



**ΑΝΟΙΚΤΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΥΠΡΟΥ**

**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΗΤΑ»**

ΔΙΑΤΡΙΒΗ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΜΑΣΤΕΡ

ΤΙΤΛΟΣ ΔΙΑΤΡΙΒΗΣ

**Η Επίδραση της Ψυχικής Ανθεκτικότητας στην
Επαγγελματική Ικανοποίηση των Εργαζομένων
σε Μονάδες παραγωγής Τροφίμων**

ΣΟΦΙΑ ΜΑΚΡΟΠΟΥΛΟΥ

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ
ΠΕΤΡΟΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ**

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης

**Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών Διοίκηση, Τεχνολογία
και Ποιότητα**

Μεταπτυχιακή Διατριβή



**Η Επίδραση της Ψυχικής Ανθεκτικότητας στην
Επαγγελματική Ικανοποίηση των Εργαζομένων σε
Μονάδες παραγωγής Τροφίμων**

Σοφία Μακρόπουλου

**Επιβλέπων Καθηγητής
Πέτρος Δημητρίου**

Δεκέμβριος 2020

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης

**Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών Διοίκηση,
Τεχνολογία και Ποιότητα**

Μεταπτυχιακή Διατριβή

**Η Επίδραση της Ψυχικής Ανθεκτικότητας στην
Επαγγελματική Ικανοποίηση των Εργαζομένων
σε Μονάδες παραγωγής Τροφίμων**

Σοφία Μακρόπουλου

**Επιβλέπων Καθηγητής
Πέτρος Δημητρίου**

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή υποβλήθηκε προς μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων για απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών Στη Διοίκηση, Τεχνολογία και Ποιότητα από τη Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου.

Δεκέμβριος, 2020

Περίληψη

Υπόβαθρο: Η βελτίωση της επαγγελματικής υγείας είναι αναγκαία για την προστασία του ευ-ζην των εργαζομένων και την αύξηση της παραγωγικότητάς τους. Η επαγγελματική υγεία σχετίζεται όχι μόνο με παραμέτρους της σωματικής, αλλά και της ψυχικής υγείας.

Στόχος: Η παρούσα έρευνα επιχείρησε τη μελέτη των επιδράσεων της ψυχικής ανθεκτικότητας στην επαγγελματική ικανοποίηση στους εργαζόμενους στον κλάδο της βιομηχανίας τροφίμων.

Μεθοδολογία: Η παρούσα έρευνα ήταν συγχρονική. Το δείγμα της αποτελούταν από 92 εργαζόμενους στη βιομηχανία τροφίμων. Οι μετρήσεις συμπεριέλαβαν κοινωνικοδημογραφικά δεδομένα, το Job Satisfaction Survey, για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης, και το Connor-Davidson Resilience Scale, για τη μέτρηση της ψυχικής ανθεκτικότητας.

Αποτελέσματα: Με βάση την ανάλυση των δεδομένων, οι γυναίκες είχαν υψηλότερες τιμές ικανοποίησης από την παραγωγή ($p=0.001$), ικανοποίησης από την εποπτεία ($p=0.0460$), ικανοποίησης από ενδεχόμενες παροχές ($p=0.018$) και συνολική εργασιακή ικανοποίηση ($p=0.040$). Ο συνολικός χρόνος προϋπηρεσίας στον κλάδο σχετιζόταν με τη συνολική ικανοποίηση από την παραγωγή ($r=0.206$, $p=0.049$). Ο χρόνος προϋπηρεσίας στην επιχείρηση σχετιζόταν αρνητικά με την ικανοποίηση από την προαγωγή ($r=-0.220$, $p=0.035$) και με την ικανοποίηση από τις επιπρόσθετες παροχές ($r=0.277$, $p=0.008$). Η ψυχική ανθεκτικότητα παρουσίαζε μια θετική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την ικανοποίηση από την εποπτεία ($r=0.348$, $p=0.001$), τις συνθήκες του περιβάλλοντος εργασίας ($r=0.205$, $p=0.049$), την ικανοποίηση από τους συναδέλφους ($r=0.341$, $p=0.001$), την ικανοποίηση από τη φύση της εργασίας ($r=0.364$, $p=0.000$) και τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση ($r=0.274$, $p=0.008$).

Συμπεράσματα: Η έρευνα αυτή κατέληξε σε σημαντικές διαφυλικές διαφορές στην επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων στη βιομηχανία τροφίμων και σε κάποιες επιβαρυντικές επιδράσεις του μεγάλου χρόνου προϋπηρεσίας στην επαγγελματική ικανοποίηση. Επιπροσθέτως, η ψυχική ανθεκτικότητα είχε μια

αρνητική και στατιστικά σημαντική επίδραση με διάφορες πτυχές της εργασιακής ικανοποίησης. Η αύξηση της ψυχικής ανθεκτικότητας ενδεχομένως να είναι αναγκαία για τη βελτίωση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων στη βιομηχανία τροφίμων.

Λέξεις κλειδιά: βιομηχανία τροφίμων; εργασιακή ικανοποίηση; θετική ψυχολογία; ψυχική ανθεκτικότητα

Abstract

Background: Improving occupation health is essential in order to protect workers' well-being and to increase their productivity. Occupational health is associated not only with physical, but also with mental well-being parameters.

Aim: The aim of the present study was to investigate the effect of psychological resilience of job satisfaction of food industry sector workers.

Methods: This study was cross-sectional. The sample consisted of 92 food industry workers. The assessments included sociodemographic data, the Job Satisfaction Survey, to assess job satisfaction, and the Connor-Davidson Scale, to assess psychological resilience.

Results: Based on the analysis of the findings, females had higher scores satisfaction from the production ($p=0.001$), satisfaction from supervision ($p=0.018$) and total work satisfaction ($r=0.206$, $p=0.049$). Total time of experience in the sector was associated with production satisfaction ($r=0.206$, $p=0.049$). Total work experience in this company was negatively associated with satisfaction from promotion ($r=-0.220$, $p=0.035$) and satisfaction from fringe benefits ($r=0.277$, $p=0.008$). Psychological resilience had a positive and statistically significant association with satisfaction from supervision ($r=0.348$, $p=0.001$), workplace environment conditions ($r=0.205$, $p=0.049$), satisfaction from colleagues ($r=0.341$, $p=0.001$) and total work satisfaction ($r=0.274$, $p=0.008$).

Conclusions: This study found significant gender differences in work satisfaction of food industry employees and some aggravating effects of work experience on parameters of job satisfaction. In addition, psychological resilience had a negative association with several parameters of job satisfaction. Increasing psychological resilience might be essential to improve the levels of job satisfaction.

Key-words: food industry; job satisfaction; positive psychology; psychological resilience

Ευχαριστίες

Ευχαριστώ θερμά τον καθηγητή και επιβλέποντα της διπλωματικής εργασίας μου κ. Πέτρο Δημητρίου για την καθοδήγησή του, τη βοήθειά και τη στήριξή του. Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω τους καθηγητές κ. Μιχάλη Σωκράτους και την κ. Νίκη Γλαβέλη για τη συμμετοχή τους στην τριμελή εξεταστική επιτροπή της παρούσας εργασίας.

Ευχαριστώ τον αδερφό μου Κωνσταντίνο, για τις πολύτιμες συμβουλές του και τη βοήθεια που απλόχερα μου χάρισε, τους γονείς μου Αχιλλέα και Ευαγγελία για την υποστήριξή τους σε όλη τη διάρκεια των σπουδών μου και τέλος, τον Κωστή για την αγάπη, την υπομονή και την στήριξή του.

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	iii
Abstract	v
Ευχαριστίες	vi
Κεφάλαιο 1.....	3
Εισαγωγή.....	3
Κεφάλαιο 2.....	5
Γενικό Μέρος	5
2.1 Η επαγγελματική υγεία.....	5
2.2 Θετική ψυχολογία	6
2.3 Η ψυχική ανθεκτικότητα	10
2.3.1 Ορισμός.....	10
2.3.2 Η ανάπτυξη της ψυχικής ανθεκτικότητας.....	12
2.3.3 Οφέλη της ψυχικής ανθεκτικότητας.....	14
2.4 Η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης.....	18
2.5 Η βιομηχανία τροφίμων	19
Κεφάλαιο 3.....	24
Ερευνητικό Μέρος	24
3.1 Μεθοδολογία.....	24
3.1.1 Σχεδιασμός μελέτης.....	24
3.1.2 Συμμετέχοντες.....	24
3.1.3 Μετρήσεις	24
3.1.3.1 Κοινωνικοδημογραφικά δεδομένα	24
3.1.3.2 Μετρήσεις της ψυχικής ανθεκτικότητας	25
3.1.3.3 Μετρήσεις της εργασιακής ικανοποίησης.....	27
3.1.4 Διαδικασία έρευνας.....	28
3.1.5 Στατιστική ανάλυση	29
3.2 Αποτελέσματα.....	30
3.2.1 Περιγραφική ανάλυση των δεδομένων	30
3.2.2 Επαγωγική ανάλυση των δεδομένων	35
Κεφάλαιο 4.....	48
Συζήτηση.....	48
4.1 Συνοπτική επισκόπηση των ευρημάτων.....	48

4.2 Θεωρητική απόδοση των ευρημάτων.....	48
4.3 Περιορισμοί.....	49
4.4 Προτάσεις για τη μελλοντική έρευνα.....	50
4.5 Προτάσεις για τη διοίκηση των επιχειρήσεων της βιομηχανίας τροφίμων.....	51
Κεφάλαιο 5.....	53
Επίλογος.....	53
Παράρτημα.....	55
Βιβλιογραφία.....	61

Κεφάλαιο 1

Εισαγωγή

Η ψυχική ανθεκτικότητα συνιστά μια έννοια του πεδίου της θετικής ψυχολογίας, η οποία μελετά όχι την ψυχική νοσηρότητα και την ψυχοπαθολογία, αλλά τα λεγόμενα «θετικά χαρακτηριστικά», που οδηγούν στο εύ-ζην και την υποκειμενική ευτυχία. Η θετική ψυχολογία αναπτύχθηκε ήδη από τη δεκαετία του 1990, οδηγώντας σε αυξημένη επικέντρωση στην έννοια της ψυχικής ανθεκτικότητας στη συνέχεια (Γαλανάκης, Μερτίκα, & Σεργιάννη, 2011; 45).

Παράλληλα με τις μεταβολές στον χώρο της ψυχολογίας, κατά τη δεκαετία του 1990 πραγματοποιήθηκαν ουσιώδεις μεταβολές στην αγορά εργασίας, οι οποίες εντατικοποιήθηκαν στη συνέχεια. Ειδικότερα, η κατάρρευση του υπαρκτού σοσιαλισμού οδήγησε στην παγκόσμια επικράτηση του νεοφιλελευθερισμού και στην οικονομία με διασύνδεση με τη γνώση (knowledge-based economy). Σε αυτό το μοντέλο οικονομίας η αποδοτικότητα και η παραγωγικότητα των εργαζομένων δεν είναι απόρροια μόνο των γνώσεων, αλλά και των ευρύτερων δεξιοτήτων τους, οι οποίες ενδεχομένως να είναι σχετιζόμενες με το τεχνικού τύπου έργο που επιτελούν, αλλά και ψυχικές δεξιότητες. Έτσι, δόθηκε μεγάλη έμφαση στη μελέτη της ψυχικής υγείας των εργαζομένων, καθώς αφ' ενός ορισμένα εκ των στοιχείων της, όπως η ανθεκτικότητα, θεωρήθηκαν δεξιότητες και προσόντα για τη σύγχρονη αγορά εργασίας, αφ' ετέρου η ψυχική ευεξία θεωρείται προϋπόθεση ώστε οι εργαζόμενοι να μπορούν να αξιοποιήσουν τις λοιπές τους δεξιότητες (Hugner & Wheelen, 2004; 68).

Συνολικότερα, η βιομηχανία φθίνει κατά τις τελευταίες δεκαετίες, καθώς παρατηρείται διεθνώς μια τάση για αποβιομηχανοποίηση. Η αποβιομηχανοποίηση μπορεί να αντιμετωπιστεί ως φυσική συνέπεια του νεοφιλελευθερισμού για δύο λόγους. Ο πρώτος λόγος έχει να κάνει με την ισχυρή σύνδεση της οικονομίας με τη γνώση. Πράγματι, η μετάβαση στην συνδεδεμένη με τη γνώση οικονομία (knowledge-based economy) είχε ως απόρροιά της την υπερεξειδίκευση, η οποία επέτρεψε την

εντατικοποίηση της παραγωγής. Έτσι, οι εργαζόμενοι και οι παραγωγικές δομές που χρησιμοποιούν οδηγούν σε παραγωγή πιο πολλών αγαθών, κάτι που συνεπάγεται μικρότερη ανάγκη για εργατικό δυναμικό (Hugner & Wheelen, 2004; 70). Ο δεύτερος λόγος σχετίζεται με τη μετατόπιση της δευτερογενούς παραγωγής από τις αναπτυγμένες στις αναπτυσσόμενες χώρες. Όπως διαπιστώνεται από μια μελέτη των Rowthorn & Coutts (2004; 767–90) σε 23 χώρες του ΟΑΣΑ για το χρονικό διάστημα 1963-2002, η αποβιομηχανοποίηση εντάθηκε από την απελευθέρωση του παγκόσμιου εμπορίου και τη μετάβαση σε μια ενιαία παγκόσμια αγορά, αφού η δευτερογενής οικονομική παραγωγή μετατοπίστηκε από τον αναπτυγμένο στον αναπτυσσόμενο κόσμο, χωρίς να πληγεί η δυνατότητα διάθεσης των προϊόντων στις πρώτες. Στο πλαίσιο αυτό, πτώση του υπαρκτού σοσιαλισμού και η μετάβαση στο νεοφιλελευθερισμό οδήγησε σε ενίσχυση της τάσης αποβιομηχανοποίησης.

Με αφετηρία τα ανωτέρω, η παρούσα μελέτη εξέτασε την ψυχική ανθεκτικότητα σε σχέση με την ικανοποίηση από την εργασία σε ένα δείγμα εργαζομένων στη βιομηχανία τροφίμων στην Ελλάδα. Η έρευνα υποδιαιρείται σε δύο σκέλη, στο Γενικό Μέρος και στο Ειδικό Μέρος. Στο Γενικό Μέρος επιχειρείται η μελέτη των εννοιών της επαγγελματικής υγείας, της ψυχικής ανθεκτικότητας, της θετικής ψυχολογίας, της εργασιακής ικανοποίησης και της βιομηχανίας τροφίμων. Επιπροσθέτως, παρουσιάζονται οι έως τώρα σχετικές έρευνες για την ψυχική υγεία και την εργασιακή ικανοποίηση σε εργαζόμενους στην αγορά τροφίμων. Η έως τώρα θεωρητική γνώση οδηγεί στην ανάδειξη του σχετικού βιβλιογραφικού κενού, καθώς δεν έχει μελετηθεί η σχέση της ψυχικής υγείας με την εργασιακή ικανοποίηση. Ακολούθως, παρατίθεται το Ειδικό Μέρος της μελέτης. Στο μέρος αυτό παρουσιάζεται μια σχετική έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε εργαζόμενους του κλάδου της βιομηχανίας τροφίμων στην Ελλάδα. Εν συνεχεία, ακολουθεί η συζήτηση, όπου πραγματοποιείται η συνοπτική επισκόπηση των αποτελεσμάτων της έρευνας, η σύνδεσή τους με την προγενέστερη γνώση, η ανάδειξη των περιορισμών της μελέτης, η πραγματοποίηση προτάσεων για τη μελλοντική έρευνα και η πραγματοποίηση προτάσεων για τη διοίκηση των επιχειρήσεων της βιομηχανίας τροφίμων. Τέλος, μέσω των συμπερασμάτων της μελέτης επιχειρείται η εξαγωγή ορισμένων ευρύτερων διαπιστώσεων, τόσο από το Γενικό, όσο και από το Ειδικό Μέρος της έρευνας που πραγματοποιήθηκε.

Κεφάλαιο 2

Γενικό Μέρος

2.1 Η επαγγελματική υγεία

Μια κεντρική πρόκληση της προαγωγής υγείας αφορά στον εντοπισμό παραγόντων που να συνδέονται αιτιακά με τα επίπεδα της επαγγελματικής υγείας και ευεξίας. Κεντρική επιδίωξη και στόχος της προαγωγής υγείας είναι η κατάληξη σε μια σειρά από παρεμβάσεις που να βελτιώνουν την εργασιακή και επαγγελματική ευεξία, έχοντας ως αποτέλεσμα σχετικές τροποποιήσεις στις εργασιακές τους συνθήκες, προκειμένου να προστατεύεται η υγεία και να αυξάνονται τα επίπεδα παραγωγικότητας (Δαρβίρη, 2009; 52). Οι παράγοντες αυτοί ενδεχομένως να αργούν να κάνουν εμφανή την επίδρασή τους εξ' αιτίας του μεγάλου χρονικού διαστήματος που απαιτείται από την έκθεση σε έναν εργασιακό και επαγγελματικό παράγοντα ως και την εμφάνιση των μακροχρόνιων αρνητικών για την υγεία επιδράσεων (Berkman, Kawachi, & Glymour, 2014; 128).

Τις τελευταίες δεκαετίες, παρατηρήθηκε μια μεταβολή του τρόπου εργασίας του ανθρώπου εξ' αιτίας της αρκετά μεγαλύτερης σε σχέση με το παρελθόν επικέντρωσης στον δευτερογενή και εν συνεχεία στον τριτογενή τομέα παραγωγής. Λόγω των μεταβολών αυτών, ο άνθρωπος έρχεται σε επαφή με άγνωστες εργασιακές συνθήκες, η επίδραση των οποίων δεν είναι ως τώρα γνωστή (Wilcock, 2006; 108). Παράλληλα, λόγω της σημαντικής μεταβολής των εργασιακών συνθηκών δίνεται μεγάλη έμφαση στην διατύπωση οδηγιών για την προστασία της εργασιακής και επαγγελματικής υγείας από ένα σύνολο διαφορετικών διεθνών οργανισμών, οδηγίες που διαρκώς αναθεωρούνται επιδιώκοντας την κάλυψη των διαρκώς μεταβαλλόμενων αναγκών των εργαζομένων (Verbeek, 2018; 441-442).

Είναι αναμενόμενο σε περιπτώσεις μετασχηματισμού των εργασιακών συνθηκών οι επιδράσεις στα επίπεδα της ανθρώπινης υγείας και ευεξίας να γίνονται αντιληπτές αρκετά χρόνια ως και δεκαετίες μετά την έκθεση στους σχετικούς

παράγοντες κινδύνου. Η καθυστέρηση αυτή εδράζεται στο γεγονός πως δεν είναι εφικτή η παρατήρηση άμεσα των επιδράσεων των εργασιακών συνθηκών στην υγεία λόγω του μεγάλου χρονικού διαστήματος που μεσολαβεί ως την εμφάνιση της χρόνιας νοσηρότητας. Πράγματι, η επιστήμη της επιδημιολογίας αναπτύχθηκε σε αρκετά σημαντικό βαθμό ακριβώς λόγω της ανάγκης για μελέτη αυτών των μακροπρόθεσμων επιδράσεων των εργασιακών συνθηκών στην ανθρώπινη υγεία (Aschengrau & Sage, 2012; 4). Ειδικότερα, κατά τη διάρκεια των τελευταίων δύο δεκαετιών του 20^{ου} αιώνα στις περισσότερες χώρες του ανεπτυγμένου κόσμου η έμφαση στον τριτογενή τομέα είχε ως αποτέλεσμα του χώρου εργασίας από το εργοστάσιο ή το αγρόκτημα στο γραφείο. Παράλληλα, η εισαγωγή της τεχνολογίας και της πληροφορικής στον πρωτογενή και, κυρίως, στον δευτερογενή τομέα οδήγησε σε πιο απρόσωπες σχέσεις για τους εργαζόμενους. Πράγματι, η στροφή σε ένα πιο παραγωγικό μοντέλο δεν σημαίνει την απουσία αρνητικών επιδράσεων στα επίπεδα υγείας και ευεξίας των εργαζομένων, οι οποίες ως τότε δεν είχαν απασχολήσει τη δημόσια υγεία (π.χ. μεταβολικό σύνδρομο). Κατά συνέπεια, στόχος της προαγωγής υγείας στον χώρο της εργασίας θεωρήθηκε ο έγκαιρος εντοπισμός των παραγόντων κινδύνου στα διαρκώς μεταβαλλόμενα και εξελισσόμενα επαγγελματικά περιβάλλοντα, προκειμένου οι όποιες παρεμβάσεις να πραγματοποιούνται πριν οι νέες εργασιακές συνθήκες αποτελέσουν ένα κεντρικής σημασίας πρόβλημα για την υγεία μεγάλων τμημάτων του πληθυσμού των εργαζομένων, οδηγώντας κατ' αυτόν τον τρόπο σε προβλήματα δημόσιας υγείας σε ευρύτερο επίπεδο (Quinlan, 1999; 427-460).

2.2 Θετική ψυχολογία

Η ψυχική ανθεκτικότητα εντάσσεται στο πλαίσιο έρευνας της θετικής ψυχολογίας. Στα τέλη του 20^{ου} και κατά τα πρώτα έτη του 21^{ου} αιώνα η επιστήμη της ψυχολογίας προχώρησε σε ενδοσκόπηση της ίδιας της οντότητάς της, ως συνέπεια των ταχύτατων επιστημονικών, κοινωνικών και οικονομικών αλλαγών που συντελέστηκαν σε παγκόσμιο επίπεδο. Ως εκείνη τη χρονική περίοδο, η επιστήμη της ψυχολογίας εστίαζε μονοδιάστατα στην ψυχική νόσο και στους τρόπους μέσω των οποίων θεραπεύονταν τα ψυχικά νοσήματα. Αντίθετα, από το σημείο αυτό και ύστερα η ψυχολογία κλήθηκε να αντιμετωπίσει μια σειρά προκλήσεων που αφορούσαν στην ανάπτυξη των ανθρώπων, την εύρεση νοήματος, την ψυχική ευημερία και την

καλλιέργεια των ικανοτήτων του ατόμου (Seligman & Csikszentmihalyi, 2014; 279-298). Διάφορες έρευνες από τη δεκαετία του 1990 ως και σήμερα καταδεικνύουν την ευεργετική επίδραση «θετικών μεταβλητών», όπως η ελπίδα, η αισιοδοξία, η πίστη, η χαρά, η αγάπη, η σοφία, το ενδιαφέρον, η ελπίδα, η ευτυχία και η ψυχική ανθεκτικότητα σε ομάδες με διαφορετικά μεταξύ τους κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά (Γαλανάκης, Μερτίκα, & Σεργιάννη, 2011; 55).

Η θετική ψυχολογία εστιάζει στο βίωμα της υποκειμενικής εμπειρίας και στις προσωπικές ερμηνείες στις οποίες προχωρά το άτομο ως προς τα βιώματα και τα συναισθήματά του. Η θετική ψυχολογία εκτείνεται σε τρεις άξονες και σε δύο διαφορετικά επίπεδα. Οι άξονες της θετικής ψυχολογίας είναι οι παρακάτω: α) η ψυχολογική ευημερία και η ικανοποίηση από τη ζωή, άξονας που αφορά στο παρελθόν β) την ελπίδα και την αισιοδοξία, άξονας που αφορά στο μέλλον γ) το ενδιαφέρον και την ευτυχία, άξονας που αφορά στο παρόν. Σε ατομικό επίπεδο η θετική ψυχολογία αφορά μεταβλητές όπως οι διαπροσωπικού τύπου δεξιότητες, τα θετικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, η ικανότητα του ατόμου να προσφέρει και να αγαπά, η ικανότητα συγχώρεσης, οι κλίσεις, τα ταλέντα, το θάρρος, η σοφία και η επιμονή. Τέλος, σε συλλογικό επίπεδο η θετική ψυχολογία ασχολείται με έννοιες όπως η ανοχή, η μετριοπάθεια, η υπευθυνότητα, η κοινωνική ευθύνη και η εργασιακή ηθική (Γαλανάκης, Μερτίκα, & Σεργιάννη, 2011; 55).

Για τον καθορισμό της ταυτότητας της θετικής ψυχολογίας, είναι ιδιαίτερα διαφωτιστική η οπτική των Sheldon & King (2001; 216), οι οποίοι χαρακτηριστικά αναφέρει: «Τι είναι η Θετική Ψυχολογία; Δεν είναι τίποτα παραπάνω από την επιστημονική μελέτη ανθρώπινων ικανοτήτων και αρετών. Η Θετική Ψυχολογία επαναφέρει στο επίκεντρο τον κανονικό-μέσο άνθρωπο, με απώτερο στόχο να κατανοήσει τι φέρνει αποτέλεσμα για αυτόν, το πώς αναπτύσσεται και το πώς μπορεί να βελτιωθεί. Προσπαθεί να μελετήσει τη φύση της προσαρμοστικότητας και των εκμαθημένων ικανοτήτων των ανθρώπων. Διερωτάται σχετικά με το πώς η πλειοψηφία των ανθρώπων, παρά τις αντιξοότητες και τις δυσκολίες, επιτυγχάνει να επιβιώνει με αξιοπρέπεια, διατηρώντας μια αίσθηση σκοπού. Ως εκ τούτου, η Θετική Ψυχολογία ενσαρκώνει μια τάση των ψυχολόγων να προσεγγίσει και να κατανοήσουν τις ανθρώπινες δυνατότητες, τα κίνητρα και τα συναισθήματα».

Γενικότερα, η θετική ψυχολογία αποτελεί τον κλάδο της ψυχολογίας ο οποίος ασχολείται με τις θετικές πτυχές της ανθρώπινης ύπαρξης, με κυριότερες τις παρακάτω (Γαλανάκης, Μερτίκα, & Σεργιάννη, 2011; 62):

1. Η ποιότητα της ζωής
2. Το νόημα της ζωής
3. Οι δυνατότητες
4. Τα θετικά συναισθήματα
5. Η αισιοδοξία
6. Η ευημερία
7. Η ανάπτυξη κλίσεων και ταλέντων
8. Η ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής
9. Η ψυχική ανθεκτικότητα

Η θετική ψυχολογία βασίζεται επίσης σε μια σειρά από βασικές παραδοχές για τον ανθρώπινο ψυχισμό. Η πρώτη παραδοχή είναι η «με νόημα και σκοπό ζωή». Η παραδοχή αυτή αφορά σε μια ιδανική κατάσταση στην οποία ο άνθρωπος βιώνει πολλά θετικά συναισθήματα ταυτόχρονα, κάνει χρήση των ικανοτήτων του και αξιοποιεί τα ισχυρά του σημεία για να πετύχει ανιδιοτελείς στόχους και να βοηθήσει τους άλλους. Η «με νόημα και σκοπό ζωή» απαιτεί τρεις επιμέρους προϋποθέσεις, συγκεκριμένα την ύπαρξη θετικών και ουσιαστικών σχέσεων με τους υπολοίπους, την ύπαρξη θετικών στοιχείων προσωπικότητας, την ύπαρξη θετικών συναισθημάτων και την αποφυγή της υπερβολής (Γαλανάκης, Μερτίκα, & Σεργιάννη, 2011; 68).

Μια δεύτερη βασική παραδοχή της επιστήμης της θετικής ψυχολογίας αφορά την απεμπλοκή της επιστήμης της ψυχολογίας από την επίδραση της κληρονομικότητας. Επί σειρά ετών, η επιστήμη της ψυχολογίας μελετούσε τις επιδράσεις της κληρονομικότητας, οι οποίες θεωρούταν ότι καθορίζουν εκ των προτέρων το δυναμικό του ανθρώπου σε σημαντικό βαθμό. Η θετική ψυχολογία δεν απορρίπτει εν γένει την επίδραση των κληρονομικών παραγόντων, αλλά εκτιμά ότι η συγκεκριμένη επίδραση δεν αποτελεί ένα τέλμα της ανάπτυξης του ανθρώπινου ψυχισμού. Αντιθέτως, για τη θετική ψυχολογία η υπέρβαση των κληρονομικών εμποδίων μπορεί να πραγματοποιηθεί και είναι αναγκαίο να ενισχύεται επιδιώκοντας τη διαρκή ανάπτυξη της ανθρώπινης προσωπικότητας (Γαλανάκης, Μερτίκα, & Σεργιάννη, 2011; 72).

Μια άλλη παραδοχή στην οποία στηρίζεται η θετική ψυχολογία είναι πως οι άνθρωποι είναι προσαρμοστικοί και πως επιδιώκουν συνειδητά την κοινωνική συναναστροφή. Κατά την προσέγγιση της θετικής ψυχολογίας, ο άνθρωπος είναι κοινωνικό ον και καλλιεργεί κατά μήκος του χρόνου την ικανότητα του να εντάσσεται σε ένα ευρύτερο σύνολο ατόμων, να αναπτύσσει ικανούς δεσμούς με τους υπολοίπους και να δρα με τρόπο συλλογικό στα πλαίσια ομάδων (Γαλανάκης, Μερτίκα, & Σεργιάννη, 2011; 75).

Επιπλέον, η θετική ψυχολογία στηρίζεται στην αρχή ότι οι αρετές του ατόμου αποτελούν βασικούς άξονες της ευημερίας. Επομένως, το άτομο δεν δύναται κατά τη θετική ψυχολογία να βιώσει ψυχική ευημερία αν σε πρώτο βήμα δεν έχει αναγνωρίσει τα θετικά στοιχεία και τις αρετές που κατέχει (Γαλανάκης, Μερτίκα, & Σεργιάννη, 2011; 78).

Μια επιπρόσθετη παραδοχή της θετικής ψυχολογίας σχετίζεται με τη θεώρηση της ευτυχίας ως κοινωνικό αγαθό. Πράγματι, καθώς ο άνθρωπος είναι ον κοινωνικό και ολοκληρώνεται μέσω της αλληλεπίδρασης με τους άλλους, η ευτυχία είναι αδύνατον να επιτευχθεί μέσω μιας μοναχικής πορείας στη ζωή. Μάλιστα, δεν αρκεί κάποιος να ζει με βάση τις ικανότητες και τις αρετές του, αλλά πρέπει επίσης ο κοινωνικός του περίγυρος να είναι θετικός προκειμένου να αναπτυχθεί η ευτυχία και η ευημερία του ατόμου (Γαλανάκης, Μερτίκα, & Σεργιάννη, 2011; 79).

Η έκτη κεντρική παραδοχή της θετικής ψυχολογίας αφορά τα αίτια των θετικών συναισθημάτων, τα οποία θεωρείται ότι είναι συγκεκριμένα, μοναδικά, σταθερά και διαφορετικά από όσα ευθύνονται για το βίωμα των αρνητικών συναισθημάτων. Επί δεκαετίες η ψυχολογία βασιζόταν στην θεώρηση ότι η εξάλειψη των αρνητικών συναισθημάτων συνεπάγεται το βίωμα θετικών συναισθημάτων, δηλαδή το ότι μόνο αν κάποιος αντιμετωπίσει με επιτυχία τη λύπη αισθάνεται μπορεί να βιώσει το αίσθημα της χαράς. Σύμφωνα ωστόσο με τη θετική ψυχολογία, παρ' ότι το αρνητικό και το θετικό συναίσθημα μπορεί να έχουν κοινά αίτια, δεν οφείλουν να αντιμετωπίζονται ως το ίδιο άκρο ενός συνεχούς (Γαλανάκης, Μερτίκα, & Σεργιάννη, 2011; 79).

Η έβδομη βασική αρχή είναι πως τα θετικά συναισθήματα διακρίνονται μεταξύ τους στη βάση διαφορετικών χαρακτηριστικών και έχουν συνεπάγονται ετερογενή μεταξύ τους αποτελέσματα. Κατά συνέπεια, ούτε όλα τα συναισθήματα είναι ίδια μεταξύ τους, αλλά ούτε και προκαλούνται από ίδια αίτια και παράγοντες. Η θετική

ψυχολογία δεν εξετάζει τα συναισθήματα ως μια απλοϊκού τύπου φιλοσοφία ζωής, της οποίας κεντρικό μήνυμα είναι η επιδίωξη της ευτυχίας. Αντίθετα, ως αυτοτελής κλάδος της ψυχολογίας διαθέτει μεθόδους για να διευκολύνει την προσέγγιση και την κατανόηση των διαφορετικών μεταβλητών οι οποίες συνθέτουν το εννοιολογικό της πλαίσιο (Γαλανάκης, Μερτίκα, & Σεργιάννη, 2011; 80).

Τέλος, η θετική ψυχολογία στηρίζεται στην αρχή ότι ο ηδονισμός δεν αποτελεί από μόνος του μια θετική συνθήκη που οδηγεί στην ψυχολογική ευημερία. Αντιθέτως, η θετική ψυχολογία διαφοροποιεί ουσιαστικά τη θέση της από τον ηδονισμό και αναγνωρίζει πως τα θετικά συναισθήματα που πηγάζουν κατ' αυτό τον τρόπο δεν συμβάλλουν απαραίτητα στην επίτευξη της «με νόημα και σκοπό ζωής» (Γαλανάκης, Μερτίκα, & Σεργιάννη, 2011; 81).

2.3 Η ψυχική ανθεκτικότητα

2.3.1 Ορισμός

Μερικά πρώτα στοιχεία για την έννοια της ανθεκτικότητας συναντώνται αρκετά νωρίς, ακόμα και από ψυχαναλυτές που μελέτησαν την ανθεκτικότητα στις πρώτες δεκαετίες του 20^{ου} αιώνα, καθώς ο ίδιος ο Freud θεώρησε πως η ψυχοπαθολογία αναπτύσσεται μόνο όταν οι συνθήκες επιτρέψουν τη «διάβρωση» ενός σχετικού εξωτερικού περιβλήματος του ψυχισμού (Elisei, Sciarra, Verdolini, & Anastasi, 2013; 263-267).

Παρά τα ανωτέρω, η φροϋδική θεωρία δεν διατύπωσε ένα συνολικό μοντέλο για την ψυχική ανθεκτικότητα. Πράγματι, η ψυχοδυναμική θεωρία δέχθηκε πως η αντιξοότητα έχει μια αρνητική επίδραση όταν διαπεράσει το προστατευτικό τείχος που θεώρησε ότι υπάρχει. Ωστόσο, οι μετέπειτα μελετητές επιχείρησαν να διαμορφώσουν ένα μοντέλο στο οποίο η διαπέραση αυτού του προστατευτικού τείχους δεν οδηγεί αναγκαστικά σε ψυχοπαθολογία, αλλά δύναται να συνυπάρχει η αντιξοότητα και η ψυχική ευημερία (Elisei, Sciarra, Verdolini, & Anastasi, 2013; 263-267). Στο πλαίσιο αυτό, κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1950 και του 1960 άρχισε

να αναπτύσσεται μια προβληματική σχετικά με το γιατί ορισμένοι άνθρωποι μετά από τα τραυματικά γεγονότα αναπτύσσουν ψυχοπαθολογία, ενώ άλλοι δηλώνουν πιο δυνατοί μετά τη βίωση σχετικών γεγονότων (Graber, Pichon, & Carabine, 2015; 60). Παράλληλα, το έργο του Viktor Frankl άρχισε να αποκτά σημαντική αναγνώριση στη διεθνή επιστημονική κοινότητα, οδηγώντας σε ένα γόνιμο προβληματισμό για τις παρατηρήσεις του. Ο Frankl διαπίστωσε ότι παραδόξως οι Εβραίοι που βίωσαν τα έντονα τραυματικά γεγονότα του Β' Παγκοσμίου Πολέμου διακρίνονταν από ψυχοπαθολογία, αλλά και από ορισμένα θετικά στοιχεία, καθώς ορισμένοι δήλωναν πιο ισχυροί να αντιμετωπίσουν τα γεγονότα και τα προβλήματα του μέλλοντος λόγω των διώξεων. Η παράδοξη αυτή διαπίστωση ανέδειξε την ανάγκη κατανόησης του γιατί ορισμένοι Εβραίοι ανέφεραν θετικές επιδράσεις στον ψυχισμό τους λόγω της αντιξοότητας, ενώ άλλοι όχι (Coutu, 2002; 46-56).

Η ψυχική ανθεκτικότητα αποτέλεσε κατά τη δεκαετία του 1990 αντικείμενο έρευνας της επιστήμης της ψυχολογίας, οδηγώντας σε ανάπτυξη σχετικών ορισμών και θεωρήσεων. Κατά τους Wolin & Wolin (1993; 33), η ψυχική ανθεκτικότητα μπορεί να οριστεί ως «η ικανότητα του ατόμου να επανέρχεται, να αντέχει τις δυσκολίες και να αναδομεί τον εαυτό του». Παρομοίως, ο Higgins (1994; 101) αντιμετώπισε την ψυχική ανθεκτικότητα ως «τη διαδικασία της προσωπικής επανόρθωσης και ανάπτυξης». Στο ίδιο μήκος κύματος, οι Richardson, Neiger, Jensen, & Kumpfer (1990; 33-39) αντιμετώπισαν την ψυχική ανθεκτικότητα ως «τη διαδικασία της αντιμετώπισης αντίξοων και αγχογόνων γεγονότων ή καταστάσεων που προκαλούν τις αντοχές των ατόμων, με έναν τρόπο που προσδίδει στο άτομο επιπρόσθετους προστατευτικούς μηχανισμούς και περαιτέρω δεξιότητες αντιμετώπισης αγχογόνων καταστάσεων από αυτές που διέθετε πριν τα αντίξοα γεγονότα».

Κατά τους Fletcher & Sarkar (2013; 12-23), η ανθεκτικότητα έχει να κάνει με δύο επιμέρους παραμέτρους. Η πρώτη αφορά τη βίωση αντιξοοτήτων, υπό τις οποίες αναπτύσσεται το έδαφος και οι συνθήκες για την ανάπτυξη της ανθεκτικότητας. Η δεύτερη αφορά τη θετική επαναανοηματοδότηση των πραγμάτων, η οποία οδηγεί στην ανάπτυξη της ανθεκτικότητας.

Η ψυχική ανθεκτικότητα σχετίζεται με την προσωπικότητα, καθώς αποτελεί χαρακτηριστικό αυτής (Higgins, 1994; 101). Ωστόσο, η μελέτη της ανθεκτικότητας δεν πραγματοποιείται κυρίως σε ενδοπροσωπικό επίπεδο, αλλά σε διατομικό και κοινωνικό

(Bonanno, Galea, Bucciarelli, & Vlahov, 2007; 671). Επί παραδείγματι, η ανθεκτικότητα αφορά στην ανθεκτικότητα του οικογενειακού περιβάλλοντος, υποδηλώνοντας έτσι τις ευρύτερες διαπροσωπικές διαστάσεις της έννοιας (Hawley & De Haan, 1996; 283-297). Συνεπώς, η ψυχική ανθεκτικότητα είναι μια έννοια ταυτόχρονα ενδοπροσωπική και διαπροσωπική.

2.3.2 Η ανάπτυξη της ψυχικής ανθεκτικότητας

Βασικό αντικείμενο προβληματισμού των μελετητών της έννοιας της ψυχικής ανθεκτικότητας αποτέλεσε ο τρόπος με τον οποίο αυτή αναπτύσσεται. Οι Richardson, Neiger, Jensen, & Kumpfer (1990; 33-39) θεώρησαν πως όταν ένα άτομο εκτεθεί σε αγχογόνες καταστάσεις, τότε πυροδοτείται η ανάπτυξη ατομικών και περιβαλλοντικών προστατευτικών παραγόντων που το προφυλάσσουν από συγκεκριμένες δυσκολίες. Στην περίπτωση στην οποία οι προστατευτικοί παράγοντες είναι αρκετοί και επαρκείς, το άτομο προσαρμόζεται επιτυχώς στις δυσκολίες, χωρίς να αντιμετωπίζει μια σημαντική μεταβολή του ως τότε τρόπου ζωής του και της ψυχολογικής του ευεξίας. Έτσι, το άτομο αναπτύσσει την ανθεκτικότητά του λόγω της ανάπτυξης συναισθηματικών δυνατοτήτων και μηχανισμών αντιμετώπισης αγχογόνων καταστάσεων καθώς αντιπαρέρχεται τις δυσκολίες (Richardson, Neiger, Jensen, & Kumpfer, 1990; 33-39).

Με βάση τα ανωτέρω, ένα βασικό ερευνητικό ερώτημα αφορά το γιατί ορισμένα άτομα αναπτύσσουν την ανθεκτικότητα, ενώ άλλοι ψυχοτραυματίζονται και δεν αναπτύσσουν στοιχεία ανθεκτικότητας. Οι Richardson, Neiger, Jensen, & Kumpfer (1990; 33-39) θεωρούν πως καθοριστική σημασία έχουν οι πρώιμες συμπεριφορές απόκρισης όταν το άτομο αντιμετωπίζει ψυχοτραυματικά γεγονότα. Πιο συγκεκριμένα, συμπεριφορές όπως για παράδειγμα η κατανάλωση αλκοόλ ως μέσο διαφυγής από τις στρεσογόνες συνθήκες θεωρούνται ως δυσπροσαρμοστικές και δεν προάγουν την ανάπτυξη της ψυχικής ανθεκτικότητας. Έτσι, όπως αναφέρουν, τα άτομα με δυσπροσαρμοστικές αποκρίσεις παρεμποδίζονται στην ανάπτυξη της ανθεκτικότητας, ενώ τα άτομα με πιο προσαρμοστικές αποκρίσεις παρουσία στρεσογόνων συνθηκών αναπτύσσουν την ανθεκτικότητά τους.

Μετάπειτα έρευνες κατέδειξαν πως η ανάπτυξη της ανθεκτικότητας δεν πραγματοποιείται μόνο βάσει αυτών των αρχικών αποκρίσεων, αλλά αφορά ένα ευρύτερο σύνολο παραγόντων που ομαδοποιούνται σε διαφορετικές μεταξύ τους κατηγορίες. Οι κυριότεροι εξ' αυτών των παραγόντων, ανά κατηγορία, είναι οι παρακάτω (Elisei, Sciarma, Verdolini, & Anastasi, 2013; 263-267):

Οι γενετικοί και επιγενετικοί παράγοντες: Η υπερδραστηριότητα γονιδίων που ενεργοποιούν τον άξονα HPA έχει ένα σημαντικό ρόλο, καθώς η υπερδραστηριότητα προάγει τη στρεσογόνο αντίδραση και δεν οδηγεί σε ανάπτυξη ανθεκτικότητας. Έτσι, οι πολυμορφισμοί του γονιδίου CRH-receptor gene-1 και του FK506-binding protein 5 gene παρεμποδίζουν την ανάπτυξη της ψυχικής ανθεκτικότητας. Οι πολυμορφισμοί στα γονίδια του νοραδρενεργικού και δοπαμινεργικού συστήματος επίσης ευθύνονται για τη μειωμένη δυνατότητα ανάπτυξης της ψυχικής ανθεκτικότητας. Συνολικότερα, οποιοσδήποτε γενετικός παράγοντας καθιστά το άτομο ευάλωτο έναντι του στρες συνεπάγεται και αρνητική επίδραση έναντι της ανάπτυξης της ψυχικής ανθεκτικότητας. Οι διαφορές στους επιγενετικούς παράγοντες (π.χ. στα επίπεδα οιστρογόνων) που σχετίζονται με το στρες επίσης επιδρούν στην ανάπτυξη της ψυχικής ανθεκτικότητας.

Οι αναπτυξιακοί παράγοντες: Τα ιδιαίτερα έντονα στρεσογόνα γεγονότα ζωής, ιδίως στην παιδική ηλικία, φαίνεται να μην συνεπάγονται την προστατευτική επίδραση των ήπιας έντασης γεγονότων, αλλά αντιθέτως να εκτροχιάζουν τη συνήθη αναπτυξιακή πορεία και να οδηγούν σε μειωμένη ψυχική ανθεκτικότητα. Και σε αυτή την περίπτωση οι συνέπειες αποτυπώνονται σε επίπεδο νευροβιολογικό λόγω της αυξημένης ευερεθιστότητας του HPA άξονα. Η παρεμπόδιση της ανάπτυξης των τελομερών λόγω του έντονου στρες επίσης φαίνεται να σχετίζεται με τη μειωμένη ψυχική ανθεκτικότητα. Επιπλέον, τα ιδιαίτερα έντονα στρεσογόνα γεγονότα κατά την πορεία της ανάπτυξης οδηγούν σε ένα μοντέλο διδαγμένης αβοηθητότητας, δηλαδή στην αίσθηση του ατόμου πως είναι αβοήθητο έναντι των απειλών του εξωτερικού περιβάλλοντος και πως ότι και να κάνει δεν θα το βοηθήσει σε σημαντικό βαθμό.

Ψυχολογικοί παράγοντες: Μια πληθώρα από διαφορετικούς ψυχικούς παράγοντες σχετίζονται με τα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας. Βασικός παράγοντας είναι η τάση για θετικής συναισθηματικές αντιδράσεις (positive affect), η οποία σχετίζεται με ταχύτερο χρόνο επανόδου μετά από στρεσογόνες συνθήκες. Ένας δεύτερος

ψυχολογικός παράγοντας είναι η γνωστική επαναξιολόγηση. Μέσω της δυνατότητας για γνωστική επαναξιολόγηση το άτομο προχωρά σε αντικατάσταση των αρνητικών σκέψεων από θετικές. Η πάγια αυτή προσέγγιση βοηθά το άτομο να αναπτύξει την ανθεκτικότητά του. Ένας ακόμα παράγοντας αφορά την ενεργό αντιμετώπιση των στρεσογόνων συνθηκών. Πιο συγκεκριμένα, η αποφυγή της αντιπαράθεσης με τα στρεσογόνα γεγονότα φαίνεται πως παγιοποιεί την αβοηθητότητα. Αντίθετα, η ενεργή απόκριση έναντι αυτών προάγει την ανάπτυξη της ανθεκτικότητας.

Κοινωνικοί παράγοντες: Η ανάπτυξη της ανθεκτικότητας εξαρτάται και από κοινωνικούς παράγοντες. Οι κοινωνικοί παράγοντες αφορούν στην ύπαρξη ατόμων στο διαπροσωπικό και ευρύτερο κοινωνικό δίκτυο που παρέχουν υποστήριξη στο άτομο, κάτι που οδηγεί σε ανάπτυξη της ψυχικής του ανθεκτικότητας.

2.3.3 Οφέλη της ψυχικής ανθεκτικότητας

Η ψυχική ανθεκτικότητα είναι άμεσα συνδεδεμένη με την ψυχική υγεία, αφού σχετίζεται με την εμφάνιση ψυχιατρικών διαταραχών. Μια εκ των κεντρικών επιδράσεων της ψυχικής ανθεκτικότητας αφορά τις αγχώδεις διαταραχές. Η επίδραση αυτή οφείλεται, όπως αναφέρεται και ανωτέρω, στο ότι η απορρύθμιση του άξονα του στρες αποτελεί προϋπόθεση για την ανάπτυξη αγχωδών διαταραχών, αλλά και μειωμένης ανθεκτικότητας. Έτσι, η μειωμένη ανθεκτικότητα σχετίζεται με την ανάπτυξη αγχωδών διαταραχών (Schiele & Domschke, 2017; 1-15). Η διαπίστωση αυτών των επιδράσεων της ψυχικής ανθεκτικότητας επιβεβαιώνεται τόσο από μελέτες στο γενικό πληθυσμό, όσο και από μελέτες σε ασθενείς με χρόνια νοσήματα. Για παράδειγμα, σε μια μελέτη σε υγιείς συμμετέχοντες και σε ασθενείς με καρκίνο διαπιστώθηκε πως και στις δύο ομάδες συμμετεχόντων παρατηρούταν μια αρνητική συσχέτιση της ψυχικής ανθεκτικότητας και των αγχωδών διαταραχών (Scali, Gandubert, Ritchie, Soulier, Ancelin, & Chaudieu, 2012; 1-7).

Σε κάθε περίπτωση, φαίνεται πως η επίδραση της ψυχικής ανθεκτικότητας στις αγχώδεις διαταραχές διαφοροποιείται με βάση μια πληθώρα λοιπών παραμέτρων, συνθέτοντας ένα ιδιαίτερα δυναμικό πλέγμα επιδράσεων. Ειδικότερα, φαίνεται πως τα άτομα με υψηλότερη ανθεκτικότητα διακρίνονται από εντονότερο αίσθημα σκοπού στη ζωή και από υψηλότερη πνευματικότητα, παράγοντες οι οποίοι οδηγούν σε

χαμηλότερη συχνότητα αγχωδών διαταραχών (Min, Jung, Kim, et al., 2013; 231-241). Σε κάθε περίπτωση, η ψυχική ανθεκτικότητα έχει ιδιαίτερα ισχυρές προστατευτικές επιδράσεις έναντι της ανάπτυξης αγχωδών διαταραχών, κάτι που οδηγεί στο συμπέρασμα πως οφείλει να αποτελεί στόχο παρεμβατικών προγραμμάτων για την αντιμετώπιση των αγχωδών διαταραχών (Charney, 2003; 207).

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η θεώρηση της ψυχικής ανθεκτικότητας ως μηχανισμό, ο οποίος διαφοροποιεί την ανάπτυξη ή όχι της κατάθλιψης. Σε μια σχετική έρευνα σε δείγμα 4.006 ατόμων στον Καναδά μελετήθηκε η επίδραση γεγονότων της παιδικής ηλικίας στην ανάπτυξη κλινικά σημαντικής κατάθλιψης στην ενήλικη ζωή. Όπως αναμενόταν, τα στρεσογόνα γεγονότα της παιδικής ηλικίας και η παιδική αντιξοότητα είχαν μια ιδιαίτερα επιβαρυντική επίδραση στην ανάπτυξη κατάθλιψης. Ωστόσο, οι συμμετέχοντες με μικρότερα επίπεδα ανθεκτικότητας είχαν και εντονότερα καταθλιπτικά συμπτώματα σε σχέση με τους συμμετέχοντες με πιο υψηλά επίπεδα ανθεκτικότητας (Poole, Dobson, & Pusch, 2017; 89-100). Ως εκ τούτου, η ψυχική ανθεκτικότητα έχει μια ουσιώδη διαφοροποιητική επίδραση στα επίπεδα καταθλιπτικών συμπτωμάτων σε όσους έχουν βιώσει σε πρώτο επίπεδο δυνητικά ψυχοτραυματικά γεγονότα.

Η ψυχική ανθεκτικότητα φαίνεται να συνιστά σχετικό προστατευτικό παράγοντα σε ασθενείς με χρόνια νοσήματα, οι οποίοι βιώνουν σε γενικότερο επίπεδο έντονα αγχώδη συμπτώματα. Σε σχετική μελέτη στη Βραζιλία μελετήθηκε η σχέση της ψυχικής ανθεκτικότητας με την αγχώδη συμπτωματολογία των ασθενών με καρδιαγγειακά νοσήματα. Όπως διαπιστώθηκε από την ανάλυση των αποτελεσμάτων, οι ασθενείς με χαμηλότερη ανθεκτικότητα είχαν πιο υψηλές τιμές αγχωδών συμπτωμάτων (Carvalho, Bertolli, Paiva, Rossi, Dantas, & Pompeo, 2016; 24).

Σε άλλη έρευνα στις Ηνωμένες Πολιτείες μελετήθηκε η επίδραση της ψυχικής ανθεκτικότητας στην ανάπτυξη κατάθλιψης και άγχους σε 73 γονείς παιδιών με αυτισμό. Στην έρευνα αυτή διαπιστώθηκε ότι η ψυχική ανθεκτικότητα συνιστούσε έναν προστατευτικό παράγοντα έναντι της ανάπτυξης κατάθλιψης και άγχους στη συγκεκριμένη ομάδα (Bitsika, Sharpley, & Bell, 2013; 533-543). Συνολικότερα, όπως υποστηρίζεται από μια σχετική βιβλιογραφική ανασκόπηση 22 επιμέρους μελετών, η ψυχική ανθεκτικότητα συνιστά έναν προστατευτικό παράγοντα έναντι της ανάπτυξης

ψυχοπαθολογικών συμπτωμάτων σε γονείς παιδιών με αυτισμό (Bekhet, Johnson, & Zauszniewski, 2012; 650-656).

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει ο βαθμός επίδρασης της ψυχικής ανθεκτικότητας στην αγχώδη συμπτωματολογία. Σε μια σχετική έρευνα σε 2.144 άντρες στη Γερμανία μελετήθηκε η ψυχική ανθεκτικότητα και η αγχώδη συμπτωματολογία. Όπως διαπιστώθηκε, η αγχώδης συμπτωματολογία ήταν υψηλότερη στην ηλικιακή ομάδα 51-60 σε σύγκριση με όλες τις άλλες ηλικιακές υποομάδες. Επιπλέον, στην ίδια ηλικιακή ομάδα υπήρξε η χαμηλότερη τιμή ψυχικής ανθεκτικότητας. Η διαπίστωση αυτή οδηγεί στο συμπέρασμα των ιδιαίτερα ισχυρών αρνητικών επιδράσεων της χαμηλής ανθεκτικότητας στην αγχώδη συμπτωματολογία (Beutel, Glaesmer, Wiltink, Marian, & Brähler, 2010; 32-39).

Λόγω των επιδράσεών της στην ψυχική υγεία, η ψυχική ανθεκτικότητα σχετίζεται και με τη γνωστική λειτουργικότητα. Σε σχετική μελέτη στις Ηνωμένες Πολιτείες μελετήθηκε η επίδραση της ανθεκτικότητας σε 226 μέλη της κοινότητας που είχαν βιώσει ψυχοτραυματικά γεγονότα και είχαν αναπτύξει μετατραυματική διαταραχή του στρες. Όπως φάνηκε από την ανάλυση των αποτελεσμάτων, όσοι είχαν εντονότερη ψυχική ανθεκτικότητα είχαν και καλύτερη γνωστική επίδοση, αφού σκόραραν υψηλότερα σε τεστ σχετικά με την οπτική μνήμη (Wingo, Fani, Bradley, & Ressler, 2010; 768-774).

Ένα άλλο ιδιαίτερα ενδιαφέρον πεδίο αφορά τη σχέση της ψυχικής ανθεκτικότητας και της μετατραυματικής ωρίμανσης. Η σχέση αυτή έχει μελετηθεί καθώς και οι δύο αυτές μεταβλητές εντάσσονται στο πεδίο έρευνας της θετικής ψυχολογίας (Gable & Haidt, 2005; 103-110). Ωστόσο, φαίνεται παραδόξως ότι η ανθεκτικότητα και η μετατραυματική ωρίμανση παρουσιάζουν μια αρνητική συσχέτιση, δηλαδή τα άτομα με χαμηλή ανθεκτικότητα βιώνουν μικρότερη μετατραυματική ωρίμανση μετά την έκθεση σε ψυχοτραυματικά ερεθίσματα (Levine, Laufer, Stein, Hamama-Raz, & Solomon, 2009; 282-286). Η διαπίστωση αυτή είναι φαινομενικά ανεξήγητη, αφού δύο διαφορετικές έννοιες της θετικής ψυχολογίας θα αναμενόταν να παρουσιάζουν θετική συσχέτιση. Η συσχέτιση αυτή επεξηγείται με έναν ιδιαίτερα ικανό επεξηγηματικό τρόπο από τους Westphal & Bonanno (2007; 417-428). Όπως αναφέρουν, ενδεχομένως τα άτομα με υψηλή ανθεκτικότητα να μην ψυχοτραυματίζονται σε πρώτο στάδιο μετά την έκθεση σε δυνητικά ψυχοτραυματικά

γεγονότα. Έτσι, η επίδραση της ανθεκτικότητας ενδεχομένως να είναι τόσο ισχυρή που σε πρώτο στάδιο δεν προκύπτει ψυχοτραυματική επίδραση, ώστε η ανάκαμψη από αυτή να συνεπάγεται ανάπτυξη της μετατραυματικής ωρίμανσης.

Συνολικότερα, φαίνεται πως η ψυχική ανθεκτικότητα συνιστά έναν προστατευτικό παράγοντα έναντι της ανάπτυξης αγχωδών και καταθλιπτικών συμπτωμάτων, έχοντας έτσι ευεργετικές επιδράσεις στην ψυχική υγεία.

Τα οφέλη για την ψυχική υγεία έχουν εξεταστεί και σε εργαζόμενους οι οποίοι αντιμετωπίζουν έντονα στρεσογόνα γεγονότα. Για παράδειγμα, σε μια σχετική μελέτη σε αστυνομικούς διαπιστώθηκε ότι υπήρχε μια αρνητική συσχέτιση ανάμεσα στην ψυχική ανθεκτικότητα και στο στρες (McCraty & Atkinson, 2012; 44-66). Παρομοίως, σε πληθυσμούς όπως οι εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής και οι νοσηλευτές φαίνεται πως η ψυχική ανθεκτικότητα οδηγεί σε πληθώρα ευεργετικών επιδράσεων για την ψυχική τους υγεία (Beltman, Mansfield, & Price, 2011; 185-207; Hart, Brannan, & De Chesnay, 2014; 720-734).

Πέραν των ευεργετημάτων για την ψυχική υγεία, η ψυχική ανθεκτικότητα οδηγεί και σε βελτιωμένη παραγωγικότητα για τους εργαζόμενους. Για το λόγο αυτό, οφείλει να προάγεται η ψυχική ανθεκτικότητα από πλευράς της διοίκησης των επιχειρήσεων, με στόχο την αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων, κάτι που οδηγεί σε ευρύτερα οφέλη για τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς, τα οποία υπερβαίνουν το ενδοατομικό επίπεδο αξιολόγησής τους (Luthar & Cicchetti, 2000; 857-855).

Συνολικότερα, η ψυχική ανθεκτικότητα συνιστά μια δομική παράμετρο του ψυχισμού, που συνεπάγεται πληθώρα ευεργετημάτων για το άτομο. Έτσι, οφείλει να προάγεται η ανάπτυξη της ψυχικής ανθεκτικότητας, κάτι το οποίο πραγματοποιείται όχι μόνο βάσει των συνθηκών της ζωής του ανθρώπου, αλλά και μέσα από κατάλληλες ψυχοθεραπευτικές παρεμβάσεις που οδηγούν σε ενίσχυση των επιπέδων ανθεκτικότητας (Fava & Tomba, 2009; 1903-1934).

2.4 Η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης

Η εργασιακή ικανοποίηση συνιστά μια έννοια που έχει συγκεντρώσει έντονο ενδιαφέρον από τον επιχειρηματικό κόσμο και την επιστημονική κοινότητα, όχι μόνο λόγω του ότι από ηθικής απόψεως οφείλει να προάγεται η αίσθηση ικανοποίησης των εργαζομένων, αλλά και λόγω του ότι αυτή συνδέεται με αύξηση της παραγωγικότητας, αφού η υψηλή εργασιακή ικανοποίηση οδηγεί και σε υψηλότερες επιδόσεις κατά την εργασία (Iaffaldano & Muchinsky, 1985; 251).

Σύμφωνα με τον Locke (1969; 309-336), η εργασιακή ικανοποίηση είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τα συναισθήματα ως προς την εργασία και συνιστά μια άμεση αντανάκλασή τους. Ο εργαζόμενος που είναι ικανοποιημένος από την εργασία του βιώνει θετικά συναισθήματα επιτελώντας τα επαγγελματικά του καθήκοντα, αλλά και ένα γενικότερο αίσθημα ψυχικής ευεξίας. Αντιθέτως, ο μη ικανοποιημένος εργαζόμενος αντιμετωπίζει πλήθος αρνητικών συναισθημάτων, τα οποία σχετίζονται με την απουσία ικανοποίησης.

Σύμφωνα με τον Locke (1969; 309-336), η εργασιακή ικανοποίηση είναι μια κοινωνικογνωστική κατασκευή. Ειδικότερα, ο εργαζόμενος πραγματοποιεί σύγκριση των συνθηκών εργασίας των άλλων και των δικών του και αξιολογεί την απόσταση μεταξύ των ιδεατών συνθηκών εργασίας και αυτών που έχει. Μέσω της σύγκρισης αυτής ο εργαζόμενος οδηγείται στη διαπίστωση ότι είναι ή ότι δεν είναι ικανοποιημένος από την εργασία του.

Η παραπάνω θεώρηση στηρίζεται στη θεωρία της ματαίωσης και έχει καταβολές κοινωνιοψυχολογικές, όπως αναφέρουν οι Hogg & Vaughan (2008; 204). Στην περίπτωση κατά την οποία ο εργαζόμενος θεωρεί ότι έχει λιγότερα από όσα είχε στο παρελθόν, από όσα έχουν άλλοι με παρεμφερείς με τον ίδιο δυνατότητες ή από όσα ανέμενε να έχει, τότε βιώνει αίσθημα ματαίωσης και σχετικής αποστέρησης. Ακολούθως προχωρά σε μια διαδικασία ώστε είτε να επαναξιολογήσει τα γεγονότα ώστε αυτά να οδηγούν σε ένα συνεκτικό γνωστικά σχήματα προκειμένου να περιορίζεται η ματαίωση και η αποστέρηση, είτε προχωρά σε πιο ενεργητικές συμπεριφορές, ώστε να μεταβάλλει με ενεργό τρόπο την πραγματικότητα που αντιμετωπίζει, προκειμένου σε ακόλουθες επαναξιολογήσεις της να υφίσταται μια

αρκετά πιο μικρή απόκλιση των στόχων και των προσδοκιών σε σχέση με τη πραγματικότητα.

2.5 Η βιομηχανία τροφίμων

Η διατροφή έχει κεντρικό ρόλο στην ανθρώπινη ζωή και εξέλιξη. Ήδη από την αρχαιότητα ο άνθρωπος φαίνεται πως είχε υψηλή επίγνωση της επίδρασης των διατροφικών επιλογών στην υγεία και στην ευεξία (Macko, Engel, Andrusevich, Lubec, O'Connell, & Hedges, 1999; 65-76). Οι παρατηρήσεις αυτές χρονοθετούνται κυρίως στην περίοδο μετά τους αρχαϊκούς χρόνους. Ενδεικτικά, ο Πλάτωνας ισχυρίστηκε ότι μια διατροφή με μεγάλες ποσότητες δημητριακών, όσπριων, φρούτων και γάλατος και μειωμένη πρόσληψη κρέατος έχει μια αδιαμφισβήτητη προστατευτική επίδραση την της εμφάνιση χρόνιων νοσημάτων (Skiadas & Lascaratos, 2001; 532). Μάλιστα, την ίδια περίοδο αυξήθηκε το ενδιαφέρον για τη σχέση της διατροφής και της υγείας και σε άλλες περιοχές του κόσμου, όπως η Κίνα (Zhi-chien, 1993; 91-95).

Κατά μήκος της ιστορικής διαδρομής του ανθρώπου, μια σημαντική επανάσταση στον τρόπο με τον οποίο τρέφεται αφορά στην ανάπτυξη των επιστημών της διατροφής. Η μελέτη σχετικά με τη σχέση της διατροφής, της υγείας και της νοσηρότητας οδήγησε σε ένα αυτόνομο επιστημονικό πεδίο, το οποίο μελετά τους τρόπους μέσω των οποίων η τροποποίηση των διατροφικών συμπεριφορών οδηγεί σε ευεργετήματα για την υγεία και τη νοσηρότητα, επιδιώκοντας τη διασφάλιση της υγείας και την πρόληψη της ανάπτυξης χρόνιων νοσημάτων (Cannon, 2005; 701-702, Todhunter, 1983; 460).

Η δεύτερη ουσιώδης μεταβολή αφορά την τροποποίηση του τρόπου με τον οποίο ο άνθρωπος παράγει την τροφή του. Η βιομηχανία τροφίμων αποτελεί ένα σύνολο από διαφορετικές μεταξύ τους επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην παραγωγή, επεξεργασία, μετατροπή, διατήρηση και συσκευασία της τροφής. Στη σύγχρονη εποχή, η αγορά τροφίμων παρουσιάζει σημαντική διαφοροποίηση και δραστηριοποιούνται μικρές οικογενειακού τύπου επιχειρήσεις ως και πολυεθνικοί κολοσσοί (Nestle, 2013; 154). Η οργάνωση μιας αυστηρά δομημένης βιομηχανίας που θα μπορεί να υποστηρίξει τη μαζική παραγωγή τροφίμων κατέστη εμφανής μετά το πέρας του ψυχρού πολέμου. Η επικράτηση του δυτικού τρόπου ζωής οδήγησε σε

οριστική εγκατάλειψη ενός μοντέλου στο οποίο ο άνθρωπος παρασκεύαζε ο ίδιος την τροφή του. Πράγματι, η επικράτηση του αμερικανικού τρόπου ζωής σε παγκόσμιο επίπεδο από τη δεκαετία του 1990 και ύστερα υπαγόρευσε την όσο το δυνατόν μικρότερη εμπλοκή του ανθρώπου στην παρασκευή της τροφής, οδηγώντας έτσι σε ένα μεγάλο σχετικό πεδίο ανάπτυξης για την αγορά τροφίμων και τους επιμέρους τομείς αυτής (Bobrow-Strain, 2011; 74-97).

Ολιγάριθμες ως τώρα μελέτες έχουν επιχειρήσει να μελετήσουν πτυχές της ψυχικής υγείας σε εργαζομένους στην αγορά τροφίμων. Σε μια σχετική έρευνα στη Σερβία την περίοδο 2008-2009 μελετήθηκε η εξουθένωση και η ποιότητα της ζωής ενός δείγματος 489 εργαζομένων στην αγορά τροφίμων. Στην έρευνα αυτή διαπιστώθηκε ότι όσο εντονότερη η εξουθένωση, τόσο χαμηλότερη η συνολική ποιότητα της ζωής των εργαζομένων. Στην παρούσα έρευνα μελετήθηκε επίσης μια πιθανή επίδραση στην παραγωγικότητα των εργαζομένων. Παρά τη σχετική ερευνητική υπόθεση, δεν διαπιστώθηκε κάποια στατιστικά σημαντική επίδραση στα επίπεδα παραγωγικότητας (Arandjelović, Ilić, & Jović, 2010; 705-711).

Σε μια άλλη μελέτη στο Ιράν εξετάστηκε η εργασιακή ικανότητα και η ποιότητα της ζωής σε ένα δείγμα 320 γυναικών που εργάζονταν στην εγχώρια βιομηχανία τροφίμων. Η εργασιακή ικανότητα βρισκόταν σε πτωχά επίπεδα για το 8.8% των συμμετεχόντων, σε μέτρια επίπεδα για το 62% των συμμετεχόντων, σε καλά επίπεδα για το 25.4% των συμμετεχόντων και σε άριστα μόλις για το 3.7% των συμμετεχόντων. Υπήρχε μια θετική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της ποιότητας της ζωής και της εργασιακής ικανότητας. Η συσχέτιση αυτή αφορούσε τόσο τις ψυχικές, όσο και τις σωματικές διαστάσεις της ποιότητας της ζωής. Όσο υψηλότερο το εκπαιδευτικό επίπεδο των εργαζομένων, τόσο υψηλότερη η εργασιακή τους ικανότητα. Αντίθετα, τα κυλιόμενα ωράρια είχαν μια απορρυθμιστική επίδραση στους εργαζομένους, σχετιζόμενα με χαμηλότερη εργασιακή ικανότητα (Tavakoli-Fard, Mortazavi, Kuhpayehzadeh, & Nojomi, 2016; 77-84).

Σε μια επιπρόσθετη μελέτη στη Φιλανδία εξετάστηκαν πτυχές της ψυχικής και σωματικής υγείας σε ένα δείγμα 100 συνταξιούχων της βιομηχανίας τροφίμων, με στόχο την αποτύπωση των υποστηρικτικών τους αναγκών. Στη συγκεκριμένη έρευνα διαπιστώθηκε ότι στοιχεία της χαμηλής ποιότητας της ζωής, όπως η αδυναμία του ατόμου να ευχαριστηθεί πτυχές της καθημερινότητάς του σχετιζόνταν με την

υπέρταση. Επιπροσθέτως, διαπιστώθηκε ότι όσο εντονότερο το στρες και η αβεβαιότητα για το μέλλον, τόσο εντονότερη η κόπωση. Ως εκ τούτου, φαίνεται πως υπήρχε μια ιδιαίτερα ισχυρή συσχέτιση ανάμεσα σε διαστάσεις της ποιότητας της ζωής και στη σωματική υγεία των εργαζομένων στη συγκεκριμένη έρευνα (Salonen, Arola, Nygård, & Huhtala, 2006; 193).

Σε άλλη σχετική μελέτη στη Φιλανδία μελετήθηκαν οι παράγοντες που σχετίζονται με την πρόωρη εγκατάλειψη της εργασίας σε ένα δείγμα 126 εργαζομένων στην τοπική βιομηχανία τροφίμων. Οι συμμετέχοντες συμπλήρωσαν ερωτηματολόγια αυτοαναφοράς το 1989 και επανεξετάστηκαν ως προς το αν εργάζονταν στη βιομηχανία τροφίμων της χώρας το 2000. Όπως διαπιστώθηκε από τη συγκεκριμένη μελέτη, υπήρχαν διάφοροι προβλεπτικοί παράγοντες της πρόωρης απόσυρσής τους από το εργασιακό περιβάλλον, με σημαντικότερους τους παρακάτω: το μεγάλο φορτίο εργασίας, την ύπαρξη χρόνιων νοσημάτων, τη μειωμένη αντιλαμβανόμενη εργασιακή ικανότητα, τις συχνές απουσίες από την εργασία και το έντονο στρες (Salonen, Arola, Nygård, Huhtala, & Koivisto, 2003; 65-68).

Στη μεγαλύτερη ίσως έρευνα σε αυτό το πεδίο εξετάστηκαν το 2015 παράμετροι της ψυχικής υγείας σε 2.041 εργαζομένους στη βιομηχανία τροφίμων στην Ταϊλάνδη, στο Βιετνάμ, στην Ινδονησία και στη Μαλαισία. Οι μετρήσεις πραγματοποιήθηκαν με τη χρήση του Depression, Anxiety and Stress Scale-21 (DASS-21). Όπως διαπιστώθηκε από την ανάλυση των αποτελεσμάτων, οι πολλές ώρες εργασίας ανά εβδομάδα, η ανασφαλής θέση εργασίας, η ανεπάρκεια ύπνου και η μεγάλη ηλικία ήταν προβλεπτικοί παράγοντες των τιμών στην υποκλίμακα κατάθλιψης του DASS-21. Στην υποκλίμακα άγχους προβλεπτικοί παράγοντες ήταν η εργασιακή ανασφάλεια, ο πτωχός ύπνος, η καπνιστική συνήθεια, οι πολλές ώρες εργασίας ανά εβδομάδα και το χαμηλό εισόδημα. Στην υποκλίμακα στρες οι προβλεπτικοί παράγοντες ήταν το να είναι κανείς ανύπαντρος, η καπνιστική συνήθεια, η ανεπάρκεια ύπνου, η εργασιακή ανασφάλεια, οι πολλές ώρες εργασίας ανά εβδομάδα και το χαμηλό εισόδημα (Ratanasiripong, Kaewboonchoo, Bell, Haigh, Susilowati, Isahak, & Low, 2016; 13-29).

Σε μια άλλη μελέτη στη Μαλαισία εξετάστηκε η επίδραση παραγόντων όπως η εργασιακή κουλτούρα, η εργασιακή δέσμευση και ο βαθμός στον οποίο ο εργαζόμενος αισθανόταν μέρος του οργανισμού στην πρόθεση για εγκατάλειψη της εργασίας. Όπως

διαπιστώθηκε από την ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας, και οι τρεις αυτές μεταβλητές είχαν μια προστατευτική επίδραση έναντι της ανάπτυξης τάσης για εγκατάλειψη της εργασίας (Kumar, Ramendran, & Yacob, 2012; 9-42).

Σε επιπρόσθετη μελέτη στην Κορέα εξετάστηκε η επίδραση της εργασιακής ικανοποίησης στην πρόθεση για εγκατάλειψη της εργασίας. Το δείγμα της μελέτης αποτελούταν από 269 εργαζόμενους στην εγχώρια βιομηχανία τροφίμων. Όπως διαπιστώθηκε από την ανάλυση των αποτελεσμάτων, η επίδραση της εργασιακής ικανοποίησης στην πρόθεση για εγκατάλειψη της εργασίας ήταν ιδιαίτερα ισχυρή, καθώς επεξηγούσε το 25.3% της διακύμανσης των τιμών της (Lee, 2012; 113-128).

Οι διαφυλικές διαφορές στην ψυχική υγεία και σε παραμέτρους της ποιότητας της ζωής επίσης παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Σε μια σχετική έρευνα σε 583 εργαζόμενους στη βιομηχανία τροφίμων στις Ηνωμένες Πολιτείες μελετήθηκε η διαφορά στη χρονική διάρκεια του ύπνου ανάμεσα στους άντρες και στις γυναίκες. Όπως διαπιστώθηκε από την ανάλυση των αποτελεσμάτων, οι γυναίκες είχαν σε στατιστικά σημαντικό βαθμό μικρότερη χρονική διάρκεια ύπνου από τους άντρες. Η διαφορά αυτή φαίνεται να αποδίδεται στις διαφορές στις πολλαπλές κοινωνικές υποχρεώσεις αντρών και γυναικών, αφού οι γυναίκες έχουν παραδοσιακά επιπρόσθετες οικογενειακές υποχρεώσεις, αναγκαζόμενες έτσι υπό την πίεση των εργασιακών υποχρεώσεων να περιορίσουν τη χρονική διάρκεια του ύπνου τους (Maume, Sebastian, & Bardo, 2009; 987-1007).

Παρά τα ανωτέρω, η βιομηχανία τροφίμων δεν οφείλει να θεωρηθεί ως μια βιομηχανία όπου εν γένει επικρατούν ανισότητες με βάση κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά. Σε μια άλλη έρευνα στην ίδια χώρα μελετήθηκε η διαφορά της χρονικής διάρκειας ύπνου σε εργαζόμενους διαφόρων κλάδων της οικονομίας με βάση τη φυλή. Στην έρευνα αυτή διαπιστώθηκε πως το χάσμα στη χρονική διάρκεια ύπνου ήταν μικρότερο ανάμεσα στους λευκούς και στους έγχρωμους στη βιομηχανία τροφίμων σε σχέση με τους υπόλοιπους κλάδους της οικονομίας που μελετήθηκαν στην έρευνα (Jackson, Kawachi, Redline, Juon, & Hu, 2014; 552).

Πέραν των μελετών για την ψυχική υγεία, διάφορες έρευνες έχουν μελετήσει την εργασιακή ικανοποίηση σε εργαζόμενους στη βιομηχανία τροφίμων, καθώς και σχετικούς προβλεπτικούς παράγοντες. Σε μια σχετική μελέτη στο Χονγκ-Κονγκ μελετήθηκαν οι παράγοντες που σχετίζονται με την εργασιακή ικανοποίηση σε ένα

δείγμα από 203 νεοπροσληφθέντες εργαζόμενους. Όπως διαπιστώθηκε από την ανάλυση των αποτελεσμάτων, η αίσθηση ύπαρξης δικαιοσύνης στο περιβάλλον εργασίας, η επαρκής εκπαίδευσης πριν από την ανάληψη των καθηκόντων και η κάλυψη των προσδοκιών που είχαν πριν προσληφθούν συνδέονταν με εντονότερη εργασιακή ικανοποίηση (Lam & Zhang, 2003; 214-220).

Σε μια άλλη μελέτη στο Πακιστάν μελετήθηκε ένα δείγμα 107 εργαζομένων της βιομηχανίας τροφίμων, επιδιώκοντας τον εντοπισμό παραγόντων που σχετίζονται με τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης. Όπως διαπιστώθηκε από την ανάλυση των αποτελεσμάτων, όσο εντονότερη η αίσθηση αυτονομίας του επαγγελματικού ρόλου των εργαζομένων, τόσο εντονότερη η εργασιακή ικανοποίηση (Naqvi, Ishtiaq, Kanwal, & Ali, 2013; 92). Η αυτονομία του εργασιακού ρόλου αναδεικνύεται και μέσω μιας άλλης μελέτης που πραγματοποιήθηκε σε 123 εργαζόμενους στο Κέιπ Τάουν της Νότιας Αφρικής. Στη μελέτη αυτή διαπιστώθηκε ότι το να μην συμμετέχουν οι εργαζόμενοι στη λήψη αποφάσεων για ζητήματα που τους απασχολούν σχετιζόταν με μειωμένη ικανοποίηση από την εργασία. Επιπροσθέτως, τα ευέλικτα ωράρια εργασίας διαπιστώθηκε πως σχετιζόνταν αρνητικά με την εργασιακή ικανοποίηση των συμμετεχόντων (Ukandu & Ukpere, 2014; 51).

Σε άλλη μελέτη στις Ηνωμένες Πολιτείες μελετήθηκε με τη χρήση ημι-δομημένων συνεντεύξεων η εργασιακή ικανοποίηση σε ένα δείγμα λατινοαμερικάνων της βιομηχανίας τροφίμων, με στόχο την αποτύπωση του εργασιακού τους βιώματος. Όπως διαπιστώθηκε από την ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας, υπήρχαν σημαντικά εμπόδια που αντιμετώπιζαν στο εργασιακό περιβάλλον, τα οποία δεν επέτρεπαν την ανάπτυξη της εργασιακής τους ικανοποίησης, όπως τα γλωσσικά εμπόδια και οι αρνητικές αντιλήψεις της διοίκησης της επιχείρησης. Επιπροσθέτως, μέσω της συγκεκριμένης έρευνας διαπιστώθηκε ότι η επάρκεια εκπαίδευσης μπορεί να επιδράσει θετικά στην εργασιακή ικανοποίηση του συγκεκριμένου δείγματος εργατών. Η δυνατότητα αυτόνομης επιλογής του τρόπου εκπαίδευσης είχε μάλιστα κεντρική σημασία. Τέλος, ο γενικότερος σεβασμός της πολιτισμικής ταυτότητας των λατινοαμερικάνων στο περιβάλλον εργασίας συνιστούσε έναν καταλυτικό παράγοντα για την ανάπτυξη της εργασιακής ικανοποίησης (Kanagui-Muñoz, Garriott, Flores, Cho, & Groves, 2012; 118-139).

Κεφάλαιο 3

Ερευνητικό Μέρος

3.1 Μεθοδολογία

3.1.1 Σχεδιασμός μελέτης

Ο σχεδιασμός της παρούσας έρευνας ήταν συγχρονικός. Ο συγχρονικός ερευνητικός σχεδιασμός αφορά τη μελέτη ενός φαινομένου σε μία και μόνο χρονική στιγμή, απουσία δηλαδή επαναλαμβανόμενων μετρήσεων (Christensen, 2004; 168). Καθώς επομένως η σχέση της ψυχικής ανθεκτικότητας με την εργασιακή ικανοποίηση μελετήθηκε σε μία και μόνο χρονική στιγμή, χωρίς επαναλαμβανόμενες μετρήσεις, ο σχεδιασμός ήταν συγχρονικός.

3.1.2 Συμμετέχοντες

Το κριτήριο για εισαγωγή στην έρευνα ήταν η εργασία στη βιομηχανία τροφίμων. Μοναδικό κριτήριο αποκλεισμού ήταν η αδυναμία χρήσης της ελληνικής για γραπτή επικοινωνία, καθώς αυτό ήταν αναγκαίο για τη συμπλήρωση των μετρήσεων της μελέτης.

3.1.3 Μετρήσεις

3.1.3.1 Κοινωνικοδημογραφικά δεδομένα

Τα κοινωνικοδημογραφικά δεδομένα της παρούσας έρευνας αφορούσαν τα παρακάτω: α) το φύλο (άντρας/ γυναίκα) β) την ηλικία (18-30 ετών/ 31-45 ετών/ 46-60 ετών) γ) την οικογενειακή κατάσταση (άγαμος-η/ έγγαμος-η/ διαζευγμένος-η/

χήρος-α) δ) ο αριθμός παιδιών ε) το εκπαιδευτικό επίπεδο (Γυμνάσιο-Λύκειο/ ΑΕΙ-ΤΕΙ/ Μεταπτυχιακός Τίτλος Σπουδών/ Διδακτορικός Τίτλος Σπουδών) στ) ο χρόνος προϋπηρεσίας στον κλάδο ζ) ο χρόνος εργασίας στην επιχείρηση.

3.1.3.2 Μετρήσεις της ψυχικής ανθεκτικότητας

Η μέτρηση της ψυχικής ανθεκτικότητας πραγματοποιήθηκε βάσει της σύντομης εκδοχής 10 ερωτήσεων του Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). Στην αρχική του εκδοχή, το CD-RISC αποτελείται από 25 ερωτήσεις, μέσω των οποίων μελετώνται τα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας των αποκρινόμενων. Η κάθε ερώτηση του αφορά ένα επιμέρους χαρακτηριστικό και σκοράρεται σε μια δήλωση με τιμές από 0 (ποτέ) ως 4 (σχεδόν πάντα). Το συνολικό σκορ λαμβάνει τιμές από 0 έως και 100. Οι υψηλότερες τιμές στο CD-RISC υποδηλώνουν και μεγαλύτερη ψυχική ανθεκτικότητα (Connor & Davidson, 2003; 1019-1028). Στην παρούσα έρευνα, ο δείκτης α του CD-RISC ήταν 0.78.

Η πρώτη χρονολογικά μελέτη για τις ψυχομετρικές ιδιότητες του εργαλείου είναι αυτή των κατασκευαστών του, δηλαδή των Connor & Davidson (2003), οι οποίοι χορήγησαν το CD-RISC σε διάφορα δείγματα συμμετεχόντων, προκειμένου να μελετήσουν τις ψυχομετρικές του ιδιότητες σε ετερογενή μεταξύ τους δείγματα. Το CD-RISC χορηγήθηκε συγκεκριμένα: α) σε δείγμα 577 υγιών ατόμων του γενικού πληθυσμού β) σε δείγμα 139 ατόμων από κέντρα πρωτοβάθμιας φροντίδας γ) σε δείγμα 43 ψυχιατρικών ασθενών δ) σε δείγμα 25 ατόμων που έπασχαν από γενικευμένη αγχώδη διαταραχή ε) σε δείγμα 44 ασθενών που έπασχαν από μετατραυματική διαταραχή του στρες. Οι κεντρικότερες διαπιστώσεις για τις ψυχομετρικές ιδιότητες του CD-RISC από τη συγκεκριμένη έρευνα ήταν οι κάτωθι: α) ο δείκτης α για το σύνολο των συμμετεχόντων ήταν 0.89, δηλαδή ιδιαίτερα ικανοποιητικός β) ο συντελεστής συσχέτισης ανάμεσα στις επιμέρους ερωτήσεις παρουσίαζε εύρος από 0.30 ως 0.70 γ) η αξιοπιστία χορήγησης-επαναχορήγησης ήταν αρκετά υψηλή ($r=0.87$) δ) η παραγοντική ανάλυση οδήγησε σε 5 επιμέρους παράγοντες με eigen values 7.47, 1.56, 1.38, 1.13 και 1.07, κάτι που συνεπάγεται ότι η μεγαλύτερη επεξηγηματική ισχύς της διακύμανσης των απαντήσεων αποδίδεται στον πρώτο παράγοντα. Ο πρώτος παράγοντας που διαπιστώθηκε είχε να κάνει με τις ενδοπροσωπικές ικανότητες/δεξιότητες, ο δεύτερος με την ανθεκτικότητα στο στρες και στα αρνητικά

συναίσθημα, ο τρίτος αφορούσε τη θετική πρόσληψη αλλαγών του τρόπου ζωής, ο τέταρτος είχε να κάνει με το αίσθημα ελέγχου και ο πέμπτος σχετιζόταν με τις πνευματικού τύπου διαστάσεις της ανθεκτικότητας ε) διαπιστώθηκαν αρνητικές συσχετίσεις της ψυχικής ανθεκτικότητας με το αντιλαμβανόμενο στρες ($r=-0.76$), με την κοινωνική υποστήριξη ($r=0.36$), με την ευαλωτότητα έναντι του στρες ($r=-0.32$) και με την ανθεκτικότητα ως στοιχείο της προσωπικότητας ($r=0.83$).

Ύστερα από την ανάπτυξη της αρχικής εκδοχής του CD-RISC ακολούθησε και μια συντομότερη εκδοχή του, η οποία χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα. Η εκδοχή αυτή αποτελείται από 10 ερωτήσεις που περιλαμβάνονταν στην αρχική εκδοχή, οι οποίες επίσης σκοράρονται από 0 (ποτέ) έως 4 (σχεδόν πάντα). Το συνολικό σκορ των αποκρίσεων έχει εύρος από 0 έως 40, με τις υψηλότερες τιμές να υποδηλώνουν πιο έντονη ανθεκτικότητα (Campbell-Sills & Stein, 2007; 1019-1028).

Διάφορες έρευνες έχουν επιχειρήσει τη μελέτη των ψυχομετρικών ιδιοτήτων της εκδοχής 10 ερωτήσεων του CD-RISC. Σε μελέτη στις Ηνωμένες Πολιτείες εξετάστηκαν οι ψυχομετρικές ιδιότητες της σύντομης εκδοχής του συγκεκριμένου ερωτηματολογίου σε ένα δείγμα του γενικού πληθυσμού της χώρας. Όπως διαπιστώθηκε από τη συγκεκριμένη έρευνα, οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου φόρτιζαν σε δύο επιμέρους παράγοντες, αν και η απόρριψη της ύπαρξης ενός και μόνο παράγοντα και για τις 10 ερωτήσεις ήταν αρκετά οριακή (Smith, Emerson, & Schuldt, 2018; 503-534).

Σε μια άλλη έρευνα στη Νιγηρία μελετήθηκε ένα δείγμα από 449 φοιτητές νοσηλευτικής με τη χρήση του CD-RISC των 10 ερωτήσεων, ενώ παράλληλα χρησιμοποιήθηκαν και άλλα ερωτηματολόγια αυτοαναφοράς. Πιο συγκεκριμένα, χορηγήθηκαν παράλληλα μετρήσεις της κατάθλιψης, της αυτοεκτίμησης, της θρησκευτικότητας και του ψυχολογικού στρες. Βάσει της ανάλυσης των δεδομένων, ο δείκτης α του CD-RISC ήταν 0.81. Επίσης, το CD-RISC φαίνεται πως αποτελούταν από 2 επιμέρους παράγοντες, οι οποίοι επεξηγούσαν καλύτερα το σύνολο της διακύμανσης των τιμών του. Επιπλέον, η ανάλυση οδήγησε σε θετικές στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις με τη θρησκευτικότητα και την αυτοεκτίμηση, και αρνητικές με το ψυχολογικό στρες και άγχος (Aloba, Olabisi, & Aloba, 2016; 43-51).

Σε μια άλλη σχετική μελέτη στο Ιράν δόθηκε το CD-RISC σε 500 φοιτητές νοσηλευτικής ταυτόχρονα με μετρήσεις της αυτοαποτελεσματικότητας, συγκεκριμένα

το ερωτηματολόγιο General Self-efficacy Scale, και της επιθετικότητας, ειδικότερα το ερωτηματολόγιο των Buss & Perry και της ικανοποίησης από τη ζωή, συγκεκριμένα το Satisfaction with Life Scale. Η ψυχική ανθεκτικότητα παρουσίαζε αρνητική συσχέτιση με την επιθετικότητα και θετική με την ικανοποίηση από τη ζωή και την αυτοαποτελεσματικότητα. Ο δείκτης α ήταν 0.70. Από τις 10 ερωτήσεις, η πέμπτη και η όγδοη διακρίνονταν από πολύ χαμηλή συσχέτιση με τις υπόλοιπες και αποκλείστηκαν από την τελική εκδοχή του εργαλείου μέτρησης (Keyhani, Taghvaei, Rajabi, & Amirpour, 2015; 857-865).

Το CD-RISC έχει εξεταστεί στην εκδοχή των 10 ερωτήσεων σε ασθενείς με χρόνια νοσήματα. Ειδικότερα, σε μια σχετική μελέτη στην Ισπανία εξετάστηκαν οι ψυχομετρικές ιδιότητες της συγκεκριμένης εκδοχής σε ασθενείς με ινομυαλγία. Όπως διαπιστώθηκε από την ανάλυση των δεδομένων, ένας μόνο παράγοντας επεξηγούσε το 50.4% της διακύμανσης των απαντήσεων. Ο δείκτης Cronbach ήταν 0.89, ενώ η αξιοπιστία χορήγησης-επαναχορήγησης μετά από έξι εβδομάδες ήταν αρκετά μεγάλη ($r=0.89$) (Notario-Pacheco, Solera-Martínez, Serrano-Parra, Bartolomé-Gutiérrez, García-Campayo, & Martínez-Vizcaíno, 2011; 63).

Στην Ελλάδα, η εκδοχή των 25 ερωτήσεων έχει σταθμιστεί μέσα από μια σχετική έρευνα σε 244 υγιή άτομα και 302 ασθενείς με ψυχιατρικά νοσήματα. Η έρευνα αυτή οδηγεί στη διαπίστωση ενός ιδιαίτερα υψηλού δείκτη α (0.93) και μιας εξίσου υψηλής αξιοπιστίας χορήγησης-επαναχορήγησης ($r=0.93$). Η ανάλυση παραγόντων του CD-RISC οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η εκδοχή αυτή αξιολογεί τέσσερις επιμέρους παράγοντες που αφορούν όλοι βασικές πτυχές της ψυχικής ανθεκτικότητας (Tsigkaropoulou, Douzenis, Tsitas, Ferentinos, Liappas, & Michopoulos, 2018; 1627-1634).

3.1.3.3 Μετρήσεις της εργασιακής ικανοποίησης

Η εργασιακή ικανοποίηση των συμμετεχόντων μετρήθηκε με τη χρήση του Job Satisfaction Survey (JSS). Το JSS αποτελεί ένα ερωτηματολόγιο αυτοαναφοράς 36 ερωτήσεων. Οι απαντήσεις του σκοράρονται σε μια κλίμακα Likert με τιμές από 1 (διαφωνώ απόλυτα) ως 6 (συμφωνώ απόλυτα). Το συνολικό σκορ του ερωτηματολογίου αφορά τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση. Υψηλές τιμές

συνεπάγονται έντονη ικανοποίηση και χαμηλές τιμές χαμηλή ικανοποίηση (Spector, 1985; 693-713). Το συγκεκριμένο εργαλείο έρευνας έχει χρησιμοποιηθεί σε διάφορους πληθυσμούς, όπως οι εκπαιδευτικοί, οι επαγγελματίες υγείας (Astrauskaite, Vaitkevicius, & Perminas, 2011; 41, Batura, Skordis-Worrall, Thapa, Basnyat, & Morrison, 2016; Demirtas, 2010; 308).

Το JSS είναι ένα σταθμισμένο εργαλείο μέτρησης, που έχει προηγουμένως χρησιμοποιηθεί σε έρευνα στην Ελλάδα και έχει ιδιαίτερα ικανοποιητικό δείκτη α , συγκεκριμένα 0.89 (Πιορουλou & While, 2010; 2530-2531). Στην παρούσα έρευνα, ο δείκτης α ήταν:

1. 0.73 για την ικανοποίηση από τις αμοιβές
2. 0.50 για την ικανοποίηση από την προαγωγή
3. 0.84 για την ικανοποίηση από την εποπτεία
4. 0.63 για τις επιπρόσθετες παροχές
5. 0.79 για τις ενδεχόμενες παροχές
6. 0.30 για την ικανοποίηση από τις συνθήκες του περιβάλλοντος.
7. 0.53 για την ικανοποίηση από συναδέλφους
8. 0.71 για την ικανοποίηση από τη φύση της εργασίας
9. 0.28 για την ικανοποίηση από την επικοινωνία
10. 0.89 για το σύνολο των αντικειμένων του ερωτηματολογίου

3.1.4 Διαδικασία έρευνας

Η συμπερίληψη των συμμετεχόντων στην παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε βάσει δείγματος ευκολίας. Το δείγμα ευκολίας συμπεριλήφθηκε από τον ευρύτερο κοινωνικό και επαγγελματικό περίγυρο της ερευνήτριας. Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε διαδικτυακά μέσα από το Google Forms.

3.1.5 Στατιστική ανάλυση

Η στατιστική ανάλυση της παρούσας έρευνας πραγματοποιήθηκε με τη χρήση του στατιστικού προγράμματος SPSS για Windows. Αρχικώς, μέσω περιγραφικής στατιστικής υπολογίστηκαν τα κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος. Οι υπολογισμοί αυτοί έλαβαν χώρα με τη χρήση απόλυτων τιμών και ποσοστών επί τοις εκατό, ως προς τις κατηγορικές μεταβλητές, και με τη χρήση μέσων τιμών και τυπικών αποκλίσεων, ως προς τις ποσοτικές μεταβλητές.

Στον Πίνακα 1 παρουσιάζεται η κανονικότητα της κατανομής των εργαλείων μέτρησης. Όπως διαπιστώνεται και από τον πίνακα, η κανονικότητα παραβιάζόταν σε όλες τις υποκλίμακες του JSS, με εξαίρεση την υποκλίμακα που αφορούσε τη φύση της εργασίας ($p=0.062$). Αντίθετα, η κανονικότητα της κατανομής δεν παραβιάζόταν στο συνολικό σκορ του JSS και του CD-RISC ($p=0.200$ & 0.072 αντίστοιχα).

Πίνακας 1. Η κανονικότητα της κατανομής των εργαλείων μέτρησης			
	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	Df	P
Ικανοποίηση από τις αμοιβές	,098	92	0.029
Ικανοποίηση από την προαγωγή	,147	92	0.000
Ικανοποίηση από την εποπτεία	,150	92	0.000
Ικανοποίηση από επιπρόσθετες παροχές	,101	92	0.023
Ικανοποίηση από ενδεχόμενες παροχές	,103	92	0.017
Ικανοποίηση από τις συνθήκες του περιβάλλοντος εργασίας	,143	92	0.000
Ικανοποίηση από τους συναδέλφους	,127	92	0.001
Ικανοποίηση από τη φύση της εργασίας	,090	92	0.062
Ικανοποίηση από την επικοινωνία	,129	92	0.001
Συνολική εργασιακή ικανοποίηση	,039	92	0.200
Ψυχική ανθεκτικότητα	,088	92	0.072

Οι επαγωγικοί έλεγχοι της μελέτης πραγματοποιήθηκαν με τη χρήση Ελέγχου Ανεξαρτήτων Δειγμάτων, για τις σχέσεις δίτιμων κατηγορικών μεταβλητών με ποσοτικές, σε περίπτωση που δεν παραβιάζόταν η κατανομή, και Mann-Whitney U, σε περίπτωση που παραβιάζόταν. Για τις σχέσεις δίτιμων μεταβλητών με κατηγορικές

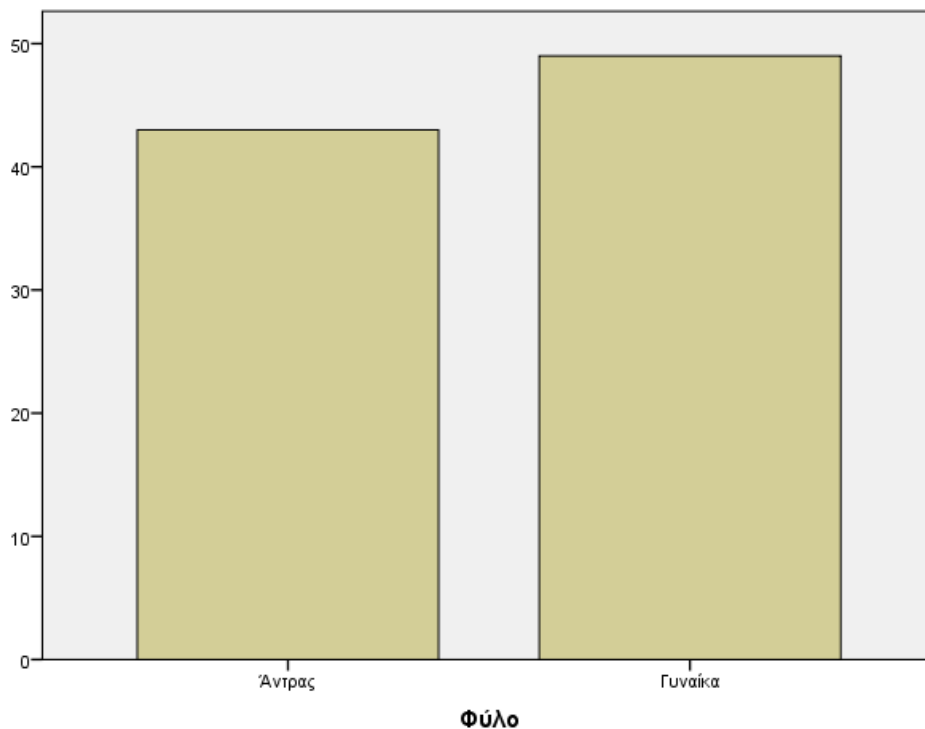
χρησιμοποιήθηκε Ανάλυσης Διακύμανσης, όπου δεν παραβιαζόταν η κατανομή, και έλεγχος Kruskal-Wallis, όπου παραβιαζόταν. Σε περιπτώσεις στατιστικής σημαντικότητας, αποφασίστηκε η χρήση επιπρόσθετου post-hoc ελέγχου Bonferroni για την περαιτέρω διερεύνηση των διαφορών, παρ' ότι δεν διαπιστώθηκαν εν τέλει στατιστικά σημαντικές επιδράσεις στο συγκεκριμένο έλεγχο, ώστε να πραγματοποιηθεί χρήση του επιπρόσθετου post-hoc ελέγχου. Οι σχέσεις ανάμεσα στις ποσοτικές μεταβλητές εξετάστηκαν με τη συντελεστή συσχέτισης Pearson's r , όπου δεν παραβιαζόταν η κανονικότητα, και Spearman's ρ , όπου παραβιαζόταν η κανονικότητα. Ο δείκτης σημαντικότητας τέθηκε στο 0.05 για το σύνολο των αναλύσεων.

3.2 Αποτελέσματα

3.2.1 Περιγραφική ανάλυση των δεδομένων

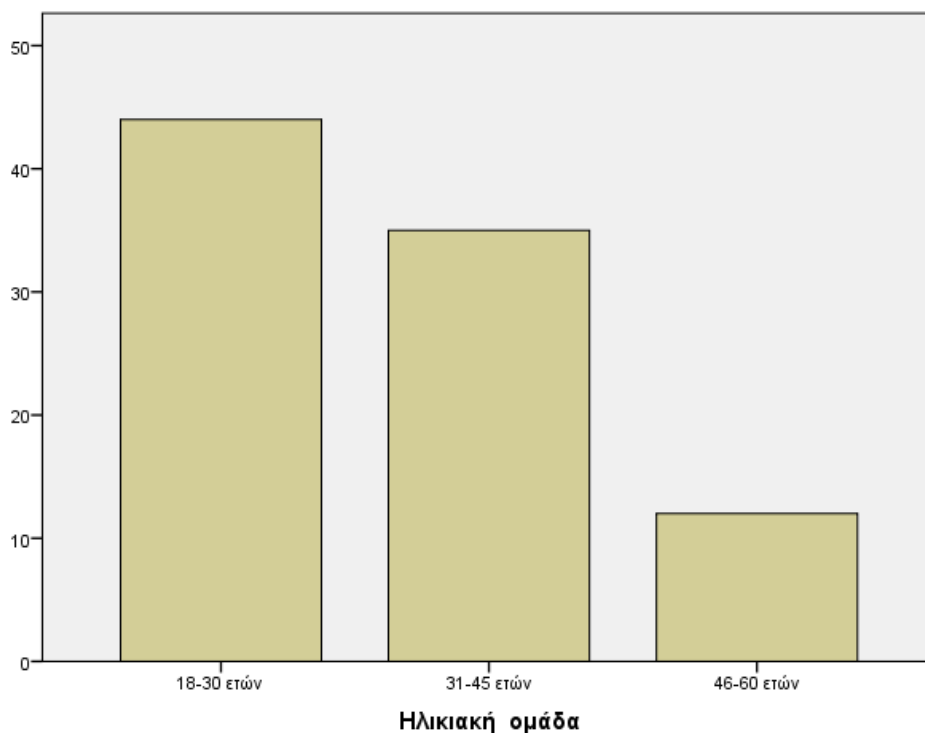
Τα περιγραφικά χαρακτηριστικά του φύλου των συμμετεχόντων παρουσιάζονται στον Πίνακα 2. Όπως διαπιστώνεται και από τον πίνακα, υπήρχε μια ελαφρά υπεροχή των γυναικών έναντι των αντρών στο εξεταζόμενο δείγμα. Οι διαφορές αυτές παρουσιάζονται και στο Γράφημα 1.

Πίνακας 2. Το φύλο των συμμετεχόντων		
	Απόλυτη τιμή	Ποσοστό %
Άντρας	43	46,7
Γυναίκα	49	53,3
Σύνολο	92	100,0

Γράφημα 1. Το φύλο των συμμετεχόντων

Στον Πίνακα 3 παρουσιάζεται η ηλικιακή ομάδα των ατόμων της έρευνας. Όπως διαπιστώνεται και από τον πίνακα, σχεδόν οι μισοί συμμετέχοντες ήταν 28-30 ετών (48.4%), ένα 38.5% ήταν 31-45 ετών και ένα 13.2% ήταν 46-60 ετών. Η κατανομή των επιμέρους ηλικιακών ομάδων παρουσιάζεται και στο Γράφημα 2.

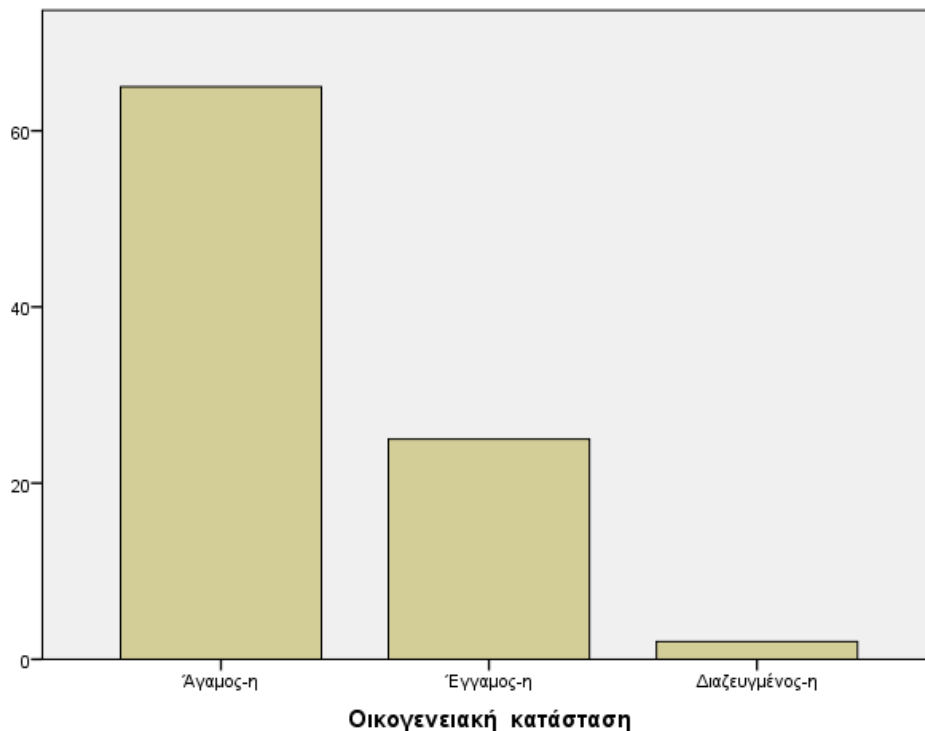
Πίνακας 3. Η ηλικιακή ομάδα των συμμετεχόντων		
	Απόλυτη τιμή	Ποσοστό %
18-30 ετών	44	48,4
31-45 ετών	35	38,5
46-60 ετών	12	13,2
Σύνολο	91	100,0

Γράφημα 2. Η ηλικιακή ομάδα των συμμετεχόντων

Στον Πίνακα 4 παρουσιάζεται η οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων. Όπως διαπιστώνεται και από τον πίνακα, η συντριπτική πλειονότητα αποτελούν από άγαμους (70.2%), με αρκετά μικρότερα ποσοστά να αφορούν τους έγγαμους (27.2%) και τους διαζευγμένους (2.2%). Οι σχετικές πληροφορίες παρουσιάζονται και στο Γράφημα 3.

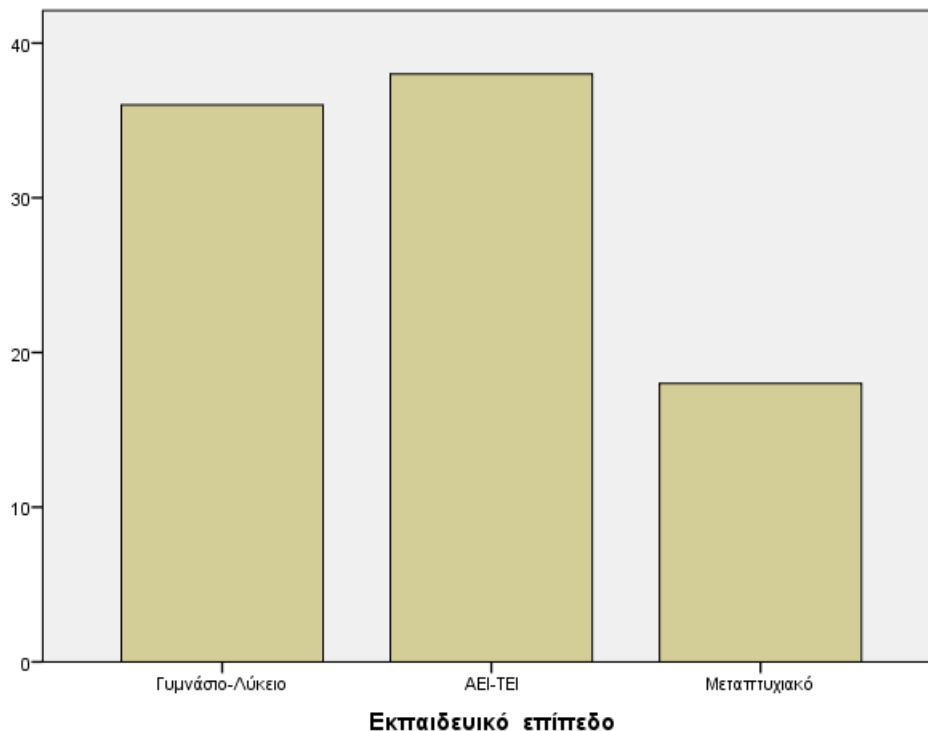
Πίνακας 4. Η οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων		
	Απόλυτη τιμή	Ποσοστό %
Άγαμος-η	65	70,7
Έγγαμος-η	25	27,2
Διαζευγμένος-η	2	2,2
Σύνολο	92	100,0

Γράφημα 3. Η οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων



Το εκπαιδευτικό επίπεδο των ατόμων του δείγματος παρουσιάζεται στον Πίνακα 5. Όπως διαπιστώνεται και από τον πίνακα, το 41.3% ήταν απόφοιτοι ΑΕΙ-ΤΕΙ, το 39.1% απόφοιτοι Γυμνασίου-Λυκείου και το 19.6% κάτοχοι Μεταπτυχιακού Τίτλου Σπουδών. Οι σχετικές με το εκπαιδευτικό επίπεδο πληροφορίες παρουσιάζονται και στο Γράφημα 4.

Πίνακας 5. Το εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων		
	Απόλυτη τιμή	Ποσοστό %
Γυμνάσιο-Λύκειο	36	39,1
ΑΕΙ-ΤΕΙ	38	41,3
Μεταπτυχιακό	18	19,6
Σύνολο	92	100,0

Γράφημα 4. Το εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων

Τα περιγραφικά χαρακτηριστικά των ποσοτικών μεταβλητών παρουσιάζονται ακολούθως. Όπως διαπιστώνεται και από τον πίνακα, οι συμμετέχοντες είχαν μέση τιμή αριθμού παιδιών 0.37 με αρκετά μεγάλη τυπική απόκλιση (0.707). Η μέση τιμή του χρόνου προϋπηρεσίας ήταν τα 8.391 έτη (τυπική απόκλιση 8.308) και του χρόνου εργασίας στην επιχείρηση 7.293 (τυπική απόκλιση 7.539).

Πίνακα 6. Τα περιγραφικά χαρακτηριστικά των ποσοτικών κοινωνικοδημογραφικών μεταβλητών			
	Αριθμός παιδιών	Χρόνος προϋπηρεσίας στον κλάδο	Χρόνος εργασίας στην επιχείρηση
Μέση τιμή	,370	8,391	7,293
N	92	92	92
Τυπική απόκλιση	,707	8,308	7,539

Τέλος, τα περιγραφικά χαρακτηριστικά των τιμών των εργαλείων μέτρησης παρουσιάζονται στον Πίνακα 7.

Πίνακας 7. Τα περιγραφικά χαρακτηριστικά των εργαλείων μέτρησης		
Μεταβλητή	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Ικανοποίηση από τις αμοιβές	11.630	3.402
Ικανοποίηση από την προαγωγή	11.271	2.777
Ικανοποίηση από την εποπτεία	16.021	3.508
Ικανοποίηση από επιπρόσθετες παροχές	12.358	2.763
Ικανοποίηση από ενδεχόμενες παροχές	13.750	3.630
Ικανοποίηση από τις συνθήκες του περιβάλλοντος εργασίας	14.554	2.259
Ικανοποίηση από τους συναδέλφους	14.673	1.899
Ικανοποίηση από τη φύση της εργασίας	15.173	3.122
Ικανοποίηση από την επικοινωνία	15.467	1.963
Συνολική εργασιακή ικανοποίηση	124.902	17.399
Ψυχική ανθεκτικότητα	42.717	5.573

3.2.2 Επαγωγική ανάλυση των δεδομένων

Στον Πίνακα 8 παρουσιάζεται η επίδραση του φύλου στις εξαρτημένες μεταβλητές της έρευνας. Όπως διαπιστώνεται και από τον πίνακα, η ικανοποίηση από την προαγωγή ήταν σε σημαντικό βαθμό υψηλότερη στις γυναίκες από ότι στους άντρες ($p=0.001$), όπως επίσης η ικανοποίηση από την εποπτεία ($p=0.046$), τις

ενδεχόμενες παροχές ($p=0.018$), αλλά και η συνολική εργασιακή ικανοποίηση ($p=0.040$).

Πίνακας 8. Η επίδραση του φύλου στις εξαρτημένες μεταβλητές					
	Φύλο	N	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	P
Ικανοποίηση από τις αμοιβές	Άντρας	43	11,093	3,130	0.199
	Γυναίκα	49	12,102	3,589	
Ικανοποίηση από την *προαγωγή	Άντρας	43	10,395	2,536	0.001
	Γυναίκα	49	12,040	2,776	
Ικανοποίηση από την εποπτεία	Άντρας	43	15,302	3,384	0.046
	Γυναίκα	49	16,653	3,526	
Ικανοποίηση από επιπρόσθετες παροχές	Άντρας	43	11,953	2,794	0.204
	Γυναίκα	49	12,714	2,715	
Ικανοποίηση από ενδεχόμενες παροχές	Άντρας	43	12,767	3,205	0.018
	Γυναίκα	49	14,612	3,790	
Ικανοποίηση από τις συνθήκες του περιβάλλοντος εργασίας	Άντρας	43	14,627	2,330	0.686
	Γυναίκα	49	14,489	2,218	
Ικανοποίηση από τους συναδέλφους	Άντρας	43	14,627	1,786	0.886
	Γυναίκα	49	14,714	2,010	
Ικανοποίηση από τη φύση της εργασίας	Άντρας	43	14,767	2,998	0.244
	Γυναίκα	49	15,530	3,215	
Ικανοποίηση από την επικοινωνία	Άντρας	43	15,395	1,840	0.539
	Γυναίκα	49	15,530	2,082	
Συνολική εργασιακή ικανοποίηση	Άντρας	43	120,930	16,188	0.040
	Γυναίκα	49	128,387	17,834	
Ψυχική ανθεκτικότητα	Άντρας	43	42,000	4,561	0.250
	Γυναίκα	49	43,346	6,309	

Οι επιδράσεις της ηλικιακής ομάδας στις τιμές των εξαρτημένων μεταβλητών παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα. Όπως φαίνεται και από τον πίνακα, καμία εκ των εξεταζόμενων επιδράσεων δεν ήταν στατιστικά σημαντική.

Πίνακας 9. Η επίδραση της ηλικιακής ομάδας στις εξαρτημένες μεταβλητές					
		N	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	p
Ικανοποίηση από τις αμοιβές	18-30 ετών	44	11,000	3,019	0.140
	31-45 ετών	35	12,600	3,897	
	46-60 ετών	12	10,833	2,622	
	Σύνολο	91	11,593	3,402	
Ικανοποίηση από την προαγωγή	18-30 ετών	44	11,340	2,495	0.193
	31-45 ετών	35	11,542	3,051	
	46-60 ετών	12	10,000	2,828	
	Σύνολο	91	11,241	2,778	
Ικανοποίηση από την εποπτεία	18-30 ετών	44	16,045	3,072	0.197
	31-45 ετών	35	16,485	3,806	
	46-60 ετών	12	14,416	4,033	
	Σύνολο	91	16,000	3,521	
Ικανοποίηση από επιπρόσθετες παροχές	18-30 ετών	44	12,409	2,839	0.941
	31-45 ετών	35	12,400	2,922	
	46-60 ετών	12	12,166	2,249	
	Σύνολο	91	12,373	2,775	
Ικανοποίηση από ενδεχόμενες παροχές	18-30 ετών	44	13,386	3,431	0.325
	31-45 ετών	35	14,457	3,775	
	46-60 ετών	12	12,916	3,987	
	Σύνολο	91	13,736	3,647	
	18-30 ετών	44	14,772	1,998	0.448

Ικανοποίηση από τις συνθήκες του περιβάλλοντος εργασίας	31-45 ετών	35	14,142	2,625	
	46-60 ετών	12	14,916	2,108	
	Σύνολο	91	14,549	2,271	
Ικανοποίηση από τους συναδέλφους	18-30 ετών	44	14,545	1,731	0.875
	31-45 ετών	35	14,685	2,206	
	46-60 ετών	12	14,916	1,564	
	Σύνολο	91	14,648	1,893	
Ικανοποίηση από τη φύση της εργασίας	18-30 ετών	44	14,931	2,644	0.646
	31-45 ετών	35	15,514	3,475	
	46-60 ετών	12	14,750	3,720	
	Σύνολο	91	15,131	3,113	
Ικανοποίηση από την επικοινωνία	18-30 ετών	44	15,295	1,959	0.609
	31-45 ετών	35	15,714	1,948	
	46-60 ετών	12	15,333	2,188	
	Σύνολο	91	15,461	1,973	
Συνολική εργασιακή ικανοποίηση	18-30 ετών	44	123,727	15,757	0.401
	31-45 ετών	35	127,542	19,120	
	46-60 ετών	12	120,250	18,211	
	Σύνολο	91	124,736	17,422	
Ψυχική ανθεκτικότητα	18-30 ετών	44	42,227	5,325	0.512
	31-45 ετών	35	43,485	6,242	
	46-60 ετών	12	41,750	4,266	
	Σύνολο	91	42,648	5,564	

Στον Πίνακα 10 παρουσιάζεται η αντίστοιχη επίδραση για την οικογενειακή κατάσταση. Όπως διαπιστώνεται από τον πίνακα, ούτε σε αυτή την περίπτωση καταγράφηκαν στατιστικά σημαντικές επιδράσεις.

Πίνακας 10. Η επίδραση της οικογενειακής κατάστασης στις εξαρτημένες μεταβλητές της έρευνας					
		N	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	p
Ικανοποίηση από τις αμοιβές	Άγαμος-η	65	11,738	3,001	0.502
	Έγγαμος-η	25	11,280	4,411	
	Διαζευγμένος-η	2	12,500	2,121	
	Σύνολο	92	11,630	3,402	
Ικανοποίηση από την προαγωγή	Άγαμος-η	65	11,369	2,546	0.468
	Έγγαμος-η	25	10,960	3,384	
	Διαζευγμένος-η	2	12,000	2,828	
	Σύνολο	92	11,271	2,777	
Ικανοποίηση από την εποπτεία	Άγαμος-η	65	15,892	3,410	0.862
	Έγγαμος-η	25	16,360	3,839	
	Διαζευγμένος-η	2	16,000	4,242	
	Σύνολο	92	16,021	3,508	
Ικανοποίηση από επιπρόσθετες παροχές	Άγαμος-η	65	12,476	2,513	0.106
	Έγγαμος-η	25	11,720	3,116	
	Διαζευγμένος-η	2	16,500	3,535	
	Σύνολο	92	12,358	2,763	
Ικανοποίηση από ενδεχόμενες παροχές	Άγαμος-η	65	13,492	3,419	0.359
	Έγγαμος-η	25	14,160	4,099	
	Διαζευγμένος-η	2	17,000	4,242	
	Σύνολο	92	13,750	3,630	
Ικανοποίηση από τις συνθήκες του περιβάλλοντος εργασίας	Άγαμος-η	65	14,569	2,345	0.977
	Έγγαμος-η	25	14,520	2,123	
	Διαζευγμένος-η	2	14,500	2,121	
	Σύνολο	92	14,554	2,259	
	Άγαμος-η	65	14,600	2,021	0.797

Ικανοποίηση από τους συναδέλφους	Έγγαμος-η	25	14,840	1,624	
	Διαζευγμένος-η	2	15,000	1,414	
	Σύνολο	92	14,673	1,899	
Ικανοποίηση από τη φύση της εργασίας	Άγαμος-η	65	14,830	2,955	0.265
	Έγγαμος-η	25	16,000	3,354	
	Διαζευγμένος-η	2	16,000	5,656	
	Σύνολο	92	15,173	3,122	
Ικανοποίηση από την επικοινωνία	Άγαμος-η	65	15,446	2,000	0.240
	Έγγαμος-η	25	15,360	1,890	
	Διαζευγμένος-η	2	17,500	,707	
	Σύνολο	92	15,467	1,963	
Συνολική εργασιακή ικανοποίηση	Άγαμος-η	65	124,415	15,313	0.604
	Έγγαμος-η	25	125,200	22,259	
	Διαζευγμένος-η	2	137,000	18,384	
	Σύνολο	92	124,902	17,399	
Ψυχική ανθεκτικότητα	Άγαμος-η	65	42,261	5,409	0.300
	Έγγαμος-η	25	43,520	5,838	
	Διαζευγμένος-η	2	47,500	7,778	
	Σύνολο	92	42,717	5,573	

Στον Πίνακα 11 παρουσιάζεται η επίδραση του εκπαιδευτικού επιπέδου στις τιμές των εξαρτημένων μεταβλητών της μελέτης. Ούτε σε αυτή την περίπτωση παρατηρήθηκαν κάποιες στατιστικά σημαντικές επιδράσεις.

Πίνακας 11. Η επίδραση του εκπαιδευτικού επιπέδου στις εξαρτημένες μεταβλητές της έρευνας					
		N	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	P
Ικανοποίηση από τις αμοιβές	Γυμνάσιο-Λύκειο	36	11,916	3,744	0.527
	ΑΕΙ-ΤΕΙ	38	11,684	3,214	
	Μεταπτυχιακό	18	10,944	3,152	
	Σύνολο	92	11,630	3,402	
Ικανοποίηση από την προαγωγή	Γυμνάσιο-Λύκειο	36	11,388	2,707	0.743
	ΑΕΙ-ΤΕΙ	38	10,947	2,884	
	Μεταπτυχιακό	18	11,722	2,761	
	Σύνολο	92	11,271	2,777	
Ικανοποίηση από την εποπτεία	Γυμνάσιο-Λύκειο	36	16,222	3,727	0.218
	ΑΕΙ-ΤΕΙ	38	15,368	3,372	
	Μεταπτυχιακό	18	17,000	3,235	
	Σύνολο	92	16,021	3,508	
Ικανοποίηση από επιπρόσθετες παροχές	Γυμνάσιο-Λύκειο	36	12,083	3,516	0.729
	ΑΕΙ-ΤΕΙ	38	12,500	2,202	
	Μεταπτυχιακό	18	12,611	2,145	
	Σύνολο	92	12,358	2,763	
Ικανοποίηση από ενδεχόμενες παροχές	Γυμνάσιο-Λύκειο	36	13,500	3,887	0.405
	ΑΕΙ-ΤΕΙ	38	13,552	3,614	
	Μεταπτυχιακό	18	14,666	3,143	
	Σύνολο	92	13,750	3,630	
Ικανοποίηση από τις συνθήκες του περιβάλλοντος εργασίας	Γυμνάσιο-Λύκειο	36	14,833	2,117	0.259
	ΑΕΙ-ΤΕΙ	38	14,000	2,438	
	Μεταπτυχιακό	18	15,166	1,977	
	Σύνολο	92	14,554	2,259	
Ικανοποίηση από τους συναδέλφους	Γυμνάσιο-Λύκειο	36	14,611	1,744	0.580
	ΑΕΙ-ΤΕΙ	38	14,500	2,036	
	Μεταπτυχιακό	18	15,166	1,917	
	Σύνολο	92	14,673	1,899	
Ικανοποίηση από τη φύση της εργασίας	Γυμνάσιο-Λύκειο	36	15,305	2,866	0.166

	ΑΕΙ-ΤΕΙ	38	14,552	3,430	
	Μεταπτυχιακό	18	16,222	2,755	
	Σύνολο	92	15,173	3,122	
Ικανοποίηση από την επικοινωνία	Γυμνάσιο-Λύκειο	36	15,527	2,210	0.274
	ΑΕΙ-ΤΕΙ	38	15,289	2,012	
	Μεταπτυχιακό	18	15,722	1,274	
	Σύνολο	92	15,467	1,963	
Συνολική εργασιακή ικανοποίηση	Γυμνάσιο-Λύκειο	36	125,388	19,106	0.386
	ΑΕΙ-ΤΕΙ	38	122,394	16,862	
	Μεταπτυχιακό	18	129,222	14,687	
	Σύνολο	92	124,902	17,399	
Ψυχική ανθεκτικότητα	Γυμνάσιο-Λύκειο	36	44,083	5,567	0.168
	ΑΕΙ-ΤΕΙ	38	41,921	5,101	
	Μεταπτυχιακό	18	41,666	6,268	
	Σύνολο	92	42,717	5,573	

Στον Πίνακα 12 παρουσιάζεται η συσχέτιση του αριθμού παιδιών με τις εξαρτημένες μεταβλητές της έρευνας. Όπως διαπιστώνεται και από τον πίνακα, καμία εκ των εξεταζόμενων συσχετίσεων δεν ξεπέρασε το όριο της στατιστικής σημαντικότητας.

Πίνακας 12. Η συσχέτιση του αριθμού παιδιών με τις εξαρτημένες μεταβλητές της έρευνας		
		Αριθμός παιδιών
Ικανοποίηση από τις αμοιβές	r	-,091
	P	0.390
	N	92
Ικανοποίηση από την προαγωγή	R	-,081
	P	0.441
	N	92
Ικανοποίηση από την εποπτεία	R	,025
	P	0.812
	N	92
Ικανοποίηση από επιπρόσθετες παροχές	R	-,018
	P	0.863
	N	92
Ικανοποίηση από ενδεχόμενες παροχές	R	,095
	P	0.369
	N	92
Ικανοποίηση από τις συνθήκες του περιβάλλοντος εργασίας	R	-,001
	P	0.990
	N	92
Ικανοποίηση από τους συναδέλφους	R	,084
	P	0.428
	N	92
Ικανοποίηση από τη φύση της εργασίας	R	,155
	P	0.274
	N	92
Ικανοποίηση από την επικοινωνία	R	,021
	P	0.846
	N	92
Συνολική εργασιακή ικανοποίηση	R	,035
	P	0.739
	N	92
Ψυχική ανθεκτικότητα	R	,099
	P	0.346
	N	92

Στον Πίνακα 13 παρουσιάζεται η συσχέτιση του χρόνου προϋπηρεσίας στον κλάδο με τις εξαρτημένες μεταβλητές της έρευνας. Όπως φαίνεται και από τον πίνακα,

όσο μεγαλύτερος ο χρόνος προϋπηρεσίας, τόσο μικρότερη η ικανοποίηση από την προαγωγή ($r=-0.206$, $p=0.049$). Καμία άλλη εκ των εξεταζόμενων συσχετίσεων δεν ήταν στατιστικά σημαντική.

Πίνακας 13. Η συσχέτιση του χρόνου προϋπηρεσίας στον κλάδο με τις εξαρτημένες μεταβλητές της έρευνας		Χρόνος προϋπηρεσίας στον κλάδο
Ικανοποίηση από τις αμοιβές	R	-,109
	P	0.300
	N	92
Ικανοποίηση από την προαγωγή	R	-,206*
	P	0.049
	N	92
Ικανοποίηση από την εποπτεία	R	-,163
	P	0.120
	N	92
Ικανοποίηση από επιπρόσθετες παροχές	R	-,152
	P	0.148
	N	92
Ικανοποίηση από ενδεχόμενες παροχές	R	-,118
	P	0.261
	N	92
Ικανοποίηση από τις συνθήκες του περιβάλλοντος εργασίας	R	,012
	P	0.907
	N	92
Ικανοποίηση από τους συναδέλφους	R	-,081
	P	0.442
	N	92
Ικανοποίηση από τη φύση της εργασίας	R	,031
	P	0.768
	N	92
Ικανοποίηση από την επικοινωνία	R	-,109
	P	0.301
	N	92
Συνολική εργασιακή ικανοποίηση	R	-,105
	P	0.321
	N	92
Ψυχική ανθεκτικότητα	R	,013
	P	0.901
	N	92

Στον Πίνακα 14 παρατίθεται η συσχέτιση του χρόνου προϋπηρεσίας στην επιχείρηση με τις εξαρτημένες μεταβλητές. Όπως διαπιστώνεται και από τον πίνακα, η ικανοποίηση από την προαγωγή σχετιζόταν αρνητικά με το χρόνο προϋπηρεσίας στην επιχείρηση ($r=-0.220$, $p=0.035$). Επιπλέον, η ικανοποίηση από τις επιπρόσθετες παροχές παρουσίαζε μια αρνητική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση με το χρόνο προϋπηρεσίας στην επιχείρηση ($r=-0.277$, $p=0.008$).

Πίνακας 14. Η συσχέτιση του χρόνου προϋπηρεσίας στην επιχείρηση με τις εξαρτημένες μεταβλητές της έρευνας		Χρόνος προϋπηρεσίας επιχείρηση
Ικανοποίηση από τις αμοιβές	R	-,186
	P	0.076
	N	92
Ικανοποίηση από την προαγωγή	R	-,220*
	P	0.035
	N	92
Ικανοποίηση από την εποπτεία	R	-,053
	P	0.614
	N	92
Ικανοποίηση από επιπρόσθετες παροχές	R	-,277**
	P	0.008
	N	92
Ικανοποίηση από ενδεχόμενες παροχές	R	-,122
	P	0.247
	N	92
Ικανοποίηση από τις συνθήκες του περιβάλλοντος εργασίας	R	,102
	P	0.331
	N	92
Ικανοποίηση από τους συναδέλφους	R	-,015
	P	0.886
	N	92
Ικανοποίηση από τη φύση της εργασίας	R	-,052
	P	,621
	N	92
Ικανοποίηση από την επικοινωνία	R	-,040
	P	0.707
	N	92
Συνολική εργασιακή ικανοποίηση	R	-,130

Ψυχική ανθεκτικότητα	P	0.215
	N	92
	R	,077
	P	0.468
	N	92

Στον Πίνακα 15 παρουσιάζεται η συσχέτιση της ψυχικής ανθεκτικότητας με την ικανοποίηση από την εργασία. Όπως διαπιστώνεται και από τον πίνακα, η ψυχική ανθεκτικότητα παρουσίαζε μια θετική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την ικανοποίηση από την εποπτεία ($r=0.348$, $p=0.001$), τις συνθήκες του περιβάλλοντος εργασίας ($r=0.205$, $p=0.049$), την ικανοποίηση από τους συναδέλφους ($r=0.341$, $p=0.001$), την Ικανοποίηση από τη φύση της εργασίας ($r=0.364$, $p=0.000$) και τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση ($r=0.274$, $p=0.008$).

Πίνακας 15. Η συσχέτιση της ψυχικής ανθεκτικότητας με την ικανοποίηση από την εργασία		
		Ψυχική ανθεκτικότητα
Ικανοποίηση από τις αμοιβές	R	,135
	P	0.201
	N	92
Ικανοποίηση από την προαγωγή	R	,192
	P	0.067
	N	92
Ικανοποίηση από την εποπτεία	R	,348**
	P	0.001
	N	92
Ικανοποίηση από επιπρόσθετες παροχές	R	,087
	P	0.408
	N	92
Ικανοποίηση από ενδεχόμενες παροχές	R	,064
	P	0.545
	N	92
Ικανοποίηση από τις συνθήκες του περιβάλλοντος εργασίας	R	,205*
	P	0.049
	N	92
Ικανοποίηση από τους συναδέλφους	R	,341**
	P	0.001
	N	92

Iκανοποίηση από τη φύση της εργασίας	R	,364**
	P	0.000
	N	92
Iκανοποίηση από την επικοινωνία	R	-,020
	P	0.847
	N	92
Συνολική εργασιακή ικανοποίηση	R	,274**
	P	0.008
	N	92

Κεφάλαιο 4

Συζήτηση

4.1 Συνοπτική επισκόπηση των ευρημάτων

Η παρούσα έρευνα εξέτασε την εργασιακή ικανοποίηση και την ψυχική ανθεκτικότητα σε εργαζόμενους της βιομηχανίας τροφίμων. Με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας, φαίνεται πως οι γυναίκες έχουν υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση σε σχέση με τους άντρες, πως ο μεγαλύτερος χρόνος προϋπηρεσίας στον κλάδο και στην επιχείρηση οδηγεί σε χαμηλότερα σκορ ικανοποίησης ως προς ορισμένες πτυχές της επαγγελματικής ικανοποίησης, συγκεκριμένα ως προς την ικανοποίηση από την προαγωγή και την ικανοποίηση από τις επιπρόσθετες παροχές, και πως η ψυχική ανθεκτικότητα σχετίζεται θετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση, συνολικά αλλά και ως προς ορισμένες εκ των διαστάσεων αυτής.

4.2 Θεωρητική απόδοση των ευρημάτων

Πέραν της αποτύπωσης των διαπιστώσεων της παρούσας έρευνας, τα αποτελέσματα της θα μπορούσαν να θεωρηθούν ως μια στείρα συνεισφορά στην έως τώρα επιστημονική γνώση αν δεν επιχειρούταν η θεωρητική απόδοση αυτών. Αναμφίβολα, η βασικότερη διαπίστωση αφορά τη σχέση της ψυχικής ανθεκτικότητας με την επαγγελματική ικανοποίηση. Η συσχέτιση αυτή ενδεχομένως να αποδίδεται σε αιτιακές και διαμορφωτικές επιδράσεις της ψυχικής ανθεκτικότητας, καθώς συνιστά μια πάγια διάσταση του ψυχισμού (Γαλανάκης, Μερτίκα, & Σεργιάννη, 2011; 43) και οφείλει να αντιμετωπιστεί ως ανεξάρτητη μεταβλητή, ενώ η επαγγελματική ικανοποίηση ως εξαρτημένη. Θα μπορούσε να θεωρηθεί πως οι εργαζόμενοι με υψηλότερη ανθεκτικότητα έχουν υψηλότερη ικανοποίηση λόγω ενός «προστατευτικού φίλτρου» του ψυχισμού τους έναντι των ψυχοπιεστικών γεγονότων του εργασιακού περιβάλλοντος. Καθώς επομένως τα γεγονότα αυτά έχουν μικρότερη δυνατότητα να

προσβάλλουν τους εργαζόμενους με υψηλότερη ανθεκτικότητα, αυτοί αναπτύσσουν πιο υψηλή ικανοποίηση.

Μια άλλη απόδοση της παρούσας έρευνας αφορά χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την προαγωγή και από τις πρόσθετες παροχές για όσους είχαν υψηλότερη επαγγελματική προϋπηρεσία. Οι συσχετίσεις αυτές ενδεχομένως να επεξηγούνται από τη σχετική αποστέρηση. Με βάση τη θεωρία της σχετικής αποστέρησης, η δυσαρέσκεια αναπτύσσεται βάσει της θεώρησης του ατόμου πως έχει λιγότερα από όσα έχουν οι άλλοι ή από όσα θα άξιζε να έχει βάσει των προσόντων και των δεξιοτήτων του (Hogg & Vaughan, 2008). Στην παρούσα περίπτωση η σχετική αποστέρηση ενδεχομένως να αναπτύσσεται βάσει της διάψευσης των προσδοκιών των εργαζομένων της βιομηχανίας τροφίμων για προαγωγή και επιπρόσθετες παροχές κατά μήκος των ετών και της συγκριτικής αποτίμησης των όσων έχουν σε αυτούς τους τομείς σε σχέση με τα όσα θα ήθελαν να έχουν. Η διάψευση των προσδοκιών, η σχετική σύγκριση και η σχετική αποστέρηση ενδεχομένως να οδηγεί σε χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση ως προς αυτούς τους τομείς.

4.3 Περιορισμοί

Σε κάθε περίπτωση, η παρούσα έρευνα διακρίνεται από μια σειρά περιορισμών, οι οποίοι οφείλουν να επισημανθούν. Ένας πρώτος περιορισμός της έρευνας αφορά στο συγχρονικό ερευνητικό σχεδιασμό. Από μεθοδολογικής απόψεως, οι συγχρονικές έρευνες διακρίνονται από μειωμένη δυνατότητα εξαγωγής αιτιακών συμπερασμάτων για τις επιδράσεις μεταξύ των μελετώμενων μεταβλητών (Christensen, 2004; 204). Στην παρούσα έρευνα ως ανεξάρτητη μεταβλητή θεωρείται η ψυχική ανθεκτικότητα, καθώς με βάση την προγενέστερη έρευνα συνιστά ένα σταθερό και δύσκολα μεταβαλλόμενο χαρακτηριστικό, το οποίο μάλλον προκαλεί άλλες επιδράσεις σε επίπεδο στάσεων και αντιλήψεων, παρά προκαλείται από αυτές (Γαλανάκης, Μερτίκα, & Σεργιάννη, 2011; 43). Ωστόσο, η συγχρονική φύση της παρούσας έρευνας παρεμποδίζει τη δυνατότητα αξιόπιστης εξαγωγής συμπερασμάτων περί αιτιακών επιδράσεων, καθώς είναι ασαφές το αν η εργασιακή ικανοποίηση επιδρά με τη σειρά της στην ψυχική ανθεκτικότητα.

Ένας δεύτερος περιορισμός αφορά το μέγεθος του εξεταζόμενου δείγματος. Στην παρούσα έρευνα συμπεριλήφθηκαν 92 συμμετέχοντες, ένα δείγμα που ενδεχομένως να είναι ικανό αριθμητικά, αλλά ανεπαρκές για τη διασφάλιση της αναγκαίας στατιστικής ισχύος. Από μεθοδολογικής απόψεως, η συμπερίληψη ενός δείγματος έρευνας χωρίς τον υπολογισμό του εάν αυτό επαρκεί ή όχι για τη διασφάλιση της αναγκαίας στατιστικής ισχύος οδηγεί σε αυξημένο κίνδυνο για σφάλμα τύπου I, δηλαδή για λανθασμένη απόρριψη της μηδενικής υπόθεσης, και για σφάλμα τύπου II, δηλαδή για λανθασμένη αποδοχή της μηδενικής υπόθεσης (Campbell & Machin, 1999; 164). Η απουσία χρήσης μιας τέτοιας φόρμουλας στην παρούσα έρευνα οδηγεί σε αυξημένο κίνδυνο στατιστικού σφάλματος για την έρευνα που πραγματοποιήθηκε.

Ένας ακόμα περιορισμός αφορά την αντιπροσωπευτικότητα του μελετώμενου δείγματος. Ο περιορισμός αυτός εντείνεται μάλιστα λόγω της χρήσης μιας ηλεκτρονικής μεθόδου για τη συμπερίληψη των συμμετεχόντων της μελέτης. Πράγματι, τα άτομα με λιγότερες ψηφιακές δεξιότητες και μειωμένη πρόσβαση στις νέες τεχνολογίες έχουν πιο μικρή πιθανότητα να συμπεριληφθούν σε μια έρευνα που η συλλογή του δείγματος πραγματοποιείται διαδικτυακά (Bethlehem, 2010; 161). Ως εκ τούτου, η χρήση μιας διαδικτυακής μεθόδου για τη συμπερίληψη του δείγματος οδηγεί σε μειωμένη αντιπροσωπευτικότητα αυτού.

Τέλος, οι μεταβλητές που χρησιμοποιήθηκαν ως κοινωνικοδημογραφικές στην παρούσα έρευνα ήταν αρκετά περιορισμένες. Πράγματι, ενδεχομένως να υπήρχαν άλλες μεταβλητές (π.χ. η θέση εργασίας στην επιχείρηση, τα ωράρια εργασίας κ.α.) που επιδρούν στις εξαρτημένες μεταβλητές, χωρίς όμως κάτι τέτοιο να μελετήθηκε μέσα από τη συγκεκριμένη έρευνα. Επομένως, το περιορισμένο εύρος κοινωνικοδημογραφικών μεταβλητών αποτελεί έναν επιπρόσθετο περιορισμό της έρευνας, ο οποίος οφείλει να μην παραβλέπεται.

4.4 Προτάσεις για τη μελλοντική έρευνα

Με βάση τη στόχευση, τα αποτελέσματα και τους περιορισμούς της παρούσας έρευνας, είναι αναγκαία η πραγματοποίηση μιας σειράς από προτάσεων για τη μελλοντική έρευνα. Αρχικώς, μια πρώτη πρόταση αφορά τη μελέτη της σχέσης της ψυχικής ανθεκτικότητας και της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων στη

βιομηχανία τροφίμων με την αποδοτικότητα και την παραγωγικότητα αυτών. Πράγματι, ένας από τους βασικούς λόγους για τους οποίους εξετάζονται ψυχοκοινωνικές παράμετροι στο περιβάλλον εργασίας αφορά τη διασύνδεση αυτών με δείκτες σχετικούς με την απόδοση των εργαζομένων (Hugner & Wheelen, 2004; 55). Ως εκ τούτου, μια σχετική πρόταση για τη μελλοντική έρευνα αφορά τη σύνδεση της ανθεκτικότητας και της εργασιακής ικανοποίησης με δείκτες απόδοσης.

Μια δεύτερη πρόταση αφορά τη μελέτη της σχέσης της ανθεκτικότητας με περαιτέρω ψυχοκοινωνικού τύπου παραμέτρους για τους εργαζόμενους στη βιομηχανία τροφίμων. Βάσει της προγενέστερης θεωρητικής γνώσης, η ψυχική ανθεκτικότητα συνδέεται με ιδιαίτερα προστατευτικές επιδράσεις για την ψυχική υγεία, όπως για παράδειγμα τα χαμηλότερα επίπεδα κατάθλιψης και άγχους (Γαλανάκης, Μερτίκα, & Σεργιάννη, 2011; 43). Κατά συνέπεια, ενδεχομένως να παρουσίαζε ιδιαίτερο ενδιαφέρον η μελέτη της ψυχικής ανθεκτικότητας σε σχέση με το άγχος και την κατάθλιψη των εργαζόμενων στη βιομηχανία τροφίμων.

Μια ακόμα πρόταση για τις μελλοντικές έρευνες αφορά τη μεγαλύτερη έμφαση στη μεθοδολογική αξιοπιστία. Όπως αναφέρεται και ανωτέρω, δύο βασικοί περιορισμοί της παρούσας έρευνας έχουν να κάνουν με το μέγεθος του εξεταζόμενου δείγματος και με το συγχρονικό χαρακτήρα της έρευνας. Κατά συνέπεια, οι μελλοντικές έρευνες οφείλουν να βασιστούν σε προοπτικούς ερευνητικούς σχεδιασμούς και σε συμπερίληψη δειγμάτων με πιο αξιόπιστο μεθοδολογικά τρόπο, επιδιώκοντας την πιο αξιόπιστη εξαγωγή συμπερασμάτων για τις επιδράσεις της ψυχικής ανθεκτικότητας στην επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων στη βιομηχανία τροφίμων.

4.5 Προτάσεις για τη διοίκηση των επιχειρήσεων της βιομηχανίας τροφίμων

Η παρούσα έρευνα οδηγεί και σε ορισμένες πρακτικές προεκτάσεις για τη βιομηχανία τροφίμων. Μια πρακτική προέκταση αφορά την έμφαση στην χαμηλή ικανοποίηση από την προαγωγή και από τις επιπρόσθετες παροχές σε εργαζόμενους με μεγαλύτερη προϋπηρεσία. Στο πλαίσιο αυτό, οι επιχειρήσεις της βιομηχανίας τροφίμων οφείλουν να παρέχουν περισσότερες ευκαιρίες προαγωγής και επιπρόσθετες

παροχές στους εργαζόμενους καθώς αυξάνει η προϋπηρεσία τους, προκειμένου να αντιμετωπιστεί η χαμηλή ικανοποίηση ως προς αυτές τις πτυχές.

Η δεύτερη πρόταση για τις επιχειρήσεις του κλάδου αφορά την έμφαση στη βελτίωση της ψυχικής ανθεκτικότητας των εργαζομένων. Παρ' ότι η ανθεκτικότητα συνιστά μια σε γενικές γραμμές σταθερή παράμετρο του ψυχισμού, η βελτίωση αυτής είναι εφικτή μέσω σχετικών παρεμβατικών προγραμμάτων (Γαλανάκης, Μερτίκα, & Σεργιάννη, 2011; 43). Κατά συνέπεια, οι επιχειρήσεις του κλάδου της βιομηχανίας τροφίμων θα μπορούσαν να εξετάσουν την εφαρμογή παρεμβατικών προγραμμάτων για τη βελτίωση της ψυχικής ανθεκτικότητας, αλλά και γενικότερα της ψυχικής υγείας, επιδιώκοντας την αύξηση των επιπέδων επαγγελματικής ικανοποίησης.

Κεφάλαιο 5

Επίλογος

Μετά τη δεκαετία του 1990, η έρευνα σε επίπεδο ψυχολογίας εστίασε σε θετικούς παράγοντες του ψυχισμού, όπως η ψυχική ανθεκτικότητα, με στόχο την αποτελεσματικότερη μελέτη του ευ-ζην και της ψυχικής υγείας. Έκτοτε, η ψυχική ανθεκτικότητα έχει μελετηθεί σε ένα μεγάλο εύρος διαφορετικών πλαισίων, συμπεριλαμβανομένων και των χώρων εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, η παρούσα έρευνα εξέτασε την ψυχική ανθεκτικότητα και την επαγγελματική ικανοποίηση σε ένα δείγμα 92 εργαζομένων της βιομηχανίας τροφίμων. Με βάση την έρευνα που πραγματοποιήθηκε, ως κεντρικότερες διαπιστώσεις της μελέτης που μπορούν να θεωρηθούν οι κάτωθι:

1. οι γυναίκες έχουν υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση σε σχέση με τους άντρες
2. ο μεγαλύτερος χρόνος προϋπηρεσίας στον κλάδο και στην επιχείρηση οδηγεί σε χαμηλότερα σκορ ικανοποίησης ως προς ορισμένες πτυχές της επαγγελματικής ικανοποίησης, συγκεκριμένα ως προς την ικανοποίηση από την προαγωγή και την ικανοποίηση από τις επιπρόσθετες παροχές
3. η ψυχική ανθεκτικότητα σχετίζεται θετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση, συνολικά αλλά και ως προς ορισμένες εκ των διαστάσεων αυτής

Με βάση τα ανωτέρω, η ψυχική ανθεκτικότητα φαίνεται να συνιστά μια ιδιαίτερα σημαντική παράμετρο του ψυχισμού, με αιτιακές και ιδιαίτερα ισχυρές διαμορφωτικές επιδράσεις στην επαγγελματική ικανοποίηση. Συνεπώς, η παρούσα εργασία βρίσκεται σε σύμπλευση με την ευρύτερη θεωρητική και ερευνητική γνώση στο πεδίο αυτό, όπου, όπως αναφέρεται και ανωτέρω, δίνεται κεντρική σημασία στην ψυχική ανθεκτικότητα. Ως εκ τούτου, όσοι ασχολούνται με το μάνατζμεντ στις επιχειρήσεις του κλάδου των τροφίμων οφείλουν να έχουν επίγνωση των επιδράσεων αυτών, προκειμένου να προάγουν την ανάπτυξη προγραμμάτων για τη βελτίωση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων. Επιπροσθέτως, η παρούσα έρευνα κατέδειξε

ορισμένες υπο-ομάδες, όπως για παράδειγμα οι εργαζόμενοι με μεγαλύτερη προϋπηρεσία, που παρουσιάζουν χαμηλές τιμές ως προς ορισμένες παραμέτρους της εργασιακής ικανοποίησης. Επομένως, η διοίκηση των επιχειρήσεων του κλάδου οφείλει να στοχαστεί και να βρει απαντήσεις στο πώς μπορεί να αντιμετωπίσει την χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων ως προς αυτές τις παραμέτρους.

Σε κάθε περίπτωση, η παρούσα έρευνα διακρίνεται από ορισμένους σημαντικούς περιορισμούς (π.χ. ως προς το μέγεθος του εξεταζόμενου δείγματος), που παρεμποδίζουν την εξαγωγή μιας αξιόπιστης συμπερασματολογίας και τη διαμόρφωση περισσότερων και πιο ισχυρών προτάσεων για τη διοίκησης των επιχειρήσεων του κλάδου της βιομηχανίας τροφίμων. Επομένως, η μελλοντική έρευνα στο πεδίο αυτό είναι επιβεβλημένη.

Παράρτημα

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Το ερωτηματολόγιο που ακολουθεί αποτελεί μέρος της έρευνας μου στα πλαίσια εκπόνησης της διατριβής μου με θέμα «Η Επίδραση Της Ψυχικής Ανθεκτικότητας Στην Επαγγελματική Ικανοποίηση Των Εργαζομένων Σε Μονάδες Παραγωγής Τροφίμων».

Το παρόν ερωτηματολόγιο έχει σχεδιαστεί με τέτοιο τρόπο που να απαιτεί όσο το δυνατό λιγότερο χρόνο, ούτως ώστε να μην σας στερήσει τον πολύτιμο χρόνο σας. Υπάρχει πλήρης διαβεβαίωση από το πρόσωπο μου προς εσάς, πως τα στοιχεία που θα συγκεντρωθούν θα χρησιμοποιηθούν για στατιστική ανάλυση και θα τηρηθεί απόλυτη ανωνυμία και εμπιστευτικότητα, για αυτό το λόγο θα σας παρακαλούσα να μην σημειωθεί πουθενά κάποιο προσωπικό σας στοιχείο (ονοματεπώνυμο, ταυτότητα κτλ).

Επιβλέπων καθηγητής είναι ο κ. Πέτρος Δημητρίου.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για την συμμετοχή, την πολύτιμη και έμπρακτη υποστήριξη σας.

Με εκτίμηση,

Μακροπούλου Σοφία

Μεταπτυχιακή φοιτήτρια του

Προγράμματος σπουδών «Διοίκηση, Τεχνολογία και Ποιότητα» του Ανοιχτού Πανεπιστημίου Κύπρου

A. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ**1. ΦΥΛΟ**Άνδρας Γυναίκα **2. ΗΛΙΚΙΑ**18 – 30 ετών 31 – 45 ετών 46 – 60 ετών 61 και άνω **3. ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ**Άγαμος Έγγαμος Διαζευγμένος Χήρος **4. ΑΡΙΘΜΟΣ ΤΕΚΝΩΝ**

..... (Συμπληρώστε τον αριθμό των παιδιών σας σε περίπτωση που υπάρχουν)

5. ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣΓυμνάσιο / Λύκειο ΑΕΙ / ΤΕΙ Μεταπτυχιακό Διδακτορικό

6. ΧΡΟΝΟΣ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ

..... Μήνες / Χρόνια

7. ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

..... Μήνες / Χρόνια

Β. ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Παρακαλώ να σημειωθεί στις προτάσεις / ερωτήσεις που ακολουθούν τον βαθμό συμφωνίας σας με αυτές (όπου 1 = διαφωνώ απόλυτα, 2 = διαφωνώ, 3 = ούτε συμφωνώ - ούτε διαφωνώ, 4 = συμφωνώ, 5 = συμφωνώ απόλυτα).

ΕΡΩΤΗΣΗ	1	2	3	4	5
1. Αισθάνομαι ότι πληρώνομαι ικανοποιητικά από τη δουλειά που κάνω					
2. Υπάρχουν πολύ λίγες πιθανότητες για προαγωγή στη δουλειά μου					
3. Ο προϊστάμενος μου είναι αρκετά ικανός στο να κάνει τη δουλειά του					
4. Δεν είμαι ικανοποιημένος από τα οφέλη που λαμβάνω (υλικά και ψυχικά)					
5. Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, λαμβάνω την αναγνώριση που μου αρμόζει					
6. Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες, συμβάλλουν στο να γίνει μια εύκολη δουλειά δύσκολη					
7. Μου αρέσουν οι άνθρωποι με τους οποίους δουλεύω μαζί					
8. Μερικές φορές αισθάνομαι ότι η δουλειά μου δεν έχει νόημα					
9. Η επικοινωνία στον οργανισμό είναι καλή					
10. Οι αυξήσεις είναι πολύ λίγες και απέχουν χρονικά					
11. Εκείνοι που κάνουν καλά τη δουλειά τους έχουν μια πιθανότητα προαγωγής					
12. Ο προϊστάμενος μου είναι άδικος απέναντι μου					
13. Τα οφέλη από την εργασία μου είναι όμοια με εκείνα που λαμβάνουν συνάδελφοι σε παρόμοιους οργανισμούς					
14. Δεν αισθάνομαι ότι η δουλειά που κάνω εκτιμάται					
15. Οι προσπάθειές μου να κάνω καλή δουλειά δεν παρεμποδίζονται από τη γραφειοκρατία					
16. Πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα στη δουλειά μου, λόγω της ανικανότητας των συναδέλφων μου					
17. Μου αρέσει το αντικείμενο εργασίας μου					

18. Οι στόχοι του οργανισμού που δουλεύω δεν είναι ξεκάθαροι					
19. Αισθάνομαι απογοήτευση από τη δουλειά μου, όταν σκέφτομαι πόσα με πληρώνουν σύμφωνα με αυτά που προσφέρω					
20. Οι συνάδελφοι εξελίσσονται στον οργανισμό που δουλεύω όπως και στους άλλους οργανισμούς					
21. Ο προϊστάμενος μου δείχνει πολύ λίγο ενδιαφέρον για τα συναισθήματα των υφισταμένων του					
22. Τα πακέτα αμοιβών που ισχύουν είναι δίκαια					
23. Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για εκείνους που εργάζονται εδώ					
24. Έχω πολλά πράγματα να κάνω στη δουλειά					
25. Είμαι ικανοποιημένος/η από τους συναδέλφους μου					
26. Συχνά νιώθω ότι δεν γνωρίζω τι γίνεται στην υπηρεσία μου					
27. Νιώθω υπερήφανος/η για τον τρόπο που εργάζομαι					
28. Αισθάνομαι ικανοποιημένος/η με τις ευκαιρίες για αύξηση μισθού.					
29. Υπάρχουν οφέλη που θα έπρεπε να έχω, αλλά δεν τα έχω					
30. Συμπαθώ τον προϊστάμενο μου					
31. Υπάρχει πολύ γραφειοκρατική δουλειά που προκαλεί καθυστέρηση από το αντικείμενο εργασίας					
32. Δεν νιώθω οι κόποι μου να ανταμείβονται όπως θα έπρεπε					
33. Είμαι ικανοποιημένος/η με τις ευκαιρίες για προαγωγή					
34. Υπάρχουν πολλές λογομαχίες και καυγάδες στη δουλειά					
35. Η εργασία μου είναι ευχάριστη					
36. Τα εργασιακά καθήκοντα είναι πλήρως ξεκαθαρισμένα					

Γ. ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ

Παρακαλώ να σημειωθεί στις προτάσεις / ερωτήσεις που ακολουθούν τον βαθμό συμφωνίας σας με αυτές (όπου 1 = καθόλου αληθές, 2 = σπάνια αληθές, 3 = κάποιες φορές αληθές, 4 = συχνά αληθές, 5 = σχεδόν πάντα αληθές).

ΕΡΩΤΗΣΗ	1	2	3	4	5
1. Μπορώ να προσαρμόζομαι στην αλλαγή					
2. Μπορώ να τα βγάλω πέρα με ό,τι μου προκύπτει					
3. Προηγούμενες επιτυχίες μου δίνουν αυτοπεποίθηση για καινούριες προκλήσεις					
4. Το να αντεπεξέρχομαι στο στρες μου δίνει δύναμη					
5. Μπορώ να επιτυγχάνω τους στόχους μου					
6. Ξέρω που να στραφώ για βοήθεια					
7. Όταν βρίσκομαι κάτω από πίεση, συγκεντρώνομαι και σκέφτομαι καθαρά					
8. Μου αρέσουν οι προκλήσεις					
9. Εργάζομαι για να επιτυγχάνω τους στόχους μου					
10. Μπορώ να χειρίζομαι δυσάρεστα συναισθήματα					
11. Βλέπω την εύθυμη πλευρά των πραγμάτων					

Σας ευχαριστώ για τον χρόνο σας.

Βιβλιογραφία

- Aloba, O., Olabisi, O., & Aloba, T. (2016). The 10-item Connor–Davidson Resilience Scale: Factorial structure, reliability, validity, and correlates among student nurses in southwestern Nigeria. *Journal of the American Psychiatric Nurses Association*, 22(1), 43-51.
- Arandelović, M., Ilić, I., & Jović, S. (2010). Burnout and the quality of life of workers in food industry: A pilot study in Serbia. *Vojnosanitetski pregled*, 67(9), 705-711.
- Aschengrau, A., & Seage, G.R. (2012). *Essentials of Epidemiology in Public Health*, Third Edition. Jones & Bartlett Learning.
- Astrauskaite, M., Vaitkevicius, R., & Perminas, A. (2011). Job satisfaction survey: A confirmatory factor analysis based on secondary school teachers' sample. *International Journal of Business and Management*, 6(5), 41.
- Batura, N., Skordis-Worrall, J., Thapa, R., Basnyat, R., & Morrison, J. (2016). Is the Job Satisfaction Survey a good tool to measure job satisfaction amongst health workers in Nepal? Results of a validation analysis. *BMC health services research*, 16(1), 308.
- Bekhet, A. K., Johnson, N. L., & Zauszniewski, J. A. (2012). Resilience in family members of persons with autism spectrum disorder: A review of the literature. *Issues in mental health nursing*, 33(10), 650-656.
- Beltman, S., Mansfield, C., & Price, A. (2011). Thriving not just surviving: A review of research on teacher resilience. *Educational Research Review*, 6(3), 185-207.
- Berkman, L. F., Kawachi, I., & Glymour, M. M. (Eds.). (2014). *Social epidemiology*. Oxford University Press.
- Bethlehem, J. (2010). Selection bias in web surveys. *International Statistical Review*, 78(2), 161-188.
- Beutel, M. E., Glaesmer, H., Wiltink, J., Marian, H., & Brähler, E. (2010). Life satisfaction, anxiety, depression and resilience across the life span of men. *The Aging Male*, 13(1), 32-39.

- Bitsika, V., Sharpley, C. F., & Bell, R. (2013). The buffering effect of resilience upon stress, anxiety and depression in parents of a child with an autism spectrum disorder. *Journal of Developmental and Physical Disabilities, 25*(5), 533-543.
- Bonanno, G. A., Galea, S., Bucciarelli, A., & Vlahov, D. (2007). What predicts psychological resilience after disaster? The role of demographics, resources, and life stress. *Journal of consulting and clinical psychology, 75*(5), 671.
- Bobrow-Strain, A. (2011). Making White Bread by the Bomb's Early Light: Anxiety, Abundance, and Industrial Food Power in the Early Cold War. *Food and Foodways, 19*(1-2), 74-97.
- Γαλανάκης, Μ., Μερτίκα, Α., & Σεργιάννη, Χ. (2011). *Εισαγωγή στη Θετική Ψυχολογία*. Στο Εισαγωγή στη Θετική Ψυχολογία, Επιμέλεια: Α., Σταλίκας & Π., Μυστακίδου. Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.
- Campbell, M.J., & Machin, D. (1999). *Medical Statistics: A Commonsense Approach*. 3rd edition. West Sussex, England: John Wiley & Sons.
- Campbell-Sills, L., & Stein, M. B. (2007). Psychometric analysis and refinement of the connor–davidson resilience scale (CD-RISC): Validation of a 10-item measure of resilience. *Journal of Traumatic Stress: Official Publication of The International Society for Traumatic Stress Studies, 20*(6), 1019-1028.
- Cannon, G. (2005). The rise and fall of dietetics and of nutrition science, 4000 BCE–2000 CE. *Public Health Nutrition, 8*(6a), 701-705.
- Carvalho, I. G., Bertolli, E. D. S., Paiva, L., Rossi, L. A., Dantas, R. A. S., & Pompeo, D. A. (2016). Anxiety, depression, resilience and self-esteem in individuals with cardiovascular diseases. *Revista latino-americana de enfermagem, 24*.
- Charney, D. S. (2003). The psychobiology of resilience and vulnerability to anxiety disorders: implications for prevention and treatment. *Dialogues in clinical neuroscience, 5*(3), 207.
- Christensen, L. B. (2004). *Experimental methodology*. Allyn & Bacon.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and anxiety, 18*(2), 76-82.

- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard business review*, 80(5), 46-56.
- Demirtas, Z. (2010). Teachers' job satisfaction levels. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 9, 1069-1073.
- Elisei, S., Sciarra, T., Verdolini, N., & Anastasi, S. (2013). Resilience and depressive disorders. *Psychiatr Danub*, 25(Suppl 2), S263-S267.
- Fava, G. A., & Tomba, E. (2009). Increasing psychological well-being and resilience by psychotherapeutic methods. *Journal of personality*, 77(6), 1903-1934.
- Fletcher, D., & Sarkar, M. (2013). Psychological resilience: A review and critique of definitions, concepts, and theory. *European Psychologist*, 18(1), 12–23.
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology?. Review of general psychology, 9(2), 103-110.
- Graber, R., Pichon, F., & Carabine, E. (2015). Psychological resilience. *London: Overseas Development Institute*.
- Hart, P. L., Brannan, J. D., & De Chesnay, M. (2014). Resilience in nurses: an integrative review. *Journal of Nursing Management*, 22(6), 720-734.
- Hawley, D. R., & DeHaan, L. (1996). Toward a definition of family resilience: Integrating life-span and family perspectives. *Family process*, 35(3), 283-298.
- Higgins, G. O. C. (1994). *Resilient adults: Overcoming a cruel past*. Jossey-Bass.
- Hogg, M.A., & Vaughan, G.M. (2008). *Social Psychology*. Pearson Education Limited.
- Hugner, J.D., & Wheelen, T.L. (2004). *Strategic Management and Business Policy*. New Jersey: Pearson Education.
- Iaffaldano, M. T., & Muchinsky, P. M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 97(2), 251.
- Iliopoulou, K. K., & While, A. E. (2010). Professional autonomy and job satisfaction: survey of critical care nurses in mainland Greece. *Journal of advanced nursing*, 66(11), 2520-2531.
- Jackson, C. L., Kawachi, I., Redline, S., Juon, H. S., & Hu, F. B. (2014). Asian-White disparities in short sleep duration by industry of employment and occupation in the US: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 14(1), 552.
- Kanagui-Muñoz, M., Garriott, P. O., Flores, L. Y., Cho, S., & Groves, J. (2012). Latina/o food industry employees' work experiences: Work barriers, facilitators,

motivators, training preferences, and perceptions. *Journal of Career Development*, 39(1), 118-139.

Keyhani, M., Taghvaei, D., Rajabi, A., & Amirpour, B. (2015). Internal consistency and confirmatory factor analysis of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) among nursing female. *Iranian journal of medical education*, 14(10), 857-865.

Kumar, R., Ramendran, C., & Yacob, P. (2012). A study on turnover intention in fast food industry: Employees' fit to the organizational culture and the important of their commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(5), 9-42.

Lam, T., & Zhang, H. Q. (2003). Job satisfaction and organizational commitment in the Hong Kong fast food industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 15(4), 214-220.

Lee, J. H. (2012). A study on correlation among empowerment, job satisfaction and turnover intention of food service industry employees. *Culinary science and hospitality research*, 18(5), 113-128.

Levine, S. Z., Laufer, A., Stein, E., Hamama-Raz, Y., & Solomon, Z. (2009). Examining the relationship between resilience and posttraumatic growth. *Journal of Traumatic Stress: Official Publication of The International Society for Traumatic Stress Studies*, 22(4), 282-286.

Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336.

Luthar, S. S., & Cicchetti, D. (2000). The construct of resilience: Implications for interventions and social policies. *Development and psychopathology*, 12(4), 857-885.

Macko, S. A., Engel, M. H., Andrusevich, V., Lubec, G., O'Connell, T. C., & Hedges, R. E. (1999). Documenting the diet in ancient human populations through stable isotope analysis of hair. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London. Series B: Biological Sciences*, 354(1379), 65-76.

Maume, D. J., Sebastian, R. A., & Bardo, A. R. (2009). Gender differences in sleep disruption among retail food workers. *American Sociological Review*, 74(6), 989-1007.

McCraty, R., & Atkinson, M. (2012). Resilience training program reduces physiological and psychological stress in police officers. *Global advances in health and medicine, 1*(5), 44-66.

Min, J. A., Jung, Y. E., Kim, D. J., Yim, H. W., Kim, J. J., Kim, T. S., ... & Chae, J. H. (2013). Characteristics associated with low resilience in patients with depression and/or anxiety disorders. *Quality of Life Research, 22*(2), 231-241.

Naqvi, S. R., Ishtiaq, M., Kanwal, N., & Ali, M. (2013). Impact of job autonomy on organizational commitment and job satisfaction: The moderating role of organizational culture in fast food sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management, 8*(17), 92.

Nestle, M. (2013). *Food politics: How the food industry influences nutrition and health* (Vol. 3). Univ of California Press.

Notario-Pacheco, B., Solera-Martínez, M., Serrano-Parra, M. D., Bartolomé-Gutiérrez, R., García-Campayo, J., & Martínez-Vizcaíno, V. (2011). Reliability and validity of the Spanish version of the 10-item Connor-Davidson Resilience Scale (10-item CD-RISC) in young adults. *Health and quality of life outcomes, 9*(1), 63.

Poole, J. C., Dobson, K. S., & Pusch, D. (2017). Childhood adversity and adult depression: the protective role of psychological resilience. *Child abuse & neglect, 64*, 89-100.

Quinlan, M. (1999). The implications of labour market restructuring in industrialized societies for occupational health and safety. *Economic and industrial democracy, 20*(3), 427-460.

Ratanasiripong, P., Kaewboonchoo, O., Bell, E., Haigh, C., Susilowati, I., Isahak, M., & Low, W. Y. (2016). Depression, anxiety and stress among small and medium enterprise workers in Indonesia, Malaysia, Thailand, and Vietnam. *Internafional Journal of Occupational Health and Public Health Nursing, 3*(2), 13-29.

Richardson, G. E., Neiger, B. L., Jensen, S., & Kumpfer, K. L. (1990). The resiliency model. *Health education, 21*(6), 33-39.

- Rowthorn, R. & Coutts, K. (2004). Commentary: deindustrialisation and the balance of payments in advanced economies. *Cambridge Journal of Economics*, 28(5), 767–90.
- Salonen, P., Arola, H., Nygård, C. H., & Huhtala, H. (2006). Associations of health, dietary and job-related factors, and mental problems with cardiovascular diseases in aging. *The Journal of nutrition, health & aging*, 10(3), 193.
- Salonen, P., Arola, H., Nygård, C. H., Huhtala, H., & Koivisto, A. M. (2003). Factors associated with premature departure from working life among ageing food industry employees. *Occupational Medicine*, 53(1), 65-68.
- Scali, J., Gandubert, C., Ritchie, K., Soulier, M., Ancelin, M. L., & Chaudieu, I. (2012). Measuring resilience in adult women using the 10-items Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). Role of trauma exposure and anxiety disorders. *PloS one*, 7(6), 1-7.
- Schiele, M. A., & Domschke, K. (2018). Epigenetics at the crossroads between genes, environment and resilience in anxiety disorders. *Genes, Brain and Behavior*, 17(3), 1-15.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2014). Positive psychology: An introduction. In *Flow and the foundations of positive psychology* (pp. 279-298). Springer, Dordrecht.
- Sheldon, K. M., & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American psychologist*, 56(3), 216.
- Skiadas, P. K., & Lascaratos, J. G. (2001). Dietetics in ancient Greek philosophy: Plato's concepts of healthy diet. *European journal of clinical nutrition*, 55(7), 532.
- Smith, K. J., Emerson, D. J., & Schuldt, M. A. (2018). A demographic and psychometric assessment of the Connor-Davidson resilience scale 10 (CD-RISC 10) with a US public accounting sample. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 14(4), 503-534.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American journal of community psychology*, 13(6), 693-713.

Tavakoli-Fard, N., Mortazavi, S. A., Kuhpayehzadeh, J., & Nojomi, M. (2016). Quality of life, work ability and other important indicators of women's occupational health. *International journal of occupational medicine and environmental health*, 29(1), 77-84.

Todhunter, E. N. (1983). Some aspects of the history of nutrition and dietetics. *The Alabama journal of medical sciences*, 20(4), 460.

Tsigkaropoulou, E., Douzenis, A., Tsitas, N., Ferentinos, P., Liappas, I., & Michopoulos, I. (2018). Greek Version of the Connor-Davidson Resilience Scale: Psychometric Properties in a Sample of 546 Subjects. *in vivo*, 32(6), 1629-1634.

Verbeek, J. (2018). Could we have better occupational health guidelines, please?. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 44(5), 441-442.

Ukandu, N. E., & Ukpere, W. I. (2014). factors impacting job satisfaction of employees in the fast food industry in Cape Town. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(3), 51-51.

Westphal, M., & Bonanno, G. A. (2007). Posttraumatic growth and resilience to trauma: Different sides of the same coin or different coins?. *Applied Psychology*, 56(3), 417-427.

Wilcock, A. A. (2006). *An occupational perspective of health*. Slack Incorporated.

Wingo, A. P., Fani, N., Bradley, B., & Ressler, K. J. (2010). Psychological resilience and neurocognitive performance in a traumatized community sample. *Depression and anxiety*, 27(8), 768-774.

Wolin, S. J., & Wolin, S. (1993). *The resilient self*. New York: Villard.

Zhi-chien, H. (1993). Principles of diet therapy in ancient Chinese medicine: 'Huang Di Nei Jing'. *Asia Pac J Clin Nutr*, 2, 91-95.