπτικού πεδίου (sampling domain), της ΣΝ ως Γνώρισμα, προέκυψε μέσα από την ανάλυση του περιεχομένου προγενέστερων μοντέλων της ΣΝ (Goleman, Salovey and Mayer, Bar on) και συγγενών χαρακτηριστικών της προσωπικότητας όπως της αλεξιθυμίας, της συναισθηματικής έκφρασης και της εμπάθειας. Σκοπός ήταν να συμπεριληφθούν στοιχεία τα οποία ήταν κοινά σε περισσότερα του ενός μοντέλα και να αποκλειστούν στοιχεία τα οποία εμφανίζονταν σε μια και μόνο σύλληψη. Από τη συγκεκριμένη ανάλυση προέκυψαν οι δεκαπέντε διαστάσεις και τέσσερις παράγοντες της ΣΝ ως γνώρισμα, που συνιστούν και τη δομή της (Petrides, 2009). Ο πρώτος είναι ο παράγοντας της Ευημερίας που περιλαμβάνει τις εξής διαστάσεις: α) ευτυχία: συναισθήματα χαράς και ικανοποίησης από τη ζωή, β) αισιοδοξία: δίνεται έμφαση στην φωτεινή πλευρά της ζωής και γ) αυτοεκτίμηση: αίσθημα ικανοποίησης και επιτυχίας. Ο δεύτερος παράγοντας αφορά στον Αυτοέλεγχο και περιλαμβάνει τις διαστάσεις: α) συναισθηματικός έλεγχος: ικανότητα ελέγχου των συναισθημάτων, β) αυθορμητισμός (χαμηλός): τα άτομα είναι λιγότερο πιθανό να υποκύψουν στις ορμές τους και γ) διαχείριση στρες: αντοχή στην πίεση και επιτυχή διαχείριση στρες. Ο τρίτος είναι ο παράγοντας της συναισθηματικότητας και περιλαμβάνει τις εξής διαστάσεις: α) εμπάθεια: ικανότητα να μπαίνει κάποιος στη θέση του άλλου, β) αντίληψη συναισθημάτων: ορθή αντίληψη των συναισθημάτων του εαυτού αλλά και των άλλων, γ) συναισθηματική έκφραση: ικανότητα μετάδοσης των συναισθημάτων στους άλλους και δ) σχέσεις: ικανότητα διατήρησης και εκπλήρωσης των προσωπικών σχέσεων. Ο τελευταίος παράγοντας είναι αυτός της Κοινωνικότητας, που περιλαμβάνει τις διαστάσεις: α) διαχείριση συναισθημάτων (των άλλων): ικανότητα επιρροής στα συναισθήματα των άλλων ανθρώπων, β) διεκδικητικότητα: ικανότητα υπεράσπισης των δικαιωμάτων και γ) κοινωνική επίγνωση: ανώτερες κοινωνικές δεξιότητες. Επιπλέον στο συγκεκριμένο μοντέλο περιλαμβάνονται δυο διαστάσεις που δεν εντάσσονται σε κάποιον παράγοντα. Οι διαστάσεις αυτές αφορούν στα κίνητρα που κινητοποιούν το άτομο και το βοηθούν να μην εγκαταλείπει στις αντιξοότητες και στην προσαρμοστικότητα που χαρίζει στα άτομα σημαντικό βαθμό ευελιξίας βοηθώντας τα να προσαρμοστούν στις νέες συνθήκες.

Οι Mayer και Salovey (1997) ορίζουν τη ΣΝ ως «την ικανότητα του ατόμου να λαμβάνει και να εκφράζει συναισθήματα, να αφομοιώνει τα συναισθήματά του στον τρόπο σκέψης του, να τα κατανοεί και να τα ελέγχει» και κάνουν λόγο για τέσσερις διαστάσεις της ΣΝ οι οποίες είναι διακριτές μεταξύ τους αλλά και αλληλοεπηρεαζόμενες. Οι τέσσερις αυτές διαστάσεις αφορούν στην αντίληψη, τη χρήση, την κατανόηση και τον έλεγχο των συναισθημάτων (Mayer and Salovey, 1997).

Η πρώτη πτυχή της ΣΝ, η αντίληψη των συναισθημάτων, περιλαμβάνει τη δυνατότητα αντίληψης και αποκρυπτογράφησης συναισθημάτων στα πρόσωπα, στις εικόνες και

στις φωνές. Περιλαμβάνει επίσης την ικανότητα να αναγνωρίζει κανείς τα συναισθήματά του (Mayer and Salovey, 1997). Η αντίληψη των συναισθημάτων αντιπροσωπεύει την πιο βασική πτυχή της συναισθηματικής νοημοσύνης, γιατί καθιστά δυνατή την επεξεργασία των συναισθηματικών πληροφοριών. Η δεύτερη διάσταση της ΣΝ που αφορά στη χρήση των συναισθημάτων, είναι η ικανότητα αξιοποίησης των συναισθημάτων για τη διευκόλυνση των διάφορων γνωστικών δραστηριοτήτων, όπως της σκέψης και της επίλυσης προβλημάτων (Mayer and Salovey, 1997). Ο συναισθηματικά ευφυής άνθρωπος μπορεί να αξιοποιήσει πλήρως τις μεταβαλλόμενες διαθέσεις του, προκειμένου να αρθεί των περιστάσεων. Η τρίτη διάσταση της ΣΝ, η κατανόηση συναισθημάτων, αφορά στην ικανότητα κατανόησης της γλώσσας του συναισθήματος καθώς και στην εκτίμηση των περίπλοκων σχέσεων ανάμεσα στα συναισθήματα. Για παράδειγμα, η κατανόηση των συναισθημάτων συμπεριλαμβάνει την ικανότητα του ατόμου να είναι ευαίσθητο στις μικρές αποκλίσεις μεταξύ των συναισθημάτων, όπως η διαφορά μεταξύ ευτυχίας και έκστασης. Επιπλέον, περιλαμβάνει την ικανότητα αναγνώρισης και περιγραφής της εξέλιξης των συναισθημάτων όπως για παράδειγμα το πώς το σοκ μπορεί να μετατραπεί σε θλίψη (Mayer και Salovey, 1997). Η τέταρτη και η τελευταία διάσταση της ΣΝ αφορά στον έλεγχο των συναισθημάτων του εαυτού αλλά και των άλλων (Mayer και Salovey, 1997). Όλοι έχουμε βιώσει στιγμές στη ζωή μας, που έχουμε χάσει έστω και προσωρινά τον έλεγχο των συναισθημάτων μας. Οι συναισθηματικά ευφυείς είναι εφικτό να αξιοποιήσουν τα συναισθήματα, ακόμα και τα αρνητικά και να τα διαχειριστούν για την επίτευξη των επιδιωκόμενων στόχων.

Η ανωτέρω διάκριση, που αφορά στη ΣΝ ως Γνώρισμα και στη ΣΝ ως Ικανότητα, έχει θεμελιωθεί στην επιστημονική βιβλιογραφία, γεγονός που συναινεί στην οργάνωση και τη συσσώρευση γνώσης στον συγκεκριμένο τομέα.

### **2.1.3. Ψυχομετρικά Εργαλεία για την Αξιολόγηση της ΣΝ**

#### **2.1.3.1. Ερωτηματολόγια Αξιολόγησης της ΣΝ ως Ικανότητα**

- Mayer, Salovey, Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT; Mayer et al., 2002)

Η κλίμακα MSCEIT αξιολογεί τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι εκτελούν τα συναφή με τα συναισθήματα καθήκοντα και πως ανταποκρίνονται στην επίλυση συναισθηματικών προβλημάτων. Περιλαμβάνει τις ικανότητες (1) αντίληψη συναισθημάτων, (2) δημιουργία και χρήση συναισθημάτων για διευκόλυνση της σκέψης, (3) κατανόηση των συναισθηματικών πληροφοριών και (4) διαχείριση συναισθημάτων. Η κλίμακα MSCEIT αποδίδει μια συνολική βαθμολογία της ΣΝ ως *ικανότητα* καθώς και σκορ για κάθε μια από τις παραπάνω διαστάσεις. Περιέχει 141 στοιχεία και απαιτούνται 30-45 λεπτά για τη συμπλήρωσή της.

- Levels of Emotional Awareness Scale (LEAS; Lane et al., 1990).

Η κλίμακα LEAS επικεντρώνεται στη συνειδητοποίηση των συναισθημάτων του εαυτού αλλά και των άλλων, αξιολογώντας τα πέντε επίπεδα συναισθηματικής συνειδητοποίησης, που προσδιορίζονται στη γνωστική και αναπτυξιακή θεωρία του Lane και Schwartz (1987): σωματικές αισθήσεις, τάσεις δράσης, μεμονωμένα συναισθήματα, μείγματα συναισθημάτων και συνδυασμοί μειγμάτων. Αυτό το μοντέλο

παρέχει ένα πλαίσιο που εξηγεί τις ατομικές διαφορές στην εμπειρία και την έκφραση των συναισθημάτων. Η κλίμακα LEAS είναι ένα ερωτηματολόγιο, που συμπληρώνεται από δύο άτομα και παρουσιάζει 20 διαπροσωπικές καταστάσεις, οι οποίες επιλέγονται για να προκαλέσουν τέσσερις τύπους συναισθημάτων (θυμό, φόβο, ευτυχία και θλίψη). Ο ερωτώμενος καλείται να περιγράψει πώς αισθάνεται σε αυτήν την κατάσταση, καθώς και το πώς μπορεί να αισθανθεί το άλλο άτομο σε αυτή την κατάσταση.

- Multidimensional Emotional Intelligence Assessment (MEIA; Tett et al., 2005).

Η κλίμακα MEIA αφορά σε μια πολυδιάστατη αντίληψη της ΣΝ που βασίζεται στο μοντέλο των Salovey και Mayer (1990). Πρόκειται για ένα ερωτηματολόγιο αυτοαναφορών, που αποτελείται από 150 στοιχεία, τα οποία αξιολογούν 10 διακριτές διαστάσεις. Σύμφωνα με την πολυδιάστατη άποψη της ΣΝ, οι συντάκτες της κλίμακας είχαν ως στόχο να κατασκευάσουν τις 10 διαστάσεις, ώστε να είναι απόλυτα διακριτές μεταξύ τους και εν συνεχεία τις ομαδοποίησαν στις εξής κλίμακες: αναγνώριση συναισθημάτων εαυτού, ρύθμιση συναισθημάτων εαυτού, αναγνώριση συναισθημάτων των άλλων, ρύθμιση συναισθημάτων των άλλων, μη λεκτική συναισθηματική έκφραση και ενσυναίσθηση.

- Situational Test of Emotional Understanding (STEU) and Management (STEM) (MacCann & Roberts, 2008).

Οι κλίμακες STEU και STEM είναι τα νεότερα ερωτηματολόγια που αφορούν στην ΣΝ ως Ικανότητα και αξιολογούν τη συναισθηματική κατανόηση και διαχείριση, που είναι δύο από τις τέσσερις διαστάσεις του μοντέλου των Mayer και Salovey (2000). Η κλίμακα STEU αποτελείται από 42 ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής, από τις οποίες προκύπτει μια συνολική βαθμολογία. Από τις 42 ερωτήσεις οι 14 αφορούν σε συγκεκριμένα περιβάλλοντα, οι 14 στην προσωπική ζωή και οι 14 στον τόπο εργασίας. Οι συνολικές βαθμολογίες κυμαίνονται από 0 έως 1. Η κλίμακα STEM αξιολογεί τη διαχείριση τριών συναισθημάτων: φόβου, θυμού και θλίψης. Αποτελείται από 44 στοιχεία, από τα οποία τα 18 εστιάζουν στο περιεχόμενο του θυμού, τα 14 στη θλίψη και τα 12 αφορούν στο περιεχόμενο του φόβου.

### ***2.1.3.2. Ερωτηματολόγια Αξιολόγησης της ΣΝ ως Χαρακτηριστικό Γνώρισμα της Προσωπικότητας***

- Emotional Quotient Inventory (EQ-i ;Bar-On, 1997; MHS, 2011).

Τα ερωτηματολόγια EQ-i βασίζονται στο μοντέλο της ΣΝ του Bar-On (2006), το οποίο αποτελείται από 15 συγκεκριμένα συστατικά που εμπίπτουν σε πέντε παράγοντες: ενδοπροσωπικός παράγοντας (αυτοεπίγνωση, συναισθηματική αυτογνωσία, διεκδικητικότητα, ανεξαρτησία και πληρότητα), διαπροσωπικός παράγοντας (εμπάθεια, κοινωνική ευθύνη και διαπροσωπικές σχέσεις), παράγοντας διαχείρισης άγχους (αντοχή στο άγχος και έλεγχος παλμών), παράγοντας προσαρμοστικότητας (ευελιξία και επίλυση προβλημάτων) και παράγοντας γενικής διάθεσης (αισιοδοξία και ευτυχία). Το EQ-i αποτελείται από 133 στοιχεία και είναι κατάλληλο για ενήλικες ηλικίας 17 ετών και άνω.

- Trait Meta-Mood Scale (TMMS; Salovey et al., 1995).

Η κλίμακα TMMS αποτελείται από 48 στοιχεία και αξιολογεί την τάση των ατόμων να: α) παρακολουθούν τα συναισθήματά τους (21 στοιχεία), β) τα κατανοούν (15 στοιχεία), γ) τα ελέγχουν (12 στοιχεία). Σε αντίθεση με άλλα ερωτηματολόγια, η κλίμακα TMMS δεν αναπτύχθηκε για να δώσει μια συνολική βαθμολογία που αφορά στη ΣΝ, αλλά παρά μόνο στους επιμέρους παράγοντες.

- Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue; Petrides, 2001, 2009).

Η κλίμακα TEIQue αποτελείται από 15 διαστάσεις, που απαντούν σε 4 παράγοντες και αποδίδουν ένα συνολικό σκορ της ΣΝ ως γνώρισμα. Οι 4 παράγοντες αφορούν στην ευημερία, τον αυτοέλεγχο, τη συναισθηματικότητα και την κοινωνικότητα. Η αναλυτική εκδοχή της κλίμακας αποτελείται από 153 στοιχεία, έχει προσαρμοστεί για ενήλικες (TEIQue) αλλά και για εφήβους (TEIQue\_AF) και απαιτούνται 30 λεπτά για τη συμπλήρωσή της. Επιπλέον, έχουν συνταχθεί και οι σύντομες εκδοχές της συγκεκριμένης κλίμακας (30 στοιχεία). Τα ερωτήματα απαντούν σε μία 7βάθμια κλίμακα τύπου Likert, που κυμαίνεται από 1 (διαφωνώ απόλυτα) έως 7 (συμφωνώ απόλυτα). Η οικογένεια των ερωτηματολογίων TEIQue είναι από τα πιο ευρέως χρησιμοποιούμενα μέτρα για την αξιολόγηση των ατομικών διαφορών που σχετίζονται με τα συναισθήματα. Μέχρι σήμερα έχουν μεταφραστεί σε περισσότερες από 20 γλώσσες παγκοσμίως.

- Assessing Emotions Scale (AES; Schutte et al., 1998).

Η κλίμακα AES βασίζεται στο αρχικό μοντέλο των Salovey και Mayer (1990), που επικεντρώνεται στην εκτίμηση, την έκφραση, τη ρύθμιση και τη χρήση συναισθημάτων. Διαθέτει 33 στοιχεία που απαντούν σε μια 5 βάθμια κλίμακα τύπου Likert που κυμαίνεται από 1 (διαφωνώ έντονα) έως 5 (συμφωνώ έντονα). Ο σκοπός της κλίμακας είναι να παρέχει μια συνολική αξιολόγηση της ΣΝ, με βαθμολογίες που κυμαίνονται από 33 έως 165.

- Wong & Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS; Wong & Law, 2002).

Η κλίμακα των Wong και Law (2002) αξιολογεί τέσσερις διαστάσεις της ΣΝ που περιλαμβάνουν την εκτίμηση συναισθημάτων του εαυτού (SEA), εκτίμηση συναισθημάτων των άλλων (OEA), τον έλεγχο των συναισθημάτων (ROE) και τη χρήση των συναισθημάτων (UOE). Πρόκειται για ένα ερωτηματολόγιο αυτοαναφορών που απαρτίζεται από 16 στοιχεία (4 στοιχεία για κάθε μία από τις παραπάνω διαστάσεις). Μια γενική βαθμολογία της ΣΝ προκύπτει αθροίζοντας τις απαντήσεις και από τα 16 στοιχεία.

#### **2.1.4. Η Συναισθηματική Νοημοσύνη και οι Επιδράσεις της**

Η ερευνητική δραστηριότητα που αφορά στη ΣΝ έχει επεκταθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια. Τα πρόσφατα στοιχεία των μελετών που έχουν εκπονηθεί σε παιδιά, εφήβους και ενήλικες δείχνουν ότι οι βαθμολογίες της ΣΝ σχετίζονται θετικά με την αποτελεσματική αντιμετώπιση του άγχους στην εφηβεία (Swami, Begum, & Petrides, 2010), την υγιή εικόνα του σώματος και την καλύτερη σωματική υγεία (Swami, Begum, & Petrides, 2010), την αυξημένη αυτοαποτελεσματικότητα καθώς και με την αντιμετώπιση των αγχογόνων καταστάσεων ως προκλήσεων και όχι ως απειλών (Mikolajczak & Luminet, 2008). Επιπλέον, η ΣΝ σχετίζεται θετικά με την ενσυναίσθηση (Marjanović & Dimitrijević, 2014), τη συναισθηματική συνύπαρξη (Mikolajczak, Menil, & Luminet, 2007b), τη θετική διάθεση (Andrei & Petrides, 2013), τη συχνή οργανωτική συχνότητα στις γυναίκες (Burri, Cherkas & Spector, 2009), την ευτυχία (Furnham & Petrides, 2003; Furnham & Christoforou, 2007), την ικανοποίηση από τη ζωή (Petrides et al., 2007; Stamatopoulou, Galanis, & Prezerakos, 2016) και την αισιοδοξία (Mikolajczak, Luminet, Leroy, & Roy, 2007a). Αντίθετα, η συναισθηματική ευφυΐα σχετίζεται αρνητικά με την εξάντληση (Mikolajczak et al., 2007b), την αυξημένη συχνότητα σωματικών ενοχλήσεων σε ενήλικες και εφήβους (Andrei & Petrides, 2013; Mavroveli et al., 2007; Stamatopoulou, Galanis, Tzavella, Petrides, & Prezerakos, 2017), την αρνητική διάθεση (Andrei & Petrides, 2013), την αλεξιθυμία (Mikolajczak et al., 2007a), καθώς και με τις ψυχικές διαταραχές (Mikolajczak, Luminet, & Menil, 2006) και τις καταθλιπτικές σκέψεις σε εφήβους (Mavroveli et al., 2007).

Μια αρκετά ενδιαφέρουσα διαπίστωση αφορά στο γεγονός ότι η ΣΝ είναι εξίσου σημαντική -αν όχι περισσότερο- από τη γνωστική ευφυΐα (IQ) στην επίτευξη θετικών εκβάσεων στον χώρο εργασίας. Ένα τέτοιο παράδειγμα αποτελεί η θετική συμβολή της στην εργασιακή απόδοση των εργαζομένων, γεγονός που επισημάνθηκε από τον Daniel Goleman (1995) στο σύγγραμμά του με τίτλο «*Γιατί το EQ είναι πιο σημαντικό από το IQ;*». Πρόσφατες μελέτες έχουν διαπιστώσει ότι οι συναισθηματικά ευφυείς εργαζόμενοι έρχονται αντιμέτωποι με χαμηλότερα επίπεδα εργασιακού στρες, καθώς και με υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης και δέσμευσης (Petrides & Furnham, 2006; Platsidou, 2010; Singh & Woods, 2008). Επιπλέον, η ΣΝ φαίνεται να ευνοεί την επιχειρηματική συμπεριφορά (Zampetakis, Beldekos, & Moustakis, 2009) και να προστατεύει από την εργασιακή εξουθένωση -burnout- (Platsidou, 2010; Singh & Woods, 2008).

Η ευεργετική συμβολή της ΣΝ στην επιτυχή απόδοση και επίδοση των εργαζομένων πρέπει να ενισχυθεί μέσα από τα εμπειρικά δεδομένα, ώστε, με την εφαρμογή προγραμμάτων κοινωνικής και συναισθηματικής μάθησης, να επιτευχθεί η βελτίωση των κοινωνικών και συναισθηματικών δεξιοτήτων τους και να αποκτήσουν γνώσεις, στάσεις και δεξιότητες, που είναι απαραίτητες για την κατανόηση και τη διαχείριση των συναισθημάτων, την επίτευξη θετικών στόχων, τη διατήρηση θετικών σχέσεων και τη λήψη υπεύθυνων αποφάσεων.

### 2.1.5. Η Συναισθηματική Νοημοσύνη στο Αστυνομικό Προσωπικό

Η έρευνα που αφορά στο ρόλο της ΣΝ στα σώματα ασφαλείας και συγκεκριμένα στο αστυνομικό προσωπικό είναι εξαιρετικά περιορισμένη, ωστόσο δεν είναι δύσκολο να αντιληφθούμε τους λόγους για τους οποίους η ΣΝ σχετίζεται άμεσα με το έργο των αστυνομικών. Τη σημαντική επίδραση της ΣΝ στο συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον επιβεβαιώνουν και τα ευρήματα της μελέτης των Daus και Ashkanasy (2005), οι οποίοι χρησιμοποιώντας ποσοτικά αλλά και ποιοτικά δεδομένα (π.χ. ημιδομημένες συνεντεύξεις με αξιωματικούς περιπολίας, ανακριτές και τους προϊστάμενούς τους), διαπίστωσαν ότι οι συναισθηματικά ευφείς αστυνομικοί είναι πιο αποτελεσματικοί στα καθήκοντά τους. Αρκετές μελέτες έχουν τονίσει την ευεργετική επίδραση της ΣΝ σε εργασιακά περιβάλλοντα που απαιτείται η επικοινωνία με άλλους ανθρώπους, είτε εντός είτε εκτός ενός οργανισμού. Η ικανότητα για αποτελεσματική επικοινωνία είναι μια σημαντική προσωπική δεξιότητα που κρίνεται αναγκαία για τη θέση του αστυνομικού (Sanders, 2003). Οι Aremu και Tejumola (2008) πιστεύουν ότι η ΣΝ είναι ζωτικής σημασίας για το επάγγελμα του αστυνομικού, το οποίο στηρίζεται στην ανθρώπινη επαφή, η επιτυχή προσέγγιση της οποίας μεγιστοποιεί τις πιθανότητες κατάκτησης των εργασιακών στόχων. Για την επιτυχή εκτέλεση ορισμένων αστυνομικών καθηκόντων απαιτείται η θεμελίωση καλών σχέσεων με την κοινωνία, η προσέγγιση επιθετικών ανθρώπων και η συνέντευξη μαρτύρων ή θυμάτων από εγκληματικές πράξεις. Λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω, πολλές μελέτες (Howitt, 2002; Kaczmarek και Packer, 1996) τονίζουν ότι η ενσυναίσθηση και οι υψηλές ικανότητες αντίληψης, κατανόησης, ρύθμισης και χρήσης των συναισθημάτων αποτελούν αρετές μέγιστης σημασίας για τους αστυνομικούς. Πιο συγκεκριμένα, σε μετανάλυση των Joseph και Newman (2010), διαφάνηκε ότι η ΣΝ συνδέεται θετικά με την απόδοση των εργαζομένων, ιδιαίτερα σε οργανισμούς που απαιτείται υψηλός βαθμός κατάκτησης των διαπροσωπικών σχέσεων. Επιπλέον, πολλοί ερευνητές (π.χ., Daus και Ashkanasy, 2005) έχουν συμφωνήσει ότι η ΣΝ είναι απαραίτητη στο αστυνομικό προσωπικό, λόγω της αναγκαιότητας ελέγχου των συναισθημάτων -εαυτού και των άλλων- που πρέπει να υφίσταται από την πλευρά των αστυνομικών. Δηλαδή, ο έλεγχος των συναισθημάτων αφορά στο μηχανισμό μέσω του οποίου οι άνθρωποι μπορούν να παράγουν και να διατηρούν θετικές συναισθηματικές καταστάσεις, να συγκρατούν τα αρνητικά συναισθήματα και να προάγουν τα θετικά (Gardner 2005, Joseph και Newman, 2010). Η έρευνα έχει δείξει την αποτελεσματική εφαρμογή της ΣΝ στην αστυνομία μέσω της εκπαίδευσης των αστυνομικών στη διαχείριση των συναισθημάτων τους, που θα τους βοηθήσουν να ρυθμίσουν καλύτερα τις δικές τους αντιδράσεις αλλά και των άλλων, ιδιαίτερα σε συγκρούσεις, επικίνδυνες και δύσκολες καταστάσεις (Cherniss 2000). Επιπλέον, η ΣΝ συμβάλει καθοριστικά στην επιτυχή επίτευξη του αστυνομικού έργου μέσω της σχέσης της με την ομαδική απόδοση. Η ΣΝ προωθεί την αρμονία και τη συνεργασία μεταξύ της ομάδας (Kulkarni et al., 2009), αφού συναινεί στην αποτελεσματική αλληλεπίδραση με άλλους ανθρώπους που έχουν διαφορετικά γνωρίσματα, ικανότητες, δεξιότητες, στάσεις, ιδέες και απόψεις. Σύμφωνα με τους Jordan και Troth (2004), οι ομάδες που αποτελούνται από μέλη με υψηλότερα επίπεδα ΣΝ μπορούν να επιτύχουν καλύτερα τα καθήκοντα τους από τις ομάδες των οποίων τα μέλη έχουν χαμηλότερα επίπεδα ΣΝ. Πιο συγκεκριμένα, οι ανωτέρω μελετητές ισχυρίστηκαν ότι η ΣΝ μπορεί να συμβάλει στην επίλυση των προβλημάτων μέσα στην ομάδα μέσω της ικανότητας των ατόμων να επιλύουν αποτελεσματικά τις συγκρούσεις, που έχουν αρνητικό αντίκτυπο στην απόδοση της ομάδας.

## 2.2. Εργασιακή Δέσμευση



### 2.2.1. Ιστορική Αναδρομή

Ο όρος «Δέσμευση» έχει γίνει ιδιαίτερα δημοφιλής, αρχικά στις επιχειρήσεις και προσφάτως στον ακαδημαϊκό κόσμο. Η προέλευση του όρου «Δέσμευση υπαλλήλου» δεν είναι απολύτως σαφής και πιθανότατα χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά τη δεκαετία του 1990 από τον οργανισμό Gallup (Buckingham & Coffman, 1999). Ο Harter και οι συνεργάτες του (2002) είναι οι πρώτοι που προτείνουν μια σύνδεση μεταξύ της δέσμευσης και του συνακόλουθου οφέλους που προκύπτει, προκαλώντας το έντονο ερευνητικό ενδιαφέρον για το συγκεκριμένο κατασκεύασμα. Η δέσμευση αφορά σε ένα συνδυασμό συναισθηματικών, γνωστικών και συμπεριφορικών εκφράσεων που εμφανίζονται όταν ένας υπάλληλος έχει ενταχθεί σε έναν οργανισμό, που του παρέχει πόρους για την κάλυψη των αναγκών του (Gill, 2011). Αν και οι φράσεις «Εργασιακή Δέσμευση» και «Δέσμευση υπαλλήλου» χρησιμοποιούνται συνήθως εναλλακτικά, οι Schaufeli και Bakker (2001) προτιμούν τον πρώτο όρο επειδή είναι περισσότερο ειδικός. Δηλαδή, η εργασιακή δέσμευση αναφέρεται στη σχέση του υπαλλήλου με το έργο του, ενώ η δέσμευση των εργαζομένων μπορεί επίσης να συμπεριλαμβάνει και τη σχέση του με τον οργανισμό (Schaufeli and Bakker, 2001). Οι αφοσιωμένοι υπάλληλοι έχουν την αίσθηση της ενεργητικής και αποτελεσματικής σύνδεσης με τις εργασιακές τους δραστηριότητες και θεωρούν ότι είναι ικανοί να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της δουλειάς τους (Schaufeli and Bakker, 2001).

Υπάρχουν δύο σχολές σκέψης αναφορικά με τη σχέση που υφίσταται ανάμεσα στην εργασιακή δέσμευση και στην επαγγελματική εξουθένωση. Η πρώτη αφορά στην προσέγγιση των Maslach και Leiter (1997), που προϋποθέτει ότι η εργασιακή δέσμευση και η επαγγελματική εξουθένωση αποτελούν τους αντίθετους πόλους της συνεχούς ενασχόλησης με την εργασία, με την πρώτη να αντιπροσωπεύει τον θετικό πόλο ενώ η δεύτερη τον αρνητικό. Επειδή ο Maslach και ο Leiter (1997) ορίζουν την επαγγελματική εξουθένωση με όρους όπως η εξάντληση, ο κυνισμός και η μειωμένη επαγγελματική αποτελεσματικότητα, προκύπτει ότι η εργασιακή δέσμευση χαρακτηρίζεται από ενέργεια, εμπλοκή και αποτελεσματικότητα. Εξ ορισμού, αυτές οι τρεις πτυχές της εργασιακής δέσμευσης αποτελούν τα αντίθετα των τριών αντίστοιχων πτυχών της εξουθένωσης. Με άλλα λόγια, σύμφωνα με τους Maslach και Leiter (1997), το αντίθετο πρότυπο βαθμολόγησης στις τρεις πτυχές της επαγγελματικής εξουθένωσης - όπως αξιολογείται με την κλίμακα Maslach Burnout Inventory (MBI, Maslach, Jackson & Leiter, 1996) – είναι η εργασιακή δέσμευση. Αυτό σημαίνει ότι χαμηλές βαθμολογίες στην κλίμακα εξάντλησης και κυνισμού και υψηλή βαθμολογία στην κλίμακα επαγγελματικής αποτελεσματικότητας του MBI είναι ενδεικτικές της εργασιακής δέσμευσης.

Αντίθετα, οι Schaufeli και Bakker (2001) σημειώνουν ότι η επαγγελματική εξουθένωση και η εργασιακή δέσμευση είναι δύο ξεχωριστές έννοιες που πρέπει να αξιολογούνται με διαφορετικά εργαλεία. Η πρώτη έννοια έχει αρνητική ποιότητα ενώ η δεύτερη θετική και γι' αυτό το λόγο πρέπει να θεωρούνται ως ανεξάρτητες η μία από την άλλη. Η συγκεκριμένη προσέγγιση επιτρέπει να αξιολογηθεί η δύναμη της συσχέτισης ανάμεσα στην εργασιακή δέσμευση και στην επαγγελματική εξάντληση, η οποία -βάσει ερευνών- είναι αρνητική (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2014).

Σύμφωνα με τους Schaufeli, Salanova, González-Romá και Bakker (2002), η εργασιακή δέσμευση ορίζεται ως «η θετική και ικανοποιητική, σχετιζόμενη με την εργασία, κατάσταση του νου που χαρακτηρίζεται από σφρίγος, αφοσίωση και απορρόφηση». Το σφρίγος χαρακτηρίζεται από υψηλά επίπεδα ενέργειας και

διανοητικής ανθεκτικότητας κατά την εργασία, καθώς και από την επιθυμία του ατόμου να επενδύσει προσπάθεια στο έργο του και να επιδείξει επιμονή, ακόμη και αν έρθει αντιμέτωπο με δυσκολίες (Schaufeli et al., 2001). Η αφοσίωση αναφέρεται στην έντονη εμπλοκή του ατόμου με την εργασία του και στην αίσθηση της σημαντικότητας, του ενθουσιασμού, της έμπνευσης, της υπερηφάνειας και της πρόκλησης που νιώθει κατά την ενασχόλησή του (Schaufeli et al., 2001). Η απορρόφηση χαρακτηρίζεται από την αυξημένη συγκέντρωση και την ευτυχή απορρόφηση του εργαζομένου στο έργο του, σε σημείο που ο εργασιακός χρόνος περνάει γρήγορα και ο εργαζόμενος συναντά δυσκολία στην αποσύνδεσή του από την εργασία του (Schaufeli et al., 2001). Συνεπώς, το σφρίγος και η αφοσίωση θεωρούνται άμεσα αντίθετα της εξάντλησης και του κυνισμού, αντίστοιχα. Με βάση τον τελευταίο ορισμό αναπτύχθηκε η κλίμακα εργασιακής δέσμευσης Utrecht Work Engagement Scale (UWES), που αφορά σε ένα ερωτηματολόγιο αυτοαναφορών, το οποίο περιλαμβάνει τις τρεις πτυχές της εργασιακής δέσμευσης: σφρίγος, αφοσίωση, και απορρόφηση.

### **2.2.2. Παράγοντες επιρροής της εργασιακής δέσμευσης**

Τα ευρήματα διαφόρων μελετών έχουν επισημάνει αρκετούς παράγοντες, που καθίστανται καθοριστικοί για την υψηλή εργασιακή δέσμευση των εργαζομένων. Η διαφοροποίηση των ατόμων όσον αφορά στα δημογραφικά χαρακτηριστικά είναι ένας από αυτούς του παράγοντες, αφού χαρακτηριστικά όπως το φύλο, με τους άντρες να εμφανίζονται σε μεγαλύτερο βαθμό δεσμευμένοι με την εργασία τους (Johnson, 2004; Schaufeli et al. 2006; Sprang et al., 2007), η ηλικία (Gowri & Mariammal, 2012; Meesala, 2011) και τα χρόνια προϋπηρεσίας (Coffman & Gonzalez-Molina, 2002; Meesala, 2011), των οποίων η αύξηση φαίνεται να πυροδοτεί την εργασιακή δέσμευση των εργαζομένων και η υψηλή εκπαίδευση (Gowri & Mariammal, 2012), φαίνονται να διαφοροποιούν σημαντικά τα επίπεδα εργασιακής δέσμευσης του κάθε ατόμου. Σημαντικό ρόλο συντελεί και η θέση του ατόμου στην εταιρεία, καθώς και η οικογενειακή του κατάσταση, αφού οι υψηλόβαθμοι και οι μη έχοντες παιδιά παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής δέσμευσης (Kerfoot, 2008; Meesala, 2011; Gowri & Mariammal, 2012; Kular et al., 2008).

Πέρα από την επίδραση των δημογραφικών παραγόντων, οι σύγχρονες μελέτες (Garrosa et al., 2011; Rothmann and Jordaan, 2006) έχουν επικεντρωθεί και στους πόρους εργασίας (job resources) που συναινούν στην υψηλή εργασιακή δέσμευση. Έτσι, παράγοντες όπως η υποστήριξη από τους συναδέλφους και τους προϊστάμενους, η επιβράβευση και η ενίσχυση των εργαζομένων, καθώς και οι ευκαιρίες κατάρτισης που παρέχονται, αποτελούν τονωτική ένεση, που επιτυγχάνει τη δέσμευση τους με την εργασία τους. Μεγαλύτερο αντίκτυπο στην εργασιακή δέσμευση φαίνεται να συντελούν και οι προσωπικοί πόροι (personal resources). Όπως επισημαίνει ο Hobfoll και οι συνεργάτες του (2003), οι προσωπικοί πόροι αναφέρονται σε πτυχές του εαυτού, που συνδέονται με την ανθεκτικότητα, καθώς και με την αίσθηση ικανότητας του ατόμου να ελέγχει και να αλληλεπιδρά επιτυχώς με το περιβάλλον του. Έτσι, η προσωπικότητα του ίδιου του ατόμου (Langelaan, Bakker, Doornen, & Schaufeli, 2006), η ψυχοσύνθεση του (Kahn, 1990; Kular et al., 2008; Portello, 1996), τα συναισθήματά του (Towers Perrin, 2003), καθώς και η αντίληψη με την οποία ερμηνεύει τον κόσμο γύρω του (Buchanan & Huczynski, 2004; Kular et al., 2008; Robinson, 2006) επηρεάζουν καθοριστικά το σφρίγος, την αφοσίωση και την απορρόφηση που επιδεικνύει το άτομο στο χώρο εργασίας του.

Ένας ακόμη σημαντικός παράγοντας, που είναι εφικτό να αποδομήσει την εργασιακή δέσμευση, είναι το άγχος που μπορεί να αφορά τόσο στο χώρο εργασίας του όσο και στις διάφορες καταστάσεις που βιώνει το άτομο στην προσωπική του ζωή (Crabtree, 2005). Μάλιστα σε μελέτες έχει διαπιστωθεί ότι η πλειοψηφία των μη εργασιακά δεσμευμένων υπαλλήλων έχουν υψηλότερα επίπεδα άγχους από τους δεσμευμένους εργαζομένους (May et al. 2004; Fianade et al. 2013; Padula et al., 2012).

### **2.2.3. Εργασιακή Δέσμευση- Επιδράσεις**

Την περασμένη δεκαετία παρατηρήθηκε πληθώρα επιστημονικών μελετών που αφορούσαν στην εργασιακή δέσμευση και την επίδρασή της στην έκβαση εργασίας (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008). Σε μεγάλης κλίμακας έρευνα που εκπονήθηκε από το Corporate Leadership Council (2004) και αφορούσε στην εργασιακή δέσμευση διαπιστώθηκε ότι οι αφοσιωμένοι υπάλληλοι έχουν 20% καλύτερη απόδοση, καθώς και 87% λιγότερες πιθανότητες να αποχωρήσουν από τον οργανισμό. Τα ευρήματα των μελετών επισήμαναν ότι η εργασιακή δέσμευση σχετίζεται θετικά με την επιτυχή επίδοση των εργαζομένων (Bakker & Bal, 2010), την ικανοποίηση των πελατών (Salanova, Agut & Peiro, 2005), καθώς και με τα αυξημένα κέρδη των επιχειρήσεων (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2009a; Demerouti & Cropanzano, 2010). Επιπλέον διαχρονικές μελέτες έχουν τονίσει την ευεργετική επίδρασή της στην οργανωσιακή δέσμευση (Hakanen et al., 2008b, Boyd et al., 2011), την προσωπική πρωτοβουλία, την αυξημένη πρωτοβουλία σε επίπεδο ομάδας (Hakanen et al., 2008a), τη μη συχνή απουσία λόγω ασθένειας (Alfes, Truss, Soane, Rees, & Gatenby, 2013; Schaufeli et al., 2009), την καλύτερη απόδοση των εργαζομένων (Xanthopoulou et al., 2008; Bakker and Bal, 2010), αλλά και τη θετική συμβολή της στην υγεία με χαμηλά επίπεδα κατάθλιψης και δυσφορίας (Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2003) και τη μειωμένη εμφάνιση ψυχοσωματικών συμπτωμάτων (Demerouti et al., 2001).

Όσον αφορά στους μαθητές έχει παρατηρηθεί ότι υψηλά επίπεδα δέσμευσης στη διαδικασία της μάθησης συνδέονται με υψηλότερες βαθμολογίες κατά την αξιολόγησή τους (Salanova, Schaufeli, Martínez and Bresó, 2009). Σε επίπεδο ομάδας έχει διαπιστωθεί ότι η ισχυρή εργασιακή δέσμευση του προσωπικού είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την ποιότητα εξυπηρέτησης και τη συνακόλουθη ικανοποίηση των πελατών σε ξενοδοχεία και εστιατόρια (Salanova, Agut and Peiró, 2005).

### **2.3. Συναισθηματική Νοημοσύνη και Εργασιακή Δέσμευση**

Τα τελευταία χρόνια το ενδιαφέρον της επιστημονικής κοινότητας για τη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ της ΣΝ και της εργασιακής δέσμευσης, ολοένα και μεγαλώνει μέσω της εκπόνησης μελετών που αποκαλύπτουν την ευεργετική επίδραση της συναισθηματικής λειτουργικότητας στη δέσμευση που αφορά στο κομμάτι της εργασίας (Garrosa et al., 2011; Zhu et al., 2015; Ravichandran et al., 2011; Ansari and Talan, 2017; Akhtar et al., 2015; Duran et al., 2004). Οι εργαζόμενοι που διαθέτουν συναισθηματική ευφυΐα είναι πιο αποτελεσματικοί στις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις, έχουν θετική διάθεση, αισθάνονται ευτυχισμένοι και πλήρεις, βρίσκονται σε επαφή με τα δικά τους συναισθήματα και των άλλων και έχουν τον έλεγχο επί των ορμών τους και των επιθυμιών τους. Η ανωτέρω υψηλή συναισθηματική λειτουργικότητα επιτρέπει

στο άτομο να επενδύσει προσπάθεια στο έργο του, να είναι απορροφημένο, να επιδειξεί επιμονή όταν έρθει αντιμέτωπο με δυσκολίες, να νιώθει υπερηφάνεια και ενθουσιασμό για την εργασία του και να δυσκολεύεται να αποσπαστεί από αυτή. Επιπλέον, όπως υποστηρίζει ο Duran και οι συνεργάτες του (2004), οι εργαζόμενοι με υψηλή ΣΝ παρακινούνται έντονα από τους συναδέλφους τους να επιδείξουν μεγαλύτερο βαθμό εργασιακής δέσμευσης λόγω των επιτυχών αλληλεπιδράσεων μαζί τους. Υπό αυτό το πρίσμα δεν μας προκαλεί εντύπωση το γεγονός ότι η ΣΝ έχει χαρακτηριστεί ως ένας από τους σημαντικότερους προσωπικούς πόρους που ενδυναμώνει την εργασιακή δέσμευση των εργαζομένων (Duran et al., 2004). Τα αποτελέσματα αντίστοιχων μελετών έχουν πολλαπλές επιπτώσεις τόσο σε θεωρητικό όσο και σε πρακτικό επίπεδο. Πιο συγκεκριμένα, όσον αφορά στην καθημερινή πρακτική, μέσω της αποσαφήνισης των προγνωστικών παραγόντων της εργασιακής δέσμευσης, οι οργανισμοί/επιχειρήσεις είναι εφικτό να επιλέξουν υψηλόβαθμους υπαλλήλους με βάση τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους και πιο συγκεκριμένα τη ΣΝ. Θέτοντας τη συναισθηματική ευφυΐα ως βασικό κριτήριο για την ανάθεση άσκησης των καθηκόντων, οι οργανισμοί μπορούν να επιλέξουν υποψηφίους υψηλής απόδοσης και να εξασφαλίσουν την εύρυθμη και κατά συνέπεια κερδοφόρα λειτουργία τους.

### **3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ**

#### **3.1. Σκοπός Μελέτης**

Στην παρούσα διπλωματική εργασία ο στόχος είναι να αναδειχθεί η συμβολή της συναισθηματικής νοημοσύνης στην εργασιακή δέσμευση των αστυνομικών υπαλλήλων και να επισημανθεί η αναγκαιότητα για την καλλιέργεια των συναισθηματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων των εργαζομένων, που επιφέρει τα μέγιστα οφέλη τόσο για τους ίδιους όσο και για της υπηρεσίες που τους απασχολούν. Ιδιαίτερα στο αστυνομικό προσωπικό, που έχει ως αποστολή τη διαχείριση της εθνικής και δημόσιας ασφάλειας και την τήρηση της δημόσιας τάξης, η επιτυχής αντίληψη, κατανόηση, χρήση και ρύθμιση συναισθημάτων, καθώς και η συνακόλουθη εργασιακή δέσμευση των συγκεκριμένων υπαλλήλων συναινού καθοριστικά στην επίτευξη του ανωτέρου απαιτητικού έργου.

Για τη διεξαγωγή της συγκεκριμένης ποσοτικής μελέτης ακολουθήθηκαν συγκεκριμένα στάδια, όπως ορίστηκαν από τον Cohen και τους συνεργάτες του (2011):

- Βιβλιογραφική ανασκόπηση
- Δημιουργία & διατύπωση μιας υπόθεσης ή θεωρίας που πρόκειται να ελεγχθεί/τα ερευνητικά ερωτήματα που πρέπει να απαντηθούν
- Σχεδιασμός έρευνας για τον έλεγχο της υπόθεσης ή θεωρίας (μια έρευνα ερωτηματολογίου στη συγκεκριμένη περίπτωση)
- Διεξαγωγή της έρευνας
- Ανάλυση των αποτελεσμάτων
- Εξέταση εναλλακτικών εξηγήσεων για τα ευρήματα
- Αναφορά κατά πόσον η υπόθεση ή θεωρία υποστηρίζεται ή δεν υποστηρίζεται ή/ και μπορεί να απαντήσει στα ερωτήματα της έρευνας
- Εξέταση της δυνατότητας γενίκευσης των ευρημάτων

#### **3.2. Δείγμα Μελέτης**

Το δείγμα της μελέτης απετέλεσαν οι εργαζόμενοι του Αρχηγείου της Ελληνικής Αστυνομίας και πιο συγκεκριμένα στις κάτωθι υπηρεσίες:

- Κλάδος Ασφάλειας
- Κλάδος Τάξης
- Κλάδος Διοικητικής Υποστήριξης & Ανθρώπινου Δυναμικού
- Κλάδος Οικονομικοτεχνικών & Πληροφορικής
- Κλάδος Αλλοδαπών και Προστασίας Συνόρων
- Λοιπές υπηρεσίες

Συνολικά απευθυνθήκαμε σε 350 εργαζομένους, από τους οποίους οι 318 δέχτηκαν να συμμετάσχουν στη μελέτη (ποσοστό ανταπόκρισης: 91%).

### 3.3. Ερωτηματολόγιο Μελέτης: Περιγραφή, Αξιοπιστία και Εγκυρότητα

- *Ερωτηματολόγιο Συναισθηματικής Νοημοσύνης ως Χαρακτηριστικό Γνώρισμα της Προσωπικότητας*

Το ερωτηματολόγιο της Συναισθηματικής Νοημοσύνης ως Χαρακτηριστικό Γνώρισμα της Προσωπικότητας- σύντομη εκδοχή (TEIQue-sf; Petrides & Furnham, 2006) (Παράρτημα I), αποτελείται από 30 ερωτήσεις κλειστού τύπου. Ο ενήλικας καλείται να επιλέξει την απάντησή του μέσα από μια 7/βάθμια κλίμακα τύπου Likert (1=«διαφωνώ απόλυτα» έως 7=«συμφωνώ απόλυτα»). Ο Petrides και οι συνάδελφοί του (Petrides et al., 2007) έχουν μεταφράσει στα Ελληνικά το εν λόγω ερωτηματολόγιο, το οποίο διατίθεται δωρεάν για εκπαιδευτική έρευνα μέσω του Ψυχομετρικού Εργαστηρίου του Λονδίνου (<http://www.psychometriclab.com/Default.aspx?Content=Page&id=7>).

Ο μέσος χρόνος απασχόλησης για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου (βάσει προηγούμενων ερευνών) είναι 10 λεπτά. Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο έχει φανερώσει ικανοποιητική αξιοπιστία και εγκυρότητα σε διαφορετικά πολιτισμικά πλαίσια (Andrei & Petrides, 2013; Cooper & Petrides, 2010; Furnham & Petrides, 2003; Jacobs et al., 2015; Mikolajczak et al., 2006; Petrides et al., 2010). Όσον αφορά στην Ελλάδα, πρόσφατα εκπονήθηκε μελέτη (Stamatoroulou, Galanis, & Prezerakos, 2016) διερεύνησης των ψυχομετρικών ιδιοτήτων της κλίμακας και διαπιστώθηκε ότι είναι ένα έγκυρο και αξιόπιστο εργαλείο, που συνιστάται για την αξιολόγηση των συναισθηματικών ικανοτήτων των ενηλίκων. Για τη χρήση της Ελληνικής μετάφρασης αιτηθήκαμε αδειάς -η οποία και εδόθη- από την κυρία Σταματοπούλου και τους συνεργάτες της.

Στη συγκεκριμένη μελέτη η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου αξιολογήθηκε με τον δείκτη εσωτερικής συνέπειας Cronbach's alpha, ο οποίος ήταν 0.86 για το σύνολο της κλίμακας, γεγονός που δηλώνει αποδεκτή εσωτερική συνέπεια του ερωτηματολογίου

- *Κλίμακα Εργασιακής Δέσμευσης*

Η κλίμακα Εργασιακής Δέσμευσης των Schaufeli και Bakker (2003) αποτελείται από 15 στοιχεία, τα οποία αντανakλούν στις τρεις (3) βασικές διαστάσεις της Εργασιακής Δέσμευσης: α. Σφρίγγος (Vigor), β. Αφιέρωση (Dedication) και γ. Απορρόφηση (Absorption). Τα στοιχεία απαντούν σε μια 7-βάθμια κλίμακα τύπου Likert (από 0=Ποτέ έως 6= Κάθε μέρα) με την υψηλή βαθμολογία και στις τρεις διαστάσεις να

υποδηλώνει υψηλή Εργασιακή Δέσμευση. Η εν λόγω κλίμακα έχει μεταφραστεί και σταθμιστεί στην Ελληνική επί δείγματος 206 επαγγελματιών (Xanthorou et al. 2013) εμφανίζοντας αποδεκτή εγκυρότητα και αξιοπιστία και διατίθεται ελεύθερα για εκπαιδευτική έρευνα από τους συντάκτες της (<http://www.wilmarschaufeli.nl/downloads/test-manuals/>). Για τη χρήση της Ελληνικής μετάφρασης αιτηθήκαμε αδείας -η οποία και εδόθη- από την Επίκουρη Καθηγήτρια Δέσποινα Ξανθοπούλου και τους συνεργάτες της.

Όσον αφορά στη συγκεκριμένη μελέτη ο συντελεστής εσωτερικής συνέπειας Cronbach's alpha για τα στοιχεία που αφορούν το σφρίγος (Vigor) ήταν 0,88, για τα στοιχεία που αφορούν την αφοσίωση (Dedication) ήταν 0,90, για τα στοιχεία που αφορούν την απορρόφηση (Absorption) ήταν 0,88 και για τα στοιχεία που αφορούν τη συνολική βαθμολογία εργασιακής δέσμευσης ήταν 0,99, γεγονός που δηλώνει εξαιρετική εσωτερική συνέπεια του ερωτηματολογίου.

- *Ερωτήσεις Δημογραφικών Χαρακτηριστικών*

Ταυτόχρονα με τα ανωτέρω ερωτηματολόγια οι συμμετέχοντες απάντησαν σε οκτώ ερωτήσεις που αφορούσαν στα δημογραφικά χαρακτηριστικά αυτών (φύλο, έτος γέννησης, οικογενειακή κατάσταση, αριθμός τέκνων, βαθμός, παρούσα θέση εργασίας και μια ερώτηση που αφορά στο κατά πόσο ασκούν διοικητικά καθήκοντα).

### **3.4 Στατιστική Ανάλυση**

Οι κατηγορικές μεταβλητές παρουσιάζονται ως απόλυτες (n) και σχετικές (%) συχνότητες, ενώ οι ποσοτικές μεταβλητές παρουσιάζονται ως μέση τιμή και τυπική απόκλιση. Ο έλεγχος των Kolmogorov-Smirnov και τα διαγράμματα κανονικότητας χρησιμοποιήθηκαν για τον έλεγχο της κανονικής κατανομής των ποσοτικών μεταβλητών. Βρέθηκε πως οι ποσοτικές μεταβλητές ακολουθούσαν την κανονική κατανομή.

Για τη διερεύνηση της ύπαρξης σχέσης μεταξύ μιας ποσοτικής μεταβλητής και μιας διχοτόμου μεταβλητής χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος t (student's t-test), ενώ για τη διερεύνηση της ύπαρξης σχέσης μεταξύ μιας ποσοτικής μεταβλητής και μιας κατηγορικής μεταβλητής με περισσότερες από δυο κατηγορίες χρησιμοποιήθηκε η ανάλυση διασποράς (analysis of variance). Για τη διερεύνηση της ύπαρξης σχέσης μεταξύ δυο ποσοτικών μεταβλητών που ακολουθούσαν την κανονική κατανομή χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής συσχέτισης του Pearson (Pearson's correlation coefficient). Για τη διερεύνηση της ύπαρξης σχέσης μεταξύ δυο διατάξιμων μεταβλητών χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής συσχέτισης του Spearman (Spearman's correlation coefficient).

Στην περίπτωση που περισσότερες από δυο ανεξάρτητες μεταβλητές προέκυψαν στατιστικά σημαντικές στο επίπεδο του 0,2 ( $p < 0,2$ ) στη διμεταβλητή ανάλυση, εφαρμόστηκε πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση (multivariate linear regression) με εξαρτημένη μεταβλητή τις βαθμολογίες στις υποκλίμακες του ερωτηματολογίου συναισθηματικής νοημοσύνης. Στην περίπτωση αυτή, εφαρμόστηκε η μέθοδος της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με την προς τα πίσω διαγραφή των μεταβλητών (backward stepwise linear regression). Αναφορικά με την πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση, παρουσιάζονται οι συντελεστές b (coefficients' beta), τα αντίστοιχα 95% διαστήματα εμπιστοσύνης και οι τιμές p.

Ως εξαρτημένες μεταβλητές χρησιμοποιήθηκαν οι βαθμολογίες στις 4 υποκλίμακες του ερωτηματολογίου συναισθηματικής νοημοσύνης, οι 3 υποκλίμακες του ερωτηματολογίου εργασιακής δέσμευσης, καθώς και οι συνολικές βαθμολογίες συναισθηματικής νοημοσύνης και εργασιακής δέσμευσης, ενώ ως ανεξάρτητες μεταβλητές χρησιμοποιήθηκαν το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, ο αριθμός τέκνων, ο υπηρεσιακός βαθμός, η παρούσα θέση εργασίας, τα συνολικά έτη υπηρεσίας και το αν ασκούν καθήκοντα προϊστάμενου. Το αμφίπλευρο επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας ορίστηκε ίσο με 0,05. Η ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με το IBM SPSS 21.0 (Statistical Package for Social Sciences).

### 3.5. Ηθικά θέματα

Κατά τη διενέργεια της μελέτης τηρήθηκαν οι ηθικές επιταγές και οι κανόνες δεοντολογίας. Για τη διανομή των ερωτηματολογίων στους αστυνομικούς υπάλληλους εκχωρήθηκε άδεια από το Αρχηγείο Ελληνικής Αστυνομίας/ Κλάδος Διοικητικής Υποστήριξης & Ανθρώπινου Δυναμικού/ Δ/ση Αστυνομικού Προσωπικού/ Τμήμα Κατώτερου Αστυνομικού Προσωπικού/ ΓΡ. 3/ΑΡΙΘ. ΠΡΩΤ.:1647/17/1176802. Η συμμετοχή στη μελέτη ήταν εθελοντική και η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων συντελέστηκε, αφού πρώτα πραγματοποιήθηκε αναλυτική ενημέρωση των μελών του δείγματος και εξασφαλίστηκε η έγγραφη συναίνεσή τους. Η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων έγινε με βάση τις αρχές της ανωνυμίας και της εμπιστευτικότητας των δεδομένων. Βεβαιώνεται ότι οι αστυνομικές υπηρεσίες, που συμμετείχαν στη μελέτη, δεν επιβαρύνθηκαν οικονομικά.

### 3.6. Περιορισμοί της Μελέτης

Η συγκεκριμένη μελέτη πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια της εκπόνησης διπλωματικής εργασίας και έτσι δημιουργούνται κάποιοι περιορισμοί στην ερευνητική διαδικασία. Κατεβλήθη σημαντική προσπάθεια έτσι ώστε η μελέτη να ακολουθήσει την επιστημονικά ορθή μεθοδολογία και τα αποτελέσματα να ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα. Ωστόσο εμφανίζονται και κάποιοι περιορισμοί που δεν επιτρέπουν την ασφαλή γενίκευση των αποτελεσμάτων. Ο σημαντικότερος περιορισμός αφορά στο μη τυχαίο δείγμα της μελέτης. Επιπλέον, λόγω των περιορισμένων χρονικών περιθωρίων δεν υπήρξε η δυνατότητα να γίνει τριγωνοποίηση, η διασταύρωση δηλαδή των αποτελεσμάτων μέσω μιας ποιοτικής συνέντευξης.

## 4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

### 4.1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Ο μελετώμενος πληθυσμός αποτελούνταν από **318** συμμετέχοντες. Στον Πίνακα 1 παρουσιάζονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων στη μελέτη.

**Πίνακας 1:** Δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων στη μελέτη.

| Χαρακτηριστικό | N (%)      |
|----------------|------------|
| <b>Φύλο</b>    |            |
| Γυναίκα        | 68 (21,4)  |
| Άντρας         | 250 (78,6) |

|  |                         |
|--|-------------------------|
| <b>Ηλικία<sup>α</sup></b>  | 34,3 (7,7) <sup>α</sup> |
| <b>Οικογενειακή κατάσταση</b>                                    |                         |
| Άγαμος   | 157 (49,5)              |
| Έγγαμος  | 151 (47,6)              |
| Διαζευγμένος   | 9 (2,9)                 |
| <b>Αριθμός τέκνων</b>  |                         |
| 0  | 179 (56,3)              |
| 1  | 57 (17,9)               |
| 2  | 68 (21,4)               |
| 3  | 14 (4,4)                |
| <b>Βαθμός</b>  |                         |
| Ειδικός Φρουρός  | 10 (3,1)                |
| Αστυφύλακας  | 90 (28,3)               |
| Υπαρχιφύλακας  | 36 (11,3)               |
| Αρχιφύλακας  | 112 (35,2)              |
| Ανθυπαστυνόμος   | 49 (15,4)               |
| Υπαστυνόμος Β΄   | 7 (2,2)                 |
| Υπαστυνόμος Α΄   | 10 (3,2)                |
| Αστυνόμος Β΄   | 4 (1,3)                 |
| <b>Παρούσα θέση εργασίας</b>                                     |                         |
| Υπηρεσία κλάδου τάξης  | 97 (30,5)               |
| Υπηρεσία κλάδου ασφάλειας  | 94 (29,6)               |
| Υπηρεσία κλάδου αλλοδαπών και προστασίας συνόρων                 | 17 (5,3)                |
| Υπηρεσία κλάδου διοικητικής υποστήριξης και ανθρωπίνου δυναμικού | 25 (7,9)                |
| Υπηρεσία κλάδου οικονομικοτεχνικής υποστήριξης & πληροφορικής    | 20 (6,3)                |
| Άλλο   | 65 (20,4)               |
| <b>Συνολικά έτη υπηρεσίας</b>                                    |                         |
| Έτη < 10   | 116 (36,5)              |
| 11- 20 έτη   | 137 (43,1)              |
| Έτη > 20   | 65 (20,4)               |
| <b>Ασκείτε καθήκοντα προϊστάμενου;</b>                           |                         |
| Ναι  | 77 (24,2)               |
| Όχι  | 241 (75,8)              |

<sup>α</sup> Μέση τιμή (τυπική απόκλιση)

Το 78,6% των συμμετεχόντων ήταν άνδρες, η μέση ηλικία τους ήταν 34,3 έτη, το 49,5% ήταν άγαμοι, το 56,3% δεν είχε παιδιά, η παρούσα θέση εργασίας για το 30,5% ήταν σε υπηρεσία κλάδου τάξης, για το 29,6% σε υπηρεσία κλάδου ασφάλειας και για το 20,4% άλλη. Το 43,1% είχε από 11 έως 20 έτη συνολικά έτη υπηρεσίας, το 36,5% λιγότερα από 10 και το 20,4% περισσότερα από 20 έτη συνολικής υπηρεσίας. Τέλος, σχεδόν το ¼ των συμμετεχόντων δήλωσε ότι ασκεί καθήκοντα προϊσταμένου. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να διευκρινίσουμε ότι: 1) Οι αστυνομικοί εργάζονται σε κυκλικό ωράριο. Αυτό σημαίνει ότι ένας αστυνομικός μπορεί να εκτελεί καθήκοντα προϊσταμένου όταν εργάζεται σε απογευματινό ή νυχτερινό ωράριο. Αυτό δε σημαίνει ότι είναι και προϊστάμενος της υπηρεσίας. 2) Οι συγκεκριμένοι συμμετέχοντες αστυνομικοί στην παρούσα μελέτη δεν είναι και οι 77 τοποθετημένοι προϊστάμενοι απλά και μόνο ασκούν καθήκοντα προϊσταμένου σε ορισμένο ωράριο και σε



συγκεκριμένη διατεταγμένη υπηρεσία. 3) Ακόμα και στην περίπτωση που κάποιος αστυνομικός είναι τοποθετημένος ως προϊστάμενος δεν σημαίνει ότι παράλληλα δεν είναι και υφιστάμενος κάποιου άλλου προϊσταμένου.

## 4.2. Συναισθηματική νοημοσύνη - Trait Emotional Intelligence Questionnaire-Short Form (TEIQue-SF)

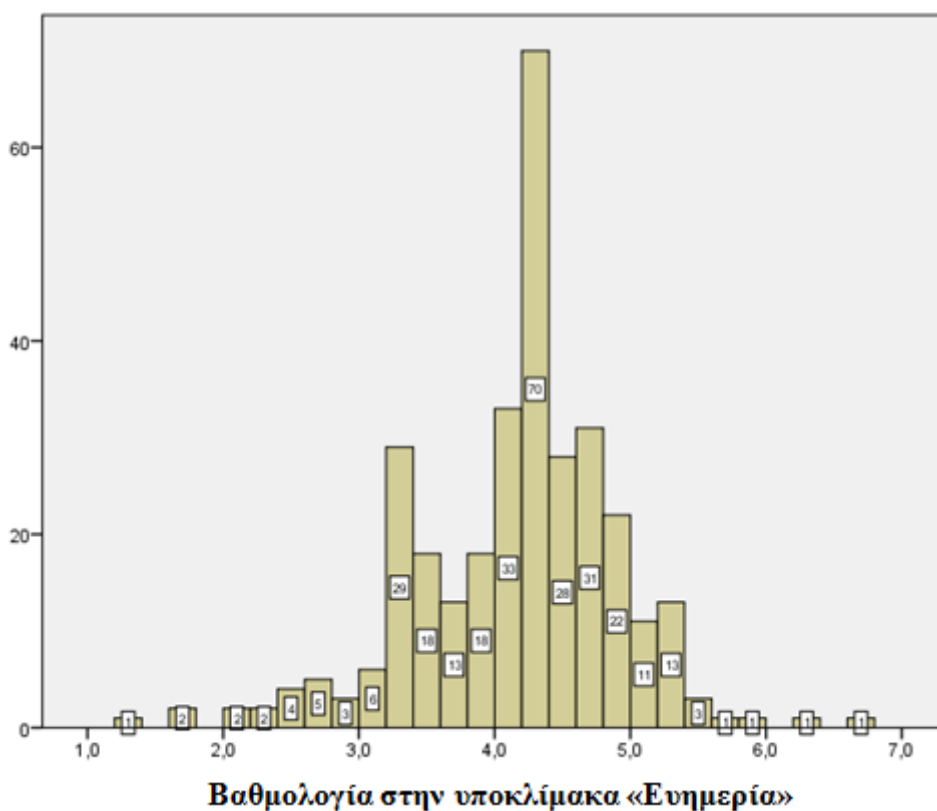
Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων αναφορικά με τις τέσσερις (4) διαστάσεις της κλίμακας **Trait Emotional Intelligence Questionnaire-Short Form (TEIQue-SF)** για την εργασιακή δέσμευση:

1. **Ευημερία (Well-being)**
2. **Αυτοέλεγχος (Self-control)**
3. **Συναισθηματικότητα (Emotionality)**
4. **Κοινωνικότητα (Sociability)**

### *Υποκλίμακα «Ευημερία» - Well-being*

Στους Πίνακες 2α και 2β παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στα 6 στοιχεία της υποκλίμακας «ευημερία».

Η μέση βαθμολογία στην υποκλίμακα «ευημερία» ήταν 4,1, η τυπική απόκλιση ήταν 0,7, η διάμεσος ήταν 4,2, η ελάχιστη τιμή ήταν 1,5 και η μέγιστη τιμή ήταν 6,7 (Γράφημα 1).



**Γράφημα 1:** Ιστόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων της βαθμολογίας στην υποκλίμακα «ευημερία».

Σύμφωνα με τη μέση βαθμολογία των απαντήσεων των συμμετεχόντων στα 6 στοιχεία της υποκλίμακας, η κατάταξη των στοιχείων κατά φθίνουσα σειρά, ξεκινώντας από το στοιχείο με τη μεγαλύτερη μέση βαθμολογία, ήταν η εξής:

- Σε γενικές γραμμές, είμαι ευχαριστημένος από τη ζωή μου (Μέση βαθμολογία=5,0).
- Πιστεύω ότι γενικά τα πράγματα θα εξελιχθούν καλά στη ζωή μου (Μέση βαθμολογία=5,0).
- Αισθάνομαι καλά με τον εαυτό μου (Μέση βαθμολογία=4,9).
- Πιστεύω πως έχω πολλά χαρίσματα (Μέση βαθμολογία=4,4).
- Γενικά είμαι απαισιόδοξος άνθρωπος (Μέση βαθμολογία=2,8).
- Γενικά δε βρίσκω τη ζωή διασκεδαστική (Μέση βαθμολογία=2,6).

**Πίνακας 2α:** Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στα 6 στοιχεία της υποκλίμακας «ευημερία».

| Στοιχείο   | Απάντηση           |                   |                 |                                     |                 |                   |                    |
|--|--------------------|-------------------|-----------------|-------------------------------------|-----------------|-------------------|--------------------|
|  | Διαφωνώ<br>απόλυτα | Διαφωνώ<br>αρκετά | Διαφωνώ<br>λίγο | Ούτε<br>συμφωνώ/<br>Ούτε<br>διαφωνώ | Συμφωνώ<br>λίγο | Συμφωνώ<br>αρκετά | Συμφωνώ<br>Απόλυτα |
| 5. Γενικά δε βρίσκω τη ζωή διασκεδαστική.                          | 96 (30,2)          | 76 (23,9)         | 59 (18,6)       | 46 (14,5)                           | 26 (8,2)        | 13 (4,1)          | 2 (0,6)            |
| 9. Πιστεύω πως έχω πολλά χαρίσματα.                                | 8 (2,5)            | 9 (2,8)           | 53 (16,7)       | 105 (33,0)                          | 86 (27,0)       | 42 (13,2)         | 15 (4,7)           |
| 12. Γενικά είμαι απαισιόδοξος άνθρωπος.                            | 71 (22,3)          | 87 (27,4)         | 66 (20,8)       | 60 (18,9)                           | 17 (5,3)        | 9 (2,8)           | 8 (2,5)            |
| 20. Σε γενικές γραμμές, είμαι ευχαριστημένος από τη ζωή μου.       | 4 (1,3)            | 10 (3,1)          | 36 (11,3)       | 53 (16,7)                           | 83 (26,1)       | 88 (27,7)         | 44 (13,8)          |
| 24. Αισθάνομαι καλά με τον εαυτό μου.                              | 7 (2,2)            | 9 (2,8)           | 47 (14,8)       | 60 (18,9)                           | 56 (17,6)       | 91 (28,6)         | 48 (15,1)          |
| 27. Πιστεύω ότι γενικά τα πράγματα θα εξελιχθούν καλά στη ζωή μου. | 4 (1,3)            | 11 (3,5)          | 39 (12,3)       | 45 (14,2)                           | 80 (25,2)       | 104 (32,7)        | 35 (11,0)          |

Οι τιμές των απαντήσεων εκφράζονται ως n (%).

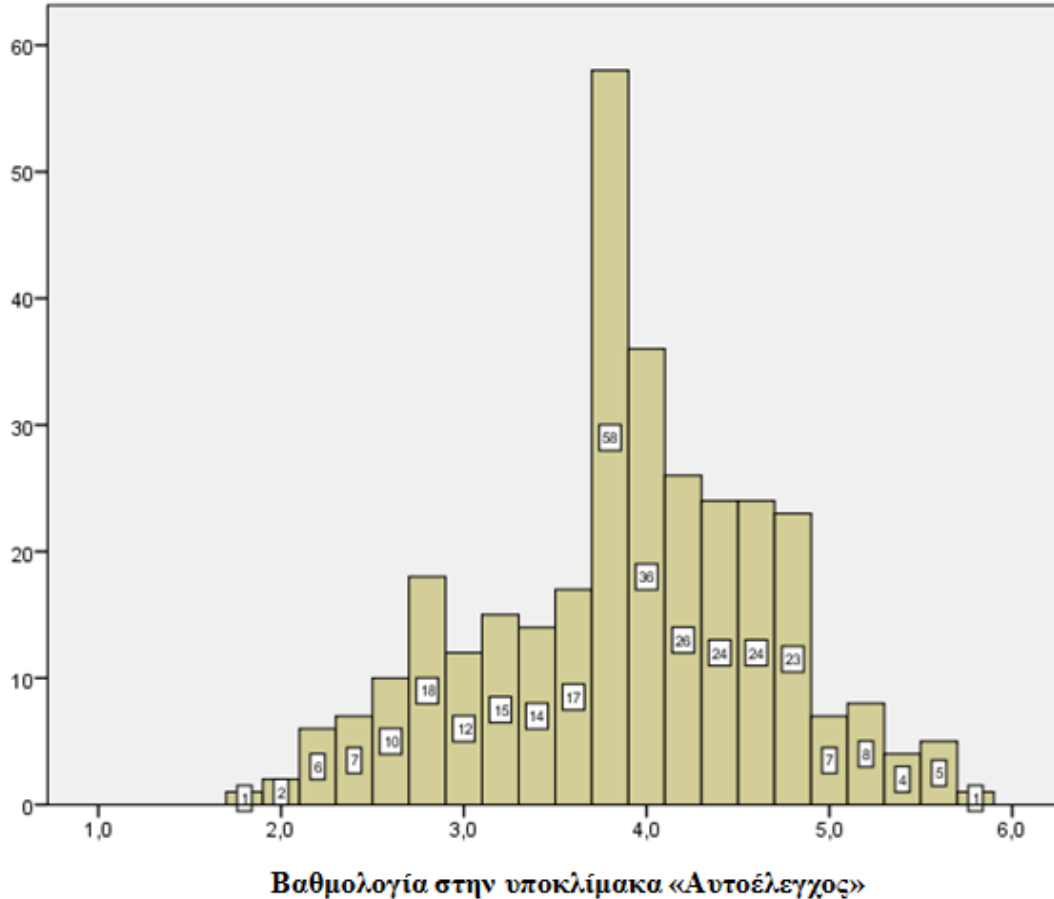
**Πίνακας 2β:** Μέση βαθμολογία και τυπική απόκλιση των στοιχείων της υποκλίμακας «ευημερία».

| <b>Στοιχείο</b>  | <b>Μέση τιμή</b> | <b>Τυπική απόκλιση</b> |
|--|------------------|------------------------|
| 5. Γενικά δε βρίσκω τη ζωή διασκεδαστική.                          | 2,6              | 1,5                    |
| 9. Πιστεύω πως έχω πολλά χαρίσματα.                                | 4,4              | 1,3                    |
| 12. Γενικά είμαι απαισιόδοξος άνθρωπος.                            | 2,8              | 1,5                    |
| 20. Σε γενικές γραμμές, είμαι ευχαριστημένος από τη ζωή μου.       | 5,0              | 1,4                    |
| 24. Αισθάνομαι καλά με τον εαυτό μου.                              | 4,9              | 1,5                    |
| 27. Πιστεύω ότι γενικά τα πράγματα θα εξελιχθούν καλά στη ζωή μου. | 5,0              | 1,4                    |

### Υποκλίμακα «Αυτοέλεγχος» - *Self-control*

Στους Πίνακες 3α και 3β παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στα 6 στοιχεία της υποκλίμακας «αυτοέλεγχος».

Η μέση βαθμολογία στην υποκλίμακα «αυτοέλεγχος» ήταν 3,8, η τυπική απόκλιση ήταν 0,8, η διάμεσος ήταν 3,8, η ελάχιστη τιμή ήταν 2,0 και η μέγιστη τιμή ήταν 5,8 (Γράφημα 2).



**Γράφημα 2:** Ιστόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων της βαθμολογίας στην υποκλίμακα «αυτοέλεγχος».

Σύμφωνα με τη μέση βαθμολογία των απαντήσεων των συμμετεχόντων στα 6 στοιχεία της υποκλίμακας, η κατάταξη των στοιχείων κατά φθίνουσα σειρά, ξεκινώντας από το στοιχείο με τη μεγαλύτερη μέση βαθμολογία, ήταν η εξής:

- Συνήθως μπορώ να βρω τρόπους να ελέγξω τα συναισθήματά μου όταν το θέλω (μέση βαθμολογία=4,7).
- Γενικά, είμαι ικανός να αντιμετωπίσω το άγχος (μέση βαθμολογία=4,5).
- Οι άλλοι με θαυμάζουν γιατί είμαι «άνετος» (μέση βαθμολογία=4,0).
- Συνήθως μου είναι δύσκολο να ελέγξω τα συναισθήματά μου (μέση βαθμολογία=3,4).
- Συχνά ανακατεύομαι σε καταστάσεις και αργότερα το μετανιώνω (μέση βαθμολογία=3,3).
- Έχω την τάση να αλλάζω γνώμη συχνά (μέση βαθμολογία=3,1).

**Πίνακας 3α:** Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στα 6 στοιχεία της υποκλίμακας «αυτοέλεγχος».

| Στοιχείο   | Απάντηση        |                |              |                            |              |                |                 |
|--|-----------------|----------------|--------------|----------------------------|--------------|----------------|-----------------|
|  | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ αρκετά | Διαφωνώ λίγο | Ούτε συμφωνώ/ Ούτε διαφωνώ | Συμφωνώ λίγο | Συμφωνώ αρκετά | Συμφωνώ απόλυτα |
| 4. Συνήθως μου είναι δύσκολο να ελέγξω τα συναισθήματά μου.                  | 32 (10,1)       | 64 (20,1)      | 71 (22,3)    | 73 (23,0)                  | 54 (17,0)    | 15 (4,7)       | 9 (2,8)         |
| 7. Έχω την τάση να αλλάζω γνώμη συχνά.                                       | 50 (15,7)       | 77 (24,2)      | 72 (22,6)    | 64 (20,1)                  | 33 (10,4)    | 18 (5,7)       | 4 (1,3)         |
| 15. Γενικά, είμαι ικανός να αντιμετωπίσω το άγχος.                           | 12 (3,8)        | 9 (2,8)        | 55 (17,3)    | 84 (26,4)                  | 77 (24,2)    | 60 (18,9)      | 21 (6,6)        |
| 19. Συνήθως μπορώ να βρω τρόπους να ελέγξω τα συναισθήματά μου όταν το θέλω. | 1 (0,3)         | 10 (3,1)       | 52 (16,4)    | 77 (24,2)                  | 74 (23,3)    | 84 (26,4)      | 20 (6,3)        |
| 22. Συχνά ανακατεύομαι σε καταστάσεις και αργότερα το μετανιώνω.             | 38 (11,9)       | 48 (15,1)      | 88 (27,7)    | 85 (26,7)                  | 40 (12,6)    | 11 (3,5)       | 8 (2,5)         |
| 30. Οι άλλοι με θαυμάζουν γιατί είμαι «άνετος».                              | 11 (3,5)        | 23 (7,2)       | 72 (22,6)    | 104 (32,7)                 | 66 (20,8)    | 26 (8,2)       | 16 (5,0)        |

Οι τιμές των απαντήσεων εκφράζονται ως n (%).

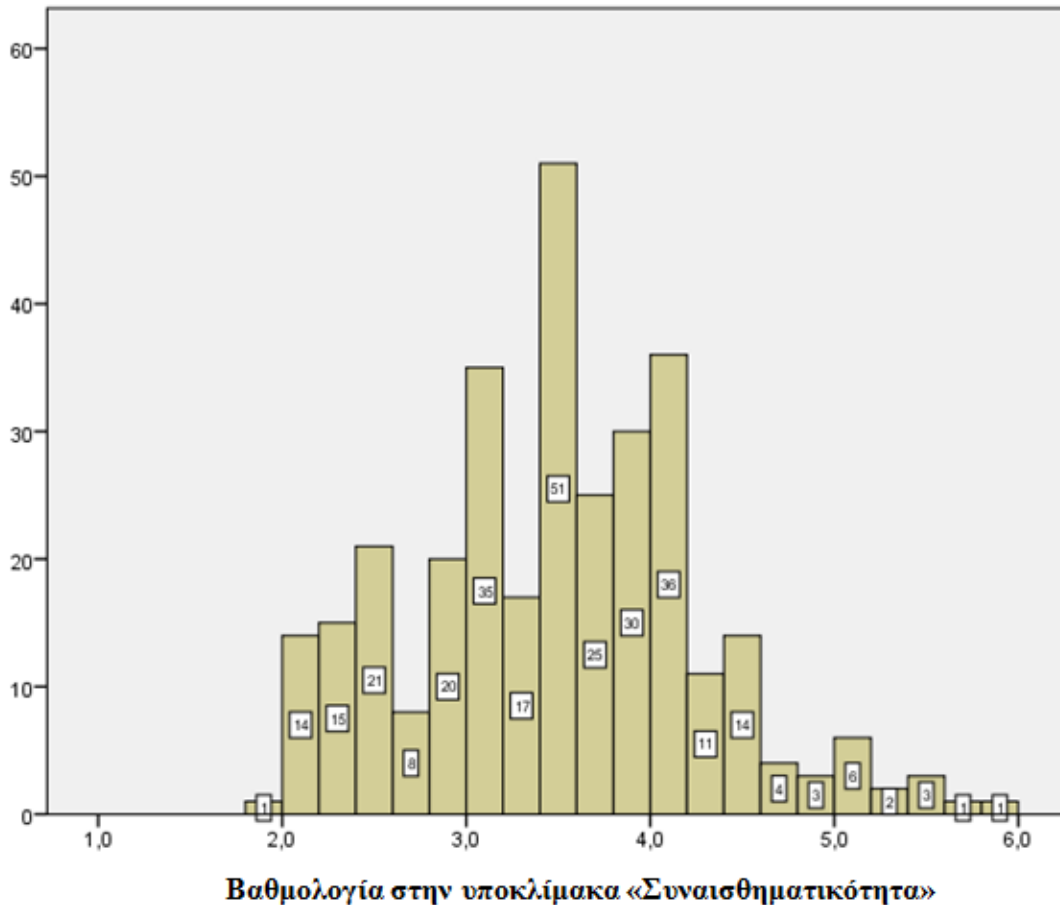
**Πίνακας 3β:** Μέση βαθμολογία και τυπική απόκλιση των στοιχείων της υποκλίμακας «αυτοέλεγχος».

| Στοιχείο   | Μέση τιμή | Τυπική απόκλιση |
|--|-----------|-----------------|
| 4. Συνήθως μου είναι δύσκολο να ελέγξω τα συναισθήματά μου.                  | 3,4       | 1,5             |
| 7. Έχω την τάση να αλλάζω γνώμη συχνά.                                       | 3,1       | 1,5             |
| 15. Γενικά, είμαι ικανός να αντιμετωπίσω το άγχος.                           | 4,5       | 1,4             |
| 19. Συνήθως μπορώ να βρω τρόπους να ελέγξω τα συναισθήματά μου όταν το θέλω. | 4,7       | 1,3             |
| 22. Συχνά ανακατεύομαι σε καταστάσεις και αργότερα το μετανιώνω.             | 3,3       | 1,4             |
| 30. Οι άλλοι με θαυμάζουν γιατί είμαι «άνετος».                              | 4,0       | 1,3             |

### Υποκλίμακα «Συναισθηματικότητα» - *Emotionality*

Στους Πίνακες 4α και 4β παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στα 6 στοιχεία της υποκλίμακας «συναισθηματικότητα».

Η μέση βαθμολογία στην υποκλίμακα «συναισθηματικότητα» ήταν 3,4, η τυπική απόκλιση ήταν 0,7, η διάμεσος ήταν 3,5, η ελάχιστη τιμή ήταν 2,0 και η μέγιστη τιμή ήταν 5,9 (Γράφημα 3).



**Γράφημα 3:** Ιστόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων της βαθμολογίας στην κλίμακα «συναισθηματικότητα».

Σύμφωνα με τη μέση βαθμολογία των απαντήσεων των συμμετεχόντων στα 8 στοιχεία της υποκλίμακας, η κατάταξη των στοιχείων κατά φθίνουσα σειρά, ξεκινώντας από το στοιχείο με τη μεγαλύτερη μέση βαθμολογία, ήταν η εξής:

- Δε δυσκολεύομαι καθόλου να εκφράσω τα συναισθήματά μου με λόγια (μέση βαθμολογία=4,7).
- Συνήθως μπορώ να «μπω στη θέση του άλλου» και να καταλάβω τα συναισθήματά του (μέση βαθμολογία=4,6).
- Συχνά, σταματώ αυτό που κάνω και συγκεντρώνομαι σε αυτό που νιώθω (μέση βαθμολογία=3,6).
- Συχνά το βρίσκω δύσκολο να δω τα πράγματα από την οπτική γωνία των άλλων (μέση βαθμολογία=3,3).

- Δυσκολεύομαι να δεθώ πολύ ακόμη και με όσους βρίσκονται πολύ κοντά μου (μέση βαθμολογία=3,1).
- Γενικά δυσκολεύομαι να κατανοήσω τι ακριβώς νιώθω (μέση βαθμολογία=2,8).
- Συχνά δυσκολεύομαι να δείχνω στοργή στους κοντινούς μου ανθρώπους (μέση βαθμολογία=2,8).
- Οι κοντινοί μου άνθρωποι παραπονιούνται ότι δεν τους συμπεριφέρομαι σωστά (μέση βαθμολογία=2,7).



**Πίνακας 4α:** Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στα 8 στοιχεία της υποκλίμακας «συναισθηματικότητα».

| Στοιχείο   | Απάντηση           |                   |                 |                                     |                 |                   |                    |
|--|--------------------|-------------------|-----------------|-------------------------------------|-----------------|-------------------|--------------------|
|  | Διαφωνώ<br>απόλυτα | Διαφωνώ<br>αρκετά | Διαφωνώ<br>λίγο | Ούτε<br>συμφωνώ/<br>Ούτε<br>διαφωνώ | Συμφωνώ<br>λίγο | Συμφωνώ<br>αρκετά | Συμφωνώ<br>απόλυτα |
| 1. Δε δυσκολεύομαι καθόλου να εκφράσω τα συναισθήματά μου με λόγια.                | 3 (0,9)            | 19 (6,0)          | 40 (12,6)       | 83 (26,1)                           | 82 (25,8)       | 46 (14,5)         | 45 (14,2)          |
| 2. Συχνά το βρίσκω δύσκολο να δω τα πράγματα από την οπτική γωνία των άλλων.       | 37 (11,6)          | 61 (19,2)         | 89 (28,0)       | 68 (21,4)                           | 42 (13,2)       | 17 (5,3)          | 4 (1,3)            |
| 8. Γενικά δυσκολεύομαι να κατανοήσω τι ακριβώς νιώθω.                              | 64 (20,1)          | 74 (23,3)         | 78 (24,5)       | 66 (20,8)                           | 30 (9,4)        | 4 (1,3)           | 2 (0,6)            |
| 13. Οι κοντινοί μου άνθρωποι παραπονιούνται ότι δεν τους συμπεριφέρομαι σωστά.     | 89 (28,0)          | 73 (23,0)         | 53 (16,7)       | 63 (19,8)                           | 31 (9,7)        | 6 (1,9)           | 3 (0,9)            |
| 16. Συχνά δυσκολεύομαι να δείχνω στοργή στους κοντινούς μου ανθρώπους.             | 70 (22,0)          | 85 (26,7)         | 66 (20,8)       | 45 (14,2)                           | 38 (11,9)       | 11 (3,5)          | 3 (0,9)            |
| 17. Συνήθως μπορώ να «μπω στη θέση του άλλου» και να καταλάβω τα συναισθήματά του. | 6 (1,9)            | 18 (5,7)          | 42 (13,2)       | 75 (23,6)                           | 86 (27,0)       | 69 (21,7)         | 22 (6,9)           |
| 23. Συχνά, σταματώ αυτό που κάνω και συγκεντρώνομαι σε αυτό που νιώθω.             | 17 (5,3)           | 47 (14,8)         | 85 (26,7)       | 107 (33,6)                          | 38 (11,9)       | 19 (6,0)          | 5 (1,6)            |
| 28. Δυσκολεύομαι να δεθώ πολύ ακόμη και με όσους βρίσκονται πολύ κοντά μου.        | 50 (15,7)          | 72 (22,6)         | 76 (23,9)       | 72 (22,6)                           | 28 (8,8)        | 15 (4,7)          | 5 (1,6)            |

Οι τιμές των απαντήσεων εκφράζονται ως n (%).

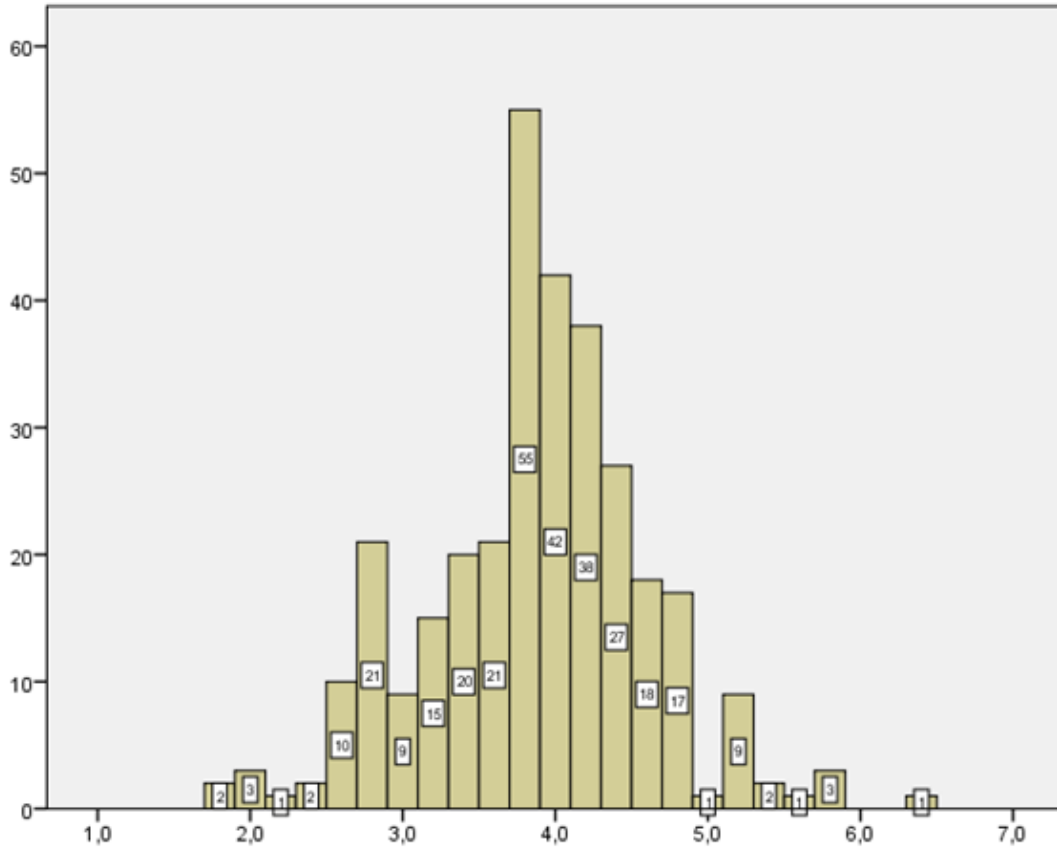
**Πίνακας 4β:** Μέση βαθμολογία και τυπική απόκλιση των στοιχείων της υποκλίμακας «συναισθηματικότητα».

| Στοιχείο   | Μέση τιμή | Τυπική απόκλιση |
|--|-----------|-----------------|
| 1. Δε δυσκολεύομαι καθόλου να εκφράσω τα συναισθήματά μου με λόγια.                | 4,7       | 1,4             |
| 2. Συχνά το βρίσκω δύσκολο να δω τα πράγματα από την οπτική γωνία των άλλων.       | 3,3       | 1,4             |
| 8. Γενικά δυσκολεύομαι να κατανοήσω τι ακριβώς νιώθω.                              | 2,8       | 1,3             |
| 13. Οι κοντινοί μου άνθρωποι παραπονιούνται ότι δεν τους συμπεριφέρομαι σωστά.     | 2,7       | 1,5             |
| 16. Συχνά δυσκολεύομαι να δείχνω στοργή στους κοντινούς μου ανθρώπους.             | 2,8       | 1,5             |
| 17. Συνήθως μπορώ να «μπω στη θέση του άλλου» και να καταλάβω τα συναισθήματά του. | 4,6       | 1,4             |
| 23. Συχνά, σταματώ αυτό που κάνω και συγκεντρώνομαι σε αυτό που νιώθω.             | 3,6       | 1,3             |
| 28. Δυσκολεύομαι να δεθώ πολύ ακόμη και με όσους βρίσκονται πολύ κοντά μου.        | 3,1       | 1,5             |

### Υποκλίμακα «Κοινωνικότητα» - Sociability

Στους Πίνακες 5α και 5β παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στα 6 στοιχεία της υποκλίμακας «κοινωνικότητα».

Η μέση βαθμολογία στην υποκλίμακα «κοινωνικότητα» ήταν 3,8, η τυπική απόκλιση ήταν 0,7, η διάμεσος ήταν 3,9, η ελάχιστη τιμή ήταν 1,8 και η μέγιστη τιμή ήταν 6,3 (Γράφημα 4).



**Βαθμολογία στην υποκλίμακα «Κοινωνικότητα»**

**Γράφημα 4:** Ιστόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων της βαθμολογίας στην υποκλίμακα «κοινωνικότητα»

Σύμφωνα με τη μέση βαθμολογία των απαντήσεων των συμμετεχόντων στα 6 στοιχεία της υποκλίμακας, η κατάταξη των στοιχείων κατά φθίνουσα σειρά, ξεκινώντας από το στοιχείο με τη μεγαλύτερη μέση βαθμολογία ήταν η εξής:

- Μπορώ να χειριστώ αποτελεσματικά τους άλλους ανθρώπους (μέση βαθμολογία=4,5).
- Θα περιέγραφα τον εαυτό μου ως καλό διαπραγματευτή (μέση βαθμολογία=4,5).

- Συνήθως μπορώ να επηρεάσω τα συναισθήματα των άλλων ανθρώπων (μέση βαθμολογία=4,0).
- Έχω την τάση να υποχωρώ ακόμη και όταν γνωρίζω πως έχω δίκιο (μέση βαθμολογία=3,6).
- Συχνά δυσκολεύομαι να υπερασπισθώ τα δικαιώματά μου (μέση βαθμολογία=3,2).
- Πιστεύω πως δεν έχω καθόλου επιρροή στα συναισθήματα των άλλων (μέση βαθμολογία=3,2).

**Πίνακας 5α:** Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στα 6 στοιχεία της υποκλίμακας «κοινωνικότητα».

| Στοιχείο   | Απάντηση        |                |              |                            |              |                |                 |
|--|-----------------|----------------|--------------|----------------------------|--------------|----------------|-----------------|
|  | Διαφωνώ απόλυτα | Διαφωνώ αρκετά | Διαφωνώ λίγο | Ούτε συμφωνώ/ Ούτε διαφωνώ | Συμφωνώ λίγο | Συμφωνώ αρκετά | Συμφωνώ απόλυτα |
| 6. Μπορώ να χειριστώ αποτελεσματικά τους άλλους ανθρώπους          | 2 (0,6)         | 12 (3,8)       | 42 (13,2)    | 104 (32,7)                 | 91 (28,6)    | 54 (17,0)      | 13 (4,1)        |
| 10. Συχνά δυσκολεύομαι να υπερασπισθώ τα δικαιώματά μου            | 39 (12,3)       | 81 (25,5)      | 76 (23,9)    | 55 (17,3)                  | 51 (16,0)    | 13 (4,1)       | 3 (0,9)         |
| 11. Συνήθως μπορώ να επηρεάσω τα συναισθήματα των άλλων ανθρώπων   | 8 (2,5)         | 9 (2,8)        | 96 (30,2)    | 97 (30,5)                  | 74 (23,3)    | 27 (8,5)       | 7 (2,2)         |
| 21. Θα περιέγραφα τον εαυτό μου ως καλό διαπραγματευτή             | 4 (1,3)         | 13 (4,1)       | 64 (20,2)    | 85 (26,8)                  | 72 (22,7)    | 59 (18,6)      | 20 (6,3)        |
| 25. Έχω την τάση να υποχωρώ ακόμη και όταν γνωρίζω πως έχω δίκιο   | 24 (7,5)        | 57 (17,9)      | 68 (21,4)    | 88 (27,7)                  | 50 (15,7)    | 23 (7,2)       | 8 (2,5)         |
| 26. Πιστεύω πως δεν έχω καθόλου επιρροή στα συναισθήματα των άλλων | 21 (6,6)        | 76 (23,9)      | 86 (27,0)    | 94 (29,6)                  | 29 (9,1)     | 8 (2,5)        | 4 (1,3)         |

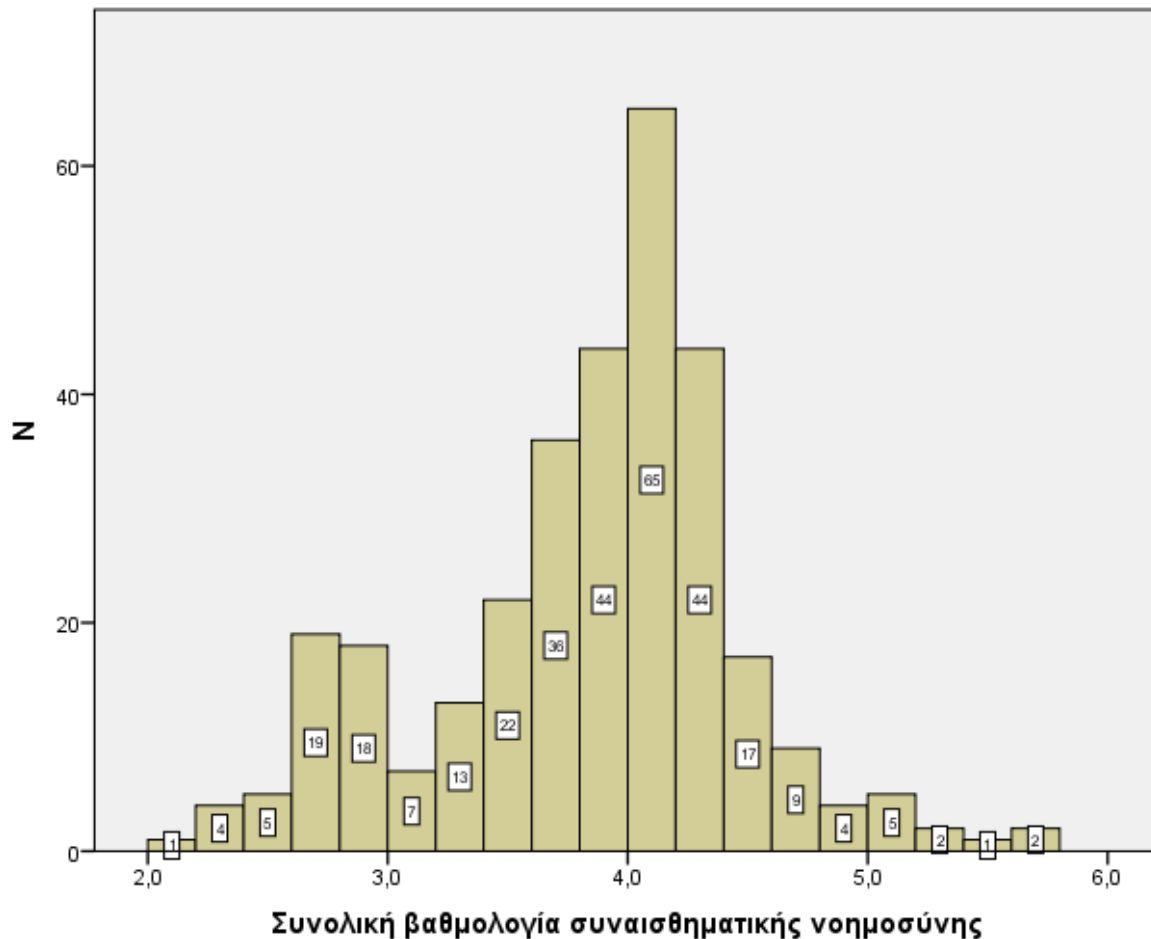
Οι τιμές των απαντήσεων εκφράζονται ως η (%).

**Πίνακας 5β:** Μέση βαθμολογία και τυπική απόκλιση των στοιχείων της υποκλίμακας «κοινωνικότητα».

| <b>Στοιχείο</b>  | <b>Μέση τιμή</b> | <b>Τυπική απόκλιση</b> |
|--|------------------|------------------------|
| 6. Μπορώ να χειριστώ αποτελεσματικά τους άλλους ανθρώπους          | 4,5              | 1,2                    |
| 10. Συχνά δυσκολεύομαι να υπερασπισθώ τα δικαιώματά μου            | 3,2              | 1,4                    |
| 11. Συνήθως μπορώ να επηρεάσω τα συναισθήματα των άλλων ανθρώπων   | 4,0              | 1,2                    |
| 21. Θα περιέγραφα τον εαυτό μου ως καλό διαπραγματευτή             | 4,5              | 1,3                    |
| 25. Έχω την τάση να υποχωρώ ακόμη και όταν γνωρίζω πως έχω δίκιο   | 3,6              | 1,5                    |
| 26. Πιστεύω πως δεν έχω καθόλου επιρροή στα συναισθήματα των άλλων | 3,2              | 1,2                    |

### Συνολική βαθμολογία Συναισθηματικής Νοημοσύνης

Η μέση συνολική βαθμολογία συναισθηματικής νοημοσύνης ήταν 3,8, η τυπική απόκλιση ήταν 0,6, η διάμεσος ήταν 3,9, η ελάχιστη τιμή ήταν 2,1 και η μέγιστη τιμή ήταν 5,6 (Γράφημα 5).



**Γράφημα 5:** Ιστόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων της συνολικής βαθμολογίας συναισθηματικής νοημοσύνης.

**Στοιχεία που δεν συμπεριλαμβάνονται στις 4 υποκλίμακες του ερωτηματολογίου συναισθηματικής νοημοσύνης**

Στους Πίνακες 6α και 6β παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στα 4 στοιχεία που δεν συμπεριλαμβάνονται στις 4 υποκλίμακες του ερωτηματολογίου συναισθηματικής νοημοσύνης.

Σύμφωνα με τη μέση βαθμολογία των απαντήσεων των συμμετεχόντων στα 4 στοιχεία της υποκλίμακας, η κατάταξη των στοιχείων κατά φθίνουσα σειρά, ξεκινώντας από το στοιχείο με τη μεγαλύτερη μέση βαθμολογία ήταν η εξής:

- Γενικά, μπορώ να προσαρμόζομαι σε καινούρια περιβάλλοντα και καταστάσεις (μέση βαθμολογία=4,9).
- Γενικά είμαι ένα ιδιαίτερα δραστήριο άτομο με στόχους (μέση βαθμολογία=4,7)
- Συνήθως δυσκολεύομαι να προσαρμόζω τη ζωή μου ανάλογα με τις περιστάσεις (μέση βαθμολογία=2,9).
- Δεν έχω αρκετά κίνητρα στη ζωή μου (μέση βαθμολογία=2,9).

**Πίνακας 6α.** Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στα 4 στοιχεία που δεν συμπεριλαμβάνονται στις 4 υποκλίμακες του ερωτηματολογίου συναισθηματικής νοημοσύνης.

| Στοιχείο   | Απάντηση           |                   |                 |                                     |                 |                   |                    |
|--|--------------------|-------------------|-----------------|-------------------------------------|-----------------|-------------------|--------------------|
|  | Διαφωνώ<br>απόλυτα | Διαφωνώ<br>αρκετά | Διαφωνώ<br>λίγο | Ούτε<br>συμφωνώ/<br>Ούτε<br>διαφωνώ | Συμφωνώ<br>λίγο | Συμφωνώ<br>αρκετά | Συμφωνώ<br>Απόλυτα |
| 3. Γενικά είμαι ένα ιδιαίτερα δραστήριο άτομο με στόχους                     | 0 (0,0)            | 14 (4,4)          | 56 (17,6)       | 74 (23,3)                           | 72 (22,6)       | 64 (20,1)         | 38 (11,9)          |
| 14. Συνήθως δυσκολεύομαι να προσαρμόζω τη ζωή μου ανάλογα με τις περιστάσεις | 60 (18,9)          | 76 (23,9)         | 75 (23,6)       | 63 (19,8)                           | 32 (10,1)       | 10 (3,1)          | 2 (0,6)            |
| 18. Δεν έχω αρκετά κίνητρα στη ζωή μου                                       | 70 (22,0)          | 83 (26,1)         | 51 (16,0)       | 67 (21,1)                           | 30 (9,4)        | 11 (3,5)          | 6 (1,9)            |
| 29. Γενικά, μπορώ να προσαρμόζομαι σε καινούρια περιβάλλοντα και καταστάσεις | 3 (0,9)            | 7 (2,2)           | 43 (13,5)       | 71 (22,3)                           | 80 (25,2)       | 69 (21,7)         | 45 (14,2)          |

Οι τιμές των απαντήσεων εκφράζονται ως n (%).

**Πίνακας 6β.** Μέση βαθμολογία και τυπική απόκλιση των 4 στοιχείων που δεν συμπεριλαμβάνονται στις 4 υποκλίμακες του ερωτηματολογίου συναισθηματικής νοημοσύνης.

| Στοιχείο   | Μέση τιμή | Τυπική απόκλιση |
|--|-----------|-----------------|
| 3. Γενικά είμαι ένα ιδιαίτερα δραστήριο άτομο με στόχους                     | 4,7       | 1,4             |
| 14. Συνήθως δυσκολεύομαι να προσαρμόζω τη ζωή μου ανάλογα με τις περιστάσεις | 2,9       | 1,4             |
| 18. Δεν έχω αρκετά κίνητρα στη ζωή μου                                       | 2,9       | 1,5             |
| 29. Γενικά, μπορώ να προσαρμόζομαι σε καινούρια περιβάλλοντα και καταστάσεις | 4,9       | 1,4             |

#### 4.3. Εργασιακή δέσμευση (Utrecht Work Engagement Scale, UWES-17)

Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων αναφορικά με τις τρεις (3) διαστάσεις της κλίμακας **Utrecht Work Engagement (UWES-17)** για την εργασιακή δέσμευση:

1. **Σφρίγος (Vigor)**
2. **Αφοσίωση (Dedication)**
3. **Απορρόφηση (Absorption)**

##### **Κλίμακα «Σφρίγος» - (Vigor)**

Στους Πίνακες 7α και 7β παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην μελέτη αναφορικά με τη διάσταση Σφρίγος (Vigor).

Σύμφωνα με τη μέση βαθμολογία των απαντήσεων των συμμετεχόντων στα 6 στοιχεία της υποκλίμακας, η κατάταξη των στοιχείων κατά φθίνουσα σειρά, ξεκινώντας από το στοιχείο με τη μεγαλύτερη μέση βαθμολογία ήταν η εξής:

- Στην δουλειά μου έχω μεγάλη πνευματική αντοχή (μέση βαθμολογία=3,7).
- Δείχνω πάντοτε επιμονή στη δουλειά μου, ακόμα κι όταν τα πράγματα δεν πάνε καλά (μέση βαθμολογία=3,7).
- Νιώθω γεμάτος/η ζωντάνια και δύναμη όταν εργάζομαι (μέση βαθμολογία=3,4).
- Στη δουλειά μου αισθάνομαι να πλημμυρίζω από ενεργητικότητα (μέση βαθμολογία=3,2).
- Όταν εργάζομαι είμαι ικανός να συνεχίσω τη δουλειά μου για πολλή ώρα (μέση βαθμολογία=3,2).
- Όταν σηκώνομαι το πρωί έχω διάθεση να πάω στη δουλειά μου (μέση βαθμολογία=3,0).



**Πίνακας 7α:** Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων αναφορικά με τη διάσταση Σφρίγος (Vigor).

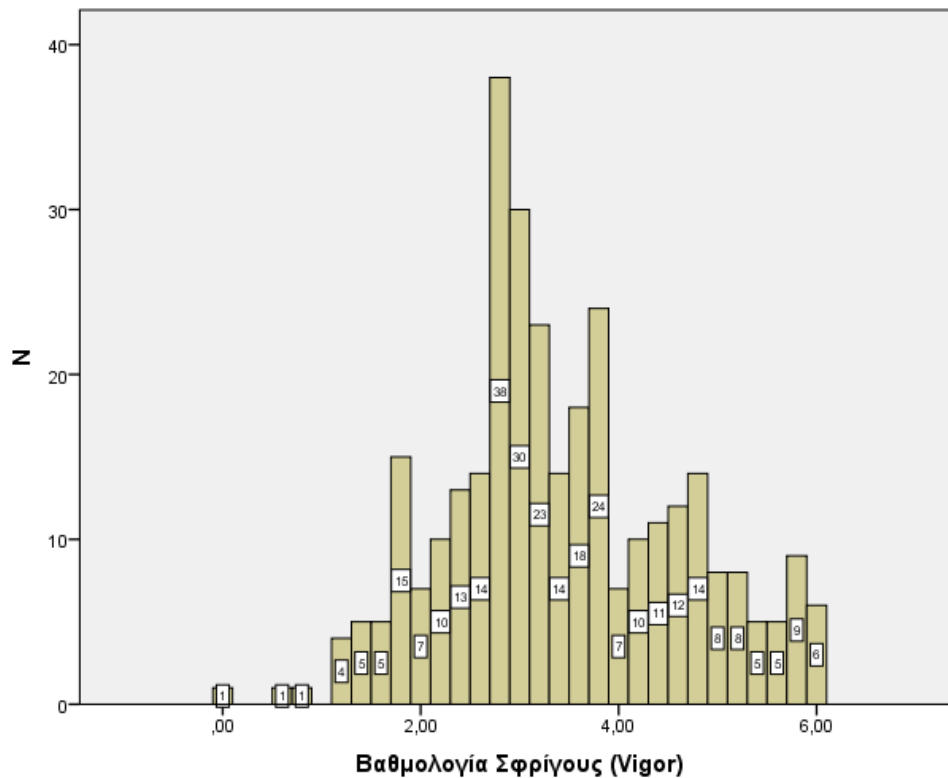
| Στοιχείο  | Απαντήσεις |   |   |                               |                           |                                     |                 |
|---|------------|---|---|-------------------------------|---------------------------|-------------------------------------|-----------------|
|   | Ποτέ       | Σχεδόν ποτέ/Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο | Μερικές φορές/Μια φορά το μήνα ή λιγότερο | Τακτικά/Μερικές φορές το μήνα | Συχνά/Μια φορά τη βδομάδα | Πολύ συχνά/Μερικές φορές τη βδομάδα | Πάντα/Κάθε μέρα |
| Στη δουλειά μου αισθάνομαι να πλημμυρίζω από ενεργητικότητα                     | 8 (2,5)    | 38 (11,9)                                     | 65 (20,4)                                 | 71 (22,3)                     | 62 (19,5)                 | 51 (16,0)                           | 23 (7,2)        |
| Νιώθω γεμάτος/η ζωντάνια και δύναμη όταν εργάζομαι                              | 9 (2,8)    | 17 (5,3)                                      | 54 (17,0)                                 | 91 (28,6)                     | 67 (21,1)                 | 50 (15,7)                           | 30 (9,4)        |
| Όταν σηκώνομαι το πρωί έχω διάθεση να πάω στη δουλειά μου                       | 19 (6,0)   | 32 (10,1)                                     | 75 (23,6)                                 | 84 (26,4)                     | 50 (15,7)                 | 34 (10,7)                           | 24 (7,5)        |
| Όταν εργάζομαι είμαι ικανός να συνεχίσω τη δουλειά μου για πολλή ώρα            | 14 (4,4)   | 31 (9,7)                                      | 68 (21,4)                                 | 72 (22,6)                     | 56 (17,6)                 | 51 (16,0)                           | 26 (8,2)        |
| Στην δουλειά μου έχω μεγάλη πνευματική αντοχή                                   | 9 (2,8)    | 18 (5,7)                                      | 39 (12,3)                                 | 68 (21,4)                     | 81 (25,5)                 | 70 (22,0)                           | 33 (10,4)       |
| Δείχνω πάντοτε επιμονή στη δουλειά μου, ακόμα κι όταν τα πράγματα δεν πάνε καλά | 4 (1,3)    | 15 (4,7)                                      | 39 (12,3)                                 | 87 (27,4)                     | 66 (20,8)                 | 70 (22,0)                           | 37 (11,6)       |

Οι τιμές εκφράζονται ως απόλυτη συχνότητα n και σχετική συχνότητα (%).

**Πίνακας 7β:** Μέση βαθμολογία και τυπική απόκλιση των στοιχείων της υποκλίμακας Σφρίγος (Vigor).

| Στοιχείο  | Μέση τιμή | Τυπική απόκλιση |
|---|-----------|-----------------|
| Στη δουλειά μου αισθάνομαι να πλημμυρίζω από ενεργητικότητα                     | 3,2       | 1,5             |
| Νιώθω γεμάτος/η ζωντάνια και δύναμη όταν εργάζομαι                              | 3,4       | 1,5             |
| Όταν σηκώνομαι το πρωί έχω διάθεση να πάω στη δουλειά μου                       | 3,0       | 1,6             |
| Όταν εργάζομαι είμαι ικανός να συνεχίσω τη δουλειά μου για πολλή ώρα            | 3,2       | 1,6             |
| Στην δουλειά μου έχω μεγάλη πνευματική αντοχή                                   | 3,7       | 1,5             |
| Δείχνω πάντοτε επιμονή στη δουλειά μου, ακόμα κι όταν τα πράγματα δεν πάνε καλά | 3,7       | 1,4             |

Η μέση βαθμολογία Σφρίγους (Vigor) ήταν 3,4, η τυπική απόκλιση ήταν 1,2, η διάμεσος ήταν 3,2, η ελάχιστη τιμή ήταν 0 και η μέγιστη τιμή ήταν 6 (Γράφημα 6).



**Γράφημα 6:** Ιστόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων της βαθμολογίας Σφρίγους (Vigor).

**Υποκλίμακα «Αφοσίωση» - (Dedication)**

Στον Πίνακες 8α και 8β παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην μελέτη αναφορικά με τη διάσταση Αφοσίωση (Dedication).

Σύμφωνα με τη μέση βαθμολογία των απαντήσεων των συμμετεχόντων στα 5 στοιχεία της υποκλίμακας, η κατάταξη των στοιχείων κατά φθίνουσα σειρά, ξεκινώντας από το στοιχείο με τη μεγαλύτερη μέση βαθμολογία ήταν η εξής:

- Νιώθω υπερήφανος/η για τη δουλειά που κάνω (μέση βαθμολογία=3,9).
- Η εργασία που κάνω είναι χρήσιμη και γεμάτη νόημα (μέση βαθμολογία=3,5).
- Είμαι ενθουσιασμένος/η με τη δουλειά μου (μέση βαθμολογία=3,4).
- Η δουλειά μου αποτελεί πρόκληση για μένα (μέση βαθμολογία=3,1).
- Η εργασία μου με εμπνέει (μέση βαθμολογία=3,0).

**Πίνακας 8α:** Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων αναφορικά με τη διάσταση Αφοσίωση (Dedication).

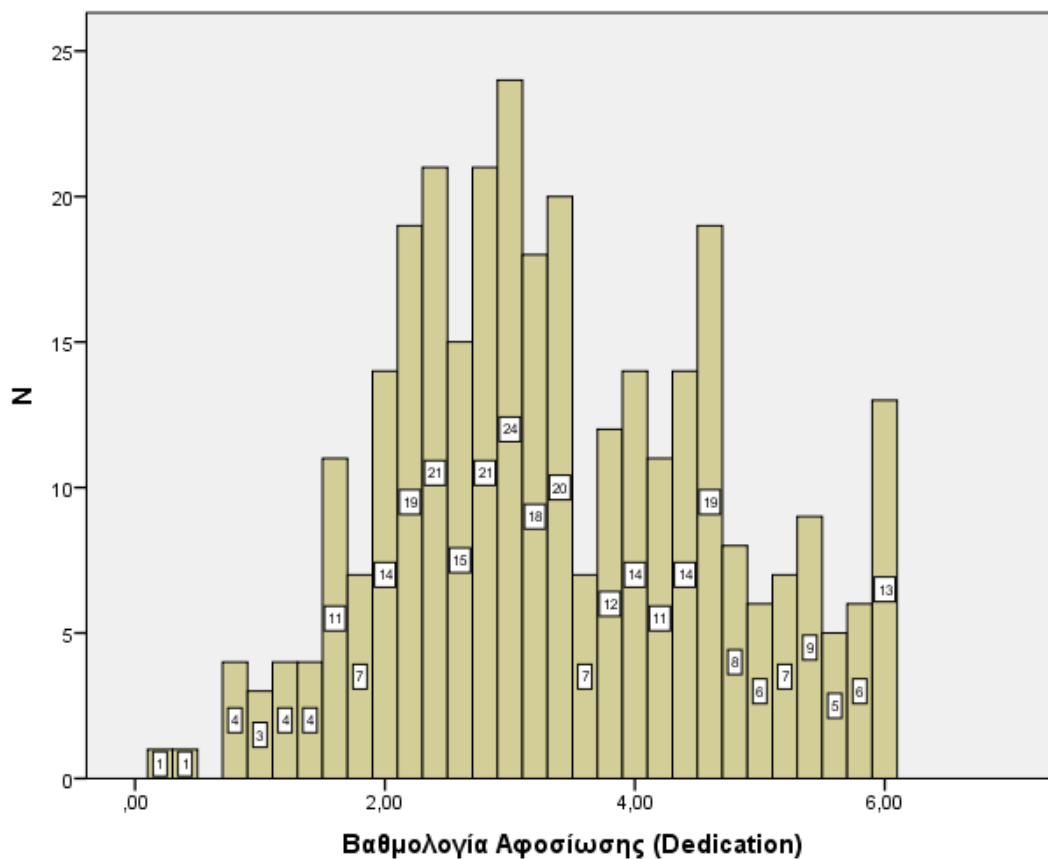
| Στοιχείο  | Απαντήσεις |   |   |                               |                           |                                     |                 |
|---|------------|---|---|-------------------------------|---------------------------|-------------------------------------|-----------------|
|   | Ποτέ       | Σχεδόν ποτέ/Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο | Μερικές φορές/Μια φορά το μήνα ή λιγότερο | Τακτικά/Μερικές φορές το μήνα | Συχνά/Μια φορά τη βδομάδα | Πολύ συχνά/Μερικές φορές τη βδομάδα | Πάντα/Κάθε μέρα |
| Η εργασία που κάνω είναι χρήσιμη και γεμάτη νόημα | 7 (2,2)    | 13 (4,1)                                      | 55 (17,3)                                 | 96 (30,2)                     | 57 (17,9)                 | 54 (17,0)                           | 36 (11,3)       |
| Είμαι ενθουσιασμένος/η με τη δουλειά μου          | 6 (1,9)    | 37 (11,6)                                     | 51 (16,0)                                 | 82 (25,8)                     | 64 (20,1)                 | 43 (13,5)                           | 35 (11,0)       |
| Η εργασία μου με εμπνέει                          | 19 (6,0)   | 39 (12,3)                                     | 63 (19,8)                                 | 82 (25,8)                     | 52 (16,4)                 | 41 (12,9)                           | 22 (6,9)        |
| Νιώθω υπερήφανος/η για τη δουλειά που κάνω        | 3 (0,9)    | 12 (3,8)                                      | 41 (12,9)                                 | 75 (23,6)                     | 62 (19,5)                 | 64 (20,1)                           | 61 (19,2)       |
| Η δουλειά μου αποτελεί πρόκληση για μένα          | 10 (3,1)   | 47 (14,8)                                     | 57 (17,9)                                 | 84 (26,4)                     | 47 (14,8)                 | 43 (13,5)                           | 30 (9,4)        |

Οι τιμές εκφράζονται ως απόλυτη συχνότητα n και σχετική συχνότητα (%).

**Πίνακας 8β:** Μέση βαθμολογία και τυπική απόκλιση των στοιχείων της υποκλίμακας Αφοσίωση (Dedication).

| Στοιχείο  | Μέση τιμή | Τυπική απόκλιση |
|---|-----------|-----------------|
| Η εργασία που κάνω είναι χρήσιμη και γεμάτη νόημα | 3,5       | 1,5             |
| Είμαι ενθουσιασμένος/η με τη δουλειά μου          | 3,4       | 1,6             |
| Η εργασία μου με εμπνέει                          | 3,0       | 1,6             |
| Νιώθω υπερήφανος/η για τη δουλειά που κάνω        | 3,9       | 1,5             |
| Η δουλειά μου αποτελεί πρόκληση για μένα          | 3,1       | 1,6             |

Η μέση βαθμολογία Αφοσίωσης (Dedication) ήταν 3,4, η τυπική απόκλιση ήταν 1,3, η διάμεσος ήταν 3,2, η ελάχιστη τιμή ήταν 0,2 και η μέγιστη τιμή ήταν 6 (Γράφημα 7).



**Γράφημα 7:** Ιστόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων της βαθμολογίας Αφοσίωσης (Dedication).

**Υποκλίμακα «Απορρόφηση» - (Absorption)**

Στους Πίνακες 9α και 9β παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην μελέτη αναφορικά με τη διάσταση Απορρόφηση (Absorption).

Σύμφωνα με τη μέση βαθμολογία των απαντήσεων των συμμετεχόντων στα 6 στοιχεία της υποκλίμακας, η κατάταξη των στοιχείων κατά φθίνουσα σειρά, ξεκινώντας από το στοιχείο με τη μεγαλύτερη μέση βαθμολογία ήταν η εξής:

- Ο χρόνος κυλάει γρήγορα όταν εργάζομαι (μέση βαθμολογία=3,6).
- Η δουλειά μου με συναρπάζει (μέση βαθμολογία=3,3).
- Νιώθω ευτυχισμένος/η όταν εργάζομαι με εντατικούς ρυθμούς (μέση βαθμολογία=3,1).
- Είμαι τελείως απορροφημένος/η από την εργασία μου (μέση βαθμολογία=3,0).
- Όταν εργάζομαι ξεχνώ τα πάντα γύρω μου (μέση βαθμολογία=2,9).
- Μου είναι δύσκολο να αποσπάσω τον εαυτό μου από τη δουλειά μου (μέση βαθμολογία=2,8).

**Πίνακας 9α:** Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων αναφορικά με τη διάσταση Απορρόφηση (Absorption).

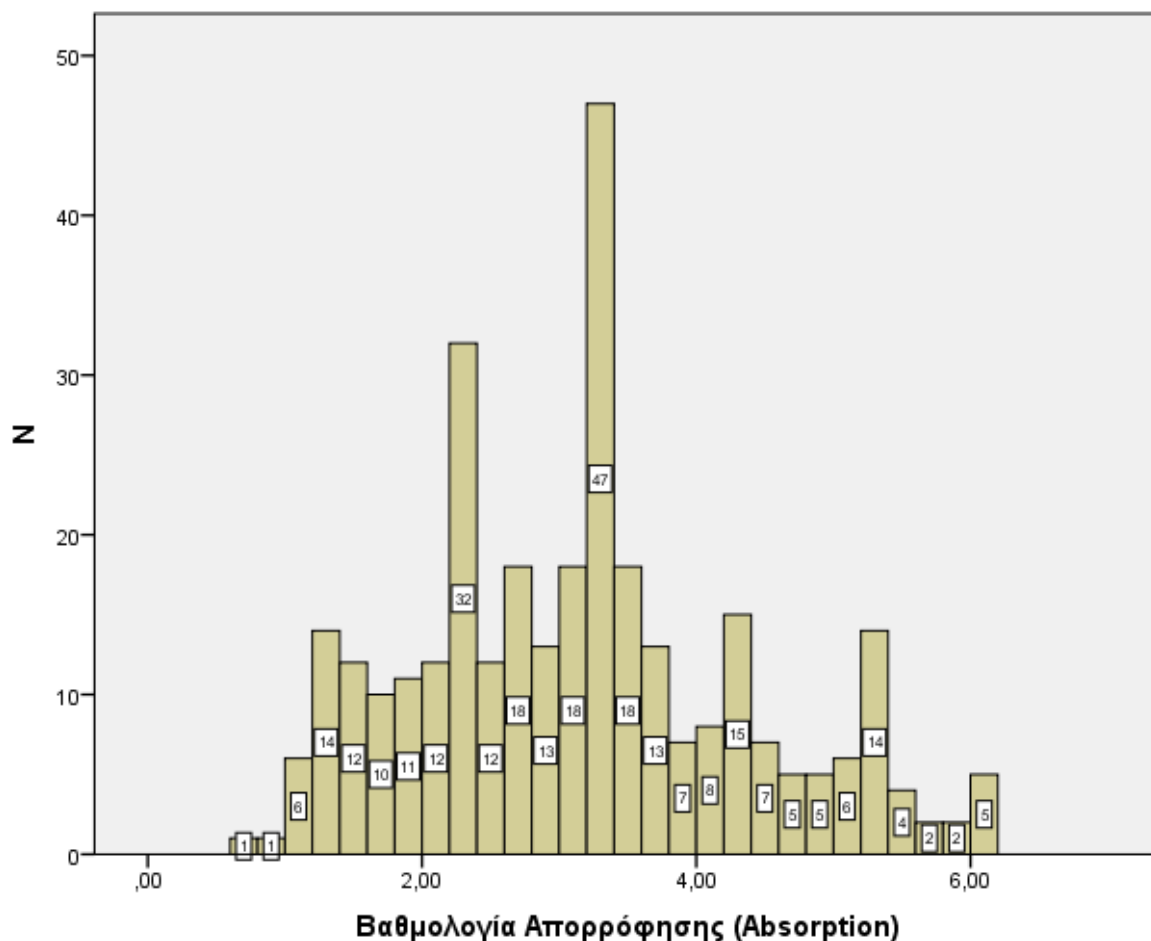
| Στοιχείο   | Απαντήσεις |   |   |                                   |                               |   |                     |
|--|------------|---|---|-----------------------------------|-------------------------------|---|---------------------|
|  | Ποτέ       | Σχεδόν ποτέ/<br>Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο | Μερικές φορές/<br>Μια φορά το μήνα ή λιγότερο | Τακτικά/<br>Μερικές φορές το μήνα | Συχνά/<br>Μια φορά τη βδομάδα | Πολύ συχνά/<br>Μερικές φορές τη βδομάδα | Πάντα/<br>Κάθε μέρα |
| Ο χρόνος κυλάει γρήγορα όταν εργάζομαι                         | 5 (1,6)    | 20 (6,3)  | 44 (13,8)                                     | 93 (29,2)                         | 56 (17,6)                     | 51 (16,0)                               | 49 (15,4)           |
| Όταν εργάζομαι ξεχνώ τα πάντα γύρω μου                         | 16 (5,0)   | 46 (14,5)   | 61 (19,2)                                     | 101 (31,8)                        | 44 (13,8)                     | 29 (9,1)                                | 21 (6,6)            |
| Νιώθω ευτυχισμένος/η όταν εργάζομαι με εντατικούς ρυθμούς      | 15 (4,7)   | 34 (10,7)   | 60 (18,9)                                     | 101 (31,8)                        | 48 (15,1)                     | 34 (10,7)                               | 26 (8,2)            |
| Είμαι τελείως απορροφημένος/η από την εργασία μου              | 11 (3,5)   | 42 (13,2)   | 63 (19,8)                                     | 98 (30,8)                         | 46 (14,5)                     | 41 (12,9)                               | 17 (5,3)            |
| Η δουλειά μου με συναρπάζει                                    | 7 (2,2)    | 37 (11,6)   | 61 (19,2)                                     | 75 (23,6)                         | 65 (20,4)                     | 43 (13,5)                               | 30 (9,4)            |
| Μου είναι δύσκολο να αποσπάσω τον εαυτό μου από τη δουλειά μου | 14 (4,4)   | 68 (21,4)   | 59 (18,6)                                     | 80 (25,2)                         | 51 (16,0)                     | 31 (9,7)                                | 15 (4,7)            |

Οι τιμές εκφράζονται ως απόλυτη συχνότητα n και σχετική συχνότητα (%).

**Πίνακας 9β:** Μέση βαθμολογία και τυπική απόκλιση των στοιχείων της υποκλίμακας Απορρόφηση (Absorption).

|  | Μέση τιμή | Τυπική απόκλιση |
|--|-----------|-----------------|
| Ο χρόνος κυλάει γρήγορα όταν εργάζομαι                         | 3,6       | 1,5             |
| Όταν εργάζομαι ξεχνώ τα πάντα γύρω μου                         | 2,9       | 1,5             |
| Νιώθω ευτυχισμένος/η όταν εργάζομαι με εντατικούς ρυθμούς      | 3,1       | 1,5             |
| Είμαι τελείως απορροφημένος/η από την εργασία μου              | 3,0       | 1,5             |
| Η δουλειά μου με συναρπάζει                                    | 3,3       | 1,5             |
| Μου είναι δύσκολο να αποσπάσω τον εαυτό μου από τη δουλειά μου | 2,8       | 1,5             |

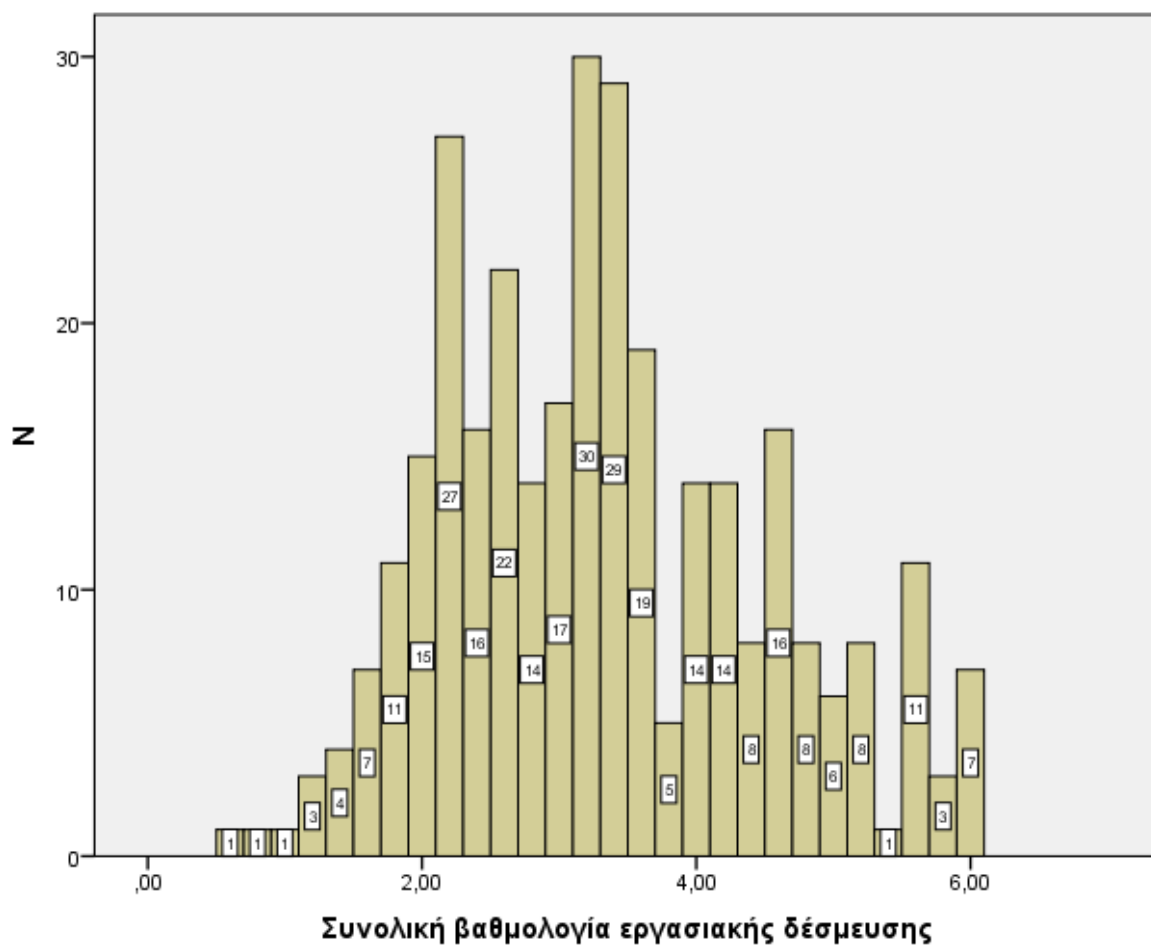
Η μέση βαθμολογία Απορρόφησης (Absorption) ήταν 3,1, η τυπική απόκλιση ήταν 1,2, η διάμεσος ήταν 3,0, η ελάχιστη τιμή ήταν 0,7 και η μέγιστη τιμή ήταν 6 (Γράφημα 8).



**Γράφημα 8:** Ιστόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων της βαθμολογίας Απορρόφησης (Absorption).

*Συνολική βαθμολογία Εργασιακής Δέσμευσης*

Η μέση συνολική βαθμολογία εργασιακής δέσμευσης ήταν 3,3, η τυπική απόκλιση ήταν 1,2, η διάμεσος ήταν 3,2, η ελάχιστη τιμή ήταν 0,6 και η μέγιστη τιμή ήταν 6 (Γράφημα 9).



**Γράφημα 9:** Ιστόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων της συνολικής βαθμολογίας εργασιακής δέσμευσης

#### 4.4. Συσχετίσεις

##### *Συσχέτιση Εργασιακής Δέσμευσης και Συναισθηματικής Νοημοσύνης*

Στον Πίνακα 11 παρουσιάζονται οι διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στη βαθμολογία εργασιακής δέσμευσης και των διαστάσεών της και της βαθμολογίας συναισθηματικής νοημοσύνης και των διαστάσεών της.

**Πίνακας 11:** Διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στη βαθμολογία εργασιακής δέσμευσης και των διαστάσεών της και της βαθμολογίας συναισθηματικής νοημοσύνης και των διαστάσεών της.

|   |                                      | Σφρίγγος<br>(Vigor)     | Αφοσίωση<br>(Dedication) | Απορρόφηση<br>(Absorption) | Συνολική<br>βαθμολογία<br>εργασιακής<br>δέσμευσης |
|---|--------------------------------------|-------------------------|--------------------------|----------------------------|---|
| <b>Κλίμακα «Ενημερία»</b>                                     | Συντελεστής<br>συσχέτισης<br>Pearson | 0,450                   | 0,454                    | 0,365                      | 0,445   |
|   | <i>Τιμή p (p value)</i>              | <b><u>&lt;0,001</u></b> | <b><u>&lt;0,001</u></b>  | <b><u>&lt;0,001</u></b>    | <b><u>&lt;0,001</u></b>                           |
| <b>Κλίμακα «Αυτοέλεγχος»</b>                                  | Συντελεστής<br>συσχέτισης<br>Pearson | 0,347                   | 0,407                    | 0,353                      | 0,388   |
|   | <i>Τιμή p (p value)</i>              | <b><u>&lt;0,001</u></b> | <b><u>&lt;0,001</u></b>  | <b><u>&lt;0,001</u></b>    | <b><u>&lt;0,001</u></b>                           |
| <b>Κλίμακα<br/>«Συναισθηματικότητα»</b>                       | Συντελεστής<br>συσχέτισης<br>Pearson | 0,165                   | 0,233                    | 0,293                      | 0,242   |
|   | <i>Τιμή p (p value)</i>              | <b><u>0,003</u></b>     | <b><u>&lt;0,001</u></b>  | <b><u>&lt;0,001</u></b>    | <b><u>&lt;0,001</u></b>                           |
| <b>Κλίμακα<br/>«Κοινωνικότητα»</b>                            | Συντελεστής<br>συσχέτισης<br>Pearson | 0,391                   | 0,399                    | 0,399                      | 0,415   |
|   | <i>Τιμή p (p value)</i>              | <b><u>&lt;0,001</u></b> | <b><u>&lt;0,001</u></b>  | <b><u>&lt;0,001</u></b>    | <b><u>&lt;0,001</u></b>                           |
| <b>Συνολική βαθμολογία<br/>Συναισθηματικής<br/>Νοημοσύνης</b> | Συντελεστής<br>συσχέτισης<br>Pearson | 0,399                   | 0,447                    | 0,433                      | 0,448   |
|   | <i>Τιμή p (p value)</i>              | <b><u>&lt;0,001</u></b> | <b><u>&lt;0,001</u></b>  | <b><u>&lt;0,001</u></b>    | <b><u>&lt;0,001</u></b>                           |

Όλες οι συσχετίσεις ανάμεσα στις διαστάσεις της Συναισθηματικής Νοημοσύνης και των διαστάσεων της Εργασιακής Δέσμευσης είναι θετικά ισχυρές και στατιστικά σημαντικές.



**Εξαρτημένη μεταβλητή: Υποκλίμακα «ευημερία»**

Στον Πίνακα 12 παρουσιάζονται οι συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία στην υποκλίμακα «ευημερία».

**Πίνακας 12:** Συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία στην υποκλίμακα «ευημερία».

| Χαρακτηριστικό   | Μέση βαθμολογία στην κλίμακα «ευημερία» (τυπική απόκλιση) | Τιμή p                       |
|--|---|------------------------------|
| <b>Φύλο</b>  |   | <b>0,059<sup>α</sup></b>     |
| Γυναίκα  | 4,0 (0,6)   |                              |
| Άντρας   | 4,2 (0,8)   |                              |
| <b>Ηλικία<sup>β</sup></b>  | 0,276 <sup>β</sup>  | <b>&lt;0,001<sup>β</sup></b> |
| <b>Οικογενειακή κατάσταση</b>                                    |   | <b>0,055<sup>γ</sup></b>     |
| Άγαμος   | 4,0 (0,7)   |                              |
| Έγγαμος  | 4,2 (0,7)   |                              |
| Διαζευγμένος   | 4,2 (0,6)   |                              |
| <b>Αριθμός τέκνων<sup>δ</sup></b>                                | 0,073 <sup>δ</sup>  | <b>0,193<sup>δ</sup></b>     |
| <b>Βαθμός<sup>δ</sup></b>  | 0,150 <sup>δ</sup>  | <b>0,007<sup>δ</sup></b>     |
| <b>Παρούσα θέση εργασίας</b>                                     |   | <b>&lt;0,001<sup>γ</sup></b> |
| Υπηρεσία κλάδου τάξης  | 4,3 (0,6)   |                              |
| Υπηρεσία κλάδου ασφάλειας  | 4,0 (0,9)   |                              |
| Υπηρεσία κλάδου αλλοδαπών και προστασίας συνόρων                 | 3,6 (0,8)   |                              |
| Υπηρεσία κλάδου διοικητικής υποστήριξης και ανθρωπίνου δυναμικού | 4,1 (0,7)   |                              |
| Υπηρεσία κλάδου οικονομικοτεχνικής υποστήριξης & πληροφορικής    | 3,6 (0,5)   |                              |
| Άλλο   | 4,3 (0,6)   |                              |
| <b>Συνολικά έτη υπηρεσίας</b>                                    |   | <b>&lt;0,001<sup>γ</sup></b> |
| Έτη < 10   | 4,0 (0,7)   |                              |
| 11- 20 έτη   | 4,1 (0,7)   |                              |
| Έτη > 20   | 4,4 (0,7)   |                              |
| <b>Ασκείτε καθήκοντα προϊστάμενου;</b>                           |   | 0,223 <sup>α</sup>           |
| Ναι  | 4,2 (0,8)   |                              |
| Όχι  | 4,1 (0,7)   |                              |

Οι τιμές εκφράζονται ως μέση τιμή (τυπική απόκλιση), εκτός και αν δηλώνεται διαφορετικά.

<sup>α</sup> Έλεγχος t

<sup>β</sup> Συντελεστής συσχέτισης Pearson

<sup>γ</sup> Ανάλυση διασποράς

<sup>δ</sup> Συντελεστής συσχέτισης Spearman

Έπειτα από τη διμεταβλητή ανάλυση προέκυψε στατιστική σχέση στο επίπεδο του 0,20 ( $p < 0,20$ ) μεταξύ της βαθμολογίας στην κλίμακα «ευημερία» και 7 ανεξάρτητων μεταβλητών. Για τον λόγο αυτόν, εφαρμόστηκε πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση, τα αποτελέσματα της οποίας φαίνονται στον Πίνακα 13.

**Πίνακας 13:** Πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην υποκλίμακα «ευημερία».

|               | Συντελεστής b | 95% διάστημα εμπιστοσύνης για τον b | Τιμή p |
|---------------|---------------|-------------------------------------|--------|
| <b>Ηλικία</b> | 0,026         | 0,015 έως 0,036                     | <0,001 |

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής γραμμικής παλινδρόμησης, προκύπτουν τα εξής:

- Η αύξηση της ηλικίας σχετιζόταν με αύξηση της βαθμολογίας στην κλίμακα «ευημερία» ( $p < 0,001$ ).

Η παραπάνω μεταβλητή ερμηνεύει το 7% της μεταβλητότητας της βαθμολογίας στην υποκλίμακα «ευημερία».

**Εξαρτημένη μεταβλητή: Υποκλίμακα «αυτοέλεγχος»**

Στον Πίνακα 14 παρουσιάζονται οι συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία στην υποκλίμακα «αυτοέλεγχος».

**Πίνακας 14:** Συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία στην υποκλίμακα «αυτοέλεγχος».

| Χαρακτηριστικό   | Μέση βαθμολογία στην κλίμακα «αυτοέλεγχος» (τυπική απόκλιση) | Τιμή p                       |
|--|--|------------------------------|
| <b>Φύλο</b>  |  | <b>0,108<sup>α</sup></b>     |
| Γυναίκα  | 3,7 (0,7)  |                              |
| Άντρας   | 3,9 (0,8)  |                              |
| <b>Ηλικία<sup>β</sup></b>  | 0,280 <sup>β</sup>   | <b>&lt;0,001<sup>β</sup></b> |
| <b>Οικογενειακή κατάσταση</b>                                    |  | <b>0,171<sup>γ</sup></b>     |
| Άγαμος   | 3,8 (0,8)  |                              |
| Έγγαμος  | 3,9 (0,8)  |                              |
| Διαζευγμένος   | 4,2 (0,7)  |                              |
| <b>Αριθμός τέκνων<sup>δ</sup></b>                                | 0,052 <sup>δ</sup>   | 0,356 <sup>δ</sup>           |
| <b>Βαθμός<sup>δ</sup></b>  | 0,059 <sup>δ</sup>   | 0,290 <sup>δ</sup>           |
| <b>Παρούσα θέση εργασίας</b>                                     |  | <b>&lt;0,001<sup>γ</sup></b> |
| Υπηρεσία κλάδου τάξης  | 3,9 (0,7)  |                              |
| Υπηρεσία κλάδου ασφάλειας  | 3,9 (0,7)  |                              |
| Υπηρεσία κλάδου αλλοδαπών και προστασίας συνόρων                 | 3,3 (0,9)  |                              |
| Υπηρεσία κλάδου διοικητικής υποστήριξης και ανθρωπίνου δυναμικού | 3,9 (0,8)  |                              |
| Υπηρεσία κλάδου οικονομικοτεχνικής υποστήριξης & πληροφορικής    | 3,1 (0,7)  |                              |
| Άλλο   | 4,0 (0,7)  |                              |
| <b>Συνολικά έτη υπηρεσίας</b>                                    |  | <b>&lt;0,001<sup>γ</sup></b> |
| Έτη < 10   | 3,8 (0,8)  |                              |
| 11- 20 έτη   | 3,7 (0,7)  |                              |
| Έτη > 20   | 4,2 (0,8)  |                              |
| <b>Ασκείτε καθήκοντα προϊστάμενου;</b>                           |  | <b>0,082<sup>α</sup></b>     |
| Ναι  | 4,0 (0,8)  |                              |
| Όχι  | 3,8 (0,8)  |                              |

Οι τιμές εκφράζονται ως μέση τιμή (τυπική απόκλιση), εκτός και αν δηλώνεται διαφορετικά.

<sup>α</sup> Έλεγχος t

<sup>β</sup> Συντελεστής συσχέτισης Pearson

<sup>γ</sup> Ανάλυση διασποράς

<sup>δ</sup> Συντελεστής συσχέτισης Spearman

Έπειτα από τη διμεταβλητή ανάλυση προέκυψε στατιστική σχέση στο επίπεδο του 0,20 ( $p < 0,20$ ) ανάμεσα στη βαθμολογία στην υποκλίμακα «αυτοέλεγχος» και 6 ανεξάρτητων μεταβλητών. Για τον λόγο αυτό, εφαρμόστηκε πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση, τα αποτελέσματα της οποίας παρουσιάζονται στον Πίνακα 15.

**Πίνακας 15:** Πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην υποκλίμακα «αυτοέλεγχος».

|               | Συντελεστής b | 95% διάστημα<br>εμπιστοσύνης για τον b | Τιμή p |
|---------------|---------------|--|--------|
| <b>Ηλικία</b> | 0,028         | 0,017 έως 0,038                        | <0,001 |

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής γραμμικής παλινδρόμησης, προκύπτουν τα εξής:

- Η αύξηση της ηλικίας σχετιζόταν με αύξηση της βαθμολογίας στην κλίμακα «αυτοέλεγχος» ( $p < 0,001$ ).

Η παραπάνω μεταβλητή ερμηνεύει το 7,4% της μεταβλητότητας της βαθμολογίας στην υποκλίμακα «αυτοέλεγχος».

**Εξαρτημένη μεταβλητή: Υποκλίμακα «συναισθηματικότητα»**

Στον Πίνακα 16 παρουσιάζονται οι συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία στην υποκλίμακα «συναισθηματικότητα».

**Πίνακας 16:** Συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία στην υποκλίμακα «συναισθηματικότητα».

| Χαρακτηριστικό   | Μέση βαθμολογία στην κλίμακα «συναισθηματικότητα» (τυπική απόκλιση) | Τιμή p                       |
|--|---|------------------------------|
| <b>Φύλο</b>  |   | 0,505 <sup>α</sup>           |
| Γυναίκα  | 3,4 (0,6)   |                              |
| Άντρας   | 3,5 (0,8)   |                              |
| <b>Ηλικία<sup>β</sup></b>  | 0,184 <sup>β</sup>  | <b>0,001<sup>β</sup></b>     |
| <b>Οικογενειακή κατάσταση</b>                                    |   | 0,719 <sup>γ</sup>           |
| Άγαμος   | 3,5 (0,8)   |                              |
| Έγγαμος  | 3,5 (0,7)   |                              |
| Διαζευγμένος   | 3,3 (0,5)   |                              |
| <b>Αριθμός τέκνων<sup>δ</sup></b>                                | 0,010 <sup>δ</sup>  | 0,857 <sup>δ</sup>           |
| <b>Βαθμός<sup>δ</sup></b>  | 0,036 <sup>δ</sup>  | 0,528 <sup>δ</sup>           |
| <b>Παρούσα θέση εργασίας</b>                                     |   | <b>&lt;0,001<sup>γ</sup></b> |
| Υπηρεσία κλάδου τάξης  | 3,4 (0,6)   |                              |
| Υπηρεσία κλάδου ασφάλειας  | 3,6 (0,7)   |                              |
| Υπηρεσία κλάδου αλλοδαπών και προστασίας συνόρων                 | 2,9 (1,0)   |                              |
| Υπηρεσία κλάδου διοικητικής υποστήριξης και ανθρωπίνου δυναμικού | 3,4 (0,7)   |                              |
| Υπηρεσία κλάδου οικονομικοτεχνικής υποστήριξης & πληροφορικής    | 2,8 (0,7)   |                              |
| Άλλο   | 3,6 (0,7)   |                              |
| <b>Συνολικά έτη υπηρεσίας</b>                                    |   | <b>0,043<sup>γ</sup></b>     |
| Έτη < 10   | 3,3 (0,7)   |                              |
| 11- 20 έτη   | 3,5 (0,7)   |                              |
| Έτη > 20   | 3,6 (0,8)   |                              |
| <b>Ασκείτε καθήκοντα προϊστάμενου;</b>                           |   | <b>0,060<sup>α</sup></b>     |
| Ναι  | 3,6 (0,8)   |                              |
| Όχι  | 3,4 (0,7)   |                              |

Οι τιμές εκφράζονται ως μέση τιμή (τυπική απόκλιση), εκτός και αν δηλώνεται διαφορετικά.

<sup>α</sup> Έλεγχος t

<sup>β</sup> Συντελεστής συσχέτισης Pearson

<sup>γ</sup> Ανάλυση διασποράς

<sup>δ</sup> Συντελεστής συσχέτισης Spearman

Έπειτα από τη διμεταβλητή ανάλυση προέκυψε στατιστική σχέση στο επίπεδο του 0,20 ( $p < 0,20$ ) ανάμεσα στη βαθμολογία στην υποκλίμακα «συναισθηματικότητα» και 4 ανεξάρτητων μεταβλητών. Για τον λόγο αυτό, εφαρμόστηκε πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση, τα αποτελέσματα της οποίας φαίνονται στον Πίνακα 17.

**Πίνακας 17:** Πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην υποκλίμακα «συναισθηματικότητα».

|               | Συντελεστής b | 95% διάστημα<br>εμπιστοσύνης για τον b | Τιμή p |
|---------------|---------------|--|--------|
| <b>Ηλικία</b> | 0,018         | 0,007 έως 0,029                        | 0,001  |

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής γραμμικής παλινδρόμησης, προκύπτουν τα εξής:

- Η αύξηση της ηλικίας σχετιζόταν με αύξηση της βαθμολογίας στην κλίμακα «συναισθηματικότητα» ( $p=0,001$ ).

Η παραπάνω μεταβλητή ερμηνεύει το 3,1% της μεταβλητότητας της βαθμολογίας στην κλίμακα «συναισθηματικότητα».

**Εξαρτημένη μεταβλητή: Υποκλίμακα «κοινωνικότητα»**

Στον Πίνακα 18 παρουσιάζονται οι συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία στην υποκλίμακα «κοινωνικότητα».

**Πίνακας 18:** Συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία στην υποκλίμακα «κοινωνικότητα».

| Χαρακτηριστικό   | Μέση βαθμολογία στην κλίμακα «κοινωνικότητα» (τυπική απόκλιση) | Τιμή p                   |
|--|--|--------------------------|
| <b>Φύλο</b>  |  | 0,461 <sup>α</sup>       |
| Γυναίκα  | 3,8 (0,7)  |                          |
| Άντρας   | 3,8 (0,7)  |                          |
| <b>Ηλικία<sup>β</sup></b>  | 1,0 <sup>β</sup>   | <0,001 <sup>β</sup>      |
| <b>Οικογενειακή κατάσταση</b>                                    |  | 0,286 <sup>γ</sup>       |
| Άγαμος   | 3,8 (0,7)  |                          |
| Έγγαμος  | 3,9 (0,7)  |                          |
| Διαζευγμένος   | 4,1 (0,4)  |                          |
| <b>Αριθμός τέκνων<sup>δ</sup></b>                                | 0,082 <sup>δ</sup>   | <b>0,143<sup>δ</sup></b> |
| <b>Βαθμός<sup>δ</sup></b>  | 0,115 <sup>δ</sup>   | <b>0,040<sup>δ</sup></b> |
| <b>Παρούσα θέση εργασίας</b>                                     |  | <0,001 <sup>γ</sup>      |
| Υπηρεσία κλάδου τάξης  | 3,9 (0,6)  |                          |
| Υπηρεσία κλάδου ασφάλειας  | 3,9 (0,7)  |                          |
| Υπηρεσία κλάδου αλλοδαπών και προστασίας συνόρων                 | 3,5 (0,8)  |                          |
| Υπηρεσία κλάδου διοικητικής υποστήριξης και ανθρωπίνου δυναμικού | 3,9 (0,7)  |                          |
| Υπηρεσία κλάδου οικονομικοτεχνικής υποστήριξης & πληροφορικής    | 3,0 (0,6)  |                          |
| Άλλο   | 3,9 (0,7)  |                          |
| <b>Συνολικά έτη υπηρεσίας</b>                                    |  | <0,001 <sup>γ</sup>      |
| Έτη < 10   | 3,7 (0,7)  |                          |
| 11- 20 έτη   | 3,8 (0,7)  |                          |
| Έτη > 20   | 4,3 (0,6)  |                          |
| <b>Ασκείτε καθήκοντα προϊστάμενου;</b>                           |  | <b>0,199<sup>α</sup></b> |
| Ναι  | 3,9 (0,7)  |                          |
| Όχι  | 3,8 (0,7)  |                          |

Οι τιμές εκφράζονται ως μέση τιμή (τυπική απόκλιση), εκτός και αν δηλώνεται διαφορετικά.

<sup>α</sup> Έλεγχος t

<sup>β</sup> Συντελεστής συσχέτισης Pearson

<sup>γ</sup> Ανάλυση διασποράς

<sup>δ</sup> Συντελεστής συσχέτισης Spearman

Έπειτα από τη διμεταβλητή ανάλυση προέκυψε στατιστική σχέση στο επίπεδο του 0,20 ( $p < 0,20$ ) ανάμεσα στη βαθμολογία στην υποκλίμακα «κοινωνικότητα» και 6 ανεξάρτητων μεταβλητών. Για τον λόγο αυτό, εφαρμόστηκε πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση, τα αποτελέσματα της οποίας φαίνονται στον Πίνακα 19.

**Πίνακας 19:** Πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στην υποκλίμακα «κοινωνικότητα».

|                       | Συντελεστής b | 95% διάστημα<br>εμπιστοσύνης για τον b | Τιμή p |
|-----------------------|---------------|--|--------|
| <b>Ηλικία</b>         | 0,038         | 0,027 έως 0,050                        | <0,001 |
| <b>Αριθμός τέκνων</b> | -0,124        | -0,215 έως -0,033                      | 0,008  |

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής γραμμικής παλινδρόμησης, προκύπτουν τα εξής:

- Η αύξηση της ηλικίας σχετιζόταν με αύξηση της βαθμολογίας στην κλίμακα «κοινωνικότητα» ( $p < 0,001$ ).
- Η αύξηση του αριθμού των τέκνων σχετιζόταν με μείωση της βαθμολογίας στην κλίμακα «κοινωνικότητα» ( $p = 0,008$ ).

Οι παραπάνω μεταβλητές ερμηνεύουν το 12,5% της μεταβλητότητας της βαθμολογίας στην υποκλίμακα «κοινωνικότητα».



**Εξαρτημένη μεταβλητή: Συνολική βαθμολογία στο ερωτηματολόγιο συναισθηματικής νοημοσύνης**

Στον Πίνακα 20 παρουσιάζονται οι συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και τη συνολική βαθμολογία στο ερωτηματολόγιο συναισθηματικής νοημοσύνης.

**Πίνακας 20:** Συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και τη συνολική βαθμολογία στο ερωτηματολόγιο συναισθηματικής νοημοσύνης.

| Χαρακτηριστικό   | Μέση συνολική βαθμολογία στο ερωτηματολόγιο συναισθηματικής νοημοσύνης (τυπική απόκλιση) | Τιμή p                       |
|--|--|------------------------------|
| <b>Φύλο</b>  |  | <b>0,131<sup>α</sup></b>     |
| Γυναίκα  | 3,7 (0,5)  |                              |
| Άντρας   | 3,8 (0,6)  |                              |
| <b>Ηλικία<sup>β</sup></b>  | 0,313 <sup>β</sup>   | <b>&lt;0,001<sup>β</sup></b> |
| <b>Οικογενειακή κατάσταση</b>                                    |  | 0,343 <sup>γ</sup>           |
| Άγαμος   | 3,7 (0,7)  |                              |
| Έγγαμος  | 3,8 (0,6)  |                              |
| Διαζευγμένος   | 3,9 (0,3)  |                              |
| <b>Αριθμός τέκνων<sup>δ</sup></b>                                | 0,063 <sup>δ</sup>   | 0,263 <sup>δ</sup>           |
| <b>Βαθμός<sup>δ</sup></b>  | 0,091 <sup>δ</sup>   | <b>0,107<sup>δ</sup></b>     |
| <b>Παρούσα θέση εργασίας</b>                                     |  | <b>&lt;0,001<sup>γ</sup></b> |
| Υπηρεσία κλάδου τάξης  | 3,9 (0,5)  |                              |
| Υπηρεσία κλάδου ασφάλειας  | 3,9 (0,7)  |                              |
| Υπηρεσία κλάδου αλλοδαπών και προστασίας συνόρων                 | 3,3 (0,8)  |                              |
| Υπηρεσία κλάδου διοικητικής υποστήριξης και ανθρωπίνου δυναμικού | 3,8 (0,6)  |                              |
| Υπηρεσία κλάδου οικονομικοτεχνικής υποστήριξης & πληροφορικής    | 3,1 (0,5)  |                              |
| Άλλο   | 3,9 (0,5)  |                              |
| <b>Συνολικά έτη υπηρεσίας</b>                                    |  | <b>&lt;0,001<sup>γ</sup></b> |
| Έτη < 10   | 3,7 (0,6)  |                              |
| 11- 20 έτη   | 3,7 (0,6)  |                              |
| Έτη > 20   | 4,1 (0,6)  |                              |
| <b>Ασκείτε καθήκοντα προϊστάμενου;</b>                           |  | <b>0,041<sup>α</sup></b>     |
| Ναι  | 3,9 (0,7)  |                              |
| Όχι  | 3,7 (0,6)  |                              |

Οι τιμές εκφράζονται ως μέση τιμή (τυπική απόκλιση), εκτός και αν δηλώνεται διαφορετικά.

<sup>α</sup> Έλεγχος t

<sup>β</sup> Συντελεστής συσχέτισης Pearson

<sup>γ</sup> Ανάλυση διασποράς

<sup>δ</sup> Συντελεστής συσχέτισης Spearman

Έπειτα από τη διμεταβλητή ανάλυση προέκυψε στατιστική σχέση στο επίπεδο του 0,20 ( $p < 0,20$ ) ανάμεσα στη συνολική βαθμολογία στο ερωτηματολόγιο συναισθηματικής νοημοσύνης και 6 ανεξάρτητων μεταβλητών. Για τον λόγο αυτό, εφαρμόστηκε πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση, τα αποτελέσματα της οποίας φαίνονται στον Πίνακα 21.

**Πίνακας 21:** Πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη συνολική βαθμολογία στο ερωτηματολόγιο συναισθηματικής νοημοσύνης.

|               | Συντελεστής b | 95% διάστημα<br>εμπιστοσύνης για τον b | Τιμή p |
|---------------|---------------|--|--------|
| <b>Ηλικία</b> | 0,025         | 0,017 έως 0,034                        | <0,001 |

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής γραμμικής παλινδρόμησης, προκύπτουν τα εξής:

- Η αύξηση της ηλικίας σχετιζόταν με αύξηση της συνολικής βαθμολογίας στο ερωτηματολόγιο συναισθηματικής νοημοσύνης ( $p < 0,001$ ).

Οι παραπάνω μεταβλητές ερμηνεύουν το 9,5% της μεταβλητότητας της συνολικής βαθμολογίας στο ερωτηματολόγιο συναισθηματικής νοημοσύνης.

**Εξαρτημένη μεταβλητή: Βαθμολογία Σφρίγους (Vigor)**

Στον Πίνακα 22 παρουσιάζονται οι διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία Σφρίγους (Vigor).

**Πίνακας 22:** Διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία Σφρίγους (Vigor).

| Χαρακτηριστικό   | Μέση βαθμολογία Σφρίγους (Vigor) (τυπική απόκλιση) | Τιμή p                       |
|--|--|------------------------------|
| <b>Φύλο</b>  |  | 0,737 <sup>α</sup>           |
| Γυναίκα  | 3,3 (1,0)  |                              |
| Άντρας   | 3,4 (1,2)  |                              |
| <b>Ηλικία<sup>β</sup></b>  | 0,363 <sup>β</sup>                                 | <0,001 <sup>β</sup>          |
| <b>Οικογενειακή κατάσταση</b>                                    |  | <b>0,011<sup>γ</sup></b>     |
| Άγαμος   | 3,2 (1,1)  |                              |
| Έγγαμος  | 3,5 (1,3)  |                              |
| Διαζευγμένος   | 4,0 (1,0)  |                              |
| <b>Αριθμός τέκνων<sup>δ</sup></b>                                | 0,168 <sup>δ</sup>                                 | <b>0,003<sup>δ</sup></b>     |
| <b>Βαθμός<sup>δ</sup></b>  | 0,138 <sup>δ</sup>                                 | <b>0,014<sup>δ</sup></b>     |
| <b>Παρούσα θέση εργασίας</b>                                     |  | <b>0,001<sup>γ</sup></b>     |
| Υπηρεσία κλάδου τάξης  | 3,4 (1,2)  |                              |
| Υπηρεσία κλάδου ασφάλειας  | 3,4 (1,1)  |                              |
| Υπηρεσία κλάδου αλλοδαπών και προστασίας συνόρων                 | 2,8 (1,2)  |                              |
| Υπηρεσία κλάδου διοικητικής υποστήριξης και ανθρωπίνου δυναμικού | 4,0 (1,1)  |                              |
| Υπηρεσία κλάδου οικονομικοτεχνικής υποστήριξης & πληροφορικής    | 2,6 (0,6)  |                              |
| Άλλο   | 3,5 (1,4)  |                              |
| <b>Συνολικά έτη υπηρεσίας</b>                                    |  | <b>&lt;0,001<sup>γ</sup></b> |
| Έτη < 10   | 3,1 (1,1)  |                              |
| 11- 20 έτη   | 3,2 (1,0)  |                              |
| Έτη > 20   | 4,1 (1,3)  |                              |
| <b>Ασκεείτε καθήκοντα προϊστάμενου;</b>                          |  | <b>0,110<sup>α</sup></b>     |
| Ναι  | 3,6 (1,4)  |                              |
| Όχι  | 3,3 (1,1)  |                              |

Οι τιμές εκφράζονται ως μέση τιμή (τυπική απόκλιση), εκτός και αν δηλώνεται διαφορετικά.

<sup>α</sup> Έλεγχος t

<sup>β</sup> Συντελεστής συσχέτισης Pearson

<sup>γ</sup> Ανάλυση διασποράς

<sup>δ</sup> Συντελεστής συσχέτισης Spearman

Έπειτα από τη διμεταβλητή ανάλυση προέκυψε στατιστικά σημαντική σχέση στο επίπεδο του 0,20 ( $p < 0,20$ ) μεταξύ της βαθμολογίας Σφρίγους (Vigor) και 7 ανεξάρτητων μεταβλητών. Για τον λόγο αυτό, εφαρμόστηκε πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση, τα αποτελέσματα της οποίας φαίνονται στον Πίνακα 23.

**Πίνακας 23:** Πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία Σφρίγους (Vigor)

|               | Συντελεστής b | 95% διάστημα<br>εμπιστοσύνης για τον b | Τιμή p |
|---------------|---------------|--|--------|
| <b>Ηλικία</b> | 0,056         | 0,040 έως 0,072                        | <0,001 |

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής γραμμικής παλινδρόμησης, προκύπτουν τα εξής:

- Η αύξηση της ηλικίας σχετιζόταν με αύξηση της βαθμολογίας Σφρίγους (Vigor) ( $p < 0,001$ ).

Οι παραπάνω μεταβλητές ερμηνεύουν το 13,1% της μεταβλητότητας της βαθμολογίας Σφρίγους (Vigor).

**Εξαρτημένη μεταβλητή: Βαθμολογία Αφοσίωσης (Dedication)**

Στον Πίνακα 24 παρουσιάζονται οι διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία Αφοσίωσης (Dedication).

**Πίνακας 24:** Διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία Αφοσίωσης (Dedication).

| Χαρακτηριστικό   | Μέση βαθμολογία Αφοσίωσης (Dedication) (τυπική απόκλιση) | Τιμή p                       |
|--|--|------------------------------|
| <b>Φύλο</b>  |  | <b>0,087<sup>α</sup></b>     |
| Γυναίκα  | 3,2 (1,1)  |                              |
| Αντρας   | 3,5 (1,4)  |                              |
| <b>Ηλικία<sup>β</sup></b>  | 0,347 <sup>β</sup>                                       | <b>&lt;0,001<sup>β</sup></b> |
| <b>Οικογενειακή κατάσταση</b>                                    |  | <b>0,008<sup>γ</sup></b>     |
| Άγαμος   | 3,2 (1,2)  |                              |
| Έγγαμος  | 3,5 (1,3)  |                              |
| Διαζευγμένος   | 4,3 (1,1)  |                              |
| <b>Αριθμός τέκνων<sup>δ</sup></b>                                | 0,165 <sup>δ</sup>                                       | <b>0,003<sup>δ</sup></b>     |
| <b>Βαθμός<sup>δ</sup></b>  | 0,152 <sup>δ</sup>                                       | <b>0,006<sup>δ</sup></b>     |
| <b>Παρούσα θέση εργασίας</b>                                     |  | <b>&lt;0,001<sup>γ</sup></b> |
| Υπηρεσία κλάδου τάξης  | 3,5 (1,4)  |                              |
| Υπηρεσία κλάδου ασφάλειας  | 3,4 (1,1)  |                              |
| Υπηρεσία κλάδου αλλοδαπών και προστασίας συνόρων                 | 2,6 (1,4)  |                              |
| Υπηρεσία κλάδου διοικητικής υποστήριξης και ανθρωπίνου δυναμικού | 3,9 (1,2)  |                              |
| Υπηρεσία κλάδου οικονομικοτεχνικής υποστήριξης & πληροφορικής    | 2,3 (0,5)  |                              |
| Άλλο   | 3,6 (1,3)  |                              |
| <b>Συνολικά έτη υπηρεσίας</b>                                    |  | <b>&lt;0,001<sup>γ</sup></b> |
| Έτη < 10   | 3,2 (1,2)  |                              |
| 11- 20 έτη   | 3,2 (1,2)  |                              |
| Έτη > 20   | 4,2 (1,3)  |                              |
| <b>Ασκείτε καθήκοντα προϊστάμενου;</b>                           |  | <b>0,023<sup>α</sup></b>     |
| Ναι  | 3,7 (1,5)  |                              |
| Όχι  | 3,3 (1,2)  |                              |

Οι τιμές εκφράζονται ως μέση τιμή (τυπική απόκλιση), εκτός και αν δηλώνεται διαφορετικά.

<sup>α</sup> Έλεγχος t

<sup>β</sup> Συντελεστής συσχέτισης Pearson

<sup>γ</sup> Ανάλυση διασποράς

<sup>δ</sup> Συντελεστής συσχέτισης Spearman

Έπειτα από τη διμεταβλητή ανάλυση προέκυψε στατιστικά σημαντική σχέση στο επίπεδο του 0,20 ( $p < 0,20$ ) μεταξύ της βαθμολογίας Αφοσίωσης (Dedication) και 8 ανεξάρτητων μεταβλητών. Για τον λόγο αυτό, εφαρμόστηκε πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση, τα αποτελέσματα της οποίας φαίνονται στον Πίνακα 25.

**Πίνακας 25:** Πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία Αφοσίωσης (Dedication)

|               | Συντελεστής b | 95% διάστημα<br>εμπιστοσύνης για τον b | Τιμή p |
|---------------|---------------|--|--------|
| <b>Ηλικία</b> | 0,059         | 0,041 έως 0,077                        | <0,001 |

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής γραμμικής παλινδρόμησης, προκύπτουν τα εξής:

- Η αύξηση της ηλικίας σχετιζόταν με αύξηση της βαθμολογίας Αφοσίωσης (Dedication) ( $p < 0,001$ ).

Οι παραπάνω μεταβλητές ερμηνεύουν το 11,7% της μεταβλητότητας της βαθμολογίας Αφοσίωσης (Dedication).

**Εξαρτημένη μεταβλητή: Βαθμολογία Απορρόφησης (Absorption)**

Στον Πίνακα 26 παρουσιάζονται οι διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία Απορρόφησης (Absorption).

**Πίνακας 26:** Διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία Απορρόφησης (Absorption).

| Χαρακτηριστικό   | Μέση βαθμολογία Απορρόφησης (Absorption) (τυπική απόκλιση) | Τιμή p                       |
|--|--|------------------------------|
| <b>Φύλο</b>  |  | 0,248 <sup>α</sup>           |
| Γυναίκα  | 3,0 (1,1)  |                              |
| Άντρας   | 3,1 (1,2)  |                              |
| <b>Ηλικία<sup>β</sup></b>  | 0,349 <sup>β</sup>   | <0,001 <sup>β</sup>          |
| <b>Οικογενειακή κατάσταση</b>                                    |  | <b>0,006<sup>γ</sup></b>     |
| Άγαμος   | 2,9 (1,1)  |                              |
| Έγγαμος  | 3,3 (1,2)  |                              |
| Διαζευγμένος   | 3,8 (1,2)  |                              |
| <b>Αριθμός τέκνων<sup>δ</sup></b>                                | 0,192 <sup>δ</sup>   | <b>0,001<sup>δ</sup></b>     |
| <b>Βαθμός<sup>δ</sup></b>  | 0,113 <sup>δ</sup>   | <b>0,044<sup>δ</sup></b>     |
| <b>Παρούσα θέση εργασίας</b>                                     |  | <b>&lt;0,001<sup>γ</sup></b> |
| Υπηρεσία κλάδου τάξης  | 3,1 (1,3)  |                              |
| Υπηρεσία κλάδου ασφάλειας  | 3,3 (1,0)  |                              |
| Υπηρεσία κλάδου αλλοδαπών και προστασίας συνόρων                 | 2,5 (1,4)  |                              |
| Υπηρεσία κλάδου διοικητικής υποστήριξης και ανθρωπίνου δυναμικού | 3,8 (0,8)  |                              |
| Υπηρεσία κλάδου οικονομικοτεχνικής υποστήριξης & πληροφορικής    | 2,2 (0,5)  |                              |
| Άλλο   | 3,1 (1,3)  |                              |
| <b>Συνολικά έτη υπηρεσίας</b>                                    |  | <b>&lt;0,001<sup>γ</sup></b> |
| Έτη < 10   | 2,8 (1,1)  |                              |
| 11- 20 έτη   | 3,0 (1,1)  |                              |
| Έτη > 20   | 3,8 (1,3)  |                              |
| <b>Ασκεείτε καθήκοντα προϊστάμενου;</b>                          |  | <b>0,006<sup>α</sup></b>     |
| Ναι  | 3,5 (1,3)  |                              |
| Όχι  | 3,0 (1,1)  |                              |

Οι τιμές εκφράζονται ως μέση τιμή (τυπική απόκλιση), εκτός και αν δηλώνεται διαφορετικά.

<sup>α</sup> Έλεγχος t

<sup>β</sup> Συντελεστής συσχέτισης Pearson

<sup>γ</sup> Ανάλυση διασποράς

<sup>δ</sup> Συντελεστής συσχέτισης Spearman

Έπειτα από τη διμεταβλητή ανάλυση προέκυψε στατιστική σχέση στο επίπεδο του 0,20 ( $p < 0,20$ ) μεταξύ της βαθμολογίας Απορρόφησης (Absorption) και 7 ανεξάρτητων μεταβλητών. Για τον λόγο αυτό, εφαρμόστηκε πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση, τα αποτελέσματα της οποίας φαίνονται στον Πίνακα 27.

**Πίνακας 27:** Πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία Απορρόφησης (Absorption)

|                               | Συντελεστής b | 95% διάστημα<br>εμπιστοσύνης για τον b | Τιμή p |
|-------------------------------|---------------|--|--------|
| <b>Ηλικία</b>                 | 0,062         | 0,043 έως 0,082                        | <0,001 |
| <b>Αριθμός τέκνων</b>         | -0,343        | -0,668 έως -0,019                      | 0,038  |
| <b>Συνολικά έτη υπηρεσίας</b> | -0,121        | -0,233 έως -0,010                      | 0,033  |

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής γραμμικής παλινδρόμησης, προκύπτουν τα εξής:

- Η αύξηση της ηλικίας σχετιζόταν με αύξηση της βαθμολογίας Απορρόφησης (Absorption) ( $p < 0,001$ ).
- Η αύξηση του αριθμού των τέκνων σχετιζόταν με μείωση της βαθμολογίας Απορρόφησης (Absorption) ( $p = 0,038$ ).
- Η αύξηση των συνολικών ετών υπηρεσίας σχετιζόταν με μείωση της βαθμολογίας Απορρόφησης (Absorption) ( $p = 0,033$ ).

Οι παραπάνω μεταβλητές ερμηνεύουν το 13,3% της μεταβλητότητας της βαθμολογίας Απορρόφησης (Absorption).



**Εξαρτημένη μεταβλητή: Συνολική βαθμολογία εργασιακής δέσμευσης**

Στον Πίνακα 28 παρουσιάζονται οι διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και τη συνολική βαθμολογία εργασιακής δέσμευσης.

**Πίνακας 28:** Διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και τη συνολική βαθμολογία εργασιακής δέσμευσης.

| Χαρακτηριστικό   | Μέση συνολική βαθμολογία εργασιακής δέσμευσης (τυπική απόκλιση) | Τιμή p              |
|--|---|---------------------|
| <b>Φύλο</b>  |   | 0,246 <sup>α</sup>  |
| Γυναίκα  | 3,2 (1,0)   |                     |
| Άντρας   | 3,3 (1,2)   |                     |
| <b>Ηλικία<sup>β</sup></b>  | 0,371 <sup>β</sup>  | <0,001 <sup>β</sup> |
| <b>Οικογενειακή κατάσταση</b>                                    |   | 0,005 <sup>γ</sup>  |
| Άγαμος   | 3,1 (1,1)   |                     |
| Έγγαμος  | 3,4 (1,2)   |                     |
| Διαζευγμένος   | 4,0 (1,1)   |                     |
| <b>Αριθμός τέκνων<sup>δ</sup></b>                                | 0,186 <sup>δ</sup>  | 0,001 <sup>δ</sup>  |
| <b>Βαθμός<sup>δ</sup></b>  | 0,151 <sup>δ</sup>  | 0,007 <sup>δ</sup>  |
| <b>Παρούσα θέση εργασίας</b>                                     |   | <0,001 <sup>γ</sup> |
| Υπηρεσία κλάδου τάξης  | 3,3 (1,2)   |                     |
| Υπηρεσία κλάδου ασφάλειας  | 3,4 (1,0)   |                     |
| Υπηρεσία κλάδου αλλοδαπών και προστασίας συνόρων                 | 2,6 (1,3)   |                     |
| Υπηρεσία κλάδου διοικητικής υποστήριξης και ανθρωπίνου δυναμικού | 3,9 (0,9)   |                     |
| Υπηρεσία κλάδου οικονομικοτεχνικής υποστήριξης & πληροφορικής    | 2,4 (0,5)   |                     |
| Άλλο   | 3,4 (1,3)   |                     |
| <b>Συνολικά έτη υπηρεσίας</b>                                    |   | <0,001 <sup>γ</sup> |
| Έτη < 10   | 3,0 (1,1)   |                     |
| 11- 20 έτη   | 3,1 (1,1)   |                     |
| Έτη > 20   | 4,0 (1,2)   |                     |
| <b>Ασκείτε καθήκοντα προϊστάμενου;</b>                           |   | 0,024 <sup>α</sup>  |
| Ναι  | 3,6 (1,3)   |                     |
| Όχι  | 3,2 (1,1)   |                     |

Οι τιμές εκφράζονται ως μέση τιμή (τυπική απόκλιση), εκτός και αν δηλώνεται διαφορετικά.

<sup>α</sup> Έλεγχος t

<sup>β</sup> Συντελεστής συσχέτισης Pearson

<sup>γ</sup> Ανάλυση διασποράς

<sup>δ</sup> Συντελεστής συσχέτισης Spearman

Έπειτα από τη διμεταβλητή ανάλυση προέκυψε στατιστικά σημαντική σχέση στο επίπεδο του 0,20 ( $p < 0,20$ ) μεταξύ της συνολικής βαθμολογίας εργασιακής δέσμευσης και 7 ανεξάρτητων μεταβλητών. Για τον λόγο αυτό, εφαρμόστηκε πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση, τα αποτελέσματα της οποίας φαίνονται στον Πίνακα 29.

**Πίνακας 29:** Πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη συνολική βαθμολογία εργασιακής δέσμευσης.

|               | Συντελεστής b | 95% διάστημα<br>εμπιστοσύνης για τον b | Τιμή p |
|---------------|---------------|--|--------|
| <b>Ηλικία</b> | 0,056         | 0,041 έως 0,072                        | <0,001 |

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής γραμμικής παλινδρόμησης, προκύπτουν τα εξής:

- Η αύξηση της ηλικίας σχετιζόταν με αύξηση της συνολικής βαθμολογίας εργασιακής δέσμευσης ( $p < 0,001$ ).

Οι παραπάνω μεταβλητές ερμηνεύουν το 13,3% της μεταβλητότητας της συνολικής βαθμολογίας εργασιακής δέσμευσης.

## 5. ΣΥΣΗΤΗΣΗ

### 5.1. Συναισθηματική Νοημοσύνη και Εργασιακή Δέσμευση

Τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης μελέτης έδειξαν ότι η συναισθηματική νοημοσύνη έχει άμεσο αντίκτυπο στην εργασιακή δέσμευση των αστυνομικών υπαλλήλων. Πιο συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι που είναι ικανοί να παρακολουθούν και να ρυθμίζουν τα δικά τους συναισθήματα αλλά και άλλων και να τα χρησιμοποιούν ως οδηγό στη σκέψη και τη δράση τους, εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα αφιερωμένης, απορροφημένης και έντονης εργασίας. Η πλειοψηφία των μελετών που αφορούν στην εργασιακή δέσμευση και τους παράγοντες διαμόρφωσής της, έχουν επικεντρωθεί περισσότερο στους πόρους εργασίας (job resources) και λιγότερο στον αντίκτυπο των προσωπικών πόρων (personal resources), όπως για παράδειγμα η ΣΝ. Ωστόσο η έρευνα έχει συνδέσει τη ΣΝ με συγγενή, ως προς την εργασιακή δέσμευση, χαρακτηριστικά, όπως την επαγγελματική ικανοποίηση (Ranjbar-Ezzatabadi et al. 2012; Sy et al., 2006; Kafetsios and Zampetakis, 2008), την εργασιακή απόδοση (Shy et al. 2006; Wong and Law, 2002; Schutte, Malouff, Simunek, Hollander & McKenley, 2002), την οργανωσιακή δέσμευση (Güteryüz et al. 2008), καθώς και με χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης (Vlachou et al. 2016). Στις ελάχιστες μελέτες που έχουν εκπονηθεί και αφορούν στον αντίκτυπο της ΣΝ στην εργασιακή δέσμευση, παρατηρείται η ευεργετική επίδραση της συναισθηματικής ευφυΐας στον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν την εργασία τους. Πιο συγκεκριμένα, σε μελέτη του Zhu και των συνεργατών του (2015), που εκπονήθηκε σε δείγμα 511 νοσηλευτών, η ΣΝ αναδείχτηκε ως ένας σημαντικός παράγοντας πρόβλεψης της εργασιακής δέσμευσής τους. Στην ίδια κατεύθυνση κινούνται και τα ευρήματα της μελέτης του Ravichandran και των συνεργατών του (2011) σε δείγμα 119 υπαλλήλων, για τους οποίους προκύπτει ότι η συναισθηματική τους ευφυΐα επηρεάζει καθοριστικά τη δέσμευση στην εργασία τους. Καθοριστική κρίνεται η επίδραση της ΣΝ και στην εργασιακή δέσμευση 72 υπαλλήλων, που εργάζονταν σε εταιρίες προγραμματισμού (De Clercq, Bouckenoooghe, Raja, & Matsyborska, 2014), καθώς και σε 193 αστυνομικούς υπαλλήλους στην Αυστραλία (Brunnetto, Teo, Shacklock, & Farr-Wharton, 2012).

### 5.2. Συναισθηματική Νοημοσύνη και Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Στη διεθνή βιβλιογραφία συναντάμε πλήθος μελετών που έχουν εκπονηθεί και αφορούν στη διερεύνηση της επίδρασης των δημογραφικών χαρακτηριστικών, όπως το φύλο, η ηλικία, ο τόπος κατοικίας και τη γενικότερη κοινωνικοοικονομική κατάσταση, στη συναισθηματική ευφυΐα του ατόμου. Ωστόσο αυτές οι μελέτες δεν έχουν φτάσει στα ίδια αποτελέσματα, αλλά έχουν σημειώσει τη σπουδαιότητα των δημογραφικών χαρακτηριστικών στη μελέτη της συναισθηματικής νοημοσύνης. Στη συγκεκριμένη μελέτη ο δημογραφικός παράγοντας της ηλικίας ήταν ο μοναδικός που παρουσίασε στατιστικά σημαντική θετική σχέση με τη συναισθηματική νοημοσύνη των αστυνομικών υπαλλήλων. Η διαδικασία γήρανσης μπορεί να οριστεί ως «μια πολυδιάστατη διαδικασία που περιλαμβάνει αλλαγές στη λειτουργικότητα με την πάροδο του χρόνου» (Schalk et al., 2010). Αυτές οι αλλαγές μπορεί να περιλαμβάνουν ψυχολογικές, φυσιολογικές ή κοινωνικές διεργασίες (Schalk et al., 2010). Η ηλικία μπορεί να οριστεί αντικειμενικά ή υποκειμενικά. Ο αντικειμενικός ορισμός της ηλικίας αναφέρεται στη χρονολογική ηλικία. Ωστόσο, αυτός ο ορισμός περιορίζει την

κατανόηση διαφόρων υποκειμενικών μεταβλητών που θα μπορούσαν να σχετίζονται με την ηλικία, έχοντας κατά νου ότι η διαδικασία γήρανσης αναφέρεται επίσης σε φυσικές, βιολογικές, χημικές ιδιότητες, καθώς και σε κοινωνικές αλλαγές που ποικίλουν μεταξύ των ατόμων (Kooij et al., 2008, Okunribido & Wynn, 2010; Schalk et al., 2010). Ο υποκειμενικός ορισμός της ηλικίας αναφέρεται στην αυτο-αντίληψη της ηλικίας, «πόσο χρονών οι ηλικιωμένοι ή νέοι άνθρωποι αντιλαμβάνονται ότι είναι» (DuBose, 2016). Τόσο η υποκειμενική όσο και η αντικειμενική αντίληψη της ηλικίας σχετίζονται με ψυχολογικές και φυσικές μεταβλητές που συνδέονται με το άγχος που βιώνεται κατά την εργασία (DuBose, 2016). Στο συγκεκριμένο δείγμα, η ηλικία φαίνεται να έχει άμεσο αντίκτυπο στον συναισθηματικό έλεγχο των ατόμων, στις επιθυμίες τους και φαίνεται να επηρεάζει τις αντιλήψεις που αφορούν στις συναισθηματικές τους ικανότητες. Το εν λόγω εύρημα ενδέχεται να οφείλεται στο γεγονός ότι η ηλικία σχετίζεται με θετικά συναισθήματα και γνωσιακή επανεκτίμηση (Yeung, Wong, & Lok, 2011). Επίσης, τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, αν και παρουσιάζουν σημαντική συνέχεια με την πάροδο του χρόνου, μπορούν να αλλάξουν με συστηματική εξάσκηση (Robins, Fraley, Roberts & Trzesniewski, 2001).

Επίσης, έχει σημειωθεί ότι η συναισθηματική ωριμότητα σχετίζεται θετικά με τη φυσιολογική ωριμότητα. Οι Salovey και Mayer (1990) έχουν επισημάνει ότι η ΣΝ αναπτύσσεται με την αυξανόμενη ηλικία και εμπειρία. Ο Goleman (1995) διαπίστωσε ότι τα σημάδια της ΣΝ εμφανίζονται μεταξύ πολύ μικρών παιδιών, με τα μεγαλύτερα παιδιά να εμφανίζουν μεγαλύτερη συναισθηματική ικανότητα απ' ό,τι τα νεότερα ηλικιακά. Έτσι λοιπόν, σύμφωνα με τον ερευνητή (Goleman, 1995), η συναισθηματική νοημοσύνη αυξάνεται με την ηλικία ή την τάξη. Επίσης, ο Goleman (1996) έχει δηλώσει ότι η συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να καλλιεργηθεί και να αναπτυχθεί με το πέρασμα του χρόνου. Σε μια σειρά διαχρονικών μελετών, επισημάνθηκε ότι οι άνθρωποι μπορούν να αλλάξουν τη ΣΝ τους και να την αναπτύξουν ακόμα και αν έχουν περάσει τα πρώτα πέντε έτη της ζωής του (Boyatzis et al., 2000). Οι Wong και Law (2002), που έχουν εργαστεί με διαφορετικά ηλικιακά δείγματα, διαπιστώνουν ότι η ηλικία συσχετίζεται θετικά με τη συναισθηματική νοημοσύνη. Ομοίως, ο Kafetsios (2004) σε μελέτη του, με δείγμα 239 ενηλίκων ηλικίας μεταξύ 19-66 ετών, αναφέρει ότι οι μεγαλύτεροι ηλικιακά συμμετέχοντες σημείωσαν υψηλότερα σκορ σε τρεις από τις τέσσερις διαστάσεις της ΣΝ. Αντίθετα με τα ανωτέρω ευρήματα, ο Jacques (2009) σε δείγμα 221 φοιτητών, επισημαίνει ότι η ηλικία δεν είχε κάποια επίδραση στη συναισθηματική νοημοσύνη. Οι Lorenzo et al. (2007) διαπίστωσαν ότι υπάρχουν πολλοί νέοι με υψηλή ΣΝ και πολλοί ηλικιωμένοι με χαμηλή. Απαιτείται, λοιπόν, περαιτέρω διερεύνηση της επίδρασης των δημογραφικών παραγόντων και ιδιαίτερα της ηλικίας στη ΣΝ των ατόμων.

### **5.3. Εργασιακή Δέσμευση και Δημογραφικά χαρακτηριστικά**

Στη συγκεκριμένη μελέτη διαφάνηκε ότι η ηλικία επηρεάζει σημαντικά την εργασιακή δέσμευση των αστυνομικών υπαλλήλων. Πιο συγκεκριμένα, οι μεγαλύτεροι ηλικιακά υπάλληλοι χαρακτηρίζονται από υψηλά επίπεδα ενέργειας και διανοητικής ανθεκτικότητας κατά την εργασία, καθώς και από την επιθυμία τους να επενδύσουν προσπάθεια στο έργο τους και να επιδείξουν επιμονή, ακόμη και αν έρθουν αντιμέτωποι με δυσκολίες. Επιπλέον, εμπλέκονται έντονα με την εργασία τους, διακατέχονται από ενθουσιασμό, έμπνευση, υπερηφάνεια και είναι συγκεντρωμένοι στο έργο τους. Μελετώντας τη διεθνή βιβλιογραφία, συμπεραίνουμε ότι δεν υπάρχουν

ασφαλή συμπεράσματα σχετικά με την έρευνα που αφορά στη σχέση της ηλικίας με την εργασιακή δέσμευση (Peter, 2008). Οι Schaufeli και Bakker (2003) διαπίστωσαν ότι οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι παρουσιάζουν υψηλότερα αισθήματα εργασιακής δέσμευσης από τους νεότερους συναδέλφους τους. Ομοίως, οι Rothman, Mostert και Rothmann (2006) αναφέρουν διαφορές στον παράγοντα του σφρίγγου και της αφοσίωσης, με βάση την ηλικία. Οι Pitt-Catsouphes και Matz-Costa (2008) επισήμαναν ότι οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι δεν θεωρούνται πλέον «νεκροί» στους οργανισμούς αφού η θεωρία της επαγγελματικής σταδιοδρομίας τονίζει ότι οι εργαζόμενοι θα μπορούσαν να κάνουν καριέρα και αλλαγές στο επαγγελματικό τους προφίλ σε οποιαδήποτε ηλικία ή στάδιο της ζωής τους. Ωστόσο, αρκετές είναι οι μελέτες που δεν εντοπίζουν σημαντικές διαφορές στην εργασιακή αφοσίωση των εργαζομένων ανάλογα με την ηλικία τους (Bakken and Holzemer, 2000; Salamonson, Andrew, & Everett, 2009).

Επιπλέον, αξίζει να αναφερθεί ότι, από τη συγκεκριμένη μελέτη, προέκυψε πως η ύπαρξη των παιδιών συνδέθηκε αρνητικά με την εργασιακή δέσμευση των υπαλλήλων και πιο συγκεκριμένα με τη διάσταση της απορρόφησης στην εργασία τους. Οι έχοντες τέκνα χαρακτηρίζονταν από μειωμένη συγκέντρωση και απορρόφηση στην εκτέλεση των εργασιακών τους καθηκόντων. Το συγκεκριμένο γεγονός δεν μας κινεί την περιέργεια λόγω των αυξημένων υποχρεώσεων που συνεπάγονται από την παρουσία των παιδιών στη ζωή ενός ατόμου.

## **6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ**

Η μελέτη μας υποστηρίζει τη σημαντική επίδραση της ΣΝ στην εργασιακή δέσμευση των αστυνομικών υπαλλήλων. Οι άνθρωποι έχουν την ικανότητα να εντοπίζουν και να βιώνουν ένα ευρύ φάσμα συναισθημάτων στην καθημερινή ζωή. Ωστόσο, η ικανότητα χρήσης, κατανόησης και διαχείρισης αυτών των συναισθημάτων δεν αποτελεί κτήμα όλων των ατόμων, γεγονός που καθιστά αναγκαία τη βελτίωση των κοινωνικών και συναισθηματικών δεξιοτήτων τους. Όσον αφορά στους αστυνομικούς, η ανωτέρω ανάγκη κρίνεται επιτακτική λόγω της ιδιαίτερης φύσης του συγκεκριμένου επαγγέλματος, που θέτει στο επίκεντρό του την ασφάλεια του πολίτη και την εύρυθμη λειτουργία της κοινωνίας. Με την εφαρμογή προγραμμάτων κοινωνικής και συναισθηματικής μάθησης, το αστυνομικό προσωπικό μπορεί να αποκτήσει γνώσεις, στάσεις και δεξιότητες, που είναι απαραίτητες για την κατανόηση και τη διαχείριση των συναισθημάτων, την επίτευξη θετικών στόχων, τη διατήρηση θετικών σχέσεων και τη λήψη υπεύθυνων αποφάσεων.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

- Akhtar, R., Boustani, J.L., Tsivrikos, D., Chamorro-Premuzic, T. (2015). The engageable personality: Personality and trait EI as predictors of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 73:44–9.
- Alfes, K., Truss, C., Soane, E. C., Rees, C. and Gatenby, M. (2013), The Relationship Between Line Manager Behavior, Perceived HRM Practices, and Individual Performance: Examining the Mediating Role of Engagement. *Hum. Resour. Manage.*, 52: 839–859.
- Andrei, F., & Petrides, K. V. (2013). Trait emotional intelligence and somatic complaints with reference to positive and negative mood. *Psihologija*, 46(1), 5–15.
- Aremu, A.O., & Tejumola, T.O. (2008) Assessment of Emotional Intelligence among Nigeria Police. *Journal of Social Science*, 16 (3): 221-226.
- Bakken, S., and Holzemer, W.L. (2000). Relationships between perception of engagement with health care provider and demographic characteristics, health status, and adherence to therapeutic regimen in persons with HIV/AIDS. *AIDS Patient Care & STDs*, 14,4,189.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T.W. (2008). Work engagement: The emergence of a new concept in occupational health psychology. *Work & Stress*.
- Bakker, A.B., & Bal, P.M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83 , 189-206.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. and Sanz-Vergel, A.I. (2014) Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411.
- Bar-On, R. (1997). Bar-On emotional quotient inventory: Technical manual. Toronto: Multi-Health Systems.
- Boyatzis, R. E., Goleman, D., and Rhee, K. (2000). Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory (ECIs). In R. Bar-On and J.D.A. Parker (eds.), *Handbook of emotional intelligence*. San Francisco: Jossey-Bass, pp. 343-362.
- Brunetto, Y., Teo, S. T.T., Shacklock, K. and Farr-Wharton, R. (2012), Emotional intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: explaining organisational commitment and turnover intentions in policing. *Human Resource Management Journal*, 22: 428–441.
- Buchanan, D. & Huczynski, A. (2004). *Organizational Behaviour. An introductory text*, 5th ed. Harlow, FT/Prentice Hall.
- Buckingham, M., & Coffman, C (1999). *First, break all the rules*, New York: Simon Schuster.
- Burri, A. V., Cherkas, L. M., & Spector, T. D. (2009). Emotional intelligence and its association with orgasmic frequency in women. *Journal of Sexual Medicine*, 6(7), 1930–1937.

Chamorro - Premuzic , T. , & Furnham , A. ( 2010 ). The psychology of personnel selection . Cambridge : Cambridge University Press .

Chamorro - Premuzic , T. , Bennett , E. , & Furnham , A. ( 2007 ). The happy personality: Mediational role of trait emotional intelligence . *Personality and Individual Differences* , 42 , 1633 – 1639 .

Cherniss, C. (2000). Emotional intelligence: What it is and why it matters. Paper presented at the annual meeting of the society for industrial and organizational psychology, New Orleans, LA.

Corporate Leadership Council (2004), *Driving Performance and Retention through Employee Engagement*, Corporate Leadership Council, Arlington, VA.

Cohen, N., & Arieli, T. (2011). Field Research in Conflict Environments: Methodological Challenges and Snowball Sampling. *Journal of Peace Research*, 48, 423-435.

Cooper, A. & Petrides, K. V. (2010). A psychometric analysis of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire-Short Form (TEIQue-SF) using Item Response Theory. *Journal of Personality Assessment*, 92, 449-457.

Crabtree, S (2005) ‘Engagement keeps the doctor away’, *Gallup Management Journal*, January 13, 1-4.

Daus, C.S., & Ashkanasy, N. M. (2005). The case for the ability-based model of emotional intelligence in organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 26, p. 453-466.

De Clercq, D., Bouckennooghe, D., Raja, U. and Matsyborska, G. (2014), *Servant Leadership and Work Engagement: The Contingency Effects of Leader-Follower Social Capital*. *Human Resource Development Quarterly*, 25: 183–212.

Demerouti, E., Bakker, A.B., Janssen, P.P.M. & Schaufeli, W.B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27, 279-286.

Demerouti, E., & Cropanzano, R. (2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. In A.B. Bakker & M.P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 147–163). New York: Psychology Press.

Duran, A., Extremera, N., Rey, L. (2004). Self-reported emotional intelligence, burnout and engagement among staff in services for people with intellectual disabilities. *Psychological Reports*, 95:386–90.

Furnham, A., & Christoforou, I. (2007). Personality traits, emotional intelligence, and multiple happiness. *North American Journal of Psychology*, 9(3), 439–462.

Gallup (2006), ‘Gallup study: engaged employees inspire company innovation:national survey finds that passionate workers are most likely to drive organisations forward’, *The Gallup Management Journal*, <http://gmj.gallup.com/content/24880/Gallup-Study-Engaged-Employees-Inspire-Company.aspx>.



- Gardner , H. ( 1999 ). *Intelligence reframed: Multiple intelligences for the 21st century* . New York : Basic Books.
- Gardner, L. and Rolfe, G. (2005), *The research assessment exercise and its effects on practice development*. *Pract. Dev. Health Care*, 4: 160–161.
- Garrosa, E., Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Rodríguez-Carvajal, R. (2011). *Role stress and personal resources in nursing: A cross-sectional study of burnout and engagement*. *International Journal of Nursing Studies*: 48:479–489.
- Gill, R. (2011). *An integrative review of storytelling. Using corporate stories to strengthen employee engagement and internal and external reputation*. *Prism*, 8(1).
- Goleman , D. ( 1995 ). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ* . London :Bloomsbury .
- Goleman , D. ( 1998 ). *Working with emotional intelligence* . London : Bloomsbury .
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). *What is emotional intelligence?* In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence* (pp. 3–34). New York: Basic Books.
- Gowri, P.A. & Mariammal, M. (2012), “*Factorial Dimensions of Employee Engagement in Public and Private Sector Banks,*” *Bonfring International Journal of Data Mining*, 2, 4.
- Greenspan, S.I (1989). *Emotional intelligence*. In: Field K., Cohler B. J. & Wool G. (Editors). *Learning and education: psychoanalytic perspectives*. International Universities Press, Madison, CT, United States, p. 209–243.
- Guleryuz, G., Guney, S., Aydin, E.M., & Asan, O. (2008). *The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organizational commitment of nurses: A questionnaire survey*. *International Journal of Nursing Studies*, 45, 1625-1635.
- Hakanen, J.J., Schaufeli, W.B., Ahola, K., 2008a. *The job demands-resources model: a three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement*. *Work and Stress* 22, 224–241.
- Hakanen, J.J., Perhoniemi, R., Toppinen-Tanner, S., 2008b. *Positive gain spirals at work: from job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness*. *Journal of Vocational Behavior* 73, 78–91.
- Harter, J.K, Schmidt, F.L, Hayes, T.L (2002), ‘*Business- unit- level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a metaanalysis*’, *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279.
- Hasan Ansari, A., Talan, A., (2017). *Emotional Intelligence and Work Engagement as Mediators of Big Five Personality and Knowledge Sharing*. *Global Journal of Enterprise Information System*,9(3).
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). *Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 632–643.

- Howitt, P. (2002). "Looking Inside the Labor Market: A Review Article." *Journal of Economic Literature*, 40(1): 125-138.
- Jacobs, I., Sim, C-W & Zimmermann, J. (2015). The German TEIQue-SF: Factorial structure and relations to agentic and communal traits and mental health. *Personality and Individual Differences*, 72, 189-194.
- Jacques, E.T. (2009). The relationship between emotional intelligence and the academic performance and selection of a major of college students, TUI University, Proquest Dissertations and Thesis.
- Johnson M (2004). The new rules of engagement: life- work balance and employee commitment, The Chartered Institute of Personnel and Development.
- Joseph, D.L., & Newman, D.A. (2010). Emotional Intelligence: An Integrative Meta-Analysis and Cascading Model. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 54-78.
- Jordan, P. J., & Troth, A. C. (2002). Emotional intelligence and conflict resolution: Implications for human resource development. *Advances in developing human resources*, 4(1), 62–79.
- Kafetsios, K., (2004). Attachment and Emotional Intelligence Abilities Across the Life Course. *Personality and Individual Differences*, 37, 129-145.
- Kafetsios, K., & Zampetakis, L. A. (2008). Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work. *Personality and Individual Differences*, 44(3), 712-722.
- Kahn, W.A. (1990). 'Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work', *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Kerfoot, K. (2008), "Staff engagement: It starts with the leader," *MEDSURG Nursing*, 17(1), 64-65.
- Kooij, D., De Lange, A., Jansen, P., and Dijkers, J. (2008). Older workers' motivation to continue to work: five meanings of age: a conceptual review. *Journal of Managerial Psychology*. 23, 364–394.
- Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E. & Truss, K. (2008). Employee Engagement: A Literature Review. Kingston Business School, Kingston University Working Paper Series No 19, October 2008.
- Kulkarni, M. P., Janakiram, B. & Kumar, D. N. S. (2009). Emotional Intelligence and Employee Performance as an Indicator for Promotion, *International Journal of Business and Management*, 4(4), 161-164.
- Lane, R. D., & Schwartz, G. E. (1987). Levels of emotional awareness: a cognitive-developmental theory and its application to psychopathology. *American Journal of Psychiatry*, 144, 133-143.
- Lane, R. D., Sechrest, L., Riedel, R., Weldon, V., Kaszniak, A., & Schwartz, G. E. (1996). Impaired verbal and nonverbal emotion recognition in alexithymia. *Psychosomatic Medicine*, 58, 203-210.

- Langelaan, S., Bakker, A. B., Van Doornen, L. J. P., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, 40, 521–532.
- Leuner, B. (1966). Emotionale Intelligenz und Emanzipation. [Emotional intelligence and emancipation.] . *Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie*, 15, 196 – 203.
- MacCann, C., & Roberts, R. D. (2008). New paradigms for assessing emotional intelligence: theory and data. *Emotion*, 8, 540-551.
- Marjanović, Z. J., & Dimitrijević, A. A. (2014). Reliability, construct and criterion-related validity of the Serbian adaptation of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue). *Psihologija*, 47(2), 249–262.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach burnout inventory manual*. Palo Alto, Calif.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The Truth about Burnout How Organizations Cause Personal Stress and What to do about It*. San Francisco, CA Jossey-Bass.
- Mavroveli, S., Petrides, K. V., Rieffe, C., & Bakker, F. (2007). Trait emotional intelligence, psychological well-being, and peer-rated social competence in adolescence. *British Journal of Developmental Psychology*, 25(2), 263–275.
- May, D.R. Gilson, R.L. & Harter, L.M. (2004) ‘The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work’, *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 77, 11-37.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (1999). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, 27, 267 – 298.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2000). Models of emotional intelligence. In R. J. Sternberg (Ed.), *Handbook of human intelligence* (pp. 396 – 420). New York : Cambridge University Press.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2002). *Mayer – Salovey – Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT): User ’ s manual*. Toronto, Ontario : Multi - Health Systems, Inc.
- Meesala, A. (2011), “Identification of Engaged Employee Groups: Who all are the Full -Throttles, the Wet-Behind-the-Ears, and the Pastthe-Primes in India?,” *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(5), 157-181.
- Mikolajczak, M., Luminet, O., & Menil, C. (2006). Predicting resistance to stress: Incremental validity of trait emotional intelligence over alexithymia and optimism. *Psicothema*, 18, 79–88.
- Mikolajczak, M., Menil, C., & Luminet, O. (2007b). Explaining the protective effect of trait emotional intelligence regarding occupational stress: Exploration of emotional labour processes. *Journal of Research in Personality*, 41(5), 1107–1117.
- Mikolajczak, M., Luminet, O., Leroy, C., & Roy, E. (2007a). Psychometric properties of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire: Factor structure, reliability,

construct, and incremental validity in a French-speaking population. *Journal of Personality Assessment*, 88(3), 338–353.

Mikolajczak, M., & Luminet, O. (2008). Trait emotional intelligence and the cognitive appraisal of stressful events: An exploratory study. *Personality and Individual Differences*, 44(7), 1445–1453.

Okunribido, O., T. Wynn (2010). Ageing and work-related musculoskeletal disorders. A review of the recent literature, HSE.

Padula, R.S., Chiavegato, L.D., Cabral, C.M., Almeida, T., Ortiz, T., Carregaro, R.L. (2012). Is occupational stress associated with work engagement? *Work*, 41, 2963–2965.

Payne, W.L (1986). A study of emotion: developing emotional intelligence, self integration, relating to fear, pain and desire. *Dissertation abstracts international*, 47 (1): 203A.

Petrides, K. V., & Furnham, A. (2000). On the dimensional structure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 29, 313 – 320.

Petrides, K. V., & Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of Personality*, 15, 425 – 448.

Petrides, K. V., & Furnham, A. (2006). The role of trait emotional intelligence in a genderspecific model of organizational variables. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(2), 552–569.

Petrides K.V, Pita R & Kokkinaki F (2007). The location of trait emotional intelligence in personality factor space. *British Journal of Psychology*, 98: 273-289.

Petrides, K. V. (2009). Psychometric properties of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire. In C. Stough, D. H. Saklofske, & J. D. Parker (Eds.), *Advances in the assessment of emotional intelligence*. New York: Springer.

Pitt-Catsoupes, M., & Matz-Costa, C. (2008). The multi-generational workforce: Workplace flexibility and engagement. *Community, Work & Family*, 11(2), 215–229.

Platsidou, M. (2010). Trait emotional intelligence of Greek special education teachers in relation to burnout and job satisfaction. *School Psychology International*, 31(1), 60-76.

Portello, J. (1996) ‘Dimensions of managerial and professional women’s stress: Interpersonal conflict and distress’, *Dissertation Abstracts International: Section B: the Sciences and Engineering*, US: University Microfilms International, 57 (6-B).

Ranjbar Ezzatabadi, M., Bahrami, M. A., Hadizadeh, F., Arab, M., Nasiri, S., Amiresmaili, M., & Ahmadi Tehrani, G. (2012.) Nurses' emotional intelligence impact on the quality of hospital services. *Iranian Red Crescent Medical Journal*. 14 (12) 758-63.

Ravichandran, K., Al-Hamdan, N.A., & Mohamed, G. (2011). Knowledge, attitude, and behavior among Saudis toward cancer preventive practice, *Journal of Family and Community Medicine*, 18(3), 135-142.

Robins, R. W., Fraley, R. C., Roberts, B. W. and Trzesniewski, K. H. (2001), A Longitudinal Study of Personality Change in Young Adulthood. *Journal of Personality*, 69: 617–640.

Robinson, I. (2006). *Human Resource Management in Organisations*. London, CIPD.

Rothmann, S., Mostert, K. and Strydom, M. (2006) A Psychometric Evaluation of the Job Demands-Resources Scale in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32, 76-86.

Rothmann, S., & Jordan, G.M.E. (2006). Job demands, job resources and work engagement of academic staff in South African higher education institutions. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32, 87–96.

Salamonson, Y., Everett, B., Koch, J., Andrew, S., & Davidson, P.(2012). The impact of term-time paid work on academic performance in nursing students: A longitudinal study. *International Journal of Nursing Studies*, 49, 579—585.

Salanova, M., Agut, S. & Peiro´, J.M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217-1227.

Salanova, M., Schaufeli, W., Martínez, I., & Bresó, E. (2010). How obstacles and facilitators predict academic performance: The mediating role of study burnout and engagement. *Anxiety, Stress and Coping*, 23, 53–70.

Salovey, P., Mayer, J. D., Goldman, S. L., Turvey, C., & Palfai, T. P. (1995). Emotional attention, clarity, and repair: exploring emotional intelligence using the trait meta-mood scale. In J. W. Pennebaker (Ed.), *Emotion, disclosure, and health* (pp. 125154). Washington, DC: American Psychological Association.

Sanders, C. (2003), *Living up to Our Theory: Inviting Children to Family Sessions*. *Australian and New Zealand Journal of Family Therapy*, 24: 177–182.

Schalk, R., et al., (2010): Moving European research on work and ageing forward: Overview and agenda. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 19:1, 76-101.

Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2001). Werk en welbevinden: Naar een positieve benadering in de Arbeids -en Gezondheidspsychologie [Work and well-being: Towards a positive Occupational Health Psychology]. *Gedrag & Organisatie*, 14, 229-253.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzaléz-Roma´, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.

Schaufeli, W. B., Martinez., I. M., Marques-Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students. A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33, 464-481.

Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2003). *The Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*. Test manual. Utrecht, The Netherlands: Department of Social & Organizational Psychology.

- Schaufeli WB, Bakker AB, Salanova M (2006), 'The measurement of work engagement with a short questionnaire', *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. and Van Rhenen, W. (2008), Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being?. *Applied Psychology*, 57, 173–203.
- Schutte , N. S. , Malouff , J. M. , Hall , L. E. , Haggerty , D. J. , Cooper , J. T. , Golden , C. J. et al. (1998 ). Development and validation of a measure of emotional intelligence . *Personality and Individual Differences* , 25 , 167 – 177.
- Singh, M. and Woods, S. A. (2008), Predicting General Well-Being From Emotional Intelligence and Three Broad Personality Traits. *Journal of Applied Social Psychology*, 38: 635–646.
- Sprang, G., Clark, J. J., & Whitt-Woosley, A. (2007). Compassion fatigue, compassion satisfaction, and burnout: Factors impacting a professional's quality of life. *Journal of Loss and Trauma*, 12, 259-280.
- Stamatopoulou, M., Galanis, P., & Prezerakos, P. (2016). Psychometric properties of the Greek translation of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire–Short Form (TEIQue-SF). *Personality and Individual Differences*, 95, 80-84.
- Sy, T., Tram. S. & O'Hara, L., (2006). Relation of employee and manager to job satisfaction and performance: *Journal of Vocational Behaviour*, 68(3), 461-443.
- Swami, V., Begum, S., & Petrides, K. V. (2010). Associations between trait emotional intelligence, actual–ideal weight discrepancy, and positive body image. *Personality and Individual Differences*, 49(5), 485–489.
- Tett, R. P., Fox, K. E., & Wang, A. (2005). Development and validation of a self-report measure of emotional intelligence as a multidimensional trait domain. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31, 859-888.
- Thorndike , E. L. ( 1920 ). Intelligence and its uses . *Harper ' s Magazine* , 140 , 227 – 235 .
- Towers Perrin (2003) Working today: Understanding what drives employee engagement. The 2003 Towers Perrin Talent Report.
- Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243-274.
- Xantopoulou, D., Bakker, A.B., Kantas, A., & Demerouti, E. (2012). Measuring burnout and work engagement: Factor structure, invariance, and latent mean differences across Greece and the Netherlands, *International Journal of Business Science and Applied Management*, 7(2), 40-52.
- Yeung, D. Y., Wong, C.K.M., & Lok, D.P.P. (2011). Emotion regulation mediates age differences in emotions. *Aging and Mental Health*, 15, 414–418.

Zampetakis, L.A., Beldekos, P., & Moustakis, V. (2009). "Day to day" entrepreneurship within organizations: The role of trait emotional intelligence and perceived organizational Support . *European Management Journal*, 27, 165-175.

Zhu, Y., Liu, C., Guo, B., Zhao, L. & Lou, F. (2015), The impact of emotional intelligence on work engagement of registered nurses: the mediating role of organisational justice. *Journal of Clinical Nursing*, 24: 2115–2124.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1.

### ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ ΜΕΛΕΤΗΣ

- *Ερωτηματολόγιο Συναισθηματικής Νοημοσύνης ως Χαρακτηριστικό Γνώρισμα της Προσωπικότητας (Petrides and Furnham, 2006; Stamatopoulou, Galanis, & Prezerakos, 2016).*

**Οδηγίες:** Σας παρακαλούμε να σημειώσετε με ένα κύκλο τον αριθμό που αντανακλά καλύτερα το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας σας με κάθε μια από τις προτάσεις που ακολουθούν. Όσο πιο πολύ διαφωνείτε με μια πρόταση, τόσο η απάντησή σας θα πλησιάζει το «1». Αντίθετα, όσο πιο πολύ συμφωνείτε, τόσο η απάντησή σας θα πλησιάζει το «7». Μη σκέφτεστε πολύ ώρα για την ακριβή σημασία των προτάσεων. Δουλέψτε γρήγορα και προσπαθήστε να απαντήσετε όσο το δυνατόν με μεγαλύτερη ακρίβεια. Σας υπενθυμίζουμε ότι δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις.

| Διαφωνώ<br>Απόλυτα  | 1.....2.....3.....4.....5.....6...<br>.....7 Συμφωνώ Απόλυτα |   |   |   |   |   |   |
|---|--|---|---|---|---|---|---|
|   | 1  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. Δε δυσκολεύομαι καθόλου να εκφράσω τα συναισθήματά μου με λόγια.           |  |   |   |   |   |   |   |
| 2. Συχνά το βρίσκω δύσκολο να δω τα πράγματα από την οπτική γωνία των άλλων.  |  |   |   |   |   |   |   |
| 3. Γενικά είμαι ένα ιδιαίτερα δραστήριο άτομο με στόχους.                     |  |   |   |   |   |   |   |
| 4. Συνήθως μου είναι δύσκολο να ελέγξω τα συναισθήματά μου.                   |  |   |   |   |   |   |   |
| 5. Γενικά δε βρίσκω τη ζωή διασκεδαστική.                                     |  |   |   |   |   |   |   |
| 6. Μπορώ να χειριστώ αποτελεσματικά τους άλλους ανθρώπους.                    |  |   |   |   |   |   |   |
| 7. Έχω την τάση να αλλάζω γνώμη συχνά.  |  |   |   |   |   |   |   |
| 8. Γενικά δυσκολεύομαι να κατανοήσω τι ακριβώς νιώθω.                         |  |   |   |   |   |   |   |
| 9. Πιστεύω πως έχω πολλά χαρίσματα.   |  |   |   |   |   |   |   |
| 10 Συχνά δυσκολεύομαι να υπερασπισθώ τα δικαιώματά μου.                       |  |   |   |   |   |   |   |
| 11 Συνήθως μπορώ να επηρεάσω τα συναισθήματα των άλλων ανθρώπων.              |  |   |   |   |   |   |   |
| 12 Γενικά είμαι απαισιόδοξος άνθρωπος.  |  |   |   |   |   |   |   |
| 13 Οι κοντινοί μου άνθρωποι παραπονιούνται ότι δεν τους συμπεριφέρομαι σωστά. |  |   |   |   |   |   |   |



|    |  |   |   |   |   |   |   |   |
|----|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 14 | Συνήθως δυσκολεύομαι να προσαρμόζω τη ζωή μου ανάλογα με τις .<br>περιστάσεις.         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 15 | Γενικά, είμαι ικανός να αντιμετωπίσω το άγχος.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 16 | Συχνά δυσκολεύομαι να δείχνω στοργή στους κοντινούς μου .<br>ανθρώπους.                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 17 | Συνήθως μπορώ να «μπω στη θέση του άλλου» και να καταλάβω τα .<br>συναισθήματά<br>του. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 18 | Δεν έχω αρκετά κίνητρα στη ζωή μου.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 19 | Συνήθως μπορώ να βρω τρόπους να ελέγξω τα συναισθήματά μου .<br>όταν το θέλω.          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 20 | Σε γενικές γραμμές, είμαι ευχαριστημένος από τη ζωή μου.                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 21 | Θα περιέγραφα τον εαυτό μου ως καλό διαπραγματευτή.                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 22 | Συχνά ανακατεύομαι σε καταστάσεις και αργότερα το .<br>μετανιώνω.                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 23 | Συχνά, σταματώ αυτό που κάνω και συγκεντρώνομαι σε αυτό<br>που νιώθω.                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 24 | Αισθάνομαι καλά με τον εαυτό μου.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 25 | Έχω την τάση να υποχωρώ ακόμη και όταν γνωρίζω πως έχω .<br>δίκιο.                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 26 | Πιστεύω πως δεν έχω καθόλου επιρροή στα συναισθήματα των .<br>άλλων.                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 27 | Πιστεύω ότι γενικά τα πράγματα θα εξελιχθούν καλά στη ζωή .<br>μου.                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 28 | Δυσκολεύομαι να δεθώ πολύ ακόμη και με όσους βρίσκονται .<br>πολύ κοντά μου.           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 29 | Γενικά, μπορώ να προσαρμόζομαι σε καινούρια περιβάλλοντα και .<br>καταστάσεις.         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 30 | Οι άλλοι με θαυμάζουν γιατί είμαι «άνετος».  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

- *Ερωτηματολόγιο Εργασιακής Δέσμευσης (Schaufeli & Bakker, 2003; Xanthopoulou et al. 2013)*

Σημειώστε με ένα κύκλο πόσο συχνά ισχύει για σας το περιεχόμενο της κάθε δήλωσης ακολουθώντας την εξής διαβάθμιση :

| Ποτέ | Σχεδόν ποτέ                             | Μερικές φορές                     | Τακτικά                     | Συχνά                  | Πολύ συχνά                     | Πάντα        |
|------|---|-----------------------------------|-----------------------------|------------------------|--------------------------------|--------------|
| 0    | 1                                       | 2                                 | 3                           | 4                      | 5                              | 6            |
| Ποτέ | Μερικές φορές<br>το χρόνο ή<br>λιγότερο | Μια φορά το<br>μήνα ή<br>λιγότερο | Μερικές<br>φορές το<br>μήνα | Μια φορά<br>τη βδομάδα | Μερικές<br>φορές τη<br>βδομάδα | Κάθε<br>μέρα |

1. \_\_\_\_\_ Στη δουλειά μου αισθάνομαι να πλημμυρίζω από ενεργητικότητα.
2. \_\_\_\_\_ Η εργασία που κάνω είναι χρήσιμη και γεμάτη νόημα.
3. \_\_\_\_\_ Ο χρόνος κυλάει γρήγορα όταν εργάζομαι.
4. \_\_\_\_\_ Νιώθω γεμάτος/η ζωντάνια και δύναμη όταν εργάζομαι.
5. \_\_\_\_\_ Είμαι ενθουσιασμένος/η με τη δουλειά μου.
6. \_\_\_\_\_ Όταν εργάζομαι ξεχνώ τα πάντα γύρω μου.
7. \_\_\_\_\_ Η εργασία μου με εμπνέει.
8. \_\_\_\_\_ Όταν σηκώνομαι το πρωί έχω διάθεση να πάω στη δουλειά μου.
9. \_\_\_\_\_ Νιώθω ευτυχισμένος/η όταν εργάζομαι με εντατικούς ρυθμούς.
10. \_\_\_\_\_ Νιώθω υπερήφανος/η για τη δουλειά που κάνω.
11. \_\_\_\_\_ Είμαι τελείως απορροφημένος/η από την εργασία μου.
12. \_\_\_\_\_ Όταν εργάζομαι είμαι ικανός να συνεχίσω τη δουλειά μου για πολλή ώρα.
13. \_\_\_\_\_ Η δουλειά μου αποτελεί πρόκληση για μένα.
14. \_\_\_\_\_ Η δουλειά μου με συναρπάζει.
15. \_\_\_\_\_ Στην δουλειά μου έχω μεγάλη πνευματική αντοχή.
16. \_\_\_\_\_ Μου είναι δύσκολο να αποσπάσω τον εαυτό μου από τη δουλειά μου
17. \_\_\_\_\_ Δείχνω πάντοτε επιμονή στη δουλειά μου, ακόμα κι όταν τα πράγματα δεν πάνε καλά.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

### ΑΔΕΙΕΣ ΧΡΗΣΗΣ ΤΩΝ ΣΤΑΘΜΙΣΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΓΛΩΣΣΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΩΝ

#### Κλίμακα Συναισθηματικής Νοημοσύνης ως Χαρακτηριστικό Γνώρισμα της Προσωπικότητας TEIQue-SF

Συντάκτες : Petrides, K. V. & Furnham, A. (2006). The role of trait emotional intelligence in a gender-specific model of organizational variables. *Journal of Applied Social Psychology*, 36, 552-569.

Στάθμιση στην Ελλάδα: Stamatopoulou, M., Galanis, P., & Prezerakos, P. (2016). Psychometric properties of the Greek translation of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire–Short Form (TEIQue-SF). *Personality and Individual Differences*, 95, 80-84. doi:10.1016/j.paid.2016.02.035

#### PERMISSION

Εισερχόμενα x



**ΚΩΣΤΑΣ ΣΑΚΚΟΣ** <kostasakkos@gmail.com> 20 Μαΐ (Πριν από 5 ημέρες)

προς k.petrides

*Dear Professor,*

As part of my Master research obligations at Panteion University, Department of Economic & Regional Development I have undertaken the project entitled "*The role of manager's Emotional Intelligence on employees' Work Engagement: The case of police officers in Greece*". My supervisor will be Professor Th. Palaskas. We wish to make use of TEIQue-SF, which is created by you and is validated in greek by Mrs M Stamatopoulou and her partners. We ask for your permission in order to use your questionnaire in our study.

*We are looking forward to receiving your permission,*

Konstantinos Sakkos

MSc Student



**Petrides, Konstantinos** <k.petrides@ucl.ac.uk> 22 Μαΐ (Πριν από 3 ημέρες)

προς Εμένα

Αγγλικά

Ελληνικά

## Μετάφραση μηνύματος

Απενεργοποίηση για: Αγγλικά

Γεια σου Κωστα κι ευχαριστω για το email σου.

You do not need special permission to use any TEIQue form in your research. Please see our FAQ at <http://www.psychometriclab.com/Home/Default/18>

You can download the various TEIQue forms from the same website (see menu on the left), which also incorporates an automated on-line scoring system for the TEIQue and TEIQue-SF.

Πολλα χαιρετισματα,  
Κωνσταντινος

-----

K V Petrides

[www.psychometriclab.com](http://www.psychometriclab.com)

**From:** ΚΩΣΤΑΣ ΣΑΚΚΟΣ [mailto:[kostasakkos@gmail.com](mailto:kostasakkos@gmail.com)]

**Sent:** Saturday, May 20, 2017 20:12

**To:** Petrides, Konstantinos <[k.petrides@ucl.ac.uk](mailto:k.petrides@ucl.ac.uk)>

**Subject:** PERMISSION



**Άδεια χρήσης ερωτηματολογίου**

Εισερχόμενα x



**ΚΩΣΤΑΣ ΣΑΚΚΟΣ** <[kostasakkos@gmail.com](mailto:kostasakkos@gmail.com)> 12:21 π.μ. (Πριν από 20 ώρες)

προς neda-23

*Κυρία Σταματοπούλου*

Ονομάζομαι Κωνσταντίνος Σάκκος και είμαι μεταπτυχιακός φοιτητής στο Τμήμα Οικονομικής & Περιφερειακής Ανάπτυξης του Παντείου Πανεπιστημίου. Στο πλαίσιο των ακαδημαϊκών μου υποχρεώσεων εκπονώ την διπλωματική εργασία μου με θέμα «Ο ρόλος της Συναισθηματικής Νοημοσύνης του μάνατζερ στην Εργασιακή Δέσμευση των υφισταμένων: Η περίπτωση των αστυνομικών υπαλλήλων» υπό την επίβλεψη του Καθηγητή Θεοδοσίου Παλάσκα. Για την αξιολόγηση της Εργασιακής δέσμευσης του δείγματός μας επιλέχθηκε-έπειτα από βιβλιογραφική ανασκόπηση- η κλίμακα Trait Emotional Intelligence Questionnaire-Short Form (TEIQue-SF), την οποία έχετε σταθμίσει εσείς και οι συνεργάτες σας σε ελληνικό πληθυσμό.

Παρακαλούμε όπως μας χορηγήσετε την άδειά σας προκειμένου να κάνουμε χρήση της μεταφρασμένης και σταθμισμένης στην ελληνική μορφής του εν λόγω ερωτηματολογίου. Θα ήταν πολύ υποστηρικτικό αν μπορούσατε να μας επισυνάψετε το μεταφρασμένο ερωτηματολόγιο μαζί με όποια άλλη χρήσιμη πληροφορία διαθέτετε.

*Σας ευχαριστούμε εκ των προτέρων,*

Με εκτίμηση,

Κωνσταντίνος Σάκκος



**Μαρία Σταμ.**

8:26 π.μ. (Πριν από 12 ώρες)

προς Εμένα

Κύριε Σάκκο,

Θα ήταν μεγάλη μου χαρά να χρησιμοποιήσετε την ελληνική μετάφραση του TEIQue-SF στην διπλωματική σας εργασία..Σας την επισυνάπτω λοιπόν και σας παραθέτω και το link από το site του ψυχομετρικού εργαστηρίου του UCL όπου μπορείτε να αντλήσετε χρήσιμες πληροφορίες σχετικά με το ερωτηματολόγιο <http://www.psychometriclab.com/Home/Default/14>.

Καλή επιτυχία στην εκπόνηση της μελέτη σας.

Ότι χρειαστείτε είμαι στη διάθεσή σας,

Με εκτίμηση

Μαίρη Σταματοπούλου

[Obtaining the TEIQue - Psychometric Lab](#)

[www.psychometriclab.com](http://www.psychometriclab.com)

Obtaining the TEIQue. Important notice: Any commercial or quasi-commercial usage of the materials or systems in this website is strictly prohibited and illegal.

## ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΑΔΕΙΑΣ

### **Κλίμακα Εργασιακής Δέσμευσης- Utrecht Work Engagement**

Συντάκτες: Schaufeli & Bakker (2003)- Διατίθεται ελεύθερα για εκπαιδευτικούς σκοπούς\_ <http://www.wilmarschaufeli.nl/downloads/test-manuals/>

Στάθμιση στην Ελλάδα: Xanthopoulou, Bakker, Kantas, & Demerouti, 2012\_ Ακολουθεί η συνομιλία που είχαμε μαζί της.

Εισερχόμενα x



**ΚΩΣΤΑΣ ΣΑΚΚΟΣ** <kostasakkos@gmail.com>

20 Μαΐ (Πριν από 5 ημέρες)

προς dxanthopoulou

Κυρία Ξανθοπούλου,

Ονομάζομαι Κωνσταντίνος Σάκκος και είμαι μεταπτυχιακός φοιτητής στο Τμήμα Οικονομικής & Περιφερειακής Ανάπτυξης του Πάντειου Πανεπιστημίου. Στο πλαίσιο των ακαδημαϊκών μου υποχρεώσεων εκπονώ την διπλωματική εργασία μου με θέμα «Ο ρόλος της Συναισθηματικής Νοημοσύνης του μάνατζερ στην Εργασιακή Δέσμευση των υφισταμένων: Η περίπτωση των αστυνομικών υπαλλήλων» υπό την επίβλεψη του Καθηγητή Θεοδόσιου Παλάσκα. Για την αξιολόγηση της Εργασιακής Δέσμευσης του δείγματός μας επιλέχθηκε -έπειτα από βιβλιογραφική ανασκόπηση-

κλίμακα Utrecht Work Engagement, της οποίας εξετάσατε την παραγοντική δομή στον Ελληνικό πληθυσμό.

Παρακαλούμε όπως μας χορηγήσετε την άδειά σας προκειμένου να κάνουμε χρήση της σταθμισμένης στην ελληνική μορφής του εν λόγω ερωτηματολογίου.

*Σας ευχαριστούμε εκ των προτέρων,*

Με εκτίμηση,  
Κωνσταντίνος Σάκκος



**Despoina Xanthopoulou**

23 Μαΐ (Πριν από 2 ημέρες)

προς Εμένα

Αγαπητέ κα Σάκκο,

Σας ευχαριστώ πολύ για το ενδιαφέρον σας για τη δουλειά μας. Η κλίμακα UWES είναι ελεύθερα διαθέσιμη για ερευνητικούς σκοπούς και μπορείτε να τη βρείτε (μαζί και με την ελληνική έκδοση) στην ιστοσελίδα του Wilmar Schaufeli (<http://www.wilmarschaufeli.nl/downloads/>), αφού διαβάσετε και συμφωνήσετε με τους όρους χρήσης. Καθώς εμείς απλά χρησιμοποιήσαμε την κλίμακα και δεν έχουμε τα πνευματικά δικαιώματα, είναι προτιμότερο να ακολουθήσετε αυτή τη διαδικασία.

Σας εύχομαι καλή επιτυχία με την έρευνά σας.

Φιλικά,  
Δέσποινα Ξανθοπούλου

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3

### ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΝΟΜΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΩΝ



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ  
ΑΡΧΗΓΕΙΟ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑΣ  
ΚΛΑΔΟΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΚΑΙ  
ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ  
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΣΤΥΝΟΜΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ  
ΤΜΗΜΑ ΚΑΤΩΤΕΡΟΥ ΑΣΤΥΝΟΜΙΚΟΥ  
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ/ΓΡΑΦΕΙΟ 3

Δ/ση: Π.ΚΑΝΕΛΛΟΠΟΥΛΟΥ 4 10177 ΑΘΗΝΑ  
Αρμόδιος: ΑΡΧΙΦ. ΖΑΧΑΡΗΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ

Τηλέφωνο:

Φαξ:

e-mail:

**ΑΡΙΘ. ΠΡΩΤ.:** 1647/ 17/1176802

ΑΘΗΝΑ , 11/06/2017

Ηλεκτρονική διακίνηση για τους αποδέκτες που  
είναι συνδεδεμένοι στο δίκτυο POL.

**ΠΡΟΣ:** 1) ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ  
ΕΠΙΣΗΜΩΝ ΚΑΙ ΕΥΠΛΑΘΩΝ ΣΤΟΧΩΝ

**ΚΟΙΝ:** 1) ΛΕΑ/ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΣΤΥΝΟΜΙΚΟΥ  
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Γ.Φ./Ε.Φ. Θεματολογίου: (7011/5)

**ΘΕΜΑ:** «Αίτημα του Ανθυπαστυνόμου (250501) ΣΑΚΚΟΥ Κωνσταντίνου του Δημητρίου, για χορήγηση άδειας διανομής ανωνύμων ερωτηματολογίων σε προσωπικό της Ελληνικής Αστυνομίας, στο πλαίσιο εκπόνησης διπλωματικής εργασίας».

**ΣΧΕΤ:** α ) Υπ' αριθμό 1119/17/1154363 από 08/06/2017 έγγραφο (ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ)  
β ) Υπ' αριθμό 1152/17/1144090 από 07/06/2017 έγγραφο (ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΜΕΛΩΝ ΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ)

1. Κατόπιν του ανωτέρω (α) σχετικού, αναφορικά με το διαλαμβανόμενο στο θέμα αντικείμενο, σας γνωρίζουμε ότι ο αιτούμενος Ανθυπαστυνόμος δύναται να διανείμει το σχετικό ερωτηματολόγιο, καθόσον δεν περιλαμβάνονται σε αυτό προσωπικά δεδομένα, ούτε στοιχεία απαξιωτικά ή δυσμενή για την Ελληνική Αστυνομία, πλην όμως να ληφθούν υπόψη από τους τυχόν συμμετέχοντες στη μεταπτυχιακή έρευνα αστυνομικούς:

- Οι διατάξεις του Π. Δ/τος 254/2004 (Α' - 238) «Κώδικας Δεοντολογίας Αστυνομικού Προσωπικού» και
- Οι διατάξεις του Π. Δ/τος 120/2008 (Α' - 182) «Πειθαρχικό Δίκαιο Αστυνομικού Προσωπικού».

2. Μετά την ολοκλήρωση της διπλωματικής εργασίας του, παρακαλούμε όπως ο εν θέματι μας υποβάλει, ιεραρχικά, τα αποτελέσματα αυτής για την περαιτέρω αξιολόγησή τους.

Ο ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ  
ΜΙΧΑΗΛ ΛΑΔΟΜΕΝΟΣ  
ΑΣΤΥΝΟΜΙΚΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ