

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ, ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ, ΜΕΣΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ, ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ, ΜΕΣΑ»
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΤΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΣ ΜΕΣΑ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ

Η επίδραση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης στην Εργασιακή
Εξουθένωση, Ικανοποίηση και Αυτο-αποτελεσματικότητα των Ελλήνων
δημοσιογράφων

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Μαρία Δρασιούδη

Αθήνα, 2024

Τριμελής Επιτροπή:

Επίκουρη Καθηγήτρια Δήμητρα Ιορδάνογλου (Επιβλέπουσα)

Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Τσακαρέστου Μπέττυ

Επίκουρος Καθηγητής Βατικιώτης Παντελής



Copyright © Μαρία Δρασιούδη, 2024

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διπλωματικής 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 διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

Περιεχόμενα

Πίνακες.....	4
Περίληψη	6
Εισαγωγή.....	8
Κεφάλαιο 1. Βιβλιογραφική Επισκόπηση	11
1.i Αντίστοιχες Ερευνητικές Εργασίες.....	12
1.ii Θεωρητική Θεμελίωση.....	17
1.ii.a Συναισθηματική Νοημοσύνη.....	17
1.ii.b Εργασιακή Εξουθένωση.	22
1.ii.c Εργασιακή Ικανοποίηση.	26
1.ii.d Αυτο-αποτελεσματικότητα.....	29
Κεφάλαιο 2. Μεθοδολογία της έρευνας	33
2.i Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα	33
2.ii Μέθοδος.....	34
2.iii Ερευνητικά εργαλεία.....	36
2.iii.a Μέτρηση Συναισθηματικής Νοημοσύνης.	37
2.iii.b Μέτρηση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης.	38
2.iii.c Μέτρηση της Εργασιακής Ικανοποίησης.....	38
2.iii.d Μέτρηση της Αυτο-αποτελεσματικότητας.....	40
2.iv Δείγμα της έρευνας	40
2.v Ερευνητική διαδικασία	41
2.vi Στατιστική ανάλυση.....	41
Κεφάλαιο 3. Αποτελέσματα έρευνας.....	44
3.i Δημογραφικά στοιχεία.....	44
3.ii Επίπεδα Συναισθηματικής Νοημοσύνης, Εργασιακής Εξουθένωσης, Εργασιακής Ικανοποίησης και Αυτο-αποτελεσματικότητας.....	46
3.iii Σχέση Συναισθηματικής Νοημοσύνης, Εργασιακής Εξουθένωσης, Εργασιακής Ικανοποίησης και Αυτο-αποτελεσματικότητας	50
3.iii.a Συντελεστής Συσχέτισης Pearson.	50
3.iii.b Ανάλυση παλινδρόμησης (Linear Regression Analysis).	56
3.iv Διαφορές ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά	58
3.iv.a Έλεγχος t-Test για συσχετισμένα δείγματα (Paired Sample t-Test).....	58

3.iv.b Ανάλυση Διασποράς ή Διακύμανσης ως προς ένα παράγοντα (One-Way Anova).....	64
Κεφάλαιο 4. Συζήτηση Αποτελεσμάτων	81
4.i Επίδραση των Δημογραφικών Χαρακτηριστικών	83
4.ii Περιορισμοί και Προτάσεις για μελλοντική έρευνα.....	85
Βιβλιογραφία	87
Ελληνόγλωσση	87
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	96

Πίνακες

Πίνακας 1. Το Φύλο του δείγματος	44
Πίνακας 2. Η Ηλικία του δείγματος	44
Πίνακας 3. Το είδος απασχόλησης των εργαζομένων του δείγματος	45
Πίνακας 4. Το επίπεδο σπουδών των εργαζομένων του δείγματος	45
Πίνακας 5. Τα έτη εργασίας των εργαζομένων του δείγματος	45
Πίνακας 6. Ηγετική θέση των εργαζομένων του δείγματος	46
Πίνακας 7. Μέσο εργασίας του δείγματος	46
Πίνακας 8. Επίπεδα Συναισθηματικής Νοημοσύνης, Εργασιακής Εξουθένωσης, Εργασιακής Ικανοποίησης, Αυτο-αποτελεσματικότητας	48
Πίνακας 9. Αναλυτικές τιμές του συντελεστή συσχέτισης Pearson	50
Πίνακας 10. Μοντέλο Ανάλυση παλινδρόμησης	56
Πίνακας 11. Ανάλυση Διασποράς της Ανάλυσης παλινδρόμησης	57
Πίνακας 12. Αποτελέσματα της σχέσης των μεταβλητών με την Ανάλυση παλινδρόμησης	57
Πίνακας 13. Διαφοροποίηση στις κατηγορίες Συναισθηματικής Νοημοσύνης ως προς το φύλο με έλεγχο t-Test	59
Πίνακας 14. Διαφοροποίηση στις κατηγορίες Εργασιακής Ικανοποίησης ως προς το φύλο με έλεγχο t-Test	59
Πίνακας 15. Διαφοροποίηση στις κατηγορίες Εργασιακής Εξουθένωσης ως προς το φύλο με έλεγχο t-Test	60
Πίνακας 16. Διαφοροποίηση στις κατηγορίες Αυτο-αποτελεσματικότητας ως προς το φύλο με έλεγχο t-Test	61
Πίνακας 17. Διαφοροποίηση στις κατηγορίες της Συναισθηματικής Νοημοσύνης ως προς την ηγετική θέση με έλεγχο t-Test	62
Πίνακας 18. Διαφοροποίηση στις κατηγορίες της Εργασιακής Εξουθένωσης ως προς την ηγετική θέση με έλεγχο t-Test	63
Πίνακας 19. Διαφοροποίηση στις κατηγορίες της Εργασιακής Ικανοποίησης ως προς την ηγετική θέση με έλεγχο t-Test	63
Πίνακας 20. Διαφοροποίηση στις κατηγορίες της Αυτο-αποτελεσματικότητας ως προς την ηγετική θέση με έλεγχο t-Test	64
Πίνακας 21. Σχέση Κοινωνικότητας με την Ηλικία	65

Πίνακας 22. Σχέση Συναισθηματικότητας με την Ηλικία	65
Πίνακας 23. Σχέση Αυτοέλεγχου με την Ηλικία	66
Πίνακας 24. Σχέση Συναισθηματικής Εξάντλησης με την Ηλικία	67
Πίνακας 25. Σχέση Κυνισμού με την Ηλικία	68
Πίνακας 26. Σχέση Έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων με την Ηλικία	68
Πίνακας 27. Σχέση Εργασιακής Ικανοποίησης με την Ηλικία	69
Πίνακας 28. Σχέση Προσωπικής Αντίληψης με την Ηλικία	70
Πίνακας 29. Σχέση Γνώμης Συνεργατών με την Ηλικία	71
Πίνακας 30. Σχέση Έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων με το Είδος Απασχόλησης	71
Πίνακας 31. Σχέση Γνώμης Συνεργατών με Είδος Απασχόλησης	72
Πίνακας 32. Σχέση Κυνισμού με το Επίπεδο Σπουδών	72
Πίνακας 33. Σχέση Ευημερίας με τα Έτη εργασίας	73
Πίνακας 34 . Σχέση Συναισθηματικότητας με τα Έτη εργασίας	74
Πίνακας 35. Σχέση Αυτοέλεγχου με τα Έτη εργασίας	74
Πίνακας 36. Σχέση Έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων με τα Έτη εργασίας .	75
Πίνακας 37. Σχέση Εργασιακής Ικανοποίησης με τα Έτη εργασίας	76
Πίνακας 38. Σχέση Προσωπικής Αντίληψης με τα Έτη εργασίας	77
Πίνακας 39. Σχέση Γνώμης συνεργατών με τα Έτη εργασίας	77
Πίνακας 40. Σχέση Αυτοελέγχου με το Μέσο Εργασίας	78
Πίνακας 41. Σχέση Εργασιακής Ικανοποίησης με το Μέσο Εργασίας	79
Πίνακας 42. Σχέση Προσωπικής Αντίληψης με το Μέσο Εργασίας	80

Περίληψη

Η παρούσα μελέτη διερευνά τα επίπεδα της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, της Εργασιακής Εξουθένωσης, της Εργασιακής Ικανοποίησης και της Αυτο-αποτελεσματικότητας των δημοσιογράφων και φιλοδοξεί να ενισχύσει τον ερευνητικό διάλογο για το επάγγελμα του δημοσιογράφου στην Ελλάδα και τον ψυχισμό του. Η βιβλιογραφία επιβεβαιώνει την επιτακτική ανάγκη υποστήριξης της ψυχικής υγείας των δημοσιογράφων με στόχο την μείωση του ποσοστού της Εργασιακής Εξουθένωσής τους (Posetti, Bell, & Brown, 2020) παρά το γεγονός ότι στην Ελλάδα οι έρευνες είναι ακόμη σε αρχικό στάδιο. Τα ερευνητικά ερωτήματα αφορούν τη συσχέτιση των μεταβλητών. Στόχος είναι να μελετηθεί η επίδραση των δημογραφικών χαρακτηριστικών όπως η ηλικία, το φύλο, τα έτη προϋπηρεσίας και η ηγετική θέση. Παράλληλα, διερευνάται η σύνδεση της ικανοποίησης και της αποτελεσματικότητας που νιώθουν με το είδος της δραστηριότητας τους και το εργασιακό τους περιβάλλον, τα επίπεδα ευημερίας και προσωπικών επιτευγμάτων, την αίσθηση ασφάλειας και σταθερότητας στην εργασία τους.

Επιλέχθηκε η ποσοτική μέθοδος μέσω ερωτηματολογίου και δείγμα 180 συμμετέχοντες. Το βασικό ερευνητικό εργαλείο αποτέλεσαν τα παρακάτω ερωτηματολόγια: Trait Emotional Intelligence Questionnaire – Short Form (TEIQue-SF) για τη μέτρηση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS) για την μέτρηση της Εργασιακής Εξουθένωσης, Minnesota Satisfaction Questionnaire short version (MSQ) για την μέτρηση της Εργασιακής Ικανοποίησης. Από την στατιστική ανάλυση, μέσω του Στατιστικού Πακέτου SPSS, προέκυψε ότι η Συναισθηματική Νοημοσύνη και η Εργασιακή Ικανοποίηση έχουν αρνητική σχέση με την Εργασιακή Εξουθένωση. Οι Έλληνες δημοσιογράφοι είναι μέτρια προς υψηλά συναισθηματικά νοήμονες, μέτρια εξουθενωμένοι και νιώθουν πολύ ικανοποιημένοι και αποτελεσματικοί. Πιο ισορροπημένοι ψυχικά φαίνεται να είναι οι έχοντες ηγετική θέση, οι μεγαλύτεροι σε ηλικία δημοσιογράφοι (+51 ετών) με την πολύχρονη προϋπηρεσία (+16 έτη) να λειτουργεί προς όφελος τους, οι κάτοχοι Διδακτορικού Διπλώματος και οι εργαζόμενοι στο Ραδιόφωνο.

Λέξεις Κλειδιά: Έλληνες δημοσιογράφοι, συναισθηματική νοημοσύνη, εργασιακή εξουθένωση, εργασιακή ικανοποίηση, αυτο-αποτελεσματικότητα.

**Emotional intelligence's impact, on burnout, job satisfaction and self-efficacy of
Greek Journalists.**

Maria Drasioudi

Abstract

The present study investigates the levels of Emotional Intelligence, Burnout, Job Satisfaction, and Self-Efficacy among journalists and aims to enrich the research dialogue about the journalism profession in Greece and their mental state. The existing literature highlights the urgent need to support the mental health of journalists to reduce the rate of Burnout (Posetti, Bell, & Brown, 2020), even though research in Greece is still in its early stages. The research questions concern the correlation of these variables. The objective is to study the impact of demographic characteristics such as age, gender, work experience, and leadership position. Additionally, it examines the connection between satisfaction and effectiveness with the type of activity and work environment, levels of well-being and personal achievements, and the sense of security and stability at their job.

A quantitative method was chosen using a questionnaire with a sample of 180 participants. The main research tools were the following questionnaires: Trait Emotional Intelligence Questionnaire – Short Form (TEIQue-SF) for measuring Emotional Intelligence, Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS) for measuring Burnout, and Minnesota Satisfaction Questionnaire short version (MSQ) for measuring Job Satisfaction. The statistical analysis, conducted with the Statistical Package for Social Sciences (SPSS), revealed that Emotional Intelligence and Job Satisfaction are negatively related to Burnout. Greek journalists are moderately to highly emotionally intelligent, moderately burned out, and feel very satisfied and effective. Those who appear to be more mentally balanced include those in leadership positions, older journalists (over 51 years old) with long-term experience (over 16 years), holders of a PhD, and those working in radio.

Keywords: Greek journalists, emotional intelligence, burnout, job satisfaction, self-efficacy.

Εισαγωγή

Στην παρούσα Διπλωματική εργασία το βασικό ερευνητικό ερώτημα αποτέλεσε η σχέση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, της Εργασιακής Εξουθένωσης, της Εργασιακής Ικανοποίησης και της Αυτο-αποτελεσματικότητας των Ελλήνων δημοσιογράφων συμβάλλοντας στη μελέτη της ψυχικής υγείας και της σύγχρονης εργασιακής πραγματικότητας. Βασικός στόχος ήταν να διερευνηθούν τα επίπεδα των υπό μελέτη μεταβλητών και η συσχέτιση αυτών.

Ο δημοσιογράφος σε καθημερινή βάση έρχεται αντιμέτωπος με πληθώρα απαιτήσεων και προκλήσεων συμμετέχοντας ουσιαστικά στην ανθρώπινη ιστορία και πραγματικότητα. Παρά το γεγονός ότι στο εξωτερικό έχουν πραγματοποιηθεί πληθώρα ερευνητικών μελετών με σχετικό περιεχόμενο αναγνωρίζοντας την εργασιακή εξουθένωση την οποία βιώνει ο δημοσιογράφος και τονίζοντας την επιτακτική ανάγκη υποστηρικτικού ψυχολογικού πλαισίου, στην Ελλάδα η συζήτηση βρίσκεται σε ιδιαίτερα πρώιμο στάδιο.

Στο 1ο Κεφάλαιο επισημαίνεται η βιβλιογραφική αξία και το θεωρητικό υπόβαθρο των μεταβλητών της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, της Επαγγελματικής Εξουθένωσης, της Εργασιακής Ικανοποίησης και της Αυτο-αποτελεσματικότητας. Τονίζεται η αξία της ψυχολογικής υποστήριξης των δημοσιογράφων δεδομένης της φύσης της εργασίας τους. Παράλληλα, παρατίθενται αναλυτικώς ερευνητικές μελέτες στην ελληνική και ξενόγλωσση βιβλιογραφία οι οποίες έχουν μελετήσει το ζήτημα της συναισθηματικής νοημοσύνης, ψυχικής υγείας και εργασιακής εξουθένωσης και ικανοποίησης των δημοσιογράφων που εργάζονται ανά τον κόσμο.

Στο 2ο Κεφάλαιο περιγράφεται αναλυτικά η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για τη διεξαγωγή της έρευνας και ο σκοπός της και διατυπώνονται τα κύρια ερευνητικά ερωτήματα. Ακολούθως, παρουσιάζεται η ερευνητική μέθοδος που επιλέχθηκε, καθώς και τα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν για τη συλλογή των δεδομένων. Συγκεκριμένα, γίνεται αναφορά στα ερευνητικά εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν για την μέτρηση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, της Επαγγελματικής Εξουθένωσης, της Εργασιακής Ικανοποίησης και της Αυτο-αποτελεσματικότητας. Το κεφάλαιο συνεχίζεται με την περιγραφή του δείγματος της έρευνας και της ερευνητικής διαδικασίας που ακολουθήθηκε. Τέλος, αναλύεται η

στατιστική επεξεργασία των δεδομένων, περιλαμβάνοντας τις μεθόδους ανάλυσης που εφαρμόστηκαν για την εξαγωγή των αποτελεσμάτων.

Στο 3ο Κεφάλαιο αναλύονται λεπτομερώς τα αποτελέσματα της στατιστικής έρευνας βάσει τους δείγματος των 180 δημοσιογράφων. Παρουσιάζονται τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά ως προς τα δημογραφικά στοιχεία. Στη συνέχεια σε δομημένους πίνακες αναφέρονται τα επίπεδα όλων των υποκατηγοριών των μεταβλητών της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, Εργασιακής Εξουθένωσης, Εργασιακής Ικανοποίησης και Αυτο-αποτελεσματικότητας. Ακολουθεί η συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών με τις στατιστικές μεθόδους του Συντελεστή Συσχέτισης Pearson και της Ανάλυσης Παλινδρόμησης. Το κεφάλαιο ολοκληρώνεται με την παρουσίαση των επιπέδων των τεσσάρων μεταβλητών ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά μέσω του Ελέγχου t-Test για συσχετισμένα δείγματα (Paired Sample t-Test) και την Ανάλυση Διασποράς ή Διακύμανσης ως προς ένα παράγοντα (One-Way Anova).

Κλείνοντας, ακολουθεί το 4^ο Κεφάλαιο όπου παρουσιάζονται τα αποτελέσματα. Γίνεται μία συνοπτική ανάλυση των βασικών βιβλιογραφικών σημείων και ακολουθεί ο σχολιασμός των αποτελεσμάτων ως προς τα επίπεδα των μεταβλητών μεταξύ τους και στη συνέχεια στις κυριότερες διαφοροποιήσεις που προέκυψαν ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά.

Όπως προέκυψε από την έρευνα, οι Έλληνες Δημοσιογράφοι παρουσιάζουν μέτριο προς υψηλού επιπέδου Συναισθηματική Νοημοσύνη και μέτριο βαθμό Εργασιακής Εξουθένωσης. Αν και διακρίνονται από κυνισμό, αισθάνονται έντονα ότι έχουν πετύχει προσωπικά επιτεύγματα. Δηλώνουν πολύ αποτελεσματικοί και ικανοποιημένοι με την εργασία τους παρά το γεγονός ότι δεν εντοπίζουν πιθανότητες οικονομικής και επαγγελματικής εξέλιξης.

Σε αντίθεση με το φύλο το οποίο δεν φαίνεται να επηρέασε καθόλου τα αποτελέσματα, οι έχοντες ηγετική θέση παρουσιάζουν σημαντικά χαμηλότερα επίπεδα Συναισθηματικής Νοημοσύνης, νιώθουν λιγότερο ικανοποιημένοι και αποτελεσματικοί και πολύ περισσότερο εξουθενωμένοι από όσους έχουν κάποιο ηγετικό ρόλο. Ομοiotρόπως, πολύ ισορροπημένοι είναι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία δημοσιογράφοι (+51 ετών), καθώς παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα Συναισθηματικής

Νοημοσύνης, Ικανοποίησης και Αποτελεσματικότητας και δε νιώθουν εξουθενωμένοι. Επιπροσθέτως, η μεγάλη ηλικία σε συνδυασμό με την πολυετή προϋπηρεσία δρα ευεργετικά για τους δημοσιογράφους καθώς είναι συναισθηματικά νοήμονες, νιώθουν πιο ικανοποιημένοι, αποτελεσματικοί, και λιγότερο εξουθενωμένοι από τους νεότερους. Παράλληλα, δεν αισθάνονται αποτελεσματικοί οι ωρομίσθιοι με το αίσθημα της εργασιακής ανασφάλειας να τους κατακλύζει. Ως προς το επίπεδο σπουδών, οι κάτοχοι Διδακτορικού Διπλώματος νιώθουν λιγότερη εργασιακή εξουθένωση από τους υπολοίπους.

Κλείνοντας, αξίζει να σημειωθεί ότι για τον Έλληνα δημοσιογράφο το μοναδικό μέσο εργασίας το οποίο του προσφέρει ηρεμία, ικανοποίηση, υψηλή αίσθηση αυτο-αποτελεσματικότητας και αυτοελέγχου είναι το ραδιόφωνο, με το Podcast να βρίσκεται στον αντίποδα.

Κεφάλαιο 1. Βιβλιογραφική Επισκόπηση

Η παρούσα ερευνητική εργασία θα διανθίσει το διάλογο για τη ψυχική υγεία των δημοσιογράφων στον Ελλαδικό χώρο. Απώτερος στόχος είναι να εντοπιστούν ποιοι παράγοντες δημιουργούν το κατάλληλο εργασιακό πλαίσιο για τους Έλληνες δημοσιογράφους και οι επιπτώσεις τόσο στο άτομο ως μονάδα, αλλά και στον οργανισμό στον οποίο εργάζεται. Έρευνα του International Center for Journalists (ICFJ) επιβεβαιώνει την επιτακτική ανάγκη υποστήριξης της ψυχικής υγείας των δημοσιογράφων με στόχο την μείωση του ποσοστού της Εργασιακής Εξουθένωσής τους (Posetti, Bell, & Brown, 2020). Το τραύμα θεωρείται μέρος της δουλειάς - των δημοσιογράφων - (Heslop, Sanz, Davidson, Elzas, 2019-present).

Ήδη στο εξωτερικό, υπάρχει εκτενής έρευνα για την ψυχική υγεία και ισορροπία των εργαζομένων, σημειώνοντας την μεγάλη σημασία που έχει το υποστηρικτικό πλαίσιο στο οποίο εργάζονται οι δημοσιογράφοι. Έρευνες επιβεβαιώνουν ότι οι δημοσιογράφοι που καλύπτουν συγκρούσεις, ιστορίες προσφύγων, κλιματική αλλαγή, φυσικές καταστροφές, βία, κακοποίηση και παρενόχληση, καθώς και ανθρώπινες ιστορίες, αντιμετωπίζουν επιπρόσθετα προβλήματα όπως διαταραχές ύπνου και διατροφής αλλά και επαγγελματική εξουθένωση έχοντας αβέβαιο ωράριο εργασίας (Göktaş, 2023). Η έρευνα του Canadian Journalism Forum on Violence and Trauma επιβεβαιώνει τα ανησυχητικά επίπεδα της κατάθλιψης, του άγχους και του μετατραυματικού στρες (PTSD) στους δημοσιογράφους υπογραμμίζοντας για άλλη μία φορά την ανάγκη για την ύπαρξη ψυχολογικής υποστήριξης (Pearson et al., 2022). Σύμφωνα με την έρευνα αυτή, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων έχουν ήδη επισκεφθεί διάφορους επαγγελματίες ψυχικής υγείας με στόχο να αντιμετωπίσουν το άγχος που καλλιεργείται στο εργασιακό τους περιβάλλον.

Η παρουσία πληθώρας επιστημονικών ερευνών που μελετά τη σχέση των συναισθημάτων και της εργασιακής απόδοσης των δημοσιογράφων στο εξωτερικό, αποδεικνύει εμπεριστατωμένα την αλληλένδετη σχέση αυτών των παραγόντων. Η Εργασιακή Ικανοποίηση συνδέεται στενά με την ψυχική ευημερία του εργαζομένου (Demerouti et al., 2001). Είναι πολλή σημαντική η ψυχική υποστήριξη των

δημοσιογράφων καθώς η συναισθηματική τους ισορροπία επηρεάζει όχι μόνο την εργασιακή τους απόδοση, αλλά και τις αντοχές τους, τα συναισθήματα τους, την επίτευξη στόχων, την προσωπική και επαγγελματική ανέλιξη, την ιδιωτική τους ζωή και την ικανοποίηση που νιώθουν από το εργασιακό τους περιβάλλον.

Ωστόσο, παρά το γεγονός ότι η ψυχική υγεία αποτελεί βασικό πυλώνα για το επάγγελμα του Δημοσιογράφου, δυστυχώς στην Ελλάδα το συγκεκριμένο θέμα δεν έχει αναλυθεί εκτενώς. Με άλλα λόγια, παρατηρείται απουσία του υποστηρικτικού πλαισίου για τους εργαζομένους σε δημοσιογραφικούς οργανισμούς τόσο από τους εργοδότες αλλά και την κοινωνία εν γένει. Απουσιάζει δηλαδή, η αντίστοιχη μέριμνα από τους οργανισμούς για ελεύθερη πρόσβαση στους ειδικούς ψυχικής υγείας με την κοινωνική πρόνοια να είναι περιορισμένη. Συνεπώς, το οικονομικό κόστος τελικά απομακρύνει τους δημοσιογράφους όλο και περισσότερο από την συναισθηματική στήριξη που χρειάζονται.

Παράλληλα, και σε ακαδημαϊκό επίπεδο εντοπίζεται ελλιπής ερευνητική μελέτη για τη σχέση των συναισθημάτων, της ικανοποίησης, της Εργασιακής Εξουθένωσης και της Αυτο-αποτελεσματικότητας που νιώθουν οι Έλληνες δημοσιογράφοι. Στην συγκεκριμένη εργασία θα γίνει μία προσπάθεια ενίσχυσης της συζήτησης για το ρόλο της Συναισθηματικής Νοημοσύνης και πώς τελικά η ύπαρξη ή η απουσία της δρα καταλυτικά στην επαγγελματική ζωή του Έλληνα δημοσιογράφου.

Στην βιβλιογραφική επισκόπηση θα συμπεριληφθεί εκτενής καταγραφή των σχετικών ερευνητικών εργασιών της υπάρχουσας βιβλιογραφίας. Επιπροσθέτως, θα αναλυθεί εκτενώς και με συγκεκριμένη και λεπτομερή δομή η στοχοθεσία της ερευνητικής εργασίας. Θα οριοθετηθούν παράλληλα και οι επιδιώξεις σχετικά με την ανεύρεση ερευνητικών πορισμάτων στη σχέση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης των Ελλήνων δημοσιογράφων και της Εργασιακής Εξουθένωσης, της Εργασιακής Ικανοποίησης και της Αυτο-αποτελεσματικότητας τους.

1.1 Αντίστοιχες Ερευνητικές Εργασίες

Σχετικά με την Συναισθηματική Νοημοσύνη, την Εργασιακή Ικανοποίηση, και την Αυτο-αποτελεσματικότητα σε συνάρτηση με την επαγγελματική εξουθένωση των Ελλήνων δημοσιογράφων, δεν υπάρχουν άλλες μελέτες στην ελληνική και ξένη

βιβλιογραφία που μελετούν τη σχέση αυτή. Έπειτα από σχετική έρευνα στην ελληνική και ξενόγλωσση βιβλιογραφία, έγινε ανεύρεση σύγχρονων ερευνητικών εργασιών που μελετούν έστω κάποιες από αυτές τις μεταβλητές ή έχουν κοινά ερευνητικά στοιχεία.

Στην ξενόγλωσση βιβλιογραφία υπάρχουν αρκετές έρευνες που μελετούν τη Συναισθηματική Νοημοσύνη, την Εργασιακή Ικανοποίηση, την ψυχική υγεία ή την Εργασιακή Εξουθένωση (burnout) των δημοσιογράφων. Οι έρευνες όμως επικεντρώνονται σε συγκεκριμένες περιοχές και στην πλειοψηφία τους εκτός Ευρώπης. Παράλληλα, παρατηρείται ότι η κάθε έρευνα επικεντρώνεται σε μία μεμονωμένη μεταβλητή. Ενδεικτικά, στην ξένη βιβλιογραφία πιο σχετικές και πρόσφατες αναφέρονται οι παρακάτω:

Οι Šimunjak & Menke (2023) έκαναν μία συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στην ευεξία και το υποστηρικτικό πλαίσιο των εργαζομένων στο χώρο της δημοσιογραφίας στην Γερμανία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Το πλήθος των δημοσιογράφων στις συγκεκριμένες χώρες είναι πολύ μεγάλο ωστόσο το δείγμα της ποιοτικής έρευνας ήταν κάπως περιορισμένο με μόνο 66 ερωτώμενους. Η πλειονότητα των ερωτηθέντων αγνοεί τις αιτίες που δημιουργούν την ανάγκη για ψυχολογική υποστήριξη με τους Γερμανούς να θεωρούν την παρεχόμενη ψυχολογική υποστήριξη αρκετά αποτελεσματική εν αντιθέσει με τους Άγγλους. Αμφότεροι όμως, συμφώνησαν για την ανάγκη ενίσχυσης του πλαισίου στήριξης τους από την πολιτεία και τους εργοδότες.

Εκτός Ευρώπης έχουν εντοπιστεί και οι περισσότερες σχετικές έρευνες όπως αυτή των Cook et al. (1993) στην Αμερική σχετικά με τις συνέπειες της εργασιακής εξουθένωσης στην αίθουσα σύνταξης (newsroom). Για να καταφέρουν οι εργαζόμενοι να αποφύγουν την επαγγελματική εξουθένωση απαιτείται η αίσθηση συμμετοχής στην εργασία, ο υψηλός βαθμός συνοχής από τους συνομηλίκους, η υποστήριξη του προϊσταμένου και μια ισχυρή αίσθηση προσωπικής αυτονομίας. Παρά ταύτα, σε αυτή τη μελέτη, οι συντάκτες κειμένων (copy editors) βρέθηκαν να είναι σημαντικά λιγότερο ικανοποιημένοι με το εργασιακό τους περιβάλλον και να αισθάνονται λιγότερο εμπλεκόμενοι, λιγότερο ενθαρρυμένοι να λαμβάνουν τις δικές

τους αποφάσεις στη δουλειά και λιγότερο σωματικά άνετοι σε σύγκριση με τους δημοσιογράφους.

Μία άλλη έρευνα των Chen et al. (2011), ασχολείται με την ανάλυση της επίδρασης της Συναισθηματικής Νοημοσύνης στο εργασιακό άγχος, της Εργασιακής Ικανοποίησης και της Εργασιακής δέσμευσης που νιώθουν οι δημοσιογράφοι. Η έρευνα όμως έχει τον τοπικό περιορισμό. Το δείγμα αποτέλεσαν 179 επαγγελματίες του δημοσιογραφικού χώρου, ασιατικών χωρών. Απεδείχθη ότι τα υψηλότερα επίπεδα Συναισθηματικής Νοημοσύνης στους δημοσιογράφους οδηγούν σε μειωμένα επίπεδα άγχους, η ύπαρξή του οποίου επηρεάζει αρνητικά την ικανοποίηση και τη δέσμευση που νιώθουν προς την εργασία τους.

Πιο σχετική με την Εργασιακή Εξουθένωση είναι η έρευνα των Gascón et al. (2021) σχετικά με τις ψυχολογικές και κοινωνικές επιπτώσεις που βιώνουν οι εργαζόμενοι στο Τύπο, στο Ράδιο και στην Τηλεόραση στην περιοχή Άραγκον της Ισπανίας. Η συναισθηματική εξάντληση σχετίζεται άμεσα με τις άλλες δύο διαστάσεις της εξουθένωσης: την αποπροσωποποίηση και την προσωπική ολοκλήρωση. Οι απαντήσεις των εργαζομένων σχετικά με την προσωπική ολοκλήρωση, τον έλεγχο, τις ανταμοιβές, την κοινότητα, τη δικαιοσύνη και τις αξίες ποικίλλουν ανάλογα με το μέσο στο οποίο εργάζονται.

Η έρευνα των Jung & Kim (2012) εντρύφησε στις αιτίες που οδηγούν στην Εργασιακή Εξουθένωση των εργαζομένων σε Κορεάτικες εφημερίδες και την επίδραση αυτού στην οργανωσιακή δέσμευση αλλά και στην πιθανότητα παραίτησης ή απόλυσης από τους εργοδότες τους. Συνοπτικά, η έρευνα έδειξε ότι οι δημοσιογράφοι της Νότιας Κορέας υποφέρουν από εξουθένωση και σε αυτό οφείλεται το εργασιακό περιβάλλον το οποίο δεν είναι υποστηρικτικό, δεν προσφέρει αυτονομία, και στη μη-ικανοποίηση που νιώθουν για την εργασία τους. Παράλληλα, οι χαμηλές αποδοχές και οι περιορισμένες ευκαιρίες εξέλιξης κάνουν τους εργαζόμενους να χάνουν συχνά τη δουλειά τους.

Πιο πρόσφατη η έρευνα των Ankalesh & Kanva (2021) από το Tumkur University, της Ινδίας, ασχολήθηκε με την έδρα ελέγχου και την Αυτο-αποτελεσματικότητα στα έντυπα μέσα μαζικής ενημέρωσης. Η εξωτερική έδρα

ελέγχου φαίνεται να είναι πιο ισχυρή στους νεότερους δημοσιογράφους και η εσωτερική στους πιο έμπειρους.

Η έρευνα των Iqbal & Maqsood (2017) είναι επίσης σχετική με την Αυτο-αποτελεσματικότητα αλλά και την αυτοεκτίμηση που νιώθουν οι ρεπόρτερ και εκφωνητές ειδήσεων στα μέσα μαζικής επικοινωνίας του Πακιστάν. Τεκμαίρεται ότι οι δύο μεταβλητές έχουν θετική σχέση μεταξύ τους και ότι δεν διαφέρουν τα επίπεδα τους ανάμεσα στα δύο επαγγέλματα. Παράλληλα, συμπεραίνεται ότι η αυτοεκτίμηση συχνά μπορεί να προβλέψει τα αποτελέσματα της Αυτο-αποτελεσματικότητας.

Μεγαλύτερου βεληνεκούς είναι η έρευνα των Posetti et al. (2020) του International Center for Journalists (ICFJ) με δείγμα 1.406 δημοσιογράφους από όλο τον κόσμο και κυρίως τις Η.Π.Α, την Ινδία, την Νιγηρία, το Η.Β. και τη Βραζιλία η οποία μελέτησε τις επιδράσεις της πανδημίας στο δημοσιογραφικό κόσμο. Η έρευνα τονίζει την επείγουσα ανάγκη για την υποστήριξη της ψυχικής υγείας των δημοσιογράφων ώστε να καταφέρουν να ανταπεξέλθουν στην Εργασιακή Εξουθένωση. Οι κυριότερες επιδράσεις στους δημοσιογράφους ήταν το αυξημένο άγχος, η εξουθένωση, η αϋπνία, η αίσθηση ότι δεν έχουν βοήθεια, η υπερευαισθησία και τα αυξημένα επίπεδα κατάθλιψης. Ομοiotρόπως, με την ψυχική υγεία των δημοσιογράφων κατά την περίοδο της πανδημίας ασχολήθηκαν και οι Meera & Feinstein (2020) από το Reuters Institute for the Study of Journalist (University of Oxford) σε παγκόσμιο επίπεδο, επισημαίνοντας την επιτακτική ανάγκη για την ψυχολογική υποστήριξη των δημοσιογράφων καθώς απειλείται η συναισθηματική τους υπόσταση έχοντας πολύ αυξημένα τα επίπεδα κατάθλιψης και Εργασιακής Εξουθένωσης.

Ιδιαίτερως σημαντική στην βιβλιογραφική έρευνα σχετικά με το θέμα της ψυχικής υγείας των δημοσιογράφων αποτελεί η μελέτη των Pearson et al. (2022) από το Canadian Journalism Forum on Violence and Trauma. Το δείγμα αποτέλεσαν αμιγώς Καναδοί δημοσιογράφοι και δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στην έννοια του τραύματος και στην έκθεση τους σε αυτό, στην παρενόχληση που βιώνουν, στην έξαρση των φαινομένων αλκοολισμού και χρήσης ναρκωτικών ουσιών από τους ιδίους, στην προσωρινή εργασία κ.α. Τα επίπεδα άγχους, εργασιακής αβεβαιότητας, ανασφάλειας και κατάθλιψης είναι τόσο υψηλά και από την έρευνα απεδείχθη ότι 1/10 εκ των ερωτηθέντων έχουν σκεφτεί να αυτοκτονήσουν μετά από μία δύσκολη έρευνα ή ρεπορτάζ.

Στην ελληνική βιβλιογραφία το θέμα της ψυχικής υγείας των Ελλήνων δημοσιογράφων βρίσκεται ακόμη σε πρώιμο στάδιο ερευνητικής μελέτης και δεν εντοπίστηκε καμία όμοια έρευνα. Εντοπίστηκαν μόνο ερευνητικές εργασίες οι οποίες θίγουν κάποιες από τις μεταβλητές αλλά όχι όλες στο σύνολο τους για αυτό και έχουν κάποια κοινά σημεία ερευνητικού ενδιαφέροντος.

Η έρευνα της Ntalampira (2017) με τίτλο: «Burnout in Greek Journalists during the years of crisis» ασχολείται με το ελληνικό κοινό των δημοσιογράφων και την Εργασιακή Εξουθένωση μόνο στη συγκεκριμένη χρονική περίοδο της οικονομικής κρίσης και δεν συσχετίζει τα ποσοστά της Εργασιακής Εξουθένωσης με τις μεταβλητές της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, της Εργασιακής Ικανοποίησης και της αίσθησης Αυτο-αποτελεσματικότητας. Η συγκεκριμένη εργασία θεωρείται από τις πρώτες έρευνες σχετικά με την Εργασιακή Εξουθένωση των Ελλήνων δημοσιογράφων επισημαίνοντας την ανάγκη για περαιτέρω διερεύνηση. Στα σχετικά πορίσματα ανευρέθη ότι η Εργασιακή Εξουθένωση δεν επηρεάζεται ούτε αυξάνεται από τα χρόνια προϋπηρεσίας και συχνά παρατηρούνται υψηλότερα επίπεδα στους νεότερους στο χώρο, δημοσιογράφους (Ntalampira, 2017). Επισημαίνεται ότι πιθανόν η Εργασιακή Εξουθένωση μπορεί να αποφευχθεί εάν τηρούνται τα ωράρια εργασίας και υπάρχει ένα υποστηρικτικό και οργανωτικό εργασιακό πλαίσιο.

Η έρευνα της Παλπάνα (2018) ερεύνησε την ικανοποίηση και την οργανωσιακή δέσμευση που αισθάνονται οι Δημοσιογράφοι που εργάζονται στα Δημοτικά Μέσα ενημέρωσης του Δήμου Θεσσαλονίκης. Σύμφωνα με την έρευνα δεν υπάρχει ισχυρή αλληλεπίδραση ανάμεσα στις δύο αυτές μεταβλητές. Οι δημοσιογράφοι κατά μέσο όρο είναι ικανοποιημένοι σε μέτριο βαθμό από την εργασία τους.

Η έρευνα της Κεχαγιά (2019) σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση σε Έλληνες δημοσιογράφους, εντόπισε ότι όσοι εργάζονται σε αβέβαιες συνθήκες εργασίας (part-time/freelancers) και οι δημοσιογράφοι με περιορισμένες δυνατότητες αυτονομίας παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης σε σύγκριση με όσους είναι σε μόνιμη εργασία και με αυτονομία. Σημαντικό εύρημα αποτελεί ότι στο σύνολο τους οι ερωτηθέντες άνδρες αισθάνονται περισσότερο αυτόνομοι σε σχέση με τις γυναίκες.

Επίσης, η έρευνα Papadopoulou et al. (2022) με τίτλο: «Economic crisis and trauma journalism: Assessing the emotional toll of reporting in crisis-ridden countries» μελετά το τραύμα των δημοσιογράφων και το μετατραυματικό στρες επίσης κατά τη χρονική περίοδο της οικονομικής κρίσης (2008 και εξής). Γίνεται μία πιο συγκεκριμένη ανάλυση για τις χώρες της Κύπρου και της Ελλάδος. Η έρευνα απέδειξε τη μεγάλη διάσταση του ζητήματος του τραύματος στο επάγγελμα των δημοσιογράφων καθώς δημιουργεί πολλά προβλήματα στη ψυχосύνθεση και καθημερινότητα των ιδίων. Το άτομο νιώθει αδύναμο, ενοχικό, ότι βρίσκεται υπό παρακολούθηση και εμφανίζει συχνά ακόμη και επιθετικές συμπεριφορές (Papadopoulou et al., 2022).

Συνοψίζοντας, η παρούσα εργασία είναι πρωτότυπη καθώς δεν εντοπίστηκε αντίστοιχη όμοια έρευνα και επρόκειτο να ενισχύσει την ελληνική βιβλιογραφία σχετικά με της σχέση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης και της Επαγγελματικής Εξουθένωσης των Ελλήνων δημοσιογράφων .

1.ii Θεωρητική Θεμελίωση

Κάνοντας μία αναλυτική θεωρητική θεμελίωση στο συγκεκριμένο ερευνητικό θέμα, επρόκειτο να γίνει μελέτη και συσχέτιση της αλληλεπίδρασης μεταξύ των μεταβλητών της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, της Εργασιακής Εξουθένωσης, της Εργασιακής Ικανοποίησης και της Αυτο-αποτελεσματικότητας. Θα αναλυθεί το θεωρητικό πλαίσιο των μεταβλητών, με γνώμονα το συσχετισμό τους με το ερευνητικό δείγμα των δημοσιογράφων.

1.ii.a Συναισθηματική Νοημοσύνη. Η Συναισθηματική Νοημοσύνη αποτελεί τη βάση της ανθρώπινης ψυχосύνθεσης και έχει απασχολήσει ερευνητικά πληθώρα θεωρητικών και επιστημόνων. Έχει γίνει η αφορμή για τη διεξαγωγή δεκάδων μελετών και ερευνών για την επίδραση που έχει στον άνθρωπο και την εξέλιξη του. Ως έννοια έγινε ευρέως γνωστή στην ακαδημαϊκή και επιστημονική κοινότητα από το έργο του Goleman το 1990. Ουσιαστικά πρόκειται για ένα δείκτη ο οποίος μας φανερώνει κατά πόσο το άτομο γνωρίζει τον εαυτό του και μπορεί να διακρίνει τι συμβαίνει στην δική του ψυχосύνθεση και σε αυτή των γύρω του. Η μέτρηση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης ως ικανότητας, στην καλύτερη περίπτωση μπορεί να

αξιολογήσει τις γνώσεις που έχει κάποιος σχετικά με τα συναισθήματά του και όχι τα ίδια τα συναισθήματα (Mavroveli et al. 2008).

Η Συναισθηματική Νοημοσύνη ως επιστημονικός όρος εμφανίστηκε από τον Thorndike (1920) ο οποίος εισήγαγε τον όρο της κοινωνικής νοημοσύνης ως την παγκόσμια ικανότητα να δρα κάποιος στοχευμένα, να σκέφτεται λογικά και διαχειρίζεται αποτελεσματικά το περιβάλλον του (Sharma, 2008).

Εξίσου σημαντική είναι και η συμβολή του Gardner ο οποίος εισήγαγε την θεωρία της πολλαπλής νοημοσύνης. Η θεωρία αυτή βασίζεται στην άποψη ότι το άτομο δεν έχει μόνο μια γενικού τύπου νοημοσύνη (“g”, general intelligence) η οποία αποτελείται μονάχα από τις γνωστικές δεξιότητες (Marenius, 2020). Στην θεωρία του αυτή ήδη συμπεριλαμβάνεται η κοινωνική νοημοσύνη την οποία εισήγαγε ο Thorndike (1920). Στην αρχή ο Gardner (2011) επισήμανε τους πρώτους οκτώ τύπους νοημοσύνης: λεκτική ή γλωσσική, λογική ή μαθηματική, χωρική ή οπτική, σωματική ή κιναισθητική, μουσική, διαπροσωπική, ενδοπροσωπική και φυσιοκρατική (Μπέλλου & Μικρόπουλος, 2023). Στην πορεία ο Gardner (2000) λαμβάνοντας υπόψιν τη μη στατικότητα της θεωρίας της πολλαπλής νοημοσύνης αναθεώρησε και προσέθεσε άλλα τρία είδη νοημοσύνης: αυτό της υπαρξιακής, της πνευματικής και της ηθικής νοημοσύνης (Μπέλλου & Μικρόπουλος, 2023).

Για την Συναισθηματική Νοημοσύνη παρουσιάζονται τρία κυρίαρχα θεωρητικά μοντέλα. Οι Salovey & Mayer (σελ. 185–211, 1990) είναι οι πρώτοι που μελέτησαν εκτενώς τον ορισμό αλλά και το ήδη υπάρχον έργο που είχε προηγηθεί. Βασίστηκαν και στην θεωρία του Gardner. Σε μία προσπάθεια αναδιατύπωσης όρισαν τη Συναισθηματική Νοημοσύνη ως την ικανότητα να ελέγχει κάποιος τα δικά του συναισθήματα, και των άλλων ανθρώπων, να τα διαχωρίζει μεταξύ τους και να χρησιμοποιεί αυτές τις πληροφορίες έτσι ώστε να καθοδηγήσει τις σκέψεις και τις πράξεις του (Brackett et al., 2023). Δημιούργησαν τέσσερις διαφορετικές κατηγορίες ικανοτήτων και δεξιοτήτων του ατόμου που βοηθούν στην ανάπτυξη της Συναισθηματικής Νοημοσύνης του ατόμου (Mayer et al., 2004).

1. Να είναι ικανό το άτομο να συνειδητοποιεί και να διακρίνει τι νιώθει ο ίδιος αλλά και οι γύρω του βάσει του τρόπου έκφρασης (λεκτικός και μη).

2. Να μπορεί το άτομο να χρησιμοποιεί το κατάλληλο συναίσθημα ώστε να διαχειρίζεται ευκολότερα τις καταστάσεις.

3. Να κατανοεί την πηγή προέλευσης των συναισθημάτων του και τη συσχέτιση που εντοπίζεται με τα βιώματά του.

4. Να χρησιμοποιεί τα συναισθήματά του με τέτοιο τρόπο ώστε να πετυχαίνει τους στόχους του και να εξελίσσεται.

Ο βαθμός που το κάθε άτομο πληροί τα τέσσερα πεδία των ανωτέρω ικανοτήτων αποδεικνύει και το επίπεδο της συναισθηματικής του ευφυΐας. Συνοπτικά το μοντέλο μελετά την ικανότητα του ατόμου να πείθει, να καταλαβαίνει, να διαχειρίζεται και να χρησιμοποιεί καταλλήλως τα συναισθήματα του ώστε να διευκολύνει την σκέψη του.

Το δεύτερο μοντέλο είναι αυτό του Reuven Bar-On (2003) ο οποίος σε πρώτο στάδιο νοηματοδότησε την ψυχολογική ευημερία του ανθρώπου. Η ορθή χρήση του όρου σύμφωνα με τον ίδιο είναι «συναισθηματική-κοινωνική νοημοσύνη» (στηριζόμενος και στη θεωρία του Thorndike) και αποτελείται από μια σειρά αλληλένδετων συναισθηματικών και κοινωνικών ικανοτήτων, δεξιοτήτων και συμπεριφορών που επηρεάζουν την ατομική ευφυΐα. Μελέτησε τη συσχέτιση ανάμεσα στη συναισθηματική-κοινωνική νοημοσύνη και τη γνωστική νοημοσύνη (δείκτη νοημοσύνης IQ) και απέδειξε ότι για την προσωπική και επαγγελματική επιτυχία του ατόμου είναι πιο σημαντική η ικανότητα του να παίρνει τις κατάλληλες συναισθηματικοκοινωνικές αποφάσεις (Bar-On et al., 2003.)

Για τη μέτρηση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης στους ανθρώπους ανέπτυξε μια κλίμακα 5 παραγόντων που απαρτίζονται από:

- Τις ενδοπροσωπικές ικανότητες οι οποίες περιλαμβάνουν την αυτοεκτίμηση, τη συναισθηματική αυτογνωσία, την διεκδικητικότητα, την ανεξαρτησία και την αυτοπραγμάτωση.
- Τις διαπροσωπικές ικανότητες στις οποίες εντάσσονται η ενσυναίσθηση, η κοινωνική ευθύνη και οι διαπροσωπικές σχέσεις.
- Την διαχείριση άγχους και την αντοχή σε αυτό, με τον έλεγχο του παρορμητισμού.
- Την προσαρμοστικότητα η οποία περιλαμβάνει τον έλεγχο της πραγματικότητας, την ευελιξία και την ικανότητα επίλυσης προβλημάτων.
- Την γενικότερη διάθεση του ατόμου και την αισιοδοξία και ευτυχία που νιώθει.

(Bar-On et al., 2007).

Τεκμαίρεται λοιπόν από τα ανωτέρω, ότι τα επίπεδα Συναισθηματικής Νοημοσύνης επηρεάζουν την ευημερία του ατόμου (Di Fabio, 2012).

Το τρίτο μοντέλο, αυτό του Goleman (1995), αποτελεί τον συνδυασμό των δύο προηγούμενων για αυτό και παρουσιάζεται ως μεικτό μοντέλο καθώς αναλύει τις συναισθηματικές και κοινωνικές ικανότητες οι οποίες συμβάλλουν στην ανάπτυξη συμπεριφορών διαχείρισης και ηγεσίας. Ο Goleman διέκρινε επίσης δύο νοημοσύνες, αυτή της λογικής και αυτή του συναισθήματος. Μελέτησε εκτενώς το ρόλος της Συναισθηματικής Νοημοσύνης στην εργασία (Goleman, 2000), τονίζοντας ότι υπάρχουν, οι ικανότητες οι οποίες είναι αποτέλεσμα εκμάθησης και διδασκαλίας οδηγούν σε άριστες εργασιακές επιδόσεις.

Σε πρώτο επίπεδο, η θεωρία του για την Συναισθηματική Νοημοσύνη βασίστηκε στην καλλιέργεια 5 ικανοτήτων: αυτογνωσία, κίνητρο, αυτορρύθμιση, ενσυναίσθηση και κοινωνικές δεξιότητες, οι οποίες στο σύνολο συμπεριλαμβάνουν 25 συναισθηματικές ικανότητες (Goleman 1998). Στη διάρκεια των ερευνών του κατέληξε σε 4 κεντρικές ικανότητες (Cherniss and Goleman 2003) :

- Την αυτοεπίγνωση, η οποία σχετίζεται με τη συναισθηματική αυτογνωσία, την ακριβή αυτοαξιολόγηση και την αυτοπεποίθηση.
- Την αυτοδιαχείριση, δηλαδή τον συναισθηματικό αυτοέλεγχο, την αξιοπιστία, την ευσυνειδησία, τη προσαρμοστικότητα, τον προσανατολισμό επιτυχίας και τη πρωτοβουλία.
- Την κοινωνική επίγνωση, στην οποία συμπεριλαμβάνεται η ενσυναίσθηση, ο προσανατολισμός εξυπηρέτησης και η οργανωτική ευαισθητοποίηση.
- Την διαχείριση σχέσεων, η οποία συσχετίζεται με την ανάπτυξη άλλων ανθρώπων, την επίδραση, την επικοινωνία, την διαχείριση συγκρούσεων, την οραματική ηγεσία, την καταλυτική αλλαγή, τη δημιουργία δεσμών και την ομαδική εργασία και συνεργασία.

Οι Petrides και Furnham (2001) διαχώρισαν τη Συναισθηματική Νοημοσύνη σε δύο είδη βάσει του τρόπου που αυτή αξιολογείται. Από τη μία ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας (trait EI) το οποίο περιγράφει τις αντιλήψεις που έχουν τα άτομα γύρω από τον συναισθηματικό τους κόσμο και την δυνατότητα που έχουν να πείθουν, να κατανοούν, να διαχειρίζονται και να χρησιμοποιούν καταλλήλως τα

συναισθήματα τους και των υπολοίπων (Petrides et al., 2018, p. 50), μέσω της αυτοαναφοράς τους (Petrides, 2011). Αφετέρου, το άλλο είδος είναι η ικανότητα του ατόμου (ability EI) η οποία μετρείται μέσω της μέγιστης αντικειμενικής απόδοσης και επιδέχεται βελτίωσης μέσω της διδασχής (Petrides, 2011). Ωστόσο, αξίζει να ληφθεί υπόψιν ότι εκ φύσεως η συναισθηματική εμπειρία βασίζεται στον υποκειμενισμό.

Στην παρούσα εργασία θα μελετηθεί η συναισθηματική νοημοσύνη ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας (trait EI) των Ελλήνων Δημοσιογράφων το οποίο θα μετρηθεί μέσω του ερωτηματολογίου Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue) και θα αναλυθούν οι εξής ικανότητες του ατόμου: προσαρμοστικότητα, διεκδικητική συμπεριφορά, αντίληψη των συναισθημάτων, έκφραση των συναισθημάτων, διαχείριση των συναισθημάτων, ρύθμιση των συναισθημάτων, χαμηλή παρορμητικότητα, διαπροσωπικές σχέσεις, αυτοεκτίμηση, εσωτερικά κίνητρα, κοινωνική αντίληψη, διαχείριση του άγχους, ενσυναίσθηση, ευτυχία και αισιοδοξία (Petrides, 2011, p.662, Petrides et al., 2006).

Οι δημοσιογράφοι συνδέονται συναισθηματικά με την ιστορία και την εργασιακή πραγματικότητα που βιώνουν και είναι πολύ σημαντικό να μελετηθεί η ψυχική ανθεκτικότητα που έχουν. Σε καθημερινή βάση, η διάδραση μεταξύ της συναισθηματικής εργασίας και της Συναισθηματικής Νοημοσύνης των δημοσιογράφων γίνεται εντονότερη και βοηθά στην ενδυνάμωση των στρατηγικών συναισθηματικής διαχείρισης (Šimunjak, 2023). Για το επάγγελμα του δημοσιογράφου είναι εξίσου σημαντική η καλλιέργεια και η ανάπτυξη της γνωστικής αλλά και της συναισθηματικής πλευράς του ατόμου.

Στη δημοσιογραφία του σήμερα, οι νέες τεχνολογικές συνθήκες έχουν δημιουργήσει νέες ανάγκες για τη δημοσιογραφική κάλυψη. Η ανάπτυξη της ψηφιακής πληροφόρησης οδήγησε στην κεφαλαιοποίηση και εκμετάλλευση του συναισθηματικού λόγου και αυτό με τη σειρά του έχει αλληλένδετη σχέση με τη στροφή της δημοσιογραφίας προς το συναίσθημα (Wahl-Jorgensen & Pantti, 2021). Οι καινοτομίες στο χώρο όπως η δημοσιογραφία της εικονικής πραγματικότητας βασίζονται στο συναίσθημα (Lecheler, 2020) το οποίο αποτελεί μία ισχυρή δυναμική στο τρόπο παραγωγής και κατανάλωσης της ενημέρωσης (Beckett & Deuze, 2016).

Η δημοσιογραφία αντιπροσωπεύει την ανθρώπινη διάδραση, την ικανότητα ανάπτυξης διαλόγου και την ορθή ανάλυση των γεγονότων. Οι νέες συνθήκες αλλά

και η ενημέρωση μέσω της εικόνας στο διαδίκτυο, δημιουργούν υψηλές απαιτήσεις για τους επαγγελματίες του δημοσιογραφικού χώρου καθιστώντας απαραίτητη την ενίσχυση της συναισθηματικής τους νοημοσύνης. Είναι επίσης πολύ σημαντική για την επιβίωση του δημοσιογράφου η καλλιέργεια της ενσυναίσθησης, η κατανόηση δηλαδή των όσων συμβαίνουν στους γύρω του ιδιαίτερα σε περιπτώσεις όπου ο ίδιος εκτίθεται στο τραύμα. Με αυτό τον τρόπο, μπορεί να είναι πιο προσφιλής στο κοινό και να διαχειρίζεται με ωφέλιμο τρόπο την ιστορία του συνεντευξαζόμενου ώστε να αποδεχτεί επιτυχώς την πρόκληση μεταφοράς της είδησης και της αλήθειας (Roman & Roman, 2017). Άλλες εξίσου σημαντικές ικανότητες οι οποίες συμπεριλαμβάνονται στην ευρύτερη έννοια της Συναισθηματικής Νοημοσύνης και αποτελούν αξίες του σύγχρονου δημοσιογραφικού κώδικα, είναι η διεκδικητικότητα, η οποία επιτρέπει στο δημοσιογράφο να αντλήσει τις πληροφορίες που χρειάζεται, επικοινωνώντας τα συναισθήματα και τις σκέψεις του με ωφέλιμο τρόπο. Εξίσου σημαντικές είναι και οι επικοινωνιακές δεξιότητες με τις οποίες ο δημοσιογράφος ξεπερνά τα επικοινωνιακά εμπόδια κατά την επικοινωνιακή διαδικασία. Απαραίτητη είναι και η ικανότητα οργάνωσης και αντιμετώπισης των συγκρούσεων που βιώνει στην εκάστοτε συνθήκη.

Όλες αυτές οι νέες προκλήσεις αποδεικνύουν την ανάγκη ανάπτυξης της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, της ενσυναίσθησης αλλά και της συμπόνοιας στους δημοσιογράφους ήδη από το πρώιμο στάδιο της εκπαίδευσης του (Fuller et al., 2018). Έχει παρατηρηθεί ότι οι φοιτητές δημοσιογραφίας οι οποίοι έλαβαν την αντίστοιχη εκπαίδευση για την διαχείριση του τραύματος, όταν εκτέθηκαν σε αυτό συμπεριφέρθηκαν πλήρως λειτουργικά αντιμετωπίζοντας το πρόβλημα (Glück, 2019). Ο δημοσιογράφος για να καταφέρει να διακριθεί στο χώρο του οφείλει να έχει καλλιεργήσει μία σύνθετη προσωπικότητα η οποία προσαρμόζεται εύκολα και άμεσα στο περιβάλλον του έχοντας την αμεσότητα της επικοινωνίας και την ικανότητα της πειθούς.

1.ii.b Εργασιακή Εξουθένωση. Όλο και συχνότερα το πρόβλημα της εργασιακής εξουθένωσης των εργαζομένων εμφανίζεται στο προσκήνιο καθιστώντας το ένα από τα κυρίαρχα ζητήματα στον επαγγελματικό κόσμο. Σε περιόδους έντονων κοινωνικοοικονομικών μεταβολών τα άτομα έρχονται αντιμέτωπα με απαιτητικές προκλήσεις οι οποίες αποτελούν το γόνιμο έδαφος για την ενίσχυση του στρες.

Πληθώρα εργαζομένων υποφέρει από αγχώδεις διαταραχές, πίεση, ανεξήγητη κούραση και κόπωση, συμπτώματα τα οποία συχνά οδηγούν στην Εργασιακή Εξουθένωση (Ahola et al., 2010).

Η Εργασιακή Εξουθένωση ως επιστημονικός όρος εισήχθη για πρώτη φορά από τον Freudenberger (1974) ο οποίος προσπάθησε να μελετήσει από διάφορες οπτικές γωνίες τα αίτια, τα συμπτώματα αλλά και τα αποτελέσματα αυτού του φαινομένου. Βάσει του ορισμού της λέξης, ο Freudenberger (1974) νοηματοδοτεί την Εργασιακή Εξουθένωση ως την αποτυχία του εργαζομένου να ακολουθήσει τη καθημερινότητα του ή την αίσθηση εκτεταμένης κόπωσης και υπερπροσπάθειας για να λειτουργήσει. Τα συμπτώματα του φαινομένου είναι ποικίλα και διαφέρουν σε κάθε εργαζόμενο αλλά συνήθως τείνουν να είναι αρκετά σωματοποιημένα όπως λόγου χάρη η αϋπνία, η δύσπνοια, οι πονοκέφαλοι κ.α. (Freudenberger, 1974).

Για την Εργασιακή Εξουθένωση αρκετά εκτεταμένη ήταν και η έρευνα των Maslach και Jackson (1981) στην οποία βασίστηκαν πληθώρα ερευνητικών εργασιών για την Εργασιακή Εξουθένωση που μπορεί να βιώνουν οι εργαζόμενοι. Περιγράφουν την Εργασιακή Εξουθένωση ως ένα σύνδρομο ψυχικής υγείας που συντελείται μετά από χρόνιο στρες σε όσους εργάζονται στην παροχή υπηρεσιών σε άλλους ανθρώπους. Η δημοσιογραφία αποτελεί ένα επάγγελμα αμιγώς συναισθηματικό και οι εργαζόμενοι του συχνά αντιμετωπίζουν μία πληθώρα στρεσογόνων παραγόντων σε καθημερινή βάση (Gascón et al., 2021, Thomson, 2021). Οι τρεις κυρίαρχες κατηγορίες στο προαναφερθέν μοντέλο, που συντελούν στην ύπαρξη του συνδρόμου της Εργασιακής Εξουθένωσης, είναι η συναισθηματική κόπωση, η αποπροσωποποίηση και η μειωμένη προσωπική επιτυχία (Maslach & Jackson, 1981). Βάσει των πορισμάτων τους, η Εργασιακή Εξουθένωση δημιουργεί μεγάλα προβλήματα τόσο στους εργαζομένους και μέλη του οργανισμού, στα άτομα στα οποία παρέχεται η υπηρεσία αλλά και την υποβάθμιση της ποιότητας αυτής.

Το μοντέλο αυτό γνώρισε μεγάλη αποδοχή από το κοινό, χρησιμοποιήθηκε για πληθώρα μελετών και οδήγησε στη δημιουργία ενός δομημένου ερωτηματολογίου. Το ερωτηματολόγιο Maslach Burnout Inventory (MBI) συντελεί στην ανάδειξη της Εργασιακής Εξουθένωσης και απευθύνεται σε όσους βρίσκονται στους τομείς παροχής υπηρεσιών σε άλλους ανθρώπους, καθώς παρατηρείται έντονη συναισθηματική εμπλοκή και διάδραση με τους άλλους (Maslach & Jackson,

1981). Οι ερευνητές προχώρησαν στη δημιουργία και άλλων εκδοχών του MBI για τις διάφορες κατηγορίες εργαζομένων ώστε να μετριέται με το καλύτερο δυνατό τρόπο το ποσοστό εξουθένωσης. Αυτά είναι τα εξής (Maslach & Jackson, 1981):

- MBI-ES: for Educators, το οποίο απευθύνεται σε εκπαιδευτικούς
- MBI-HSS (MP): for Medical Personnel, για το ιατρικό προσωπικό
- MBI-HSS: for Human Services workers, για όσους εργάζονται στις παροχές υπηρεσιών
- MBI-GS (S): for Students, για τους σπουδαστές/μαθητές
- MBI-GS: for General use, για γενική χρήση.

Σε αυτό το σημείο κρίνεται απαραίτητο να γίνει αναφορά και στο Διαδραστικό Μοντέλο του C. Cherniss (1980) σύμφωνα με τον οποίο υπάρχουν κάποια στάδια τα οποία έχουν αλληλουχία μεταξύ τους και έτσι οδηγείται το άτομο στην Εργασιακή Εξουθένωση. Το άτομο στην αρχή βιώνει εργασιακό στρες και διαταράσσεται η ισορροπία ανάμεσα στις υπάρχουσες δυνατότητες και στις απαιτούμενες ανάγκες (Cherniss, 1980). Αυτή η διατάραξη μπορεί συχνά να προκαλέσει στον εργαζόμενο απογοήτευση και συγκινησιακή εξάντληση καθώς εντοπίζεται ανεπάρκεια ανταπόκρισης στις απαιτήσεις. Ο εργαζόμενος στην πορεία περνά στην αμυντική κατάληξη όπου αναπόφευκτα κυριαρχεί ο κυνισμός από τη πλευρά του και προσπαθεί να επιβιώσει επαγγελματικά.

Πολύ σημαντικό είναι επίσης το μοντέλο των Edelwick και Brodsky (1980) σύμφωνα με το οποίο ο εργαζόμενος περνά από τέσσερα στάδια ώστε να καταλήξει να νιώθει την εργασιακή εξάντληση. Σε πρώιμο επίπεδο, ο εργαζόμενος υπερλειτουργεί και δαπανά πολλούς πόρους με στόχο την ικανοποίηση των αναγκών από το εξωτερικό περιβάλλον. Στην πορεία συνειδητοποιεί ότι δεν μπορεί να καλύψει τις υπεράριθμες ανάγκες που δημιουργούνται. Ο εργαζόμενος ματαιώνεται, αμφισβητεί τις ικανότητες του και οδηγείται στην αδιαφορία και την αποξένωση.

Για την Pines και τους συνεργάτες της, η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένας συνδυασμός σωματικής, συναισθηματικής και πνευματικής εξάντλησης ο οποίος απορρέει από την μακροχρόνια έκθεση σε συναισθηματικά απαιτητικές συνθήκες (Pines & Aronson, 1988). Οι μελέτες τους ανέλυσαν και σε άλλους τομείς όπως η οικογένεια και η πολιτική σκηνή (Pines, 1993). Η κλίμακα μέτρησης της Pines (Burnout Measure) διαφέρει από τις υπόλοιπες και την κλασσική θεώρηση καθώς

θεωρεί την εξουθένωση μονοδιάστατη και συχνά είναι συνυφασμένη με τα συμπτώματα της απόγνωσης.

Πληθώρα ερευνητών μελετούν τα αίτια, τα συμπτώματα αλλά και τους τρόπους διεύρυνσης της Επαγγελματικής Εξουθένωσης συγκεκριμένα στο χώρο της δημοσιογραφίας. Η συσχέτιση είναι ισχυρή, ιδιαίτερα εάν λάβουμε υπόψιν τις συνθήκες εργασίας. Οι τεχνολογικές αλλαγές διαβρώνουν το επάγγελμα και συχνά το περιθωριοποιούν, δημιουργώντας ακόμη μεγαλύτερη πίεση προς του εργαζομένους.

Πιο συγκεκριμένα, πρόκειται για ένα χώρο όπου οι εργαζόμενοι έρχονται αντιμέτωποι σε καθημερινή βάση με το τραύμα (Markovikj & Serafimovska, 2023). Υποχρεούνται να «καλύψουν» ρεπορτάζ, με θεματολογία η οποία βλάπτει τη ψυχική υγεία τους. Η έκθεση στο τραύμα μπορεί συχνά να περιλαμβάνει θεματικές που σχετίζονται με τον πόλεμο, τη δολοφονία, τη σεξουαλική παρενόχληση, τις ανθρωπιστικές κρίσεις, τις γενοκτονίες, τις συστηματικές διακρίσεις, την τρομοκρατία, τις φυσικές καταστροφές και άλλα εγκλήματα (Pearson et al., 2022).

Η απουσία της πολύ σημαντικής ψυχολογικής υποστήριξης των δημοσιογράφων εγκυμονεί πληθώρα κινδύνων. Βασική επίπτωση, όπως παρατηρείται, είναι η ραγδαία αύξηση της Εργασιακής Εξουθένωσης των δημοσιογράφων, κάτι το οποίο συνεπάγεται την αύξηση τους άγχους, της κατάθλιψης αλλά και περιπτώσεις όπου οι δημοσιογράφοι δεν μπορούν να ξεχάσουν την ιστορία (Pearson et al., 2022).

Δεοντολογική και αυθεντική δημοσιογραφία σημαίνει καλή ψυχική υγεία των δημοσιογράφων. Είναι δύο έννοιες άρρηκτα συνδεδεμένες μεταξύ τους. Οι δημοσιογράφοι μπορούν να εξελιχθούν και να αναπτυχθούν μονάχα σε ένα υγιές περιβάλλον εργασίας πρώτα ως προσωπικότητες και φυσικά ως επαγγελματίες. Για να επιτευχθεί αυτό είναι απαραίτητο να ενδυναμωθούν όχι μόνο οι πρακτικές ενίσχυσης των ικανοτήτων τους όπως προστάζει η ελευθεροτυπία και η δημοκρατία, αλλά και η υποστήριξη της ψυχικής υγείας των εργαζομένων και του ευ-ζην τους. (Pearson et al., 2022).

Η πανδημία του Covid-19 έβλαψε έντονα τη ψυχική υγεία των δημοσιογράφων και ευθύνεται για την ενίσχυση των αισθημάτων της απομόνωσης, της οικονομικής αβεβαιότητας, της εργασιακής αστάθειας και της παρενόχλησης.

(Pearson et al., 2022). Οι δημοσιογράφοι ήρθαν αντιμέτωποι με πρωτόγνωρες συνθήκες καθιστώντας το δημοσιογραφικό επάγγελμα ακόμη πιο πολύπλοκο. Καταστάσεις με τις οποίες έρχονται συνήθως αντιμέτωποι οι πολεμικοί ανταποκριτές, πλέον αποτελούν μία επαγγελματική πραγματικότητα για την πλειονότητα των δημοσιογράφων όπως για παράδειγμα την κάλυψη της κρίσης και του τραύματος από τον δημοσιογράφο ενώ ταυτόχρονα τα ζει και αυτός (Lewis, 2020). Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε, ιδιαίτερα τα προηγούμενα χρόνια και λόγω της πανδημίας, πολλοί δημοσιογράφοι αναφέρουν ότι βιώνουν άγχος, κατάθλιψη, ενοχές ή φόβο και ότι έχει επηρεαστεί αρνητικά η ψυχική τους υγεία (Meera & Feinstein, 2020, Posetti et al., 2020). Καθιστώντας απαραίτητη την ψυχολογική τους υποστήριξη. Η εργασιακή αβεβαιότητα, η οικονομική δυσπραγία, η παραπληροφόρηση, η παρενόχληση και η κάλυψη ρεπορτάζ σε συνθήκες εγκλεισμού εν μέσω πανδημίας αποτέλεσαν μόνο μερικές από τις αιτίες που μπορεί να δημιουργήσουν στρεσογόνες συνθήκες για το επάγγελμα του δημοσιογράφου και τη ζωή του στο σύνολο της (Posetti, Bell, & Brown, 2020).

1.ii.c Εργασιακή Ικανοποίηση. Σε πρώτο στάδιο είναι σημαντικό να λάβουμε υπόψη ότι η έννοια της Εργασιακής Ικανοποίησης έχει απασχολήσει πληθώρα μελετών καθώς είναι υψίστης σημασίας για την αποτελεσματικότητα και την ζωή του εργαζομένου. Ο όρος νοηματοδοτήθηκε από το Horrock (1935) ο οποίος όρισε την Εργασιακή Ικανοποίηση ως το συγκεκριισμό διαφόρων παραγόντων που προέρχονται από το περιβάλλον εργασίας, τη ψυχολογική υπόσταση του ατόμου αλλά και φυσικές αιτίες. Σύμφωνα με αυτή την οπτική, η Εργασιακή Ικανοποίηση είναι αρκετά πολύπλοκη καθώς επηρεάζεται από διάφορες συνθήκες που βιώνει ο εργαζόμενος όπως για παράδειγμα η κούραση, η μονοτονία, η επίβλεψη από τα ανώτερα στελέχη, οι συνθήκες εργασίας και τα επιτεύγματα που έχει καταφέρει (Horrock, 1935). Το βέβαιο όμως είναι ότι η ικανοποίηση που νιώθει ο εργαζόμενος σχετίζεται με τη ψυχολογία του εργαζομένου.

Σε γενικές γραμμές οι θεωρίες για την Εργασιακή Ικανοποίηση χωρίζονται σε δύο κατηγορίες. Αφενός, είναι οι ανθρωποκεντρικές θεωρίες οι οποίες βασίζονται στις ανάγκες του ατόμου όπως πχ. βιολογικές, κοινωνικές, ψυχικές και υλικές και στις προτεραιότητές του (Καντάς, 1998). Αφετέρου, υπάρχουν οι θεωρίες που επικεντρώνουν την προσοχή τους αμιγώς στο εργασιακό περιβάλλον και στις

αλληλεπιδράσεις που έχει ο εργαζόμενος σε αυτό. Οι αλληλεπιδράσεις σχετίζονται είτε με τη συνεργασία του με τους συναδέλφους είτε στο τρόπο που διαδρά με το περιεχόμενο της εργασίας και την παραγωγή αυτού. Αυτές οι θεωρίες αναζητούν το κίνητρο του εργαζομένου (Καντάς, 1998).

Πολύ συχνά η έννοια της ικανοποίησης συγχέεται με το συναίσθημα της χαράς. Η ικανοποίηση του εργαζομένου, αποτελεί μόνο μία μορφή της χαρούμενης διάθεσης του, όμως η ικανοποίηση που λαμβάνει από την εργασία του αναφέρεται κυρίως σε μία συνολική αποτίμηση για τον εργασιακό του χώρο και στα επιτεύγματα που έχει καταφέρει. Μπορεί αυτή η αποτίμηση να του προσφέρει σύντομη χαρά όμως ταυτόχρονα καλλιεργείται το βαθύτερο συναίσθημα της ικανοποίησης για την επαγγελματική του πορεία και ό,τι έχει πετύχει (Luthans, 1998).

Η Εργασιακή Ικανοποίηση έχει απασχολήσει εκτενώς το κόσμο των επιχειρήσεων και τους εργοδότες καθώς είναι πολύ σημαντικό να εντοπιστεί εάν και κατά πόσο οι εργαζόμενοι αισθάνονται ικανοποιημένοι στην εργασία τους και σε τι οφείλεται αυτή η ικανοποίηση. Οι Arnold and Feldman (1986) θεωρούν ότι οι πιο βασικοί λόγοι που ασκούν θετική ή αρνητική επιρροή στον εργαζόμενο είναι οι ακόλουθοι: ο μισθός, η εργασία αυτή καθ' αυτή, οι ευκαιρίες ανέλιξης, ο τρόπος διοίκησης, οι συνάδελφοι και οι συνθήκες εργασίας. Με αυτό τον τρόπο, οι εργοδότες είναι σε θέση να δράσουν αντιστοίχως ώστε να δημιουργήσουν την κινητήρια δύναμή για την αύξηση της αποτελεσματικότητας του εργαζομένου στις διάφορες διεργασίες που επιτελεί.

Όπως και σε κάθε εργασιακό κλάδο, έτσι και στον δημοσιογραφικό, η ικανοποίηση που νιώθουν οι εργαζόμενοι είναι υψίστης σημασίας αλλά παράλληλα επηρεάζεται και από πληθώρα παραγόντων. Στη παρούσα έρευνα, έχει δημιουργηθεί η σχετική ερευνητική υπόθεση σύμφωνα με την οποία, μελετάται ο βαθμός συσχέτισης μεταξύ της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, της Εργασιακής Εξουθένωσης και της Εργασιακής Ικανοποίησης που νιώθουν οι Έλληνες δημοσιογράφοι.

Ως κλάδος, η δημοσιογραφία, επηρεάζεται καθημερινά από πολλές αλλαγές και εξελίξεις. Οι οργανισμοί των μέσων αναδιαμορφώνουν συνεχώς τη δυναμική τους ακολουθώντας τα νέα δεδομένα. Για τους δημοσιογράφους, αυτό μπορεί πολλές φορές να έχει αρνητικές επιπτώσεις όπως είναι για παράδειγμα η υποβάθμιση στα μισθολογικά κλιμάκια, ο υψηλός ανταγωνισμός και οι αλλαγές στο

προσωπικό, ο μεγάλος όγκο εργασίας σε συνδυασμό με τα εξαντλητικά ωράρια και οι συνεχείς προθεσμίες. Αυτό συχνά έχει και ως αποτέλεσμα οι ίδιοι οι εργαζόμενοι να εγκαταλείπουν την δουλειά τους. Οι υψηλές αυτές απαιτήσεις επηρεάζουν αρνητικά τη ζωή του δημοσιογράφου τόσο σε επαγγελματικό επίπεδο όπως για παράδειγμα στην απόδοση του ή την ικανοποίηση που νιώθει όσο και σε προσωπικό επίπεδο όπως λόγω χάρη την παραμέληση του ίδιου του εαυτού του και του στενού κοινωνικού και οικογενειακού του κύκλου. Αυτές οι αλληλεπιδράσεις δημιουργούν όλο και περισσότερες ψυχολογικές αντισταθμίσεις στον δημοσιογράφο (Maskaly, 2008).

Το κλίμα ανασφάλειας του δημοσιογραφικού επαγγέλματος σαφώς και μειώνει τα επίπεδα ικανοποίησης που νιώθουν για την εργασία τους. Πολύ συχνό είναι και το μοντέλο λειτουργίας των επιχειρήσεων όπου προτιμούν τις συνεργασίες με ελεύθερους επαγγελματίες (freelancers) και όχι μισθωτούς, γεγονός που εντείνει την αστάθεια και την μοναχική εργασία του δημοσιογράφου (MacDonald et al., 2016). Παράλληλα, συγκεκριμένα για τους δημοσιογράφους οι οποίοι εργάζονται ως ελεύθεροι επαγγελματίες, το εργασιακό πλαίσιο δεν καλύπτει οικονομικά την ψυχολογική και συναισθηματική υποστήριξη που απαιτείται και αυτό καθιστά ακόμη πιο δύσκολη την πρόσβαση σε αυτές τις υπηρεσίες (Pearson et al., 2022).

Η Εργασιακή Ικανοποίηση που νιώθει ο δημοσιογράφος συνδέεται αρνητικά με την Εργασιακή Εξουθένωση, εάν λάβει κανείς υπόψη ότι οι παράγοντες της κόπωσης, της εξάντλησης και της μειωμένης διάθεσης αποτελούν τον πρόδρομο για τα μειωμένα επίπεδα ικανοποίησης του εργαζομένου. Είναι γεγονός ότι στις δημοσιογραφικές δομές που το υποστηρικτικό πλαίσιο συναισθηματικής και ψυχολογικής ενδυνάμωσης των δημοσιογράφων είναι ανεπαρκές ή απουσιάζει πλήρως, ενέχει ο κίνδυνος της παροχής μειωμένων υπηρεσιών από τους εργαζομένους, όπως επίσης και η αρνητική επίδραση στην Εργασιακή Ικανοποίηση των ιδίων, την ευεξία και την ψυχική τους υγεία (Šimunjak & Menke, 2023).

Οι Jung & Kim (2012) οριοθετούν τα 5 πεδία της Εργασιακής Ικανοποίησης (την εργασία, τους επιβλέποντες, τους συνάδελφους, τον μισθό και τις ευκαιρίες ανέλιξης) και εντοπίζουν ότι τα χαμηλά επίπεδα αυτής συνδυάζονται με αυξημένο κυνισμό. Πιο συγκεκριμένα, σε σχετικές μελέτες έχει εντοπιστεί αποδεδειγμένα ότι τα υψηλά επίπεδα Εργασιακής Εξουθένωσης συνδέονται στενά με τη μειωμένη

ικανοποίηση που νιώθουν οι δημοσιογράφοι από την εργασία τους (Cook et al., 1993, Jung & Kim, 2012, MacDonald et al., 2016). Η επαγγελματική ικανοποίηση του δημοσιογράφου μπορεί να επηρεαστεί και από την οργάνωση της δομής στην οποία εργάζεται, την αυτονομία που του δίνεται, τις αρμοδιότητες που έχει και κυρίως την νοηματοδότηση του συγκεκριμένου πεδίου στο οποίο εργάζεται. Συνεπώς, από τα παραπάνω συνάγεται ότι η χαμηλή ικανοποίηση που νιώθουν οι δημοσιογράφοι είναι άρρηκτα συνυφασμένη με υψηλά επίπεδα κυνισμού και αποπροσωποποίησης (Cook et al., 1993, Jung & Kim, 2012, Reinardy, 2013).

Ωστόσο, παρά τις δύσκολες συνθήκες εργασίας στο δημοσιογραφικό κόσμο, την πανδημία, την παραπληροφόρηση και το στρες του επαγγέλματος, έρευνα του Pew Research Center αποδεικνύει ότι η πλειοψηφία των δημοσιογράφων αισθάνονται μεγάλη «ικανοποίηση, υπερηφάνεια και ενθουσιασμό» για την εργασία τους παρά το γεγονός ότι ανησυχούν για την ελευθερία της έκφρασης (Gottfried et al., 2022). Αξίζει να σημειωθεί ότι οι δημοσιογράφοι σε μεγαλύτερες ηλικίες αισθάνονται μεγαλύτερη ασφάλεια λόγω της επαγγελματικής εμπειρίας των χρόνων προϋπηρεσίας τους. Το συναίσθημα της ασφάλειας μεταφράζεται και σε αυξημένα επίπεδα ικανοποίησης για τα εργασιακά τους επιτεύγματα (Pearson et al., 2022). Αντιστοίχως, οι δημοσιογράφοι με περισσότερα χρόνια προϋπηρεσίας αισθάνονται πιο αποτελεσματικοί (Ankalesh & Kanva, 2021) καθώς έχουν κατακτήσει τη γνώση και αυτή η ικανότητα παράλληλα καλλιεργεί και την ικανοποίηση που αισθάνονται.

Η παρούσα ερευνητική μελέτη θα εξετάσει τα ποσοστά ικανοποίησης που αισθάνονται οι Έλληνες δημοσιογράφοι και εάν αυτά επηρεάζουν αντίστοιχα την Εργασιακή Εξουθένωση και τη Συναισθηματική τους Νοημοσύνη.

1.ii.d Αυτο-αποτελεσματικότητα. Άρρηκτα συνυφασμένη με την έννοια της Εργασιακής Ικανοποίησης είναι η έννοια της Αυτο-αποτελεσματικότητας. Η έννοια της Αυτο-αποτελεσματικότητας, σύμφωνα με τον Bandura (1977) αναφέρεται κυρίως στη κρίση του ατόμου για τον εαυτό του και στο τρόπο που αντιλαμβάνεται και εκτιμά την αξία των ικανοτήτων του. Ως έννοια σχετίζεται με τον τρόπο σύμφωνα με τον οποίο τα άτομα συνειδητοποιούν την αξία τους και σε ποιο βαθμό συνειδητοποίησης φτάνουν. Με τη σειρά της, αυτή η συνειδητοποίηση της «αξίας», σχετίζεται και με την ικανότητα της ολοκλήρωσης, την επιθυμία δηλαδή του εργαζομένου να εκπληρώσει τους στόχους του και να επιτύχει. Πολύ βασική είναι η

έννοια της προσδοκίας, την οποία δημιουργεί το άτομο σε σχέση με την εκάστοτε συνθήκη, στην οποία αναπτύσσεται το θεωρητικό μοντέλο της Αυτο-αποτελεσματικότητας (Bandura, 1977). Το άτομο δημιουργεί δύο ειδών προσδοκίες. Η πρώτη αφορά την ικανότητα του να επιτύχει τον επιδιωκόμενο σκοπό που έχει θέσει. Η δεύτερη σχετίζεται με τον τρόπο που θα επιτύχει, ποιες δηλαδή συμπεριφορές, λειτουργίες και τακτικές θα διαλέξει ώστε να έχει τα επιθυμητά αποτελέσματα (Bandura, 1977). Ο δημοσιογράφος λοιπόν προσδοκά την ολοκλήρωση του στόχου του, λόγου χάρη την δημοσίευση της κατάλληλης είδησης, ένα επιτυχημένο ρεπορτάζ, την ανεύρεση πορισμάτων, την επαγγελματική ανέλιξη.

Σύμφωνα με τους Feist & Feist (2002) τα άτομα που παρουσιάζουν χαμηλά επίπεδα Αυτο-αποτελεσματικότητας αισθάνονται ότι δεν μπορούν να βοηθηθούν και πολλές φορές ότι δεν έχουν τον έλεγχο της ζωής τους και όσων συμβαίνουν στη καθημερινότητα τους. Είναι πολύ συχνό να παραιτούνται από κάθε προσπάθεια χωρίς να εμφανίζουν επιμονή για την αντιμετώπιση δυσκολιών και εμποδίων. Η χαμηλή Αυτο-αποτελεσματικότητα δεν δημιουργεί στο άτομο την κινητήριο δύναμη για έμπνευση και εξέλιξη. Αυτές οι συνθήκες φυσικά έχουν αρνητικές επιπτώσεις στο άτομο και ενισχύουν όλο και περισσότερο την υπόθεση ότι τα χαμηλά επίπεδα Αυτο-αποτελεσματικότητας συνδέονται με την Εργασιακή Εξουθένωση.

Στον αντίποδα, οι Feist & Feist (2002) επισημαίνουν ότι τα άτομα με υψηλά επίπεδα Αυτο-αποτελεσματικότητας θεωρούν ικανό τον εαυτό τους να διαχειριστεί έντονες προκλήσεις της καθημερινότητας καθώς προσδοκούν από τον εαυτό τους την επιτυχία και την αντιμετώπιση των δυσκολιών που προκύπτουν. Έτσι βελτιώνονται και οι ικανότητές του για τη διαχείριση κρίσεων και την επίλυση προβλημάτων. Η υψηλή Αυτο-αποτελεσματικότητα λοιπόν φαίνεται να προσφέρει στο άτομο το αίσθημα της σιγουριάς, μειώνοντας τον φόβο της ανικανότητας και της αποτυχίας.

Η Αυτο-αποτελεσματικότητα του ατόμου καθορίζει τον τρόπο που νιώθει και τη συναισθηματική του ιδιοσυγκρασία, το τρόπο σκέψης αλλά και δράσης του (Bandura, 1994) καθώς το άτομο υιοθετεί τις εκάστοτε συμπεριφορές που ανταποκρίνονται καλύτερα στην επίτευξη του επιδιωκόμενου στόχου του. Έχει παρατηρηθεί ότι τα υψηλότερα επίπεδα Αυτο-αποτελεσματικότητας συνδέονται με τη σταθερότητα που αισθάνεται το άτομο (Bandura, 1977). Η καλή οργάνωση των κατάλληλων τακτικών για την επίτευξη του στόχου δημιουργεί ασφάλεια ως προς τις

πιθανότητες επιτυχίας. Αυτός είναι ένας παράγοντας αρκετά καθοριστικός για έναν δημοσιογράφο, λαμβάνοντας υπόψιν ότι στο εργασιακό του περιβάλλον συχνά καλλιεργούνται τα αντίθετα συναισθήματα, όπως αυτό της ανασφάλειας και της αστάθειας, λόγω διαφόρων συνθηκών.

Ο ρόλος των δημοσιογράφων είναι άρρηκτα συνδεδεμένος με την κοινωνία καθώς είναι αυτοί που εντοπίζουν και ξεχωρίζουν την είδηση, διαμορφώνουν το ρεπορτάζ, την ιστορία, και στη συνέχεια πληροφορούν το κοινωνικό σύνολο για την επικαιρότητα. Είναι πολύ σημαντικό ο εργαζόμενος που έχει αυτό το ρόλο να νιώθει σταθερότητα και ψυχολογική ισορροπία. Θα διερευνηθεί εάν και κατά πόσο τα επίπεδα Αυτο-αποτελεσματικότητας που αισθάνεται ο δημοσιογράφος τον επηρεάζουν στη συγγραφή του ρεπορτάζ, τη δημοσίευση αυτού και εν συνόλω στην επαγγελματική του καθημερινότητα (Iqbal & Maqsood, 2017).

Είναι σημαντικό να ληφθεί υπόψιν ότι η Αυτο-αποτελεσματικότητα που νιώθουν οι δημοσιογράφοι επηρεάζεται από διάφορες συνθήκες όπως για παράδειγμα η ηλικία, το φύλο, το επάγγελμα. Σχετική έρευνα που διεξήχθη απέδειξε ότι οι δημοσιογράφοι των έντυπων μέσων με εμπειρία άνω των 5 ετών έχουν σημαντικά πολύ υψηλότερα ποσοστά Αυτο-αποτελεσματικότητας σε σχέση με τους δημοσιογράφους με κάτω των 5 ετών εμπειρία (Ankalesh & Kanva, 2021). Αυτό αποδεικνύει φυσικά ότι η ηλικία και η εργασιακή εμπειρία, όσο πιο μεγάλες είναι, τόσο πιο θετικά αποτελέσματα έχουν για τον δημοσιογράφο. Αυτό συμβαίνει γιατί ο ίδιος νιώθει περισσότερη ασφάλεια για τις γνώσεις και τις ικανότητες του.

Όσο πιο υψηλά είναι τα επίπεδα Αυτο-αποτελεσματικότητας των δημοσιογράφων τόσο πιο ισχυρός νιώθει ο δημοσιογράφος και η ζωή του είναι ανεπηρέαστη από εξωτερικούς παράγοντες, και αντιστρόφως (Ankalesh & Kanva, 2021). Η συνειδητοποίηση των αξιών του, δημιουργεί μία εντονότερη ανάγκη για την επιτυχημένη επίτευξη των στόχων του και την αναγνώριση των ικανοτήτων του από τους γύρω του. Στην ίδια έρευνα δεν εντοπίστηκε διαφορά στα επίπεδα Αυτο-αποτελεσματικότητας των δημοσιογράφων βάσει του φύλου τους (Ankalesh & Kanva, 2021). Αντίστοιχα τα χαμηλά επίπεδα Αυτο-αποτελεσματικότητας στους εργαζόμενους στο χώρο των media επιδρούν αρνητικά τόσο στο οικογενειακό όσο και στο κοινωνικό περιβάλλον των ιδίων (Iqbal & Maqsood, 2017). Εφόσον λοιπόν, η Αυτο-αποτελεσματικότητα είναι τόσο σημαντική για την επαγγελματική και

προσωπική ζωή του δημοσιογράφου και την εξέλιξη του, είναι πολύ ενδιαφέρον να αναλυθεί εάν τα συναισθήματα του ατόμου μπορούν να είναι τέτοια ώστε να ενισχύσουν τα επίπεδα Αυτο-αποτελεσματικότητας αλλά και τους τρόπους που συμβαίνει αυτό. Παράλληλα, αξίζει να ελεγχθεί εάν και με ποιο τρόπο η Αυτο-αποτελεσματικότητα του Έλληνα δημοσιογράφου ως μεταβλητή συνδέεται με την Εργασιακή Εξουθένωση που αισθάνεται, και εάν υπάρχει δυνατότητα να αποτραπεί.

Συμπερασματικά, το επάγγελμα του δημοσιογράφου αποτελεί μία πρόκληση καθώς οι συνθήκες εργασίας είναι αβέβαιες και στρεσογόνες (Šimunjak & Menke, 2023). Ενέχεται το ρίσκο διατάραξης της ευεξίας του εργαζομένου και της συναισθηματικής του ισορροπίας καθώς η έκθεση στο τραύμα είναι ιδιαίτερα εκτεταμένη. Οι οργανισμοί και οι εταιρείες οφείλουν να παρέχουν το απαραίτητο υποστηρικτικό πλαίσιο και τη δυνατότητα πρόσβασης σε ειδικούς ψυχικής υγείας ώστε οι δημοσιογράφοι να μπορούν να ανταπεξέλθουν στη δύσκολη αυτή συνθήκη. Είναι πολύ σημαντικό ήδη από το στάδιο της εκπαίδευσης οι δημοσιογράφοι να λάβουν την απαιτούμενη κατάρτιση για την διαχείριση του τραύματος και του στρες. Εν κατακλείδι, η παρούσα ερευνητική εργασία φιλοδοξεί να ενισχύσει το διάλογο για την ψυχική υγεία των Ελλήνων δημοσιογράφων και να συνεισφέρει με σύγχρονα ερευνητικά δεδομένα στη αντιμετώπιση του φαινομένου της ψυχοσωματικής εξουθένωσης που αυτοί βιώνουν.

Κεφάλαιο 2. Μεθοδολογία της έρευνας

2.1 Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα

Σκοπός της παρούσας έρευνας αποτελεί η διερεύνηση της σχέσης ανάμεσα στη Συναισθηματική Νοημοσύνη, την Εργασιακή Εξουθένωση, την Εργασιακή Ικανοποίηση και την Αυτο-αποτελεσματικότητα που αισθάνονται οι Έλληνες δημοσιογράφοι. Η έρευνα μελετά τη σχέση ανάμεσα στις μεταβλητές και το επίπεδο αλληλεπίδρασης μεταξύ τους. Τον πληθυσμό της έρευνας αποτέλεσαν Έλληνες Δημοσιογράφοι και εργαζόμενοι στο χώρο των media.

Οι στόχοι της έρευνας χωρίζονται σε δύο άξονες. Αφενός, πρώτος στόχος είναι η μελέτη υποθέσεων που έχουν γίνει σε άλλα σχετικά ερευνητικά έργα. Οι υποθέσεις αυτές βασίζονται στους εργαζόμενους στο χώρο των Μέσων Επικοινωνίας τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό και μελετούν τη συσχέτιση που υπάρχει ανάμεσα στις μεταβλητές της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, της Εργασιακής Εξουθένωσης, της Εργασιακής Ικανοποίησης και της Αυτο-αποτελεσματικότητας με ποικίλους συνδυασμούς. Η συγκεκριμένη εργασία στοχεύει να επαληθεύσει ή να αναιρέσει τις σχετικές υποθέσεις στο υπό διερεύνηση δείγμα, το οποίο είναι οι Έλληνες δημοσιογράφοι. Τα ερευνητικά ερωτήματα είναι τα εξής:

- H1. Τα υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης των δημοσιογράφων συσχετίζονται θετικά με τα υψηλά επίπεδα κυνισμού, την έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων και το αίσθημα την εργασιακής αβεβαιότητας;
- H2. Τα υψηλά επίπεδα Εργασιακής Ικανοποίησης σχετίζονται θετικά με τα υψηλά επίπεδα ευημερίας, επαγγελματικών επιτευγμάτων, ασφάλειας και σταθερότητας των δημοσιογράφων; Τα επίπεδα ικανοποίησης επηρεάζονται από το είδος απασχόλησης ή το φύλο;
- H3. Τα υψηλά επίπεδα Αυτο-αποτελεσματικότητας σχετίζονται θετικά με την πολυετή προϋπηρεσία και αρνητικά με την έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων στους δημοσιογράφους;
- H4. Τα υψηλά επίπεδα Αυτο-αποτελεσματικότητας των δημοσιογράφων σχετίζονται θετικά με τα υψηλά επίπεδα Ικανοποίησης των δημοσιογράφων ως προς το είδος

της δραστηριότητας, τις ηθικές αξίες, την υπευθυνότητα, τις σχέσεις με τους συναδέλφους και τις συνθήκες εργασίας;

- H5. Τα υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης των δημοσιογράφων σχετίζονται αρνητικά με τα χαμηλά επίπεδα Ικανοποίησης των δημοσιογράφων ως προς το αίσθημα αυτονομίας και τις σχέσεις του εργαζομένου με τον προϊστάμενο και τους συναδέλφους του;
- H6. Τα υψηλά επίπεδα Εργασιακής Εξουθένωσης σχετίζονται θετικά με την ηλικία, το φύλο ή την ηγετική θέση του δημοσιογράφου;

Στον δεύτερο νοηματικό άξονα η εργασία στοχεύει να απαντήσει στη συσχέτιση των κυρίαρχων τεσσάρων μεταβλητών και των υποκατηγοριών τους. Παράλληλα, έντονο ενδιαφέρον εμφανίζουν ο ρόλος της ευημερίας, την αυτονομίας και της εργασιακής ασφάλειας / σταθερότητας σε σχέση με την Εργασιακή Εξουθένωση που αισθάνονται οι δημοσιογράφοι.

2.ii Μέθοδος

Σε αυτό το σημείο θα παρουσιαστεί το είδος της έρευνας που χρησιμοποιήθηκε και για ποιους λόγους. Η έρευνα απευθύνεται σε Έλληνες Δημοσιογράφους εργαζόμενους στη τηλεόραση, στον Τύπο, σε εφημερίδες ή περιοδικά, σε διαδικτυακούς ιστοτόπους και ιστοσελίδες (blog / website) και τέλος σε οργανισμούς ή εταιρείες επικοινωνίας.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Ενώσεων Συντακτών Ελλάδος, το οποίο είναι το Δευτεροβάθμιο Συνδικαλιστικό Σωματείο των Δημοσιογράφων, το σύνολο των μελών αριθμεί σε 8.163, τα οποία διαμοιράζονται στις πέντε Δημοσιογραφικές Ενώσεις της Ελλάδας:

- Ένωση Συντακτών Ημερήσιων Εφημερίδων Αθηνών με 5.906 μέλη.
- Ένωση Συντακτών Ημερήσιων Εφημερίδων Μακεδονίας-Θράκης με 847 μέλη.
- Ένωση Συντακτών Ημερήσιων Εφημερίδων Θεσσαλίας, Στερεάς Ελλάδας και Εύβοιας με 178 μέλη.

- Ένωση Συντακτών Ημερήσιων Εφημερίδων Πελοποννήσου, Ηπείρου και Νήσων με 296 μέλη.
- Ένωση Συντακτών Περιοδικού - Ηλεκτρονικού Τύπου με 936 μέλη.

(Δομή, n.d.).

Σε αυτό το σημείο αξίζει να σημειωθεί ότι οι προϋποθέσεις ένταξης ενός μέλους στην ΠΟΕΣΥ είναι αρκετές και απαιτούν πολυετή προϋπηρεσία σε αντίστοιχο δημοσιογραφικό φορέα. Δυστυχώς, αυτό φαίνεται να αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για αρκετούς εργαζόμενους στο χώρο της δημοσιογραφίας οι οποίοι επιλέγουν να εργάζονται ανεξάρτητα σε ειδησεογραφικές ιστοσελίδες χωρίς να έχουν έτσι τη δυνατότητα να ενταχθούν επισήμως στις Ενώσεις Συντακτών. Συμπεραίνεται, ότι δεν είναι γνωστός ο ακριβής αριθμός των Ελλήνων οι οποίοι εργάζονται σε δημοσιογραφικά επαγγέλματα είτε ως κύρια εργασία, είτε περιστασιακή, είτε επιλέγουν την εθελοντική απασχόληση.

Από το σύνολο των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση μόλις το 0,5% ασχολείται με επαγγέλματα που αφορούν την έκδοση (How many journalists in the EU?, 2020). Έρευνα του Eurostat για το 2019 μελέτησε τον αριθμό των εργαζομένων στις δραστηριότητες έκδοσης. Πρόκειται δηλαδή για εργαζόμενους στην έκδοση βιβλίων, εφημερίδων, περιοδικών και εγγράφων. Από τα δεδομένα που ευρέθηκαν προκύπτει ότι το 1,41% των Ελλήνων ασχολείται με επαγγέλματα εκδόσεων. Δυστυχώς όμως, δεν υπήρξαν διαθέσιμα δεδομένα αποκλειστικά για τους Έλληνες που ασκούν το δημοσιογραφικό επάγγελμά αυτό καθ' αυτό.

Βάσει του μεγέθους του πληθυσμού θεωρήθηκε κατάλληλη η επιλογή της ποσοτικής μεθόδου έτσι ώστε να μελετηθεί όσο το δυνατόν μεγαλύτερο μέρος του πληθυσμού και να μειωθεί το δειγματοληπτικό σφάλμα. Παράλληλα, η ποσοτική μέθοδος επέτρεψε τη γενίκευση για την περιγραφή του φαινομένου. Η γενίκευση κατέστη δυνατή καθώς το δείγμα θεωρήθηκε ικανοποιητικό (n=180). Η συλλογή του συνόλου των αριθμητικών δεδομένων επρόκειτο να υποβληθεί σε έλεγχο με στόχο την επαλήθευση ή την αναίρεση των αρχικών υποθέσεων. Συγκεκριμένα, χρησιμοποιήθηκε δειγματοληπτική έρευνα, η οποία αποτελεί μία δημοφιλή μέθοδο

της κοινωνικής έρευνας, ως η διαδικασία συλλογής παρατηρήσεων ατόμων, χαρακτηριστικών, στάσεων από έναν πληθυσμό (Bryman, 2004). Η έρευνα εκπονήθηκε μέσω της διανομής ερωτηματολογίων σε ένα τυχαίο δείγμα ερωτώμενων που έχουν επιλεγεί από κάποιον πληθυσμό (Babbie, 2011). Επιλέχθηκε η απλή τυχαία δειγματοληψία καθώς το ερωτηματολόγιο στάλθηκε σε όλα τα μέλη της ΠΟΕΣΥ. Η συλλογή δεδομένων πραγματοποιήθηκε μέσω του ερωτηματολογίου ατομικής συμπλήρωσης.

2.iii Ερευνητικά εργαλεία

Η ποσοτική έρευνα επιλέχθηκε να διεξαχθεί μέσω ερωτηματολογίου ατομικής συμπλήρωσης προκειμένου να προσεγγιστεί το εύρος των Ελλήνων Δημοσιογράφων που απαιτείται για να προκύψει η γενίκευση του φαινομένου. Με τον όρο ερωτηματολόγιο εννοούνται «εκείνες οι περιπτώσεις όπου οι ερωτώμενοι καλούνται να συμπληρώσουν μόνοι τους μια φόρμα που αποτελείται συνήθως από μια σειρά κλειστών ερωτήσεων» (Bryman, 2017, σελ. 185). Το ερωτηματολόγιο κατασκευάστηκε και διανεμήθηκε ηλεκτρονικά για εξοικονόμηση χρόνου και πόρων αλλά και ευκολότερη πρόσβαση στο κοινό, και ειδικά ενός κοινού που είναι εξοικειωμένο με το διαδίκτυο. Το ερωτηματολόγιο συντάχθηκε μέσω της διαδικτυακής πλατφόρμας δημιουργίας ερωτηματολογίων της εταιρείας Google, «Google Forms».

Στο πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου ενσωματώθηκε το εισαγωγικό κείμενο στο οποίο συμπεριελήφθησαν τα πιο σημαντικά στοιχεία που οφείλουν να γνωστοποιηθούν στον συμμετέχοντα προτού ξεκινήσει το ερωτηματολόγιο όπως ο τίτλος, ο οποίος είναι ο εξής: «Συναισθηματική Νοημοσύνη, burnout και Έλληνες Δημοσιογράφοι». Αναφέρεται παράλληλα, ο λόγος για τον οποίο συντάχθηκε το ερωτηματολόγιο αλλά και ο σκοπός της έρευνας, η διερεύνηση δηλαδή της σχέσης μεταξύ της Συναισθηματικής Νοημοσύνης με την Εργασιακή Εξουθένωση, την Εργασιακή Ικανοποίηση και την Αυτο-αποτελεσματικότητα των Ελλήνων δημοσιογράφων. Στη συνέχεια, δόθηκαν οι απαραίτητες οδηγίες για την ολοκλήρωση της διαδικασίας όπως για παράδειγμα ο χρόνος κατά προσέγγιση που απαιτείται για την συμπλήρωση των ερωτήσεων που είναι 7-8 λεπτά, η εθελοντική

φύση της συμμετοχής αλλά και η αδυναμία απόσυρσης των απαντήσεων μετά το πέρας της υποβολής του καθώς δεν δύναται να ταυτοποιηθούν. Παρατέθηκε επίσης, η δήλωση συγκατάθεσης του συμμετέχοντα για την επεξεργασία των απαντήσεων του καθαρά για ερευνητικούς και όχι εμπορικούς σκοπούς διατηρώντας την ανωνυμία τους. Τέλος, γνωστοποιήθηκαν τα απαραίτητα στοιχεία επικοινωνίας της ερευνήτριας ερευνητή στους συμμετέχοντες.

Το ερωτηματολόγιο αποτελούνταν από 76 ερωτήσεις κλειστού τύπου οι οποίες χωρίστηκαν σε τρεις κατηγορίες με βάση τις μεταβλητές και στο τέλος προστέθηκαν ερωτήσεις σχετικές με τα δημογραφικά στοιχεία (Παράρτημα Α).

2.iii.a Μέτρηση Συναισθηματικής Νοημοσύνης. Η πρώτη κατηγορία από την ερώτηση 1-30 ερευνά τα επίπεδα Συναισθηματικής Νοημοσύνης των Ελλήνων Δημοσιογράφων. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα εκλήθησαν να απαντήσουν στις προτάσεις σχετικά με το βαθμό στον οποίο συμφωνούν ή διαφωνούν με αυτές δηλώσεις μέσα από μία 5-βαθμη κλίμακα Likert, η οποία είναι ως εξής: « 1 - Διαφωνώ πολύ, 2 - Διαφωνώ λίγο , 3 - ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ , 4 - Συμφωνώ λίγο , 5 - Συμφωνώ πολύ».

Για τη μέτρηση της μεταβλητής της Συναισθηματικής Νοημοσύνης χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο: Trait Emotional Intelligence Questionnaire – Short Form (TEIQue-SF) το οποίο έχει σταθμιστεί στα ελληνικά από τους Petrides, Pita & Kokkinaki (2007). Χρησιμοποιήθηκε η σύντομη έκδοση του η οποία αποτελείται από 30 ερωτήσεις και βασίζεται στην εκτενή έκδοση (Petrides & Furnham, 2003).

Το ερωτηματολόγιο μελετά την Συναισθηματική Νοημοσύνη του ατόμου ως ένα χαρακτηριστικό γνώρισμα της προσωπικότητας (trait EI) και ερευνά τον τρόπο που τα ίδια τα άτομα αντιλαμβάνονται τα συναισθήματα τους αλλά και τα συναισθήματα των υπολοίπων (Petrides et al., 2018, p. 50), μέσω της αυτοαναφοράς τους (Petrides, 2011). Το ερωτηματολόγιο μελετά 15 διαφορετικές ικανότητες του ατόμου οι οποίες έχουν ομαδοποιηθεί σε 4 γενικές κατηγορίες:

1. Ευημερία, στην οποία εντάσσονται οι ερωτήσεις 5, 9, 12, 20, 24, 27.
2. Κοινωνικότητα, στην οποία εντάσσονται οι ερωτήσεις 6, 10, 11, 21, 25, 26.
3. Συναισθηματικότητα, στην οποία εντάσσονται οι ερωτήσεις 1, 2, 8, 13, 16, 17, 23, 28.

4. Αυτοέλεγχος, όπου εντάσσονται οι ερωτήσεις 4, 7, 15, 19, 22, 30.

(Petrides & Furnham 2006). Οι ερωτήσεις 3,14,18,29 δεν κατηγοριοποιούνται (Dåderman & Kajonius, 2022).

2.iii.b Μέτρηση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Επίσης στην πρώτη κατηγορία του ερωτηματολογίου μετριέται και η επαγγελματική εξουθένωση των Ελλήνων Δημοσιογράφων από την ερώτηση 31-46. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα εκλήθησαν να απαντήσουν στις προτάσεις σχετικά με το βαθμό στον οποίο συμφωνούν ή διαφωνούν με αυτές τις δηλώσεις μέσα από μία 5-βαθμη κλίμακα Likert, η οποία είναι ως εξής: « 1 - Διαφωνώ πολύ, 2 - Διαφωνώ λίγο, 3 - ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ, 4 - Συμφωνώ λίγο, 5 - Συμφωνώ πολύ».

Για τη μέτρηση της μεταβλητής της Επαγγελματικής Εξουθένωσης χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS). Η σύντομη εκδοχή του αποτελείται από 16 ερωτήσεις και είναι σταθμισμένο στα ελληνικά δεδομένα από τους Αναγνωστόπουλο & Παπαδάτου (1992). Το ερωτηματολόγιο των Maslach Burnout Inventory έχει 5 διαφορετικές εκδοχές βάσει του κοινού στο οποίο απευθύνεται. Οι διάφορες εκδοχές του απευθύνονται σε εκπαιδευτικούς, στο ιατρικό προσωπικό, σε όσους εργάζονται στις παροχές υπηρεσιών, στους σπουδαστές/μαθητές και σαφώς η εκδοχή για γενική χρήση η οποία και επιλέχθηκε για τη συγκεκριμένη ερευνητική εργασία (Maslach & Jackson, 1981). Το MBI-GS απευθύνεται σε όσους εργάζονται στην εξυπηρέτηση πελατών, διαχείριση και σχεδόν σε όλα τα άλλα επαγγέλματα. Οι υποκατηγορίες στις οποίες χωρίζεται είναι οι παρακάτω:

1. Η συναισθηματική εξουθένωση ή εξάντληση, στην οποία εντάσσονται οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου 31, 32, 33, 34, 35, 36.
2. Ο κυνισμός ή αποπροσωποποίηση στην οποία εντάσσονται οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου 38, 39, 43, 44, 45.
3. Τα προσωπικά επιτεύγματα, στην οποία εντάσσονται οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου 37, 40, 41, 42, 46.

2.iii.c Μέτρηση της Εργασιακής Ικανοποίησης. Η τρίτη κατηγορία του ερωτηματολογίου από την ερώτηση 47-67 μελετά την Εργασιακή Ικανοποίηση που νιώθουν οι Έλληνες Δημοσιογράφοι. Οι ερωτώμενοι δήλωσαν το βαθμό ικανοποίησης που αισθάνονται σχετικά με την συγκεκριμένη διάσταση της δουλειάς

τους. Οι συμμετέχοντες μπορούσαν να εκφράσουν αυτό το βαθμό ικανοποίησης μέσω μιας 5-βαθμης κλίμακας Likert, η οποία είναι ως εξής: «1 - Δυσανεστημένος/η, 2 - Μάλλον δυσανεστημένος/η, 3 - Ουδέτερος/η, 4 - Ικανοποιημένος/η, 5 - Πολύ Ικανοποιημένος/η».

Για την μέτρηση της μεταβλητής χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο Minnesota Satisfaction Questionnaire short version ((MSQ) Minnesota Satisfaction Questionnaire, n.d.) στην σύντομη εκδοχή του. Προτιμάται η νεότερη έκδοση του 1977 έναντι της προγενέστερης του 1967 (Aziri, 2011). Τόσο η εκτεταμένη όσο και η σύντομη εκδοχή μελετούν τις παρακάτω 20 διαστάσεις της εργασίας οι οποίες χωρίζονται στις εξής υποκατηγορίες με βάση τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου ((MSQ) Minnesota Satisfaction Questionnaire, n.d.):

1. Δραστηριότητα,
2. Ανεξαρτησία,
3. Ποικιλία,
4. Κοινωνικό status,
5. Ηθικές αξίες,
6. Ασφάλεια,
7. Κοινωνική υπευθυνότητα και προσφορά,
8. Δύναμη, εξουσία,
9. Αξιοποίηση δεξιοτήτων και προσόντων,
10. Υπευθυνότητα,
11. Δημιουργικότητα,
12. Αίσθηση επιτεύγματος,
13. Εποπτεία-σχέσεις με τον προϊστάμενο,
14. Εποπτεία-τεχνική επίβλεψη,
15. Πολιτική εταιρείας και εφαρμογή της,
16. Μισθός,

17. Σύστημα προαγωγών,
18. Αναγνώριση,
19. Συνάδελφοι,
20. Συνθήκες εργασίας,

Το σταθμισμένο στα ελληνικά σύντομο ερωτηματολόγιο για την επαγγελματική ικανοποίηση - Minnesota satisfaction questionnaire short version ανευρέθη από τον επίσημο ιστότοπο του Πανεπιστημίου της Minnesota (Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), n.d.).

2.iii.d Μέτρηση της Αυτο-αποτελεσματικότητας. Επίσης, στη δεύτερη κατηγορία εντάχθηκαν οι ερωτήσεις 67-69 σχετικά με την Αυτο αποτελεσματικότητα που αισθάνονται οι Έλληνες δημοσιογράφοι. Οι συμμετέχοντες μπορούσαν να εκφράσουν το βαθμό Αυτο-αποτελεσματικότητας μέσω μίας 5-βαθμης κλίμακα Likert, η οποία είναι ως εξής: «1 - Καθόλου», «2 - Λίγο», «3 - Αρκετά», «4 - Πολύ», «5 - Πάρα πολύ».

Οι ερωτήσεις χωρίζονται σε δύο υποκατηγορίες:

- Προσωπική Αντίληψη, για την ερώτηση 67 και 68,
- Γνώμη συνεργατών, για την ερώτηση 69.

2.iv Δείγμα της έρευνας

Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 180 δημοσιογράφοι οι οποίο εργάζονται στην Ελλάδα. Το ερωτηματολόγιο ατομικής συμπλήρωσης απαντήθηκε σχεδόν ισόποσα από γυναίκες (52%) και άνδρες (48%). Οι συμμετέχοντες στην πλειοψηφία τους ήταν ηλικίας 41-50 ετών (44,4%), εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση (86,6%), με τουλάχιστον 16 χρόνια προϋπηρεσίας (60,5%). Η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων κατείχε πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ΑΕΙ-ΤΕΙ και άνω (61,6%). Σχετικά με το μέσο εργασίας των συμμετεχόντων παρατηρείται ποικιλία με τους περισσότερους να εργάζονται σε διαδικτυακούς ιστοτόπους, Blog ή Website (38%) όμως αρκετά υψηλό είναι και το ποσοστό εργασίας σε Οργανισμό / Εταιρεία Επικοινωνίας (20%).

2.ν Ερευνητική διαδικασία

Το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σε email ειδησεογραφικών οργανισμών τα οποία εντοπίστηκαν από αναζήτηση στο διαδίκτυο από την 11^η Ιανουαρίου 2024 έως και την 14^η Φεβρουαρίου 2024. Οι συμμετέχοντες είχαν τη δυνατότητα συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου έως και την 18^η Φεβρουαρίου 2024. Παράλληλα, την ίδια περίοδο διανεμήθηκε και σε όλες τις ηλεκτρονικές διευθύνσεις των διαδικτυακών ιστοτόπων των τηλεοπτικών και ραδιοφωνικών σταθμών, και ειδησεογραφικών ιστοσελίδων της Αττικής όπως αυτές αναγράφονται στην ιστοσελίδα της ΕΣΗΕΑ (ΡΑΔΙΟΦΩΝΟ-ΤΗΛΕΟΡΑΣΗ-ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ, n.d.). Επίσης, κοινοποιήθηκε στις 18/01/24 στην πλατφόρμα κοινωνικής δικτύωσης του Facebook στις παρακάτω ομάδες: «Τμήμα Επικοινωνίας και Ψηφιακών Μέσων» του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας, «Τεταρτοετείς φοιτητές/τριες ΕΜΠΟ ΠΑΝΤΕΙΟΥ [2021]» του Παντείου Πανεπιστημίου, «ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΙΑΣ ΚΑΙ Μ.Μ.Ε. (Α.Π.Θ.)» του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου. Στις 16/01/2024 στάλθηκε επίσημο αίτημα κοινοποίησης του ερωτηματολογίου στις 5 Δημοσιογραφικές Ενώσεις που δομούν την ΠΟΕΣΥ και στη συνέχεια η εκάστοτε Ένωση κοινοποίησε το ερωτηματολόγιο στα μέλη της.

2.νι Στατιστική ανάλυση

Για την στατιστική ανάλυση των δεδομένων που συλλέχθηκαν από το ερωτηματολόγιο με τίτλο: χρησιμοποιήθηκε το SPSS (Στατιστικό Πακέτο για τις Κοινωνικές Επιστήμες – Statistical Package for the Social Sciences. Με αυτό τον τρόπο υπάρχει η δυνατότητα περιγραφικής μελέτης συσχετίσεων και στατιστικών αναλύσεων (Norris et al., 2012).

Τα δεδομένα που συλλέχθηκαν από τα ερωτηματολόγια κωδικοποιήθηκαν ώστε να υπάρχει μία κοινή νοηματική σύνδεση. Για την μεταβλητή της Συναισθηματικής Νοημοσύνης όλες οι ερωτήσεις θα έπρεπε να απαντούν στη δήλωση: «Έχω Συναισθηματική Νοημοσύνη» μέσω της 5-βαθμης κλίμακας Likert, η οποία είναι ως εξής: «1 - Καθόλου», «2 - Λίγο», «3 - Αρκετά», «4 - Πολύ», «5 - Πάρα πολύ». Για αυτό το λόγο οι ερωτήσεις που ήταν αντίθετες με την παραπάνω δήλωση αναστράφηκαν. Στις απαντήσεις των ερωτήσεων: 2, 4, 5, 7, 8, 10, 12, 13, 14, 16, 18, 22, 25, 26, και 28 αντικαταστάθηκε το 5 με το 1, το 4 με το 2, το 2 με το 4 και το 1 με

το 5. Ομοιοτρόπως, στις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου για την Εργασιακή Εξουθένωση 40, 41, 42 και 46 οι οποίες απαντούσαν αντίθετα στη δήλωση: «Έχω Εργασιακή Εξουθένωση» έγινε η ίδια αντιστροφή.

Για την καλύτερη ανάλυση και συσχέτιση των δεδομένων οι ερωτήσεις ομαδοποιήθηκαν βάσει της κατηγορίας της εκάστοτε μεταβλητής και δημιουργήθηκαν τέσσερις νέες μεταβλητές ως εξής: Συναισθηματική Νοημοσύνη, Εργασιακή Εξουθένωση, Εργασιακή Ικανοποίηση και Αυτο-αποτελεσματικότητα.

Σε αυτό το σημείο γίνεται λεπτομερής αναφορά των στατιστικών αναλύσεων που χρησιμοποιήθηκαν για την επεξεργασία των δεδομένων. Για την παρουσίαση των δημογραφικών στοιχείων χρησιμοποιήθηκαν περιγραφικοί δείκτες στατιστικής ανάλυσης (descriptives statistics) για την σχετική συχνότητα. Η περιγραφική στατιστική αποτελείται από διάφορες μεθόδους όπως γραφήματα, πίνακες και δείκτες όπου αποτυπώνονται τα κύρια χαρακτηριστικά των μεταβλητών αλλά και οι μεταξύ τους σχέσεις (Norris et al., 2012). Στη περιγραφική στατιστική περιλαμβάνονται αφενός τα μέτρα κεντρικής τάσης (όπως για παράδειγμα η μέση τιμή και η διάμεσος) αλλά και τα μέτρα διασποράς (όπως για παράδειγμα το εύρος και η διακύμανση) (Norris et al., 2012). Περισσότερη έμφαση δόθηκε στη σχετική συχνότητα των μεταβλητών, δηλαδή το πλήθος των φορών που εμφανίστηκε μία συγκεκριμένη κατηγορία, καθώς κρίθηκε καταλληλότερη μέθοδος παρουσίασης των δεδομένων μας.

Για την περιγραφική παρουσίαση των τεσσάρων μεταβλητών χρησιμοποιήθηκαν δείκτες περιγραφικής στατιστικής (μέση τιμή, τυπική απόκλιση). Η αριθμητική μέση τιμή είναι το άθροισμα των τιμών σε μία κατανομή και η διαίρεση αυτού του αθροίσματος με το πλήθος των τιμών (Norris et al., 2012). Πρόκειται δηλαδή, για τον μέσο όρο. Σχετικά με την τυπική απόκλιση μπορούμε συντόμως να την εξηγήσουμε ως τη μέση ποσότητα κατά την οποία αποκλίνουν οι τιμές μίας κατανομής από το μέσο όρο αυτής. Αριθμητικά η τυπική απόκλιση μετριέται ως το αποτέλεσμα της τετραγωνικής ρίζας της διακύμανσης, το μέτρο δηλαδή της μεταβλητότητας των τιμών μίας ποσοτικής μεταβλητής.

Επειδή ακολουθείται κανονική κατανομή των δεδομένων, επιλέχθηκαν για την ύπαρξη συσχέτισης μεταξύ των τεσσάρων μεταβλητών ο συντελεστής συσχέτισης

Pearson και η πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση. Ο συντελεστής συσχέτισης (correlation coefficient) είναι ένας δείκτης ο οποίος εκφράζει τον βαθμό αλλά και την γραμμική σχέση μεταξύ των δύο μεταβλητών (Παπαναστασίου & Παπαναστασίου, 2014). Ο συντελεστής συσχέτισης Pearson συνέκρινε τα παρατηρούμενα δεδομένα βάσει της εκτιμώμενης ή και πραγματικής κατανομής του πληθυσμού. Η πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση χρησιμοποιείται για να προσδιοριστεί ο τρόπος σύμφωνα με τον οποίο δύο ή και περισσότερες ανεξάρτητες μεταβλητές συνδέονται με την εξαρτημένη μεταβλητή. Για να γίνει αυτό εφικτό, λαμβάνεται υπόψιν η σχέση (ή συσχέτιση) ανάμεσα στις ανεξάρτητες μεταβλητές (Παπαναστασίου & Παπαναστασίου, 2014).

Για τον έλεγχο στατιστικά σημαντικής διαφοράς των τεσσάρων μεταβλητών ως προς τα δημογραφικά στοιχεία χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος t-Test για Δύο Ανεξάρτητα δείγματα (Independent Samples t-Test) και η Ανάλυση Διασποράς ή Διακύμανσης (one-way ANOVA) για περισσότερα από 2 ανεξάρτητα δείγματα. Η διαδικασία t-Test για ανεξάρτητα δείγματα (Παπαναστασίου & Παπαναστασίου, 2014) χρησιμοποιήθηκε για δύο μεταβλητές εκ των οποίων η μία ήταν ανεξάρτητη μεταβλητή με κατηγορική μορφή και είχε συγκεκριμένο αριθμό κατηγοριών ενώ η άλλη μεταβλητή ήταν εξαρτημένη και είχε επίσης τον ίδιο αριθμό κατηγοριών. Η ANOVA κατά δύο παράγοντες μπορεί να επεκταθεί στην ανάλυση άνω των δύο ανεξάρτητων παραγόντων, αν και η εξαρτημένη μεταβλητή παραμένει μία.

Κεφάλαιο 3. Αποτελέσματα έρευνας

Σε αυτή την ενότητα της εργασίας γίνεται εκτενής ανάλυση των αποτελεσμάτων της στατιστικής έρευνας. Η έρευνα αυτή διεξήχθη πάνω στις απαντήσεις 180 δημοσιογράφων, ανδρών και γυναικών, διαφόρων ηλικιών από 18 έως και 51+ ετών. Το εργασιακό καθεστώς των εργαζομένων του δείγματος είναι στη πλειοψηφία η πλήρης απασχόληση, ακολουθεί η μερική απασχόληση και οι ωρομίσθιοι. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα είναι κάτοχοι Διπλώματος Δευτεροβάθμιας ή Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με έως και 16+ προϋπηρεσία. Μεγάλο μέρος του δείγματος κατέχει ηγετικό ρόλο και εργάζονται τόσο στα παραδοσιακά μέσα όπως το Ραδιόφωνο, Τηλεόραση, Εφημερίδα ή Περιοδικό όσο και στα νέα όπως Blog ή Website, Podcast ή σε Οργανισμό/Εταιρεία Επικοινωνίας.

3.1 Δημογραφικά στοιχεία

Ως προς το Φύλο το δείγμα αποτελείται από 86 άνδρες (47.8%) και 94 γυναίκες (52.2%) σύμφωνα με τον Πίνακα 1.

Πίνακας 1. Το Φύλο του δείγματος		
70. Φύλο:		
	n	%
Άνδρας	86	47.8
Γυναίκα	94	52.2

Ως προς την Ηλικία, σύμφωνα με τον Πίνακα 2, το δείγμα αποτελείται από 20 άτομα ηλικίας 18-25 ετών (11.1%), 40 άτομα ηλικίας 26-40 ετών (22.2%), 80 άτομα ηλικίας 41-50 ετών (44.4%) όπου αποτελούν και την συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων και 40 άτομα ηλικίας 51 ετών και άνω (22.2%).

Πίνακας 2. Η Ηλικία του δείγματος		
71. Ηλικία:		
	n	%
18-25	20	11.1
26-40	40	22.2
41-50	80	44.4
+51	40	22.2

Ως προς το είδος απασχόλησης των εργαζομένων του δείγματος, σύμφωνα με τον Πίνακα 3, η πλειονότητα εργάζεται σε πλήρης απασχόληση 156 άτομα (86.7%),

20 άτομα από το συνολικό δείγμα εργάζονται σε μερική απασχόληση (11.1%), και μόλις 4 άτομα εργάζονται ως ωρομίσθιοι (2.2%).

Πίνακας 3. Το είδος απασχόλησης των εργαζομένων του δείγματος

72. Είδος Απασχόλησης:		
	n	%
Μερική Απασχόληση	20	11.1
Πλήρης Απασχόληση	156	86.7
Ωρομίσθιος	4	2.2

Ως προς το επίπεδο σπουδών των εργαζομένων του δείγματος, σύμφωνα με τον Πίνακα 4, οι 111 κατέχουν δίπλωμα σπουδών Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (ΑΕΙ-ΤΕΙ) και άνω (61.7%), 42 άτομα (23.3%) από το συνολικό δείγμα κατέχουν Μεταπτυχιακό τίτλο, 22 άτομα (12.2%) είναι απόφοιτοι έως και Δευτεροβάθμια (Β' βάθμια) Εκπαίδευση. Τέλος, μόλις 5 άτομα (2.8%) κατέχουν δίπλωμα Διδακτορικών σπουδών.

Πίνακας 4. Το επίπεδο σπουδών των εργαζομένων του δείγματος

73. Επίπεδο Σπουδών:		
	n	%
ΑΕΙ-ΤΕΙ και άνω	111	61.7
Διδακτορικό	5	2.8
Έως και Β' βάθμια	22	12.2
Μεταπτυχιακό	42	23.3

Σύμφωνα με τον Πίνακα 5, ως προς τα έτη εργασίας των εργαζομένων του δείγματος 109 άτομα (60.6%), εργάζονται τουλάχιστον 16 έτη και άνω, 32 άτομα (17.8%) έχουν προϋπηρεσία 1-5 έτη, 22 άτομα (12.2%) εργάζονται 11-15 έτη, και 17 άτομα (9.4%) εργάζονται 6-10 έτη.

Πίνακας 5. Τα έτη εργασίας των εργαζομένων του δείγματος

74. Έτη εργασίας		
	Frequency	Percent
16	109	60.6
1-5	32	17.8
11-15	22	12.2
6-10	17	9.4

Σύμφωνα με τον Πίνακα 6, ως προς την ηγετική θέση των εργαζομένων του δείγματος πολύ μεγάλο είναι το ποσοστό των δημοσιογράφων με ηγετική θέση, 78 άτομα (43.3%) αλλά στην πλειοψηφία τους τα 102 άτομα (56.7%) απάντησαν ότι δεν έχουν ηγετική θέση.

Πίνακας 6. Ηγετική θέση των εργαζομένων του δείγματος

75. Κατέχετε κάποιον ηγετικό ρόλο στην εργασία σας;		
	Frequency	Percent
Ναι	78	43.3
Όχι	102	56.7

Σύμφωνα με τον Πίνακα 7, ως προς το μέσο εργασίας των δημοσιογράφων, εργάζονται 69 άτομα (38.3%) σε Blog ή Website, εξίσου μεγάλο είναι το ποσοστό όσων εργάζονται σε Οργανισμό/Εταιρεία Επικοινωνίας, 36 άτομα (20%), 8 άτομα (4.4%) εργάζονται σε Podcast, σε Εφημερίδα ή Περιοδικό απασχολούνται 22 άτομα (12.2%), σχεδόν ισόποσα ήταν τα ποσοστά εργασίας των δημοσιογράφων στα κλασσικά μέσα επικοινωνίας. Πιο συγκεκριμένα 23 άτομα (12.88%) εργάζονται στο Ραδιόφωνο και 20 στην Τηλεόραση (11.1%).

Πίνακας 7. Μέσο εργασίας του δείγματος

76. Επιλέξτε το μέσο στο οποίο εργάζεστε.		
	n	%
Δεν Απαντώ	2	1.1
Blog ή Website	69	38.3
Podcast	8	4.4
Εφημερίδα ή Περιοδικό	22	12.2
Οργανισμό/Εταιρεία Επικοινωνίας	36	20.0
Ραδιόφωνο	23	12.8
Τηλεόραση	20	11.1

3.ii Επίπεδα Συναισθηματικής Νοημοσύνης, Εργασιακής Εξουθένωσης, Εργασιακής Ικανοποίησης και Αυτο-αποτελεσματικότητας

Για τον εντοπισμό των επιπέδων των τεσσάρων μεταβλητών της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, Εργασιακής Εξουθένωσης, Εργασιακής Ικανοποίησης και Αυτο-αποτελεσματικότητας στους Έλληνες δημοσιογράφους πραγματοποιήθηκε

στατιστικός έλεγχος συχνότητας απ' όπου προέκυψαν και τα αντίστοιχα αποτελέσματα.

Στον Πίνακα 8 εμφανίζονται οι τελικές τιμές σχετικά με τις διαστάσεις όλων των μεταβλητών. Η κάθε υποκατηγορία της Συναισθηματικής Νοημοσύνης λαμβάνει διαφορετικές τιμές καθώς η κάθε υποκατηγορία περιλαμβάνει και άλλο αριθμό ερωτήσεων. Η διάσταση ΣΝ Ευημερία και ΣΝ Αυτοέλεγχος μπορούν να λάβουν τιμές από 10 έως 30. Η διάσταση ΣΝ Κοινωνικότητα μπορεί να λάβει τιμές από 10 έως 27. Η διάσταση ΣΝ Συναισθηματικότητα μπορεί να λάβει τιμές από 15 έως 38. Όσο πιο υψηλές είναι οι τιμές τόσο πιο υψηλά είναι και τα επίπεδα της Συναισθηματικής Νοημοσύνης. Από τα περιγραφικά αποτελέσματα του δείκτη αποδεικνύεται ότι οι δημοσιογράφοι του δείγματος παρουσιάζουν μέτριου βαθμού Ευημερία ($MT=21.79$, $TA=4.33$), μέτριου προς υψηλού βαθμού Κοινωνικότητα ($MT=19.25$, $TA=3.37$), υψηλού βαθμού Συναισθηματικότητα ($MT=29.43$, $TA=3.95$), μέτριου βαθμού Αυτοέλεγχου ($MT=20.97$, $TA=3.36$). Από τα παραπάνω αποτελέσματα συνάγεται ότι οι Έλληνες δημοσιογράφοι έχουν μέτριου προς υψηλού επιπέδου Συναισθηματική Νοημοσύνη.

Η κάθε υποκατηγορία της Εργασιακής Εξουθένωσης λαμβάνει διαφορετικές τιμές καθώς η κάθε υποκατηγορία περιλαμβάνει και άλλο αριθμό ερωτήσεων. Η διάσταση ΕΕ Συναισθηματική Εξάντληση μπορεί να λάβει τιμές από 10 έως 30. Η διάσταση ΕΕ Κυνισμός μπορεί να λάβει τιμές από 5 έως 25. Η διάσταση ΕΕ Έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων μπορεί να λάβει τιμές από 5 έως 21. Όσο πιο υψηλές είναι οι τιμές τόσο πιο υψηλά είναι και τα επίπεδα της Εργασιακής Εξουθένωσης. Από τα περιγραφικά αποτελέσματα του δείκτη αποδεικνύεται ότι οι δημοσιογράφοι του δείγματος παρουσιάζουν μέτριου βαθμού Συναισθηματική Εξάντληση ($MT=20.43$, $TA=5.17$), μέτριου προς υψηλού βαθμού Κυνισμό ($MT=16.00$, $TA=5.45$), χαμηλού βαθμού Έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων ($MT=10.93$, $TA=2.49$). Από τα παραπάνω αποτελέσματα συμπεραίνεται ότι οι Έλληνες δημοσιογράφοι έχουν μέτριου προς υψηλού επιπέδου εργασιακή εξουθένωση.

Η κάθε υποκατηγορία της Εργασιακής Ικανοποίησης λαμβάνει τις ίδιες τιμές, από το 1 έως το 5, καθώς η κάθε υποκατηγορία αποτελείται από μία ερώτηση. Όσο πιο υψηλές είναι οι τιμές τόσο πιο υψηλά είναι και τα επίπεδα της Εργασιακής Ικανοποίησης. Από τα περιγραφικά αποτελέσματα του δείκτη αποδεικνύεται ότι οι

δημοσιογράφοι του δείγματος παρουσιάζουν χαμηλού βαθμού Εργασιακή Ικανοποίηση ως προς τον Μισθό (MT=2.11, TA=1.27), Προαγωγή (MT=2.57, TA=1.13) και την Πολιτική της Εταιρείας (MT=2.81, TA=1.19). Παρουσιάζουν μέτριο βαθμό ικανοποίησης ως προς την Δραστηριότητα (MT=3.18, TA=1.08) και την Εποπτεία - τεχνική επίβλεψη (MT=3.06, TA=1.07). Παρουσιάζουν μέτριο προς υψηλό βαθμό ικανοποίησης ως προς το Κοινωνικό Status (MT=3.96, TA=1.09), την Ασφάλεια (MT=3.74, TA=1.35), την Κοινωνική Υπευθυνότητα και προσφορά (MT=3.96, TA=1.21), την Δύναμη & Εξουσία (MT=3.6, TA=1.00), την Αξιοποίηση δεξιοτήτων (MT=3.79, TA=1.05), την Δημιουργικότητα (MT=3.87, TA=0.96), την Εποπτεία - προϊστάμενος (MT=3.56, TA=1.07), την Αναγνώριση (MT=3.53, TA=1.13), τις Συνθήκες Εργασίας (MT=3.63, TA=1.36). Παρουσιάζουν υψηλό βαθμό ικανοποίησης ως προς την Ανεξαρτησία (MT=4.01, TA=1.17), την Ποικιλία (MT=4.13, TA=1.12), τις Ηθικές Αξίες (MT=4.07, TA=1.17), την Υπευθυνότητα (MT=4.13, TA=1.13), την Αίσθηση Επιτεύγματος (MT=4.13, TA=1.12), τους Συναδέλφους (MT=4.03, TA=1.13). Από τα παραπάνω αποτελέσματα συμπεραίνεται ότι οι Έλληνες δημοσιογράφοι έχουν μέτριου προς υψηλού βαθμού Εργασιακή Ικανοποίηση.

Η κάθε υποκατηγορία της Αυτο-αποτελεσματικότητας λαμβάνει διαφορετικές τιμές καθώς η κάθε υποκατηγορία περιλαμβάνει και άλλο αριθμό ερωτήσεων. Η διάσταση Αυτο-αποτελεσματικότητα προσωπική αντίληψη μπορεί να λάβει τιμές από 2 έως 10. Η διάσταση Αυτο-αποτελεσματικότητα γνώμη συνεργατών μπορεί να λάβει τιμές από 1 έως 5. Από τα περιγραφικά αποτελέσματα του δείκτη αποδεικνύεται ότι οι δημοσιογράφοι του δείγματος παρουσιάζουν πολύ υψηλό βαθμό Αυτο-αποτελεσματικότητα ως προς την προσωπική αντίληψη (MT=8.42, TA=1.79), μέτριο προς υψηλό βαθμό ως προς την γνώμη συνεργατών (MT=3.95, TA=0.89).

Πίνακας 8. Επίπεδα Συναισθηματικής Νοημοσύνης, Εργασιακής Εξουθένωσης,

Εργασιακής Ικανοποίησης, Αυτο-αποτελεσματικότητας

	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέση Τιμή	Τυπική απόκλιση
ΣΝ Ευημερία	11	30	21.7944	4.33731
ΣΝ Κοινωνικότητα	10	27	19.2556	3.37609

ΣΝ Συναισθηματικότητα	15	38	29.4389	3.95529
ΣΝ Αυτοέλεγχος	11	30	20.9722	3.36998
ΕΕ Συναισθηματική Εξάντληση	10	30	20.4389	5.17532
ΕΕ Κυνισμός	5	25	16.0056	5.45934
ΕΕ Έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων	5	21	10.9389	2.49281
ΕΙ Δραστηριότητα	1	5	3.1833	1.08043
ΕΙ Ανεξαρτησία	1	5	4.0167	1.17931
ΕΙ Ποικιλία	1	5	4.1333	1.12065
ΕΙ Κοινωνικό Status	1	5	3.9667	1.09799
ΕΙ Ηθικές Αξίες	1	5	4.0778	1.17448
ΕΙ Ασφάλεια	1	5	3.7444	1.35829
ΕΙ Κοινωνική Υπευθυνότητα και προσφορά	1	5	3.9667	1.21857
ΕΙ Δύναμη & Εξουσία	1	5	3.6	1.00613
ΕΙ Αξιοποίηση δεξιοτήτων	1	5	3.7944	1.05012
ΕΙ Υπευθυνότητα	1	5	4.1333	1.13058
ΕΙ Δημιουργικότητα	1	5	3.8778	0.961
ΕΙ Αίσθηση Επιτεύγματος	1	5	4.1333	1.12563
ΕΙ Εποπτεία - προϊστάμενος	1	5	3.5611	1.07362
ΕΙ Εποπτεία - τεχνική επίβλεψη	1	5	3.0667	1.07069
ΕΙ Πολιτική εταιρείας	1	5	2.8167	1.19811

EI Μισθός	1	5	2.1111	1.27235
EI Προαγωγή	1	5	2.5722	1.13861
EI Αναγνώριση	1	5	3.5333	1.13551
EI Συνάδελφοι	1	5	4.0389	1.1304
EI Συνθήκες Εργασίας	1	5	3.6333	1.36558
Αυτο-αποτελεσματικότητα προσωπική αντίληψη	2	10	8.4278	1.79394
Αυτο-αποτελεσματικότητα γνώμη συνεργατών	1	5	3.95	0.89239

3.iii Σχέση Συναισθηματικής Νοημοσύνης, Εργασιακής Εξουθένωσης, Εργασιακής Ικανοποίησης και Αυτο-αποτελεσματικότητας

3.iii.a Συντελεστής Συσχέτισης Pearson. Σύμφωνα με τον Πίνακα 9 παρατίθενται οι πιο σημαντικές στατιστικές σχέσεις, οι οποίες έχουν όλες θετική συσχέτιση μέτρου προς υψηλού επιπέδου μεταξύ των υποκατηγοριών των μεταβλητών. Στατιστικά σημαντική είναι η σχέση ανάμεσα στη υποκατηγορία της Αυτο-αποτελεσματικότητας: Αυτο-αποτελεσματικότητα προσωπική αντίληψη με την Εργασιακή Ικανοποίηση (+0.703). Στατιστικά σημαντική είναι η σχέση ανάμεσα στην Αυτο-αποτελεσματικότητα και στις υποκατηγορίες της Εργασιακής Ικανοποίησης: EI Ανεξαρτησία (+0.638), EI Ηθικές Αξίες (+0.604), EI Υπευθυνότητα (+0.658), EI Αίσθηση Επιτεύγματος (+0.665) και EI Συνθήκες Εργασίας (+0.629).

Πίνακας 9. Αναλυτικές τιμές του συντελεστή συσχέτισης Pearson

	Συναισθηματική Νοημοσύνη	ΕΕ Συναισθηματική Εξάντληση	ΕΕ Κυνισμός	ΕΕ Έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων
Συναισθηματική Νοημοσύνη	1			
ΕΕ Συναισθηματική Εξάντληση	-0.444	1		
ΕΕ Κυνισμός	-0.406	0.595 ^{**}	1	

ΕΕ Έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων	-0.461**	-0.049	0.093	1	
	Συναισθηματική Νοημοσύνη	Αυτο- αποτελεσμ ατικότητα προσωπική αντίληψη	Αυτο- αποτελεσματικ ότητα γνώμη συνεργατών		
Συναισθηματική Νοημοσύνη	1				
Αυτο- αποτελεσματικότητα α προσωπική αντίληψη	0.484**	1			
Αυτο- αποτελεσματικότητα α γνώμη συνεργατών	0.475**	0.652**	1		
	Συναισθηματική Νοημοσύνη	ΕΙ Δραστηριότη τα	ΕΙ Ανεξαρτησία	ΕΙ Ποικιλία	ΕΙ Κοινωνικό Status
Συναισθηματική Νοημοσύνη	1				
ΕΙ Δραστηριότητα	0.286**	1			
ΕΙ Ανεξαρτησία	0.330**	0.401**	1		
ΕΙ Ποικιλία	0.343**	0.335**	0.734**	1	
ΕΙ Κοινωνικό Status	0.375**	0.259**	0.630**	0.671**	1
ΕΙ Ηθικές Αξίες	0.450**	0.196**	0.709**	0.658**	0.626**
	Συναισθηματική Νοημοσύνη	ΕΙ Ασφάλεια	ΕΙ Κοινωνική Υπευθυνότητα και προσφορά	ΕΙ Δύναμη & Εξουσία	ΕΙ Αξιοποίηση δεξιοτήτων
Συναισθηματική Νοημοσύνη	1				
ΕΙ Ασφάλεια	0.394**	1			
ΕΙ Κοινωνική Υπευθυνότητα και προσφορά	0.383**	0.700**	1		
ΕΙ Δύναμη & Εξουσία	0.420**	0.477**	0.650**	1	
ΕΙ Αξιοποίηση δεξιοτήτων	0.375**	0.547**	0.684**	0.588**	1
ΕΙ Υπευθυνότητα	0.340**	0.583**	0.745**	0.578**	0.658**
	Συναισθηματική Νοημοσύνη	ΕΙ Δημιουργικ ότητα	ΕΙ Αίσθηση Επιτεύγματος	ΕΙ Εποπτεία - προϊστάμενος	ΕΙ Εποπτεία - τεχνική επίβλεψη
Συναισθηματική Νοημοσύνη	1				

ΕΙ Δημιουργικότητα	0.322**	1			
ΕΙ Αίσθηση Επιτεύγματος	0.418**	0.718**	1		
ΕΙ Εποπτεία - προϊστάμενος	0.285**	0.511**	0.553**	1	
ΕΙ Εποπτεία - τεχνική επίβλεψη	0.296**	0.486**	0.391**	0.648**	1
ΕΙ Πολιτική εταιρείας	0.267**	0.422**	0.287**	0.445**	0.545**
	Συναισθηματική Νοημοσύνη	ΕΙ Μισθός	ΕΙ Προαγωγή	ΕΙ Αναγνώριση	ΕΙ Συνάδελφοι
Συναισθηματική Νοημοσύνη	1				
ΕΙ Μισθός	0.238**	1			
ΕΙ Προαγωγή	0.299**	0.793**	1		
ΕΙ Αναγνώριση	0.342**	0.411**	0.553**	1	
ΕΙ Συνάδελφοι	0.339**	-0.026	0.148*	0.502**	1
ΕΙ Συνθήκες Εργασίας	0.341**	0.030	0.204**	0.530**	0.606**
	Εργασιακή Εξουθένωση	ΣΝ Ευημερία	ΣΝ Κοινωνικότητα	ΣΝ Συναισθηματικότη τα	
Εργασιακή Εξουθένωση	1				
ΣΝ Ευημερία	-0.550**	1			
ΣΝ Κοινωνικότητα	-0.478**	0.365**	1		
ΣΝ Συναισθηματικότη τα	-0.380**	0.453**	0.377**	1	
ΣΝ Αυτοέλεγχος	-0.235**	0.435**	0.279**	0.460**	
	Εργασιακή Εξουθένωση	ΕΙ Δραστηριότη τητα	ΕΙ Ανεξαρτησία	ΕΙ Ποικιλία	ΕΙ Κοινωνικό Status
Εργασιακή Εξουθένωση	1				
ΕΙ Δραστηριότητα	-0.385**	1			
ΕΙ Ανεξαρτησία	-0.152*	0.401**	1		
ΕΙ Ποικιλία	-0.151*	0.335**	0.734**	1	
ΕΙ Κοινωνικό Status	-0.125	0.259**	0.630**	0.671**	1
ΕΙ Ηθικές Αξίες	-0.172*	0.196**	0.709**	0.658**	0.626**

	Εργασιακή Εξουθένωση	ΕΙ Ασφάλεια	ΕΙ Κοινωνική Υπευθυνότητα και προσφορά	ΕΙ Δύναμη & Εξουσία	ΕΙ Αξιοποίηση δεξιοτήτων	
Εργασιακή Εξουθένωση	1					
ΕΙ Ασφάλεια	-0.160 [*]	1				
ΕΙ Κοινωνική Υπευθυνότητα και προσφορά	-0.115	0.700 ^{**}	1			
ΕΙ Δύναμη & Εξουσία	-0.266 ^{**}	0.477 ^{**}	0.650 ^{**}	1		
ΕΙ Αξιοποίηση δεξιοτήτων	-0.320 ^{**}	0.547 ^{**}	0.684 ^{**}	0.588 ^{**}	1	
ΕΙ Υπευθυνότητα	-0.179 [*]	0.583 ^{**}	0.745 ^{**}	0.578 ^{**}	0.658 ^{**}	
	Εργασιακή Εξουθένωση	ΕΙ Δημιουργικ ότητα	ΕΙ Αίσθηση Επιτεύγματος	ΕΙ Εποπτεία - προϊστάμενος	ΕΙ Εποπτεία - τεχνική επίβλεψη	
Εργασιακή Εξουθένωση	1					
ΕΙ Δημιουργικότητα	-0.300 ^{**}	1				
ΕΙ Αίσθηση Επιτεύγματος	-0.249 ^{**}	0.718 ^{**}	1			
ΕΙ Εποπτεία - προϊστάμενος	-0.319 ^{**}	0.511 ^{**}	0.553 ^{**}	1		
ΕΙ Εποπτεία - τεχνική επίβλεψη	-0.403 ^{**}	0.486 ^{**}	0.391 ^{**}	0.648 ^{**}	1	
ΕΙ Πολιτική εταιρείας	-0.585 ^{**}	0.422 ^{**}	0.287 ^{**}	0.445 ^{**}	0.545 ^{**}	
	Εργασιακή Εξουθένωση	ΕΙ Μισθός	ΕΙ Προαγωγή	ΕΙ Αναγνώριση	ΕΙ Συνάδελφοι	ΕΙ Συνθήκ ες Εργασί ας
Εργασιακή Εξουθένωση	1					
ΕΙ Μισθός	-0.478 ^{**}	1				
ΕΙ Προαγωγή	-0.532 ^{**}	0.793 ^{**}	1			
ΕΙ Αναγνώριση	-0.328 ^{**}	0.411 ^{**}	0.553 ^{**}	1		
ΕΙ Συνάδελφοι	-0.159 [*]	-0.026	0.148 [*]	0.502 ^{**}	1	
ΕΙ Συνθήκες Εργασίας	-0.178 [*]	0.030	0.204 ^{**}	0.530 ^{**}	0.606 ^{**}	1
	Εργασιακή Εξουθένωση	Αυτο- αποτελεσμ ατικότητα προσωπική αντίληψη	Αυτο- αποτελεσματικ ότητα γνώμη συνεργατών			
Εργασιακή Εξουθένωση	1					

Αυτο-αποτελεσματικότητα προσωπική αντίληψη	-0.219**	1			
Αυτο-αποτελεσματικότητα γνώμη συνεργατών	-0.428**	0.652**	1		
	Εργασιακή Ικανοποίηση	ΣΝ Ευημερία	ΣΝ Κοινωνικότητα	ΣΝ Συναισθηματικότητα	ΣΝ Αυτοέλεγχος
Εργασιακή Ικανοποίηση	1				
ΣΝ Ευημερία	0.469**	1			
ΣΝ Κοινωνικότητα	0.330**	0.365**	1		
ΣΝ Συναισθηματικότητα	0.317**	0.453**	0.377**	1	
ΣΝ Αυτοέλεγχος	0.339**	0.435**	0.279**	0.460**	1
	Εργασιακή Ικανοποίηση	ΕΕ Συναισθηματική Εξάντληση	ΕΕ Κυνισμός	ΕΕ Έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων	
Εργασιακή Ικανοποίηση	1				
ΕΕ Συναισθηματική Εξάντληση	-0.266**	1			
ΕΕ Κυνισμός	-0.317**	0.595**	1		
ΕΕ Έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων	-0.360**	-0.049	0.093	1	
	Αυτο-αποτελεσματικότητα προσωπική αντίληψη	Αυτο-αποτελεσματικότητα γνώμη συνεργατών	Εργασιακή Ικανοποίηση		
Αυτο-αποτελεσματικότητα προσωπική αντίληψη	1				
Αυτο-αποτελεσματικότητα γνώμη συνεργατών	0.652**	1			
Εργασιακή Ικανοποίηση	0.703**	0.636**	1		
	Αυτο-αποτελεσματικότητα	ΣΝ Ευημερία	ΣΝ Κοινωνικότητα	ΣΝ Συναισθηματικότητα	ΣΝ Αυτοέλεγχος
Αυτο-αποτελεσματικότητα	1				
ΣΝ Ευημερία	0.472**	1			

ΣΝ Κοινωνικότητα	0.301**	0.365**	1			
ΣΝ Συναισθηματικότητα	0.349**	0.453**	0.377**	1		
ΣΝ Αυτοέλεγχος	0.376**	0.435**	0.279**	0.460**	1	
	Αυτο- αποτελεσματικότητα	ΕΕ Συναισθηματική Εξάντληση	ΕΕ Κυνισμός	ΕΕ Έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων		
Αυτο- αποτελεσματικότητα	1					
ΕΕ Συναισθηματική Εξάντληση	-0.120	1				
ΕΕ Κυνισμός	-0.206**	0.595**	1			
ΕΕ Έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων	-0.543**	-0.049	0.093	1		
	Αυτο- αποτελεσματικότητα	ΕΙ Δραστηριότητα	ΕΙ Ανεξαρτησία	ΕΙ Ποικιλία	ΕΙ Κοινωνικό Status	ΕΙ Ηθικές Αξίες
Αυτο- αποτελεσματικότητα	1					
ΕΙ Δραστηριότητα	0.397**	1				
ΕΙ Ανεξαρτησία	0.638**	0.401**	1			
ΕΙ Ποικιλία	0.559**	0.335**	0.734**	1		
ΕΙ Κοινωνικό Status	0.565**	0.259**	0.630**	0.671**	1	
ΕΙ Ηθικές Αξίες	0.604**	0.196**	0.709**	0.658**	0.626**	1
	Αυτο- αποτελεσματικότητα	ΕΙ Ασφάλεια	ΕΙ Κοινωνική Υπευθυνότητα και προσφορά	ΕΙ Δύναμη & Εξουσία	ΕΙ Αξιοποίηση δεξιοτήτων	ΕΙ Υπευθυ νότητα
Αυτο- αποτελεσματικότητα	1					
ΕΙ Ασφάλεια	0.520**	1				
ΕΙ Κοινωνική Υπευθυνότητα και προσφορά	0.557**	0.700**	1			
ΕΙ Δύναμη & Εξουσία	0.497**	0.477**	0.650**	1		
ΕΙ Αξιοποίηση δεξιοτήτων	0.530**	0.547**	0.684**	0.588**	1	
ΕΙ Υπευθυνότητα	0.658**	0.583**	0.745**	0.578**	0.658**	1
	Αυτο- αποτελεσματικότητα	ΕΙ Δημιουργικ ότητα	ΕΙ Αίσθηση Επιτεύγματος	ΕΙ Εποπτεία - προϊστάμενος	ΕΙ Εποπτεία - τεχνική επίβλεψη	ΕΙ Πολιτικ ή εταιρεί ας

Αυτο-αποτελεσματικότητα	1					
ΕΙ Δημιουργικότητα	0.549**	1				
ΕΙ Αίσθηση Επιτεύγματος	0.665**	0.718**	1			
ΕΙ Εποπτεία - προϊστάμενος	0.571**	0.511**	0.553**	1		
ΕΙ Εποπτεία - τεχνική επίβλεψη	0.390**	0.486**	0.391**	0.648**	1	
ΕΙ Πολιτική εταιρείας	0.295**	0.422**	0.287**	0.445**	0.545**	1
	Αυτο-αποτελεσματικότητα	ΕΙ Μισθός	ΕΙ Προαγωγή	ΕΙ Αναγνώριση	ΕΙ Συνάδελφοι	ΕΙ Συνθήκες Εργασίας
Αυτο-αποτελεσματικότητα	1					
ΕΙ Μισθός	0.132	1				
ΕΙ Προαγωγή	0.266**	0.793**	1			
ΕΙ Αναγνώριση	0.511**	0.411**	0.553**	1		
ΕΙ Συνάδελφοι	0.583**	-0.026	0.148*	0.502**	1	
ΕΙ Συνθήκες Εργασίας	0.629**	0.030	0.204**	0.530**	0.606**	1

**0. Correlation is significant at the 00.01 level (2-tailed)0.

*0. Correlation is significant at the 00.05 level (2-tailed)0.

3.iii.b Ανάλυση παλινδρόμησης (Linear Regression Analysis). Στον Πίνακα 10 παρουσιάζεται ο συντελεστής προσδιορισμού του μοντέλου ως προς την Ανάλυση παλινδρόμησης (Linear Regression Analysis). Οι ανεξάρτητες μεταβλητές (Αυτο-αποτελεσματικότητα, Συναισθηματική Νοημοσύνη, Εργασιακή Ικανοποίηση) ερμηνεύουν το 34,5% της μεταβλητότητας της εξαρτημένης μεταβλητής (Εργασιακή Εξουθένωση) ($R^2=0.345$).

Πίνακας 10. Μοντέλο Ανάλυση παλινδρόμησης

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.596a	0.356	0.345	8.002

a. Predictors: (Constant), Αυτο-αποτελεσματικότητα, Συναισθηματική Νοημοσύνη, Εργασιακή Ικανοποίηση

Ο Πίνακας 11 παρουσιάζει την Ανάλυση Διασποράς για το προς ανάλυση μοντέλο. Η μηδενική υπόθεση απορρίπτεται ($p\text{-value} < 0.001$), άρα το μοντέλο που κατασκευάσαμε είναι στατιστικά σημαντικό.

Πίνακας 11. Ανάλυση Διασποράς της Ανάλυσης παλινδρόμησης

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6217.224	3	2072.40	32.360	0.000b
	Residual	11271.326	176	64.04		
	Total	17488.550	179			

a. Dependent Variable: Εργασιακή Εξουθένωση

b. Predictors: (Constant), Αυτο-αποτελεσματικότητα, Συναισθηματική Νοημοσύνη, Εργασιακή Ικανοποίηση

Σύμφωνα με τον Πίνακα 12 οι ανεξάρτητες ερμηνευτικές μεταβλητές Συναισθηματική Νοημοσύνη και Εργασιακή Ικανοποίηση είναι στατιστικά σημαντικές ($p\text{-value} < 0.05$), ενώ η Αυτο-αποτελεσματικότητα φαίνεται να μην παρουσιάζει στατιστική σημαντικότητα.

Το μοντέλο που προκύπτει από τα ανωτέρω είναι :

$$\text{εργασιακή εξουθένωση} = 93.239 - 0.390(\text{συναισθηματική νοημοσύνη}) - 0.158(\text{εργασιακή ικανοποίηση}) + 0.582(\text{αυτο - αποτελεσματικότητα})$$

Πίνακας 12. Αποτελέσματα της σχέσης των μεταβλητών με την Ανάλυση παλινδρόμησης

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	93.239	4.886		19.084	.000
	Συναισθηματική Νοημοσύνη	-.390	.054	-.524	-7.225	.000
	Εργασιακή Ικανοποίηση	-.158	.058	-.250	-2.721	.007
	Αυτο-αποτελεσματικότητα	.582	.373	.145	1.560	.121

a. Dependent Variable: Εργασιακή Εξουθένωση

Από τα παραπάνω μπορεί να εξαχθεί το συμπέρασμα ότι η Συναισθηματική Νοημοσύνη και η Εργασιακή Ικανοποίηση έχουν αρνητική σχέση με την Εργασιακή Εξουθένωση, ενώ η Αυτο-αποτελεσματικότητα θετική. Πιο συγκεκριμένα, εάν αυξηθεί η Συναισθηματική Νοημοσύνη κατά μία μονάδα η Εργασιακή Εξουθένωση μειώνεται κατά 0.390 μονάδες. Η Εργασιακή Ικανοποίηση εάν αυξηθεί κατά μία μονάδα η Εργασιακή Εξουθένωση μειώνεται κατά 0.158 μονάδες και εάν η Αυτο-αποτελεσματικότητα αυξηθεί κατά μία μονάδα η Εργασιακή Εξουθένωση αυξάνεται κατά 0.582 μονάδες.

Εάν λάβουμε υπόψιν τη στατιστική σημαντικότητα των ανεξάρτητων μεταβλητών το τελικό μοντέλο που προκύπτει για την μέτρηση του ποσοστού της Εργασιακής Εξουθένωσης στους Έλληνες δημοσιογράφους είναι το ακόλουθο:

$$\begin{aligned} \text{εργασιακή εξουθένωση} \\ &= 93.239 - 0.390(\text{συναισθηματική νοημοσύνη}) \\ &\quad - 0.158(\text{εργασιακή ικανοποίηση}) \end{aligned}$$

Αξίζει να σημειωθεί ότι μεγαλύτερη επίδραση στο επίπεδο της Εργασιακής Εξουθένωσης φαίνεται ότι έχει η Συναισθηματική Νοημοσύνη ($b=0.524$, $p<.001$) το οποίο είναι αριθμητικά μεγαλύτερο σε σχέση με τις άλλες δύο μεταβλητές δηλαδή την Εργασιακή Ικανοποίηση και την Αυτο-αποτελεσματικότητα οι οποίες εμφανίζουν αντίστοιχα συντελεστές 0.250 και 0.145.

3.iv Διαφορές ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά

Στην συγκεκριμένη ενότητα διερευνήθηκε κατά πόσο υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, της Επαγγελματικής Εξουθένωσης, της Εργασιακής Ικανοποίησης και της Αυτο-αποτελεσματικότητας ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος. Για το σκοπό αυτό χρησιμοποιήθηκαν ο έλεγχος t-Test για 2 ανεξάρτητα δείγματα, δηλαδή ως προς το φύλο και τον ηγετικό ρόλο στην εργασία. Η Ανάλυση Διακύμανσης (one-way ANOVA) για περισσότερα από 2 ανεξάρτητα δείγματα χρησιμοποιήθηκε ως προς την ηλικία, το είδος απασχόλησης, το επίπεδο σπουδών, τα έτη και το μέσο εργασίας.

3.iv.a Έλεγχος t-Test για συσχετισμένα δείγματα (Paired Sample t-Test). Με σκοπό την διαπίστωση διαφοράς μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά την Συναισθηματική Νοημοσύνη και τις διάφορες κατηγορίες της διεξήχθη ένας έλεγχος t-Test για ανεξάρτητα δείγματα.

Σύμφωνα με τον Πίνακα 13 διεξήχθη ένας έλεγχος t-Test για ανεξάρτητα δείγματα και παρατίθενται τα αποτελέσματα διαφοροποίησης των κατηγοριών της Συναισθηματικής Νοημοσύνης ως προς το φύλο. Διαπιστώνεται ότι δεν υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων ως προς την υποκατηγορία Ευημερία ($t(df) = -0.1(178)$, $p=0.90$), καθώς το μέγεθος των διαφορών στις μέσες τιμές είναι πολύ μικρό για τους άνδρες ($M= 21.75$, $SD=4.60$) και για τις γυναίκες ($M= 21.82$, $SD=4.09$). Διαπιστώνεται ότι δεν υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων ως προς την υποκατηγορία Κοινωνικότητα ($t(df)=1.0(178)$, $p=0.31$), καθώς το μέγεθος

των διαφορών στις μέσες τιμές είναι πολύ μικρό για τους άνδρες ($M=19.52$, $SD=3.40$) και για τις γυναίκες ($M=19.01$, $SD=3.35$). Επίσης, μικρή διαφορά ανάμεσα στα φύλα υπάρχει ως προς την υποκατηγορία Συναισθηματικότητα ($t(df)=-1.1(178)$, $p=0.24$), καθώς το μέγεθος των διαφορών στις μέσες τιμές είναι πολύ μικρό για τους άνδρες ($M=29.08$, $SD=4.14$) και για τις γυναίκες ($M=29.76$, $SD=3.76$). Τέλος, στην υποκατηγορία Αυτοέλεγχος ($t(df)=-0.2(178)$, $p=0.77$) υπάρχει επίσης μικρή διαφορά στις μέσες τιμές ανάμεσα στους άνδρες ($M=21.04$, $SD=3.36$) και στους γυναίκες ($M=21.75$, $SD=3.39$).

Πίνακας 13. Διαφοροποίηση στις κατηγορίες Συναισθηματικής Νοημοσύνης ως προς το φύλο με έλεγχο t-Test

		Levene's Test for Equality of Variances				t-Test for Equality of Means						
		Mean	SD	F	Sig.	t	df	Sig(2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
											Lower	Upper
Ευημερία	Άνδρας	21.75	4.60	1.87	0.17	-0.1	178	0.90	-0.73	0.64	-1.3	1.2
	Γυναίκα	21.82	4.09									
Κοινωνικότητα	Άνδρας	19.52	3.40	0.15	0.69	1.0	178	0.31	0.51	0.50	-0.4	1.5
	Γυναίκα	19.01	3.35									
Συναισθηματικότητα	Άνδρας	29.08	4.14	0.40	0.52	-1.1	178	0.24	-0.68	0.58	-1.8	0.4
	Γυναίκα	29.76	3.76									
Αυτοέλεγχος	Άνδρας	21.04	3.36	0.01	0.90	-0.2	178	0.77	0.14	0.50	-0.8	1.1
	Γυναίκα	21.75	3.39									

Σύμφωνα με τον Πίνακα 14 διεξήχθη ένας έλεγχος t-Test για ανεξάρτητα δείγματα και παρατίθενται τα αποτελέσματα διαφοροποίησης των κατηγοριών της την Εργασιακής Ικανοποίησης ως προς το φύλο. Διαπιστώνεται ότι δεν υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων ($t(df)=0.5(178)$, $p=0.95$), καθώς το μέγεθος των διαφορών στις μέσες τιμές είναι πολύ μικρό για τους άνδρες ($M= 72.02$, $SD=15.51$) και για τις γυναίκες ($M= 71.94$, $SD=15.78$).

Πίνακας 14. Διαφοροποίηση στις κατηγορίες Εργασιακής Ικανοποίησης ως προς το φύλο με έλεγχο t-Test

		Levene's Test for Equality of Variances				t-Test for Equality of Means						
		Mean	SD	F	Sig.	t	df	Sig(2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
											Lower	Upper

Εργασιακή Ικανοποίηση	Άνδρας	72.02	15.51	0.0 2	0.8 7	0.5	178	0.95	0.11	2.33	-4.9	4.7
	Γυναίκα	71.94	15.78									

Σύμφωνα με τον Πίνακα 15 διεξήχθη ένας έλεγχος t-Test για ανεξάρτητα δείγματα και παρατίθενται τα αποτελέσματα διαφοροποίησης των κατηγοριών της Εργασιακής Εξουθένωσης ως προς το φύλο. Διαπιστώνεται ότι δεν υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων ως προς την υποκατηγορία Συναισθηματική Εξάντληση ($t(df)=-0.1(178)$, $p=0.37$), καθώς το μέγεθος των διαφορών στις μέσες τιμές είναι πολύ μικρό για τους άνδρες ($M=20.08$, $SD=5.04$) και για τις γυναίκες ($M=20.76$, $SD=5.29$). Διαπιστώνεται ότι δεν υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων ως προς την υποκατηγορία Κυνισμός ($t(df)=1.0(178)$, $p=0.75$), καθώς το μέγεθος των διαφορών στις μέσες τιμές είναι πολύ μικρό για τους άνδρες ($M=16.13$, $SD=5.38$) και για τις γυναίκες ($M=15.88$, $SD=5.55$). Επίσης μικρή διαφορά ανάμεσα στα φύλα υπάρχει ως προς την υποκατηγορία Έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων ($t(df)=-0.2(178)$, $p=0.1$), καθώς παρατηρείται σχετική διαφορά στις μέσες τιμές για τους άνδρες ($M=11.25$, $SD=2.76$) και για τις γυναίκες ($M=10.64$, $SD=2.18$).

Πίνακας 15. Διαφοροποίηση στις κατηγορίες Εργασιακής Εξουθένωσης ως προς το φύλο με έλεγχο t-Test

		Levene's Test for Equality of Variances				t-Test for Equality of Means						
		Mean	SD	F	Sig.	t	df	Sig(2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
											Lower	Upper
Συναισθηματική Εξάντληση	Άνδρας	20.08	5.04	1.87	0.17	-0.1	178	0.37	-0.68	0.77	-2.2	0.8
	Γυναίκα	20.76	5.29									
Κυνισμός	Άνδρας	16.13	5.38	0.15	0.69	1.0	178	0.75	0.25	0.81	-1.3	1.8
	Γυναίκα	15.88	5.55									
Έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων	Άνδρας	11.25	2.76	0.01	0.90	-0.2	178	0.103	0.60	0.37	-0.1	1.3
	Γυναίκα	10.64	2.18									

Σύμφωνα με τον Πίνακα 16 παρατίθενται τα αποτελέσματα διαφοροποίησης των κατηγοριών της Αυτο-αποτελεσματικότητας ως προς το φύλο σύμφωνα με τον έλεγχο t-Test για ανεξάρτητα δείγματα που διεξήχθη. Διαπιστώνεται ότι δεν υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων ως προς την υποκατηγορία Προσωπική

αντίληψη ($t(df) = -0.5(178)$, $p=0.57$), καθώς το μέγεθος των διαφορών στις μέσες τιμές είναι πολύ μικρό για τους άνδρες ($M= 8.34$, $SD=1.84$) και για τις γυναίκες ($M=8.50$, $SD=1.75$). Διαπιστώνεται ότι δεν υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων ως προς την υποκατηγορία Γνώμη συνεργατών ($t(df)=-0.4(178)$, $p=0.65$), καθώς το μέγεθος των διαφορών στις μέσες τιμές είναι πολύ μικρό για τους άνδρες ($M=3.91$, $SD=0.94$) και για τις γυναίκες ($M=3.97$, $SD=0.84$).

Πίνακας 16. Διαφοροποίηση στις κατηγορίες Αυτο-αποτελεσματικότητας ως προς το φύλο με έλεγχο t-Test

		Levene's Test for Equality of Variances				t-Test for Equality of Means						
		Mean	SD	F	Sig.	t	df	Sig(2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
											Lower	Upper
Προσωπική αντίληψη	Άνδρας	8.34	1.84	0.00	0.95	-0.5	178	0.57	-0.15	0.26	-0.6	0.3
	Γυναίκα	8.50	1.75									
Γνώμη συνεργατών	Άνδρας	3.91	0.94	1.32	0.25	-0.4	178	0.65	0.06	0.13	-0.3	0.2
	Γυναίκα	3.97	0.84									

Σύμφωνα με τον Πίνακα 17 παρατίθενται τα αποτελέσματα διαφοροποίησης των κατηγοριών της Συναισθηματικής Νοημοσύνης ως προς την ηγετική θέση. Διεξήχθη ένας έλεγχος t-Test για ανεξάρτητα δείγματα για να συγκριθούν τα επίπεδα Συναισθηματικής Νοημοσύνης σε όσους έχουν ηγετική θέση και σε όσους δεν έχουν. Διαπιστώθηκε ότι υπάρχει σημαντική διαφορά στην υποκατηγορία Ευημερία ($t(df)=3.2(178)$, $p=0.00$) ανάμεσα στη μέση τιμή όσων έχουν ηγετική θέση ($M=22.96$, $SD=4.41$) η οποία είναι υψηλότερη από τη μέση τιμή όσων δεν έχουν ηγετική θέση ($M=20.90$, $SD=4.07$). Το μέγεθος της διαφοράς των μέσων τιμών (mean difference= 2.05, 95%CI: 0.8 to 3.3) είναι σημαντικό. Επίσης, υπάρχει διαφορά στην υποκατηγορία Κοινωνικότητα ($t(df)=2.7(178)$, $p=0.00$) ανάμεσα στη μέση τιμή όσων έχουν ηγετική θέση ($M=20.03$, $SD=3.41$) η οποία είναι υψηλότερη από τη μέση τιμή όσων δεν έχουν ηγετική θέση ($M=18.65$, $SD=3.23$). Το μέγεθος της διαφοράς των μέσων τιμών (mean difference= 1.38, 95%CI: 0.3 to 2.3) είναι σημαντικό. Παράλληλα, υπάρχει μικρή διαφορά στην υποκατηγορία Συναισθηματικότητα ($t(df)=1.1(178)$, $p=0.24$) ανάμεσα στη μέση τιμή όσων έχουν ηγετική θέση ($M=29.83$, $SD=4.16$) η οποία είναι υψηλότερη από τη μέση τιμή όσων δεν έχουν ηγετική θέση ($M=29.13$,

SD=3.78). Το μέγεθος της διαφοράς των μέσων τιμών (mean difference= 0.69, 95%CI: -0.4 to 1.8) είναι σημαντικό. Τέλος, υπάρχει διαφορά στην υποκατηγορία Αυτοέλεγχος ($t(df)=1.0(178)$, $p=0.28$) ανάμεσα στη μέση τιμή όσων έχουν ηγετική θέση ($M=21.28$, $SD=3.13$) η οποία είναι υψηλότερη από τη μέση τιμή όσων δεν έχουν ηγετική θέση ($M=20.73$, $SD=3.53$). Το μέγεθος της διαφοράς των μέσων τιμών (mean difference= 0.54, 95%CI: -0.4 to 1.5) είναι σημαντικό.

Πίνακας 17. Διαφοροποίηση στις κατηγορίες της Συναισθηματικής Νοημοσύνης ως προς την ηγετική θέση με έλεγχο t-Test

	Ηγετική Θέση	Mean	SD	Levene's Test for Equality of Variances		t-Test for Equality of Means						
				F	Sig.	t	df	Sig(2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
											Lower	Upper
Ευημερία	Ναι	22.96	4.41	0.40	.523	3.2	178	0.00	2.05	0.63	0.8	3.3
	Όχι	20.90	4.07									
Κοινωνικότητα	Ναι	20.03	3.41	0.91	.340	2.7	178	0.00	1.38	0.49	0.3	2.3
	Όχι	18.65	3.23									
Συναισθηματικότητα	Ναι	29.83	4.16	0.30	.582	1.1	178	0.24	0.69	0.59	-0.4	1.8
	Όχι	29.13	3.78									
Αυτοέλεγχος	Ναι	21.28	3.13	1.82	.178	1.0	178	0.28	0.54	0.50	-0.4	1.5
	Όχι	20.73	3.53									

Σύμφωνα με τον Πίνακα 18 παρατίθενται τα αποτελέσματα διαφοροποίησης των κατηγοριών της Εργασιακής Εξουθένωσης ως προς την ηγετική θέση. Διεξήχθη ένας έλεγχος t-Test για ανεξάρτητα δείγματα για να συγκριθούν τα επίπεδα Εργασιακής Εξουθένωσης σε όσους έχουν ηγετική θέση και σε όσους δεν έχουν. Διαπιστώθηκε ότι υπάρχει σημαντική διαφορά στην υποκατηγορία Συναισθηματική Εξάντληση ($t(df)=-3.2(178)$ $p=0.00$) ανάμεσα στη μέση τιμή όσων έχουν ηγετική θέση ($M=19.03$, $SD=5.34$) η οποία είναι χαμηλότερη από τη μέση τιμή όσων δεν έχουν ηγετική θέση ($M=21.50$, $SD=4.80$). Το μέγεθος της διαφοράς των μέσων τιμών (mean difference= -2.47, 95%CI: -3.9 to -0.9) είναι σημαντικό. Επίσης, υπάρχει διαφορά στην υποκατηγορία του Κυνισμού ($t(df)=-4.3(178)$, $p=0.00$) ανάμεσα στη μέση τιμή όσων έχουν ηγετική θέση ($M=14.08$, $SD=5.77$) η οποία είναι χαμηλότερη από τη μέση τιμή όσων δεν έχουν ηγετική θέση ($M=17.47$, $SD=4.73$). Το μέγεθος της διαφοράς των μέσων τιμών (mean difference= -3.38, 95%CI: -4.9 to -1.8) είναι σημαντικό. Τέλος, υπάρχει διαφορά στην υποκατηγορία Έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων ($t(df)=-2.9(178)$, $p=0.00$) ανάμεσα στη μέση τιμή όσων έχουν ηγετική θέση ($M=10.33$,

SD=1.89) η οποία είναι χαμηλότερη από τη μέση τιμή όσων δεν έχουν ηγετική θέση (M=11.40, SD=2.78). Το μέγεθος της διαφοράς των μέσων τιμών (mean difference=-1.07, 95%CI: -1.7 to -0.3) είναι σημαντικό.

Πίνακας 18. Διαφοροποίηση στις κατηγορίες της Εργασιακής Εξουθένωσης ως προς την ηγετική θέση με έλεγχο t-Test

		Levene's Test for Equality of Variances					t-Test for Equality of Means					
	Ηγετική Θέση	Mean	SD	F	Sig.	t	df	Sig(2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
											Lower	Upper
Συναισθηματική Εξάντληση Κυνισμός	Ναι	19.03	5.34	2.44	0.12	-3.2	178	0.00	-2.47	0.75	-3.9	-0.9
	Όχι	21.50	4.80									
	Ναι	14.08	5.77	10.43	0.00	-4.3	178	0.00	-3.38	0.78	-4.9	-1.8
	Όχι	17.47	4.73									
Έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων	Ναι	10.33	1.89	12.09	0.00	-2.9	178	0.00	-1.06	0.36	-1.7	-0.3
	Όχι	11.40	2.78									

Σύμφωνα με τον Πίνακα 19 παρατίθενται τα αποτελέσματα διαφοροποίησης των κατηγοριών της Εργασιακής Ικανοποίησης ως προς την ηγετική θέση. Διεξήχθη ένας έλεγχος t-Test για ανεξάρτητα δείγματα για να συγκριθούν τα επίπεδα Εργασιακής Ικανοποίησης σε όσους έχουν ηγετική θέση και σε όσους δεν έχουν. Διαπιστώθηκε ότι υπάρχει σημαντική διαφορά ($t(df)=4.15(178)$, $p=0.00$) ανάμεσα στη μέση τιμή όσων έχουν ηγετική θέση (M=77.25, SD=12.67) η οποία είναι υψηλότερη από τη μέση τιμή όσων δεν έχουν ηγετική θέση (M=67.91, SD=16.47). Το μέγεθος της διαφοράς των μέσων τιμών (mean difference= 9.34, 95%CI: 4.9 to 13.78) είναι σημαντικό.

Πίνακας 19. Διαφοροποίηση στις κατηγορίες της Εργασιακής Ικανοποίησης ως προς την ηγετική θέση με έλεγχο t-Test

		Levene's Test for Equality of Variances					t-Test for Equality of Means					
	Ηγετική Θέση	Mean	SD	F	Sig.	t	df	Sig(2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
											Lower	Upper
Εργασιακή Ικανοποίηση	Ναι	77.25	12.67	10.8	0.001	4.15	178	0.000	9.34	2.24	4.90	13.78
	Όχι	67.91	16.47									

Σύμφωνα με τον Πίνακα 20 παρατίθενται τα αποτελέσματα διαφοροποίησης των κατηγοριών της Αυτο-αποτελεσματικότητας ως προς την ηγετική θέση. Διεξήχθη ένας έλεγχος t-Test για ανεξάρτητα δείγματα για να συγκριθούν τα επίπεδα Αυτο-αποτελεσματικότητας σε όσους έχουν ηγετική θέση και σε όσους δεν έχουν. Διαπιστώθηκε ότι υπάρχει σημαντική διαφορά στην υποκατηγορία Προσωπική αντίληψη ($t(df)=3.6(178)$, $p=0.00$) ανάμεσα στη μέση τιμή όσων έχουν ηγετική θέση ($M=8.97$, $SD=1.23$) η οποία είναι υψηλότερη από τη μέση τιμή όσων δεν έχουν ηγετική θέση ($M=8.00$, $SD=2.03$). Το μέγεθος της διαφοράς των μέσων τιμών (mean difference= 0.96, 95%CI: 0.4 to 1.4) είναι σημαντικό. Επίσης σημαντική διαφορά υπάρχει στην υποκατηγορία Γνώμη συνεργατών ($t(df)=5.6(178)$, $p=0.00$) ανάμεσα στη μέση τιμή όσων έχουν ηγετική θέση ($M=4.34$, $SD=0.71$) η οποία είναι υψηλότερη από τη μέση τιμή όσων δεν έχουν ηγετική θέση ($M=3.64$, $SD=0.89$). Το μέγεθος της διαφοράς των μέσων τιμών (mean difference= 0.69, 95%CI: 0.4 to 0.9) είναι σημαντικό.

Πίνακας 20. Διαφοροποίηση στις κατηγορίες της Αυτο-αποτελεσματικότητας ως προς την ηγετική θέση με έλεγχο t-Test

	Ηγετική Θέση	Levene's Test for Equality of Variances				t-Test for Equality of Means						
		Mean	SD	F	Sig.	t	df	Sig(2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
											Lower	Upper
Προσωπική αντίληψη	Ναι	8.97	1.23	19.77	0.00	3.6	178	0.00	0.96	0.26	0.4	1.4
	Όχι	8.00	2.03									
Γνώμη συνεργατών	Ναι	4.34	0.71	2.34	0.12	5.6	178	0.00	0.69	0.12	0.4	0.9
	Όχι	3.64	0.89									

3.iv.b Ανάλυση Διασποράς ή Διακύμανσης ως προς ένα παράγοντα (One-Way Anova). Με σκοπό την διαπίστωση διαφοράς βάσει της ηλικίας όσον αφορά την Συναισθηματική Νοημοσύνη και τις διάφορες κατηγορίες της διεξήχθη η Ανάλυση Διασποράς (One-Way Anova) για παραπάνω από δύο ανεξάρτητα δείγματα.

Εφόσον το Levene's Statistic είναι στατιστικά σημαντικό έγινε υπόθεση ότι οι διακυμάνσεις των ομάδων δεν είναι ίσες στην Κοινωνικότητα. Για να διαπιστωθούν οι διαφορές μεταξύ των ομάδων έγιναν μεταγενέστερα συγκρίσεις οι οποίες δομήθηκαν χρησιμοποιώντας το Dunnett's T3. Τα αποτελέσματα σύμφωνα με τον

Πίνακα 21 έδειξαν ότι το ηλικιακό γκρουπ 26-40($M=18.20$, $SD=4.00$) είχε σημαντική διαφορά από το γκρουπ 18-25($M=19.15$, $SD=3.21$), 41-50($M=19.07$, $SD=2.83$) και +51($M=20.72$, $SD=3.39$). Οι διαφορές ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες κρίθηκαν βάσει του επιπέδου στατιστικής σημαντικότητας ($p=0.01$) ανάμεσα στις ηλικίες 26-40 - +51.

Πίνακας 21. Σχέση Κοινωνικότητας με την Ηλικία

			Test of Homogeneity of Variances	ANOVA		
Ηλικία	Mean	Std. Deviation	Levene's Statistic	Sig.	F	Sig.
18-25	19.15	3.21	3.22	0.05	4.1	0.00
26-40	18.20	4.00				
41-50	19.07	2.83				
+51	20.72	3.39				
Group Differences						
Ηλικία	Mean Difference		Sig.	95% Confidence Interval [LL-UL]		
26-40 - +51	-2.52		0.01	-4.76	-0.28	

Εφόσον το Levene's Statistic είναι στατιστικά σημαντικό έγινε υπόθεση ότι οι διακυμάνσεις των ομάδων δεν είναι ίσες στην Συναισθηματικότητα. Για να διαπιστωθούν οι διαφορές μεταξύ των ομάδων έγιναν μεταγενέστερα συγκρίσεις οι οποίες δομήθηκαν χρησιμοποιώντας το Dunnett's T3. Τα αποτελέσματα σύμφωνα με τον Πίνακα 22 έδειξαν ότι το ηλικιακό γκρουπ 18-25($M=27.60$, $SD=4.00$) είχε σημαντική διαφορά από το γκρουπ 26-40($M=27.92$, $SD=4.36$), 41-50($M=30.38$, $SD=2.71$) και +51($M=29.97$, $SD=4.84$). Οι διαφορές ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες κρίθηκαν βάσει του επιπέδου στατιστικής σημαντικότητας ($p=0.04$) ανάμεσα στις ηλικίες 18-25 – 41-50 και του επιπέδου στατιστικής σημαντικότητας ($p=0.01$) ανάμεσα στις ηλικίες 26-40 – 41-50.

Πίνακας 22. Σχέση Συναισθηματικότητας με την Ηλικία

			Test of Homogeneity of Variances	ANOVA		
Ηλικία	Mean	Std. Deviation	Levene's Statistic	Sig.	F	Sig.
18-25	27.60	4.0	9.32	0.00	5.5	0.00
26-40	27.92	4.36				
41-50	30.38	2.71				
+51	29.97	4.84				
Group Differences						
Ηλικία	Mean Difference		Sig.	95% Confidence Interval [LL-UL]		

18-25 – 41-50	-2.78	0.04	-5.52	-0.04
26-40 – 41-50	-2.46	0.01	-4.51	-0.40

Εφόσον το Levene's Statistic είναι στατιστικά σημαντικό έγινε υπόθεση ότι οι διακυμάνσεις των ομάδων δεν είναι ίσες στον Αυτοέλεγχο. Για να διαπιστωθούν οι διαφορές μεταξύ των ομάδων έγιναν μεταγενέστερα συγκρίσεις οι οποίες δομήθηκαν χρησιμοποιώντας το Dunnett's T3. Τα αποτελέσματα σύμφωνα με τον Πίνακα 23 έδειξαν ότι το ηλικιακό γκρουπ 26-40 ($M=18.70$, $SD=3.18$) είχε σημαντική διαφορά από το γκρουπ 18-25 ($M=19.10$, $SD=3.82$), 41-50 ($M=22.25$, $SD=2.58$) και +51 ($M=21.62$, $SD=3.23$). Οι διαφορές ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες κρίθηκαν βάσει του επιπέδου στατιστικής σημαντικότητας ($p=0.01$) ανάμεσα στις ηλικίες 18-25 – 41-50, του επιπέδου στατιστικής σημαντικότητας ($p=0.00$) ανάμεσα στις ηλικίες 26-40 – 41-50 και του επιπέδου στατιστικής σημαντικότητας ($p=0.00$) ανάμεσα στις ηλικίες 26-40 – +51.

Πίνακας 23. Σχέση Αυτοέλεγχου με την Ηλικία

			Test of Homogeneity of Variances	ANOVA		
Ηλικία	Mean	Std. Deviation	Levene's Statistic	Sig.	F	Sig.
18-25	19.10	3.82	1.99	0.11	15.4	0.00
26-40	18.70	3.18				
41-50	22.25	2.58				
+51	21.62	3.23				
Group Differences						
Ηλικία	Mean Difference		Sig.	95% Confidence Interval [LL-UL]		
18-25 – 41-50	-3.15		0.01	-5.72	-0.57	
26-40 – 41-50	-3.55		0.00	-5.12	-1.97	
26-40 – +51	-2.92		0.00	-4.85	-0.99	

Διεξήχθη η υπόθεση σύμφωνα με την οποία η Εργασιακή Εξουθένωση διαφέρει ανάλογα με την ηλικία. Οι συμμετέχοντες χωρίστηκαν σε τέσσερις ηλικιακές ομάδες (Group 1: 18-25, Group 2: 26-40, Group 3: 41-50, Group 4: +51). Τα αποτελέσματα του ANOVA δείχνουν ότι τα επίπεδα της Εργασιακής Εξουθένωσης διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των group για την Συναισθηματική Εξάντληση ($F=8.3$, $p=0.00$), για τον Κυνισμό ($F=6.6$, $p=0.00$) και για την Έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων ($F=3.0$, $p=0.03$).

Εφόσον το Levene's Statistic είναι στατιστικά σημαντικό έγινε υπόθεση ότι οι διακυμάνσεις των ομάδων δεν είναι ίσες στην Συναισθηματική Εξάντληση. Για να διαπιστωθούν οι διαφορές μεταξύ των ομάδων έγιναν μεταγενέστερα συγκρίσεις οι οποίες δομήθηκαν χρησιμοποιώντας το Dunnett's T3. Τα αποτελέσματα σύμφωνα με τον Πίνακα 24 έδειξαν ότι η ηλικιακή ομάδα +51(M=17.15, SD=5.11) είχε σημαντική διαφορά από την ομάδα 18-25(M=20.05, SD=5.61), 26-40(M= 21.45, SD=5.71) και 41-50(M=21.67, SD=4.06). Οι διαφορές ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες κρίθηκαν βάσει του επιπέδου στατιστικής σημαντικότητας ($p=0.00$) ανάμεσα στις ηλικίες +51- 26-40 και του επιπέδου στατιστικής σημαντικότητας ($p=0.00$) ανάμεσα στις ηλικίες +51- 41-50.

Πίνακας 24. Σχέση Συναισθηματικής Εξάντλησης με την Ηλικία

			Test of Homogeneity of Variances		ANOVA	
Ηλικία	Mean	Std. Deviation	Levene's Statistic	Sig.	F	Sig.
18-25	20.05	5.61	5.36	0.00	8.3	0.00
26-40	21.45	5.71				
41-50	21.67	4.06				
+51	17.15	5.11				
Group Differences						
Ηλικία	Mean Difference		Sig.	95% Confidence Interval [LL-UL]		
+51- 26-40	-4.30		0.00	-7.56	-1.03	
+51- 41-50	-4.52		0.00	-7.03	-2.01	

Εφόσον το Levene's Statistic είναι στατιστικά σημαντικό έγινε υπόθεση ότι οι διακυμάνσεις των ομάδων δεν είναι ίσες στον Κυνισμό. Για να διαπιστωθούν οι διαφορές μεταξύ των ομάδων έγιναν μεταγενέστερα συγκρίσεις οι οποίες δομήθηκαν χρησιμοποιώντας το Dunnett's T3. Τα αποτελέσματα σύμφωνα με τον Πίνακα 25 έδειξαν ότι η ηλικιακή ομάδα +51 (M=12.85, SD=5.54) είχε σημαντική διαφορά από την ομάδα 18-25 (M=17.15, SD=5.73), 26-40 (M= 16.17, SD=5.34) και 41-50 (M=17.21, SD=4.84). Οι διαφορές ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες κρίθηκαν βάσει του επιπέδου στατιστικής σημαντικότητας ($p=0.05$) ανάμεσα στις ηλικίες +51 - 18-25, του επιπέδου στατιστικής σημαντικότητας ($p=0.04$) ανάμεσα στις ηλικίες +51- 26-40 και του επιπέδου στατιστικής σημαντικότητας ($p=0.00$) ανάμεσα στις ηλικίες +51- 41-50.

Πίνακας 25. Σχέση Κυνισμού με την Ηλικία

			Test of Homogeneity of Variances	ANOVA		
Ηλικία	Mean	Std. Deviation	Levene's Statistic	Sig.	F	Sig.
18-25	17.15	5.73	0.51	0.67	6.6	0.00
26-40	16.17	5.34				
41-50	17.21	4.84				
+51	12.85	5.54				
Group Differences						
Ηλικία	Mean Difference		Sig.	95% Confidence Interval [LL-UL]		
+51 - 18-25	-4.30		0.05	-8.60	0.00	
+51 - 26-40	-3.32		0.04	-6.60	-0.04	
+51 - 41-50	-4.36		0.00	-7.14	-1.57	

Εφόσον το Levene's Statistic είναι στατιστικά σημαντικό έγινε υπόθεση ότι οι διακυμάνσεις των ομάδων δεν είναι ίσες στην Έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων. Για να διαπιστωθούν οι διαφορές μεταξύ των ομάδων έγιναν μεταγενέστερα συγκρίσεις οι οποίες δομήθηκαν χρησιμοποιώντας το Dunnett's T3. Τα αποτελέσματα σύμφωνα με τον Πίνακα 26 έδειξαν ότι η ηλικιακή ομάδα 41-50 ($M=10.41$, $SD=1.70$), είχε σημαντική διαφορά από την ομάδα +51 ($M=10.95$, $SD=3.10$) και 26-40 ($M=11.45$, $SD=2.55$) και 18-25 ($M=12.00$, $SD=3.22$). Δεν παρατηρήθηκαν στην Έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες.

Πίνακας 26. Σχέση Έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων με την Ηλικία

			Test of Homogeneity of Variances		ANOVA	
Ηλικία	Mean	Std. Deviation	Levene's Statistic	Sig.	F	Sig.
18-25	12.00	3.22	9.73	0.00	3.0	0.03
26-40	11.45	2.55				
41-50	10.41	1.70				
+51	10.95	3.10				

Διεξήχθη η υπόθεση σύμφωνα με την οποία η Εργασιακή Ικανοποίηση διαφέρει ανάλογα με την ηλικία. Οι συμμετέχοντες χωρίστηκαν σε τέσσερεις ηλικιακές ομάδες (Group 1: 18-25, Group 2: 26-40, Group 3: 41-50, Group 4: +51). Τα

αποτελέσματα του ANOVA δείχνουν ότι τα επίπεδα της Εργασιακής Ικανοποίησης είναι στατιστικά σημαντικά ($F= 6.77, p= 0.00$).

Εφόσον το Levene's Statistic είναι στατιστικά σημαντικό έγινε υπόθεση ότι οι διακυμάνσεις των ομάδων δεν είναι ίσες στην Εργασιακή Ικανοποίηση. Για να διαπιστωθούν οι διαφορές μεταξύ των ομάδων έγιναν μεταγενέστερα συγκρίσεις οι οποίες δομήθηκαν χρησιμοποιώντας το Dunnett's T3. Τα αποτελέσματα σύμφωνα με τον Πίνακα 27 έδειξαν ότι το ηλικιακό γκρουπ 18-25($M=61.55, SD=16.83$) είχε σημαντική διαφορά από το γκρουπ 26-40($M= 67.02, SD=15.41$), 41-50($M=75.23, SD=13.58$) και +51($M=75.55, SD=15.92$). Οι διαφορές ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες κρίθηκαν βάσει του επιπέδου στατιστικής σημαντικότητας ($p=0.01$) ανάμεσα στις ηλικίες 41-50 - 18-25, του επιπέδου στατιστικής σημαντικότητας ($p=0.02$) ανάμεσα στις ηλικίες +51 - 18-25 και του επιπέδου στατιστικής σημαντικότητας ($p=0.03$) ανάμεσα στις ηλικίες 26-40 - 41-50.

Πίνακας 27. Σχέση Εργασιακής Ικανοποίησης με την Ηλικία

			Test of Homogeneity of Variances	ANOVA		
Ηλικία	Mean	Std. Deviation	Levene's Statistic	Sig.	F	Sig.
18-25	61.55	16.83	1.80	0.14	6.77	0.00
26-40	67.02	15.41				
41-50	75.23	13.58				
+51	75.55	15.92				
Group Differences						
Ηλικία	Mean Difference		Sig.	95% Confidence Interval [LL-UL]		
41-50 - 18-25	-13.68		0.01	-25.20	-2.16	
+51 - 18-25	-14.00		0.02	-26.56	-1.43	
26-40 - 41-50	-8.21		0.03	-15.97	-0.44	

Διεξήχθη η υπόθεση σύμφωνα με την οποία η Αυτο-αποτελεσματικότητα διαφέρει ανάλογα με την ηλικία. Οι συμμετέχοντες χωρίστηκαν σε τέσσερεις ηλικιακές ομάδες (Group 1: 18-25, Group 2: 26-40, Group 3: 41-50, Group 4: +51). Τα αποτελέσματα του ANOVA δείχνουν ότι τα επίπεδα της Συναισθηματικής Νοημοσύνης διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των group για την Προσωπική Αντίληψη ($F= 10.86, p= 0.00$) και για την Γνώμη Συνεργατών ($F= 7.74, p= 0.00$).

Εφόσον το Levene's Statistic είναι στατιστικά σημαντικό έγινε υπόθεση ότι οι διακυμάνσεις των ομάδων δεν είναι ίσες στην Αυτο-αποτελεσματικότητα. Για να διαπιστωθούν οι διαφορές μεταξύ των ομάδων έγιναν μεταγενέστερα συγκρίσεις οι οποίες δομήθηκαν χρησιμοποιώντας το Dunnett's T3. Τα αποτελέσματα σύμφωνα με τον Πίνακα 28 έδειξαν ότι το ηλικιακό γκρουπ 18-25(M=7.15, SD=2.36) είχε σημαντική διαφορά από το γκρουπ 26-40(M= 7.70, SD=1.50), +51(M=8.45, SD=1.73) και 41-50(M=9.10, SD=1.48). Οι διαφορές ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες κρίθηκαν βάσει του επιπέδου στατιστικής σημαντικότητας ($p=0.01$) ανάμεσα στις ηλικίες 41-50 - 18-25 και του επιπέδου στατιστικής σημαντικότητας ($p=0.00$) ανάμεσα στις ηλικίες 26-40 - 41-50.

Πίνακας 28. Σχέση Προσωπικής Αντίληψης με την Ηλικία

			Test of Homogeneity of Variances		ANOVA	
Ηλικία	Mean	Std. Deviation	Levene's Statistic	Sig.	F	Sig.
18-25	7.15	2.36	3.47	0.01	10.86	0.00
26-40	7.70	1.50				
41-50	9.10	1.48				
+51	8.45	1.73				
Group Differences						
Ηλικία	Mean Difference		Sig.	95% Confidence Interval [LL-UL]		
41-50 - 18-25	1.95		0.01	0.36	3.53	
26-40 - 41-50	1.40		0.00	0.61	2.18	

Εφόσον το Levene's Statistic είναι στατιστικά σημαντικό έγινε υπόθεση ότι οι διακυμάνσεις των ομάδων δεν είναι ίσες στην Γνώμη Συνεργατών. Για να διαπιστωθούν οι διαφορές μεταξύ των ομάδων έγιναν μεταγενέστερα συγκρίσεις οι οποίες δομήθηκαν χρησιμοποιώντας το Dunnett's T3. Τα αποτελέσματα σύμφωνα με τον Πίνακα 29 έδειξαν ότι το ηλικιακό γκρουπ 18-25(M=3.30, SD=1.12) είχε σημαντική διαφορά από το γκρουπ 26-40(M= 3.80, SD=0.96), 41-50(M=3.97, SD=0.71) και +51(M=4.37, SD=0.80). Οι διαφορές ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες κρίθηκαν βάσει του επιπέδου στατιστικής σημαντικότητας ($p=0.00$) ανάμεσα στις ηλικίες +51- 18-25, του επιπέδου στατιστικής σημαντικότητας ($p=0.03$) ανάμεσα στις ηλικίες +51-26-40 και του επιπέδου στατιστικής σημαντικότητας ($p=0.05$) ανάμεσα στις ηλικίες +51-41-50.

Πίνακας 29. Σχέση Γνώμης Συνεργατών με την Ηλικία

			Test of Homogeneity of Variances	ANOVA		
Ηλικία	Mean	Std. Deviation	Levene's Statistic	Sig.	F	Sig.
18-25	3.30	1.12	8.14	0.00	7.74	0.00
26-40	3.80	0.96				
41-50	3.97	0.71				
+51	4.37	0.80				
Group Differences						
Ηλικία	Mean Difference		Sig.	95% Confidence Interval [LL-UL]		
+51- 18-25	-1.07		0.00	-1.86	-0.280	
+51-26-40	0.57		0.03	0.03	1.11	
+51-41-50	0.40		0.05	-0.00	0.80	

Διεξήχθη η υπόθεση σύμφωνα με την οποία η Εργασιακή Εξουθένωση διαφέρει ανάλογα με το Είδος Απασχόλησης. Οι συμμετέχοντες χωρίστηκαν σε τρεις ομάδες (Group 1: Μερική Απασχόληση, Group 2: Πλήρης Απασχόληση, Group 3: Ωρομίσθιος). Τα αποτελέσματα του ANOVA δείχνουν ότι μόνο τα επίπεδα της Έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων κρίθηκαν στατιστικά σημαντικά ($F= 4.3$, $p= 0.00$).

Εφόσον το Levene's Statistic είναι στατιστικά σημαντικό έγινε υπόθεση ότι οι διακυμάνσεις των ομάδων δεν είναι ίσες ως προς την Έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων. Για να διαπιστωθούν οι διαφορές μεταξύ των ομάδων έγιναν μεταγενέστερα συγκρίσεις οι οποίες δομήθηκαν χρησιμοποιώντας το Dunnett's T3. Τα αποτελέσματα σύμφωνα με τον Πίνακα 30 έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι σε Πλήρης Απασχόληση ($M=10.85$, $SD=2.35$) και σε Μερική Απασχόληση ($M= 10.85$, $SD=2.45$) είχαν σημαντική διαφορά με τους Ωρομίσθιους ($M=14.50$, $SD=5.44$). Δεν παρατηρήθηκαν στην Έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις ανάμεσα στο Είδος Απασχόλησης.

Πίνακας 30. Σχέση Έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων με Είδος Απασχόλησης

			Test of Homogeneity of Variances	ANOVA		
Είδος Απασχόλησης	Mean	Std. Deviation	Levene's Statistic	Sig.	F	Sig.
Μερική Απασχόληση	10.85	2.45	7.63	0.00	4.3	0.00

Πλήρης Απασχόληση	10.85	2.35
Ωρομίσθιος	14.50	5.44

Εφόσον το Levene's Statistic είναι στατιστικά σημαντικό έγινε υπόθεση ότι οι διακυμάνσεις των ομάδων δεν είναι ίσες ως προς την Γνώμη Συνεργατών. Για να διαπιστωθούν οι διαφορές μεταξύ των ομάδων έγιναν μεταγενέστερα συγκρίσεις οι οποίες δομήθηκαν χρησιμοποιώντας το Dunnett's T3. Τα αποτελέσματα σύμφωνα με τον Πίνακα 31 έδειξαν ότι οι Ωρομίσθιοι ($M=2.50$, $SD=1.29$), είχαν σημαντική διαφορά με τους εργαζόμενους σε Μερική Απασχόληση ($M= 3.95$, $SD=0.88$) και σε Πλήρη Απασχόληση ($M=3.98$, $SD=0.85$). Δεν παρατηρήθηκαν στην Γνώμη Συνεργατών στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις ανάμεσα στο Είδος Απασχόλησης.

Πίνακας 31. Σχέση Γνώμης Συνεργατών με Είδος Απασχόλησης

Είδος Απασχόλησης	Test of Homogeneity of Variances				ANOVA	
	Mean	Std. Deviation	Levene's Statistic	Sig.	F	Sig.
Μερική Απασχόληση	3.95	0.88	1.0	0.36	5.7	0.00
Πλήρης Απασχόληση	3.98	0.85				
Ωρομίσθιος	2.50	1.29				

Εφόσον το Levene's Statistic είναι στατιστικά σημαντικό έγινε υπόθεση ότι οι διακυμάνσεις των ομάδων δεν είναι ίσες ως προς τον Κυνισμό. Για να διαπιστωθούν οι διαφορές μεταξύ των ομάδων έγιναν μεταγενέστερα συγκρίσεις οι οποίες δομήθηκαν χρησιμοποιώντας το Dunnett's T3. Τα αποτελέσματα σύμφωνα με τον Πίνακα 32 έδειξαν ότι οι έχοντες Διδακτορικό ($M=10.00$, $SD=3.93$), είχαν σημαντική διαφορά με τους έχοντες Μεταπτυχιακό ($M= 15.83$, $SD=5.86$), την ομάδα ΑΕΙ-ΤΕΙ και άνω ($M=16.90$, $SD=5.05$) και την ομάδα Έως και Β' βάρθμια ($M=13.18$, $SD=5.35$). Οι διαφορές στο κρίθηκαν βάσει του επιπέδου στατιστικής σημαντικότητας ($p=0.03$) ανάμεσα στα επίπεδα σπουδών Έως και Β' βάρθμια - ΑΕΙ-ΤΕΙ και άνω.

Πίνακας 32. Σχέση Κυνισμού με το Επίπεδο Σπουδών

			Test of Homogeneity of Variances		ANOVA	
Επίπεδο Σπουδών	Mean	Std. Deviation	Levene's Statistic	Sig.	F	Sig.
Διδακτορικό	10.00	3.93	1.02	0.38	5.3	0.00
Μεταπτυχιακό	15.83	5.86				
ΑΕΙ-ΤΕΙ και άνω	16.90	5.05				
Έως και Β' βάρθμια	13.18	5.35				
Group Differences						

Επίπεδο Σπουδών	Mean Difference	Sig.	95% Confidence Interval [LL-UL]	
Έως και Β' βάθμια- ΑΕΙ-ΤΕΙ και άνω	3.71	0.03	0.23	7.20

Διεξήχθη η υπόθεση σύμφωνα με την οποία η Συναισθηματική Νοημοσύνη διαφέρει ανάλογα με τα Έτη εργασίας. Οι συμμετέχοντες χωρίστηκαν σε τέσσερις ομάδες (Group 1: 1-5, Group 2: 6-10, Group 3: 11-15, Group 4: +16). Τα αποτελέσματα του ANOVA δείχνουν ότι τα επίπεδα της Συναισθηματικής Νοημοσύνης διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των group για την Ευημερία ($F=5.1$, $p=0.00$), για την Συναισθηματικότητα ($F=7.6$, $p=0.00$) και για τον Αυτοέλεγχο ($F=16.2$, $p=0.00$).

Εφόσον το Levene's Statistic είναι στατιστικά σημαντικό έγινε υπόθεση ότι οι διακυμάνσεις των ομάδων δεν είναι ίσες ως προς την Ευημερία. Για να διαπιστωθούν οι διαφορές μεταξύ των ομάδων έγιναν μεταγενέστερα συγκρίσεις οι οποίες δομήθηκαν χρησιμοποιώντας το Dunnett's T3. Τα αποτελέσματα σύμφωνα με τον Πίνακα 33 έδειξαν ότι οι έχοντες προϋπηρεσία 6-10 έτη ($M=18.70$, $SD=3.90$), είχαν σημαντική διαφορά με τους έχοντες 1-5 έτη ($M=21.53$, $SD=4.97$), 11-15 έτη ($M=20.54$, $SD=5.26$), και τους έχοντες προϋπηρεσία +16 έτη ($M=22.60$, $SD=3.73$). Δεν παρατηρήθηκαν στην Ευημερία στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις ανάμεσα στα έτη εργασίας.

Πίνακας 33. Σχέση Ευημερίας με τα Έτη εργασίας

Έτη εργασίας	Mean	Std. Deviation	Test of Homogeneity of Variances		ANOVA	
			Levene's Statistic	Sig.	F	Sig.
1-5	21.53	4.97	4.14	0.00	5.1	0.00
6-10	18.70	3.90				
11-15	20.54	5.26				
+16	22.60	3.73				

Εφόσον το Levene's Statistic είναι στατιστικά σημαντικό έγινε υπόθεση ότι οι διακυμάνσεις των ομάδων δεν είναι ίσες ως προς την Συναισθηματικότητα. Για να διαπιστωθούν οι διαφορές μεταξύ των ομάδων έγιναν μεταγενέστερα συγκρίσεις οι οποίες δομήθηκαν χρησιμοποιώντας το Dunnett's T3. Τα αποτελέσματα σύμφωνα με τον Πίνακα 34 έδειξαν ότι οι έχοντες προϋπηρεσία 6-10 έτη ($M=25.64$, $SD=2.84$), είχαν σημαντική διαφορά με τους έχοντες 1-5 έτη ($M=28.87$, $SD=4.14$), 11-15 έτη ($M=$

29.31, SD=4.84), και τους έχοντες προϋπηρεσία +16 έτη (M=30.22, SD=3.50). Δεν παρατηρήθηκαν στην Συναισθηματικότητα στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις ανάμεσα στα έτη εργασίας.

Πίνακας 34. Σχέση Συναισθηματικότητας με τα Έτη εργασίας

Έτη εργασίας	Mean	Std. Deviation	Test of Homogeneity of Variances		ANOVA	
			Levene's Statistic	Sig.	F	Sig.
1-5	28.87	4.14	2.25	0.08	7.6	0.00
6-10	25.64	2.84				
11-15	29.31	4.84				
+16	30.22	3.50				

Εφόσον το Levene's Statistic είναι στατιστικά σημαντικό έγινε υπόθεση ότι οι διακυμάνσεις των ομάδων δεν είναι ίσες ως προς τον Αυτοέλεγχο. Για να διαπιστωθούν οι διαφορές μεταξύ των ομάδων έγιναν μεταγενέστερα συγκρίσεις οι οποίες δομήθηκαν χρησιμοποιώντας το Dunnett's T3. Τα αποτελέσματα σύμφωνα με τον Πίνακα 35 έδειξαν ότι οι έχοντες προϋπηρεσία 6-10 έτη (M=18.64, SD=3.14), είχαν σημαντική διαφορά με τους έχοντες 1-5 έτη (M= 19.28, SD=3.98), 11-15 έτη (M= 19.00, SD=2.77), και τους έχοντες προϋπηρεσία +16 έτη (M=22.22, SD=2.68). Δεν παρατηρήθηκαν στον Αυτοέλεγχο στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις ανάμεσα στα έτη εργασίας.

Πίνακας 35. Σχέση Αυτοέλεγχου με τα Έτη εργασίας

Έτη εργασίας	Mean	Std. Deviation	Test of Homogeneity of Variances		ANOVA	
			Levene's Statistic	Sig.	F	Sig.
1-5	19.28	3.98	4.25	0.01	16.2	0.00
6-10	18.64	3.14				
11-15	19.00	2.77				
+16	22.22	2.68				

Διεξήχθη η υπόθεση σύμφωνα με την οποία η Εργασιακή Εξουθένωση διαφέρει ανάλογα με τα Έτη εργασίας. Οι συμμετέχοντες χωρίστηκαν σε τέσσερις ομάδες (Group 1: 1-5, Group 2: 6-10, Group 3: 11-15, Group 4: +16). Τα αποτελέσματα του ANOVA δείχνουν ότι τα επίπεδα της Εργασιακής Εξουθένωσης είναι στατιστικά σημαντικά μόνο για την Έλλειψη Προσωπικών επιτευγμάτων (F= 8.59, p= 0.00).

Εφόσον το Levene's Statistic είναι στατιστικά σημαντικό έγινε υπόθεση ότι οι διακυμάνσεις των ομάδων δεν είναι ίσες ως προς την Έλλειψη Προσωπικών επιτευγμάτων. Για να διαπιστωθούν οι διαφορές μεταξύ των ομάδων έγιναν μεταγενέστερα συγκρίσεις οι οποίες δομήθηκαν χρησιμοποιώντας το Dunnett's T3. Τα αποτελέσματα σύμφωνα με τον Πίνακα 36 έδειξαν ότι οι έχοντες προϋπηρεσία +16 έτη ($M=10.27$, $SD=1.87$) είχαν σημαντική διαφορά με τους έχοντες 1-5 έτη ($M= 11.40$, $SD=2.68$), 6-10 έτη ($M=12.70$, $SD=2.61$), 11-15 έτη ($M= 12.18$, $SD=3.51$). Οι διαφορές κρίθηκαν βάσει του επιπέδου στατιστικής σημαντικότητας ($p=0.00$) ανάμεσα στα έτη εργασίας +16 – 6-10.

Πίνακας 36. Σχέση Έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων με τα Έτη εργασίας

Test of Homogeneity of Variances				ANOVA		
Έτη εργασίας	Mean	Std. Deviation	Levene's Statistic	Sig.	F	Sig.
1-5	11.40	2.68	7.52	0.00	8.59	0.00
6-10	12.70	2.61				
11-15	12.18	3.51				
+16	10.27	1.87				
Group Differences						
Έτη εργασίας	Mean Difference		Sig.	95% Confidence Interval [LL-UL]		
+16 – 6-10	-2.43		0.00	-4.35	-0.50	

Διεξήχθη η υπόθεση σύμφωνα με την οποία η Εργασιακή Ικανοποίηση διαφέρει ανάλογα με τα Έτη εργασίας. Οι συμμετέχοντες χωρίστηκαν σε τέσσερεις ομάδες (Group 1: 1-5, Group 2: 6-10, Group 3: 11-15, Group 4: +16). Τα αποτελέσματα του ANOVA δείχνουν ότι τα επίπεδα της Εργασιακής Ικανοποίησης είναι στατιστικά σημαντικά ($F= 10.6$, $p= 0.00$).

Εφόσον το Levene's Statistic είναι στατιστικά σημαντικό έγινε υπόθεση ότι οι διακυμάνσεις των ομάδων δεν είναι ίσες ως προς την Εργασιακή Ικανοποίηση. Για να διαπιστωθούν οι διαφορές μεταξύ των ομάδων έγιναν μεταγενέστερα συγκρίσεις οι οποίες δομήθηκαν χρησιμοποιώντας το Dunnett's T3. Τα αποτελέσματα σύμφωνα με τον Πίνακα 37 έδειξαν ότι οι έχοντες προϋπηρεσία +16 έτη ($M=76.77$, $SD=12.14$) είχαν σημαντική διαφορά με τους έχοντες 11-15 έτη ($M= 61.63$, $SD=22.86$), 6-10 έτη ($M=65.23$, $SD=14.06$) και 1-5 έτη ($M= 66.25$, $SD=14.89$). Οι διαφορές κρίθηκαν βάσει του επιπέδου στατιστικής σημαντικότητας ($p=0.00$) ανάμεσα στα έτη εργασίας +16 –

1-5, του επιπέδου στατιστικής σημαντικότητας ($p=0.02$) ανάμεσα στα έτη εργασίας +16 - 6-10 και του επιπέδου στατιστικής σημαντικότητας ($p=0.03$) ανάμεσα στα έτη εργασίας +16 – 11-15.

Πίνακας 37. Σχέση Εργασιακής Ικανοποίησης με τα Έτη εργασίας

			Test of Homogeneity of Variances		ANOVA	
Έτη εργασίας	Mean	Std. Deviation	Levene's Statistic	Sig.	F	Sig.
1-5	66.25	14.89	8.16	0.00	10.6	0.00
6-10	65.23	14.06				
11-15	61.63	22.86				
+16	76.77	12.14				
Group Differences						
Έτη εργασίας	Mean Difference		Sig.	95% Confidence Interval [LL-UL]		
+16 – 1-5	10.52		0.00	2.61	18.43	
+16 – 6-10	11.53		0.02	1.09	21.98	
+16 – 11-15	15.13		0.03	0.81	29.44	

Διεξήχθη η υπόθεση σύμφωνα με την οποία η Αυτο-αποτελεσματικότητα διαφέρει ανάλογα με τα Έτη εργασίας. Οι συμμετέχοντες χωρίστηκαν σε τέσσερις ομάδες (Group 1: 1-5, Group 2: 6-10, Group 3: 11-15, Group 4: +16). Τα αποτελέσματα του ANOVA δείχνουν ότι τα επίπεδα της Αυτο-αποτελεσματικότητας διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των group για την Προσωπική Αντίληψη ($F= 9.7$, $p= 0.00$) και την Γνώμη Συνεργατών ($F= 5.8$, $p= 0.00$).

Εφόσον το Levene's Statistic είναι στατιστικά σημαντικό έγινε υπόθεση ότι οι διακυμάνσεις των ομάδων δεν είναι ίσες ως προς την Προσωπική Αντίληψη. Για να διαπιστωθούν οι διαφορές μεταξύ των ομάδων έγιναν μεταγενέστερα συγκρίσεις οι οποίες δομήθηκαν χρησιμοποιώντας το Dunnett's T3. Τα αποτελέσματα σύμφωνα με τον Πίνακα 38 έδειξαν ότι οι έχοντες προϋπηρεσία +16 έτη ($M=8.95$, $SD=1.51$) είχαν σημαντική διαφορά με τους έχοντες 1-5 έτη ($M= 7.81$, $SD=1.97$), 6-10 έτη ($M=7.11$, $SD=1.61$), 11-15 έτη ($M= 7.72$, $SD=2.00$). Οι διαφορές κρίθηκαν βάσει του επιπέδου στατιστικής σημαντικότητας ($p=0.02$) ανάμεσα στα έτη εργασίας +16 – 1-5 και βάσει του επιπέδου στατιστικής σημαντικότητας ($p=0.02$) ανάμεσα στα έτη εργασίας +16 – 6-10.

Πίνακας 38. Σχέση Προσωπικής Αντίληψης με τα Έτη εργασίας

			Test of Homogeneity of Variances		ANOVA	
Έτη εργασίας	Mean	Std. Deviation	Levene's Statistic	Sig.	F	Sig.
1-5	7.81	1.97	0.95	.041	9.7	0.00
6-10	7.11	1.61				
11-15	7.72	2.00				
+16	8.95	1.51				
Group Differences						
Έτη εργασίας	Mean Difference		Sig.	95% Confidence Interval [LL-UL]		
+16 – 1-5	-1.14		0.02	-2.18	-0.10	
+16 – 6-10	-1.83		0.02	-3.04	-0.62	

Εφόσον το Levene's Statistic είναι στατιστικά σημαντικό έγινε υπόθεση ότι οι διακυμάνσεις των ομάδων δεν είναι ίσες ως προς την Γνώμη συνεργατών. Για να διαπιστωθούν οι διαφορές μεταξύ των ομάδων έγιναν μεταγενέστερα συγκρίσεις οι οποίες δομήθηκαν χρησιμοποιώντας το Dunnett's T3. Τα αποτελέσματα σύμφωνα με τον Πίνακα 39 έδειξαν ότι οι έχοντες προϋπηρεσία +16 έτη ($M=4.16$, $SD=0.67$) είχαν σημαντική διαφορά με τους έχοντες 1-5 έτη ($M= 3.62$, $SD=1.07$), 6-10 έτη ($M=3.52$, $SD=1.06$), 11-15 έτη ($M= 3.68$, $SD=1.12$). Δεν παρατηρήθηκαν στην Γνώμη συνεργατών στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις ανάμεσα στα έτη εργασίας.

Πίνακας 39. Σχέση Γνώμης συνεργατών με τα Έτη εργασίας

			Test of Homogeneity of Variances		ANOVA	
Έτη εργασίας	Mean	Std. Deviation	Levene's Statistic	Sig.	F	Sig.
1-5	3.62	1.07	7.20	0.00	5.8	0.00
6-10	3.52	1.06				
11-15	3.68	1.12				
+16	4.16	0.67				

Εφόσον το Levene's Statistic είναι στατιστικά σημαντικό έγινε υπόθεση ότι οι διακυμάνσεις των ομάδων δεν είναι ίσες ως προς τον Αυτοέλεγχο. Για να διαπιστωθούν οι διαφορές μεταξύ των ομάδων έγιναν μεταγενέστερα συγκρίσεις οι οποίες δομήθηκαν χρησιμοποιώντας το Dunnett's T3. Τα αποτελέσματα σύμφωνα με τον Πίνακα 40 έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι στο Podcast ($M= 17.37$, $SD=4.62$), είχαν σημαντική διαφορά με τους εργαζόμενους στη Τηλεόραση ($M= 21.15$, $SD=3.88$) στο Ραδιόφωνο ($M=22.52$, $SD=1.83$), στην Εφημερίδα ή Περιοδικό ($M=20.50$, $SD=3.44$),

σε Blog ή Website ($M=21.05$, $SD=3.32$) και σε Οργανισμό ή Εταιρεία Επικοινωνίας ($M=20.94$, $SD=3.14$). Δεν παρατηρήθηκαν στην Συναισθηματικότητα στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις ανάμεσα στο Μέσο εργασίας.

Πίνακας 40. Σχέση Αυτοελέγχου με το Μέσο Εργασίας

Μέσο εργασίας	Mean	Std. Deviation	Test of Homogeneity of Variances		ANOVA	
			Levene's Statistic	Sig.	F	Sig.
Τηλεόραση	21.15	3.88	3.37	0.00	3.05	0.01
Ραδιόφωνο	22.52	1.83				
Εφημερίδα ή Περιοδικό	20.50	3.44				
Blog ή Website	21.05	3.32				
Podcast	17.37	4.62				
Οργανισμό ή Εταιρεία Επικοινωνίας	20.94	3.14				

Διεξήχθη η υπόθεση σύμφωνα με την οποία η Εργασιακή Ικανοποίηση διαφέρει ανάλογα με το Μέσο εργασίας. Οι συμμετέχοντες χωρίστηκαν σε έξι ομάδες (Group 1: Τηλεόραση, Group 2: Ραδιόφωνο, Group 3: Εφημερίδα ή Περιοδικό, Group 4: Blog ή Website, Group 5: Podcast, Group 6: Οργανισμό ή Εταιρεία Επικοινωνίας). Τα αποτελέσματα του ANOVA δείχνουν ότι τα επίπεδα της Εργασιακής Ικανοποίησης ($F= 3.19$, $p= 0.00$) διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των group.

Εφόσον το Levene's Statistic είναι στατιστικά σημαντικό έγινε υπόθεση ότι οι διακυμάνσεις των ομάδων δεν είναι ίσες ως προς την Εργασιακή Ικανοποίηση. Για να διαπιστωθούν οι διαφορές μεταξύ των ομάδων έγιναν μεταγενέστερα συγκρίσεις οι οποίες δομήθηκαν χρησιμοποιώντας το Dunnett's T3. Τα αποτελέσματα σύμφωνα με τον Πίνακα 41 έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι στο Podcast ($M= 65.87$, $SD=16.51$), είχαν σημαντική διαφορά με τους εργαζόμενους στη Τηλεόραση ($M= 69.45$, $SD=14.92$) στο Ραδιόφωνο ($M=82.04$, $SD=4.15$), στην Εφημερίδα ή Περιοδικό ($M=68.00$, $SD=14.88$), σε Blog ή Website ($M=73.57$, $SD=15.73$) και σε Οργανισμό ή Εταιρεία Επικοινωνίας ($M=69.47$, $SD=16.48$). Οι διαφορές κρίθηκαν βάσει του επιπέδου στατιστικής σημαντικότητας ($p=0.02$) ανάμεσα στα μέσα εργασίας Ραδιόφωνο - Τηλεόραση, βάσει του επιπέδου στατιστικής σημαντικότητας ($p=0.00$) ανάμεσα στα μέσα εργασίας Ραδιόφωνο - Εφημερίδα ή Περιοδικό, βάσει του επιπέδου στατιστικής σημαντικότητας ($p=0.00$) ανάμεσα στα μέσα εργασίας Ραδιόφωνο - Blog ή Website

και βάσει του επιπέδου στατιστικής σημαντικότητας ($p=0.00$) ανάμεσα στα μέσα εργασίας Ραδιόφωνο - Οργανισμός ή Εταιρεία Επικοινωνίας.

Πίνακας 41. Σχέση Εργασιακής Ικανοποίησης με το Μέσο Εργασίας

			Test of Homogeneity of Variances		ANOVA	
Μέσο εργασίας	Mean	Std. Deviation	Levene's Statistic	Sig.	F	Sig.
Τηλεόραση	69.45	14.92	4.72	0.00	3.19	0.00
Ραδιόφωνο	82.04	4.15				
Εφημερίδα ή Περιοδικό	68.00	14.88				
Blog ή Website	73.57	15.73				
Podcast	65.87	16.51				
Οργανισμός ή Εταιρεία Επικοινωνίας	69.47	16.48				
Group Differences						
Age Groups	Mean Difference		Sig.	95% Confidence Interval [LL-UL]		
Ραδιόφωνο -Τηλεόραση	12.59		0.02	1.37	23.81	
Ραδιόφωνο - Εφημερίδα ή Περιοδικό	14.04		0.00	3.45	24.63	
Ραδιόφωνο - Blog ή Website	8.46		0.00	2.20	14.72	
Ραδιόφωνο - Οργανισμός ή Εταιρεία Επικοινωνίας	12.57		0.00	3.66	21.48	

Διεξήχθη η υπόθεση σύμφωνα με την οποία η Αυτο-αποτελεσματικότητα διαφέρει ανάλογα με το Μέσο εργασίας. Οι συμμετέχοντες χωρίστηκαν σε έξι ομάδες (Group 1: Τηλεόραση, Group 2: Ραδιόφωνο, Group 3: Εφημερίδα ή Περιοδικό, Group 4: Blog ή Website, Group 5: Podcast, Group 6: Οργανισμό ή Εταιρεία Επικοινωνίας). Τα αποτελέσματα του ANOVA δείχνουν ότι τα επίπεδα της Αυτο-αποτελεσματικότητας διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των group για την Προσωπική Αντίληψη ($F= 7.46$, $p= 0.00$).

Εφόσον το Levene's Statistic είναι στατιστικά σημαντικό έγινε υπόθεση ότι οι διακυμάνσεις των ομάδων δεν είναι ίσες ως προς την Προσωπική Αντίληψη. Για να διαπιστωθούν οι διαφορές μεταξύ των ομάδων έγιναν μεταγενέστερα συγκρίσεις οι οποίες δομήθηκαν χρησιμοποιώντας το Dunnett's T3. Τα αποτελέσματα σύμφωνα με τον Πίνακα 42 έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι στο Podcast ($M= 6.87$, $SD=2.03$), είχαν σημαντική διαφορά με τους εργαζόμενους στη Τηλεόραση ($M= 7.85$, $SD=1.84$) στο Ραδιόφωνο ($M=9.82$, $SD=0.49$), στην Εφημερίδα ή Περιοδικό ($M=7.95$, $SD=1.46$), σε Blog ή Website ($M=8.82$, $SD=1.54$) και σε Οργανισμό ή Εταιρεία Επικοινωνίας

(M=7.94, SD=1.94). Οι διαφορές κρίθηκαν βάσει του επιπέδου στατιστικής σημαντικότητας ($p=0.00$) ανάμεσα στα μέσα εργασίας Ραδιόφωνο -Τηλεόραση, βάσει του επιπέδου στατιστικής σημαντικότητας ($p=0.00$) ανάμεσα στα μέσα εργασίας Ραδιόφωνο - Εφημερίδα ή Περιοδικό, βάσει του επιπέδου στατιστικής σημαντικότητας ($p=0.00$) ανάμεσα στα μέσα εργασίας Ραδιόφωνο - Blog ή Website, βάσει του επιπέδου στατιστικής σημαντικότητας ($p=0.04$) ανάμεσα στα μέσα εργασίας Ραδιόφωνο - Podcast και βάσει του επιπέδου στατιστικής σημαντικότητας ($p=0.00$) ανάμεσα στα μέσα εργασίας Ραδιόφωνο - Οργανισμός ή Εταιρεία Επικοινωνίας.

Πίνακας 42. Σχέση Προσωπικής Αντίληψης με το Μέσο Εργασίας

			Test of Homogeneity of Variances	ANOVA		
Μέσο εργασίας	Mean	Std. Deviation	Levene's Statistic	Sig.	F	Sig.
Τηλεόραση	7.85	1.84	6.22	0.00	7.46	0.00
Ραδιόφωνο	9.82	0.49				
Εφημερίδα ή Περιοδικό	7.95	1.46				
Blog ή Website	8.82	1.54				
Podcast	6.87	2.03				
Οργανισμός ή Εταιρεία Επικοινωνίας	7.94	1.94				
Group Differences						
Age Groups	Mean Difference		Sig.	95% Confidence Interval [LL-UL]		
Ραδιόφωνο -Τηλεόραση	1.97		0.00	0.59	3.35	
Ραδιόφωνο - Εφημερίδα ή Περιοδικό	1.87		0.00	0.82	2.92	
Ραδιόφωνο - Blog ή Website	1.00		0.00	0.36	1.63	
Ραδιόφωνο - Podcast	2.95		0.04	0.04	5.85	
Ραδιόφωνο - Οργανισμός ή Εταιρεία Επικοινωνίας	1.88		0.00	0.83	2.93	

Κεφάλαιο 4. Συζήτηση Αποτελεσμάτων

Ο ρόλος της Συναισθηματικής Νοημοσύνης είναι καθοριστικός στη διαχείριση των συναισθημάτων του ατόμου, στην καλύτερη διαχείριση του στρες και στην ουσιαστική επικοινωνία με τους συνανθρώπους του. Είναι ερευνητικά αποδεδειγμένο ότι τα επίπεδά της επηρεάζουν την ευεξία του ατόμου (Di Fabio, 2012). Σε αυτό συμβάλλει η ικανότητά του να χρησιμοποιήσει με τον κατάλληλο τρόπο τα δικά του συναισθήματα και των γύρω του μέσω της αυτοαναφοράς τους (Petrides, 2011). Η Συναισθηματική Νοημοσύνη και η ενσυναίσθηση οδηγούν στην επιτυχημένη αντιμετώπιση όλων των προκλήσεων και ιδιαιτέρως όσων εμπεριέχουν το τραύμα.

Η σωματική και ψυχική εξάντληση που βιώνουν οι δημοσιογράφοι, οι οποίοι συχνά δεν έχουν την απαραίτητη κατάρτιση για να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά δύσκολες ψυχικά καταστάσεις που τους εκθέτουν στο τραύμα, με το οποίο έρχονται αντιμέτωποι σε καθημερινή βάση (Markonikj & Serafimovska, 2023), οδηγούν στην ενίσχυση της πίεσης, του στρες και της κόπωσης. Η απουσία της ψυχολογικής τους υποστήριξης οδηγεί σε ραγδαία αύξηση της εργασιακής τους εξουθένωσης (Pearson et al., 2022).

Η Εργασιακή Ικανοποίηση του ατόμου συνιστά το βαθύτερο συναίσθημα της πλήρωσης των στόχων του για την επαγγελματική του πορεία και ό,τι έχει πετύχει (Luthans, 1998). Φαίνεται ότι η ικανοποίηση που λαμβάνει ο δημοσιογράφος από ποικίλους παράγοντες όπως το περιβάλλον εργασίας, οι σχέσεις με τους συναδέλφους ή ο μισθός, του δημιουργούν διάφορες ψυχολογικές αντισταθμίσεις (Maskaly, 2008).

Απολύτως συνδεδεμένη με την Εργασιακή Ικανοποίηση του ατόμου διακρίνεται η Αυτο-αποτελεσματικότητα που αισθάνεται. Πρόκειται για τη δημιουργία της προσδοκίας του εργαζομένου ως προς την επίτευξη του στόχου αλλά και τα μέσα επίτευξης αυτού (Bandura, 1977). Ο δημοσιογράφος επηρεάζεται άμεσα στην καθημερινότητά του από το πόσο αποτελεσματικός αισθάνεται.

Για τους παραπάνω λόγους, διεξήχθη η παρούσα ερευνητική εργασία της οποίας τα ευρήματα παρουσιάζουν μεγάλο ενδιαφέρον.

Μέσα από τα αποτελέσματα της έρευνας έγινε προσπάθεια να μελετηθούν τα επίπεδα της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, της Εργασιακής Εξουθένωσης, της Εργασιακής Ικανοποίησης και της Αυτό-αποτελεσματικότητας που νιώθουν οι Έλληνες δημοσιογράφοι. Πιο συγκεκριμένα, απεδείχθη ότι οι Έλληνες Δημοσιογράφοι έχουν μέτριου προς υψηλού επιπέδου Συναισθηματική Νοημοσύνη (Πίνακας 8). Πρόκειται, για μια πολύ σημαντική παράμετρο η οποία τους θέτει ικανούς να αναγνωρίζουν τα δικά τους συναισθήματα, των συνομιλητών τους, να αναγνωρίζουν την κρίση στην οποία βρίσκονται και να διαχειρίζονται έντονες και συναισθηματικά φορτισμένες καταστάσεις. Πιο υψηλή, διακρίνεται η Συναισθηματικότητά τους και ακολουθεί η Κοινωνικότητά τους. Επίσης, διαπιστώθηκε ότι έχουν μέτριου επιπέδου Εργασιακή Εξουθένωση (Πίνακας 8). Ως προς τις υποκατηγορίες, αρκετά χαμηλή απεδείχθη η Έλλειψη Προσωπικών Επιτευγμάτων. Ο δείκτης του Κυνισμού είναι μέτριος προς υψηλός. Η Συναισθηματική Εξουθένωση συσχετίζεται θετικά μονάχα με τον Κυνισμό και με την Έλλειψη Προσωπικών Επιτευγμάτων, όπως υποστηρίχθηκε και από τους Gascón et al. (2021). Ακόμη, εντοπίστηκε ότι νιώθουν ισχυρή ικανοποίηση ως προς την εργασία τους. Οι μοναδικοί δείκτες στους οποίους δεν είναι ικανοποιημένοι είναι η Πολιτική της Εταιρείας, οι πιθανότητες Προαγωγής, εξέλιξης και ο Μισθός. Τέλος, εντοπίστηκε ότι νιώθουν πολύ αποτελεσματικοί ιδιαίτερα ως προς την Προσωπική τους Αντίληψη.

Στη πορεία, διερευνήθηκε η σχέση που υπάρχει μεταξύ της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, της Εργασιακής Εξουθένωσης, της Εργασιακής Ικανοποίησης και της Αυτό-αποτελεσματικότητας. Ως προς την Εργασιακή Ικανοποίηση παρατηρήθηκαν υψηλές συσχετίσεις στις υποκατηγορίες της Ανεξαρτησίας, της Ποικιλίας και των Ηθικών Αξιών. Και στους τρεις αυτούς δείκτες το δείγμα σημείωσε πολύ υψηλή ικανοποίηση (Πίνακας 9). Η εργασιακή ικανοποίηση συσχετίζεται με τα επιτεύγματα που έχει καταφέρει ο εργαζόμενος (Luthans, 1998). Η Αυτό-αποτελεσματικότητα δεν συσχετίζεται σημαντικά με την Εργασιακή Ικανοποίηση και συγκεκριμένα, τις υποκατηγορίες της Ανεξαρτησίας, των Ηθικών Αξιών, της Κοινωνικής Υπευθυνότητας και Προσφοράς, της σχέσης με τους Συναδέλφους και τις Συνθήκες της εργασίας (Πίνακας 9) για αυτό και δεν επιβεβαιώθηκε η υπόθεση των Iqbal & Maqsood (2017). Επίσης, δεν επιβεβαιώθηκε η υπόθεση των Cook et al. (2011) ότι συσχετίζεται η

Εργασιακή Εξουθένωση με τις υποκατηγορίες της Εργασιακής Ικανοποίησης της Αυτονομίας, της σχέσης με τον Προϊστάμενο και της σχέσης με τους συναδέλφους (Πίνακας 9). Επιβεβαιώθηκε όμως η υπόθεση των ιδίων ότι η υψηλή Αυτο-αποτελεσματικότητα συσχετίζεται αρνητικά με την Έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων (Πίνακας 9). Διαπιστώθηκε επίσης η αρνητική συσχέτιση ανάμεσα στην Εργασιακή Εξουθένωση και στις υποκατηγορίες της Εργασιακής Ικανοποίησης, της Αξιοποίησης των δεξιοτήτων, της Δημιουργικότητας στην εργασία, της Εποπτείας από τον Προϊστάμενο, την Πολιτική της εταιρείας επιβεβαιώνοντας την υπόθεση της Ntalampira (2017).

Στη συνέχεια, εξετάστηκε η ύπαρξη συσχέτισης μεταξύ της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, της Εργασιακής Εξουθένωσης, της Εργασιακής Ικανοποίησης και της Αυτό-αποτελεσματικότητας των δημοσιογράφων που συμμετείχαν στην έρευνα. Από τα δεδομένα που συγκεντρώθηκαν προέκυψε ότι όσο πιο υψηλά είναι τα επίπεδα της Συναισθηματικής Νοημοσύνης και της Εργασιακής Ικανοποίησης τόσο μειώνεται η Εργασιακή Εξουθένωση των Ελλήνων Δημοσιογράφων (Πίνακας 12). Αντίστροφα εάν αυξηθεί η Αυτο-αποτελεσματικότητα αυξάνεται και η Εργασιακή Εξουθένωση του δείγματος. Ειδικότερα, τα αποτελέσματα σχετικά με την αρνητική σχέση που υπάρχει ανάμεσα στην Εργασιακή Εξουθένωση, τη Συναισθηματική Νοημοσύνη και την Εργασιακή Ικανοποίηση είναι σε συμφωνία και με άλλες έρευνες που έχουν διεξαχθεί στο παρελθόν (Chen et al., 2011, Jung & Kim, 2012, Cook et al., 1993 & Pearson et al., 2022). Συνεπώς, δεν επιβεβαιώνεται η υπόθεση των Feist & Feist (2002) ότι τα χαμηλά επίπεδα Αυτο-αποτελεσματικότητας συνεπάγονται υψηλά επίπεδα Εργασιακής Εξουθένωσης.

4.1 Επίδραση των Δημογραφικών Χαρακτηριστικών

Ολοκληρώνοντας τη μελέτη, διερευνήθηκε η επίδραση των δημογραφικών χαρακτηριστικών των δημοσιογράφων που έλαβαν μέρος στην έρευνα στις τέσσερις υπό μελέτη μεταβλητές. Το πρώτο δημογραφικό χαρακτηριστικό των δημοσιογράφων που εξετάστηκε είναι το φύλο. Τα αποτελέσματα που προέκυψαν κατέδειξαν ότι δεν υπήρξε σημαντική διαφορά στα επίπεδα των διαφόρων

μεταβλητών. Συνεπώς, δεν επιβεβαιώθηκε η υπόθεση της Κεχαγιά (2019) για τη διαφοροποίηση της ικανοποίησης τους ως προς το φύλο.

Αντίθετα, το δεύτερο δημογραφικό χαρακτηριστικό, η ηγετική θέση του δημοσιογράφου, επηρέασε σημαντικά τις διαστάσεις. Όσοι δημοσιογράφοι είχαν ηγετική θέση εμφάνισαν υψηλότερα επίπεδα Συναισθηματικής Νοημοσύνης, ιδιαίτερα στους δείκτες της Ευημερίας και της Κοινωνικότητας, Εργασιακής Ικανοποίησης και Αυτό-αποτελεσματικότητας, ενώ παρουσίασαν χαμηλή Εργασιακή Εξουθένωση.

Ως προς το δημογραφικό χαρακτηριστικό της ηλικίας βρέθηκε ότι οι μεγαλύτεροι, ηλικιακά, δημοσιογράφοι (26-40 & 41-50 ετών) εμφανίζουν αυξημένη Συναισθηματική εξάντληση (Πίνακας 24). Ωστόσο, οι δημοσιογράφοι ηλικίας 41 έως 50 ετών έχουν υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη, ικανοποιημένοι από την εργασία τους και νιώθουν ιδιαίτερα αποτελεσματικοί. Πιο ισορροπημένοι από όλους όμως εμφανίζονται οι μεγαλύτεροι σε ηλικία δημοσιογράφοι (+51 ετών) οι οποίοι έχουν πολύ υψηλή Συναισθηματική Νοημοσύνη, είναι πολύ ικανοποιημένοι από την εργασία τους χωρίς να αισθάνονται εξουθενωμένοι και νιώθουν ιδιαίτερως αποτελεσματικοί.

Ως προς το Είδος απασχόλησης οι Ωρομίσθιοι, περισσότερο από όλους, αισθάνονται ότι δεν έχουν πετύχει τους προσωπικούς τους στόχους πράγμα που τους καθιστά να μην νιώθουν αποτελεσματικοί. Το παραπάνω εύρημα επιβεβαίωσε και την υπόθεση της Κεχαγιά (2019) ότι οι εργαζόμενοι με αβέβαιες συνθήκες εργασίας όπως οι ωρομίσθιοι έχουν χαμηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης (Newman, 2022). Παρατηρήθηκε ότι οι εργαζόμενοι πλήρους και μερικής απασχόλησης εμφανίζουν τις ίδιες απόψεις.

Ως προς το επίπεδο σπουδών οι απόφοιτοι ΑΕΙ-ΤΕΙ και άνω, νιώθουν υψηλότερη Συναισθηματική Εξάντληση σε σχέση με τους υπόλοιπους και σημειώνουν πολύ υψηλά επίπεδα Κυνισμού. Ενώ το αντίθετο συμβαίνει στους κατόχους Διδακτορικού Διπλώματος (Πίνακας 32). Διεξήχθη το συμπέρασμα, ότι όσο χαμηλότερο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης τόσο υψηλότερη είναι η έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων που αισθάνονται οι δημοσιογράφοι.

Ως προς τα έτη προϋπηρεσίας, οι νέοι δημοσιογράφοι με 1-5 έτη προϋπηρεσίας σημειώνουν υψηλότερα επίπεδα Εργασιακής Εξουθένωσης σε σχέση

με τους υπόλοιπους επιβεβαιώνοντας την υπόθεση της Ntalampira (2017), παρά το γεγονός ότι σημειώνουν αρκετά ικανοποιητικά επίπεδα Ευημερίας. Επίσης, βρέθηκε υψηλή Ευημερία στους δημοσιογράφους με 16 έτη προϋπηρεσίας και άνω. Επιπροσθέτως, συνάγεται το συμπέρασμα ότι όσο πιο πολλά χρόνια εργάζεται ο δημοσιογράφος τόσο πιο υψηλά επίπεδα Αυτοελέγχου έχει και αποδεικνύεται ότι νιώθει πιο ικανοποιημένος και αποτελεσματικός και με όσα έχει καταφέρει στην επαγγελματική του πορεία, επιβεβαιώνοντας και την υπόθεση των Ankalesh & Kanaya (2021).

Ως προς το μέσο εργασίας, οι εργαζόμενοι στο ραδιόφωνο παρουσιάζονται οι πιο ισορροπημένοι στο χώρο της δημοσιογραφίας καθώς σημειώνουν πολύ υψηλά επίπεδα στους παράγοντες συναισθηματικότητας και αυτοελέγχου. Παράλληλα εντοπίζονται ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα ικανοποίησης και Αυτο-αποτελεσματικότητας στο χώρο της εργασίας τους (Πίνακας 40 & 41). Στον αντίποδα, τα πιο χαμηλά επίπεδα συναισθηματικότητας, αυτοελέγχου, Εργασιακής Ικανοποίησης και Αυτο-αποτελεσματικότητας έχουν οι εργαζόμενοι σε Podcast με μικρή διαφορά από όσους εργάζονται σε εφημερίδα ή περιοδικό (Πίνακας 40 & 41).

4.ii Περιορισμοί και Προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Συνοψίζοντας, ο δημοσιογράφος στην σημερινή κοινωνία, είναι αντιμέτωπος με πληθώρα κοινωνικών και πολιτικών προκλήσεων, και οφείλει να είναι σωστά προετοιμασμένος. Υποχρεούται, να λάβει την απαραίτητη κατάρτιση, ισχυρά εφόδια ώστε να καταφέρει να αντιμετωπίσει τις ιδιαίτερες προκλήσεις του δημοσιογραφικού επαγγέλματος. Η Συναισθηματική Νοημοσύνη και η ενσυναίσθηση αποτελούν τα βασικά εργαλεία για να καταφέρει ο σύγχρονος δημοσιογράφος να διαχειριστεί τα συναισθήματά του και των υπολοίπων, να νιώσει ικανοποίηση από την εργασία του και να καταφέρει να αποτρέψει την Εργασιακή Εξουθένωση. Οι Έλληνες Δημοσιογράφοι παρά το γεγονός ότι έχουν αρκετά υψηλά επίπεδα Συναισθηματικής Νοημοσύνης δεν έχουν καταφέρει ακόμα να διαχειριστούν σε ικανοποιητικό βαθμό τις δυσκολίες που ανακύπτουν στο δημοσιογραφικό χώρο, με αποτέλεσμα την ολοένα αύξηση του δείκτη της εργασιακής εξουθένωσης.

Το θέμα της ψυχικής υγείας των δημοσιογράφων στην Ελλάδα βρίσκεται ακόμη σε πολύ πρώιμο στάδιο. Η παρούσα ερευνητική εργασία αποτελεί την αφετηρία για περαιτέρω μελέτη και διερεύνηση των λόγων που οδηγούν τον Έλληνα Δημοσιογράφο σε Εργασιακή Εξουθένωση. Παράλληλα, κρίνεται ωφέλιμο σε μελλοντικές εργασίες να μελετηθεί το περιβάλλον επανένταξης του δημοσιογράφου μετά την έντονη επαφή του με το τραύμα όπως συμβαίνει για παράδειγμα στην επιστροφή των πολεμικών ανταποκριτών στη χώρα. Τα ευρήματα της παρούσας εργασίας καταδεικνύουν την αναγκαιότητα θέσπισης υποστηρικτικού πλαισίου των δημοσιογράφων από την κρατική πρόνοια αλλά και τον εκάστοτε εργοδότη για την προστασία τους και την κατάλληλη εκπαίδευσή τους στη διαχείριση των προκλήσεων που καλούνται να αντιμετωπίσουν.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

- Αναγνωστόπουλος, Φ. & Παπαδάτου, Δ., (1992). Παραγοντική σύνθεση και εσωτερική συνοχή του ερωτηματολογίου καταγραφής Επαγγελματικής Εξουθένωσης σε δείγμα νοσηλευτριών. *Ψυχολογικά Θέματα*, (5)3, 183-202.
https://www.researchgate.net/profile/Fotios-Anagnostopoulos-2/publication/256543325_Factorial_composition_and_internal_consistency_of_the_Greek_version_of_the_Maslach_Burnout_Inventory/links/00b4952342a1de57f5000000/Factorial-composition-and-internal-consistency-of-the-Greek-version-of-the-Maslach-Burnout-Inventory.pdf
- Δομή. (n.d.). *ΠΟΕΣΥ*. Ανακτήθηκε στις 21 Ιανουαρίου, 2024 από <https://www.poesy.gr/domi/>
- Καντάς, Α. (1998). *Οργανωτική-βιομηχανική ψυχολογία*. Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Κεχαγιά, Δ. (2019). *Παράγοντες που προβλέπουν την επαγγελματική ικανοποίηση σε Έλληνες δημοσιογράφους*. (Διπλωματική εργασία). Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης. 10.26262/heal.auth.ir.306270
- Μπέλλου, Ι., & Μικρόπουλος, Α. (2023). *Η διδακτική τεχνική «Συνεργατική συναρμολόγηση – παζλ»*. Παράδειγμα εφαρμογής: η θεωρία της πολλαπλής νοημοσύνης του Gardner [Κεφάλαιο 6]. Στο Μπέλλου, Ι., & Μικρόπουλος, Α. 2023. *Ομαδοσυνεργατικές διδακτικές τεχνικές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση με τη χρήση ψηφιακής τεχνολογίας* [Προπτυχιακό εγχειρίδιο]. Κάλλιπος, Ανοικτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις. <https://hdl.handle.net/11419/9992>
- Παλπάνα, Ε. (2018). *Εργασιακή Ικανοποίηση και οργανωσιακή δέσμευση σε οργανισμό μέσω ενημέρωσης δημόσιου χαρακτήρα: μελέτη περίπτωσης* (Διπλωματική εργασία). Πανεπιστήμιο Μακεδονίας. <http://dspace.lib.uom.gr/handle/2159/21854>
- Παπαναστασίου, Ε., & Παπαναστασίου, Κ. (2nd ed.).(2014). *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας*. Λευκωσία.
- ΡΑΔΙΟΦΩΝΟ-ΤΗΛΕΟΡΑΣΗ-ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ (n.d.). ΕΝΩΣΙΣ ΣΥΝΤΑΚΤΩΝ ΗΜΕΡΗΣΙΩΝ ΕΦΗΜΕΡΙΔΩΝ ΑΘΗΝΩΝ. Ανακτήθηκε στις 1 Ιανουαρίου, 2024 από <https://www.esiea.gr/radiofono-tileorasi-pyles/>

Ξενόγλωσση

- Ahola, K., Väänänen, A., Koskinen, A., Kouvonen, A., & Shirom, A. (2010). Burnout as a predictor of all-cause mortality among industrial employees: A 10-year prospective register-linkage study. *Journal of Psychosomatic Research*, 69(1), (51-57). <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2010.01.002>
- Ankalesh, B., & Kavya, U. (2021). Self-Efficacy and Locus of Control among Print Media Journalists. *The International Journal of Indian Psychology*, 9(3). 18.01.135.20210903
- Arnold, H.J., & Feldman, D.C. (1986) Organization Behavior. New York, 1.
- Aziri, B. (2011) Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86.
https://econpapers.repec.org/article/rommrpase/v_3a3_3ay_3a2011_3ai_3a4_3ap_3a77-86.htm
- Babbie E. (2011). *Εισαγωγή στην Κοινωνική Έρευνα*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1994). Self-Efficacy. In: Ramachaudran, V.S., Ed., *Encyclopedia of Human Behavior*, Vol. 4, Academic Press, New York, 71-81. (Reprinted in Friedman, H., Ed., *Encyclopedia of Mental Health*, Academic Press, San Diego, 1998).
- Bar-On, R., Tranel, D., Denburg, N. L., & Bechara, A. (2003). Exploring the neurological substrate of emotional and social intelligence. *Brain: A Journal of Neurology*, 126(8), 1790–1800. <https://doi.org/10.1093/brain/awg177>
- Bar-On, R., Maree, J. G., & Elias, M. J. (Eds.). (2007). *Educating people to be emotionally intelligent*. Praeger Publishers/Greenwood Publishing Group.
- Beckett, C., & Deuze, M. (2016). On the Role of Emotion in the Future of Journalism. *Social Media + Society*, 2(3). <https://doi.org/10.1177/2056305116662395>
- Brackett, M., Delaney, S., & Salovey, P. (2023). Emotional intelligence. In R. Biswas-Diener & E. Diener (Eds), *Noba textbook series: Psychology*. Champaign, IL: DEF publishers. <http://noba.to/xzvpfun7>
- Bryman, A. (2004). *Social Research Methods (second edition)*. Oxford University Press.
- Bryman, A. (2017). *Μέθοδοι Κοινωνικής Έρευνας*. Εκδόσεις Gutenberg. Σελ. 185.

- Chen, C. H. V., Chang, W. C., Cheng, C. H., & Ma, S. C. P. (2011). Emotional Intelligence in the Workplace: Exploring Its Effects on Journalists' Perceived Work Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *輔仁管理評論*, 18(3), 1-18.
<https://doi.org/10.29698/FJMR.201109.0001>
- Cherniss, C. (1980). *Staff Burnout. Job Stress in the Human Services*. Sage Publications.
- Cherniss, C., & Goleman, D. (2003). *The Emotionally Intelligent Workplace: How to Select For, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups, and Organizations*. John Wiley & Sons.
- Cook, B. B., Banks, S. R., & Turner, R. J. (1993). The Effects of Work Environment on Burnout in the Newsroom. *Newspaper Research Journal*, 14(3-4), 123-136.
<https://doi.org/10.1177/073953299301400313>
- Dåderman, A. & Kajonius, P. (2022). An item response theory analysis of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire Short-Form (TEIQue-SF) in the workplace. *Heliyon*, 8(2). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e08884>
- 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 and Environment and Health*, 27(4), 279-286.
<https://doi.org/10.5271/sjweh.615>
- Di Fabio, A. (Ed.) (2012). *Emotional Intelligence - New Perspectives and Applications*. InTech. 10.5772/1188
- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). Burnout: Stages of Disillusionment in the Helping Professions. *Social Work*, 26(3), 262. <https://doi.org/10.1093/sw/26.3.262-b>
- Feist, J., & Feist, G.J. (2002) Theories of Personality. 5th Edition, McGraw-Hill, Boston.
- Freudenberger, H. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
<https://pdfcoffee.com/journal-of-social-issues-volume-30-issue-1-1974-doi-1011112fj1540-45601974tb00706x-herbert-j-freudenberger-staff-burn-out-pdf-free.html>
- Fuller, M., Kamans, E., van Vuuren, M., Wolfensberger, M., & de Jong, M. (2018). *High on empathy: clarifying the concept and role of empathy competence in professional communication*. Postersessie gepresenteerd op The 7th Bi-Annual Conference of the European Communication Research and Education

- Association (ECREA), Lugano, Switzerland. [High on empathy: clarifying the concept and role of empathy competence in professional communication — Hanzehogeschool Groningen](#)
- Gardner, H. (2000). *Intelligence Reframed: Multiple Intelligences for the 21st Century*. NY: Basic Books.
- Gardner, H. (2011). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. NY: Basic Books
- Gascón, S., Fueyo-Díaz, R., Borao, L., Leiter, M. P., Fanlo-Zarazaga, Á., Oliván-Blázquez, B., & Aguilar-Latorre A. (2021). Value Conflict, Lack of Rewards, and Sense of Community as Psychosocial Risk Factors of Burnout in Communication Professionals (Press, Radio, and Television) *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 1–12. <https://doi.org/10.3390/ijerph18020365>
- Glück, A. (2019). *Can journalists learn empathy?* EUROPEAN JOURNALISM OBSERVATORY. [Can journalists learn empathy? | European Journalism Observatory - EJO](#)
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. Bantam Books.
- Goleman, D. (2000). *Η συναισθηματική νοημοσύνη στο χώρο της εργασίας*. [N. Δέγλερης & Χ. Ξενάκη, Μετάφ.] Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Göktaş (2023). THE UNSPOKEN TRUTH ABOUT JOURNALISTS' MENTAL HEALTH. MEDIA DIVERSITY INSTITUTE. Retrieved May 06, 2023 from <https://www.media-diversity.org/the-unspoken-truth-about-journalists-mental-health/#:~:text=A%202020%20study%20by%20the,some%20levels%20of%20psychological%20distress>
- Gottfried, J., Mitchell, A., Jurkowitz, M., & Liedke, J. (2022). *Journalists Sense Turmoil in Their Industry Amid Continued Passion for Their Work*. Pew Research Center, (p.16-19). Retrieved December 15, 2023 from [PJ 2022.06.14 Journalist-Survey.pdf](#)
- Heslop A., Sanz M., Davidson C., Elzas S. (Executive Producers). (2019, July 16 {of podcast}). *The Backstory* [Audio podcast]. Dart Center for Journalism & Trauma. Retrieved December 15, 2023 from

<https://dartcenter.org/blog/2019/07/wan-ifra-releases-podcast-journalist-trauma-self-care>

Hoppock, R. (1935) Job Satisfaction. Harper, Oxford.

How many journalists in the EU? (2020). *Eurostat*. Retrieved January 30, 2024 from [How many journalists in the EU? - Products Eurostat News - Eurostat \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1&code=sdg-10-10-2020-01-01&plugin=1)

Iqbal, S., & Maqsood, S. (2017). Self-Esteem and Self-Efficacy Among Newscasters and News Reporters. *Pakistan Journal of Professional Psychology Research and Practice*, 8(1), 61-73. <http://pu.edu.pk/images/journal/clinicalpsychology/PDF/paper%205 v8 17.pdf>

Jung, J., & Kim, Y. (2012). Causes of newspaper firm employee burnout in Korea and its impact on organizational commitment and turnover intention. *The International Journal of Human Resource Management*, 23 (17), 3636-3651. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.654806>

Lecheler, S. (2020). The Emotional Turn in Journalism Needs to be About Audience Perceptions. *Digital Journalism*, 8(2), 287-291. 10.1080/21670811.2019.1708
Lewis, S. C. (2020). The Objects and Objectives of Journalism Research During the Coronavirus Pandemic and Beyond, *Digital Journalism*, 8 (5), 681-689. <https://doi.org/10.1080/21670811.2020.1773292>

Luthans, F. (1998). Organizational Behavior. McGraw – Hill Publications.

MacDonald, J., Saliba, A., Hodgins, G. & Ovington, L. (2016). Burnout in journalists: A systematic literature review. *Burnout Research*, 3(2), 34-44. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.03.001>

Marens, M. (2020). Gardner's Theory of Multiple Intelligences. Retrieved October 24, 2023 from <https://www.simplypsychology.org/multiple-intelligences.html>

Markovikj, M., & Serafimovska, E. (2023). Mental Health Resilience in the Journalism Curriculum. *Journalism & Mass Communication Educator*, 78(2), 233-250. <https://doi.org/10.1177/10776958231153260>

Maskaly, M. (2008, January 24). Life balance is the key to avoiding burnout. The Quill. [Life balance is the key to avoiding burnout | Quill \(quillmag.com\)](https://www.quillmag.com/life-balance-is-the-key-to-avoiding-burnout/)

- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Jackson, S.E. & Leiter, M.P. (1997). Maslach Burnout Inventory. In: Evaluating Stress: A Book of Resources (3rd Edition), *The Scarecrow Press* (p.191-218). [\(PDF\) The Maslach Burnout Inventory Manual \(researchgate.net\)](#)
- Mavroveli, S., Petrides, K. V., Shove, C., & Whitehead, A. (2008). Investigation of the construct of trait emotional intelligence in children. *European Child & Adolescent Psychiatry*, 17(8), 516–526. <https://doi.org/10.1007/s00787-008-0696-6>
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Emotional intelligence: Theory, findings, and implications. *Psychological Inquiry*, 15(3), 197–215. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1503_02
- Meera, S., & Feinstein, A. (2020). *COVID-19 is hurting journalists' mental health. News outlets should help them now*. Reuters Institute for the Study of Journalist (University of Oxford). Retrieved May 15, 2023 from <https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/news/covid-19-hurting-journalists-mental-health-news-outlets-should-help-them-now>
- Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). (n.d.) *UNIVERSITY OF MINNESOTA*. Retrieved December 30, 2023 from https://vpr.psych.umn.edu/sites/vpr.umn.edu/files/files/greek_msq_1977_short_form.pdf
- (MSQ) Minnesota Satisfaction Questionnaire. (n.d.) *UNIVERSITY OF MINNESOTA*. Retrieved December 30, 2023 from <https://vpr.psych.umn.edu/node/26>
- Newman, E. (2002). The bridge between sorrow and knowledge: journalists and traumatic stress. In Y. Danieli (Ed.), *Sharing the Front Line and the Back Hills: peacekeepers, humanitarian aid workers and the media in the midst of crisis* (pp. 316–322). <https://doi.org/10.4324/9781315223742>
- Norris, G., Qureshi, F., Howitt, D., & Cramer, D. (1st ed.) (2012). *Introduction to Statistics with SPSS for Social Science*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315833422>

- Ntalampira, E. (2017). *Burnout in Greek journalists during the years of Crisis (Causes & Effects of the Journalist Job-Burnout)*. (Master Dissertation). ARISTOTLE UNIVERSITY OF THESSALONIKI.
<https://ikee.lib.auth.gr/record/292592/files/GRI-2017-19804.pdf>
- Papadopoulou, L., Maniou, T. & Pandia, E. (2022). Economic crisis and trauma journalism: Assessing the emotional toll of reporting in crisis-ridden countries. *Communications*, 47(3), 350-374. <https://doi.org/10.1515/commun-2020-0050>
- Pearson, M., Seglins, D., Lindeman, T., & Yanez-Leyton, C. (2022). *Taking Care: A report on mental health, well-being and trauma among Canadian media workers*. Canadian Journalism Forum on Violence and Trauma, 5-38. Retrieved December 15, 2023 from [TakingCare EN \(squarespace.com\)](https://www.takingcare.ca/en)
- Petrides, K. V. & Furnham, A. (2003). Trait emotional intelligence: Behavioural validation in two studies of emotion recognition and reactivity to mood induction. *European Journal of Personality*, 17(1), 39-57.
<https://doi.org/10.1002/per.466>
- Petrides, K. V., Sangareau, Y., Furnham, A., & Frederickson, N. (2006). Trait Emotional Intelligence and Children's Peer Relations at School. *Social Development*, 15(3), 537–547. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9507.2006.00355.x>
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2006). The Role of Trait Emotional Intelligence in a Gender-Specific Model of Organizational Variables. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(2), 552–569. <https://doi.org/10.1111/j.0021-9029.2006.00019.x>
- Petrides, K. V., Pita, R., & Kokkinaki, F. (2007). The Location of Trait Emotional Intelligence in Personality Factor Space. *British Journal of Psychology*, 98(2), 273-289. <https://doi.org/10.1348/000712606X120618>
- Petrides, K. V. (2011). Ability and trait emotional intelligence. In T. Chamorro-Premuzic, S. von Stumm, & A. Furnham (Eds.), *The Wiley-Blackwell handbook of individual differences*, 656–678. Wiley Blackwell.
- Petrides, K. V., Sanchez-Ruiz, M. J., Siegling, A. B., Saklofske, D. H., & Mavroveli, S. (2018). Emotional intelligence as personality: measurement and role of trait emotional intelligence in educational contexts. *Emotional Intelligence in*

- Education. Integrating Research With Practice*, eds K. V. Keefer, J. D. A. Parker, and D. H. Saklofske (Cham: Springer) 49–81.
- Pines, A. M. (1993). Burnout: An existential perspective. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, 33–51. Taylor & Francis.
- Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. Free Press.
- Posetti, J., Bell, E. & Brown, P. (2020). *JOURNALISM & THE PANDEMIC: A GLOBAL SNAPSHOT OF IMPACTS*. International Center for Journalists (ICFJ) & the Tow Center for Digital Journalism at Columbia University. Retrieved May 12, 2023 from <https://www.icfj.org/sites/default/files/2020-10/Journalism%20and%20the%20Pandemic%20Project%20Report%201%20020%20FINAL.pdf>
- Reinardy, S. (2013). Depleted Resources Causing Burnout for Layoff Survivors. *Newspaper Research Journal*, 34(3), 6-21. <https://doi.org/10.1177/073953291303400302>
- Roman, V., & Roman, M. (2017). The Role of Emotional Intelligence in the Training Process of the Journalist. *International Journal of Communication Research*, 7(1). <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:149161838>
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Sharma, R. R. (2008). Emotional Intelligence from 17th Century to 21st Century: Perspectives and Directions for Future Research. *Vision*, 12(1), 59–66. <https://doi.org/10.1177/097226290801200108>
- Šimunjak, M. (2023). Introduction: Emotional Intelligence & Resilience in Journalism. In: Managing Emotions in Journalism. *Palgrave Macmillan*, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-38631-2_1
- Šimunjak, M., & Menke, M. (2023). Workplace well-being and support systems in journalism: Comparative analysis of Germany and the United Kingdom. *Journalism*, 24(11), 2474-2492. <https://doi.org/10.1177/14648849221115205>
- Thomson T. J. (2021). Mapping the emotional labor and work of visual journalism. *Journalism*, 22(4), 956–973. <https://doi.org/10.1177/1464884918799227>

Thorndike, E. L. (1920). Intelligence and its uses. *Harper's Magazine*, 140, 227-235.

Wahl-Jorgensen, K., & Pantti, M. (2021). Introduction: The emotional turn in journalism. *Journalism*, 22(5), 1147-1154.
<https://doi.org/10.1177/1464884920985704>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

ΕΠΙΣΤΟΛΗ

Συναισθηματική Νοημοσύνη, burnout και Έλληνες Δημοσιογράφοι.

Σκοπός έρευνας

Το παρόν ερωτηματολόγιο συντάχθηκε στο πλαίσιο του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών: «Πολιτιστική Διαχείριση, Επικοινωνία & Μέσα» και κατεύθυνση: «Κοινωνία της Πληροφορίας, Μέσα & Τεχνολογία» του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών & Πολιτικών Επιστημών για την ολοκλήρωση της Διπλωματικής μου Εργασίας. Σκοπός της έρευνας είναι να εντοπιστεί η σχέση της συναισθηματικής νοημοσύνης με την εργασιακή εξουθένωση, ικανοποίηση και αποτελεσματικότητα των Ελλήνων δημοσιογράφων.

Διαδικασία

Καλείστε να συμπληρώσετε το παρακάτω ερωτηματολόγιο για το οποίο θα χρειαστείτε 7-8 λεπτά. Δεν υπάρχουν σωστές ή λανθασμένες απαντήσεις. Η συμμετοχή σας είναι εθελοντική. Κατόπιν υποβολής της φόρμας, δεν είναι δυνατόν να αποσύρετε τη συμμετοχή σας από την έρευνα, καθώς δε θα μπορούμε να ταυτοποιήσουμε τις απαντήσεις σας στα δεδομένα που θα έχουν συλλεχθεί.

Δήλωση συγκατάθεσης

Συμπληρώνοντας το παρόν ερωτηματολόγιο, συμφωνείτε στην κοινοποίηση, επεξεργασία και αξιολόγηση των απαντήσεών σας στους ερευνητές για τον σκοπό της παρούσας έρευνας. Οι απαντήσεις σας είναι ανώνυμες, απόλυτα εμπιστευτικές και δε θα χρησιμοποιηθούν για εμπορικούς σκοπούς.

Επικοινωνία

Για πληροφορίες ή διευκρινίσεις παρακαλούμε επικοινωνήστε με τη Μαρία Δρασιούδη, Μεταπτυχιακή Φοιτήτρια στο email mariadrasioudi@yahoo.com.

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Δ. Ιορδάνογλου

Ιανουάριος 2024, Αθήνα.

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Μέρος Α'

Διαβάστε κάθε πρόταση προσεκτικά και απαντήστε πόσο διαφωνείτε ή συμφωνείτε σχετικά με τα παρακάτω : 1 - Διαφωνώ πολύ, 2 - Διαφωνώ λίγο , 3 - ούτε Διαφωνώ ούτε Συμφωνώ , 4 - Συμφωνώ λίγο , 5 - Συμφωνώ πολύ

1.	Δε δυσκολεύομαι καθόλου να εκφράσω τα συναισθήματά μου με λόγια.	1	2	3	4	5
2.	Συχνά το βρίσκω δύσκολο να δω τα πράγματα από την οπτική γωνία των άλλων.	1	2	3	4	5
3.	Γενικά είμαι ένα ιδιαίτερα δραστήριο άτομο με στόχους.	1	2	3	4	5
4.	Συνήθως μου είναι δύσκολο να ελέγξω τα συναισθήματά μου.	1	2	3	4	5
5.	Γενικά δε βρίσκω τη ζωή διασκεδαστική.	1	2	3	4	5
6.	Μπορώ να χειριστώ αποτελεσματικά τους άλλους ανθρώπους.	1	2	3	4	5
7.	Έχω την τάση να αλλάζω γνώμη συχνά.	1	2	3	4	5
8.	Γενικά δυσκολεύομαι να κατανοήσω τι ακριβώς νιώθω.	1	2	3	4	5
9.	Πιστεύω πως έχω πολλά χαρίσματα.	1	2	3	4	5
10.	Συχνά δυσκολεύομαι να υπερασπισθώ τα δικαιώματά μου.	1	2	3	4	5
11.	Συνήθως μπορώ να επηρεάσω τα συναισθήματα των άλλων ανθρώπων.	1	2	3	4	5
12.	Γενικά είμαι απαισιόδοξος άνθρωπος.	1	2	3	4	5
13.	Οι κοντινοί μου άνθρωποι παραπονιούνται ότι δεν τους συμπεριφέρομαι σωστά.	1	2	3	4	5
14.	Συνήθως δυσκολεύομαι να προσαρμόζω τη ζωή μου ανάλογα με τις περιστάσεις.	1	2	3	4	5
15.	Γενικά, είμαι ικανός να αντιμετωπίσω το άγχος.	1	2	3	4	5
16.	Συχνά δυσκολεύομαι να δείχνω στοργή στους κοντινούς μου ανθρώπους.	1	2	3	4	5

17.	Συνήθως μπορώ να «μπω στη θέση του άλλου» και να καταλάβω τα συναισθήματά του.	1	2	3	4	5
18.	Δεν έχω αρκετά κίνητρα στη ζωή μου.	1	2	3	4	5
19.	Συνήθως μπορώ να βρω τρόπους να ελέγξω τα συναισθήματά μου όταν το θέλω.	1	2	3	4	5
20.	Σε γενικές γραμμές, είμαι ευχαριστημένος από τη ζωή μου	1	2	3	4	5
21.	Θα περιέγραφα τον εαυτό μου ως καλό διαπραγματευτή.	1	2	3	4	5
22.	Συχνά ανακατεύομαι σε καταστάσεις και αργότερα το μετανιώνω.	1	2	3	4	5
23.	Συχνά, σταματώ αυτό που κάνω και συγκεντρώνομαι σε αυτό που νιώθω.	1	2	3	4	5
24.	Αισθάνομαι καλά με τον εαυτό μου.	1	2	3	4	5
25.	Έχω την τάση να υποχωρώ ακόμη και όταν γνωρίζω πως έχω δίκιο.	1	2	3	4	5
26.	Πιστεύω πως δεν έχω καθόλου επιρροή στα συναισθήματα των άλλων.	1	2	3	4	5
27.	Πιστεύω ότι γενικά τα πράγματα θα εξελιχθούν καλά στη ζωή μου.	1	2	3	4	5
28.	Δυσκολεύομαι να δεθώ πολύ ακόμη και με όσους βρίσκονται πολύ κοντά μου.	1	2	3	4	5
29.	Γενικά, μπορώ να προσαρμόζομαι σε καινούρια περιβάλλοντα και καταστάσεις.	1	2	3	4	5
30.	Οι άλλοι με θαυμάζουν γιατί είμαι «άνετος».	1	2	3	4	5
31.	Αισθάνομαι συναισθηματικά εξαντλημένος/η από τη δουλειά μου	1	2	3	4	5
32.	Αισθάνομαι σωματική εξάντληση στο τέλος μιας εργάσιμης μέρας	1	2	3	4	5
33.	Αισθάνομαι κουρασμένος/η όταν σηκώνομαι το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω ακόμη μια εργάσιμη μέρα	1	2	3	4	5

34.	Μου δημιουργεί πραγματικά μεγάλη πίεση να δουλεύω όλη μέρα	1	2	3	4	5
35.	Μπορώ να αντιμετωπίσω αποτελεσματικά τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά μου	1	2	3	4	5
36.	Αισθάνομαι εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου	1	2	3	4	5
37.	Αισθάνομαι ότι συμβάλλω αποτελεσματικά σε αυτά που κάνει ο οργανισμός στον οποίο δουλεύω	1	2	3	4	5
38.	Σήμερα ενδιαφέρομαι λιγότερο για τη δουλειά μου σε σχέση με την εποχή που ξεκίνησα	1	2	3	4	5
39.	Σήμερα αντιμετωπίζω τη δουλειά μου με λιγότερο ενθουσιασμό	1	2	3	4	5
40.	Κατά τη γνώμη μου, είμαι καλός στη δουλειά μου	1	2	3	4	5
41.	Αισθάνομαι χαρούμενος/η όταν επιτυγχάνω κάτι στη δουλειά μου	1	2	3	4	5
42.	Έχω επιτύχει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτή τη δουλειά	1	2	3	4	5
43.	Θέλω απλώς να κάνω τη δουλειά μου χωρίς να με ενοχλούν	1	2	3	4	5
44.	Αναρωτιέμαι ολοένα και συχνότερα κατά πόσον η δουλειά μου συνεισφέρει σε οτιδήποτε	1	2	3	4	5
45.	Αμφισβητώ την σπουδαιότητα της δουλειάς μου	1	2	3	4	5
46.	Στη δουλειά μου, αισθάνομαι σίγουρος ότι κάνω αυτά που πρέπει με αποτελεσματικό τρόπο	1	2	3	4	5

Μέρος Β'

Ρωτήστε τον εαυτό σας και απαντήστε: «Πόσο ικανοποιημένος/η νιώθω σχετικά με αυτή τη διάσταση της δουλειάς μου;» 1 - Δυσανεστημένος/η, 2 - Μάλλον δυσανεστημένος/η, 3 - Ουδέτερος/η, 4 - Ικανοποιημένος/η, 5 - Πολύ Ικανοποιημένος/η.

47.	Τη δυνατότητα να είστε απασχολημένος/η συνέχεια με το αντικείμενο εργασίας σας * η ερώτηση αναφέρεται στο εάν το επάγγελμά σας χαρακτηρίζεται από συνεχή ροή εργασιών*	1	2	3	4	5
48.	Τη δυνατότητα να είστε ανεξάρτητοι καθώς επιτελείτε την εργασία σας	1	2	3	4	5
49.	Την ευκαιρία να έχετε ποικιλία δραστηριοτήτων και όχι μονοτονία στην εργασία σας	1	2	3	4	5
50.	Την ευκαιρία να είστε «κάποιος» στο κοινωνικό σύνολο/τη δυνατότητα να νιώθετε σημαντικός/ή και απαραίτητος/η	1	2	3	4	5
51.	Τη δυνατότητα να κάνετε πράγματα τα οποία είναι σύμφωνα με τη συνείδησή σας	1	2	3	4	5
52.	Τη δυνατότητα να νιώθετε συνθήκες ασφάλειας και σταθερότητας για το μέλλον στη θέση εργασίας σας	1	2	3	4	5
53.	Τη δυνατότητα του να μπορείτε να κάνετε σημαντικά πράγματα για άλλους ανθρώπους	1	2	3	4	5
54.	Την ευκαιρία να καθοδηγείτε άλλους ανθρώπους	1	2	3	4	5
55.	Την ευκαιρία να αξιοποιείτε τα προσόντα και τις ικανότητές σας αποτελεσματικά κατά την εκτέλεση της εργασίας σας	1	2	3	4	5
56.	Την ελευθερία να χρησιμοποιείτε τη δική σας κρίση δουλεύοντας	1	2	3	4	5
57.	Τη δυνατότητα να είστε δημιουργικοί και να εφαρμόζετε δικές σας μεθόδους/ιδέες	1	2	3	4	5
58.	Το αίσθημα ολοκλήρωσης που εισπράττετε επιτελώντας την εργασία σας	1	2	3	4	5
59.	Τον τρόπο με τον οποίο σας συμπεριφέρονται οι προϊστάμενοί σας	1	2	3	4	5
60.	Την ικανότητα του προϊσταμένου σας να παίρνει αποφάσεις	1	2	3	4	5

61.	Τον τρόπο με τον οποίο ασκεί την πολιτική της η εταιρεία στην οποία εργάζεστε *Πολιτική εταιρείας: ποιότητα υπηρεσιών, τήρηση νομοθεσίας, τήρηση κανόνων ασφαλείας για την υγεία των εργαζόμενων, εκπαίδευση και επιμόρφωση προσωπικού, συνέπεια, περιβαλλοντική συνείδηση, εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα, διάθεση συνεχής βελτίωσης παρεχόμενων υπηρεσιών/προϊόντων*	1	2	3	4	5
62.	Το επίπεδο του μισθού σας αναλογικά με τη δουλειά που προσφέρετε	1	2	3	4	5
63.	Τις ευκαιρίες που έχετε για προαγωγή ή ανέλιξη	1	2	3	4	5
64.	Την αναγνώριση που εισπράττετε όταν μια δουλειά γίνεται καλά	1	2	3	4	5
65.	Την ποιότητα των σχέσεων με τους συναδέλφους σας	1	2	3	4	5
66.	Τις εργασιακές συνθήκες του επαγγέλματός σας *φυσικό περιβάλλον εργασίας, διαμόρφωση χώρου, τοποθεσία, εξοπλισμός, θέρμανση, εξαερισμός, φωτισμός*	1	2	3	4	5
67.	Συμβάλλω στην επίτευξη των στόχων του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι με αποτελεσματικό τρόπο.	1	2	3	4	5

Διαβάστε τις ερωτήσεις και απαντήστε: 1. Καθόλου, 2. Λίγο, 3. Αρκετά, 4. Πολύ, 5.

Πάρα πολύ

68	Πόσο αποτελεσματικός/ή αισθάνεστε ότι είστε στην εργασία σας;	1	2	3	4	5
69	Πόσο αποτελεσματικό/ή στην εργασία σας πιστεύετε ότι σας θεωρούν οι συνεργάτες σας;	1	2	3	4	5

Μέρος Γ'

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

70. Φύλο :

- Άνδρας
- Γυναίκα
- Άλλο

71. Ηλικία :

- 18-25
- 26-40
- 41-50
- +51

72. Είδος Απασχόλησης:

- Μερική Απασχόληση
- Πλήρης Απασχόληση
- Ωρομίσθιος

73. Επίπεδο Σπουδών:

- Διδακτορικό
- Μεταπτυχιακό
- ΑΕΙ-ΤΕΙ και άνω
- Έως και Β' βάθμια

74. Έτη εργασίας

- 1-5
- 6-10
- 11-15
- +16

75. Κατέχετε κάποιον ηγετικό ρόλο στην εργασία σας;

Ναι

Όχι

76. Επιλέξτε το μέσο στο οποίο εργάζεστε.

Τηλεόραση

Ραδιόφωνο

Εφημερίδα ή Περιοδικό

Blog ή Website

Podcast

Οργανισμό/Εταιρεία Επικοινωνίας

Σας ευχαριστούμε πολύ για το χρόνο που αφιερώσατε και τη συμμετοχή σας!