



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ - UNIVERSITY OF WEST ATTICA

**Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη
διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working
stress.**

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΛΙΟΓΡΗΣ Σ. ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ ΟΛΥ

LIOGRIS S. EVANGELOS OLY

2018-04-20

Επιβλέπων καθηγήτρια : Δρ. Σαμαντά Ειρήνη

ΤΟΜΕΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΙΣΕΩΝ - ΤΜΗΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ ΣΠΟΥΔΩΝ "ΔΙΕΘΝΗ ΔΙΚΗΤΙΚΗ ΤΩΝ
ΕΠΙΧΕΙΡΙΣΕΩΝ"
BUSINESS ADMINISTRATION SECTOR - "INTERNATIONAL BUSINESS MANAGEMENT" POSTGRADUATE
STUDIES DEPARTMENT

Περιεχόμενα

Ευχαριστίες.....	5
Περίληψη.....	7
Summary.....	9
Εισαγωγή.....	11
Η σημαντικότητα του θέματος και η διατύπωση του ερευνητικού προβλήματος.....	12
Πεδίο εφαρμογής της έρευνας.....	14
Σκοπός.....	15
Στόχοι.....	15
Θεωρητικοί στόχοι.....	16
Ερευνητικοί στόχοι.....	17
Ερευνητικές ερωτήσεις.....	18
Βιβλιογραφική προσέγγιση.....	19
Θεωρητική προσέγγιση.....	21
Άγχος.....	21
Μηχανισμοί και παράγοντες εκκίνησης του άγχους.....	21
Θεωρίες άγχους.....	26
Η θεωρία του ανεστραμμένου U " Inverted - U hypothesis ".....	27
Η Θεωρία της συσχέτισης του άγχους και του συνδρόμου γενικής προσαρμογής, "Stress and General Adaptation Syndrome*"......	28
Η θεωρία του συναλλακτικού μοντέλου αξιολόγησης "The Transactional Model".....	31
Οι τύποι του άγχους.....	33
Άγχος στην εργασία.....	36
Εργασιακό άγχος.....	36
Επιπτώσεις και Αίτιες του εργασιακού άγχους.....	37
Προσωπικότητα.....	39
Θεωρητικές προσεγγίσεις της προσωπικότητας.....	40
Μοντέλα προσωπικότητας.....	44
<i>Hans Jürgen Eysenck και Sybil BG Eysenck . " Το μοντέλο των χαρακτηριστικών γνωρισμάτων".....</i>	44

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

Raymond B. Cattell , Maurice Tatsuoka και Herbert Eber. "Το μοντέλο των 16 παραγόντων της προσωπικότητας "	46
Claude Robert Cloninger " Μοντέλο της απογραφικής προσέγγισης της ιδιοσυγκρασίας των χαρακτηριστικών "	49
Frank Schmidt, Ralph Alexander, Paul Costa, Mike Judiesch, Wendy Dunn , Jacob Sines "Το μοντέλο των πέντε παραγόντων"	51
Εργασιακή εμπειρία (Ε.Π.).....	53
Μεθοδολογία έρευνας.	56
Γραμμική προσέγγιση.....	57
Δια-επιστημονική προσέγγιση.....	57
Φιλοσοφικά μοντέλα έρευνας.....	58
Οντολογία.....	58
Επιστημολογία.	59
Θετικισμός.....	59
Φαινομενολογία.	60
Παραγωγική και Επαγωγική προσέγγιση.....	60
Παραγωγική προσέγγιση.	61
Επαγωγική προσέγγιση.	61
Είδη έρευνας	62
Μεθοδολογία και τεχνική της παρούσας έρευνας.	63
Φιλοσοφική προσέγγιση.	63
Ερευνητική στρατηγική.	64
Ερευνητική τεχνική συλλογής δεδομένων.....	64
Τύπος έρευνας	65
Θεωρία που βασίστηκε η έρευνα.....	65
Σχεδιασμός ερωτηματολογίου.....	70
Η αξιοπιστία και ο τρόπος μέτρησης των ψυχομετρικών ερωτηματολογίων της έρευνας.....	70
Πινάκας Υποθέσεων.....	80
Τα περιγραφικά αποτελέσματα και η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου της έρευνας μέσω του δείγματος των συμμετεχόντων.....	85
Απόρριψη ή επιβεβαίωση των ερευνητικών υποθέσεων , ανάλυση των αποτελεσμάτων	93
Προσωπικότητα - Εργασιακό άγχος.....	93
Εργασιακή εμπειρία - Εργασιακό άγχος	97

■ Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

Φύλο - Εργασιακό άγχος	101
Εργασιακός τομέας - Εργασιακό άγχος.....	104
Εξαγωγή συμπερασμάτων.....	109
Πρακτική εφαρμογή.	109
Συστάσεις για μελλοντική έρευνα.....	110
Περιορισμοί έρευνας.....	111
Βιβλιογραφία.	112
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	117
1. Ερωτηματολόγιο Έρευνας.	
2 .Αλγοριθμικές συναρτήσεις υπολογισμού του ερωτηματολογίου.	
3. Παράδειγμα υπολογισμού αποτελεσμάτων του ερωτηματολογίου.	
4. Παρατηρήσεις.	
5. Επεξήγηση της τάσης του Νευρωτισμού στο μοντέλο <i>McCrae & Costa ,1996</i> με βάση την χρήση του ερωτηματολογίου Big-Five Factor Markers IPIP, Goldberg.	
6.Ιστογράμματα αποτελεσμάτων έρευνας.	

Ευχαριστίες

Η εσωτερική αναζήτηση ήταν η αφορμή που με οδήγησε στην επιθυμία να ξεκινήσω ένα ταξίδι σε νέες γνώσεις και εμπειρίες. Οι στρατηγικές ,οι πρακτικές και οι τακτικές που οδηγούσαν στην επίτευξη μιας επιτυχίας ενός στόχου από έναν οργανισμό ήταν ένα ταξίδι άγνωστο σε μένα που ως θεατή πάντα μου κέντριζε το ενδιαφέρον θεωρώντας ότι όλο αυτό δεν είναι κάτι τυχαίο.

Η περιέργεια να γνωρίσω το τι συμβαίνει μέσα σε αυτόν τον κόσμο, το πως και το γιατί με έκανε να ακολουθήσω αυτό το μονοπάτι που θα με μετέφερε από ένα ομιχλώδες και ασαφή τοπίο σε μια διαυγή πραγματικότητα. Η συμμετοχή μου στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών "Διεθνής διοικητική των επιχειρήσεων" του τομέα Οργάνωσης και διοίκησης των επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής ήταν η εκκίνηση στο να λάβω τα κατάλληλα γνωσιακά εφόδια ώστε να κατανοήσω τις πρακτικές και τις στρατηγικές αυτές από την σκοπιά των διοικούντων.

Στο χρονικό διάστημα του προγράμματος αυτού συνεργαζόμενος με αξιόλογους ανθρώπους που σχετίζονται τόσο επαγγελματικά όσο και ακαδημαϊκά με τον τομέα της Οργάνωσης και διοίκησης των επιχειρήσεων μου δόθηκε αυτή η δυνατότητα, αποκομίζοντας την κατάλληλη εξειδικευμένη γνώση ώστε να μπορέσω να πάρω απαντήσεις στα αρχικά ερωτήματα που είχα θέσει.

Για σκοπό αυτό θέλω να ευχαριστήσω θερμά όλους τους καθηγητές του προγράμματος που με την υπομονή τους και την πείρα τους μεταλαμπάδευσαν τις γνώσεις τους και τις εμπειρίες τους σε μένα , καθώς και σε όλους, όσους με εμπιστεύτηκαν και μου έδωσαν τη δυνατότητα και την ευκαιρία να ολοκληρώσω αυτό το ταξίδι.

Ιδιαίτερες ευχαριστίες θέλω να εκφράσω αρχικά στην κύρια Ειρήνη Σαμαντά επιβλέπον καθηγήτρια αυτής της διπλωματικής εργασίας , που δια μέσου της καθοδήγησης , της υπομονής της και του ενδιαφέροντος της, έγινε εφικτή η διεκπεραίωση της.

— *Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.*

Επίσης θέλω να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες στον καθηγητή στατιστικής Μιλτιάδη Χαλικιά για τις σημαντικές συμβουλές και την βοήθεια που μου έδωσε σε θέματα στατιστικής αναλύσεις και επεξεργασίας της παρούσας έρευνας.

Στον καθηγητή Στρατιωτικής Χημείας και δομικών υλικών Κωνσταντίνο Κολοβό για τη σημαντική βοήθεια που μου παρείχε , για την κάλυψη μεγάλου μέρους του πληθυσμιακού δείγματος , καθώς και στον Δημήτριο Ζήτα και τους συναδέλφους μου , νυν και πρώην για την πολύτιμη συμμετοχή τους στο πληθυσμιακό δείγμα της έρευνας που χωρίς αυτούς θα ήταν αδύνατη η διεκπεραίωση της.

Περίληψη

Σε μια σύγχρονη αγορά ο πρωταρχικός στόχος μιας επιχείρησης είναι η επιτυχία, για να οδηγηθεί σε αυτό τα μέλη της εκτός από τις καινοτόμες ιδέες και τα προϊόντα που θα παρουσιάσουν οφείλουν να έχουν την κατάλληλη κατάρτιση εμπειρία και γνώση για να το υλοποιήσουν. Η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού ως τμήμα έχει αναλάβει τη διαδικασία της εύρεσης αυτών των στελεχών με στρατηγικές και τακτικές που θεωρούνται κατάλληλες για αυτό, εξετάζοντας την εμπειρία και τις γνώσεις των υποψηφίων μέσω των συνεντεύξεων, κατά τη διαδικασία αυτή όμως δεν είναι ορατά τα δευτερογενή στοιχεία που μπορεί να φανερώσουν την ακαταλληλότητα των ατόμων που αρχικά πληρούν τις προϋποθέσεις. Τα υποψήφια στελέχη καθώς και οι υπάλληλοι κατά το διάστημα των συνεντεύξεων επιλογής σε περίπτωση που θα κληθούν να απαντήσουν σε ερωτήσεις για θέματα συμπεριφοράς και αντίδρασης σε υποθετικά γεγονότα εμφανίζονται επιφυλακτικοί, χωρίς να δίνουν την πραγματική εικόνα του χαρακτήρα τους και των αντιδράσεών τους.

Αυτό συμβαίνει και στην περίπτωση συμπλήρωσης ερωτηματολογίων που δείχνουν φανερά την πρόθεση αποκομιδής στοιχείων συμπεριφοράς. Ένα τέτοιο είναι το ερωτηματολόγιο αυτοεκτίμησης του άγχους, στην περίπτωση όμως που τους δοθεί ένα ερωτηματολόγιο που δεν φανερώνει την πραγματική πρόθεση, οι απαντήσεις θα είναι ειλικρινείς.

Ο πρωταρχικός σκοπός της έρευνας αυτής είναι να εξετάσει αν δευτερογενείς παράγοντες όπως η προσωπικότητα και το φύλο, μπορεί να επηρεάζουν τα επίπεδα του άγχους κατά την εργασία, το άγχος είναι ένας παράγοντας που ευθύνεται για τη μείωση της αποδοτικότητας καθώς και του μηχανισμού διαύγειας της άμεσης λήψης αποφάσεων, στην περίπτωση που υπάρχει σύνδεση μεταξύ των δευτερευόντων παραγόντων και των επιπέδων στρες, η επιλογή εργαζομένων και στελεχών προσαρμόζοντας μια μεθοδολογία που λαμβάνει υπόψη τον έλεγχο δευτερευόντων παραγόντων μπορεί να αυξήσει την αποτελεσματικότητα και τη συνεργασία, αφού πλέον θα γνωρίζουμε τη συσχέτιση αυτή.

Για να εξεταστούν αυτοί οι δευτερογενείς παράγοντες υπήρξε ένας συνδυασμός χρήσης δύο ψυχομετρικών εργαλείων. Το ερωτηματολόγιο των πέντε παραγόντων της

■ *Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.*

προσωπικότητας και το ερωτηματολόγιο της αυτοεκτίμησης του άγχους . Οι συμμετέχοντες στην έρευνα αποτελούνταν από άτομα του ενεργού εργατικού δυναμικού του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα της χώρας. Με την ολοκλήρωση της συμπλήρωσης του ανώνυμου ερωτηματολογίου τα αποτελέσματα που προέκυψαν έδωσαν τη δυνατότητα σύγκρισης των τάσεων της προσωπικότητας που προέκυψαν, με τα επίπεδα του εργασιακού άγχους που εμφανίστηκαν.

Τα ευρήματα της ανάλυσης δεδομένων φανέρωσαν ότι οι τάσεις της προσωπικότητας σχετίζονται με τα επίπεδα του εργασιακού άγχους που μπορεί να εμφανίσει ένας εργαζόμενος κατά την εργασία, που αρχικά δεν μπορεί να είναι φανερό κατά τη συνέντευξη επιλογής με το συντελεστή συσχέτισης να είναι ίσος με " pearson correlation X² "p=.002".

Λέξεις Κλειδιά : Προσωπικότητα , Εργασιακό άγχος , Εργασιακός τομέας , φύλο.

Summary

In a modern market, the primary objective of a business is success. The members to take lead this, apart from the innovative ideas and the products they will present must and they have appropriate training experience and knowledge to realize it. Human resources management as a department has undertaken the process of finding these executives with strategies and tactics that are considered appropriate for this by looking at the experience and knowledge of the candidates through interviews, but in this process are not visible the secondary elements that can to reveal the inappropriateness of those who initially qualify. The candidates employees during the selection interviews in the event of being asked to answer questions about behavior and reaction to hypothetical events, they appear skeptical and cautious, without giving a real picture of their character and their reactions.

This is also the case when questionnaires are filled out that clearly show the intent to collect data. One such is the stress self-assessment questionnaire, but in the case of a questionnaire that does not reveal the real intention, the answers will be honest.

The primary purpose of this research is to examine if the secondary factors such as personality and the gender can affect work-related stress levels, the stress is a factor responsible for reducing efficiency and clarity mechanism of direct decisions making. just in case any a connect between the secondary factors and the stress levels, the choosing employees and executives it'll be can by adapting with a methodology that takes into account control of secondary factors increase efficiency and collaboration in the departments.

To examine these secondary factors there was a combination use of two psychometric tools. The questionnaire of the five personality factors, and the questionnaire of stress self esteem, The participants in the survey were members of the active labor force of the public and private sector of the country. With the completing the anonymous questionnaire, the results that emerged enabled to compare the personality trends that appeared to with the levels of working stress that come up.

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

The inferences of the data analysis has showed that the personality is correlated to the levels of working stress an employee may can display on the job, it which initially cannot be apparent during the selection interview, with the result that "Pearson X2 correlation $p = .002$ ".

Key words: Personality, Working stress, Work sector, Gender.

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

Εισαγωγή

Οι νέες τάσεις και απαιτήσεις στους οργανισμούς έχουν αλλάξει τους πατροπαράδοτους τρόπους οργάνωσης και εργασίας μέσα σε αυτούς, *Oldham and Hackman, 2010*. Πλέον απαιτούνται πιο πολύπλοκες και ευέλικτες διαδικασίες, ούτως ώστε οι ρυθμίσεις της εργασίας να έχουν αποτελεσματικότερη δράση στην ομαδικότητα και στην απόδοση. Οι οργανισμοί για να επιτύχουν την κατάλληλη σύνθεση του εργατικού δυναμικού που θα μπορέσει να απαντήσει στις σημαντικές και ποικίλες προκλήσεις των καθημερινών απαιτήσεων, όπως για παράδειγμα στις αλλαγές της φύσης εργασίας, στις οικονομικές εξελίξεις και στις νέες τεχνολογίες, προσανατολίζονται και στρέφονται σε χαρακτηριστικά που επικεντρώνονται στην εξειδίκευση, τη γνώση και την εμπειρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, *Schultz, 1971* θεωρώντας αυτή την τακτική ως πρακτική καταλληλότερη για να επέλθει η εδραίωση και η πρωτοκαθεδρία στον οικονομικό κλάδο και στην αγορά όπου ανήκουν *Beker, 1962*.

Κατά συνέπεια οι εργαζόμενοι οι οποίοι πλαισιώνουν τον οργανισμό θα πρέπει να φέρουν τα κατάλληλα εφόδια και γνώσεις για να το υποστηρίξουν, *Romer, 1994*. Αυτή η αντίληψη επικρατεί σε πάρα πολλούς οργανισμούς και θεωρείται μονόδρομος για την επιτυχία. Πολλές όμως από τις εταιρείες που ακολουθούν ή ακολουθούσαν αυτό το μοντέλο διαχείρισης και επιλογής, δεν εμφάνισαν τα επιθυμητά αποτελέσματα. Ποιό είναι το λάθος της στρατηγικής τους;

Στην ακαδημαϊκή κοινότητα ερευνητές των κλάδων διοίκησης, κοινωνιολογίας, ψυχολογίας και οικονομικών, θέλοντας να μελετήσουν πιο επισταμένα την άποψη αυτή και να δώσουν απαντήσεις με νέα δεδομένα για τις εξελίξεις που επικρατούν και επηρεάζουν την οργάνωση και την επιτυχία μιας επιχείρησης, προσπάθησαν να εντοπίσουν και να εξηγήσουν δευτερογενείς παράγοντες που συσχετίζονται έμμεσα και άμεσα με αυτό.

Τα ευρήματα των μελετών επιβεβαίωσαν ότι η οργάνωση και η επιτυχία δεν εξαρτάται μόνο από τους πρωτογενείς παράγοντες όπως την άρτια εξειδίκευση, εκπαίδευση, γνώση και εμπειρία του ανθρώπινου δυναμικού, άλλα και από δευτερογενείς όπως η εργασιακή δέσμευση, *Salancik, 1977*, η εργασιακή ικανοποίηση, *Locke, 1984*, η εργασιακή εξουθένωση, *Maslach, 1992*, η πλαισιακή απόδοση, *Borman, 2001* και το εργασιακό άγχος *Leveck & Jones, 1996*. Το μέγεθος και ο βαθμός επηρεασμού από αυτούς τους δευτερογενείς παράγοντες

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους. *Personality traits factors at control on working stress.*

εξαρτάται από πολυποίκιλες αιτίες, ενδογενούς και εξωγενούς προέλευσης. Οι τύποι των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας είναι μια από αυτές ;

Μέσα σε ένα εργασιακό περιβάλλον οι εργαζόμενοι φέρουν τα δικά τους προσωπικά χαρακτηριστικά, τα οποία διαμορφώθηκαν κατά τη διάρκεια της ανάπτυξης και της εξέλιξης τους πριν γίνουν μέλη ενός οργανισμού. Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας δεν είναι άμεσα εμφανή αλλά επηρεάζουν παράγοντες όπως την αποδοτικότητα και την αφοσίωση. Σύμφωνα με την θεωρία του ανεστραμμένου U, από τους *Yerkes&Dodson, 1908* ένα μεγάλο μέρος της αποδοτικότητας οφείλεται στην διαχείριση του άγχους . Κατά την διάρκεια της εργασίας ο βαθμός της διαχείρισης αυτής μπορεί να συσχετιστεί με το παράγοντα των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας; Αν ναι ποιες προσωπικότητες είναι πιο ευεπίφορες στη διαχειρισιμότητα αυτή;

Η σημαντικότητα του θέματος και η διατύπωση του ερευνητικού προβλήματος

Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ενός ατόμου μπορεί να επηρεάσουν την κοινωνική συμπεριφορά του κατά τη διάρκεια της συναναστροφής του με μια κοινωνική ομάδα της οποίας είναι μέλος ή θέλει να γίνει, αναφέρει ο *Σταμίρης, 1997*.

Η αποτυχία ή η επιτυχία της συμμετοχής ενός ατόμου σε μια δραστηριότητα επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, που αλληλεπιδρούν και επηρεάζουν το επιθυμητό αποτέλεσμα. Ο βαθμός σύμπτωσης και συγκαταβατισμού των εμπλεκόμενων έμμεσα δείχνει και υποδηλώνει την επιτυχία ή την αποτυχία σε αυτήν.

Σύμφωνα με τον *Selye, 1974*, το άγχος διαιρείται σε δύο λειτουργίες. Μπορεί να εμφανιστεί ως μια κατάσταση και μορφή που ενισχύει τη σωματική και πνευματική λειτουργία και καλείται ως ενεργητικό, ενώ σε αντίθετη περίπτωση μπορεί να εμφανιστεί ως μια μορφή επίμονου στρες, που προκαλεί έντονη δυσφορία και ανησυχητικές συμπεριφορές , οι οποίες σε μεγάλο βαθμό έχουν ως αποτέλεσμα τη μείωση της απόδοσης και της αντίληψης των πραγματικών καταστάσεων.

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

Αυτά τα φαινόμενα της διαβάθμισης του άγχους εμφανίζονται στην ανθρώπινη διάσταση της καθημερινότητας και θεωρούνται αυτονόητα, καταλαμβάνοντας πολλές φορές ένα μεγάλο ποσοστό ευθύνης και επηρεασμού σε ατομικές αποφάσεις ή αποτελέσματα. Στο εργασιακό περιβάλλον όμως είναι τελείως διαφορετικά, πολύπλοκα και πολυδιάστατα, τα φαινόμενα αυτά, κατά τη διαβάθμιση και την επιρροή τους μπορεί να επηρεάσουν τις αποφάσεις ενός ατόμου τη στιγμή της εργασίας του οδηγώντας το σε λάθη, κλονίζοντας τη συνοχή και την εμπιστοσύνη των ομάδων και κατ' επέκταση τη λειτουργία ολοκλήρου του οργανισμού. Κατά συνέπεια ένα άτομο επιρρεπής σε αγχωτικές καταστάσεις δεν είναι σε θέση να διαχειριστεί με πλήρη αντίληψη και διαύγεια μια εργασία που εκτελεί, εκθέτοντας τον ίδιο ή και μέρος του οργανισμού στον οποίο συμμετέχει. Πολλοί εργαζόμενοι οδηγούνται στην αποδοχή ψυχοφθόρων καταστάσεων που μπορεί τελικά να μην είναι διαχειρίσιμες, επηρεάζοντας την παραγωγικότητα και την απόδοση ενός οργανισμού αντισταθμίζοντας το με το προσωπικό όφελος, για τη δυνατότητα της αγοράς αγαθών και υπηρεσιών από την προσφορά εργασίας τους, που υπό άλλες συνθήκες θα μπορούσε να ήταν απορριπτέα, υποστηρίζει ο *Borjas, 2016*.

Μέχρι σήμερα οι μεθοδολογίες που χρησιμοποιούνται για να καταγράψουν αυτή τη διαβάθμιση κυρίως εκτίνονται σε ερωτηματολόγια ψυχομετρικής αποτύπωσης, φανερώνοντας στους ερωτηθέντες το σκοπό της συμπλήρωσης τους. Με αποτέλεσμα πολλοί υποψήφιοι εργαζόμενοι κατά τη διαδικασία της συνέντευξης να είναι επιφυλακτικοί και τα αποτελέσματα να μη φέρουν την κατάλληλη αξιοπιστία.

Αντίθετα τα ερωτηματολόγια για τον καθορισμό της προσωπικότητας χρησιμοποιούνται για να καταγράψουν πτυχές που δεν μπορούν να υποψιάσου ένα υποψήφιο για το σκοπό της συμπλήρωσης τους.

Εάν θα μπορούσε να γίνει ταυτίσει των αποτελεσμάτων αυτών των δυο εργομετρικών εργαλείων μέσω της παρούσας έρευνας και επαγωγικά να υπάρχει η εικόνα για το βαθμό επιρρεπείας της διαχειρισιμότητας του άγχους μέσω των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας, ένας οργανισμός θα είναι σε πλεονεκτικότερη θέση εφόσον εξ' αρχής θα μπορεί να γνωρίζει την τάση της ικανότητας αυτής σε εργαζομένους που πρόκειται να προσλάβει ή που έχει.

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους. *Personality traits factors at control on working stress.*

Έως και σήμερα οι πρακτικές που ακολουθούνται δεν είναι εξειδικευμένες στο τομέα αυτό. Η συσχέτιση της προσωπικότητας με το βαθμό διαχείρισης του εργασιακού άγχους για άρτια συνεργασία των τμημάτων καθώς και τη μεγιστοποίηση της αποδοτικότητας δεν είναι ξεκάθαρη.

Σε έρευνες έχει επικρατήσει ότι οι αποτυχίες οφείλονται κυρίως σε πρωτογενείς παράγοντες όπως προαναφέρεται στην εισαγωγή και είναι η γνώση, η εμπειρία, η δέσμευση, η προνοητικότητα και η στρατηγική.

Σε αντίθεση με ελάχιστες όπου υποστηρίζουν πως ένας ακόμα σημαντικός παράγοντας για την επιτυχία προέρχεται από τα στοιχεία των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας και της δημογραφίας όπως αναφέρει σε δημοσίευση του ο *Suliman, 2010*.

Σύμφωνα με τα παραπάνω καθίσταται επιτακτική η ανάγκη για μια περαιτέρω ανάλυση ,μελέτη και αποσαφήνιση της μεταβλητής της προσωπικότητας και του βαθμού επιρροής της στη διαχείριση των αγχωτικών καταστάσεων στο εργασιακό περιβάλλον. Η εφαρμογή μοντέλων και μεθόδων με προσαρτώμενη τη μεταβλητή ίσως να διευκολύνει έναν οργανισμό στη διαδικασία τοποθέτησης και εκμετάλλευσης του εργατικού δυναμικού που βρίσκει ή έχει στη διάθεση του, χρησιμοποιώντας τη ρήση "ο σωστός άνθρωπος στη σωστή θέση", εκμεταλλεζόμενος στο έπακρο τις δυνατότητες του.

Πεδίο εφαρμογής της έρευνας.

Το πεδίο εφαρμογής βασίστηκε σε πρωτόγεννη έρευνα , τα δεδομένα προήλθαν από την ανάλυση των αποτελεσμάτων πληθυσμιακού δείγματος του εργατικού δυναμικού τριών οργανισμών , ενός ιδιωτικού και δυο του δημόσιου τομέα και αφορούσαν την εξέταση των μεταβλητών που σχετίζονται με τις τάσεις της προσωπικότητας και του εργασιακού άγχους. Για να γίνει εφικτό επικεντρώθηκαν και αντλήθηκαν στοιχεία από τους κλάδους των κοινωνικών επιστημών, όπως της ψυχολογίας, της κοινωνιολογίας και της εταιρικής διαχείρισης. Παράλληλα προσεγγιστική η δομή των θεωριών μελετώντας από κάθε πλευρά το τι είναι σημαντικό εξάγοντας τα κατάλληλα συμπεράσματα από τα

Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους. Personality traits factors at control on working stress.

δεδομένα των μελετών και θεωριών που ήδη εφαρμόζονται από τους εκάστοτε κλάδους. Ουτοσώστε να επιτευχθεί η καλύτερη ανάλυση και αποκωδικοποίηση των στόχων που έθεσε η έρευνα.

Σκοπός

Ο αρχικός σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να εξετάσει και να διερευνήσει, το κατά πόσο οι τάσεις των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας ενός ατόμου επηρεάζουν το βαθμό διαχείρισης των αγχωτικών καταστάσεων στο χώρο εργασίας και να απαντήσει στο ερώτημα, εάν οι τάσεις των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας είναι ένας παράγοντας που μπορεί να επιδρά και να μεταβάλει το βαθμό διαχείρισης του εργασιακού άγχους εντός του εργασιακού περιβάλλοντος.

Παράλληλα , με την έκθεση και την ανάλυση των αποτελεσμάτων της ήταν να θέσει τις βάσεις για την εκκίνηση εφαρμογής μιας μεθοδολογίας που θα αφορά την αξιολόγηση και την επιλογή προσωπικού, προθέτοντας τον παράγοντα της προσωπικότητας μέσα σε αυτές. Αποκομίζοντας με αυτό τον τρόπο μια καλύτερη κατανόηση στα δευτερογενή χαρακτηριστικά των υπάλληλων και των στελεχών που αρχικά δεν θα μπορούσαν να είναι εμφανή κατά τη διάρκεια μιας τυπικής συνέντευξης ή κατά τη διαδικασία μιας τυπικής αξιολόγησης. Επιτυγχάνοντας ταχύτερα την αύξηση της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας στο τομέα της συνεργασίας τόσο των εργαζομένων όσο και των τμημάτων ενός οργανισμού.

Στόχοι

Οι στόχοι της έρευνας αφορούσαν :

Θεωρητικά ,τις καταγραφές και τις τάσεις των **χαρακτηριστικών της προσωπικότητας και του άγχους**, κατ 'επέκταση του **εργασιακού άγχους** ως έννοιες μέσω των βιβλιογραφικών αναφορών και των θεωριών.

Ερευνητικά , τη διερεύνηση επιρροής των χαρακτηριστικών (τάσεων) της προσωπικότητας και το συσχετισμό τους ως παράγοντα επηρεασμού στη διαβάθμιση του εργασιακού άγχους, καθώς και αν και η εργασιακή εμπειρία ,το γενετήσιο φίλο και ο εργασιακός τομέας, μπορούν να επηρεάσουν το βαθμό του εργασιακού άγχους ενός ατόμου.

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους. *Personality traits factors at control on working stress.*

Ως δευτερεύων στόχος ήταν η επιδίωξη της αλλαγής στον τρόπο στρατηγικής της αξιολόγησης και της επιλογής που ακολουθεί ένας οργανισμός για την κάλυψη των θέσεων εργασίας που προκύπτουν, καθώς η προσθήκη της επιπλέον πληροφόρησης έμμεσα σε περίπτωση επιρροής κάποιας ή κάποιων μεταβλητών στην υπαιτιότητα του βαθμού του εργασιακού άγχους ενός ατόμου, θα δίνει τη δυνατότητα του άμεσου σκιαγραφήματος των υποψηφίων και της ικανότητας τους στην ανταπόκριση των ψυχοφθόρων απαιτήσεων της εκατοστέ θέσης.

Θεωρητικοί στόχοι

Οι θεωρητικοί στόχοι που προσπάθησε να καλύψει η έρευνα μέσα από τη βιβλιογραφία αφορούσαν τις προσεγγίσεις των θεωριών για τα χαρακτηριστικά και τους τύπους της προσωπικότητας, την περιγραφή των τύπων του άγχους ,καθώς και στις θεωρίες που στηρίζονταν οι οροί εργασιακό άγχος και εργασιακή εμπειρία.

Ο πρώτος θεωρητικός στόχος αφορούσε την ανθρώπινη **προσωπικότητα** και την αποκωδικοποίηση των χαρακτηριστικών της , σύμφωνα με τους *Costa & McCrae ,1990*. η προσωπικότητα μπορεί να περιγραφεί και να ταξινομηθεί με πληρότητα μέσω πέντε προκαθορισμένων διαστάσεων που είναι, η ευσυνειδησία ,η συναισθηματική σταθερότητα, η εξωστρέφεια, η προσήνεια και η δεκτικότητα στις νέες εμπειρίες.

Ο δεύτερος θεωρητικός στόχος αφορούσε την κάλυψη των θεωριών που περιγράφουν τους **τύπους του άγχους** ενδεικτικά, Ο *Seley ,1974* αναφέρει στη θεωρία του " Γενικό σύνδρομο προσαρμογής" ,ότι το άγχος μπορεί να εμφανιστεί σαν μια κατάσταση τριών κατηγοριών διαβάθμισης, που είναι το ευεργετικό, το επεισοδιακό οξύ, και το χρόνιο. Το ευεργετικό, το συναντάμε σαν το πρώτο επίπεδο αντίδρασης σε περιπτώσεις έντονων καταστάσεων που μόλις προηγήθηκαν, ενεργοποιώντας τους μηχανισμούς του άτομου για πλήρη ετοιμότητα, αυτό μπορεί να προκαλέσει αρχικά μια ευχάριστη ένταση αλλά μπορεί να το εξαντλήσει και να το καταβάλει εάν το χρονικό περιθώριο σε αυτό παραταθεί και περάσει στο δεύτερο επίπεδο. Το επεισοδιακό οξύ στρες αντιπροσωπεύει το δεύτερο επίπεδο και αναφέρεται ως μια κατάσταση καθημερινής στρεσογόνας πίεσης που μπορεί να προκαλέσει έντονα

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους. *Personality traits factors at control on working stress.*

σωματικά προβλήματα, αδυναμία αντιλήψεις και συσχέτισης χρόνου και χώρου, καθώς και συμπτώματα έλκους, καρδιακών παθήσεων και επιθετικότητας. Ενώ το τρίτο το χρόνιο επίπεδο συναντάται σε άτομα που βρίσκονται μόνιμα σε μια κατάσταση άγχους, το οποίο θεωρείται ως μια φυσιολογική κατάσταση από αυτά, αλλά υποσυνείδητα τα φθείρει ψυχικά και σωματικά σε βαθμό που μπορεί να τα οδηγήσει σε μόνιμα ψυχοσωματικά προβλήματα.

Ο τρίτος θεωρητικός στόχος σχετίστηκε με τη βιβλιογραφική προσέγγιση και τον καθορισμό του εργασιακού άγχους. Το **εργασιακό άγχος** γενικά αναφέρεται ως μια κατάσταση που δημιουργείται στον εργαζόμενο όταν υποβάλλεται σε υπερβολική πίεση απόδοσης, κατά απαίτηση των συνθηκών του εργασιακού περιβάλλοντος. Εμφανίζεται σαν μια δυσμενής αντίδραση που πολλές φορές οδηγεί σε συγκρούσεις τόσο εντός όσο και εκτός του εργασιακού περιβάλλοντος, σύμφωνα με τις *Καρρά, & Σαρίδη, 2015*.

Ο τέταρτος θεωρητικός στόχος της ερευνητικής απόπειρας ήταν η βιβλιογραφική προσέγγιση του καθορισμού της **εργασιακής εμπειρίας** καθώς σύμφωνα με το *O.E.D., 1989*, η εργασιακή εμπειρία είναι η πρακτική γνώση που προέρχεται από τη συμμετοχή του εργαζόμενου σε γεγονότα και καταστάσεις μέσα από το εργασιακό περιβάλλον, εξασφαλίζοντας του μέσω της επανάληψης και της συμμετοχής του, την εμπειρική γνώση και τεχνογνωσία που είναι απαραίτητη για αυτόν, αλλά μεμονωμένα η εργασιακή εμπειρία δεν αποτελεί τεκμήριο γνώσης και εξειδίκευσης.

Ερευνητικοί Στόχοι.

Μέσω του μοντέλου των πέντε παραγόντων έγινε προσπάθεια διασύνδεσης των τύπων της προσωπικότητας με τις μορφές των τριών διαβαθμίσεων του άγχους, εξετάστηκε αν η εργασιακή εμπειρία έχει επιρροή στη διαχείριση του άγχους κατά την εργασία, καθώς και αν το φύλο και ο εργασιακός τομέας επηρεάζουν τη διαχείριση του άγχους μέσα στο εργασιακό περιβάλλον.

Σύμφωνα με τα παραπάνω οι ερευνητικοί στόχοι της πρωτογενούς έρευνας διαμορφώθηκαν ως έξης:

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

- 1. Διερευνήθηκε η επιρροή των **χαρακτηριστικών της προσωπικότητας** στη διαχείριση του εργασιακού άγχους, στηριζόμενη στη θεωρία των πέντε τύπων της προσωπικότητας των *McCrae&Costa, 1990*.
- 2. Διερευνήθηκε η επιρροή της **εργασιακής εμπειρίας** στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
- 3. Διερευνήθηκε η επιρροή των **δημογραφικών** στοιχείου που αφορούσαν το **φύλο** και τον **εργασιακό τομέα απασχόλησης**, στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.

Ερευνητικές Ερωτήσεις

Αφού καθορίστηκαν οι στόχοι της έρευνας δηλώνοντας το σαφή σκοπό, ήταν αναγκαίο να τεθούν οι ερευνητικές ερωτήσεις ως οδηγός τόσο για τη θεωρητική όσο και για την πρωτογενή έρευνα, αποφεύγοντας με αυτόν τον τρόπο τις παρεκκλίσεις και αλλοιώσεις που μπορούσαν να σημειωθούν από το αρχικό πλαίσιο κατά την εξέλιξη της.

Έτσι η ερευνητική κατεύθυνση διαμορφώθηκε ακολουθώντας τις κάτωθι διατυπωμένες ερωτήσεις :

- 1) Πως μπορούν να διακριθούν τα χαρακτηριστικά μιας προσωπικότητας και ποια είναι αυτά;
- 2) Τι είναι άγχος ποιες είναι οι διαβαθμίσεις του και ποιοι παράγοντες το προκαλούν;
- 3) Τι θεωρείται εργασιακό άγχος ;
- 4) Τι θεωρείται εργασιακή εμπειρία;
- 5) Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας και του εργασιακού άγχους;
- 6) Υπάρχει συσχέτιση της εργασιακής εμπειρίας με το επίπεδο του εργασιακού άγχους ;
- 7) Επηρεάζει το γενετήσιο φύλο του ατόμου το επίπεδο του εργασιακού άγχους ;
- 8) Επηρεάζει ο εργασιακός τομέας το επίπεδο του εργασιακού άγχους ;

Βιβλιογραφική προσέγγιση.

Η βιβλιογραφική προσέγγιση της έρευνας αρχικά είχε σχεδιαστεί με βάση τη μελέτη άρθρων και συγγραμμάτων που αναφέρονταν στους παράγοντες του άγχους και της προσωπικότητας. Καθώς και στα μοντέλα και στις θεωρίες που ανατηχθήκαν μέσω των επιστημονικών κλαδών της κοινωνιολογίας και της ψυχολογίας.

Σύμφωνα με τον *Σταμίρη*, 1997 μέσω της κοινωνιολογίας αναλύονται και ερευνώνται οι μακροπρόθεσμοι στόχοι και οι βασικές δομές της κοινωνίας όπου μέσω αυτών εντοπίζονται οι δυνάμεις και οι συνθήκες που συνδέουν και συμβάλλουν στο μετασχηματισμό της προσωπικότητας των ατόμων.

Οι *Pervin, Cervone*, 2013. παράλληλα αναφέρουν, ότι μέσω των πολιτισμικών και διαπροσωπικών βάσεων η προσωπικότητα προάγεται από θεωρίες που εκτιμούν και αξιολογούν το βαθμό σημαντικότητας και προσαρμογής των χαρακτηριστικών της.

Επίσης ο *Ζέρβας*, 1993 αναφέρει, ότι η ψυχολογία μπορεί να αιτιολογεί μέσω της ανάλυσης και της ανάπτυξης των θεωρημάτων της, την εικόνα των συμπεριφοριστικών αλλαγών που μπορεί να παρουσιάσει ένα άτομο κατά τη διάρκεια ψυχοφθόρων καταστάσεων.

Κατά τον *Δανασσή - Αφεντάκη*, 1994. η δομή και η εξέλιξη της προσωπικότητάς του ανθρώπου κατά το διάστημα της ανάπτυξης του, αποτελεί κύριο αντικείμενο της ψυχολογίας.

Κατά τη διάρκεια της συγγραφής διαπιστώθηκε επίσης ότι υπάρχουν σχετικές αναφορές για ένα ευρύ φάσμα συμπεριφορών με τις οποίες η προσωπικότητα επηρεάζει τη διαδικασία ενεργοποίησης του άγχους, λαμβάνοντας ως αρχή τη θεωρία των συναλλακτικών πιέσεων όπως υποστηρίζει η *Vollrath*, 2001.

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

Έρευνες της ψυχολογίας όπως του *Robertson,2014*. υποστηρίζουν, ότι τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας μπορούν να αλληλεπιδρούν μεταξύ τεσσάρων συγκεκριμένων παραγόντων που είναι το άγχος, ο έλεγχος, η υπερφόρτωση, και η ισορροπία.

Προγενέστερα το 2010 μια έρευνα του *Suliman*, αποσαφηνίζει ότι μερικά χαρακτηριστικά γνωρίσματα της προσωπικότητας θεωρούνται υπεύθυνα για τη διαφοροποίηση της συμπεριφοράς και του τρόπου εκτέλεσης των καθηκόντων που εμφανίζουν οι υπάλληλοι κατά τη διάρκεια της εργασίας, επισημαίνοντας ότι αφορούν κυρίως δημογραφικούς παράγοντες όπως το φύλο, η ηλικία και η εργασιακή πείρα.

Ενδιαφέρον έδειξαν και οι αναφορές της *Bertolino,2013*. που σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας αποδεικνύει ότι υπάρχει συσχέτιση του βαθμού διαφοροποίησης και επηρεασμού της προσωπικότητας από την ηλικία, σε τομείς συνεργασίας, μεροληψίας και πλαισιακής απόδοσης των ατόμων και των ομάδων μέσα σε ένα εργασιακό περιβάλλον.

Οι *Fox&Pau,2006*. επίσης αναφέρουν ότι υπάρχουν ερμηνείες μοντέλων που κατατάσσουν τη διαφορετικότητα και τον ρόλο της εργασίας σε επίπεδα όπου μπορούν να επηρεάζουν σε βαθμό και ένταση τις μεταβλητές του στρες, της γνώσης και της εργασιακής ικανοποίησης.

Κατά τον Καπρίνη,2014. οι εξελίξεις και οι τάσεις του επιχειρηματικού τομέα μπορεί να επηρεάσουν τους εργαζόμενους και το εργασιακό περιβάλλον.

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

Θεωρητική προσέγγιση

Άγχος

Σαν ερμηνεία σήμερα το άγχος χρησιμοποιείται ως όρος περιγράφοντας μια ψυχοσωματική κατάσταση και αντίδραση που μπορεί να νιώσει ένα άτομο υπό το βάρος κάποιων απαιτητικών υποχρεώσεων ή υπό το καθεστώς κάποιας απειλής φανερώνοντας αντιδράσεις φόβου και ανησυχίας κατά τον *Selye ,1932*. η αντίδραση αυτή εμφανίζεται στην περίπτωση που το άτομο νιώθει ανίκανο να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις μιας κατάστασης.

Από πλευράς φυσιολογίας σύμφωνα με τη θεωρία του *Cannon&Brand ,1932*. το άγχος ευθύνεται για τη διαταραχή της ομοιοστατικής ισορροπίας του οργανισμού και ταυτόχρονα για την απώλεια και μείωση της αυτοδιοίκησης του ατόμου, εμφανίζοντας έντονα σημάδια ξηροστομίας , εφίδρωσης καθώς και ακανόνιστο ρυθμό αναπνοής. Περιγραφικά η απόδοση του άγχους φανερώνει συναισθήματα πίεσης, σφιξίματος και ανησυχίας που κατά τον *Selye* είναι "το σύνδρομο που αισθάνεσαι και νιώθεις άπλα άσχημα."

Η ακριβής περιγραφή του ορισμού, πολλές φορές αναφέρεται σαν μια λέξη που περιγράφει την κατάσταση που εκτίθεται ή βιώνει το άτομο και σε άλλες περιπτώσεις περιγράφει την κατάσταση της υγείας του ατόμου και των συμπτωμάτων που φέρει από αυτό . *Robert de Board ,1883*.

Μηχανισμοί και παράγοντες εκκίνησης του άγχους.

Η έκθεση αντίδρασης σε μια τέτοια ασυνήθιστη κατάσταση πυροδοτεί την επεξεργασία πολλαπλών σκέψεων και αντιδράσεων μέσα στον ανθρώπινο οργανισμό και εγκέφαλο, αυξάνοντας τις λειτουργίες των αισθήσεων, όπως για παράδειγμα της προσοχής και της αντίληψης, πυροδοτώντας ταυτόχρονα ψυχοσωματικές αλλαγές που σε κάθε άτομο ο βαθμός εμφάνισης και ενεργοποίησης ποικίλει ανάλογα με την αντίληψη και τις εμπειρίες που φέρει.

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

Το άγχος εμφανίζεται σταδιακά αρχικά χωρίς μεγάλες εντάσεις από αιτίες που είναι καθορισμένες και αρχειοθετημένες ως φοβίες , αν συνεχιστούν με επαναλλειψιμότητα και διάρκεια μπορεί να παρατηρηθούν απότομες αλλαγές, έντασης με ανοδική αύξηση που είναι ικανές να επιφέρουν συμπεριφοριστικές αποκλίσεις του φυσιολογικού υπό τη μορφή πανικού, όπως αναφέρει σε άρθρο του ο Σκαπινάκη , 2004.

Ως μηχανισμός μπορεί να λειτουργήσει προς δύο κατευθύνσεις, ως σύμμαχος βοηθώντας το άτομο να ανταπεξέλθει σε μια δύσκολη και απαιτητική κατάσταση στην οποία έχει εισέλθει δίνοντας τη δυνατότητα μιας ορθής επιλογής ή αντίδρασης , εκμεταλλευόμενο στο έπακρο την εμπειρία και τη γνώση του, ή ως λυμεώνας φανερώνοντας συναισθήματα υψηλής απογοητεύσεις , θύμου, εξουθένωσης , κατάθλιψης , φόβου και αδυναμίας , μειώνοντας τα επίπεδα της ικανότητας των αντιδράσεων, της συγκέντρωσης, του έλεγχου, και των ορθών επίλογων.

Κατ' επέκταση σύμφωνα με τον Lazarus ,1966. και τον Sir Peto ,1996. το άγχος το συναντάμε σε δυο μορφές, με τη θετική ως ωφέλιμο και με την αρνητική ως βλαβερό. Αυτό συμβαίνει διότι σε μια ήπια μορφή το άγχος ενεργοποιεί όλους τους μηχανισμούς αντίδρασης του ατόμου βοηθώντας τον οργανισμό να ανταπεξέλθει σε μια απαιτητική κατάσταση λειτουργώντας σαν σύστημα άμυνας. Αντίθετα σε μια έντονη και μακροχρόνια εμφάνιση, η ενεργοποίηση των μηχανισμών αυτών μπορεί να επιφέρει ανεπανόρθωτες βλάβες στον οργανισμό του ατόμου, όπως καρδιαγγειακή ίσχαιμα, σύμφωνα με την Burg , 2005.

Το άγχος ως συναίσθημα εμφανίζεται κυρίως σε περιπτώσεις που το άτομο δεν είναι εξοικειωμένο με ένα χώρο όπου παρευρίσκεται ή δεν έχει προετοιμαστεί κατάλληλα για μια κατάσταση που καλείται να αντιμετωπίσει σε μια δεδομένη στιγμή.

Συμφώνα με το Εργαστήριο Ψυχολογικής Συμβουλευτικής του Καποδιστριακού πανεπιστήμιου Αθηνών ,2017. Το άγχος εκδηλώνεται σε τέσσερα διαφορετικά επίπεδα και με τρεις διαφορετικούς βαθμούς έντασης , που αφορούν το συναίσθημα, το σώμα, τη συμπεριφορά και τη σκέψη. Τα επίπεδα αυτά μπορούν να αλληλεπιδρούν μεταξύ τους σε

■ Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

βαθμό και ένταση δημιουργώντας συμπεριφορές που δυσκολεύουν την καθημερινότητα του ατόμου. "Πινάκες 1,2,3"

Συμπτώματα πρώτου σταδίου στιγμιαίου άγχους

Συναισθήματα	Σκέψη	Συμπεριφορές	Σώμα
Στενοχώρια	Σκέψη του είδους: «δεν θα τα καταφέρω»	Παρορμητικότητα	Εφίδρωση
Ανησυχία	Σκέψη του είδους: «θα αποτύχω»	Τρίξιμο δοντιών και δάγκωμα νυχιών	Σφιγμένοι μύες
Ενοχές όταν κάποιος ξεκουράζεται, επειδή θα έπρεπε να κάνει κάποια δουλειά	Σκέψη του είδους: «δεν μου φτάνει ο χρόνος»	Έλλειψη οργανωτικότητας	Συχνουρία / διάρροια
Εκνευρισμός	Θεωρούμε τους άλλους υπεύθυνους για ό,τι άσχημο του συμβαίνει	Αναποφασιστικότητα	Χέρια που τρέμουν
		Υπερβολικές απαιτήσεις από τους άλλους	Ξηροστομία
		Απώλεια χιούμορ	

*Πίνακας 1.1**

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

Συμπτώματα δευτέρου σταδίου έντονου άγχους

Συναισθήματα	Σκέψη	Συμπεριφορές	Σώμα
Θλίψη	Η σκέψη 'κολλάει' σε κάτι	Δεν απολαμβάνουμε τα πράγματα που απολάμβάναμε παλιότερα	Δυσκολίες στον ύπνο
Σύγχυση	Σκέψη του είδους: «πρέπει να κάνω αυτό, πρέπει να κάνω και το άλλο, πρέπει»	Αποφυγή καθηκόντων που προκαλούν άγχος	Κεφαλαλγίες και άλλοι πόνοι σε διάφορα σημεία του σώματος
Γρήγορη εναλλαγή συναισθημάτων (π.χ. ευφορία - εκνευρισμός)	Σκέψη του είδους: «χάλια τα πήγα»	Υπερβολικές αντιδράσεις σε μικρές αντικειμενικά ενοχλήσεις	Διαρκές αίσθημα κόπωσης ή εξάντλησης
Θυμός	Φοβόμαστε για το χειρότερο	Απρόβλεπτες αντιδράσεις	Αίσθημα πνιγμού και δυσκολία στην αναπνοή / λιποθυμικές τάσεις
Έντονη ανησυχία για το μέλλον		Επιθετικότητα	Ταχυπαλμίες
		Απώλεια της όρεξης ή υπερβολική όρεξη	Απώλεια ή αύξηση του σωματικού βάρους
		Δυσκολία στην εκφορά του λόγου	

Πίνακας 1.2*

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

Συμπτώματα τρίτου σταδίου χρόνιο άγχους.

Συναισθήματα	Σκέψη	Συμπεριφορές	Σώμα
Αίσθημα ακινητοποιήτου	Αδυναμία στη συγκέντρωση	Κοινωνική απόσυρση / απομόνωση	Συχνές αρρώστιες
Απαισιοδοξία	Προβλήματα μνήμης	Κατάχρηση ηρεμιστικών, αλκοόλ ή άλλων ουσιών	Χρόνιοι πόνοι σε διάφορα σημεία
Χαμηλό αυτοσυναίσθημα	Σκέψη του είδους: «η ζωή μου είναι χάλια»	Αυτοκτονία	Καρκίνος
Διαρκής ανησυχία / φοβίες		Αύξηση ατυχημάτων	Εγκεφαλικό
Κατάθλιψη			Καρδιοπάθειες

Πίνακας 1.3*

* Πηγή: Τμήμα Ψυχολογίας ,Εργαστήριο Ψυχολογικής Συμβουλευτικής Φοιτητών, Καποδιστριακό πανεπιστήμιο Αθηνών ,2017.

Σύμφωνα με ερευνητές όπως τον *Wang* ,2016 το άγχος απορρέει από παράγοντες ενδογενείς ή εξωγενείς. Ενδογενείς παράγοντες θεωρούνται οι εμπειρίες ,οι γνώσεις ,η συνείδηση ,η σκέψη, και η ικανότητα της προσαρμοστικότητας. Εξωγενείς παράγοντες θεωρούνται οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι δηλαδή το περιβάλλον όπου ζει και εργάζεται το άτομο.

Με άρθρα που έχουν δημοσιευτεί στην *Αμερικανική Εθνική Βιβλιοθήκη Ιατρικής NCBI*, από τον *Hurble*, το 1985 και από τον *Wang*, το 2016 , υποστηρίζουν ότι αυτοί οι εσωτερικοί παράγοντες λειτουργίας η σκέψη , η συνείδηση και η ικανότητα της προσαρμοστικότητας , επηρεάζουν το βαθμό και την εμφάνιση του άγχους εκκινώντας ψυχοσωματικές διαταραχές στα συστήματα του ανοσοποιητικού , του ενδοκρινικού , του μυοσκελετικού , επιφέροντας μείωση στην απόδοση και την υγεία του ατόμου. Σε περιπτώσεις που το άγχος εμφανίζεται

— *Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.*

για παρατεταμένη χρονική διάρκεια είναι υπεύθυνο για το 85% με 90% των οργανικών παθήσεων που εμφανίζονται σε ένα άτομο κατά τη διάρκεια της ζωής του.

Από τις εκπονήσεις ερευνών του *Οργανισμού υγείας της Ευρωπαϊκής Ένωσης το 2014*, οι εξωτερικοί μηχανισμοί που εκκινούν τις αγχωτικές καταστάσεις οφείλονται κυρίως στους ψυχοκοινωνικούς κίνδυνους, συμβάλλοντας και αυτοί στην επιβάρυνση της υγεία του ατόμου καθιστώντας το μη παραγωγικό.

Το άγχος από όποια πηγή και αν προέρχεται μπορεί να εξελιχθεί μέσω των προαναφερόμενων παραγόντων σε μια παθολογική αδυναμία που μπορεί να εξελιχθεί και να οδηγήσει σε εκτεταμένα προβλήματα ψυχής και παθολογικής ισορροπίας.

Προσεγγίζοντας από τα παραπάνω το άγχος θεωρείται ως ένα χαρακτηριστικό της καθημερινότητας και της σύγχρονης ζωής που καλό θα ήταν τελικά να το αντιμετωπίζαμε όχι σαν μια απειλή αλλά ως μια πρόκληση για την καλύτερη διαβίωση μας αναφέρουν η *Cartwright*, και ο *Cooper*, 1997.

Θεωρίες άγχους.

Κατά την ανάλυση και παρατήρηση αυτής της ψυχοσωματικής κατάστασης και αντίδρασης πολλοί ερευνητές προσπάθησαν να δώσουν τη δική τους ερμηνεία μέσω των ερευνών και των πειραμάτων τους ώστε να απαντήσουν στο ερώτημα τι είναι άγχος, πως εμφανίζεται και ποια είναι η λειτουργία του και η δράση και η επίπτωση του πάνω στον ανθρώπινο οργανισμό και σκέψη.

Προσεγγίζοντας από διάφορες πλευρές της επιστήμης όπως την ψυχολογία, την κοινωνιολογία, την ανθρωπολογία και τη βιολογία, αναπτύχθηκαν και δημιουργήθηκαν πολλές θεωρίες και μοντέλα που συσχετίζονται με το πως και το γιατί.

*Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.*

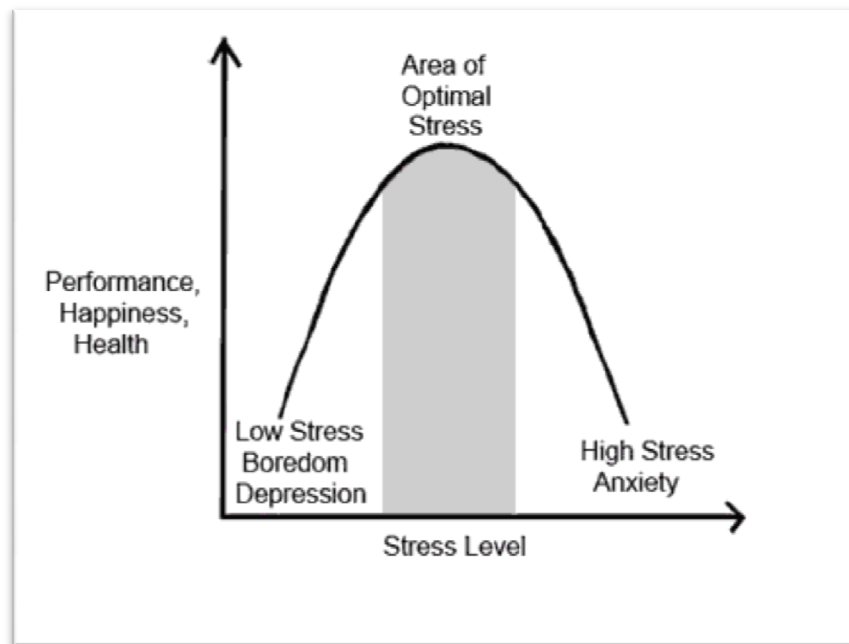
Οι πιο χαρακτηρίσιμες και γνωστές θεωρίες αφορούν, τη θεωρία του ανεστραμμένου U " Inverted - U hypothesis " από τους Yerkes&Dodson το 1908 , τη θεωρία του συνδρόμου της γενικής προσαρμογής "General Adaptation Syndrome", από τον Selye Hans το 1946, καθώς και τα μοντέλα των απαιτήσεων και ελέγχου "Demand and Control Model" των Waldron & Edling το 1997, και των συναλλακτικών αξιολογήσεων "The Transactional Model of stress and coping" της Folkman και του Lazarus το 1984.

Η θεωρία του ανεστραμμένου U " Inverted - U hypothesis "

Η θεωρία του ανεστραμμένου U, σύμφωνα με τους Yerkes&Dodson 1908 συσχετίζει το επίπεδο άγχους και απόδοσης , αποτυπώνοντας ότι υπάρχει ένα ιδανικό "επίπεδο διέγερσης" που είναι ικανό να αποδώσει τα μέγιστα αποτελέσματα σε κάθε δραστηριότητα ή εργασία που απαιτείται. Η αποτύπωση βασίζεται σε δύο γεωμετρικούς άξονες "Σχήμα 1" ο κάθετος άξονας καταγράφει το ποσοστό μεταβολής της απόδοσης - εκτέλεσης με διαβάθμιση που ξεκινά από το αδύνατο στο δυνατό, ενώ ο οριζόντιος άξονας καταγράφει τη μεταβολή της εξέγερσης των συναισθημάτων- άγχους με διαβάθμιση που ξεκινά από τη χαμηλή στην υψηλή.

Όσο το επίπεδο διέγερσης - άγχους αυξάνει τόσο το επίπεδο δυσκολίας της εκτέλεσης ανεβαίνει, δυσκολεύοντας την ταχύτητα επεξεργασίας των πληροφοριών. Θέλοντας να δώσουμε ένα περιγραφικό τρόπο επεξήγησης μπορούμε να παρομοιάσουμε το επίπεδο διέγερσης, με ένα ηχείο κατά τη στιγμή μετάδοσης ενός ήχου. Όταν η ένταση είναι χαμηλή οι πληροφορίες που μεταδίδονται από αυτό δεν είναι ικανές να ακουστούν καθαρά από τον δέκτη , όσο αυξάνεται η ένταση ο ήχος λαμβάνεται καθαρότερος, όμως στην περίπτωση που συνεχιστεί η αύξηση της εντάσεως η παραμόρφωση που θα υποστεί ο ήχος θα μειώσει την καθαρότητα του, χωρίς ο δέκτης να είναι πια σε θέση να ακούσει καθαρά την πληροφορία. Έτσι πρακτικά γίνεται και με τα επίπεδα άγχους και απόδοσης, αρχικά το άγχος ετοιμάζει τον εκτιθέμενο να επεξεργαστεί τις πληροφορίες με τέτοιο τρόπο ώστε να του παρέχει τη δυνατότητα να πάρει τις σωστές αποφάσεις, ενώ αντίθετα στην περίπτωση που τα επίπεδα του άγχους συνεχίζουν να αυξάνονται αυτό είναι αδύνατον να πραγματοποιηθεί.

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.



Σχήμα 1

Αξίζει να αναφερθεί ότι πάνω στη θεωρία αυτή στηρίχτηκαν αρκετοί ερευνητές όπως ο *Lazarus* ,1966, ο *Selye* ,1974 ο *Ivancevich* και ο *Mattenson* ,1993 για να αναπτύξουν και εξελίξουν τις δίκες τους θεωρίες και μοντέλα, προσπαθώντας να δώσουν ερμηνείες και ορισμούς για το άγχος αποδίδοντας του προσδιορισμούς όπως θετικό , αρνητικό, επιθυμητό , ευεργετικό.

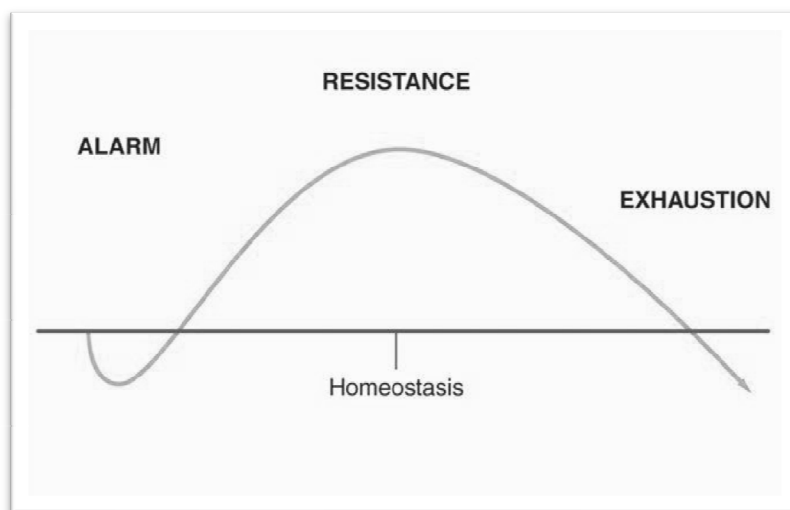
Η Θεωρία της συσχέτισης του άγχους και του συνδρόμου γενικής προσαρμογής, "Stress and General Adaptation Syndrome*".

Η θεωρία της συσχέτισης του άγχους και του συνδρόμου γενικής προσαρμογής αναπτύχθηκε από τον διάσημο ενδοκρινολόγο *Selye* το 1946 στο πλαίσιο της προσπάθειας να εξηγήσει τους βιολογικούς μηχανισμούς ενεργοποίησης ασθενειών από ψυχοσωματικές καταστάσεις που προκαλούνται από τη χρόνια έκθεση σε αυτό , η πρώτη επίσημη παρουσίαση και δημοσίευση έγινε το 1950 στο Βρετανικό ιατρικό περιοδικό "BRITISH MEDICAL JOURNAL" Με γενικό τίτλο "Stress and General Adaptation Syndrome*" Άγχος και το γενικό σύνδρομο προσαρμογής, όπου εκεί ο ερευνητής προσπάθησε να εξηγήσει με

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

ποιούς τρόπους και μηχανισμούς ενεργοποίησης το άγχος προκαλεί την εξασθένιση του ανοσοποιητικού συστήματος του εκτεθέντος.

Βάση του μοντέλου το άτομο κατά την προσπάθειά του να αντιμετωπίσει στρεσογόνες καταστάσεις διέρχεται από τρεις φάσεις, "σχήμα 2" το συναγερμό, την αντίσταση και την εξάντληση, κατά την πρώτη φάση ενεργοποιούνται όλοι οι μηχανισμοί για να αντιμετωπίσουν την κατάσταση στην οποία εισέρχεται το άτομο. Στη δεύτερη φάση γίνεται μια προσπάθεια καλύτερης επίτευξης της προσαρμογής στην κατάσταση και ταυτόχρονης προσπάθεια ανάκτησης και μεταστροφής του ατόμου στη φυσιολογική κατάσταση και στην ισορροπία εάν αυτό αποτύχει συνεχίζει η επίδραση των στρεσογόνων καταστάσεων όπου έκει επέρχεται η κατάρρευση του αμυντικού συστήματος, ενεργοποιώντας την τρίτη φάση που είναι η εξάντληση. Σε αυτό το στάδιο ο οργανισμός δεν μπορεί πλέον να ανταποκριθεί και να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις που εμφανίζονται, με αποτέλεσμα οι μηχανισμοί άμυνας να καταρρέουν και να επανεμφανίζεται το στάδιο συναγερμού, χωρίς όμως την εμφάνιση της αντίστασης. Έτσι ο Selye, διαχωρίζει το άγχος σε 3 επίπεδα και κατηγορίες που τα ονομάζει, οξύ, επεισοδιακό, και χρόνια άγχος.



Σχήμα 2.

Η θεωρία των σχετικών απαιτήσεων και ελέγχου "Demand and Control model".

Το μοντέλο σχετικών απαιτήσεων και ελέγχου "Demand and Control model" καταγράφει μια διαδικασία και ένα μηχανισμό εκτίμησης, που μπορεί να ακολουθείται εντός ενός περιβάλλοντος που πρόκειται να εκτεθεί ένα άτομο με πρωταρχικό σκοπό τη συλλογή πληροφοριών, για την οργάνωση και το σχεδιασμό μιας αποτελεσματικής αντιμετώπισης σε περίπτωση εμφάνισης μιας στρεσογόνου κατάστασης. Σύμφωνα με τους Waldron & Edling το 1997 στηριζόμενοι στο πρότυπο της θεωρίας ελέγχου του Karasek, 1979. εξέλιξαν και ανέπτυξαν τον μηχανισμό αυτόν, μέσω της διαδικασίας της αλληλεπίδρασης των ψυχολογικών απαιτήσεων και του βαθμού της δυνατότητας του ατόμου στη λήψη αποφάσεων σε απαιτητικά περιβάλλοντα.

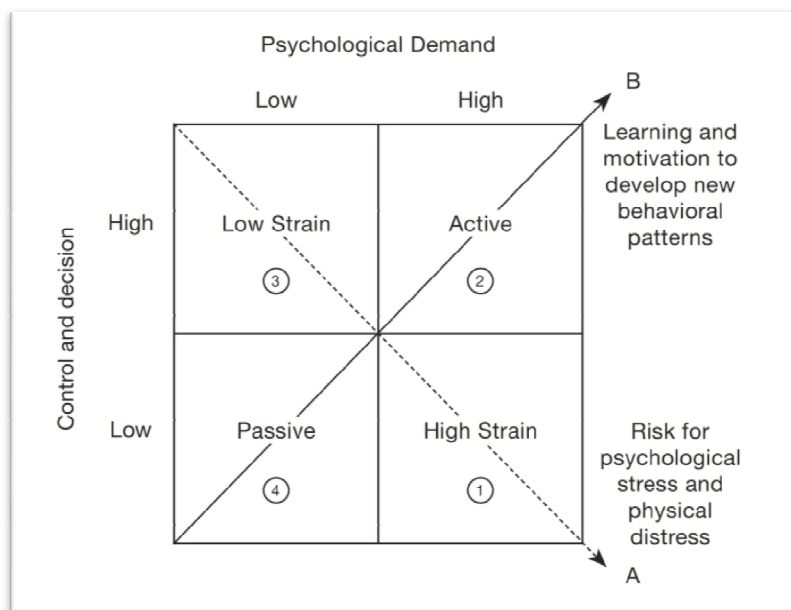
Για να γίνει εφικτή η αποτύπωση εκτίμησης στο μοντέλο έλαβαν υπ' όψιν τους το συνδυασμό δυο μεταβλητών, που ήταν η μεταβλητή των απαιτήσεων και μεταβλητή των αποφάσεων, όπου αυτές τις διαβάθμισαν σε δύο επίπεδα, σε χαμηλό και σε υψηλό, με αυτόν τον τρόπο πρόεκυψαν τέσσερεις διαφορετικοί συνδυασμοί "υψηλές απαιτήσεις με χαμηλό εύρος", "υψηλές απαιτήσεις με υψηλό εύρος", "χαμηλές απαιτήσεις με υψηλό εύρος" και "χαμηλές απαιτήσεις με χαμηλό εύρος", (Σχήμα 3) δίνοντας τη δυνατότητα να περιγραφεί και κωδικοποιηθεί το περιβάλλον που επικρατεί, ούτω ώστε να ακολουθηθεί μια αποτελεσματική πρόληψη για την αποφυγή στρεσογόνων καταστάσεων που οδηγούν κατά τους ερευνητές ανά περίπτωση στις ακόλουθες επιπτώσεις.

Σε περιβάλλον που επικρατούν υψηλές απαιτήσεις με χαμηλό εύρος, έχει καταγράψει μειωμένη απόδοση και μείωση των αντιστάσεων του ανοσοποιητικού, κατ' επέκταση τάση αύξησης της πρόκλησης ασθενειών στα άτομα που εκτίθενται σε αυτό. Κατά τη δεύτερη περίπτωση σε περιβάλλοντα με υψηλές απαιτήσεις και υψηλό εύρος, τα άτομα μπορούν σύμφωνα με τα αποτελέσματα των παρατηρήσεων, να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της κατάστασης στην οποία βρίσκονται με μια δυναμική και εξελισσόμενη απόκριση που οδηγεί

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

στην εξάντληση, κατ' επέκταση στη μείωση της απόδοσης τους όσο παραμένουν σε αυτή την κατάσταση.

Ενώ αντίστοιχα στους δύο τελευταίους συνδυασμούς όπου απαιτούνται χαμηλές απαιτήσεις παρατηρήθηκε, στον πρώτο συνδυασμό "σε χαμηλές απαιτήσεις με υψηλό εύρος" η μειωμένη ενεργοποίηση των μηχανισμών που επιφέρουν πτώση του ανοσοποιητικού και στο δεύτερο συνδυασμό που επικρατούν "οι χαμηλές απαιτήσεις με χαμηλό εύρος" η αύξηση της απόδοσης.



Σχήμα 3.

Η θεωρία του συναλλακτικού μοντέλου αξιολόγησης "The Transactional Model"

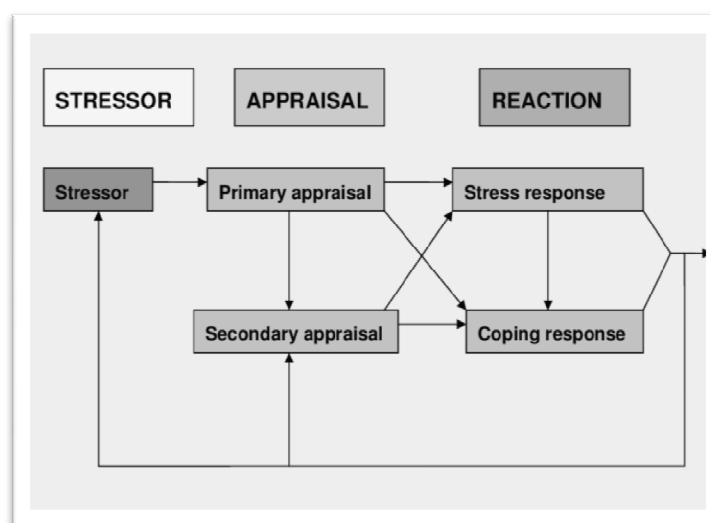
Η διατύπωση για πρώτη φορά της θεωρίας του συναλλακτικού μοντέλου αξιολόγησης "The Transactional Model", έγινε από τον καθηγητή Lazarus το 1966 και αφορούσε την αξιολόγηση των γεγονότων της καθημερινής ζωής ενός ατόμου και το ποσοστό ενόχλησης και επηρεασμού των συναισθημάτων του από αυτά. Η αξιολόγηση στο μοντέλο γίνεται με βάση τη γνωστική εκτίμηση που παρέχεται από το άτομο μέσω των

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

εμπειριών και της ιδιοσυγκρασίας των χαρακτηριστικών του, που είναι υπεύθυνα κατά ένα μεγάλο ποσοστό για την ικανότητα αυτή.

Η θεωρία του μοντέλου περιλαμβάνει αρχικά δυο στάδια αξιολόγησης, της πρωταρχικής εκτιμήσεις όπου εκεί το άτομο προσπαθεί να αναλύσει και να εκτιμήσει την πιθανή βλάβη ή απειλή που μπορεί να προέλθει από ένα γεγονός ή μια κατάσταση και τη δευτεροβάθμια αξιολόγηση, όπου εκεί ξεκινάει το στάδιο επεξεργασίας και αξιολόγησης για το ποσοστό της ικανότητας αντιμετώπισης και διαχείρισης που μπορεί να παρέχει το ίδιο το άτομο σε αυτό, για την αντιμετώπιση μιας κατάστασης.

Κατά την ανάλυση ο καθηγητής επισημαίνει ότι ο τρόπος αντιμετώπισης και των δύο σταδίων αξιολόγησης, επηρεάζεται σημαντικά από δύο επιμέρους παράγοντες που αφορούν τη σχέση του ατόμου με το περιβάλλον και το επίπεδο συναισθηματικής δυσφορίας που μπορεί να βιώνει τη δεδομένη στιγμή. Στηριζόμενη η Folkman στην αρχική διατύπωση του μοντέλου, το 1984 δημοσίευσε μια νέα εκδοχή και με τη συνεργασία του Lazarus παρουσίασαν την αναπροσαρμογή του μοντέλου, όπου μετονομάστηκε σε συναλλακτικό μοντέλο αξιολόγησης του άγχους και η διαδικασία αντιμετώπιση του "The Transactional Model of stress and coping". Όπου αφορούσε την προσθήκη της διαδικασίας εκκίνησης της αντιμετώπισης του άγχους. Η διαδικασία αυτή στοχεύει στη διαχείριση των συνεχών τροποποιήσεων που μπορεί να εμφανιστούν και αφορούν τις γνωστικές και συμπεριφοριστικές τάσεις των εσωτερικών ή εξωτερικών ερεθισμάτων με σκοπό το βαθμό αποτίμησης τους ώστε να εκκινηθεί η κλινική διαδικασία της αντιμετώπισης.



Σχήμα 4.

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

Οι τύποι του άγχους.

Συμφώνα με το μη κυβερνητικό οργανισμό ψυχικής υγείας της Αυστραλίας *beyond blue*, σε άρθρο του αναρτημένο στην ιστοσελίδα του από το 2016 αναφέρει ότι οι τύποι του άγχους χωρίζονται σε δυο κυρίες κατηγορίες, ανάλογα με τη χρονική διάρκεια και την ένταση που εμφανίζεται, περιγράφοντας το ως χρόνιο ή σύντομο. Το σύντομο αφορά αγχώδεις διαταραχές που εμφανίζονται υπό τη μορφή φόβου ή πανικού, ενώ το χρόνιο εμφανίζεται υπό τη μορφή παθολογικών δυσλειτουργιών και ψυχωτικών καταστάσεων όπως την κατάθλιψη.

Οι πιο συνηθισμένοι τύποι αφορούν καταστάσεις όπως, την γενικευμένη διαταραχή (GAD), το κοινωνικό άγχος, τις ειδικές φοβίες, τις διαταραχές πανικού, τις ιδεοψυχαναγκαστικές διαταραχές(OCD), και τις διαταραχές του μετατραυματικού στρες.

Σε μια πιο ενδελεχή ανάλυση των αναφερθέντων τύπων η **Γενικευμένη διαταραχή "GAD"** σύμφωνα με τον Newman ,2013 εμφανίζεται σε ένα άτομο όταν αισθάνεται άγχος στην καθημερινότητα του , ανησυχώντας για πολλά και διαφορετικά πράγματα, για μια περίοδο τουλάχιστον έξι μηνών ή και περισσότερο. Τα άτομα αυτά αισθάνονται ανήσυχα τις περισσότερες φορές χωρίς καμία συγκεκριμένη αιτία, εμφανίζουν έντονες ανησυχίες οι οποίες είναι επίμονες και υπερβαίνουν την κανονικότητα. Αυτές οι ανησυχίες αφορούν πτυχές της καθημερινότητάς τους που συμπεριλαμβάνουν τομείς όπως η εργασία, η οικογένεια, τα οικονομικά ζητήματα, ακόμα και πράγματα τα οποία στην καθημερινότητα για πολλούς μπορεί να είναι ασήμαντα, όπως για παράδειγμα η καθυστέρηση μιας φιλικής συνάντησης, ή για τις δουλειές του σπιτιού. Συνήθως αυτά τα άτομα έχουν ψευδαίσθηση ότι θα συμβεί κάτι τρομερό.

Το **Κοινωνικό άγχος** εμφανίζεται σαν ένας έντονος φόβος που επικρατεί στο άτομο κατά τη διάρκεια των δημόσιων συναναστροφών του με άλλα άτομα σε χώρους των καθημερινών δραστηριοτήτων του, όπως για παράδειγμα η εργασία και οι κοινωνικές συνεντεύξεις, εμφανίζει συμπτώματα έντονης ντροπής και ταπεινώσεις υποστηρίζει ο καθηγητής ψυχολογίας *Clark το 2013*, όπου το αναφέρει και ως κοινωνική φοβία και συνεχίζει περιγράφοντας ότι :

— *Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.*

Είναι φυσιολογικό ένα άτομο να αισθάνεται μια τέτοιου είδους νευρικότητα όταν παρευρίσκετε σε ένα περιβάλλον για πρώτη φορά , όπως για παράδειγμα εάν κάνει μια παρουσίαση σε ένα συνέδριο. Ωστόσο για τα άτομα που έχουν εμφανή κοινωνική φοβία η εκτέλεση τέτοιων δραστηριοτήτων μπροστά σε κοινωνικές ομάδες, τους οδηγεί σε έντονο άγχος και σκέψη ότι μπορεί να βρεθούν σε θέση να κριθούν, να ταπεινώσουν και να επικριθούν από τους παρευρισκομένους, φτάνοντας στο σημείο να θεωρούν ότι δεν έχουν το υπόβαθρο και την ψυχική δύναμη να το αντιμετωπίσουν. Έτσι η κοινωνική φοβία μπορεί να επιφέρει μείωση της απόδοσης για παράδειγμα στο χώρο εργασίας, σε χώρους κοινωνικής αλληλεπίδρασης ,σε μια συνομιλία ή και ακόμα σε ένα διάλογο σε μια συνεστίαση με φίλους ή συνεργάτες.

Οι **Ειδικές φοβίες** είναι ένας άλλος τύπος ψυχοσωματικής αντιδράσεις άγχους όπου σύμφωνα με τους Antony, και Barlow ,1998 εμφανίζεται όταν ένα άτομο έρθει αντιμέτωπο με μια κατάσταση, δραστηριότητα ή ακόμα και με κάποια αντικείμενα ή ζώα , εμφανίζοντας συμπτώματα ανησυχίας και πανικού.

Σε πιο προχωρημένες καταστάσεις μπορεί να εμφανιστούν κάποια από τα παρακάτω συμπτώματα όπως ναυτία, ζάλη, πόνος στο στήθος, εφίδρωση ,λιποθυμία, ταχυκαρδία. Γενικά ο φόβος είναι μια αντίδραση του οργανισμού που υπό φυσιολογικές συνθήκες αποτελεί τρόπο άμυνας σε έκθεσης καταστάσεων που μπορούν να απειλήσουν ή να προκαλέσουν μια απώλεια ασφαλείας.

Πολλά άτομα αισθάνονται ένα βαθμό φόβου όταν έρχονται αντιμέτωποι για παράδειγμα με ένα φίδι, μια αράχνη , ταξιδεύοντας με αεροπλάνο ή και ακόμα όταν βρίσκονται σε ψηλά κτίρια. Αυτό είναι μια φυσιολογική αντίδραση του οργανισμού και των ενστίκτων επιβίωσης, ενεργοποιώντας το φοβικό ερέθισμα. Ωστόσο τα άτομα που εμφανίζουν αυτό τον τύπο άγχους συχνά αντιδρούν και μονό στη θέαση ή ακόμα και στην σκέψη αντικείμενων , δραστηριοτήτων καθώς και καταστάσεων ελάχιστης σημασίας , βιώνοντας συναισθήματα πανικού ,τρόμου και επιθετικής συμπεριφοράς που υπό φυσιολογικές συνθήκες θα περνούσαν απαρατήρητα.

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

Οι **Κρίσεις πανικού** σύμφωνα με το McNally ,1990. είναι μια διαταραχή της ισορροπίας ελέγχου των συναισθημάτων που εμφανίζεται σε ένα άτομο με τη μορφή έντονου και ανεξέλεγκτου άγχους και φόβου, συνήθως οι κρίσεις φτάνουν στην κορύφωσή μέσα σε περίπου δέκα λεπτά και διαρκούν μέχρι και μισή ώρα με ρυθμό αυξομειωμένης επαναληψιμότητας αρκετές φορές την ημέρα παρουσιάζοντας συμπτώματα δύσπνοιας, ζάλης και υπερβολικής εφίδρωσης αφήνοντας ως κατάλοιπο την αίσθηση κούρασης και εξάντλησης.

Μερικές φορές τα άτομα που βιώνουν αυτή την κατάσταση αισθάνονται ότι σύντομα θα πεθάνουν κι ότι έχουν υποστεί καρδιακή προσβολή. Σε προχωρημένες καταστάσεις η κρίση πανικού μπορεί να επέλθει και την ώρα του ύπνου. Κλινικά για να θεωρηθεί ένα άτομο ότι πάσχει από χρόνια διαταραχή πανικού, η εμφάνιση κρίσεων θα πρέπει να γίνεται με επαναλαμβανόμενο ρυθμό μη αναμενόμενο σε καθημερινή βάση για τουλάχιστον ένα μήνα.

Η **Ιδιοψυχαναγκαστική διαταραχή** είναι γνωστή και ως σύνδρομο (OCD) περιγράφεται ως μια κατάσταση συνεχούς εμμονής ή καταναγκασμού και εμφανίζεται υπό τη μορφή ενοχλητικών και ανεπιθύμητων σκέψεων που προκαλούν έντονους φόβους και ανησυχίες με συμπτώματα έντονου άγχους ,σύμφωνα με την *Van Oppen* και τον *Arntz* ,1993.

Τις περισσότερες φορές τα άτομα που έρχονται αντιμέτωπα με αυτή την κατάσταση αναγνωρίζουν ότι οι σκέψεις αυτές είναι αφελείς και λανθασμένες , αλλά για να ανακουφίσουν το άγχος τους ακολουθούν συγκεκριμένες συμπεριφορές και αντιδράσεις, όπως για παράδειγμα στη φοβία που μπορεί να έχει ένα άτομο για τα μικρόβια. Η συνήθης αντίδραση που ακολουθεί για να αποφύγει την υποτιθέμενη απειλή είναι η απολύμανση των χώρων και η πλύση των χεριών του με μη φυσιολογικούς επαναλαμβανόμενους ρυθμούς.

Οι **Διαταραχές μετατραυματικού άγχους (PTSD)** είναι μία κατάσταση αγχωτικής συμπεριφοράς σύμφωνα με την *Keane* ,1987. που εμφανίζεται σε ένα άτομο όταν έχει περάσει μια δυσάρεστη τραυματική εμπειρία , καταστροφή, ατύχημα ,επίθεση. Εμφανίζεται κατά τη διάρκεια των καθημερινών δραστηριοτήτων υπό τη μορφή αναδρομής,

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

ανακαλώντας τον τρόπο και το τόπο της δυσάρεστης εμπειρίας , σε κάθε εκτελουμένη ενεργεία δημιουργώντας συμπτώματα έντονης εφίδρωσης, φυγής, φόβου, κρίσεων πανικού , έλλειψη συγκέντρωσης και δυσκολίες στον ύπνο. Έχοντας σαν αποτέλεσμα τη μείωση του ενδιαφέροντος για τις καθημερινές δραστηριότητες, ψάχνοντας συνεχώς για σημάδια κίνδυνου. Θεωρείται εγκατεστημένο ως σύνδρομο εάν τα συμπτώματα εμφανίζονται τουλάχιστον επί διάστημα 30 ημερών.

Άγχος στην εργασία

Εργασιακό άγχος

Ένας γενικός ορισμός το τι θεωρείται εργασιακό άγχος σύμφωνα με τις *Καρρά και Σαρίδη το 2015*, αναφέρει ότι μπορεί να αποδοθεί σαν μια περιγραφική κατάσταση δυσμενών αντιδράσεων που εμφανίζεται στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια εκθέσεις του σε υπερβολική πίεση απόδοσης κατά απαίτηση των συνθηκών του εργασιακού περιβάλλοντος.

Ένα άτομο που βρίσκεται έκθετο σε συνθήκες υπερβολικού φόρτου και πίεσης, αντίθετες από τις προκαθορισμένες αρχικές μορφές απαιτήσεων που έχουν συμφωνηθεί μέσα στο εργασιακό περιβάλλον όπου συμμετέχει και ενεργεί , εκκινεί μορφές αντίδρασης και εναλλαγή συναισθημάτων που αρχικά το βοηθά να αντιμετωπίσει τις προκλήσεις και τις απαιτήσεις που συναντά, συνήθως η εμφάνιση γίνεται υπό τη μορφή εγρήγορσης χωρίς αυτό να αποδίδει αρνητικά αποτελέσματα σε αρχικά ή μεμονωμένα περιστασιακά περιστατικά.

Σύμφωνα με τους *Waldron & Edling το 1997* ο βαθμός εγρήγορσης και απόδοσης ποικίλλει και εξαρτάται από το μέγεθος και στη διάρκεια των απαιτήσεων και των πιέσεων κατά τη εκτέλεση της εργασίας, σε περιπτώσεις παρατεταμένης παραμονής η εγρήγορση μετατρέπεται σε σύγκρουση συναισθημάτων κάνοντας αισθητή τη μείωση της απόδοσης, εμφανίζοντας πρωτεύοντα και δευτερεύοντα συμπτώματα αγχωτικών καταστάσεων και συμπεριφορών.

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους. *Personality traits factors at control on working stress.*

Παράλληλα ο ρυθμός και ο βαθμός εμφάνισης αυτών των συμπεριφορών ανατρέπει την ισορροπία μεταξύ της προσωπικής ζωής του εκτιθεμένου και της διασύνδεσης των σχέσεων του στο εργασιακό περιβάλλον, όπως αναφέρει ο *Robertson, 2014*.

Επιπτώσεις και Αίτιες του εργασιακού άγχους.

Το εργασιακό άγχος όταν ξεπέρα τη μορφή της εγρήγορσης και μετατρέπεται σε δυσμενή αντίδραση με μακροχρόνια διάρκεια εμφανίζει σοβαρό αντίκτυπο στους εργαζομένους μειώνοντας την αποδοτικότητα και τη δέσμευση, ενώ παράλληλα αυξάνει την επαγγελματική εξουθένωση.

Το φαινόμενο αυτό όπως αναφέρουν οι *Jackson, & Maslach, 1982* κινείται με γοργούς ρυθμούς και αποτελεί μελανό σημείο των τοπικών κοινωνιών επηρεάζοντας τους εργαζομένους και τις οικογένειες τους και παράλληλα τις επιχειρήσεις κλονίζοντας τις δομές και την ευρωστία τους.

Συμφώνα με τον οργανισμό υγείας και ασφάλειας της μεγάλης Βρετανίας *H.A.E. of G.B, 2017* αυτές οι συνέπιες φέρουν σαν αποτελέσματα αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία, την οικονομία και την ασφάλεια. Στην έκθεση του αναφέρει ότι στη χώρα πάνω από 11 εκατομμύρια ημέρες συνολικά το χρόνο χάνονται στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα λόγω του άγχους που προκαλείται από την εργασία.

Συνεχίζοντας υποστηρίζει ότι για την αποφυγή των παραπάνω, οι εργοδότες θα πρέπει να έχουν υποχρέωση και μόνιμο καθήκον να προστατεύουν τους εργαζομένους από το άγχος της εργασίας. Υποδεικνύοντας την τακτική που θα πρέπει να ακολουθείται για αυτό αναφέρει, ότι η εκκίνηση επιβάλλεται να ξεκινά από την εκτίμηση του ποσοστού κινδύνου που διατρέχουν οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση, μέσω της αποκομιδή στοιχείων από τουλάχιστον έξι βασικούς μηχανισμούς της διαχειριστικής δομής, που αφορούν τον έλεγχο, τα αιτήματα, της σχέσεις, τους ρόλους, την υποστήριξη καθώς και τις αλλαγές. Επίσης κάνοντας αναφορά για τη σημασία της τακτικής αυτής επισημαίνει ότι μπορεί διαμέσου της να επιτευχθεί η άμεση κωδικοποίηση και ομαδοποίηση του ποσοστού των κινδύνων

— *Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.*

δίνοντας τα άμεσα και κατάλληλα στοιχεία για τη δυνατότητα ευκολότερου εντοπισμού των αιτιών και των προβλημάτων που προκύπτουν. Ενώ παράλληλα δίνει την ευκαιρία για την άμεση και γρήγορη αντιμετώπιση των κινδύνων, μειώνοντας τα επιπλέον κόστη από το χρόνο και τις εργατοώρες που μπορούν να χαθούν από τη μη εφαρμογή της.

Στην τελευταία έρευνα που διεξήχθη το 2015 από τον *Οργανισμό υγείας της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, εντοπίστηκε ότι περίπου οι μισοί εργαζόμενοι θεωρούν συνηθισμένο το άγχος στο χώρο εργασίας τους και από τη σχετική μελέτη εντοπιστικέ, ότι είναι υπαίτιο για το 50% της μειωμένης αποδοτικότητας και των χαμένων εργάσιμων ημερών από έναν υπάλληλο τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα.

Από ανώνυμα ερωτηματολόγια εντοπίστηκε ότι είναι η δεύτερη μεγαλύτερη αιτία απουσιών και οφείλονται βάση των απαντήσεων σε θέματα ψυχικής υγείας. Η έρευνα θεωρεί βασικούς υποκινητικές των αγχωτικών καταστάσεων τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που είναι, ο υπερβολικός φόρτος, η έλλειψη ασφάλειας, η έλλειψη υποστήριξης από τους προϊστάμενους και συναδέλφους, οι αντικρουόμενες απαιτήσεις, οι ασάφειες ρόλων, η αναποτελεσματική επικοινωνία, η ψυχολογική και σεξουαλική παρενόχληση καθώς και η βία που ασκείται από τρίτους.

Εντοπίζοντας ότι αυτοί οι κίνδυνοι απορρέουν κυρίως στο χώρο εργασίας λόγω της κακής οργανωτικής δομής, του σχεδιασμού, της διαχείρισης και του ελλιπούς κοινωνικού πλαισίου εργασίας, αναφέρει ότι αποτελούν τη βασική αιτία της ψυχολογικής κατάπτωσης που μπορεί να εμφανίσει ένα άτομο στο χώρο αυτής. Οδηγώντας το άτομο με αυτό τον τρόπο στην κατάθλιψη με συμπτώματα που μπορεί να μειώσουν την αποδοτικότητα, τη συνεργασία και το ενδιαφέρον του για την εργασία και το χώρο αυτής. Συνεχίζοντας επισημαίνει ότι οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι είναι μια από τις αιτίες συνεισφοράς στην αύξηση των δεικτών της εργασιακής εξουθένωσης.

Μέσω των παραπάνω στοιχείων και αναφορών του Οργανισμού υγείας της Ε.Ε. και της μεγάλης Βρετανίας, ότι οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι εμφανίζονται και υπάρχουν σε ολόκληρο το φάσμα της εργασιακής δομής του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα. Η παρούσα ερευνητική εργασία θα εξετάσει εάν επηρεάζει ο εργασιακός τομέας το επίπεδο

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

του εργασιακού άγχους στα εργαζόμενα άτομα, θέτοντας προς εξέταση τις δυο κάτωθι υποθέσεις.

H1₀ *Ο εργασιακός τομέας που συμμετέχει το άτομο δεν συσχετίζεται με το επίπεδο του εργασιακού άγχους.*

H1₁ *Ο εργασιακός τομέας που συμμετέχει το άτομο συσχετίζεται με το επίπεδο του εργασιακού άγχους.*

Προσωπικότητα.

Μια σύντομη περιγραφή της έννοιας μπορεί να αποδοθεί με τον ορισμό ότι η προσωπικότητα είναι ένα σύνολο από ιδιαίτερα ψυχικά και πνευματικά χαρακτηριστικά του τρόπου συμπεριφοράς ενός ατόμου που εμφανίζει κατά την επαφή και τη συναναστροφή του με άλλα άτομα ή κοινωνικές ομάδες. Αυτό το σύνολο των χαρακτηριστικών που φέρει το άτομο περιλαμβάνει μια μοναδικότητα που διαμορφώνεται κατά τη διάρκεια ανάπτυξης και εξέλιξης του, μέσω των εμπειριών και δραστηριοτήτων του. Οι ιδιαιτερότητες αυτές αφορούν τα μαθησιακά, διανοητικά και εκπαιδευτικά χαρακτηριστικά, τις τάσεις συμπεριφοράς, τις συγκινησιακές και συγκρουσιακές διαθέσεις, καθώς και την ιδιοσυγκρασία του ατόμου που διαμορφώνεται από κληρονομικούς και περιβαλλοντολογικούς παράγοντες ιδιαίτερα κατά την πρώιμη αναπτυξιακή του ηλικία.

Αυτά τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και συμπεριφορές που εμφανίζονται μέσω της προσωπικότητας αποτελούν ένα γενικό σύνολο γνωσιακών και συναισθηματικών μοτίβων, που η προσπάθεια προσέγγισης και ομαδοποίησης έχει απασχολήσει πολλούς κλάδους επιστήμων, όπως της ψυχολογίας, της Φυσιολογίας, της Ανθρωπολογίας, της Βιολογίας, της Νομικής, της Κοινωνιολογίας καθώς και της Φιλοσοφίας. Παρ' όλο που η κάθε επιστήμη προσεγγίζει από τη δική της σκοπιά αυτό το σύνολο των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών και γνωρισμάτων υπάρχουν ωστόσο συνεργατικές προσεγγίσεις που ακολουθούνται κατά κανόνα για μια πλησιέστερη και ολοκληρωμένη ανάλυση, μελέτη και εξαγωγή συμπερασμάτων.

Ένα μεγάλο προβάδισμα στην εξαγωγή συμπερασμάτων για τη μελέτη της προσωπικότητας στο σύγχρονο περιβάλλον προέρχεται από τη συνεργασία των κλάδων

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους. *Personality traits factors at control on working stress.*

της ψυχολογίας, της κοινωνιολογίας και της φυσιολογίας. Οι κυριότερες θεωρίες και μοντέλα που έχουν αναπτυχθεί μέχρι σήμερα χρησιμοποιούν τη μεθοδολογία της πολυπαραγοντικής έρευνας, δίνοντας μια σαφή εικόνα προσεγγίσεις μέσω των τεχνικών μεθοδολογιών αυτών των τριών επιστημονικών κλάδων. Οι τεχνικές και οι μέθοδοι που συμμετέχουν ενεργά σε αυτό αφορούν, την ψυχομετρική έρευνα, τη γονιδιακή φασματική ανάλυση, τη διαπροσωπική ψυχολογική δομή των γνωστικών ικανοτήτων, τις βασικές διαστάσεις ανάλυσης της ιδιοσυγκρασίας, και το φάσμα των πληροφοριακών συναισθηματικών κινήτρων μέσω των θεσμών και δόμων της κοινωνίας.

Επιχειρώντας να εξηγηθούν οι υποκρυπτόμενες πλευρές και τάσεις που αφορούν στις διαφορές της προσωπικότητας, αναπτυχθήκαν με τη βοήθεια των μεθοδολογιών της πολυπαραγοντικής έρευνας πλήθος θεωρητικών και προσεγγίσεων από ερευνητές όπως τους, *Sigmund Freud, Gordon Allport, Abraham Maslow, Carl Rogers και Alfred Adler*. Καθώς και μοντέλων που αφορούν τις τεχνικές αναγνωσιμότητας των χαρακτηριστικών της, όπως των πέντε παραγόντων από τους *Frank Schmidt, Ralph Alexander, Paul Costa, Mike Judiesch, Wendy Dunn* και τον *Jacob Sines*, των χαρακτηριστικών γνωρισμάτων του *Hans Jürgen Eysenck* και της *Sybil BG Eysenck*, το μοντέλο των 16 παραγόντων από τους *Raymond B. Cattell, Maurice Tatsuoka* και *Herbert Eber*, και το μοντέλο της απογραφικής προσέγγισης της ιδιοσυγκρασίας των χαρακτηριστικών του *Claude Robert Cloninger*.

Θεωρητικές προσεγγίσεις της προσωπικότητας.

Ο **Sigmund Freud** θεωρείται ως ένας από τους πατέρες της Ψυχιατρικής, η ενασχόληση του με θέματα που αφορούσαν τον ψυχισμό και τις βιολογικές καταβολές του ατόμου, ανέπτυξαν ένα εκτεταμένο θεωρητικό αποθετήριο γνώσης που αποτέλεσε την περιγραφική καταγραφή του σχηματισμού της προσωπικότητας. Μέσω του εξελικτικού βιολογικού μηχανισμού, ο Freud παρουσίασε τη φροϋδική θεωρία το 1925 που σύμφωνα με αυτήν, όλες οι διατυπώσεις των χαρακτηριστικών μιας προσωπικότητας προέρχονται και οφείλονται σε αίτια σεξουαλικά ή οιδιπόδειά, αυτή η προσέγγιση από πολλούς επικρίθηκε λόγω του υπερβολικού σεξισμού της.

Ο Freud εμφάνισε την προσωπικότητα των ενηλίκων ως ένα σύνολο χαρακτηριστικών που προέρχονταν από τις εμπειρίες της πρώιμης αναπτυξιακής ηλικίας, που ξεκινούσε

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

ενεργοποιούμενο από τον μηχανισμό της υποσυνειδησιακής λειτουργιάς εισάγοντας υπό τη μορφή ερεθισμάτων διαφοροποιήσεις και εναλλαγές στην προσωπικότητα, εκμεταλλευόμενος την ακουσία διασύνδεση του με τον ορατό συνειδησιακό μηχανισμό.

Ο **Alfred Adler** προσέγγισε τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας από τη σκοπιά της πρακτικής των κοινωνικών συναναστροφών, αντλώντας και αναλύοντας στοιχεία από τις τάσεις και το ύφος ζωής του ατόμου, προερχόμενα από το βαθμό της ψυχικής και κοινωνικής ενθάρρυνσης. Σύμφωνα με τον *Hoffman, 1994*, υποστήριξε ότι η προσωπικότητα του ατόμου διαμορφώνεται ως ένα ενιαίο σύνολο από τα αποτυπώματα που αφήνουν οι τρόποι και οι δραστηριότητες της συμμετοχής του κατά την προσπάθεια ενσωμάτωσης και αποδοχής του από το κοινωνικό σύνολο.

Μέσω της ενεργοποίησης της συνειδησιακής υπεροχής που αποκτά, από τα συναισθήματα της αντιστροφής των ενοχικών χαρακτηριστικών του, διαμορφώνει τα βασικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του. Θεωρώντας αυτό ότι μπορεί να εξηγηθεί τελεολογικά αναφέρει ότι το άτομο ως μια αδιαίρετη οντότητα χρησιμοποιεί τμήματα του ασυνειδήτου διαμορφώνοντας την "ατομική ψυχολογία", έτσι ονόμασε την προσωπικότητα ο *Alfred Adler*.

Συμφώνα με την αναφορά του, *Richard, 1987* η ατομική ψυχολογία φέρει την ικανότητα να αντιμετωπίζει τις κοινωνικές και δεοντολογικές απαιτήσεις, με "θετική" απόκριση όταν τα συναισθήματα κατωτερότητας μετατρέπονται από τα τμήματα του ασυνειδήτου σε συναισθήματα ανωτερότητας. Ενώ αντίθετα στην περίπτωση που η απόκριση είναι "αρνητική" η συνεργασία δεν καθίσταται ιδανική, εμφανίζοντας τάσεις συμπεριφοράς εγωκεντρισμού, και επιθετικότητας καταγράφοντας αδυναμία της αντιμετώπισης των κοινωνικών και δεοντολογικών απαιτήσεων.

Ο **Gordon Allport** ήταν ένας από τους πρώτους ψυχολόγους που αμφισβήτησε και απέρριψε ανοιχτά τις μέχρι τότε μεθοδολογίες της ψυχαναλυτικής και της συμπεριφοριστικής προσεγγίσεις για την περιγραφή της προσωπικότητας. Σύμφωνα με τις μελέτες του, θεωρούσε ότι η ψυχαναλυτική προσέγγιση αποτελούσε μια υπερβολικά βαριά και χρονοβόρα μέθοδο, ενώ κατά την εφαρμογή της συμπεριφοριστικής

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

προσεγγιστικής μεθόδου τα αποτελέσματα ήταν ελλιπή και ρηχά σε συμπεράσματα, *Allport ,1937.*

Ήταν ο πρώτος που συνέλαβε τη μεθοδολογία της κλίμακας αξιών για την περιγραφή και προσέγγιση της προσωπικότητας και ο πρώτος που επικεντρώθηκε στη μελέτη της συσχέτισης των τάσεων και επιρροής σε αυτήν από τη φήμη, την προκατάληψη και τις θρησκείες, ενώ ταυτόχρονα ασχολήθηκε με την καταγραφή κάθε όρου που θα μπορούσε να περιγράψει μια προσωπικότητα, στηριζόμενος στο γεγονός ότι οι άνθρωποι αναπτύσσουν και χρησιμοποιούν κατά την πάροδο του χρόνου γενικούς όρους για να περιγράψουν μεμονωμένες διαφορές της καθημερινότητάς τους και των αλληλεπιδράσεων τους με το κοινωνικό σύνολο. *Haggbloom ,2002.*

Μέσω αυτού ο *Gordon Allport* ανέπτυξε τρία επίπεδα των γνωστικών χαρακτηριστικών της προσωπικότητας όπου τα κατονόμασε ως, καρδιακά χαρακτηριστικά, κεντρικά γνωρίσματα και δευτερεύοντα χαρακτηριστικά. Η μελέτη των τριών αυτών γνωστικών χαρακτηριστικών τον οδήγησε στο συμπέρασμα ότι η προσωπικότητα επηρεάζεται από εσωτερικές και εξωτερικές δυνάμεις κι ήταν ο πρώτος που έδωσε τους ορισμούς προσδίδοντας τα ονόματα σε αυτές ως γονότυπες και φαινότυπες.

Ο **Abraham Maslow** όπως υποστηρίζει ο *Schacter ,2009.* ήταν ένας από τους ψυχολόγους που προσέγγισε την προσωπικότητα και τη διαμόρφωση αυτής μέσω των κινήτρων, ανήκε στην ομάδα της σχολής των ψυχολόγων που πίστευαν στην "ανθρωπιστική ψυχολογία" θεωρούσε ότι κάθε άνθρωπος θέλει να φτάσει σε ένα επίπεδο "αυτό-πραγμάτωσης" λόγω της έντονης επιθυμίας του να συνειδητοποιήσει το πλήρες δυναμικό του.

Η έρευνα του βιαστικέ και ήταν μια συνέχεια της έρευνας του *Alfred Adler*, όπου μέσω αυτής μελέτησε ψυχικά υγιή άτομα, σε αντίθεση με τους *Freud* και *Adler*, που οι μελέτες τους ήταν επικεντρωμένες κυρίως σε άτομα με σοβαρά ψυχολογικά προβλήματα. Συμφώνα με τον *Daniels ,1982.* Ο *Maslow*, οδηγήθηκε μέσω αυτής της μακροχρόνιας μελέτης στο έξις συμπέρασμα καταλήγοντας ότι, ένα άτομο βρίσκεται σε αρμονία με τον εαυτό του και το περιβάλλον όταν είναι ολοκληρωμένο εμφανίζοντας μια προσωπικότητα που αποτελείται

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

από ένα συνεκτικό συνδυασμό χαρακτηριστικών αντιπροσωπεύοντας πλήρως τη βέλτιστη εικόνα του, τόσο ψυχολογικά όσο και λειτουργικά.

Κατά το διάστημα αυτό επίσης παρατήρησε ότι όλα τα άτομα είχαν όμοια χαρακτηριστικά γνωρίσματα και αντιδράσεις σε περιπτώσεις που ήταν επικεντρωμένα στην πραγματικότητα, προσπαθώντας να επιζητήσουν λύσεις σε ένα πρόβλημα που τους απασχολούσε. Διαχώρισε τους χαρακτήρες της προσωπικότητας σε δύο τύπους, βασισμένους στο ποσοστό αυτοεξυπηρέτησης, δηλαδή το κατά πόσο τα άτομα είναι ικανά να αντιμετωπίσουν από μόνα τους ή όχι τα προβλήματα που τους παρουσιάζονται κατά την κοινωνική τους συναναστροφή με άλλα άτομα, όπως οικογένεια , φίλοι ,εργασιακό περιβάλλον.

Διαπίστωσε ότι τα άτομα που είχαν μια καλύτερη εικόνα για τον εαυτό τους και για την πραγματικότητα έδειχναν την ικανότητα να έχουν μια ιδιαίτερη "ατομική εξέλιξη" που προέρχονταν από το εσωτερικό δυναμισμό τους , καταλήγοντας ταυτόχρονα ότι αυτά κατείχαν μια προσωπικότητα με χαρακτηριστικά που εμφάνιζε την αυτάρκεια , την απλότητα , την τάξη , την ειλικρίνεια, την καλοσύνη , την πραότητα και τη δικαιοσύνη, σε αντίθεση με τους χαρακτήρες που εμφάνιζαν μειωμένη την ικανότητα αυτοεξυπηρέτησης και παρουσίαζαν αυξημένη επιρρέπεια στα αντίθετα προαναφερόμενα χαρακτηριστικά.

Ο **Carl Ransom Rogers** πίστευε ότι η διαμόρφωση της προσωπικότητας προέρχεται από δύο διαφορετικές πηγές που αλληλεπιδρούν μεταξύ τους και δημιουργούν τα χαρακτηριστικά αυτής. Μέσω των παρατηρήσεων και μελετών του από κλινικές και φιλοσοφικές προσεγγίσεις υποστήριξε ότι , η διαμόρφωση αυτή επηρεάζεται από το βαθμό ικανότητας της βιολογικής λειτουργικής σύνθεσης του ατόμου ως οργανισμού και από τον ίδιο του τον εαυτό ως ανθρώπινη υπόσταση " το Εγώ", *Rogers ,1959.*

Κατέληξε ότι η πρώτη πηγή , ο οργανισμός μέσω του μηχανισμού των βιοχημικό-ηλεκτρικών διεργασιών εκκινεί τις συνάψεις του εγκεφάλου παρέχοντας την ικανότητα και τη δυνατότητα επεξεργασίας των πρώιμων και μη, εμπειριών υπό τη μορφή σκέψεων και εικόνων, δημιουργώντας ένα σύστημα υποκειμενικών προσωπικών αναφορών για τη διαμόρφωση της πραγματικότητας και των χαρακτηριστικών της, αποκαλώντας το ως

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

"φαινομενολογικό πεδίο προσωπικότητας". που ήταν βασισμένο την αρχές τις θεωρίας του φαινομενικού πεδίου των *Combs και Snygg ,1949.*"

Κατά των Rogers αυτό το πεδίο δεν μπορεί να λειτουργήσει αυτόνομα, υποστήριξε ότι η εκκίνηση σε αυτό επέρχεται μονό εάν υπάρχει η συμμετοχή αλληλεπίδρασης μιας δεύτερης πηγής που είναι η ικανότητα διαμόρφωσης του εαυτού , " το Εγώ".

Η δεύτερη πηγή αποτελεί το κλειδί εκκίνησης του πεδίου , και εμφανίζεται ως ένα διαφοροποιημένο και ξεχωριστό τμήμα του , που ενεργοποιείται από τη ρευστότητα των αλλαγών του περιβάλλοντος , διαμορφώνοντας τις συνθέσεις ,τις αντιλήψεις, τις αξίες καθώς και τους σκοπούς της συμμετοχή του σε αυτό ,*Hall & Lindzey, 1985,* Όταν η αλληλεπίδραση των πηγών ενεργοποιείται εμφανίζεται το φαινόμενο της ενσυναισθητικής προσέγγισης, δηλαδή της ψυχικής ταύτισης με άλλους ανθρώπους, διαμορφώνοντας και εξωτερικεύοντας θετικά χαρακτηριστικά προσωπικότητας, όσο ισχυροποιείται αυτή η αλληλεπίδραση το άτομο οδηγείται στην αυτοπραγμάτωση, στην επίτευξη της γαλήνης και της προσωπικής του αρμονίας, εμφανίζοντας μια εικόνα ικανή για την άρτια συνεργασία του με άλλα άτομα εντός ή εκτός του περιβάλλοντος του.

Αντίθετα όταν η αλληλεπίδραση είναι χαλαρή αυτό απενεργοποιείται εξωτερικεύοντας συμπεριφορές και χαρακτηριστικά που δεν καθιστούν εφικτή την ενσυναισθητική προσέγγιση.

Μοντέλα προσωπικότητας

***Hans Jürgen Eysenck και Sybil BG Eysenck ."* Το μοντέλο των χαρακτηριστικών γνωρισμάτων"**

Ο Hans Eysenck αρχικά προσέγγισε την προσωπικότητα και τους παράγοντες διαμόρφωσης της μέσω της γενετικής γονιδιακής προδιαθέσεις. Όπου κατά την έρευνα του κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ένας από τους βασικούς παράγοντες για τη διαμόρφωση της προσωπικότητας έγκειται στο βαθμό του νευρωτισμού και της προδιάθεσης του ατόμου, *Eysenck & Prell ,1951.* Θεώρει ότι ένα μέρος της διαμόρφωσης του χαρακτήρα της προσωπικότητας εξατομικεύεται και προέρχεται καθαρά από γενετικά κληρονομικά

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

χαρακτηριστικά, ενώ παράλληλα ένα δεύτερο μέρος προέρχεται από τις διαφορές του βαθμού οξυδέρκειας του ατόμου που διαμορφώνεται μέσω δημογραφικών και φυλετικών παραγόντων *Heath & Martin, 1990.*

Είναι σημαντικό εδώ να σημειωθεί, ότι για αυτή την προσεγγιστική του αντίληψη επικρίθηκε έντονα από τα μέσα και τον τύπο, της εποχής του. Χαρακτηρίστηκε υποστήριζε ότι : " Όλα τα στοιχεία μέχρι σήμερα δείχνουν , τη συντριπτική σημασία των γενετικών παραγόντων για την παραγωγή της μεγάλης ποικιλίας των διανοητικών διαφορών που παρατηρούμε στην κουλτούρα μας και της μεγάλης διαφοράς που παρατηρείται μεταξύ ορισμένων φυλετικών ομάδων." *Eysenck, 1971.* Για να μπορεί να το εξηγήσει χρησιμοποίησε την πρακτική των ψυχαναλυτικών μοντέλων εξελίσσοντας ένα ερωτηματολόγιο που το ονόμασε "Multivariate Genetic Test" και αρχικά το εφάρμοσε σε ζευγάρια μονοζυγωτικών διδύμων για να αποδείξει την νευρωτική προδιάθεση. Παρομοίασε την προσωπικότητα ως ένα στίγμα πάνω σε ένα γεωγραφικό χάρτη που για να καταγραφεί και να αποτυπωθεί χρειάζεται η βοήθεια του γεωγραφικού πλάτους και μήκους παρομοιάζοντας αυτές τις δυο διαστάσεις ως συντεταμένες, που ήταν η πρώτη της έσω-εξωστρέφειας ,(E) και δεύτερη του νευρωτισμού και της σταθερότητας (N) , με αυτό τον τρόπο έδωσε τη δυνατότητα να αποτυπωθούν οι συμπεριφοριστικές προβολές και οι τύποι της προσωπικότητας με ένα απλό και κατανοητό τρόπο που θα μπορούσε να κατανοηθεί και από έναν μη ειδικό. Ταυτόχρονα κατά την παρατήρηση προσπάθησε να συγκρίσει τις ομοιότητες των χαρακτηριστικών συμπεριφοράς που προέκυπταν στα μονοζυγωτικά δίδυμα άτομα.

Για τη κατηγοριοποίηση της χρησιμοποίησε τους τέσσερις βασικούς τύπους προσωπικότητας που αρχικά είχε αποδώσει ο αρχαίος Έλληνας γιατρός Ιπποκράτης για την καταγραφή της που ήταν, ο μελαγχολικός , ο αιματώδης , ο φλεγματικός και ο χολερικός. Με το πλεονέκτημα ότι η πληροφόρηση πλέον προέρχονταν από δυο στοιχεία αποτύπωσης, την κληρονομική προδιάθεση του κάθε ατόμου για την πρώτη παράμετρο και τους παράγοντες επηρεασμού του εξωτερικού περιβάλλοντος, για τη δεύτερη παράμετρο.

Η μεθοδολογία αποτύπωσης της προσωπικότητας βάση του μοντέλου που είχε αναπτύξει δεν στάθηκε μόνο σε αυτές τις δύο παραμέτρους που αρχικά είχε παρουσιάσει ο *Eysenck* ,στα τέλη της δεκαετίας 70 κατά την συνεργασία του με την ερευνήτρια ψυχολόγο Sybil

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

Eysenck εξέλιξε τη θεωρία του προθέτοντας και μια τρίτη παράμετρο που την ονόμασαν ψυχωτισμό ή ψυχοκοινωνικότητα, με τη βοήθεια της συγκεκριμένης παραμέτρου μέσω του περιοριστικού της συστήματος δόθηκε επιπλέον η δυνατότητα μιας πιο λεπτομερούς καταγραφής των αιτιών διαμόρφωσης των διαστάσεων της προσωπικότητας παρουσιάζοντας τη θεωρία "Των χαρακτηριστικών γνωρισμάτων" του *Hans Jürgen Eysenck* και της *Sybil BG Eysenck*.

Raymond B. Cattell, Maurice Tatsuoka και Herbert Eber. "Το μοντέλο των 16 παραγόντων της προσωπικότητας"

Το πολυπαραγοντικό μοντέλο προσωπικότητας 16PF αναπτύχθηκε μέσω μιας εμπειρικής έρευνας επί τρεις δεκαετίες από τους ερευνητές *Cattell*, *Tatsuoka* και *Eber*. παρέχοντας τη δυνατότητα με την ολοκλήρωση του, να χρησιμοποιηθεί από τους ψυχολόγους και ψυχιάτρους ως ένα σημαντικό εργαλείο για την κλινική διάγνωση, πρόγνωση και θεραπεία ψυχιατρικών διαταραχών της προσωπικότητας. Μέσω αυτού ως εργαλείου δόθηκε η δυνατότητα καταγραφής ενός πλήθους μετρήσεων που αφορούν τις διακυμάνσεις που μπορεί να εμφανίζει ένα άτομο κατά τη διάρκεια της καθημερινότητας του σε τομείς της συμπεριφοράς του, όπως τη συναισθηματική του σταθερότητα, την προσαρμογή του σε ένα εξωτερικό ή εσωτερικό περιβάλλον καθώς και τη μέτρηση της κανονικότητας του βαθμού άγχους που το διακατέχει, *Cattell*, 1957.

Αρχικά το μοντέλο ξεκινά από τον *Cattell*, λίγο πριν τα μέσα της δεκαετίας του 40 χρησιμοποιώντας την τεχνική προσεγγίσεις της παραγοντικής ανάλυσης μιας νέας για την εποχή τότε μεθοδολογίας προερχόμενη από τη στατιστική επιστήμη. Ο βαθμός αλληλεξαρτήσεων που προέκυπτε στις μεταβλητές που πλέον μπορούσε να καθοριστεί μέσω αυτής της μεθοδολογίας, έδωσε τη δυνατότητα στον *Cattell*, να αποσαφηνίσει τις κυριότερες διαστάσεις του υποκειμενισμού μιας προσωπικότητας αποκαλύπτοντας τα χαρακτηριστικά αυτής.

Με αυτό τον τρόπο διατύπωσε ότι η προσωπικότητα ήταν δομημένη βάση μιας ιεράρχησης με χαρακτηριστικά που αποτελούνταν από επίπεδα πρωτογενή και δευτερογενή. Ως πρωτογενής επίπεδο παρουσίασε 16 βασικές τάσεις χαρακτηριστικών που μπορεί να εμφανίσει μια προσωπικότητα όπου μέσω της κωδικοποίησης αυτών έγινε εφικτή η αρχική

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

μέτρηση και η περιγραφή της. Για να μπορέσει όμως αυτή η περιγραφή να δώσει μια πλησιέστερη εικόνα της προσωπικότητας πάνω σε κοινότυπα χαρακτηριστικά μεταξύ των ατόμων, αυτά δεδομένα ως τάσεις εισάγονταν σε μια δευτερογενή βάση 5 χαρακτηριστικών ομάδων που είχε προκαθορίσει ο Cattell και οι συνεργάτες του, επιτρέποντας την απλούστευση της πολύ επίπεδης περιγραφής ενός προφίλ προσωπικότητας που πολλές φορές χαρακτηριζόταν ως μοναδικό, *Boyle, 1989*.

Κατά τη χρήση του επιτεύχθηκε η μέτρηση του μέσου όρου των φυσιολογικών τιμών στις δομές και στις τάσεις μιας προσωπικότητας, αποκλείοντας τις αποκλίσεις που προέκυπταν στα χαρακτηριστικά της από διαφορές της γνωστικής ικανότητας, της ψυχοπαθολογίας, των δυναμικών κινήτρων, της διάθεσης και των συναισθηματικών αλλαγών.

Αυτό το μοντέλο αποτελεί ένα μέρος της ολοκληρωμένης θεωρίας του *Cattell*, που αναφέρεται στις διαπροσωπικές ψυχολογικές μεταβλητές της προσωπικότητας. Ο *Cattell* και οι συνεργάτες του για να επιτύχουν την ευκολότερη εκμείευση των στοιχείων αυτών, δημιούργησαν ένα ερωτηματολόγιο που πρόσφερε τη δυνατότητα να μετρήσει τις δομές των χαρακτηριστικών μιας προσωπικότητας. Παράλληλα ήταν με τέτοιο τρόπο σχεδιασμένο ώστε εύκολα να υποστεί μετατροπές ούτω ώστε να συλλέγει δεδομένα από διαφορετικές ηλικιακές κλίμακες, ανάλογα με τις εκάστοτε απαιτήσεις και ανάγκες του κάθε ερευνητή που θα το χρησιμοποιούσε, στην τελευταία του έκδοση εμφανίζει ένα ερωτηματολόγιο από 185 ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής με ερωτήματα που αφορούν την καθημερινότητα, με περιεχόμενο που εστιάζει στα ενδιαφέροντα τις απόψεις και στις συμπεριφορές που μπορεί να σχηματιστούν από ένα άτομο.

Η διαμόρφωση και ο σχεδιασμός αυτών των ερωτήσεων δεν παραπέμπει σε ερωτήσεις αυτό-αξιολόγησης και αυτό έχει γίνει σκόπιμα διότι κατά τον *Cattell*, οι ερωτήσεις αυτής της μορφής επηρεάζονται από την αυτογνωσία που κατέχει ο κάθε συμμετέχων κατά τη διαδικασία συμπλήρωσης ενός τέτοιου ερωτηματολογίου.

Το ερωτηματολόγιο έχει σχεδιαστεί με τέτοιο τρόπο που περιέχει τρεις κλίμακες εγκυρότητας και περιλαμβάνει την κλίμακα διαχείρισης εντυπώσεων, *IM*, την κλίμακα σφάλματος, *INF* και την κλίμακα συναίνεσης *ACQ*. Η δυνατότητα ταξινόμησης και

*Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.*

βαθμολόγησης του βασίζεται σε 16 εξατομικευμένες περιγραφές προσωπικότητας, που κατηγοριοποιούνται με την σειρά τους σε 5 βασικές γενικευμένες περιγραφές προσωπικότητας διπολικής μορφής.

Οι 5 βασικές πτυχές της προσωπικότητας που μπορεί να προκύψουν από τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου αποκωδικοποιούνται με τους τύπους, Φύση ,Νους ,Ενεργεία , Ταυτότητα και Τακτικές λόγω του διπολικού χαρακτήρα τους συμβολίζονται συντομογραφικά με τα λατινικά γράμματα T- F , I-E , N-S , (-A)-(-T) , J- P.

Η Φύση, αποκαλύπτει το ποσοστό ικανότητας της διαχείρισης λήψης αποφάσεων καθώς και των έλεγχου των συναισθημάτων. Ο Νους , το βαθμό της δυνατότητας αλληλεπίδρασης με άλλους ανθρώπους κατά τη συναναστροφή. Η Ενεργεία , την ικανότητα του ποσοστού επεξεργασίας και οπτικής των πληροφοριών. Η Ταυτότητα , το ποσοστό της ικανότητας σιγουριάς και αυτοπεποίθησης και Οι τακτικές , τον τρόπο αντικατοπτρισμού στην προσέγγισή της εργασία, και στον προγραμματισμό του τρόπου λήψης αποφάσεων.

Για να προκύψουν αυτοί οι τύποι και οι ομάδες προσωπικότητας στο μοντέλο έχει προκαθοριστεί ένα σύστημα με δύο επίπεδα που προσεγγίζει την ατομική προσωπικότητα, εσωτερικά και εξωτερικά , καταγράφοντας με αυτό τον τρόπο τους ρόλους και τις στρατηγικές που εμφανίζει ή ακολουθεί ένα άτομο. Έτσι οι ρόλοι έχουν χωριστεί σε 4 τύπους και συμβολίζονται και αυτοί με γράμματα και είναι οι ακόλουθοι N_T Αναλυτές ,N_F Διπλωμάτες,S_J Φρουροί ,S_P Εξερευνητές, ενώ οι στρατηγικές συμβολίζονται με I -A Ατομισμός, E -A Δεξιότητες, I -T Βελτίωση, E -T Κοινωνικότητα.

Αυτός ο τρόπος έδωσε την ευκαιρία στους ερευνητές μέσω του μοντέλου για ένα κατάλληλο μέτρο επαρκής χαρτογράφησης της προσωπικότητας και των δεδομένων αυτής, αν και μπερδεμένης από ονόματα κάνοντας χρήση μιας πολύπλευρης προσέγγισης μέσω των αρχείων ζωής και παρατήρησης (L-Data) , της εξόρυξη δεδομένων των Ερωτηματολογίων (Q) και των πληροφοριών από τις αντικειμενικές δοκιμές(T).

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

Claude Robert Cloninger " Μοντέλο της απογραφικής προσέγγισης της ιδιοσυγκρασίας των χαρακτηριστικών "

Ο Cloninger,R. ως ψυχίατρος και γενετιστής προσέγγισε την προσωπικότητα και τις αιτίες διαμόρφωσης της υπό το πρίσμα των επιστημών της βιολογίας και της ψυχολογίας. Εστίασε ειδικότερα την έρευνα στο ψυχολογικό, κοινωνικό και βιολογικό υπόβαθρο του ατόμου, θεωρώντας αυτές ως ικανότερες πηγές άντλησης στοιχείων που μπορούν να δώσουν και να καθορίζουν τις αιτίες για τη διαμόρφωση μιας γενικής εικόνας της προσωπικότητας καθώς και της ψυχοπαθολογίας της, *Hellinga , 2001.*

Χρησιμοποιώντας τις γνώσεις του από τη γενετική και τη νευροβιολογία ανέπτυξε παράλληλα ένα σύστημα αξιών που μπορούσε να προσδιορίσει και να περιγράψει κληρονομικά χαρακτηριστικά που προσδιόριζαν τις επικείμενες τάσεις της διαμόρφωσης μιας προσωπικότητας καθώς και τις ψυχικές διαταραχές που μπορεί να εμφανίσει ένα άτομο κατά την ανάπτυξη του, βάση της συσχέτισης της γονιδιωματικής επιδράσεις στην εμφάνιση των χαρακτηριστικών μιας προσωπικότητας. Δημιούργησε κλίμακες μέτρησης της προσωπικότητας μέσω ερωτηματολογίων , που είναι ευρέως διαδεδομένα όπως η κλίμακα TPQ το ερωτηματολόγιο τις τρισδιάστατης προσωπικότητας και η κλίμακα TCI, το ερωτηματολόγιο της ιδιοσυγκρασίας, Cloninger ,1986 .

Κατά τη συνεργασία του με τον Bohman, έκανε εκτενέστερη μελέτη σχετικά με τα γονιδιακά χαρακτηριστικά που καθόριζαν πλευρές της συμπεριφοράς ενός ατόμου. Νωρίτερα είχε μεμονωμένα προσπαθήσει για την επίτευξη μοντελοποίησης και χαρτογράφησης, πολύπλοκων μοτίβων του μηχανισμού συνειρμικής γονιδιακής κληρονομικότητας, και την ανάπτυξη μεθοδολογιών αποσύνδεσης της συσχέτισης των γεννητικών χαρακτηριστικών που διαμόρφωναν μια προσωπικότητα , από την επιρροή των πολιτισμικών τάσεων. Ως έργο αυτό όμως παρέμενε ημιτελής λόγω της θεωρητικής του μονό προσέγγισης και υπόστασης.

Με το ξεκίνημα της συνεργασίας του με τον Bohman, έγινε εφικτή η μελέτη σε πρακτικό επίπεδο θέτοντας σε εφαρμογή το πείραμα παρατήρησης γνωστό ως "Οι υιοθεσίες της Στοκχόλμης". Τα αποτελέσματα από τις παρατηρήσεις αυτές έδωσαν τη δυνατότητα στον

*Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.*

Cloninger ,1987 ,να αναπτύξει και να ολοκληρώσει τη θεωρία του και σε πρακτικό επίπεδο με δυνατότητα πρόβλεψης της ευπάθειας της προσωπικότητας από τις ψυχικές διαταραχές στις τάσεις συμπεριφοράς, βασισμένο πλέον σε νευροβιολογικά γενετικά δεδομένα παραγκωνίζοντας τις μέχρι τότε θεωρητικές μεθοδολογίες, ανάλυσης παραγόντων και αυτοαναφορών ,δημιουργώντας έτσι το γενικό μοντέλο της ιδιοσυγκρασίας.

Αρχικά το μοντέλο περιγράφει τις διαστάσεις ιδιοσυγκρασίας που είναι ανεξάρτητες από τη γονιδιακή κληρονομικότητα αυτές οι διαστάσεις ονομάζονται , αποφυγή βλάβης , αναζήτηση καινοτομίας, επιβράβευση εξάρτησης και εμμονή.

Η αποφυγή βλάβης αναφέρεται στα επίπεδα άγχους μέσω της αισιοδοξίας και της απαισιοδοξίας, η αναζήτηση καινοτομίας αναφέρεται στα επίπεδα της παρόρμησης και της μετριοπάθειας, η επιβράβευση εξάρτησης αναφέρεται στα επίπεδα απομόνωσης που είναι θετικά και αρνητικά, και η εμμονή αναφέρεται στα επίπεδα φιλοδοξίας που αποδίδονται μέσω της ευκολίας της ενθάρρυνσης ή της χαμηλής διάθεσης.

Τα ποσοστά αυτών των διαστάσεων γίνονται μετρήσιμα με τη βοήθεια του ερωτηματολογίου της τρισδιάστατης προσωπικότητας , δίνοντας τη δυνατότητα καταγραφής των υπότυπων διαταραχών που μπορεί να υποκρύπτονται σε μια προσωπικότητα καθώς και το ποσοστό της ευαισθησίας που μπορεί να έχει αυτή σε ένα ευρύ φάσμα ψυχικών εναλλαγών, οφειλόμενο στα ρυθμιστικά συστήματα δεξιοτήτων και συνηθειών που στηρίζονται στη γονιδιακή κληρονομικότητα.

***Frank Schmidt, Ralph Alexander, Paul Costa, Mike Judiesch, Wendy Dunn , Jacob Sines
"Το μοντέλο των πέντε παραγόντων".***

Τα πέντε χαρακτηριστικά γνωρίσματα της προσωπικότητας γνωστά ως Big Five Factor Personality (Five Factor Model), αποτελούν ένα από τα πιο διαδεδομένα και γνωστά μοντέλα περιγραφής μιας προσωπικότητας. Σχεδιαστικό και προωθήθηκε ως μοντέλο τη δεκαετία 1960 από τους ερευνητές Tupes και Christal , βασιζόμενο στη μεθοδολογία αυτοεκτίμησης για τη συλλογή περιγραφικών στοιχείων της προσωπικότητας , καθώς και για την απόδοση και αποτύπωση των γνωρισμάτων αυτής.

*Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.*

Αρχικά το μοντέλο δεν έγινε ευρέως αποδεκτό, δεχόμενο έντονες κριτικές από τους οπαδούς της ψυχανάλυσης, καταλήγοντας μονό από ένα μικρό τμήμα του ακαδημαϊκού κοινού να το υποστηρίζει μέχρι και τα μέσα της δεκαετία 1980. Στις αρχές του 1990 ο Digman J. και η ομάδα του, παρουσίασε το νέο ανανεωμένο μοντέλο των 5 παραγόντων της προσωπικότητας, βασισμένο στην αρχική θεωρία των Tupes και Christal όπου με την ταυτόχρονη βοήθεια του καθηγητή Goldberg, επεκτάθηκαν σε ένα υψηλότερο επίπεδο οργάνωσης και διαχείρισης αποκομιδής δεδομένων μέσω της στατιστικής ανάλυσης, δημιουργώντας τεχνικές εξασφάλισης μιας πιο πλήρους και ολοκληρωμένης προσέγγισης και περιγραφής των πτυχών που θα μπορούσαν να παρουσιαστούν σε μια προσωπικότητα, αποφεύγοντας τις πολύπλοκες και χρονοβόρες τεχνικές των νευροψυχολογικών πειραμάτων, που απαιτούνταν από τις υπάρχουσες μεθοδολογίες για τη δυνατότητα λήψης τέτοιων στοιχείων.

Με αυτή την αφορμή και άλλοι ερευνητές παράλληλα όπως ο Costa και McCrae με ανεξάρτητες μελέτες τους εργαστήκαν για δεκαετίες προσπαθώντας να αποδώσουν και να ταυτοποιήσουν τους 5 αυτούς παράγοντες, καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι οι 5 παράγοντες διαχωρίζονται σε περιοχές που με βάση την ανάλυση και τη διαχείρισή τους περιέχουν κύρια και δευτερεύοντα περιγραφικά χαρακτηριστικά μιας προσωπικότητας αντιπροσωπεύοντας τη βασική της δομή.

Η επιτυχία και η κοινή αποδοχή του μοντέλου εξασφαλιστική από την απλοϊκότητα της περιγραφικής απόδοσης των εννοιών και των διαστάσεων που τη διέπουν μέσω της κοινής και καθομιλουμένης γλώσσας εξασφαλίζοντας την επιτυχημένη προσέγγιση σε ανθρώπινο επίπεδο τόσο εσωτερικά όσο και εξωτερικά.

Οι 5 παράγοντες που έχουν οριστεί από τους ερευνητές στο μοντέλο συσχετίζονται με τους προτεινόμενους παγκόσμιους παράγοντες προσωπικότητας που χρησιμοποιούνται διεθνώς για να περιγράψουν την ψυχική κατάσταση και την προσωπικότητα ενός ατόμου. Αυτοί η περιγραφή τους αποτυπώνεται ως, ο ανοιχτός τις εμπειρίες, ο ευσυνείδητος, ο εσωστρεφής, ο συναισθηματικά σταθερός - "όχι νευρωτικός", και ο ταπεινός, μέσω των 5 αυτών κύριων τύπων η προσέγγιση περιλαμβάνει συνδυασμούς που συγκεκριμενοποιούν

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

πρωτογενείς χαρακτηριστικά χρησιμοποιώντας την τακτική της λεξικής αποτύπωσης, δηλαδή τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας που θεωρούνται πιο σημαντικά στην καθημερινότητα και στη ζωή των ατόμων, αποτελούν μέρος μιας γλωσσικής επικοινωνίας όπου η περιγραφή τους καθώς και η κωδικοποίησή τους επιτυγχάνεται από την απόδοση μιας και μονής λέξης.

Ο sir Galton F. στα μέσα του 1880 ήταν από τους πρωτοπόρους ερευνητές που προσέγγισε την πτυχή αυτή, θεωρώντας ότι υπάρχει η δυνατότητα να αντληθεί με μια περιεκτική ταξινόμηση η πληροφόρηση και η περιγραφή των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας χρησιμοποιώντας την τακτική της λεξικής αποτύπωσης.

Στηριζόμενοι αρχικά την ιδέα του αυτή, ο Allport, και Odbert το 1936 προσπάθησαν και κατέγραψαν για πρώτη φορά 4504 επίθετα που μπορούσαν να αποτυπώσουν μια προσωπικότητα και να περιγράψουν τα παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά της, ακολούθως ως συνεχιστής ο Cattell το 1940 παρουσίασε ένα σύνολο 171 επίθετων και 16 παραγόντων, που έκανε ακριβώς το ίδιο.

Ο Tupes και Christal το 1960, θέλοντας να το απλοποιήσουν αποτέλεσαν την αρχή της δημιουργίας ενός μοντέλου που βασίζονταν στην αποτύπωση της περιγραφής μιας προσωπικότητας με 1 μονό παράγοντα χωρίς όμως μεγάλη επιτυχία. Η ανάγκη ενός όμως τέτοιου απλοϊκού μοντέλου οδήγησε στην επαναδιερεύνηση του για μια πιο ευρεία αποδοχή και αποτέλεσε την αρχή για τη συνεργασία και την παρουσίαση του γνωστού Big Five Factor Personality Model. στις αρχές του 1990 από τους *Frank Schmidt, Ralph Alexander, Paul Costa, Mike Judiesch, Wendy Dunn* και τον *Jacob Sines*.

Σύμφωνα με τις παραπάνω θεωρίες και μοντέλα βάση της βιβλιογραφίας που αφορούν την προσωπικότητα και το άγχος η έρευνα θα εξετάσει στηριζόμενη ειδικότερα στη θεωρία των *Frank Schmidt, Ralph Alexander, Paul Costa, Mike Judiesch, Wendy Dunn* και τον *Jacob Sines*.- "*Big Five Factor Personality -Five Factor Model*" και την θεωρία του *Selye, H-* "*Stress and General Adaptation Syndrome*", εάν οι τάσεις της προσωπικότητας ενός εργαζομένου μπορεί να επηρεάσουν το εργασιακό άγχος και συσχετίζονται με αυτό. Οι δυο υποθέσεις

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

που θα εξεταστούν για τον σκοπό αυτό μέσω των δεδομένων του πληθυσμιακού δείγματος από τα πρωτόγεννοι στοιχεία διατυπώνονται ως εξής:

H2₀ *Οι τάσεις των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας του εργαζομένου δεν συσχετίζονται με το επίπεδο του εργασιακού άγχους.*

H2₁ *Οι τάσεις των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας του εργαζομένου συσχετίζονται με το επίπεδο του εργασιακού άγχους.*

Εργασιακή εμπειρία (Ε.Π.)

Ως ορισμός η εργασιακή εμπειρία (Ε.Π.) αναφέρεται στην απόκτηση κάθε εμπειρίας που μπορεί να αποκτήσει ο εργαζόμενος κατά τη διάρκεια ενασχόλησης του με ένα επάγγελμα. Πολλές φορές η επαγγελματική εμπειρία κυρίως από την άλλη πλευρά του Ατλαντικού είναι συνυφασμένη με τον όρο της πρακτικής άσκησης που έχει ως απώτερο σκοπό την απόκτηση εκ των έσω, μιας αίσθησης ενός επαγγέλματος ή ενός εργασιακού περιβάλλοντος και απευθύνεται συχνά σε νέους και σπουδαστές.

Καθημερινά στο εργασιακό περιβάλλον οι εργαζόμενοι βρίσκονται αντιμέτωποι με προβλήματα και προκλήσεις, που καλούνται να τα αντιμετωπίσουν άμεσα δίνοντας καίριες λύσεις, χρησιμοποιώντας τις δεξιότητες και τις γνώσεις προερχόμενες από τις εμπειρίες τους.

Σύμφωνα με τον David Boud η εργασιακή εμπειρία ευθύνεται για το βαθμό της αποδοτικότητας των εργαζομένων που εμφανίζεται σε ένα εργασιακό περιβάλλον. Θεωρώντας την ως μια πολύπλοκη διαδικασία που αποδίδει το μέγιστο αποτέλεσμα της μέσω διαφόρων συνεργασιών που προκύπτουν από παράγοντες όπως η συμπεριφορά, οι γνώσεις και οι δεξιότητες.

Αυτές οι διαδικασίες έχουν αποτελέσει κατά καιρούς αντικείμενο ερευνητικών μελετών από πολλούς μελετητές καθώς ο βασικός σκοπός της επαγγελματικής εμπειρίας θεωρητικά και

— *Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.*

πρακτικά αποσκοπεί στην άντληση και αξιοποιήσει των προσωπικών βάσεων και εμπειριών του καθενός για την αύξηση της αποδοτικότητας.

Έχει διαπιστωθεί ότι οι διαδικασίες της μάθησης βοηθούν στο να λαμβάνονται με την πάροδο του χρόνου μέσα και έξω από ένα εργασιακό περιβάλλον ερεθίσματα που μετατρέπονται μέσω της αφομοίωσης σε εμπειρίες δίνοντας στα άτομα την ικανότητα να αυξάνουν την αποδοτικότητά και παράλληλα την παραγωγικότητα τους μειώνοντας αισθητά τα πιθανά λάθη που μπορεί να προσέλθουν από την απειρία τους στην αντίθετη περίπτωση.

Ο Paulo Fraire , 1972 θεωρεί ότι η επαγγελματική εμπειρία είναι τμήμα της εκπαίδευσης που μπορεί να προέλθει με διάφορους τρόπους και είναι αποτέλεσμα συνεργασίας που προέρχεται από την ικανότητα της εκμάθησης και του πεδίου γνώσεων των ατόμων. Υποστηρίζει ότι ένα μεγάλο ποσοστό της επιτυχίας της οφείλεται και στο υπόβαθρο της πείρας των δασκάλων και των εκπαιδευτών καθώς σημαντικό σε αυτό είναι η ικανότητα στο να μεταλαμπαδεύουν τη γνώση τους.

Ο Jean Iave το 1991 αναφέρει ότι οι ενήλικες μπορούν να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία μέσω της συμμετοχής τους σε πραγματικό έργο "εργασία" καθώς μονό αυτό καθιστά ικανό να επιτύχει την αφομοίωση της κατάλληλης γνώσης και την αύξηση της αυτοπεποίθησης.

Οι Cohen και Wialker το 1993 αναφέρουν ότι η απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας με ικανότητα που θα πληροί το μέγιστο ποσοστό κάλυψης απαιτήσεων σε ένα επαγγελματικό περιβάλλον σε συνθήκες πολλαπλών εναλλαγών , θα πρέπει να προέρχεται από ποίκιλα και διαφορετικά περιβάλλοντα εκμάθησης. Ταυτόχρονα υποστήριξαν ότι τα χρόνια εμπειρίας αυξάνουν την ικανότητα αποδοτικότητας και ταχύτητας στην απόκριση των απαιτήσεων μιας εργασίας.

Μέσω των προσεγγίσεων του David Boud του Jean Iave, και των Cohen & Wialker σε ότι αφορά τη διαμόρφωση τις εργασιακής εμπειρίας και την αύξηση της αποδοτικότητας από αυτήν , η έρευνα θέλει να εξετάσει εάν και η χρονική διαφορά της εργασιακής εμπειρίας των

*Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.*

ατόμων επηρεάζει ή όχι το επίπεδο του εργασιακού άγχους, για το σκοπό αυτό από τη βοήθεια της εξόρυξης των δεδομένων μέσω του πληθυσμιακού δείγματος του ερωτηματολογίου της έρευνας θα διερευνηθούν οι παρακάτω υποθέσεις.

H3₀ *Το διάστημα της εργασιακής εμπειρίας ενός ατόμου δεν συσχετίζεται με το επίπεδο του εργασιακού άγχους.*

H3₁ *Το διάστημα της εργασιακής εμπειρίας ενός ατόμου συσχετίζεται με το επίπεδο του εργασιακού άγχους.*

Το φύλο και άγχος

Σύμφωνα με τις έρευνες για λογαριασμό του Αμερικανικού Συλλόγου Ψυχολόγων, που αφορούσαν τη διερεύνηση του άγχους και τη συσχέτιση του με το γενετήσιο φύλο των ατόμων κατά το διάστημα του 2007-2010, διαπιστώθηκε ότι οι γυναίκες και οι άνδρες δείχνουν να φέρουν διαφορετικές αντιδράσεις κατά τη διάρκεια μιας στρεσογόνου κατάστασης, τόσο σωματικά όσο και διανοητικά αυτό οφείλεται κυρίως στις διαφορές του τρόπου ικανότητας και αντίληψης μιας κατάστασης.

Το σημαντικό σημείο της ήταν και διαπιστώθηκε ότι σε καμία περίπτωση το ένα φύλο από το άλλο δεν φέρει διαφορετικό επίπεδο άγχους σε περίπτωση που εκτεθεί σε ίδιες ή παρόμοιες στρεσογόνες καταστάσεις. Οι μετρήσεις αυτές κατεγράφησαν μέσω ψυχομετρικών κλιμάκων για 3 συνεχή έτη και πάντα τα αποτελέσματά τους δεν έδειξαν απόκλιση από τα αρχικά, ωστόσο μέσω των συνεντεύξεων διαπιστώθηκε ότι οι γυναίκες είχαν την τάση να αναφέρουν ότι τα επίπεδα του άγχους τους αυξάνονται σημαντικά, αυτό όμως δεν ίσχυε στην πραγματικότητα, διότι τα αποτελέσματα των ερευνών μέτρησαν ίδια επίπεδα τόσο στους άντρες όσο και στις γυναίκες, παρατηρήθηκε ότι αυτή η διαφοροποίηση προέρχονταν από την ευκολία των γυναικών να αναφέρουν συχνότερα τα σωματικά ή συναισθηματικά συμπτώματα που αισθάνονταν.

Μεταγενέστερα η Mc Krand ,2016 έχοντας μια αντίθετη άποψη αναφέρει ότι το άγχος αν και αποτελεί μέρος της καθημερινότητάς που προέρχεται από το κοινωνικό και οικογενειακό περιβάλλον και εμφανίζεται ως μια αντίδραση που τη συναντάμε τόσο στις

*Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.*

γυναίκες όσο και στους άνδρες , όπου ανάλογα με τη σοβαρότητα του μπορεί να είναι υπαίτιο για την μείωση της ψυχικής και σωματικής ευεξίας και κατ' επέκταση υπεύθυνο για την εμφάνιση ψυχικών διαταραχών, όπως της κατάθλιψη, ο βαθμός εμφάνισης των διαταραχών στις γυναίκες δεν είναι ίδιος.

Αναφέρει ότι η Αμερικάνικη Ένωση άγχους και κατάθλιψης (ADAA) από τις μετρήσεις των ερευνών της έχει διαπιστώσει ότι οι γυναίκες είναι δύο φορές πιο επιρρεπείς στο να εμφανίσουν τα παραπάνω συμπτώματα από τους άντρες και ότι οι διαταραχές αυτές τείνουν επίσης να εμφανίζονται σε μικρότερη ηλικία στις γυναίκες από ότι τους άντρες.

Επισημαίνοντας ότι αυτά τα αποτελέσματα δεν προήλθαν μονό από της έρευνες που διεξήχθησαν μέσω της ανάλυσης των στερεότυπων που προάγουν τα δυο φύλα, αλλά και από τη σύγκριση της διαφοράς του ποσοστού εκκρίσεων των ορμονών που υπάρχουν μεταξύ του αρσενικού και του θηλυκού φύλου κατά τη διάρκεια μιας στρεσογόνου κατάστασης. Υποστηρίζοντας και καταλήγοντας η Mc Krand, με βάση τα παραπάνω ,ότι το φύλο είναι ένας σημαντικός και καθοριστικός παράγοντας διαφοροποιήσεων για πολλές ψυχοσωματικές διαταραχές όπως επιθετικότητα ,ευαισθησία, αυτό άνοσα σύνδρομα, κατάθλιψη και υπέρταση.

Μέσω των προαναφερθέντων τοποθετήσεων η έρευνα θέλει να εξετάσει αν το γενετήσιο φύλο συσχετίζεται με το βαθμό του εργασιακού άγχους και να επιβεβαιώσει πια άποψη ισχύει θέτοντας τις παρακάτω υποθέσεις.

H4₀ *Το φύλο του ατόμου δεν συσχετίζεται με το επίπεδο του εργασιακού άγχους.*

H4₁ *Το φύλο του ατόμου συσχετίζεται με το επίπεδο του εργασιακού άγχους.*

Μεθοδολογία έρευνας.

Για να μπορέσουμε να ερμηνεύσουμε τα δεδομένα με εγκυρότητα και αξιοπιστία, τόσο για επιστημονικούς όσο και για δεοντολογικούς λόγους μέσα σε μια έρευνα, ανεξαρτήτως εάν εκπονείται ως αποθετήριο γνώσεις ή κατ' εντολή και λογαριασμό ενός οργανισμού, ο ερευνητής θα πρέπει να λάβει υπ' όψιν ότι η ερμηνεία των δεδομένων και

Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους. Personality traits factors at control on working stress.

των αποτελεσμάτων γίνεται βάσει κανόνων και μεθοδολογιών που ορίζονται από τον κλάδο της μεθοδολογίας επιστήμης και έρευνας.

Ο βαθμός αμεροληψίας και αντικειμενικότητας έχει τον πρώτο λόγο σε μια επιστημονική έρευνα, ανεξαρτήτως αποτελέσματος, θετικού ή αρνητικού. Ο βασικός σκοπός της διεξαγωγής της είναι να αποδώσει αποτελέσματα που θα βοηθήσουν τον αναγνώστη να βγάλει συμπεράσματα, τα οποία θα τον οδηγήσουν στην καλύτερη κατανόηση των ερευνητικών ευρημάτων και στόχων της έρευνας και μέσω της κριτικής του ικανότητας να μπορέσει να τα ενστερνιστεί ή να τα απορρίψει.

Υπάρχουν διάφορες προσεγγίσεις και μοντέλα φιλοσοφικά όσο και επιστημονικά για το πώς θα μπορέσει να διεξαχθεί μια έρευνα η οποία θα αποτελεί κομμάτι της ακαδημαϊκής επιστήμης εξελίσσοντας τη γνώση. Δυο από τις προσεγγίσεις που κατά κόρον χρησιμοποιούνται από τους ερευνητές για τη διεξαγωγή ερευνών αφορούν, τη γραμμική προσέγγιση και δια-επιστημονική προσέγγιση.

Γραμμική προσέγγιση.

Γραμμική προσέγγιση, σχετίζεται κυρίως με τον παραδοσιακό τρόπο της παραγωγής γνώσης, δηλαδή ξεκινώντας από ένα ακαδημαϊκό θεματολόγιο ο ερευνητής προσπαθεί να προσθέσει νέα γνώση στην υπάρχουσα, στηριζόμενος στη γραμμική μεθοδολογία. Αυτό κυρίως διαχωρίζει την καθαρά θεωρητική πλευρά από την εφαρμοσμένη γνώση και απευθύνεται κυρίως σε ακροατήριο της ακαδημαϊκής κοινότητας, διότι δεν δίνει έμφαση στην εξάπλωση της γνώσης σε επίπεδο εφαρμογής.

Δια-επιστημονική προσέγγιση.

Η δεύτερη Προσέγγιση αντίθετα της "δια-επιστημονικής έρευνας" εστιάζεται στον παράγοντα της γνώσης που δεν περιορίζεται μόνο στο θεωρητικό πεδίο, αλλά ταυτόχρονα και στο πρακτικό. Αυτό το μοντέλο έρευνας μπορεί να εφαρμοστεί σε ένα γενικότερα ευρύτερο περιβάλλον, εμπνέοντας με τα αποτελέσματα του τη χάραξη νέας πολιτικής ή στρατηγικής του τομέα στον οποίο απευθύνεται.

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

Φιλοσοφικά μοντέλα έρευνας.

Η φιλοσοφία και γενικά ο τρόπος που ακολουθείται για το πως θα διεξαχθεί μια έρευνα ,βασίζεται κυρίως στους λόγους για τους οποίους γίνεται. Είτε πρόκειται για μια έρευνα που θα χρησιμοποιηθεί ως αποθετήριο γνώσης, είτε θα διεξαχθεί για λογαριασμό ενός πελάτη με σκοπό την επιβεβαίωση ή ανεύρεση λύσεων μιας κατάστασης. Το πρώτο μέλημα και βήμα του ερευνητή είναι ο σχεδιασμός, που θα ορίζει ποιος είναι ο σκοπός και ο στόχος της διεξαγωγής της, παρουσιάζοντας στο ακροατήριο τη χρησιμότητα και την εφαρμογή της.

Η μεθοδολογία διεξαγωγής μιας έρευνας στηρίζεται κυρίως στη συλλογή στοιχείων ακολουθώντας μετρήσιμες παρατηρήσεις που έχουν ληφθεί μέσω μιας αισθητηριακής πραγματικότητας. Ο ερευνητής έτσι αποκτά γνώση όχι μόνο μέσω μιας απλής καταγραφής δεδομένων που βασίζεται στην απλή παρατήρηση στοιχείων, αλλά είναι βασισμένη στην πραγματική και αληθινή διάψευση μέσω της αλήθειας των αισθήσεων και της γνώσης.

Η φιλοσοφική αυτή προσέγγιση υποδιαιρείται σε δύο βασικούς άξονες που αποτελούν τα βασικά χαρακτηριστικά της μεθοδολογίας της έρευνας, την οντολογία και την επιστημολογία.

Οντολογία.

Η οντολογία ασχολείται κυρίως με μεταφυσικές καταστάσεις της πραγματικότητας και πιστεύει ότι τα εξωτερικά χαρακτηριστικά μιας παρατήρησης φανερώνονται και υπάρχουν μόνο στο επίπεδο μιας μοναδικής πραγματικότητας η οποία είναι μετρήσιμη και ανεξάρτητη από τη συνείδηση και την εμπειρία του κάθε ερευνητή σύμφωνα με τους Δρ. Χαλικιάς, Δρ. Σαμαντά ,2016.

Με αυτή την προσέγγιση, οι κοινωνικές επιστήμες και οι φυσικές επιστήμες δε διαφέρουν μεταξύ τους και έχουν έναν κοινό παρανομαστή, τη μοναδική πραγματικότητα. Οι υποστηρικτές αυτής της θεωρίας πιστεύουν ότι οι κοινωνικές επιστήμες μπορούν να

Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους. Personality traits factors at control on working stress.

συναγωνιστούν τα επιτεύγματα των φυσικών επιστημών, εάν και εφόσον η υπόθεση της μοναδικής πραγματικότητας λειτουργεί και είναι αληθινή.

Σύμφωνα με τα παραπάνω η οντολογία μελετά την ύπαρξη της φυσικής στο πεδίο της μοναδικής πραγματικότητας μέσω των κοινωνικών επιστήμων και τη συσχετίζει με τα νοήμονα όντα.

Όσοι όμως επικρίνουν αυτή τη θεωρία πιστεύουν ότι τέτοιες υποθέσεις μπορεί να λειτουργήσουν αρνητικά στην ικανότητά της λειτουργίας της σκέψης και των ενεργειών ενός ερευνητή, διότι ακολουθώντας τη συγκεκριμένη πρακτική ενδέχεται να επηρεαστεί από έναν αριθμό ενσωματωμένων αξιωματών που να μειώνει σημαντικά την οπτική απόδοση του, στο τι μπορεί να είναι η πραγματικότητα αποδίδοντας το αποτέλεσμα αυτό στο μηχανισμό της ακουσίας υποσυνειδησιακής λειτουργίας.

Επιστημολογία.

Η επιστημολογία αναφέρεται ως ένα φιλοσοφικό σύστημα πεποιθήσεων έρευνας, που μπορεί να παράγει και να κατέχει γνώση, ως φιλοσοφία ανάγεται στην παραγωγή και ερμηνεία επιστημονικής σκέψης, σύμφωνα με τον Edward Zalta, 2015

Αποτελείται από δυο τάσεις επιρροής, του αντικειμενισμού όπου η ανθρώπινη νόηση ακολουθεί τη γνώση η οποία προϋπήρχε ως μια ανεξάρτητη ύπαρξη και μέσω αυτής γίνεται η αναζήτηση της αντικειμενικής γνώσης και της υποκειμενιστικής τάσης όπου υποστηρίζει, ότι η αλήθεια και το αποτέλεσμα προέρχεται ως γνώση μονό από την επαλήθευση και τη δοκιμή των ερευνητικών δεδομένων, που τελικώς αποδίδεται νοητικά ως μια αληθινή γνώση, μέχρι ωστόσο βεβαιωμένα επέλθει η απόρριψη αυτής από επικείμενες παρατηρήσεις και ερμηνείες.

Μέσω της επιστημολογίας η προσέγγιση από την ακαδημαϊκή έρευνα αξιοποιεί δύο τομείς το θετικισμό και τη φαινομενολογία.

Θετικισμός.

Οι ερευνητές των φυσικών επιστήμων που υιοθετούν τη θεωρία του θετικισμού ως θέση ακολουθούν για την έρευνα, τις αρχές της ουδετερότητας, της επανάληψης και της επιβεβαίωσης. Η μεθοδολογία του θετικισμού οδήγησε την αισθητική πραγματικότητα σε

— *Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.*

υπολογίσιμες παρατηρήσεις στατιστικά μετρήσιμες, εφαρμόζοντας την επαγωγική στρατηγική ως προσέγγιση του αποτελέσματος ,κατοχυρώνοντας το ρόλο της έρευνας ως παράγοντα ελέγχου της θεωρίας.

Φαινομενολογία.

Ο δεύτερος πυλώνας που έρχεται να συμπληρώσει τη θεωρία της επιστημολογίας είναι αντίθετος από τη θετικιστική θεωρία και ονομάζεται φαινομενολογία. Η αρχή της βασίζεται στην εκδοχή ότι τα άτομα αντιλαμβάνονται τον κόσμο με διαφορετική αντίληψη και αυτό οφείλεται στη διαφορετική προσέγγιση και στις διαφορετικές ιδέες και ερεθίσματα που έχουν λάβει κατά τη διάρκεια της ζωής τους.

Η προσέγγιση αυτή γίνεται μέσω διαφορετικών συμπεριφορών, πάνω στο πως οι άνθρωποι βλέπουν και ερμηνεύουν το κόσμο και σύμφωνα με αυτούς που την υποστηρίζουν θεωρούν ότι ο κόσμος ή τα ερωτήματα έχουν ήδη ερμηνευθεί από πριν και αν ο επιστήμονας θελήσει να τα ερμηνεύσει, το μονό που καλείται να πράξει είναι να επικεντρωθεί στην καλύτερη κατανόηση της ερμηνεία τους.

Σαν συμπέρασμα των φιλοσοφικών προσεγγίσεων όλες μαζί οι θεωρίες και οι τάσεις που αφορούν την επιστημολογία και την οντολογία συμπληρώνουν η μια την άλλη χρησιμεύοντας στον καθορισμό, τη σχεδίαση και το αποτέλεσμα της έρευνας αποκομίζοντας από την κάθε μια τις τεχνικές και πρακτικές που χρειάζεται για ένα έγκυρο και σαφές αποτέλεσμα.

Παραγωγική και Επαγωγική προσέγγιση

Κατά την έναρξη μίας ερευνητικής εργασίας η στρατηγική και τη μεθοδολογία προσέγγισης ανεξάρτητα από το φιλοσοφική τοποθέτηση που ακολουθείται αποσκοπεί σε δυο βασικούς άξονες που στοχεύουν πρώτον στην επιβεβαίωση της ήδη προϋπάρχουσας θεωρίας μέσω των ευρημάτων και δεύτερον στη δημιουργία νέων θεωριών που μπορεί να προκύψουν από τα συμπεράσματα και τα αποτελέσματα αυτής.

*Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.*

Η απόφαση της επιλογής για τον πρωταρχικό στόχο και το είδος της έρευνας που θα ακολουθηθεί εξαρτάται από τη διαφοροποίηση της προσέγγισης καθώς και του τρόπου που θα εκτιμηθούν τα ανάλογα συμπεράσματα. Ο ερευνητής εφόσον αποφασίσει για το στόχο και το είδος της έρευνας που θα ακολουθήσει, εφαρμόζει και τις ανάλογες προσεγγίσεις που θα τον βοηθήσουν με την κατάλληλη στρατηγική και μεθοδολογία να εκμαιεύσει τα επιθυμητά αποτελέσματα για τη διεξαχθείσα έρευνα, έτσι κατά την πρώτη περίπτωση που η έρευνα αποσκοπεί στην επιβεβαίωση και μονό της προϋπάρχουσας θεωρίας εφαρμόζεται η μεθοδολογία της παραγωγικής προσεγγίσεις, ενώ κατά την περίπτωση που ο ερευνητής θελήσει να διερευνήσει νέες θεωρίες που ίσως θα προκύψουν από τα συμπεράσματα και τα αποτελέσματα αυτής, εφαρμόζεται η μεθοδολογία της επαγωγικής προσεγγίσεις.

Παραγωγική προσέγγιση.

Η στρατηγική που ακολουθείται στην παραγωγική προσέγγιση εφόσον έχει επιλεγεί από τον ερευνητή αποσκοπεί και επιδιώκει την επιβεβαίωση και τον έλεγχο στις ήδη προϋπάρχουσες θεωρίες, έννοιες και πρότυπα που έχουν καταγραφεί και εναποτεθεί ως τεκμήριο γνώσης στη διεθνή βιβλιογραφία. Ο ερευνητής μελετώντας και συσχετίζοντας τις θεωρίες και τα πρότυπα καταλήγει σε συμπεράσματα που τον οδηγούν σε μια ή σε περισσότερες υποθέσεις οι οποίες θα πρέπει να διερευνήσει εμπειρικά και να μελετήσει σε βάθος.

Τα βήματα και οι διαδικασίες σύμφωνα με τον Merton,1991. για την καθοδήγηση της έρευνας μέσω της παραγωγικής προσέγγισης αποτελούνται από τα παρακάτω στάδια: Την ανάλυση των θεωριών, την ανάλυση των υποθέσεων, την συγκέντρωση των προϋπαρχόντων στοιχείων, την συγκέντρωση των ευρημάτων των προϋπαρχόντων υποθέσεων που επιβεβαιώθηκαν ή απερρίφθησαν, και την αναθεώρηση της θεωρίας εφόσον πρόκυψη.

Επαγωγική προσέγγιση.

Κατά την εφαρμογή της επαγωγικής προσέγγισης ο ερευνητής συγκεντρώνει στοιχεία τα οποία δεν έχουν βασιστεί σε κάποια προϋπάρχουσα θεωρία, ο στόχος και

Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους. Personality traits factors at control on working stress.

σκοπός της συγκέντρωσης αυτών των στοιχείων είναι να δημιουργηθεί και να αναπτυχθεί νέα γνώση και θεωρία.

Με την προσέγγιση αυτή δίνεται η δυνατότητα να ερμηνευθούν και να εξηγηθούν τα φαινόμενα και τα ευρήματα που προκύπτουν εν απουσία της ανάγκης και της χρήσης γνωστών θεωριών που μπορούν να επικρίνουν την προσέγγιση και το αποτέλεσμα της έρευνας, επιτρέποντας την προσφορά νέων εναλλακτικών επεξηγήσεων και ερμηνειών ενός φαινομένου που προκύπτει από το αποτέλεσμα αυτής, αποτελώντας παράλληλα μέρος επηρεασμού και προσέγγισης μιας νέας αντίληψης.

Ένα δεύτερο σημαντικό στοιχείο που παρατηρείται ως παράγοντας επιλογής και εφαρμογής της ως προσέγγισης σε μια έρευνα είναι η μείωση της απαίτησης ύπαρξης αντιπροσωπευτικού δείγματος για την επιβεβαίωση μιας νέας θεωρίας, διότι η εξαγωγή συμπερασμάτων και δεδομένα μπορεί να στηριχτεί σε ποιοτικά μονό στοιχεία.

Είδη έρευνας

Τα ειδή έρευνας που συναντάμε σε μια ερευνητική εργασία βασίζεται κυρίως στη μεθοδολογία της παρατήρησης των γεγονότων ή των υποθέσεων που προκύπτουν από τη θεωρητική της προσέγγιση. Ο κάθε ερευνητής επιλέγει την ερευνητική στρατηγική που είναι καταλληλότερη για τη διεξαγωγή συμπερασμάτων και αποτελεσμάτων της έρευνας του, μέσω της βιβλιογραφίας.

Οι στρατηγικές και οι μεθοδολογίες που έχουν αναπτυχθεί για το σκοπό αυτό ποικίλλουν βασίζονται κυρίως από το είδος της παρατήρησης και της αποκομιδής των στοιχείων προς επεξεργασία με διαφορές τεχνικές και τακτικές που είναι διαθέσιμες ανάλογα με τον αριθμό και τη μορφή του δείγματος που προκύπτει από κάθε διαδικασία.

Αναφορικά τα ειδή που συναντάμε σύμφωνα με τους Δρ. Χαλικιάς & Δρ. Σαμαντά 2016 σε μια ερευνητική εργασία είναι οι ακόλουθες, εθνογραφική έρευνα, έρευνα επισκόπησης, έρευνα δράσης, μελέτη περίπτωσης, πειραματική έρευνα, έρευνα στηριζόμενη σε αρχεία, μεικτή μέθοδο, καθώς και έρευνα που βασίζεται στη θεμελιωμένη θεωρία.

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

Μεθοδολογία και τεχνική της παρούσας έρευνας.

Όπως έχει ήδη προαναφερθεί στην εισαγωγή η συγκεκριμένη έρευνα διεξήχθη με σκοπό να διερευνήσει το κατά πόσο τα χαρακτηριστικά μιας προσωπικότητας επηρεάζουν το βαθμό του εργασιακού άγχους , Η παρατήρηση καθώς και ανάλυση των θεωριών βασίστηκε σε συγκεκριμένες στρατηγικές και μεθοδολογίες που είναι σύμφωνες με τη διεθνή πρακτική και τακτική που ακολουθείται στον τομέα αυτό.

Ξεκινώντας αρχικά από τη διεθνή βιβλιογραφία έχει γίνει μία εκτενή προσπάθεια συγκέντρωσης των μέχρι σήμερα κυριότερων θεωριών και στοιχείων που επικρατούν για την περιγραφή των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας καθώς και του άγχους προσεγγίζοντας το ,ως παράγοντα επηρεασμού και μείωσης της αποδοτικότητας στο χώρο εργασίας.

Στόχος της συγκεκριμένης έρευνας είναι να δημιουργήσει μέσω της διεπιστημονικής προσέγγισης τη χάραξη μιας νέας πολιτικής ή στρατηγικής που θα ακολουθείται κατά την επιλογή των νέων στελεχών ενός οργανισμού.

Φιλοσοφική προσέγγιση.

Ως φιλοσοφία υιοθετήθηκε η *Οντολογία* με το αξίωμα ότι η φύση και η μορφή της πραγματικότητας και των πραγμάτων μέσω των μετρήσεων και των παρατηρήσεων που προκύπτουν είναι ανεξάρτητες από τη συνείδηση και την εμπειρία του ερευνητή.

Ταυτόχρονα αποσκοπώντας στο ρεαλισμό του αποτελέσματος εφαρμόστηκε ο *αντικειμενισμός* προερχόμενος από την *επιστημολογική προσέγγιση* για την κατοχύρωση της αντικείμενης γνώσης και αλήθειας , ενώ ταυτόχρονα χρησιμοποιούνται υπολογίσιμες παρατηρήσεις που με την αρχή του *θετικισμού* αναλύονται στατιστικά.

*Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.*

Μέσω της γνωστής ως τώρα θεωρίας εξετάστηκαν οι υποθέσεις που είχαν τεθεί για τεκμηρίωση και διερεύνηση των ερευνητικών ερωτημάτων ακολουθώντας τη μεθοδολογία της παραγωγικής προσέγγισης, αντλώντας τα συμπεράσματα από την εξόρυξη δεδομένων της ποσοτικής έρευνας η οποία διεξήχθη με σκοπό την αποδοχή ή την απόρριψη των υποθέσεων αυτών.

Ερευνητική στρατηγική.

Η στρατηγική στηρίχτηκε στην πολλαπλή μεθοδολογία, κάνοντας χρήση της θεμελιωμένης θεωρίας "Grounded Theory" και της Ερευνητικής επισκόπησης. Με την εφαρμογή αυτών των δυο στρατηγικών δόθηκε η δυνατότητα να μελετηθούν τα πρωτογενή δεδομένα των ποσοτικών στοιχείων που είχαν συγκεντρωθεί διά μέσου του ανώνυμο ερωματολόγιο που είχε δημιουργηθεί για τη συγκεκριμένη μελέτη βασιζόμενο στις θεωρίες "Των πέντε βασικών χαρακτηριστικών της προσωπικότητας" και "Του άγχους και της γενικής προσαρμογής".

Αποσκοπώντας μέσω της εφαρμογής της παραγωγικής προσέγγισης να απαντηθούν τα ερευνητικά ζητήματα που είχαν τεθεί συσχετίζοντας αυτές τις δύο μεταβλητές μεταξύ τους, δηλαδή της προσωπικότητας και του άγχους στοχεύοντας από τη μελέτη και επεξεργασία των ποσοτικών δεδομένων να επιβεβαιωθούν ή να διαψευστούν οι ήδη διατυπωμένες θεωρίες, καθώς και να εξετάσουν τα ποσοστά αλληλεπίδρασης και επηρεασμού των μεταξύ μεταβλητών.

Ερευνητική τεχνική συλλογής δεδομένων.

Προκειμένου να επιτευχθεί μια επιτυχημένη εξαγωγή πρωτογενούς ερευνητικού έργου η έρευνα βασίστηκε στον ακριβή και επαρκή προσδιορισμό του ερευνητικού προβλήματος καθώς και στη σημαντικότητα και το στόχο που έχει ήδη αναφερθεί στις προγενέστερες αντίστοιχες ενότητες της παρούσας εργασίας.

Για το σκοπό αυτό αρχικά προσδιορίστηκε η επιλογή του δείγματος που ως δειγματοληπτική μονάδα ορίστηκε ο συνολικός πληθυσμός του εργατικού δυναμικού

Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους. Personality traits factors at control on working stress.

καλύπτοντας το ηλικιακό εύρος από 16 έως και 65 ετών, ανεξάρτητου φύλου, εργασιακής εμπειρίας, τομέα απασχόλησης και γεωγραφικής κατανομής , στοχεύοντας με αυτόν τον τρόπο επιλογής την επίτευξη πολυποικιλότητας στην αντιπροσωπευτικότητα του συνολικού πληθυσμιακού στόχου.

Η διαδικασία της συλλογής των πρωτογενών δεδομένων προς επεξεργασία αποτελούνταν από τυχαίο δείγμα του συγκεκριμένου πληθυσμού ,δεν έχει υποστεί στρωματοποίηση κατά την πρωτογενή φάση του, ενώ κατά την δευτερογενή η επιλογή βασίστηκε στη δειγματοληψία των ποσοτώσεων για τη διεξαγωγή συμπερασμάτων.

Τύπος έρευνας

Η μεθοδολογία επιλογής που ακολουθήθηκε για την προσέγγιση του αποτελέσματος καθώς και των απαντήσεων που αφορούν τα ερωτήματα των ερευνητικών προβλημάτων στηρίχτηκε τόσο σε τεχνικά κριτήρια όσο και σε μια ευρύτερη στρατηγική ερμηνείας που βασίζεται στον **ποσοτικό προσδιορισμό**.

Αρχικά στόχεψε στη συλλογή και την ανάλυση του αποτελέσματος μέσω των δεδομένων που προκύψαν από το δείγμα του συνολικού καθορισμένου πληθυσμού, δίνοντας ταυτόχρονα έμφαση στον έλεγχο των θεωριών και των επιστημονικών μοντέλων που αντιπροσωπεύουν την παραγωγική προσέγγιση της παρούσας εργασίας.

Με αυτόν τον τρόπο επετεύχθη η εξωτερική αντικειμενική πραγματικότητα που μπορεί να υπολογίζεται σε στατιστικές και αριθμητικές μετρήσεις μέσω των εκμαιευμένων στοιχείων που προκύπτουν από τη συλλογή των δεδομένων, εκφράζοντας την αποτύπωση του πληθυσμιακού συνόλου.

Θεωρία που βασίστηκε η έρευνα.

Η παρούσα εργασία βασίστηκε σε δύο θεωρίες και στα μοντέλα που προέκυπταν από αυτές και αποτέλεσαν τους πυλώνες αυτής της ερευνητικής προσπάθειας.

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

"Η θεωρία και το Μοντέλο των 5 παραγόντων της προσωπικότητας"

Το μοντέλο των πέντε παραγόντων όπως έχει προαναφερθεί, αναπτύχθηκε με σκοπό την αποτύπωση της προσωπικότητας μέσω των περιγραφικών στοιχείων που εμφανίζουν τα άτομα κατά την αναπτυξιακή τους πορεία στο περιβάλλον όπου ζουν και εργάζονται.

Για να επιτευχθεί η αποτύπωση αυτή και η κωδικοποίηση και να δοθεί η δυνατότητα ένταξης των ατόμων σε μια από τις πέντε ομάδες τάσεων του μοντέλου, ολόκληρος ο σχεδιασμός και η ανάπτυξη βασίστηκε στη μεθοδολογία της στατιστικής ανάλυσης των παραγόντων μέσω ενός ερωτηματολογίου αυτοεκτίμησης.

Ως μοντέλο ξεκίνησε αρχικά από το χτίσιμο της πληροφόρησης των δεδομένων της προσωπικότητας που εκμαιεύτηκαν μέσω των ερευνών που είχαν διεξαχθεί κατά καιρούς από ερευνητικές ομάδες ψυχολόγων και ψυχιάτρων όπως τους *McCrae & Costa, 1996, 1999*.

Ο απώτερος σκοπός ήταν να αναπτυχθεί μια σειρά ψυχολογικών δομών που θα οδηγούσε στη δυνατότητα περιγραφής μιας προσωπικότητας, βασισμένη από μερικές μόνο λέξεις κάθε φορά κωδικοποιώντας και προσάπτοντας χαρακτηρισμούς μοναδικότητας και αναγνώρισης σε κάθε μια από αυτές. Ακλουθώντας την κατεύθυνση αυτή η θεωρία επικεντρώθηκε στην περιγραφή των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας χρησιμοποιώντας τις λεγόμενες τάσεις - διαστάσεις που μπορούσαν να αποδοθούν περιγραφικά μέσω μιας καθομιλουμένης γλώσσας που είναι εύκολο να κατανοηθεί από το ευρύ κοινό, *Goldberg, 1990*.

Η ερευνητική ομάδα ανάπτυξης μελετώντας τους παγκοσμίους παράγοντες που θα μπορούσαν να καθορίσουν τις ψυχολογικές δομές καλύπτοντας ολόκληρο το πληθυσμιακό φάσμα του πλανήτη ανεξάρτητα από φύλο και φυλή, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι θα μπορούσε να τις αποδώσει περιγραφικά με τις 5 τάσεις - διαστάσεις που ήταν, ο ευσυνείδητος, ο εξωστρεφής, ο ανοικτός στις εμπειρίες, ο ταπεινός και ο συναισθηματικά σταθερός - (ΟΧΙ νευρωτισμός).

— *Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.*
Personality traits factors at control on working stress.

Ο **ευσυνείδητος**, χαρακτήρας θεωρείται και περιγράφεται ως ένα άτομο που υπερτερούν σε αυτό οι τάσεις της οργάνωσης ,της αξιοπιστίας ,της αυτοπειθαρχίας ,προτιμά την προγραμματισμένη συμπεριφορά και όχι την αυθόρμητη, η κάθε ενέργειά του φέρει πίστη στο στόχο και στην επίτευξη του, ανεξάρτητα εάν του έχει ανατεθεί ή το έχει θέσει το ίδιο. Χαρακτηρίζεται ως ένα άτομο με πείσμα και εμμονή και με υψηλή συνείδηση , δεν συνδέεται με τον αυθορμητισμό και την ευελιξία και φέρει υψηλή αξιοπιστία.

Ο **εξωστρεφής**, πηγάζει θετικά συναισθήματα , υψηλή ενέργεια καθώς και κοινωνικότητα. Χαρακτηρίζεται ως ένα άτομο με αυτοπεποίθηση και βεβαιότητα, κατέχει την ικανότητα να διεγείρει την αποδοτικότητα και την ομιλία των ατόμων που συναναστρέφεται, είναι μια προσωπικότητα που δεν θεωρείται απομονωμένη ή αυτό απορροφημένη στις σκέψεις της και συχνά αναζητεί καινοτομίες και λύσεις σε θέματα που την απασχολούν .

Ο **ανοικτός στις εμπειρίες**, εκτιμάται ότι φέρει υψηλές τάσεις πνευματικής περιέργειας, χαρακτηρίζεται από ετοιμότητα για περιπέτεια, επαναστατικότητα , είναι δεκτικός σε ασυνήθιστες ιδέες και εμπειρίες. Αναφέρεται ως ένα άτομο με υψηλό βαθμό ανεξαρτησίας ευφάνταστο, με προτίμηση στην ποικιλία δραστηριοτήτων χωρίς το μετρό κανόνων μιας αυστηρής ρουτίνας. Ο υψηλός βαθμός της τάσης αυτής απεικονίζει μια προσωπικότητα που θεωρείται απρόβλεπτη με έλλειψη εστίασης στην πραγματικότητα , χωρίς ρεαλισμό που καθοδηγείται από τα δεδομένα των παρατηρήσεων κάθε περίπτωσης.

Ο **ταπεινός**, εκφράζει την τάση των χαρακτηριστικών ενός ατόμου που θεωρείται ευχάριστο και άνετο μέσα στις καθημερινές συναναστροφές. Είναι συνεργάσιμο ,φιλικό, χρήσιμο, δείχνει μεγάλη κατανόηση στους συνεργάτες του και φέρει υψηλή τερπνότητα. Έχει μεγάλη αισιοδοξία και θετική άποψη για την ανθρώπινη φύση, το σημαντικότερο είναι ότι δεν θεωρείται ανταγωνιστικό και προκλητικό ,υποστηρίζοντας τη θέση του η την άποψή του πάντα με επιχειρηματολογία.

Ο **συστηματικά σταθερός** - (Όχι Νευρωτισμός), χαρακτηρίζεται από τη δυνατότητα να αντιμετωπίζει με ευκολία τα δυσάρεστα συναισθήματα όπως θυμό ,κατάθλιψη, ευπάθεια , άτομα με υψηλή τάση συστηματικής σταθερότητας δεν θεωρούνται επισφαλείς και είναι

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

σταθερή έχοντας τη δυνατότητα αυξημένου έλεγχου της ισορροπίας εμφανίζοντας μια ήρεμη προσωπικότητα που μπορεί όμως να θεωρηθεί και να εκτιμηθεί ως ανεπιθύμητη η αδιάφορη.

"Η θεωρία και το μοντέλο της συσχέτισης του άγχους και του συνδρόμου της γενικής προσαρμογής".

Όπως έχει προαναφερθεί στο κομμάτι των θεωριών που καταγράφουν και περιγράφουν τις θεωρίες του άγχους ο *Selye* κατά την πραγματοποίηση της έρευνας του διαπίστωσε ότι ο οργανισμός για να ανταπεξέλθει σε απότομες αλλαγές που επηρεάζουν την ισορροπία της ομοιόστασης εκκινεί λειτουργίες άμυνας ενεργοποιώντας μηχανισμούς για την αυτοπροστασία του.

Ένας από τους πρωταρχικούς μηχανισμούς είναι η φυσιολογική αντίδραση του άγχους που θεωρείται ως απάντηση σε απότομες διακυμάνσεις εξωτερικών μεταβολών όπως για παράδειγμα η θερμοκρασία και το τοξικό περιβάλλον, καθώς και σε διαταραχές εσωτερικών μεταβολών όπως η έκθεση σε έντονες συναισθηματικές καταστάσεις.

Ερεθίσματα όπως τα παραπάνω ενεργοποιούν τη λειτουργία του υποθάλαμου ,της υπόφυσης και των επινεφριδίων γνωστός ως άξονας HPA εκκρίνοντας αδρεναλίνη και νοραδρεναλίνη, διαταράσσοντας την εσωτερική ισορροπία ,προκαλώντας με αυτό τον τρόπο τον απαραίτητο συναγερμό ώστε ο οργανισμός να κάνει χρήση των απαραίτητων ενεργειών του θα τον οδηγήσουν στη καταπολέμησή και στη διατήρηση της ομοιοστασίας του.

Κατά τη διάρκεια της μελέτης και της παρατήρησης ο *Selye* και η ομάδα του διαπίστωσε ότι το σώμα ακολουθεί μια αυτοματοποιημένη διαδικασία που είναι πραγματικά προβλέψιμη. Αρχικά την παρουσίασε ως έναν στρατηγικό αγώνα του σώματος ενάντια στο άγχος όπου ακολουθεί επιμελή σταδία ενεργοποιώντας μηχανισμούς αντίδρασης κατά περίπτωση, ενώ ταυτόχρονα ανακάλυψε ότι ο οργανισμός αν και θέλει να δώσει άμεσα επίλυση στα προβλήματα τα οποία συναντά μειώνοντας ή ελέγχοντας τις αντιδράσεις αυτές διαπίστωσε ότι αυτό δεν είναι ανεξάντλητο και έχει τα όριά του.

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

Προσπαθώντας να δώσει μια περιγραφική καταγραφή αυτών των μηχανισμών αντίδρασης ανέπτυξε τη θεωρία του συνδρόμου της γενικής προσαρμογής και επεκτείνοντας τις παρατηρήσεις του επιχείρησε να απάντησε τους κανόνες της στρατηγικής αυτής, αποκωδικοποιώντας και καταγράφοντας την διαδικασία. Έτσι κατέληξε στο συμπέρασμα ότι αυτή η διαδικασία αντίδρασης περιλαμβάνει τρία στάδια τα οποία αποτελούνται από στάδιο του συναγερμού, δηλαδή την προσπάθεια φυγής ή απόκρουσης της στρεσογόνου κατάστασης, το στάδιο αντίδρασης και το στάδιο της εξάντλησης κατά το οποίο το σώμα και οργανισμούς είναι πλέον αδύναμος να αντιμετωπίσει τις έντονες ψυχοφθόρες καταστάσεις, παράλληλα σύνδεσε αυτά τα στάδια με τις εξωτερικές αντιδράσεις του οργανισμού που παρουσιάζονται ανά περίπτωση, αναλύοντας τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της κάθε περίπτωσης.

Κατά τον *Selye* στο στάδιο συναγερμού ο οργανισμός επισημαίνει και εντοπίζει την στρεσογόνων κατάσταση ή απειλή και ενεργοποιεί το σύστημα αντίδρασης ή αλλιώς πάλης απελευθερώνοντας ορμόνες όπως είναι η αδρεναλίνη, η νοραδρεναλίνη και η κορτιζόλη, με αυτό τον τρόπο ο οργανισμός επιτρέπει στο σώμα να εκτελέσει δραστηριότητες που συνήθως δεν τις συναντά στην καθημερινότητα του και ταυτοχρόνως πετυχαίνεται η αύξηση της προσοχής και της απόκρισης καθιστώντας το άτομο έτοιμο για άμεση αντίδραση και αποφυγή λανθασμένων επιλογών. Μεταγενέστεροι ερευνητές όπως ο *Lazarus* αναφέρει αυτό το στάδιο ως ενεργητικό άγχος.

Αν οργανισμός δεν μπορέσει να αντιμετωπίσει τη στρεσογόνων κατάσταση στο πρώτο στάδιο μετατοπίζεται στη δεύτερη φάση αντίδρασης που είναι το στάδιο της αντίστασης, αυξάνοντας τις εκκρίσεις των ορμονών που οδηγούν στην αύξηση της αρτηριακής πίεσης στην αύξηση των καρδιακών παλμών και στην αύξηση των νευρομυϊκών σπασμών, αυτό έχει ως απώτερο αποτέλεσμα οι άμυνες του σώματος να γίνονται όλο και πιο αδύναμες καθώς ο οργανισμός χρειάζεται να διαθέσει περισσότερη ενέργεια για την επισκευή των φλεγμονών που προκύπτουν κατά την υπερδιέγερση στα διάφορα τμήματα του σώματος καθώς και για την παραγωγή των ορμονών του άγχους και την αποβολή τους, σε αυτό το στάδιο οι εξωτερικές αντιδράσεις που είναι εμφανής σε ένα άτομο αντιστοιχούν με απώλεια συγκέντρωσης, σωματικής εξάντλησης και μειωμένης απόδοσης.

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους. *Personality traits factors at control on working stress.*

Εάν το δεύτερο στάδιο δεν είναι ικανό να ενεργοποιήσει τους μηχανισμούς που θα επαναφέρουν τον οργανισμό στην τάξη και στην ισορροπία και η κατάσταση αυτή παραμένει στο άτομο για μεγάλο χρονικό διάστημα, ο οργανισμός οδηγείται στο τρίτο στάδιο που είναι η εξάντληση με εμφανή σημάδια ανικανότητας στο να καταπολεμήσει τις στρεσογόνες καταστάσεις που συνάντα με επίπτωση τη μείωση της αποδοτικής ενέργειας που μπορεί να διαμοιράσει στα τμήματα του. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την εκκίνηση επιβλαβών επιπτώσεων τόσο σε νοητικές όσο και σε ζωτικές λειτουργίες, η υπερφόρτωση και η ανισορροπία αυτή γίνεται εμφανής εξωτερικά με επιρρεπή προβλήματα υγείας όπως, υψηλή αρτηριακή πίεση, ημικρανίες, κατάθλιψη, φοβίες, γαστρική ευαισθησία, αύξηση λοιμώξεων.

Σχεδιασμός ερωτηματολογίου

Για να γίνει εφικτή η συγκεκριμένη αποτύπωση με τη μεθοδολογία της ποσοτικής έρευνας δημιουργήθηκε ένα ανώνυμο ερωτηματολόγιο εβδομήντα οκτώ (78) ερωτήσεων κλειστού τύπου της κλίμακας Likert αποτελούμενο από τρία σκέλη τα δύο πρώτα βασίστηκαν σε ήδη υπάρχοντα ψυχομετρικά ερωτηματολόγια και αφορούν, το πρώτο το ψυχομετρικό ερωτηματολόγιο "Big-Five Factor Markers IPIP" αποτελούμενο από πενήντα (50) ερωτήσεις, αναπτύχθηκε από τον ερευνητή καθηγητή ψυχολογίας Goldberg, και την ομάδα του το 1992. Το δεύτερο το ερωτηματολόγιο S.T.A.I. Y-1 που αποτυπώνει το επίπεδο του άγχους κατά τη στιγμή της εργασίας αποτελούμενο από είκοσι (20) ερωτήσεις, αναπτύχθηκε από τον καθηγητή ψυχαναλυτή Charles Donald Spielberger, Ph.D 1968-1977 και την ομάδα του. Ενώ το τρίτο από οκτώ (8) ερωτήσεις που αποσκοπούσαν στη συλλογή πληροφοριών καθαρά δημογραφικού χαρακτήρα.

Η αξιοπιστία και ο τρόπος μέτρησης των ψυχομετρικών ερωτηματολογίων της έρευνας.

Συμφώνα με τη δημοσίευση του Goldberg, το 1992 για το βαθμό αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου που ανέπτυξε αναφέρει ότι η αξιοπιστία του φτάνει το βαθμό του (Alpha= .84) ως μέσου όρου. Έχει επιτευχθεί με την μεθοδολογία της επαναληπτικής

*Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.*

επανεξέτασης του δείγματος διάρκειας 5 ετών , χρησιμοποιώντας τον δείκτη υπολογισμού Cronbach's Alpha και συνεχίζει αναφέροντας ότι για όλες τις κλίμακες των τάσεων έχει ακολουθηθεί η ίδια διαδικασία έλεγχου.

Εξηγώντας τη μεθοδολογία που ακλούθησε αναφέρει ότι για να αποτυπωθεί η κάθε μια τάση της προσωπικότητας το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει ένα σύνολο πενήντα 50 ερωτήσεων χωρισμένο σε πέντε (5) ομάδες των δέκα (10)ερωτήσεων. Η κάθε μια ομάδα από αυτές αποδίδουν και αποτυπώνουν το ποσοστό της κάθε τάσης της προσωπικότητας του συμμετέχοντα με τέτοια δομή που πάντα μια από αυτές υπερισχύει κάθε φορά, η βαθμολογική κλίμακα τους κυμαίνεται από 0 έως και 40 βασιζόμενη σε αλγοριθμικό τύπο.

Οι ερωτήσεις της κάθε ομάδας είναι χωρισμένες σε 2 υπό ομάδες και περιλαμβάνουν ερωτήσεις στόχου ή αλλιώς αποτελέσματος δίνοντας θετικό πρόσημο και ερωτήσεις έλεγχου ή αλλιώς ελεγκτές διασταύρωσης, αποδίδοντας αρνητικό πρόσημο βαθμολόγησης σε περίπτωση διαφωνίας. Ο συμμετέχον σε κάθε ερώτηση καλείται να επιλέξει μεταξύ πέντε διαβαθμίσεων συμφωνίας ,που αποτυπώνονται με την έξης διαβάθμιση

1= Διαφωνώ,2=Διαφωνώ λίγο ,3= Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ,4= Συμφωνώ λίγο, 5= Συμφωνώ.

Αναλυτικότερα

Η πρώτη ομάδα που αφορά την Εξωστρέφεια φέρει δείκτη αξιοπιστίας που ισοδυναμεί με βαθμό Alpha=.87 και αποτελείται από τις ερωτήσεις που αντιστοιχούν σε θετικό πρόσημο και είναι οι έξης:

1. Θεωρώ ότι είμαι η ψυχή της παρέας.
- 11.Νιώθω άνετα όταν γύρω μου βρίσκονται άνθρωποι.
- 21.Ξεκινάω εύκολα να συνομιλώ με αγνώστους.
- 31.Μιλάω με πολλούς ανθρώπους αν βρεθώ σε μια εκδήλωση.
- 41.Δεν ενοχλούμαι αν είμαι το κέντρο της προσοχής των άλλων.

*Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.*

Οι ερωτήσεις που αντιστοιχούν σε αρνητικό πρόσημο και έχουν καθοριστεί ως ελεγκτές είναι οι εξής :

- 6. Προτιμώ να μη μιλάω πολύ.
- 16. Παραμένω πολλές φορές στο παρασκήνιο.
- 26. Μιλάω λίγο όταν θέλω να πω κάτι.
- 36. Δεν μου αρέσει να επικεντρώνουμε στον εαυτό μου.
- 46. Νιώθω το ότι είμαι ασφαλής γύρω από ξένους ανθρώπους.

Οι δεύτερη ομάδα αποτελείται από ερωτήσεις που φανερώνουν την Προσήνεια (Ταπεινότητα) και φέρει δείκτη αξιοπιστίας που ισοδυναμεί με βαθμό Alpha=.82 , αποτελείται από τις κάτωθι ερωτήσεις :

Με θετικό πρόσημο, ερωτήσεις στόχου έξι (6):

- 7. Ενδιαφέρομαι για τους άλλους ανθρώπους.
- 17. Συμφωνώ με τα συναισθήματα των άλλων.
- 27. Πιστεύω ότι είμαι συμπονετικός με τους γύρω.
- 37. Αφιερώνω συχνά χρόνο για τους άλλους.
- 47. Κανώ τους ανθρώπους να αισθάνονται άνετα.

Με αρνητικό πρόσημο ερωτήσεις έλεγχου τέσσερις (4) :

- 12. Προσβάλλω ανθρώπους εύκολα.
- 22. Δεν ενδιαφέρομαι για τα προβλήματα των άλλων.
- 32. Θεωρώ ότι δεν ενδιαφέρομαι πραγματικά για αλλά άτομα.
- 42. Αντιλαμβάνομαι τα συναισθήματα των άλλων.

Η τρίτη ομάδα που αναφέρεται στην Ευσυνειδησία φέρει δείκτη αξιοπιστίας =.79 , αποτελείται από Έξι (6) ερωτήσεις στόχου και τέσσερις (4) ερωτήσεις έλεγχου.

*Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.*

Οι ερωτήσεις που αναφέρονται στο στόχο είναι οι κάτωθι:

- 3.Είμαι πάντα προετοιμασμένος/η για το οτιδήποτε.
- 13.Δείχνω προσοχή σε λεπτομέρειες.
- 23.Ξεκινάω αμέσως τις δουλειές που μου έχουν αναθέσει.
- 33.Μου αρέσει η τάξη.
- 34.Ακολουθώ συχνά ένα πρόγραμμα.
- 48.Είμαι απαιτητικός/η στη δουλειά μου

Οι ερωτήσεις που αναφέρονται ως ελεγκτές διασταυρώσεις είναι οι εξής:

- 8.Αφήνω σκόρπια αντικείμενα.
- 18.Έχω την τάση να κάνω άνω κάτω τους γύρω μου.
- 28.Συχνά ξεχνάω να βάλω ξανά τα πράγματα στη θέση τους.
- 38.Αποφεύγω τα καθήκοντα των.

Η τέταρτη ομάδα αποτελείται από ερωτήσεις που υπολογίζουν το βαθμό της συναισθηματικής ευστάθειας-σταθερότητας και φέρει δείκτη αξιοπιστίας Alpha = .86 και συμπεριλαμβάνει τις ερωτήσεις με θετικό βαθμό αποκρίσεις που είναι οι εξής :

- 9.Είστε υποτονικός / η (χαλαρός/η) στην καθημερινότητά σας.
- 19.Σπάνια αισθάνεστε λυπημένος/η.

Ενώ με αρνητικό βαθμό απόκρισης είναι οι ερωτήσεις:

- 4.Αγχώνεστε εύκολα.
- 14.Ανησυχείτε εύκολα για πράγματα που σας απασχολούν.
- 24.Δυσανασχετεί εύκολα.
- 29.Αναστατώνεστε εύκολα.
- 34.Αλλάζει η διάθεσή σας εύκολα.
- 39.Έχετε συχνά ταλαντεύσεις διάθεσης.
- 44.Ενοχλείστε εύκολα.

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

49. Συχνά αισθάνεστε στεναχωρημένος.

Η Πέμπτη ομάδα αναφέρεται στον παράγοντα που φανερώνει τους χαρακτήρες τους που είναι ανοιχτοί στις εμπειρίες. Ο δείκτης αξιοπιστίας για τη συγκεκριμένη ομάδα ανέρχεται στο βαθμό .84

Και αποτελείται από τις κάτωθι ερωτήσεις :

Οι ερωτήσεις στόχου ή αλλιώς θετικού πρόσημου αποτελούνται από τις εξής :

5. Εκφράζομαι με ένα πλούσιο λεξιλόγιο.

15. Έχω αναπτυγμένη Φαντασία.

25. Θεωρώ ότι πολλές φορές έχω εξαιρετικές ιδέες.

35. Μπορώ εύκολα να καταλαβαίνω καταστάσεις και πράγματα.

40. Χρησιμοποιώ δύσκολους λέξεις.

45. Περνά ο χρόνος αναπολώντας περασμένης στιγμές συχνά.

50. Θεωρώ ότι είμαι γεμάτος/η ιδέες

Οι ερωτήσεις ελέγχου ή αρνητικού πρόσημου αποτελούνται από τις εξής :

10. Έχω δυσκολία στην κατανόηση αφηρημένων ιδεών.

20. Δεν ενδιαφέρομαι για αφηρημένες ιδέες.

30. Θεωρώ ότι δεν διαθέτουν καλή φαντασία.

Το δεύτερο σκέλος του ερωτηματολογίου αποτελείται από είκοσι (20) ερωτήσεις οι οποίες αποτυπώνουν το βαθμό του άγχους κατά τη στιγμή θέτησης σύμφωνα με το δημιουργό του *Spielberger, 1983* η φόρμα Υ-1 φέρει δείκτη αξιοπιστίας που κυμαίνονται από ,74 έως και ,86 της κλίμακας υπολογισμού Cronbach's Alpha κατά τις δόκιμες έλεγχου ανάπτυξης του και αναφέρει ότι για να επιτευχθεί αυτός ο βαθμός αξιοπιστίας το ερωτηματολόγιο αναπτύχθηκε με δομή που περιλαμβάνει δέκα 10 ερωτήσεις αποτελέσματος και δέκα 10 ερωτήσεις ελέγχου.

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

Οι ερωτήσεις αποτελέσματος φέρουν θετικό πρόσημο ενώ οι ερωτήσεις ελέγχου φέρουν αρνητικό πρόσημο σε περίπτωση διαφωνίας. Το αποτέλεσμα που προκύπτει από το άθροισμα και των είκοσι (20) ερωτήσεων φανερώνει το βαθμό άγχους του συμμετέχοντα για τη στιγμή που έχει προκαθοριστεί, αυτό μπορεί να κυμαίνεται εντός μιας κλίμακας μεταξύ 20 (χαμηλό) έως 80 (υψηλό) βαθμών.

Συμφώνα με τους McCabe & Randi, 2007 οι χαμηλές βαθμολογίες υποδεικνύουν μια ήπια μορφή άγχους (Χαμηλό), οι μέσες βαθμολογίες υποδεικνύουν μια μέτρια μορφή άγχους (Μεσαίο) και οι υψηλές βαθμολογίες υποδεικνύουν μια σοβαρή μορφή άγχους (Υψηλό), έτσι η βαθμολογική κλίμακα 20-80 διαμορφώνεται προσαρμοζόμενη στα 3 αυτά επίπεδα, 20-40 χαμηλό, 41-60 μεσαίο, 61-80 υψηλό. Ο συμμετέχων καλείται να απαντήσει σε κάθε ερώτηση επιλέγοντας μια από τις 4 επιλογές που αποτυπώνονται με την έξις διαβάθμιση:

1= Καθόλου, 2=Καπως, 3= Μέτρια, 4= Πάρα πολύ.

Η ομάδα που αφορά τις ερωτήσεις αποτελέσματος αυξάνοντας το συντελεστή άγχους ως προς το αποτέλεσμα αποτελείται από τις έξις:

- 3+ Νιώθω μια εσωτερική ένταση.
- 4+ Είμαι στεναχωρημένος/η
- 6+ Αισθάνομαι αναστατωμένος/η.
- 7+ Ανησυχώ για ενδεχόμενες ατυχίες.
- 9+ Αισθάνομαι άγχος
- 12+ Αισθάνομαι νευρικότητα.
- 13+ Έχω μια νευρική τρεμούλα.
- 14+ Βρίσκομαι σε υπερδιέγερση.
- 17+ Ανησυχώ.
- 18+ Αισθάνομαι έξαψη και ταραχή.

alpha = .83

*Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.*

Η ομάδα που αφορά τις ερωτήσεις έλεγχου που μειώνουν το συντελεστή άγχους ως προς το αποτέλεσμα αποτελείται από τις έξι :

- 1- Αισθάνομαι ήρεμος/η.
- 2- Αισθάνομαι ασφαλής.
- 5- Αισθάνομαι άνετα.
- 8- Αισθάνομαι ξεκούραστος/η.
- 10- Αισθάνομαι βολικά.
- 11- Αισθάνομαι αυτοπεποίθηση.
- 15- Είμαι χαλαρός/η.
- 16- Αισθάνομαι ικανοποιημένος.
- 19- Αισθάνομαι χαρούμενος/η.
- 20- Αισθάνομαι ευχάριστα.

alpha = .79

Έλεγχος σαφήνειας ερωτηματολογίου.

Πριν από το τελικό διαμοιρασμό του ερωτηματολογίου πραγματοποιήθηκε έλεγχος σαφήνειας, όπου κατά τη διαδικασία αυτή το ερωτηματολόγιο παρουσιάστηκε και δόθηκε προς συμπλήρωση σε μια ομάδα ελέγχου 9 ατόμων ηλικίας μεταξύ 27-45 ετών. Αποτελούνταν από 2 γυναίκες και 6 άνδρες κατείχαν τίτλους τριτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης συγκεκριμένα 5 από τα 9 άτομα κατείχαν τίτλο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης , ανήκαν στο εργατικό δυναμικό του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα 4 από αυτά προέρχονταν από τον ιδιωτικό τομέα και 5 από το δημόσιο αντίστοιχα.

Κατά τη διαδικασία συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου από τα άτομα της ομάδας υπήρχε η φυσική παρουσία του ερευνητή όπου διαπιστώθηκε η ασάφεια διατύπωσης δύο ερωτήσεων από το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου. Συγκεκριμένα αφορούσε τη διατύπωση των ερωτήσεων 39. και 41. όπου αρχικά για τις συγκεκριμένες ερωτήσεις είχε δοθεί η διατύπωση ως , 39."Βρίσκομαι συχνά σε ταλαντεύσεις διάθεσης" και 41."Νιώθω τα συναισθήματα των άλλων", στην ανάγνωση των ερωτήσεων αυτών 7 από 9 άτομα της ομάδας ζήτησαν διευκρινίσεις για το νόημα και τη σημασία αυτών.

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

Έτσι κρίθηκε αναγκαίο η μεταβολή στις διατυπώσεις των 2 αυτών ερωτήσεων ώστε να γίνουν πιο κατανοητές από τους συμμετέχοντες. Οι διατυπώσεις διαμορφώθηκαν ως εξής, για την ερώτηση 39. η νέα διατύπωση διαμορφώθηκε με το "Εμφανίζω συχνά μεταβολές στη διάθεσή μου.", και για 41. "Αντιλαμβάνομαι τα συναισθήματα των άλλων", αντίστοιχα. Μετά την αλλαγή της διατύπωσης των ερωτήσεων η ομάδα ελέγχου θεώρησε κατανοητότερο το νόημα και την απόδοση αυτών.

Έλεγχος αξιοπιστίας και εγκυρότητας του ερωτηματολογίου της παρούσας έρευνας.

Για να πραγματοποιηθεί ο έλεγχος εγκυρότητας καθώς και η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκε η διαδικασία της μεθοδολογίας Cronbach's Alpha. Ο Alpha(α) είναι ένας δείκτης εσωτερικής συνάρτησης που υπολογίζει τη μέση αυτοσυσχέτιση ανάμεσα στις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου βεβαιώνοντας το κατά πόσο μπορούν να χρησιμοποιηθούν οι μεταβλητές αυτές ως αυτόνομοι ή εξεταζόμενοι παράγοντες.

Το αποτέλεσμα της βαθμολόγησης του δείκτη φανερώνει το συντελεστή αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου του μπορεί να κυμαίνεται από 0 έως 1.

Για να θεωρηθεί ικανοποιητικός θα πρέπει το αποτέλεσμα που θα προκύπτει να είναι ίσο η μεγαλύτερο από 0,7 όσο μεγαλύτερη είναι η τιμή του α τόσο μεγαλύτερη είναι και η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου και της εσωτερικής συνοχής του. Ένας δείκτης του 0,8 θεωρείται καλός, ενώ ένα δείκτης μεγαλύτερος από 0,9 ισχυρός, σε περίπτωση που ο συντελεστής δώσει μια τιμή κάτω από το όριο του 0,7 δεν θεωρείται ικανοποιητικός και θα πρέπει κάποια από τα εξεταζόμενα στοιχεία - ερωτήσεις να παραληφθούν ή να επανεξεταστούν, ενώ αν η τιμή του δείκτη είναι 0,6 και κάτω θα πρέπει να απορριφτεί *Krowinsk,1996.*

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

Μεθοδολογία ανάλυσης των δεδομένων και στοιχείων της έρευνας.

Κατά τη διαδικασία της έρευνας τα στοιχεία και τα δεδομένα που προέκυψαν αναλύθηκαν χρησιμοποιώντας μεθοδολογίες της στατιστικής ανάλυσης που απορρέουν από τις τεχνικές της περιγραφικής απεικόνισης, του ελέγχου υποθέσεων.

Με την περιγραφική απεικόνιση δόθηκε η δυνατότητα να αναλυθούν και να αποτυπωθούν στοιχεία όπως το ποσοστό των συμμετοχών, ο αριθμός και ο βαθμούς διακύμανσης των ζητούμενων μεταβλητών.

Με τον έλεγχο των υποθέσεων δόθηκε η δυνατότητα να ελεγχθεί αν ισχύει η όχι η κανονική κατανομή των ζητούμενων υποθέσεων καθώς και να εξεταστεί μέσω αυτών το επίπεδο της στατιστικής σημαντικότητας (p-value.)

Αναλυτικότερα για τον έλεγχο των υποθέσεων τα αποτελέσματα της έρευνας γίνονται αποδεκτά με τη βοήθεια των μαθηματικών τύπων κατά τη στατιστική ανάλυση. Το συμπέρασμα της αποδοχής ή της απόρριψης της μηδενικής υποθέσεως H_0 που αρχικά ορίζεται από την έρευνα προκύπτει από τη στατιστική σημαντικότητα που θα πρέπει να είναι ίση ή μεγαλύτερη του 0,05 ή αλλιώς του 5%. Εάν το αποτέλεσμα του (p-value.) που προκύπτει είναι μικρότερο της τιμής αυτής τότε η μηδενική υπόθεση H_0 απορρίπτεται ενώ σε αντίθετη περίπτωση αν είναι μεγαλύτερο ή ίσο τότε η μηδενική υπόθεση (H_0) δεν απορρίπτεται και γίνεται αποδεκτή.

Στην περίπτωση των μεταβλητών που εξετάζονται στην παρούσα έρευνα ακολουθείται ο έλεγχος ανεξαρτησίας X^2 στις 3 υποθέσεις H_1 , H_2 , H_4 και αυτό διότι ανήκουν στις κατηγορικές ή αλλιώς ποιοτικές μεταβλητές μη διατάξιμες. Ενώ στον έλεγχο της υπόθεσης H_3 ακολουθείται έλεγχος ανεξαρτησίας Spearman διότι οι μεταβλητές ανήκουν στις ποιοτικές διατάξιμες. Μέσω των ελέγχων αυτών θα δοθεί η δυνατότητα να εξεταστεί ο βαθμός της μεταξύ τους ανεξαρτησίας. Εάν η τιμή του p-value είναι μεγαλύτερη (>) ή ίση (=) από το 0,05 ως αποτέλεσμα οι μεταβλητές μεταξύ τους θα έχουν μεγάλη ασυμφωνία και θα οδηγηθούμε στο συμπέρασμα ότι οι μεταβλητές είναι ανεξάρτητες μεταξύ τους (H_0), σε

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

αντίθετο αποτέλεσμα αν το p-value είναι μικρότερο ($<$) θα οδηγηθούμε στο συμπέρασμα ότι οι μεταβλητές είναι εξαρτημένες μεταξύ τους και συσχετίζονται (H_1)

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
 Personality traits factors at control on working stress.

Πίνακας Υποθέσεων

Ερευνητικοί Στόχοι	Υποθέσεις	Προσέγγιση	Σκοπός	Ερωτήσεις Ερωτηματολογίου.	ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ	ΕΠΙΒΕΒΑΙΩΣΗ H ₀	ΑΠΟΡΡΙΨΗ H ₀
Περιγραφή και διερεύνηση των χαρακτηριστικών και των Τάσεων της προσωπικότητας.		Βιβλιογραφικά	ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΑΣΗΣ Α1 ΕΞΩΣΤΡΕΦΗΣ	1. Θεωρώ ότι είμαι η ψυχή της παρέας. 11.Νιώθω άνετα όταν γύρω μου βρίσκονται άνθρωποι. 21.Ξεκινάω εύκολα να συνομιλώ με αγνώστους. 31.Μιλάω με πολλούς ανθρώπους αν βρεθώ σε μια εκδήλωση. 41.Δεν ενοχλούμαι αν είμαι το κέντρο της προσοχής των άλλων. 6.Προτιμώ να μη μιλάω πολύ. 16.Παραμένω πολλές φορές στο παρασκήνιο. 26.Μιλάω λίγο όταν θέλω να πω κάτι. 36.Δεν μου αρέσει να επικεντρώνουμε στον εαυτό μου. 46.Νιώθω το ότι είμαι ασφαλής γύρω από ξένους ανθρώπους.	Cronbach's alpha = ,797		
			ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΑΣΗΣ Β1 ΠΡΟΣΗΝΕΙΑ	7.Ενδιαφέρομαι για τους άλλους ανθρώπους. 17.Συμφωνώ με τα συναισθήματα των άλλων. 27.Πιστεύω ότι είμαι συμπονετικός με τους γύρω. 37.Αφιερώνω συχνά χρόνο για τους άλλους. 47.Κανώ τους ανθρώπους να αισθάνονται άνετα. 12.Προσβάλλω ανθρώπους εύκολα. 22.Δεν ενδιαφέρομαι για τα προβλήματα των άλλων. 32.Θεωρώ ότι δεν ενδιαφέρομαι πραγματικά για αλλά άτομα. 42.Αντιλαμβάνομαι τα συναισθήματα των άλλων.			

Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
 Personality traits factors at control on working stress.

			<p>ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΑΣΗΣ Γ1 ΕΥΣΥΝΕΙΔΗΣΙΑ</p> <p>3.Είμαι πάντα προετοιμασμένος/η για το οτιδήποτε. 13.Δείχνω προσοχή σε λεπτομέρειες. 23.Ξεκινάω αμέσως τις δουλειές που μου έχουν αναθέσει. 33.Μου αρέσει η τάξη. 34.Ακολουθώ συχνά ένα πρόγραμμα. 48.Είμαι απαιτητικός/η στη δουλειά μου 8.Αφήνω σκόρπια αντικείμενα. 18.Έχω την τάση να κάνω άνω κάτω τους γύρω μου. 28.Συχνά ξεχνάω να βάλω ξανά τα πράγματα στη θέση τους. 38.Αποφεύγω τα καθήκοντα των.</p>	<p>Cronbach's alpha = ,797</p>	
		<p>ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΑΣΗΣ Δ1 ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΣΤΑΘΕΡΩΤΗΤΑ</p> <p>9.Είστε υποτονικός / η (χαλαρός/η) στην καθημερινότητά σας. 19.Σπάνια αισθάνεστε λυπημένος/η. 4.Αγχώνεστε εύκολα. 14.Ανησυχείτε εύκολα για πράγματα που σας απασχολούν. 24.Δυσανασχετεί και εύκολα. 29.Αναστατώνεστε σε εύκολα 34.Αλλάζει η διάθεσή σας εύκολα 39.Έχετε συχνά ταλαντεύσεις διάθεσης. 44.Ενοχλείστε εύκολα. 49.Συχνά αισθάνεστε στεναχωρημένος.</p>			

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
 Personality traits factors at control on working stress.

			<p>ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΑΣΗ Ε1 ΑΝΟΙΧΤΟΙ ΣΤΙΣ ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ</p>	<p>5.Εκφράζομαι με ένα πλούσιο λεξιλόγιο. 15.Έχω αναπτυγμένη Φαντασία. 25.Θεωρώ ότι πολλές φορές έχω εξαιρετικές ιδέες. 35.Μπορώ εύκολα να καταλαβαίνω καταστάσεις και πράγματα. 40.Χρησιμοποιώ δύσκολος λέξεις. 45.Περνά ο χρόνος αναπολώντας περασμένης στιγμές συχνά. 50.Θεωρώ ότι είμαι γεμάτος/η ιδέες 10.Έχω δυσκολία στην κατανόηση αφηρημένων ιδεών. 20.Δεν ενδιαφέρομαι για αφηρημένες ιδέες. 30.Θεωρώ ότι δεν διαθέτουν καλή φαντασία.</p>	<p>Cronbach's alpha = ,797</p>	
<p>Περιγραφή και διερεύνηση του άγχους και οι διαβαθμίσεις του.</p>		<p>Βιβλιογραφικά</p>	<p>ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΑΣΗΣ ΑΧΓΟΥΣ Α2 ΑΥΞΥΣΗ ΕΠΙΠΕΔΟΥ</p>	<p>3.Νιώθω μια εσωτερική ένταση. 4.Είμαι στεναχωρημένος/η 6.Αισθάνομαι αναστατωμένος/η. 7.Ανησυχώ για ενδεχόμενες ατυχίες. 9.Αισθάνομαι άγχος. 12.Αισθάνομαι νευρικότητα. 13.Έχω μια νευρική τρεμούλα. 14.Βρίσκομαι σε υπερδιέγερση. 17.Ανησυχώ. 18.Αισθάνομαι έξαψη και ταραχή.</p>		

Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
 Personality traits factors at control on working stress.

			ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΑΣΗΣ ΑΧΓΟΥΣ Β2 ΜΕΙΩΣΗΣ ΕΠΙΠΕΔΟΥ	1.Αισθάνομαι ήρεμος/η. 2.Αισθάνομαι ασφαλής. 5.Αισθάνομαι άνετα. 8.Αισθάνομαι ξεκούραστος/η. 10.Αισθάνομαι βολικά. 11.Αισθάνομαι αυτοπεποίθηση. 15.Είμαι χαλαρός/η. 16.Αισθάνομαι ικανοποιημένος. 19.Αισθάνομαι χαρούμενος/η. 20.Αισθάνομαι ευχάριστα.	Cronbach's alpha = ,797		
Περιγραφή και διερεύνηση του εργασιακού άγχους		Βιβλιογραφικά					
Περιγραφή και διερεύνηση εργασιακής εμπειρίας.		Βιβλιογραφικά					
Εξέταση συσχέτισης μεταξύ των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας και του εργασιακού άγχους.	H2₀ Οι τάσεις των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας του εργαζομένου δεν συσχετίζονται με το επίπεδο του εργασιακού άγχους. H2₁ Οι τάσεις των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας του εργαζομένου συσχετίζονται με το επίπεδο του εργασιακού άγχους.	Ερευνητικά	Συσχέτιση διερεύνησης μέσω αποτελεσμάτων ερωτηματολογίου.	A1,B1,Γ1,Δ1,E1 και A2,B2	Person X² Sig= .02 p=.02<.05		Απόρριψη H2₀
Εξέταση συσχέτιση της εργασιακής εμπειρίας με το επίπεδο του εργασιακού άγχους.	H3₀ Το διάστημα της εργασιακής εμπειρίας ενός ατόμου δεν συσχετίζεται με το επίπεδο του εργασιακού άγχους.	Ερευνητικά	Συσχέτιση διερεύνησης μέσω αποτελεσμάτων ερωτηματολογίου.	Χρόνος Προϋπηρεσίας σε "έτη" & A2,B2	Spearman Sig= .603 p=.603>.05		Επιβεβαίωση H3₀

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
 Personality traits factors at control on working stress.

	H3₁ Το διάστημα της εργασιακής εμπειρίας ενός ατόμου συσχετίζεται με το επίπεδο του εργασιακού άγχους.						
Εξέταση συσχέτισης του φύλου στο επίπεδο του εργασιακού άγχους.	H4₀ Το φύλο του ατόμου δεν συσχετίζεται με το επίπεδο του εργασιακού άγχους. H4₁ Το φύλο του ατόμου συσχετίζεται με το επίπεδο του εργασιακού άγχους.	Ερευνητικά		Φύλο & A2,B2	Person X² Sig= .02 p=.02>.05	Επιβεβαίωση H4₀	
Εξέταση συσχέτιση του εργασιακού τομέα στο επίπεδο του εργασιακού άγχους.	H1₀ Ο εργασιακός τομέας που συμμετέχει το άτομο δεν συσχετίζεται με το επίπεδο του εργασιακού άγχους. H1₁ Ο εργασιακός τομέας που συμμετέχει το άτομο συσχετίζεται με το επίπεδο του εργασιακού άγχους.	Ερευνητικά	Συσχέτιση διερεύνησης μέσω αποτελεσμάτων ερωτηματολογίου	Εργασιακός Τομέας & A2,B2	Person X² Sig= .516 p=.516>.05	Επιβεβαίωση H1₀	
Εξέταση συσχέτιση του εργασιακού άγχους.	H1*₀ Τα επίπεδα του εργασιακού άγχους που εμφανίζουν οι εργαζόμενοι είναι ίδια στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα. H1*₁ Τα επίπεδα του εργασιακού άγχους που εμφανίζουν οι εργαζόμενοι είναι διαφέρουν στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα.	Ερευνητικά			Mann Whitney =U Sig=.252 p=.252>.05	Επιβεβαίωση H1*₀	

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

Τα περιγραφικά αποτελέσματα και η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου της έρευνας μέσω του δείγματος των συμμετεχόντων.

Κατά τη διεξαγωγή της έρευνας διαμοιράστηκαν 225 ερωτηματολόγια με τη μέθοδο του ισάριθμου διαμοιρασμού σε 3 οργανισμούς , ενός ιδιωτικού και δυο δημοσίου τομέα. 75 στον καθένα.

Έλαβαν μέρος γυναίκες και άντρες εργαζόμενοι σε αυτούς με εργασιακή εμπειρία από λίγους μήνες έως και τριάντα χρόνια, η επιλογή τους ήταν τυχαία. Κατά τη διαδικασία διαμοιρασμού των ερωτηματολογίων οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν για το σκοπό και για το χρονικό όριο που θα μπορούσαν να το συμπληρώσουν και να το επιστρέψουν, σε έναν από τους συμμετέχοντες ο οποίος είχε οριστεί εξ' αρχής ως υπεύθυνος για την εκεί συλλογή και την επιστροφή των ερωτηματολογίων.

Το χρονικό περιθώριο επιστροφής ορίστηκε στις πέντε εργάσιμες ημέρες όπου μετά το περάς του διαστήματος αυτού ,επιστράφηκαν τα 115 από τα 225 με αναλογία 42 ερωτηματολόγιων ποσοστό 36,5 % από τους δύο οργανισμούς του δημόσιου τομέα και 73 ερωτηματολόγιων ποσοστό 63,5 % από τον έναν οργανισμό του ιδιωτικού τομέα αντίστοιχα Πίνακας 1α. με την αναλογία του συνολικού πληθυσμιακού δείγματος να διαμορφώνεται από 69 άντρες ποσοστό 60% και 46 γυναίκες ποσοστό 40% Πίνακας 1β.

Employer

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	State	42	36,5	36,5	36,5
	Private	73	63,5	63,5	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Πίνακας 1α

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

Gender

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Man	69	60,0	60,0	60,0
	Woman	46	40,0	40,0	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Πίνακας 1β

Η διακύμανση των ηλικιών συμμετοχής είναι η έξης : 79 άτομα (68,7%) προέρχονται από την πρώτη καθορισμένη ομάδα των 16 έως 26 ετών, 17 (14,8%) προέρχονται από την ομάδα των 27 έως 35 ετών , τα 14 άτομα προέρχονται από την ηλικιακή ομάδα των 36 έως 45 ποσοστό (12,2%) , τα 4 από την ομάδα ηλικίας 46 έως 55 ποσοστό (3,5%) και 1 άτομο προέρχεται από την ηλικιακή ομάδα 56- και άνω ποσοστό (0,9%). Πίνακας 2

Age

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Age_16-26	79	68,7	68,7	68,7
	Age_27-35	17	14,8	14,8	83,5
	Age_36-45	14	12,2	12,2	95,7
	Age_46-55	4	3,5	3,5	99,1
	Age_56-Over	1	,9	,9	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Πίνακας 2

Η εργασιακή τους εμπειρία-πείρα κυμαίνεται σε πόστο 47,8% από άτομα που ανήκουν στην πρώτη ομάδα μεταξύ 0 και έως 2 έτη 55/115 , 38 άτομα ανήκουν στη δεύτερη ομάδα καλύπτοντας έτη εργασιακής εμπειρίας από 3 έως 8 ποσοστό 33% , 13 άτομα κάλυψαν την ομάδα που αποτελείται από τα έτη 9 έως 15 με ποσοστό 11,3%, 7 άτομα αποτελούν την ομάδα 16 έως 21 με ποσοστό 6,1% , 2 άτομα καλύπτουν την ομάδα 22 και άνω ποσοστό 1,7%. Πινάκας 3.

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

Working_Exp

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-2	55	47,8	47,8	47,8
	3-8	38	33,0	33,0	80,9
	9-15	13	11,3	11,3	92,2
	16-21	7	6,1	6,1	98,3
	22-Over	2	1,7	1,7	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Πίνακας 3

Το επίπεδο εκπαίδευσης αποτελείται από 3 ομάδες η πρώτη αφορά την πρωτοβάθμια και περιλαμβάνει την ομάδα ατόμων που έχουν εκπλήρωση την υποχρεωτική εκπαίδευση, η δεύτερη περιλαμβάνει τη δευτεροβάθμια που καλύπτει άτομα που έχουν στην κατοχή τους απολυτήριο λυκείου ή τεχνικών σχολών και η τρίτη της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης καλύπτει την ομάδα των ατόμων που στην κατοχή τους έχουν πτυχίο ανώτατης σχολής καθώς και μεταπτυχιακούς τίτλους ή διδακτορικούς. Η διαμόρφωση των αποτελεσμάτων προς αντιστοιχία των ομάδων διαμορφώνεται ως εξής 3 άτομα ποσοστό 2,6%πρωτοβάθμια , 26 άτομα ποσοστό 22,6 % δευτεροβάθμια και 86 άτομα που φέρουν τίτλους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ποσοστό 74,8% . Πινάκας 4

Education

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Low	3	2,6	2,6	2,6
	Middle	26	22,6	22,6	25,2
	High	86	74,8	74,8	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Πίνακας 4

*Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.*

Οι θέσεις που καταλαμβάνουν τα άτομα στο εργασιακό τους περιβάλλον στο δείγμα του πληθυσμού της ερευνάς διαμορφώθηκε με την κάτωθι κατανομή 86 καλύπτουν θέσεις υπάλληλων χαμηλού διοικητικού ρολού ποσοστό 74,8 % επί του συνολικού δείγματος , 22 μεσαίου , στελέχη που καλύπτουν διοικητικό ρολό προϊστάμενοι τμημάτων ποσοστό 19,1% και 10 άτομα που ανήκουν στα υψηλά στελέχη διοικήσεις των οργανισμών ποσοστό 6,1%.

Πίνακας 5

Job_Post

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Low	86	74,8	74,8	74,8
	Middle	22	19,1	19,1	93,9
	High	7	6,1	6,1	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Πίνακας 5

Οι τάσεις προσωπικότητας από το πληθυσμιακό δείγμα των 115 ατόμων έχει διαμορφώθηκε με την ακόλουθη αναλογία Συναισθηματική ευστάθεια-(όχι Νευρωτικοί) 19 άτομα ποσοστό 16,5% , Εξωστρεφείς 19 άτομα ποσοστό 16,5% , Ευσυνείδητη 39 άτομα ποσοστό 33,9% , Ταπεινοί (Προσήνιοι) 21 ποσοστό 18,3% και Ανοιχτούς στις εμπειρίες 17 άτομα ποσοστό 14,8%. Πίνακας 6

Personality

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Emotional stability	19	16,5	16,5	16,5
	Extraversion	19	16,5	16,5	33,0
	Conscientiousness	39	33,9	33,9	67,0
	Agreeableness	21	18,3	18,3	85,2
	Openness to Experience	17	14,8	14,8	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Πίνακας 6

*Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.*

Τα ποσοστά των επιπέδων του εργασιακού άγχους στο συνολικό πληθυσμιακό δείγμα ανεξάρτητα από την τάση της προσωπικότητας μετά την επεξεργασία του διαμορφώθηκε στα ακόλουθα επίπεδα 43 άτομα εμφανίσουν χαμηλό άγχος ποσοστό 37,4% 61 άτομα με μέσο ποσοστό 53% και υψηλό 11 άτομα ποσοστό 9,6% Πίνακας 7

Stress_Level

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Low_20-40	43	37,4	37,4	37,4
	Middle_41-60	61	53,0	53,0	90,4
	High_61-80	11	9,6	9,6	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Πίνακας 7

Η οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων είναι διαμορφωμένη σύμφωνα με τους πίνακες 8 και 9. Το 84,3% ανήκει στην κατηγορία των αδέσμευτων 97 άτομα ,11 άτομα ανήκουν στην κατηγορία των δεσμευμένων ποσοστό 9,6% και 7 άτομα ανήκουν στην κατηγορία των διαζευγμένων με ποσοστό 6,1% από το σύνολο των 115 ατόμων του πληθυσμιακού δείγματος 15 άτομα έχουν την κηδεμονία τέκτων ποσοστό 13% ενώ 100 άτομα ποσοστό 87% δεν έχουν κηδεμονία τέκνων.

Marital_Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Unmarried	97	84,3	84,3	84,3
	Married	11	9,6	9,6	93,9
	Divorced	7	6,1	6,1	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Πίνακας 8

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

Guardian_Child

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Yes	15	13,0	13,0	13,0
	No	100	87,0	87,0	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Πίνακας 9

Η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου σύμφωνα με τον έλεγχο που διεξήχθη χρησιμοποιώντας το δείκτη μέτρησης αξιοπιστίας εσωτερικής συνάφειας Cronbach's Alpha (α) φέρει βαθμό Alpha = ,797 το αποτέλεσμα αφορά το σύνολο των 70 ερωτήσεων μέτρησης από τα πρώτα δυο σκέλη του στο συνολικό δείγμα 115 ατόμων (Πίνακας 10) σύμφωνα με τους George & Mallery,2003 ένας δείκτης που πλησιάζει ή ξεπερνά το 0,7 θεωρείται και χαρακτηρίζεται αξιόπιστος.

Ενώ στο πινάκα 11 μπορούμε να διακρίνουμε τις τιμές συσχέτισης και αξιοπιστίας που μπορεί να προκύψουν αν αφαιρεθούν ή διορθωθούν από το ερωτηματολόγιο τα αντίστοιχα στοιχειά-ερωτήσεις της πρώτης στήλης του πίνακα 11 το αποτέλεσμα του έλεγχου δείχνει μικρή απόκλιση του δείκτη (α) με τις πιο ακραίες τιμές να φτάνουν στην τάξη του -0,006 και +0,004 , ως αποτέλεσμα θεωρείται αμελητέο για την αλλαγή ή την αναδιαμόρφωση του.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	115	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	115	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,797	70

Πίνακας 10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	200,28	360,132	,267	,794
Q2	200,06	359,040	,301	,793
Q3	200,49	366,884	,087	,798
Q4	200,72	354,396	,319	,792
Q5	200,72	359,115	,286	,793
Q6	200,76	364,238	,112	,798
Q7	200,02	358,386	,310	,793
Q8	201,29	361,417	,161	,796
Q9	201,11	363,066	,174	,796
Q10	201,39	370,924	-,017	,800
Q11	200,17	363,408	,181	,796
Q12	201,75	369,839	,006	,800
Q13	200,14	356,103	,352	,791
Q14	200,08	353,968	,356	,791
Q15	200,19	357,823	,323	,792
Q16	200,90	364,287	,147	,796
Q17	200,63	359,675	,314	,793
Q18	201,85	370,092	,003	,800
Q19	200,97	373,780	-,086	,802
Q20	201,15	361,566	,199	,795

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
 Personality traits factors at control on working stress.

Q21	200,80	359,705	,226	,794
Q22	201,66	367,735	,065	,798
Q23	200,31	362,410	,188	,795
Q24	200,95	357,383	,304	,792
Q25	200,16	352,835	,450	,789
Q26	201,03	366,192	,086	,798
Q27	200,17	350,823	,485	,788
Q28	201,11	360,277	,189	,796
Q29	201,14	356,068	,314	,792
Q30	201,59	373,086	-,071	,802
Q31	200,56	365,635	,097	,798
Q32	201,65	366,141	,099	,798
Q33	200,12	354,178	,373	,791
Q34	200,67	349,662	,423	,789
Q35	199,83	358,630	,346	,792
Q36	201,12	368,757	,023	,800
Q37	200,50	358,901	,289	,793
Q38	201,88	369,160	,020	,800
Q39	200,96	355,235	,313	,792
Q40	201,10	361,340	,209	,795
Q41	200,63	371,094	-,030	,802
Q42	200,39	352,907	,392	,790
Q43	200,23	360,966	,207	,795
Q44	201,09	355,571	,301	,792
Q45	200,43	352,160	,402	,790
Q46	200,97	366,289	,092	,798
Q47	200,11	352,066	,509	,788
Q48	200,05	356,032	,365	,791
Q49	201,31	354,392	,325	,792
Q50	200,38	355,326	,381	,791
Q51	201,01	362,465	,210	,795
Q52	200,90	360,235	,305	,793

*Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.*

Q53	201,31	366,445	,100	,797
Q54	202,07	368,364	,061	,798
Q55	200,90	365,736	,132	,797
Q56	201,84	368,168	,064	,798
Q57	201,03	361,964	,237	,794
Q58	201,57	372,757	-,064	,801
Q59	201,56	361,670	,240	,794
Q60	201,12	364,739	,146	,796
Q61	200,85	364,583	,171	,796
Q62	201,57	363,494	,177	,796
Q63	202,15	368,846	,039	,799
Q64	201,65	359,387	,297	,793
Q65	201,36	369,003	,047	,798
Q66	201,21	362,009	,253	,794
Q67	201,49	362,410	,211	,795
Q68	201,97	360,499	,294	,793
Q69	201,03	361,648	,273	,794
Q70	201,02	363,772	,198	,795

Πίνακας 11

Απόρριψη ή επιβεβαίωση των ερευνητικών υποθέσεων , ανάλυση των αποτελεσμάτων .

Προσωπικότητα - Εργασιακό άγχος

Ο πρωταρχικός στόχος της ερευνητικής εργασίας ήταν να εξετάσει εάν υπάρχει συσχέτιση - εξάρτηση μεταξύ των τάσεων των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας και του βαθμού του εργασιακού άγχους. Σε αυτή την περίπτωση για να επιτευχθεί ο έλεγχος αυτός εξεταστήκαν οι δύο μεταβλητές που αποτυπώνουν η μια τις τάσεις της προσωπικότητας και η δεύτερη τη διακύμανση του άγχους κατά τη στιγμή της εργασίας.

*Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.*

Σύμφωνα με τη θεωρητική προσέγγιση του μοντέλου της προσωπικότητας των πέντε παραγόντων η κάθε τάση της προσωπικότητας χαρακτηρίζεται από στερεότυπα συμπεριφορών και αντιδράσεων που χρεώνονται ως μοναδικά για την κάθε τάση ξεχωριστά. Δίνοντας με αυτόν τον τρόπο τη δυνατότητα της κωδικοποίησης και αποτύπωσης για την εικόνα συμπεριφοράς και αντίδρασης των ατόμων. Χαρακτηριστικά το μοντέλο υποστηρίζει ότι η τάση του Συναισθηματικά σταθερού (όχι νευρωτισμός) θεωρείται η τάση με δυνατότητα ελέγχου στις εναλλαγές του περιβάλλοντος και στη συναισθηματική φόρτιση. Παράλληλα η θεωρία της συσχέτισης του άγχους και της γενικής προσαρμογής υποστηρίζει ότι οι απότομες αλλαγές της συναισθηματικής φόρτισης επηρεάζουν την ομοιόσταση του οργανισμού και έχουν ως αποτέλεσμα την έκκριση ορμονών που ενεργοποιούν μηχανισμούς αντίδρασης που σε κάποιες περιπτώσεις γίνονται μη ελεγχόμενες.

Θέλοντας να εξετάσουμε και να διερευνήσουμε αν τελικά οι τάσεις της προσωπικότητας συσχετίζονται με το βαθμό του εργασιακού άγχους και ποιες ή ποια από αυτές είναι λιγότερο επιρρεπής σε αυτό, ώστε να επιβεβαιωθεί ή να απορριφτεί η θεωρία του μοντέλου, οι υποθέσεις που έχουν οριστεί για το σκοπό αυτό αποτυπώνονται ως εξής:

H2₀ Οι τάσεις των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας του εργαζομένου **δεν** συσχετίζονται με το επίπεδο του εργασιακού άγχους.

H2₁ Οι τάσεις των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας του εργαζομένου συσχετίζονται με το επίπεδο του εργασιακού άγχους.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Personality * Stress_Level	115	100,0%	0	0,0%	115	100,0%

Πίνακας 12

Από το συνολικό πληθυσμιακό δείγμα των 115 ατόμων εξεταστήκαν οι μεταβλητές
Personality * Stress_Level Πίνακας 12.

Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
 Personality traits factors at control on working stress.

Personality * Stress_Level Crosstabulation

			Stress_Level			Total
			Low_20-40	Middle_41-60	High_61-80	
Personality	Emotional stability	Count	15	4	0	19
		Expected Count	7,1	10,1	1,8	19,0
		% within Personality	78,9%	21,1%	0,0%	100,0%
		% within Stress_Level	34,9%	6,6%	0,0%	16,5%
		% of Total	13,0%	3,5%	0,0%	16,5%
	Extraversion	Count	3	13	3	19
		Expected Count	7,1	10,1	1,8	19,0
		% within Personality	15,8%	68,4%	15,8%	100,0%
		% within Stress_Level	7,0%	21,3%	27,3%	16,5%
		% of Total	2,6%	11,3%	2,6%	16,5%
	Conscientiousness	Count	9	24	6	39
		Expected Count	14,6	20,7	3,7	39,0
		% within Personality	23,1%	61,5%	15,4%	100,0%
		% within Stress_Level	20,9%	39,3%	54,5%	33,9%
		% of Total	7,8%	20,9%	5,2%	33,9%
	Agreeableness	Count	7	13	1	21
		Expected Count	7,9	11,1	2,0	21,0
		% within Personality	33,3%	61,9%	4,8%	100,0%
		% within Stress_Level	16,3%	21,3%	9,1%	18,3%
		% of Total	6,1%	11,3%	0,9%	18,3%
Openness to Experience	Count	9	7	1	17	
	Expected Count	6,4	9,0	1,6	17,0	
	% within Personality	52,9%	41,2%	5,9%	100,0%	
	% within Stress_Level	20,9%	11,5%	9,1%	14,8%	
	% of Total	7,8%	6,1%	0,9%	14,8%	
Total	Count	43	61	11	115	
	Expected Count	43,0	61,0	11,0	115,0	
	% within Personality	37,4%	53,0%	9,6%	100,0%	
	% within Stress_Level	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	37,4%	53,0%	9,6%	100,0%	

Πίνακας σαφήνειας της συσχέτισης μεταξύ των τάσεων της προσωπικότητας και του
 επιπέδου του εργασιακού άγχους - Πίνακας 13

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

Αρχικά από τον πίνακα σαφήνειας διαπιστώθηκε ότι η συχνότητες των τάσεων σε σχέση με τα επίπεδα του εργασιακού άγχους ανά προσωπικότητα δείχνουν, ότι το χαμηλότερο ποσοστό επιρρέπειας σε υψηλό καθώς και σε μεσαίο βαθμού άγχους παρατηρείται στην τάση των συναισθηματικά σταθερών (Νευρωτισμού). High = 0 άτομα 0%, Middle= 4 άτομα 21,1% Βλέπουμε ότι από το σύνολο των N=115 συμμετεχόντων του δείγματος 19 άτομα φέρουν την τάση αυτή σε ποσοστό 16,5% επιβεβαιώνοντας τη θεωρία για χαμηλό ποσοστό εμφάνισης της επί των συνολικών πληθυσμιακών δειγμάτων καταγραφής μέσω της εφαρμογής του μοντέλου των πέντε παραγόντων. Ταυτόχρονα αποτυπώνεται ότι το 78,9%, 15 άτομα της συγκεκριμένης τάσης παρατηρείται να φέρει χαμηλά επίπεδα άγχους κατά την εργασία, σε αντίθεση με τις υπόλοιπες τάσεις του μοντέλου που δείχνουν ότι καταλαμβάνουν χαμηλότερα ποσοστά. Η τάση των συναισθηματικά σταθερών καταλαμβάνει το μεγαλύτερο ποσοστό με 13% επί του συνόλου του 37,4% των ατόμων που κατατάσσονται στην ομάδα του χαμηλότερου επιπέδου άγχους, παρόλο του μικρού ποσού των ατόμων που την αντιπροσωπεύει μόλις 19/115 (16,5%).

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	24,996 ^a	8	,002
Likelihood Ratio	26,382	8	,001
Linear-by-Linear Association	,761	1	,383
N of Valid Cases	115		

a. 5 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,63.

Πίνακας 14

Προχωρώντας στον έλεγχο συσχέτισης δηλαδή αν οι συγκεκριμένες μεταβλητές είναι εξαρτημένες ή όχι μεταξύ τους, παρατηρήθηκε ότι η τιμή του p στο X^2 είναι μικρότερη του 5%, ή $p < 0,05$ δείχνοντας ότι υπάρχει συσχέτιση των μεταβλητών που αφορούν την καταγραφή των τάσεων της προσωπικότητας και του βαθμού του άγχους κατά την εργασία που μπορεί να φέρει το άτομο σε αυτήν. Έτσι συμπεραίνουμε ότι ο βαθμός του άγχους εξαρτάτε από τις τάσεις της προσωπικότητας.

Συγκεκριμένα σύμφωνα με το αποτέλεσμα του ελέγχου Pearson X^2 απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση H_0 διότι το $p=.002$ και είναι μικρότερο του .05 (Πίνακας 14). Άρα δεχόμαστε την H_1

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

Ότι, οι τάσης των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας του εργαζόμενου συσχετίζεται με το επίπεδο του εργασιακού άγχους.

Εργασιακή εμπειρία - Εργασιακό άγχος

Από την πληθώρα των πηγών της βιβλιογραφίας η εργασιακή εμπειρία θεωρείται ως ένα μέσο που αυξάνει την αποτελεσματικότητα και την παραγωγικότητα των εργαζομένων προερχόμενη από την ενεργοποίηση των μηχανισμών και των διαδικασιών της εκμάθησης από την πλευρά των εργαζομένων και της ικανότητας το να μεταδίδουν τη γνώση από την πλευρά των εκπαιδευτών, θεωρητικά αυτό σημαίνει ότι όσο αυξάνεται ο χρόνος της εμπειρίας ο εργαζόμενος μπορεί να αποδώσει καλύτερα.

Από την άλλη πλευρά το άγχος είναι ένας παράγοντας που κατά την εμφάνιση του ενεργοποιεί μηχανισμούς που στα αρχικά στάδια αυξάνουν την οξύτητα προσοχής, κάτι τέτοιο θεωρείται ωφέλιμο τόσο για την εκμάθηση όσο και για την αποτελεσματικότητα και την παραγωγικότητα, όμως όπως έχει διαπιστωθεί η παρατεταμένη έκθεση σε αυτό φέρει αντίθετα αποτελέσματα.

Ο δεύτερος στόχος της ερευνητικής εργασίας ήταν να εξετάσει εάν υπάρχει εξάρτηση μεταξύ της εργασιακής εμπειρίας και του βαθμού του εργασιακού άγχους, και αν η αύξηση της εργασιακής εμπειρίας σε έτη μπορεί να μειώνει το εργασιακό άγχος και το αντίθετο. Σε αυτή την περίπτωση για να επιτευχθεί ο έλεγχος αυτός εξεταστήκαν οι δύο μεταβλητές που αφορούσαν την εργασιακή εμπειρία και τη διακύμανση του άγχους κατά την στιγμή της εργασίας με τις έξης υποθέσεις :

H3₀ Το διάστημα της εργασιακής εμπειρίας ενός ατόμου δεν συσχετίζεται με το επίπεδο του εργασιακού άγχους.

H3₁ Το διάστημα της εργασιακής εμπειρίας ενός ατόμου συσχετίζεται με το επίπεδο του εργασιακού άγχους.

■ Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Working_Exp * Stress_Level	115	100,0%	0	0,0%	115	100,0%

Πίνακας 15

Από το συνολικό πληθυσμιακό δείγμα των 115 ατόμων εξεταστήκαν οι μεταβλητές Working_Exp * Stress_Level Πίνακας 15.

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
 Personality traits factors at control on working stress.

Working_Exp * Stress_Level Crosstabulation

			Stress_Level			Total
			Low_20-40	Middle_41-60	High_61-80	
Working_Exp	0-2	Count	22	30	3	55
		Expected Count	20,6	29,2	5,3	55,0
		% within Working_Exp	40,0%	54,5%	5,5%	100,0%
		% within Stress_Level	51,2%	49,2%	27,3%	47,8%
		% of Total	19,1%	26,1%	2,6%	47,8%
	3-8	Count	11	21	6	38
		Expected Count	14,2	20,2	3,6	38,0
		% within Working_Exp	28,9%	55,3%	15,8%	100,0%
		% within Stress_Level	25,6%	34,4%	54,5%	33,0%
		% of Total	9,6%	18,3%	5,2%	33,0%
	9-15	Count	8	3	2	13
		Expected Count	4,9	6,9	1,2	13,0
		% within Working_Exp	61,5%	23,1%	15,4%	100,0%
		% within Stress_Level	18,6%	4,9%	18,2%	11,3%
		% of Total	7,0%	2,6%	1,7%	11,3%
	16-21	Count	1	6	0	7
		Expected Count	2,6	3,7	,7	7,0
		% within Working_Exp	14,3%	85,7%	0,0%	100,0%
		% within Stress_Level	2,3%	9,8%	0,0%	6,1%
		% of Total	0,9%	5,2%	0,0%	6,1%
22-Over	Count	1	1	0	2	
	Expected Count	,7	1,1	,2	2,0	
	% within Working_Exp	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%	
	% within Stress_Level	2,3%	1,6%	0,0%	1,7%	
	% of Total	0,9%	0,9%	0,0%	1,7%	
Total	Count	43	61	11	115	
	Expected Count	43,0	61,0	11,0	115,0	
	% within Working_Exp	37,4%	53,0%	9,6%	100,0%	
	% within Stress_Level	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	37,4%	53,0%	9,6%	100,0%	

Πίνακας σαφήνειας της συσχέτισης μεταξύ της εργασιακής εμπειρίας και του εργασιακού άγχους

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

Από τον πίνακα συνάφειας (πίνακας 16) παρατηρούμε ότι από το σύνολο των 115 ατόμων τα 55 άτομα φέρουν εμπειρία που κυμαίνεται από λίγους μήνες έως 2 έτη ποσοστό 47,8% , 38 άτομα φέρουν εμπειρία που κυμαίνεται από 3 έως 8 έτη ποσοστό 33%, 13 άτομα φέρουν εργασιακή εμπειρία 9 έως 15 έτη πόστο 11,3%, 7 άτομα φέρουν εργασιακή εμπειρία από 16 έως 21 έτη ποσοστό 6,1% και από 22 έτη και πάνω, 2 άτομα ποσοστό 1,7 %.

Ανεξάρτητα όμως από τη συχνότητα αυτή οι παρατηρήσεις δεν τείνουν στο αποτέλεσμα ότι όσο αυξάνεται η εργασιακή εμπειρία των ατόμων μειώνεται και το επίπεδο του εργασιακού άγχους κι αυτό γιατί, τα αποτελεσμάτων από τα δεδομένα του πίνακα συνάφειας δείχνουν ότι τα ποσοστά του άγχους που αντιστοιχούν στο χαμηλό επίπεδο στην πρώτη ομάδα που θεωρητικά είναι η πιο άπειρη, αντιστοιχεί στο 40% / 55 σε σχέση με τη δεύτερη ομάδα που αν και έχουν μια σχετικά καλή εμπειρία που κυμαίνεται από 3 έως 8 έτη το ποσοστό αυτό είναι 28,9%, / 38 ενώ την στην 3η ομάδα τα ποσοστά αυτά αυξάνονται και είναι 61,1% / 13 στην ομάδα των 16 με 21 αυτό πάλι μειώνεται στο 14,3%/7.

για να επιβεβαιωθεί αυτό θα προχωρήσουμε στον έλεγχο συσχέτισης με το παραμετρικό έλεγχο, Spearman , μιας και οι δυο μεταβλητές είναι διατάξιμες πινάκας 17

Correlations

		Stress_Level	Working_Exp	
Spearman's rho	Stress_Level	Correlation Coefficient	1,000	,049
		Sig. (2-tailed)	.	,603
		N	115	115
	Working_Exp	Correlation Coefficient	,049	1,000
		Sig. (2-tailed)	,603	.
		N	115	115

Πίνακας 17

*Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.*

διαπιστώνεται ότι υπάρχει θετική συνάφεια $\rho=0.049$ με επίπεδο σημαντικότητας $\text{sig}=0.603$ οδηγώντας στο συμπέρασμα ότι το $p=0.603$ είναι μεγαλύτερο από το $.05$ άρα δεν μπορεί να απορριφθεί η υπόθεση H_3_0 οπότε και δεχόμαστε ότι δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του διαστήματος της εργασιακής εμπειρίας ενός ατόμου και της διακύμανσης του επιπέδου του εργασιακού άγχους.

Φύλο - Εργασιακό άγχος

Ο τρίτος ερευνητικός στόχος αφορά τη διερεύνηση της συσχέτισης μεταξύ του φύλου και του επιπέδου του εργασιακού άγχους. Από τις μέχρι στιγμής έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί με σκοπό να εξεταστεί η διαφορά του επιπέδου που παρουσιάζουν τα δύο φύλα σε αγχωτικές ομότυπες κατάστασης δείχνουν ότι τα αποτελέσματα δίστανται. Κάποιες που έχουν πραγματοποιηθεί μέσω ψυχομετρικών μετρήσεων υποστηρίζουν ότι το φύλο δεν επηρεάζει το επίπεδο του άγχους κι ότι και αν και τα δύο φύλα αντιμετωπίζουν την κατάσταση με διαφορετικό τρόπο προς την προσέγγιση και τη λύση του, τα επίπεδα τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες φέρονται να είναι τα ίδια.

Κάποιες άλλες που έχουν πραγματοποιηθεί ακολουθώντας μεθοδολογίες βιολογικών εργαστηριακών μετρήσεων υποστηρίζουν ότι αυτό δεν ισχύει στηριζόμενες στο γεγονός ότι από της ορμονολογικές μετρήσεις που έχουν πραγματοποιηθεί έδειξαν ότι η ποσότητα του ποσοστού των ορμονών του άγχους διαφέρει. Καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι οι γυναίκες είναι δύο φορές πιο επιρρεπείς σε αγχωτικές καταστάσεις από τους άντρες.

Μέσω της παρούσας έρευνας που διεξήχθη εξετάστηκε το αν μπορεί να υπάρξει συνάφεια μεταξύ του φύλου και του επιπέδου του εργασιακού άγχους παραθέτοντας για το σκοπό αυτό τις δύο κάτωθι υποθέσεις,

H_{4_0} Το φύλο του ατόμου **δεν** συσχετίζεται με το επίπεδο του εργασιακού άγχους.

H_{4_1} Το φύλο του ατόμου συσχετίζεται με το επίπεδο του εργασιακού άγχους.

ακολουθώντας την ψυχομετρική μεθοδολογία.

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Gender * Stress_Level	115	100,0%	0	0,0%	115	100,0%

Πίνακας 18

Οι μεταβλητές Gender * Stress_Level που εξεταστήκαν σε πληθυσμιακό δείγμα N=115
"πίνακας 18".

*Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.*

Αρχικά από τον πίνακα συνάφειας προκύπτει (Πίνακας 19) ότι κατά την πρώτη παρατήρηση υπερτερεί το γυναικείο φύλο στην υψηλή κλίμακα άγχους σύμφωνα με τις τρεις κλίμακες διακυμάνσεις που παραθέτονται από την έρευνα με ποσοστό 17,4% σε 8 από τις 46.

Gender * Stress_Level Crosstabulation

			Stress_Level			Total
			Low_20-40	Middle_41-60	High_61-80	
Gender	Man	Count	28	38	3	69
		Expected Count	25,8	36,6	6,6	69,0
		% within Gender	40,6%	55,1%	4,3%	100,0%
		% within Stress_Level	65,1%	62,3%	27,3%	60,0%
		% of Total	24,3%	33,0%	2,6%	60,0%
	Woman	Count	15	23	8	46
		Expected Count	17,2	24,4	4,4	46,0
		% within Gender	32,6%	50,0%	17,4%	100,0%
		% within Stress_Level	34,9%	37,7%	72,7%	40,0%
		% of Total	13,0%	20,0%	7,0%	40,0%
Total	Count	43	61	11	115	
	Expected Count	43,0	61,0	11,0	115,0	
	% within Gender	37,4%	53,0%	9,6%	100,0%	
	% within Stress_Level	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	37,4%	53,0%	9,6%	100,0%	

Πίνακας 19

για να επιβεβαιωθεί αν αυτή η παρατήρηση ισχύει διεξήχθη ο έλεγχος της συσχέτισης μέσω του υπολογισμού Pearson X^2 προκύπτει από τον πίνακα των αποτελεσμάτων του έλεγχου Πίνακα 20 ότι οι μεταβλητές αυτές δεν συσχετίζονται γιατί το $p >$ του .05 είναι όσο με .064

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)	Point Probability
Pearson Chi-Square	5,512 ^a	2	,064	,064		
Likelihood Ratio	5,446	2	,066	,080		
Fisher's Exact Test	5,257			,070		
Linear-by-Linear Association	3,081 ^b	1	,079	,095	,054	,026
N of Valid Cases	115					

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,40.

b. The standardized statistic is 1,755.

Πίνακας 20

και σύμφωνα με αυτό δεν μπορεί να απορριφθεί η μηδενική υπόθεση H_{40} καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι η θεωρία που υποστηρίζει ότι και τα δυο φύλα φέρουν να έχουν τα ίδια επίπεδα άγχους επιβεβαιώνεται παρότι η αρχική παρατήρηση οδηγούσε στο αντίθετο συμπέρασμα.

Εργασιακός τομέας - Εργασιακό άγχος

Με βάση τα προαναφερόμενα στοιχεία της παρούσας εργασίας, ότι το 50% της μειωμένης αποδοτικότητα και των χαμένων ωρών εργασίας οφείλεται κυρίως στη διατάραξη της ψυχικής υγείας των εργαζομένων, που ως κατάσταση ενεργοποιείται μονό σε περιπτώσεις που δεν ακολουθούνται οι βασικές αρχές σχεδιασμού και οργάνωσης κατά τη λειτουργία ενός οργανισμού. Τέθηκε ο τέταρτος στόχος της έρευνας που αποσκοπούσε στο να διευκρινιστεί αν ο εργασιακός τομέας που συμμετέχει το άτομο επηρεάζει το επίπεδο του εργασιακού άγχος. Για το λόγω αυτό εξετάστηκαν οι δυο μεταβλητές που αφορούσαν ως ανεξάρτητη τον τομέα εργασίας και ως εξαρτημένη το επίπεδο του εργασιακού άγχους, για να διαπιστωθεί εάν και σε ποιον τομέα μπορεί να υπερισχύει μια τέτοια κατάσταση, οι δυο υποθέσεις που διατυπώθηκαν είναι οι κάτωθι.

■ Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

H1₀ Ο εργασιακός τομέας που συμμετέχει το άτομο δεν συσχετίζεται με το επίπεδο του εργασιακού άγχους.

H1₁ Ο εργασιακός τομέας που συμμετέχει το άτομο συσχετίζεται με το επίπεδο του εργασιακού άγχους.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Employer * Stress_Level	115	100,0%	0	0,0%	115	100,0%

Πίνακας 21

Οι μεταβλητές Employer * Stress_Level που εξεταστήκαν σε πληθυσμιακό δείγμα N=115
"πίνακας 21"

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

Employer * Stress_Level Crosstabulation

			Stress_Level			Total
			Low_20-40	Middle_41-60	High_61-80	
Employer	State	Count	13	24	5	42
		% within Employer	31,0%	57,1%	11,9%	100,0%
		% within Stress_Level	30,2%	39,3%	45,5%	36,5%
		% of Total	11,3%	20,9%	4,3%	36,5%
	Private	Count	30	37	6	73
		% within Employer	41,1%	50,7%	8,2%	100,0%
		% within Stress_Level	69,8%	60,7%	54,5%	63,5%
		% of Total	26,1%	32,2%	5,2%	63,5%
Total	Count	43	61	11	115	
	% within Employer	37,4%	53,0%	9,6%	100,0%	
	% within Stress_Level	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	37,4%	53,0%	9,6%	100,0%	

Πίνακας 22

Από τον πίνακα 22 παρατηρείται ότι υπάρχει μια ομοιογένεια των τάσεων αν λάβουμε υπόψη τα μεταξύ ποσοστά των συμμετεχόντων 36,5% του δείγματος προέρχεται από το δημόσιο τομέα και 63,5% από το ιδιωτικό .

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)	Point Probability
Pearson Chi-Square	1,322 ^a	2	,516	,528		
Likelihood Ratio	1,330	2	,514	,528		
Fisher's Exact Test	1,396			,528		
Linear-by-Linear Association	1,289 ^b	1	,256	,283	,163	,065
N of Valid Cases	115					

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,02.

b. The standardized statistic is -1,135.

Πίνακας 23

Από τον έλεγχο του χ^2 (Πίνακας 23) παρατηρείται ότι η τιμή του p είναι μεγαλύτερη από το 0.05 , $p=.516$ αυτό απορρίπτει την H_{11} και κάνει αποδεκτή την υπόθεση H_{10} , που σημαίνει ότι ο τομέας που εργάζεται είναι άτομο δεν συσχετίζεται με τη διακύμανση του εργασιακού άγχους.

Στη συνέχεια για να διαπιστωθεί εάν στο δημόσιο τομέα τα επίπεδα του εργασιακού άγχους διαφέρουν ή όχι με αυτά που μπορεί να συναντήσουμε στο ιδιωτικό τομέα ακολουθήθηκε η εξέταση του δείγματος μέσω του παραμετρικού έλεγχου ανάλυσης Mann Whitney =U παραθέτοντας τις υποθέσεις.

H_{1*0} Τα επίπεδα του εργασιακού άγχους που εμφανίζουν οι εργαζόμενοι είναι ίδια στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα.

H_{1*1} Τα επίπεδα του εργασιακού άγχους που εμφανίζουν οι εργαζόμενοι διαφέρουν στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα.

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

Ranks

	Employer	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Stress_Level	State	42	62,19	2612,00
	Private	73	55,59	4058,00
	Total	115		

Πίνακας 24

Test Statistics^a

	Stress_Level
Mann-Whitney U	1357,000
Wilcoxon W	4058,000
Z	-1,145
Asymp. Sig. (2-tailed)	,252
a. Grouping Variable: Employer	

Πίνακας 25

Από τα αποτελέσματα των υπολογισμών του πίνακα 25 παρατηρείται ότι το U που εμφανίζεται ως sig= .252 είναι μεγαλύτερο του $p .05$ κάνοντας αποδεκτή την H_0 ότι τα επίπεδα του εργασιακού άγχους που εμφανίζουν οι εργαζόμενοι είναι ίδια στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα.

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

Εξαγωγή συμπερασμάτων

Κατά τον απολογισμό της έρευνας διαπιστώθηκε μέσω των αποτελεσμάτων ότι οι τάσεις της προσωπικότητας έχουν άμεση σχέση με το επίπεδο του εργασιακού άγχους καθώς η προσωπικότητα ως ανεξάρτητη μεταβλητή επηρεάζει τη μεταβλητή του άγχους .

Συγκεκριμένα κατά την ανάλυση αποδεικνύεται ότι η τάση της συναισθηματικής σταθερότητας υπερτερεί στα μειωμένα επίπεδα του άγχους κατά την εργασία και είναι λιγότερο επιρρεπείς σε αυτό σε σχέση με τις υπόλοιπες. Επιβεβαιώνοντας τη θεωρία των πέντε παραγόντων, κατά την οποία αναφέρεται ότι εάν και εφόσον η συγκεκριμένη τάση υπερισχύσει το άτομο χαρακτηρίζεται από τη δυνατότητα να αντιμετωπίζει με ευκολία τα δυσάρεστα συναισθήματα όπως θυμό και άγχος, έχοντας ταυτόχρονα αυξημένο έλεγχο της ισορροπίας.

Επίσης κατά την εξέταση των άλλων τριών μεταβλητών που είχαν τεθεί ως ερευνητικοί στόχοι διαπιστώθηκε εξίσου ότι οι ανεξάρτητες μεταβλητές που αφορούσαν ,το φύλο, τον εργασιακό τομέα και το διάστημα εργασιακής εμπειρίας, συμβαδίζουν με τα ευρήματα της υπάρχουσας ως τώρα θεωρίας. Συγκεκριμένα το διάστημα της εργασιακής εμπειρίας δεν επηρεάζει και δεν συσχετίζεται με τα επίπεδα του άγχους μέσα στην εργασία, το ίδιο συμβαίνει με το φύλο και τον εργασιακό τομέα. Ειδικότερα στον εργασιακό τομέα διαπιστώθηκε ότι και τα επίπεδα του εργασιακού άγχους για τον κάθε τομέα ξεχωριστά δεν διαφέρουν.

Πρακτική εφαρμογή.

Με βάση τα παραπάνω συμπεράσματα εάν γίνει μια πρακτική εφαρμογή των αποτελεσμάτων της έρευνας μπορεί να βοηθήσει το τμήμα επιλογής , υποψηφίου προσωπικού της Δ.Α.Δ. ενός οργανισμού στα έξης σημεία.

■ *Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.*

α) Κατά τη διαδικασία επιλογής να μπορεί να λαμβάνει παράλληλα υπ' όψιν της από τα αποτελέσματα της αποτύπωσης των τάσεων της προσωπικότητας την τάση του επίπεδου του εργασιακού άγχους που μπορεί να εμφανίζει ένας υποψήφιος εργαζόμενος , αποκαλύπτοντας με αυτόν τον τρόπο έμμεσα σε αυτήν , αυτό το δευτερογενή μη από συμπεριφοριστικά χαρακτηριστικό ενός υποψηφίου που δεν είναι εμφανή κατά τη διάρκεια των τυπικών συνεντεύξεων επιλογής.

β) Επίσης ακολουθώντας την τακτική αυτή μπορεί να εξασφαλίσει επαγωγικά τον καταλληλότερο δυνατό υποψήφιο αποφεύγοντας επιλογές προσωπικού με επιρρέπεια σε υψηλά ποσοστά άγχους που οδηγεί σε μειωμένα ποσοστά αποδοτικότητας και αυξημένα ποσοστά λανθασμένων αποφάσεων.

γ) Ταυτόχρονα μπορεί να απορρίπτει τα παραπλανητικά ή λανθασμένα αποτελέσματα που προέρχονται από την προσπάθεια όποιας δίποδε άλλης διαδικασίας εξασφάλισης τέτοιων στοιχείων π.χ. μέσω συμπλήρωσης ερωτηματολογίων ή προφορικών απαντήσεων σε ερωτήσεις που φανερώνουν το σκοπό τους.

Συστάσεις για μελλοντική έρευνα.

Όσοι ερευνητές θέλουν να διεξάγουν μια μελλοντική έρευνα μπορούν να πραγματοποιήσουν έναν έλεγχο σύγκρισης αρχικά των συγκριμένων αποτελεσμάτων με ένα καινούργιο πληθυσμιακό δείγμα μεγαλύτερης και ευρύτερης κάλυψης από άλλη γεωγραφική περιοχή ή χώρα, ώστε στην περίπτωση επιβεβαίωσης να ισχυροποιηθεί το ήδη αποτέλεσμα, δηλαδή η συσχέτιση των τάσεων της προσωπικότητας και η επιρρέπεια τους στο εργασιακό άγχος.

Επίσης ως συνέχεια μπορεί να τεθεί ως στόχος μελλοντικής έρευνας η περαιτέρω διερεύνηση των τάσεων της προσωπικότητας σε συνάρτηση με στην πλαισιακή απόδοση, καθώς και με την εργασιακή δέσμευση. Βγάζοντας συμπεράσματα για την καλύτερη κατανόηση των συμπεριφορών και της ευσυνειδησίας των υποψηφίων στελεχών ενός οργανισμού.

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

Περιορισμοί έρευνας.

Κατά τη διαδικασία της διεξαγωγής υπήρξαν περιορισμοί σε αφορά το πεδίο της έρευνας και της κάλυψης των στόχων και αυτό διότι, ενώ χρησιμοποιήθηκε ως βασική φιλοσοφική μεθοδολογία ο θετικισμός, με ακολουθούμενη την τακτική της παραγωγικής μεθοδολογίας και η εξαγωγή των στοιχείων προήρθε μέσω της ποσοτικής μεθοδολογίας, διαπιστώθηκε ότι:

α) Το εύρος των θεωριών και των μοντέλων ως δευτερογενής υλικό είναι πολυπληθές, δυσκολεύοντας την πλήρη συλλογή του, επεξεργασία και παραμετροποίηση του. Με αποτέλεσμα η έρευνα να αρκεστεί στη συλλογή και την επεξεργασία των κυριότερων και σημαντικότερων θεωριών και προσεγγίσεων, καλύπτοντας μόνο ένα μέρος από το πλήρες φάσμα των αποθετηρίων με εκούσια παράληψη των δευτερευόντων θεωριών.

β) Η έρευνα κατάφερε να καλύψει ένα μικρό ποσοστό "N 115" από το συνολικό πληθυσμό που είχε εξ' αρχής οριστεί. Καταλήγοντας να καθίσα αδύνατη την εμπορική και καθολική χρήση των αποτελεσμάτων της, περιορίζοντας την μονό για την εξαγωγή συμπερασμάτων.

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

Βιβλιογραφία.

Bertolino, M., Truxillo, D.M., Fraccaroli, F., (2013) ,Age effects on perceived personality and job performance, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 28 Issue: 7/8, pp.867-885,
<https://doi.org/10.1108/JMP-07-2013-0222>.

Borjas,J.(2016) *Τα Οικονομικά της Εργασίας*, 2^η έκδοση, Αθήνα, Κριτική ΑΕ.

Boyle, G. J. (1989). Re-examination of the major personality type factors in the Cattell
Cattell, H. E. P.

Cattell, R. B. (1957). *Personality and Motivation Structure and Measurement*.

Cloninger CR, von Knorring A-L, Sigvardsson S, Bohman M. Symptom patterns and causes of somatization in men. *Genetic Epidemiology* 1986.

Cloninger CR. A systematic method for clinical description and classification of personality variants. *Arch Gen Psychiatry* 1987.

Cognitive therapy for obsessive-compulsive disorder Patricia van Oppen¹ Arnoud Arntz² 1993

Collins, J., Cooke, D., (2013) ,Creative role models, personality and performance, *Journal of Management Development*, Vol. 32: 4, pp.336-350,
<https://doi.org/10.1108/02621711311326347>

Corvoen, D. & Pervin, L. (2013) *Θεωρίες Προσωπικότητας Έρευνα και Εφαρμογές*, Β' έκδοση, Αθήνα, Gutenberg.

Dagmar Pescitelli, *An Analysis of Carl Rogers' Theory of Personality*.

David Boud, Nod Miller , 1996, *Working with Experience*, Psychology Press.

■ Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

Fox,S. , Spector,P. (2006), *The Many Roles of Control in a Stressor-Emotion Theory of Counterproductive Work Behavior*, in Pamela L. Perrewé, Daniel C. Ganster (ed.) *Employee Health, Coping and Methodologies (Research in Occupational Stress and Well-being, Volume 5* Emerald Group Publishing Limited, pp.171 - 201.

Goldberg ,L. 1992. "The development of markers for the Big-five Factor Structure" American psychological association.

Grös, Daniel F; Antony, Martin M; Simms, Leonard J; McCabe, Randi E (2007). "Psychometric properties of the State-Trait Inventory for Cognitive and Somatic Anxiety (STICSA): Comparison to the State-Trait Anxiety Inventory (STAI)". *Psychological Assessment*.

H. J. Eysenck and S. B. G. Eysenck (1976). *Psychoticism as a Dimension of Personality*. London: Hodder & Stoughton.

Haggbloom, J, Eminent psychologists of the 20th century 2002.

he Journal of Mental Health, July 1951, Vol. XCVII, "The Inheritance of Neuroticism: An Experimental Study", H. J. Eysenck and D. B. Prell.

Heath,A.,Martin,N, 1990. Psychoticism as a Dimension of Personality: A Multivariate Genetic Test of Eysenck and Eysenck's Psychoticism Construct.

Hellings G, van Luyn B, Dalwijk H-J (eds.). *Personalities: Master clinicians confront the treatment of borderline personality disorder*. Northvale NJ and London: Jason Aronson, 2001.

HJ Eysenck, Race, Intelligence and Education, 1971

Hoffman,E *The Drive for Self: Alfred Adler and the Founding of Individual Psychology*. Reading, 1994

<http://www.hse.gov.uk/stress/index.htm>

■ Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

<http://www.skf.psych.uoa.gr/synh8ismena-problimata/cyxokoinwnika-problimata/to-stres-kai-h-antimetopisi-toy/ta-symptomata-toy-entonoy-stres.html>

[https://explorable.com/general-adaptation-syndrome.](https://explorable.com/general-adaptation-syndrome)

<https://www.beyondblue.org.au/the-facts/anxiety/types-of-anxiety>

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2571158/pdf/jnma00251-0069.pdf>

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4985123>

Caballo ,D.V 1998, International Handbook of Cognitive and Behavioural Treatments for Psychological Disorders

Jackson, S. E., & Maslach, C. (1982). After-effects of job-related stress: Families as victims.

Keane, T. 1987, Post-traumatic stress disorder: Evidence for diagnostic validity and methods of psychological assessment.

Lawrence A. Pervin, Oliver P. John, 1999, Handbook of personality Theory and Research.

Maslow, A. H. (1943). "A theory of human motivation". Psychological Review.

Maslow, Abraham (1998). Towards a Psychology of Being. Wiley; 3 edition.

McCrae, R., Costa, P. (1990) *Personality in Adulthood*, New York, Guilford Publications Inc.

McNally, R. J. (1990). Psychological approaches to panic disorder: A review. *Psychological Bulletin*

Michael Daniels, "The Development of the Concept of Self-actualization in the writings of Abraham Maslow" 1983.

■ Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

Newman, M. G., Llera, S. J., Erickson, T. M., Przeworski, A., & Castonguay, L. G. (2013). Worry and generalized anxiety disorder: a review and theoretical synthesis of evidence on nature, etiology, mechanisms, and treatment.

Personality: A psychological interpretation. (1937) New York: Holt, Rinehart, & Winston.

Richard, G. 1987 'Inferiority Complex', *The Oxford Companion to the Mind*.

Robertson, I. (2014), *Leader personality and employees' experience of workplace stressors*, Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, Vol. 1 : 3, pp.281-295,
<https://doi.org/10.1108/JOEPP-05-2014-0019>.

Schacter, Daniel L. 2009, "Psychology"

Schuerger, J. M. (2003). "Essentials of 16PF Assessment."

Selye, H. (1975), (*Stress and Distress*), *Comprehensive Therapy*, 8: 1, pp.9-13

Selye, H. 1950, *Stress and General Adaptation Syndrome**, BRITISH MEDICAL JOURNAL, London.

Freud, S. (1925), *The Ego and the Id* psychoanalyst.

Suliman, A. (2010), *Personality traits and work performance in a duty-free*, international Journal of Commerce and Management, 20:1pp.64-82,
<http://dx.doi.org/10.1108/10569211011025961>.

Vollrath, M. (2001), *Personality and stress*, Scandinavian Journal of Psychology, 42:, pp.335-347.

Waite, M. & Stevenson, S. (1990) *The Oxford English Dictionary*, 11th edition, London, pp.742, Clays Ltd.

Δανασσίης -Αφεντακης, Α. (1994) *Παιδαγωγική Ψυχολογία Μάθηση και ανάπτυξη*, β' έκδοση, Αθηνά, Δεσποίνα Μαυρουδή.

■ Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

Δρ.Χαλικίας, Μ. & Δρ.Σαμαντά, Ε.(2016)*Εισαγωγή στη Μεθοδολογία Ερευνάς Εκπόνηση
Επιστημονικών Εργασιών*, Αθήνα, Σύγχρονη Εκδοτική Ε.Π.Ε..

Ζερβας,Γ.(1993) *Ψυχολογία Φυσικής Αγωγής & Αθλητισμού*, Αθήνα ,Πανεπιστήμιο Αθηνών.

Καπρίνης,Σ.(2014),*Πολυπαραγοντικό μοντέλο Αξιολόγησης Προσωπικότητας*, Διδακτορική
διατριβή ,Σπαρτή.

Καρρά,Α.& Σαρίδη,Μ.(2015),Εργασιακό άγχος,[online]διαθέσιμο στο
<[http://www.qualityinhealth.gr/index.php/arthra/katigories-arthrwn/item/124-ergasiako-
stres-afroditi-karra-maria-saridi](http://www.qualityinhealth.gr/index.php/arthra/katigories-arthrwn/item/124-ergasiako-stres-afroditi-karra-maria-saridi)> [Πρόσβαση 04/06/2017].

Σταμήρης,Γ.(1997) *Γενική Κοινωνιολογία*, Αθήνα, Πανεπιστήμιο Αθηνών.

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

1. Ερωτηματολόγιο Έρευνας.

2. Αλγοριθμικές συναρτήσεις υπολογισμού του ερωτηματολόγιου.

3. Παράδειγμα υπολογισμού αποτελεσμάτων του ερωτηματολόγιου.

4. Παρατηρήσεις.

5. Επεξήγηση της τάσης του Νευρωτισμού στο μοντέλο *McCrae & Costa, 1996* με βάση τη χρήση του ερωτηματολόγιου Big-Five Factor Markers IPIP, Goldberg.

6. Ιστογράμματα αποτελεσμάτων έρευνας.

Οδηγίες συμπλήρωσης ερωτηματολογίου Α' μέρος*

Παρακαλούμε διαβάστε τις ερωτήσεις 1-50 και απαντήστε κυκλώνοντας τον αντίστοιχο αριθμό της επιλογής σας κάτω από κάθε ερώτηση.
1=Διαφωνώ, 2=Διαφωνώ λίγο, 3=Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ, 4=Συμφωνώ λίγο, 5=Συμφωνώ.

1. Θεωρώ ότι είμαι η ψυχή της παρέας.
[1] [2] [3] [4] [5]
2. Ανησυχώ για τους συνανθρώπους γύρω μου.
[1] [2] [3] [4] [5]
3. Είμαι πάντα προετοιμασμένος /η για το οτιδήποτε.
[1] [2] [3] [4] [5]
4. Αγχώνομαι εύκολα.
[1] [2] [3] [4] [5]
5. Εκφράζομαι με ένα πλούσιο λεξιλόγιο.
[1] [2] [3] [4] [5]
6. Προτιμώ να μη μιλάω πολύ.
[1] [2] [3] [4] [5]
7. Ενδιαφέρομαι για τους άλλους ανθρώπους.
[1] [2] [3] [4] [5]
8. Αφήνω σκόρπια αντικείμενα.
[1] [2] [3] [4] [5]
9. Είμαι υποτονικός /η (χαλαρός /η) στην καθημερινότητά μου.
[1] [2] [3] [4] [5]
10. Έχω δυσκολία στην κατανόηση αφηρημένων ιδεών.
[1] [2] [3] [4] [5]
11. Νιώθω άνετα όταν γύρω μου βρίσκονται άνθρωποι.
[1] [2] [3] [4] [5]
12. Προσβάλλω ανθρώπους εύκολα.
[1] [2] [3] [4] [5]
13. Δείχνω προσοχή σε λεπτομέρειες.
[1] [2] [3] [4] [5]
14. Ανησυχώ εύκολα για πράγματα που με απασχολούν.
[1] [2] [3] [4] [5]
15. Έχω ανεπτυγμένη φαντασία.
[1] [2] [3] [4] [5]
16. Παραμένω πολλές φορές στο παρασκήνιο.
[1] [2] [3] [4] [5]
17. Συμφωνώ με τα συναισθήματα των άλλων.
[1] [2] [3] [4] [5]
18. Έχω την τάση να κάνω άνω-κάτω τους γύρω μου.
[1] [2] [3] [4] [5]
19. Σπάνια αισθάνομαι λυπημένος/η.
[1] [2] [3] [4] [5]
20. Δεν ενδιαφέρομαι για αφηρημένες ιδέες.
[1] [2] [3] [4] [5]
21. Ξεκινώ εύκολα να συνομιλώ με αγνώστους.
[1] [2] [3] [4] [5]
22. Δεν ενδιαφέρομαι για τα προβλήματα των άλλων.
[1] [2] [3] [4] [5]
23. Ξεκινάω αμέσως τις δουλειές που μου έχουν αναθέσει.
[1] [2] [3] [4] [5]
24. Δυσανασχετώ εύκολα.
[1] [2] [3] [4] [5]
25. Θεωρώ ότι πολλές φορές έχω εξαιρετικές ιδέες
[1] [2] [3] [4] [5]
26. Μιλάω λίγο όταν θέλω να πω κάτι.
[1] [2] [3] [4] [5]
27. Πιστεύω ότι είμαι συμπονετικός με τους γύρω μου.
[1] [2] [3] [4] [5]
28. Συχνά ξεχνάω να βάλω ξανά τα πράγματα στη θέση τους.
[1] [2] [3] [4] [5]
29. Αναστατώνομαι εύκολα.
[1] [2] [3] [4] [5]
30. Θεωρώ ότι δε διαθέτω καλή φαντασία.
[1] [2] [3] [4] [5]
31. Μιλώ με πολλούς ανθρώπους αν βρεθώ σε μια εκδήλωση.
[1] [2] [3] [4] [5]
32. Θεωρώ ότι δεν ενδιαφέρομαι πραγματικά για άλλα άτομα.
[1] [2] [3] [4] [5]
33. Μου αρέσει η τάξη.
[1] [2] [3] [4] [5]
34. Αλλάζει η διάθεσή μου εύκολα.
[1] [2] [3] [4] [5]
35. Μπορώ να καταλαβαίνω εύκολα καταστάσεις και πράγματα.
[1] [2] [3] [4] [5]
36. Δεν μου αρέσει να επικεντρώνομαι στον εαυτό μου.
[1] [2] [3] [4] [5]
37. Αφιερώνω συχνά χρόνο για τους άλλους.
[1] [2] [3] [4] [5]
38. Αποφεύγω τα καθήκοντα μου.
[1] [2] [3] [4] [5]
39. Εμφανίζω συχνά μεταβολές στη διάθεσή μου.
[1] [2] [3] [4] [5]
40. Χρησιμοποιώ δύσκολες λέξεις.
[1] [2] [3] [4] [5]
41. Δεν ενοχλούμαι αν είμαι το κέντρο της προσοχής των άλλων.
[1] [2] [3] [4] [5]
42. Αντιλαμβάνομαι τα συναισθήματα των άλλων.
[1] [2] [3] [4] [5]
43. Ακολουθώ συχνά ένα πρόγραμμα.
[1] [2] [3] [4] [5]
44. Ενοχλούμαι εύκολα.
[1] [2] [3] [4] [5]
45. Περνάω χρόνο αναπολώντας παρασμένες στιγμές συχνά.
[1] [2] [3] [4] [5]
46. Νιώθω ότι είμαι ασφαλής γύρω από ξένους ανθρώπους.
[1] [2] [3] [4] [5]
47. Κάνω τους ανθρώπους να αισθάνονται άνετα.
[1] [2] [3] [4] [5]
48. Είμαι απαιτητικός /η στη δουλειά μου.
[1] [2] [3] [4] [5]
49. Συχνά αισθάνομαι στενοχωρημένος/η.
[1] [2] [3] [4] [5]
50. Θεωρώ ότι είμαι γεμάτος /η ιδέες.
[1] [2] [3] [4] [5]

Οδηγίες συμπλήρωσης ερωτηματολογίου Β' μέρους.*

Παρακαλούμε διαβάστε τις ερωτήσεις από 51-70 και απαντήστε κυκλώνοντας τον αντίστοιχο αριθμό ανάλογα : **Με το τι αισθάνεστε κατά τη διάρκεια της εργασίας σας.**

1=Καθόλου. 2=Κάπως. 3=Μέτρια. 4=Πάρα Πολύ.

Οδηγίες συμπλήρωσης ερωτηματολογίου Γ' μέρους.*

Παρακαλούμε συμπληρώστε τα δημογραφικά σας στοιχεία σύμφωνα με τις ερωτήσεις 71-78 κυκλώνοντας τον αντίστοιχο αριθμό της επιλογής σας κάτω από κάθε ερώτηση.

- | | |
|---|--|
| 51. Αισθάνομαι ήρεμος/η.
[1] [2] [3] [4] | 71. Φύλο.
[1]. Άνδρας [2]. Γυναίκα |
| 52. Αισθάνομαι ασφαλής.
[1] [2] [3] [4] | 72. Ηλικία.
[1]. 20-26 [2]. 27-35 [3]. 36-45 [4]. 46-55 [5]. 56-Άνω. |
| 53. Νιώθω μια εσωτερική ένταση.
[1] [2] [3] [4] | 73. Χρόνος προϋπηρεσίας σε εργασία "έτη".
[1]. 0-2 [2]. 3-8 [3]. 9-15 [4]. 16-21 [5]. 22-Άνω. |
| 54. Είμαι στεναχωρημένος/η.
[1] [2] [3] [4] | 74. Επίπεδο Εκπαίδευσης.
[1]. Πρωτοβάθμια [2]. Δευτεροβάθμια [3]. Τριτοβάθμια |
| 55. Αισθάνομαι άνετα.
[1] [2] [3] [4] | 75. Επαγγελματική θέση.
[1]. Υπάλληλος [2]. Μεσαίο στέλεχος [3]. Υψηλό/θμο στέλεχος. |
| 56. Αισθάνομαι αναστατωμένος/η.
[1] [2] [3] [4] | 76. Οικογενειακή κατάσταση.
[1]. Ανύπαντρος/η [2]. Παντρεμένος/η [3]. Διαζευγμένος/η |
| 57. Ανησυχώ για ενδεχόμενες ατυχίες.
[1] [2] [3] [4] | 77. Έχετε την κηδεμονία τέκνου/ων.
[1]. Ναι [2]. Όχι |
| 58. Αισθάνομαι ξεκούραστος/η.
[1] [2] [3] [4] | 78. Σε πιο εργασιακό τομέα εργάζεστε.
[1]. Ιδιωτικό [2]. Δημόσιο [3]. Άλλο. |
| 59. Αισθάνομαι άγχος.
[1] [2] [3] [4] | |
| 60. Αισθάνομαι βολικά.
[1] [2] [3] [4] | |
| 61. Αισθάνομαι αυτοπεποίθηση.
[1] [2] [3] [4] | |
| 62. Αισθάνομαι νευρική.
[1] [2] [3] [4] | |
| 63. Έχω μια νευρική τρεμούλα.
[1] [2] [3] [4] | |
| 64. Βρίσκομαι σε υπερδιέγερση.
[1] [2] [3] [4] | |
| 65. Είμαι χαλαρός/η.
[1] [2] [3] [4] | |
| 66. Αισθάνομαι ικανοποιημένος.
[1] [2] [3] [4] | |
| 67. Ανησυχώ.
[1] [2] [3] [4] | |
| 68. Αισθάνομαι έξαψη και ταραχή
[1] [2] [3] [4] | |
| 69. Αισθάνομαι χαρούμενος/η.
[1] [2] [3] [4] | |
| 70. Αισθάνομαι ευχάριστα.
[1] [2] [3] [4] | |

* Το ερωτηματολόγιο αφορά μέρος ακαδημαϊκής έρευνας του Μεταπτυχιακού Προγράμματος που εκπονείται από το τμήμα International Business Management , του Τομέα Οργάνωσης και Διοίκησης του Π.Δ.Α. , είναι ανώνυμο και δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις . Ο χρόνος που απαιτείται για τη συμπλήρωση του δεν ξεπερνά τα 10 λεπτά.

Ευχαριστούμε πολύ για την πολύτιμη συμμετοχή σας.

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

2 .Αλγοριθμικές συναρτήσεις

Πρώτο μέρος

Max = 40

E = 20 + (1) ___ - (6) ___ + (11) ___ - (16) ___ + (21) ___ - (26) ___ + (31) ___ - (36) ___ + (41) ___ - (46) ___ = ___

A = 14 - (2) ___ + (7) ___ - (12) ___ + (17) ___ - (22) ___ + (27) ___ - (32) ___ + (37) ___ + (42) ___ + (47) ___ = ___

C = 14 + (3) ___ - (8) ___ + (13) ___ - (18) ___ + (23) ___ - (28) ___ + (33) ___ - (38) ___ + (43) ___ + (48) ___ = ___

N = 38 - (4) ___ + (9) ___ - (14) ___ + (19) ___ - (24) ___ - (29) ___ - (34) ___ - (39) ___ - (44) ___ - (49) ___ = ___

O = 8 + (5) ___ - (10) ___ + (15) ___ - (20) ___ + (25) ___ - (30) ___ + (35) ___ + (40) ___ + (45) ___ + (50) ___ = ___

Πίνακας Π1

Τάσεις:

(E)= Εξωστρέφεια , (A)= Προσήνεια ,(C)= Ευσυνειδησία ,(N)= Συναισθηματική Σταθερότητα
,(O)= Περιπετειώδης.

Δεύτερο μέρος

Max = 80 Min =20

51) 4,3,2,1 52) 4,3,2,1 53) 1,2,3,4 54) 1,2,3,4 55) 4,3,2,1 56) 1,2,3,4 57) 1,2,3,4 58) 4,3,2,1 59) 1,2,3,4
60) 4,3,2,1 61) 4,3,2,1 62) 1,2,3,4 63) 1,2,3,4 64) 1,2,3,4 65) 4,3,2,1 66) 4,3,2,1 67) 1,2,3,4 68) 1,2,3,4
69) 4,3,2,1 70) 4,3,2,1 .

Πίνακας Π2

Αντιστοιχία σε επίπεδα από Υψηλό 61-80, Μεσαίο 41-60, Χαμηλό 20-40

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

3. Παράδειγμα υπολογισμού αποτελεσμάτων του ερωτηματολογίου

Έστω ένας συμμετέχοντας έχει συμπλήρωση το ερωτηματολόγιο ως έξης :

Μέρος α'

Οι απαντήσεις αντιστοιχούν σε κάθε ερώτηση με την έξης κλίμακα

1=Διαφωνώ , 2=Διαφωνώ λίγο, 3=Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ, 4=Συμφωνώ λίγο, 5=Συμφωνώ

Τα νούμερα που ακολουθούν πριν το σύμβολο του ίσον (=) αντιστοιχούν στην ερώτηση και τα νούμερα μετά το (=) αντιστοιχούν στην κλίμακα απάντησης.

1=2, 2=4, 3=4, 4=5, 5=3, 6=1, 7=5, 8=2, 9=2, 10=3, 11=2, 12=1, 13=5, 14=5, 15=5, 16=5, 17=1, 18=2, 19=3, 20=3, 21=1, 22=4, 23=3, 24=3, 25=3, 26=5, 27=2, 28=4, 29=1, 30=3, 31=1, 32=5, 33=4, 34=5, 35=3, 36=3, 37=1, 38=4, 39=3, 40=3, 41=3, 42=5, 43=3, 44=4, 45=1, 46=3, 47=5, 48=3, 49=5, 50=3.

Συμφώνα με το αλγοριθμικό υπολογισμό του πίνακα Π1 τα αποτελέσματα είναι :

$$E = 20 + (1)2 - (6)1 + (11)2 - (16)5 + (21)1 - (26)5 + (31)1 - (36)3 + (41)3 - (46)3 = 12$$

$$A = 14 - (2)4 + (7)5 - (12)1 + (17)1 - (22)4 + (27)2 - (32)1 + (37)1 + (42)5 + (47)5 = 23$$

$$C = 14 + (3)4 - (8)2 + (13)5 - (18)2 + (23)3 - (28)4 + (33)4 - (38)4 + (43)3 + (48)3 = 24$$

$$N = 38 - (4)5 + (9)2 - (14)5 + (19)3 - (24)3 - (29)1 - (34)5 - (39)3 - (44)4 - (49)5 = 12$$

$$O = 8 + (5)3 - (10)3 + (15)5 - (20)3 + (25)3 - (30)3 + (35)3 + (40)3 + (45)1 + (50)3 = 17$$

Η τάση που υπερικχύει είναι C(Ευσυνειδησία) = 24

Μέρος β'

Οι απαντήσεις αντιστοιχούν σε κάθε ερώτηση με την έξης κλίμακα

1=Καθόλου. 2=Κάπως. 3=Μέτρια. 4=Πάρα Πολύ

Τα νούμερα που ακολουθούν πριν το σύμβολο του ίσον (=) αντιστοιχούν στην ερώτηση και τα νούμερα μετά το (=) αντιστοιχούν στην κλίμακα απάντησης.

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

51=2, 52=3, 53=3, 54=2, 55=2, 56=2, 57=4, 58=3, 59=4, 60=2, 61=1, 62=4, 63=3, 64=2, 65=1, 66=3,
67=3 68=3, 69=3, 70=3

Συμφώνα με το αλγοριθμικό υπολογισμό του πίνακα Π2 τα αποτελέσματα είναι:

51) 4,3,2,1 + 52) 4,3,2,1 + 53) 1,2,3,4 + 54) 1,2,3,4 + 55) 4,3,2,1 + 56) 1,2,3,4 + 57) 1,2,3,4 + 58) 4,3,2,1 +
59) 1,2,3,4 + 60) 4,3,2,1 + 61) 4,3,2,1 + 62) 1,2,3,4 + 63) 1,2,3,4 + 64) 1,2,3,4 + 65) 4,3,2,1 + 66) 4,3,2,1 +
67) 1,2,3,4 + 68) 1,2,3,4 + 69) 4,3,2,1 + 70) 4,3,2,1 =57

Το αποτέλεσμα του υπολογισμού ισούται με 57 και αντιστοιχεί στην κλίμακα που καλύπτει το μεσαίο επίπεδο.

Με βάση τα αποτελέσματα το ερωτηματολόγιο κατατάσσετε στην ομάδα που αφορά την τάση της προσωπικότητας, στην C ομάδα και αντίστοιχα για το επίπεδο του άγχους στην ομάδα μεσαίο επίπεδο άγχους.

4. Παρατηρήσεις.

Η πρώτη παρατήρηση αφορά το κομμάτι της αποστολής και επιστροφής των ερωτηματολογίων, παρατηρήθηκε το φαινόμενο της μειωμένης δέσμευσης του πληθυσμιακού δείγματος κατά την επιστροφή του ερωτηματολογίου. Ο λόγος επιρρίπτεται ίσως στην εθελοντική συμμετοχή του πληθυσμού, καλό θα ήταν οι μελλοντικοί ερευνητές κατά τη διεξαγωγή μιας τέτοιου είδους έρευνας να υιοθετήσουν ένα πιο αποτελεσματικότερο τρόπο συγκομιδής των ερωτηματολογίων, σε αντίθεση με αυτή που χρησιμοποιήθηκε από την παρούσα ερευνα.

Ως δεύτερη επίσης πολύ σημαντική παρατήρηση, που θα βοηθήσει τους μελλοντικούς ερευνητές στην περίπτωση που θα θελήσουν να χρησιμοποιήσουν το μοντέλο των πέντε παραγόντων *McCrae & Costa, 1996*, αφορά τους ορισμούς της αποτύπωσης των διαστάσεων της προσωπικότητας μέσω του ερωτηματολογίου Big-Five Factor Markers IPIP, Goldberg. Στην καταγραφή των όρων το συγκριμένο ερωτηματολόγιο αντικαθιστά τη διάσταση του νευρωτισμού με την τάση της συναισθηματικής σταθερότητας, σαν παράγοντα στο μοντέλο των *McCrae & Costa, 1996* αυτό έχει σαν αποτέλεσμα ο δείκτης να αποτυπώνει εάν το άτομο χαρακτηρίζεται από υψηλή ή χαμηλή συναισθηματική σταθερότητα και όχι από φροϋδικό

■ Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

νευρωτισμό, *Oliver ,1999*. Επομένως στην περίπτωση της χρήσης του συγκεκριμένου ερωτηματολογίου "Big-Five Factor Markers IPIP" Goldberg με τους αλγοριθμικούς του υπολογισμούς εάν ο δείκτης βρίσκεται σε υψηλά επίπεδα, το άτομο έχει υψηλό δείκτη συναισθηματικής σταθερότητας, απομακρύνοντας τα χαρακτηριστικά του νευρωτισμού ,ενώ το αντίθετο εάν ο δείκτης βρίσκεται σε χαμηλά επίπεδα.

Σε άλλες εκδόσεις ερωτηματολόγιων που επίσης αποτυπώνουν τις διαστάσεις του μοντέλου ακολουθούν αντίστροφους αλγοριθμικούς υπολογισμούς λαμβάνοντας ως βάση το νευρωτισμό και όχι τη συναισθηματική σταθερότητα, στην περίπτωση αυτή το αποτέλεσμα υπολογισμού είναι αντίστροφο δηλαδή χαμηλή τάση νευρωτισμού, υψηλή συναισθηματική σταθερότητα και , υψηλή τάση νευρωτισμού , χαμηλή συναισθηματική σταθερότητα , βλ. Παράρτημα. "5. Επεξήγηση της τάσης του Νευρωτισμού στο μοντέλο *McCrae & Costa ,1996* με βάση τη χρήση του ερωτηματολογίου Big-Five Factor Markers IPIP, Goldberg.

5. "Επεξήγηση της τάσης του Νευρωτισμού στο μοντέλο *McCrae & Costa ,1996* βάση της χρήσης του ερωτηματολογίου Big-Five Factor Markers IPIP, Goldberg.

Αυτή είναι η αλγοριθμική πράξη που υπολογίζει την τάση του νευρωτισμού σύμφωνα με το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε στην ερευνητική εργασία :

$$N = 38 - (4) _ + (9) _ - (14) _ + (19) _ - (24) _ - (29) _ - (34) _ - (39) _ - (44) _ - (49) _ = _$$

Οι ερωτήσεις που αντιστοιχούν στην τάση φανερώνουν με τον υπολογισμό των απαντήσεων τους ότι όσο υψηλότερος είναι ο συγκεκριμένος δείκτης (ανώτερη τιμή 40) τόσο αυξημένη είναι η συναισθηματική σταθερότητα του συμμετέχοντα. Που σημαίνει ότι στο άτομο όσο υψηλότερη είναι η βαθμολογία που συγκεντρώνει τόσο οι αντιδράσεις και τα συναισθήματα του είναι αντίστροφα του νευρωτικού χαρακτήρα και αντιστοιχούν σε χαμηλό θυμό , κατάθλιψη, ευπάθεια, άγχος και υψηλή ισορροπία έλεγχου, και ασφάλειας.

Αναλυτικότερα οι ερωτήσεις για τον υπολογισμό της συγκεκριμένης τάσης από το ερωτηματολόγιο " **Big-Five Factor Markers IPIP, Goldberg**" για το μοντέλο των 5 παραγόντων είναι οι ακόλουθες :

9.Είστε υποτονικός / η (χαλαρός/η) στην καθημερινότητά σας.

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

- 19.Σπάνια αισθάνεστε λυπημένος/η.
- 4.Αγχώνεστε εύκολα.
- 14.Ανησυχείτε εύκολα για πράγματα που σας απασχολούν.
- 24.Δυσανασχετεί εύκολα.
- 29.Αναστατώνεστε εύκολα.
- 34.Αλλάζει η διάθεσή σας εύκολα
- 39.Έχετε συχνά ταλαντεύσεις διάθεσης.
- 44.Ενοχλείστε εύκολα.
- 49.Συχνά αισθάνεστε στεναχωρημένος.

Οι δυο πρώτες έχουν + θετικό πρόσημο υπολογισμού ενώ οι άλλες οκτώ -αρνητικό
Οι απαντήσεις σε κάθε ερώτηση μπορούν να δίνονται με την επιλογή της έξης κλίμακας :

1=Διαφωνώ , 2=Διαφωνώ λίγο, 3=Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ, 4=Συμφωνώ λίγο, 5=Συμφωνώ

έτσι παρατηρείται ότι εάν ένα άτομο που συμμετέχει υποθετικά έχει απαντήσει βάση της προαναφερομένης κλίμακας με τον κάτωθι τρόπο :

9.Είστε υποτονικός / ή (χαλαρός/η) στην καθημερινότητά σας. 5=Συμφωνώ

19.Σπάνια αισθάνεστε λυπημένος/η. 5=Συμφωνώ

4.Αγχώνεστε εύκολα. 1=Διαφωνώ

14.Ανησυχείτε εύκολα για πράγματα που σας απασχολούν. 1=Διαφωνώ

24.Δυσανασχετεί εύκολα. 1=Διαφωνώ

29.Αναστατώνεστε εύκολα. 1=Διαφωνώ

34.Αλλάζει η διάθεσή σας εύκολα 1=Διαφωνώ

39.Έχετε συχνά ταλαντεύσεις διάθεσης. 1=Διαφωνώ

44.Ενοχλείστε εύκολα. 1=Διαφωνώ

49.Συχνά αισθάνεστε στεναχωρημένος. 1=Διαφωνώ

Συμφώνα με το υπολογισμό του αλγορίθμου :

$N = 38 - 9 = +5$, $19 = +5$, $4 = -1$, $14 = -1$, $24 = -1$, $29 = -1$, $34 = -1$, $39 = -1$, $44 = -1$, $49 = -1 \Rightarrow 38 + 5 + 5 - 1 - 1 - 1 - 1 - 1 - 1 - 1 - 1 = 40$

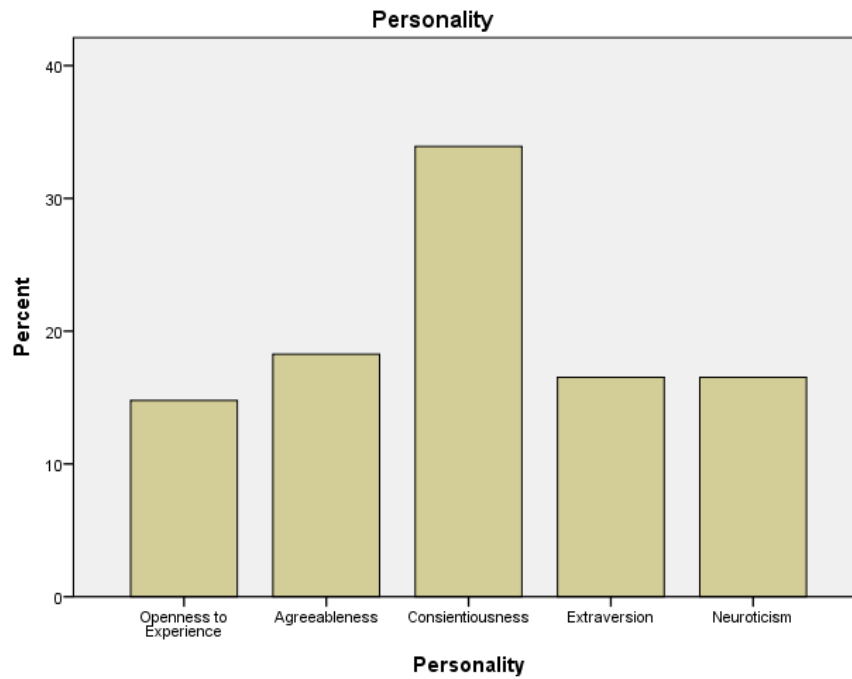
— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

το σύνολο που αντιστοιχεί είναι ίσο με 40.

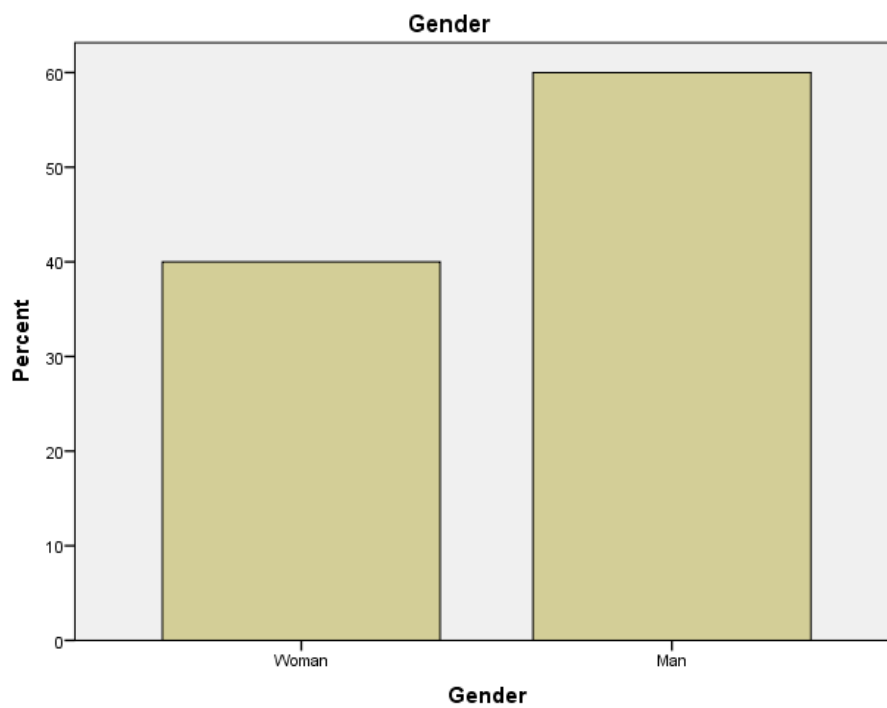
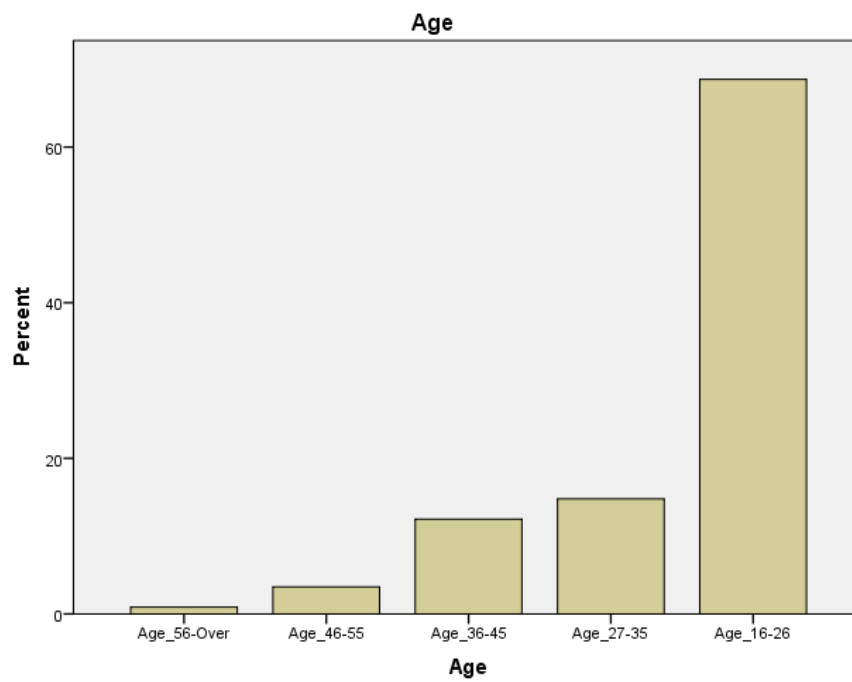
Με το αποτέλεσμα του ερωτηματολογίου ο συμμετέχων φέρει συμφώνα με το μοντέλο την υψηλότερη βαθμολογία στην κατηγορία συναισθηματικής σταθερότητας , άρα η τάση με την υψηλότερη βαθμολογία σε αυτό φανερώνει το ποσοστό της συναισθηματικής σταθερότητας προς το νευρωτισμό που όσο υψηλότερη είναι τόσο ο χαρακτήρας απομακρύνεται από αυτόν .

— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

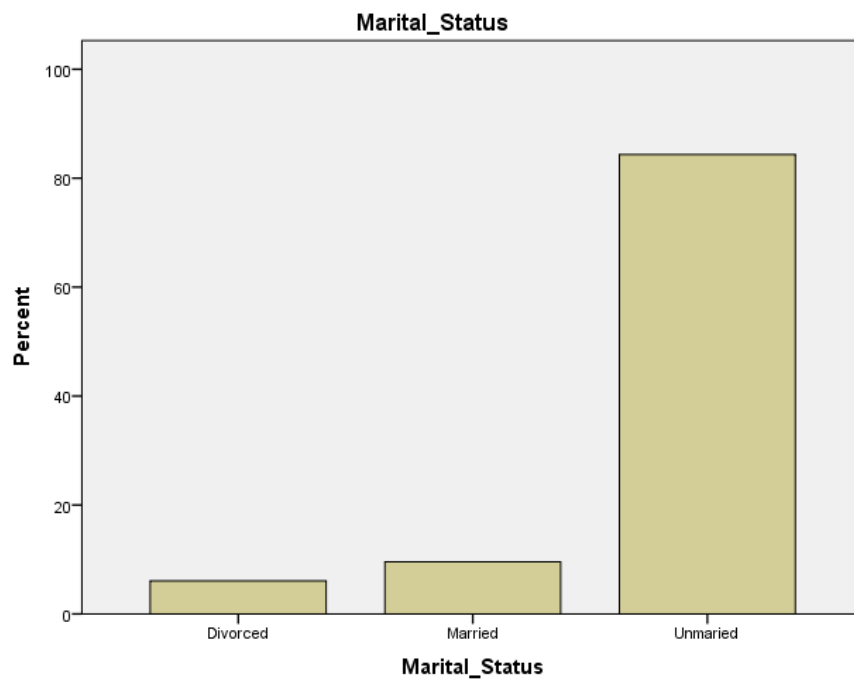
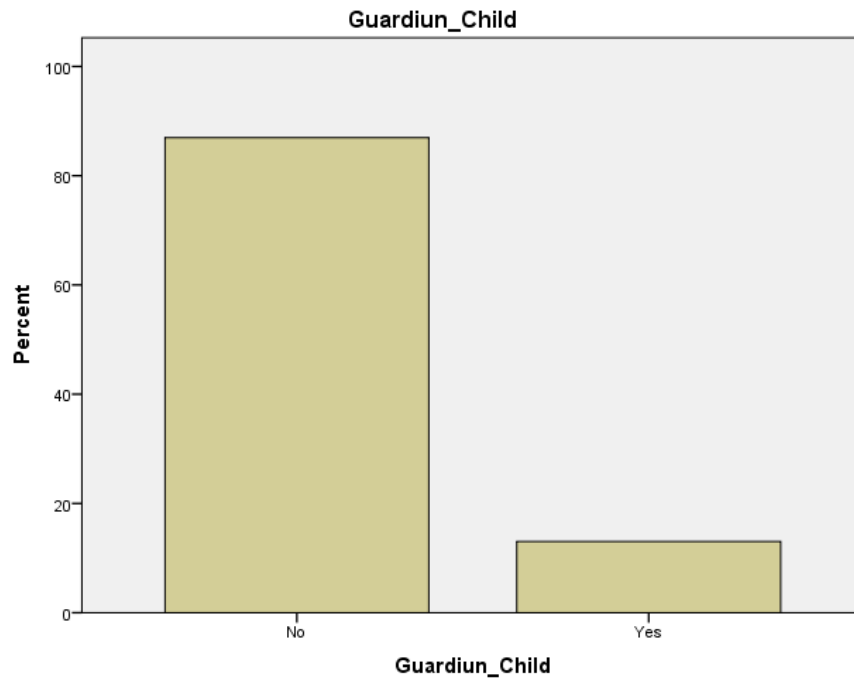
5. Ιστογράμματα αποτελεσμάτων έρευνας.



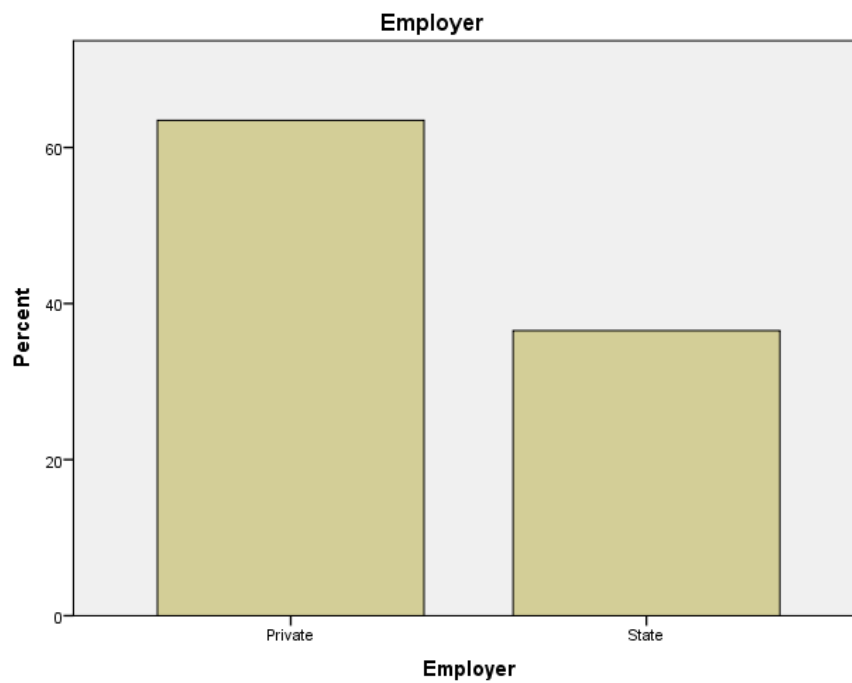
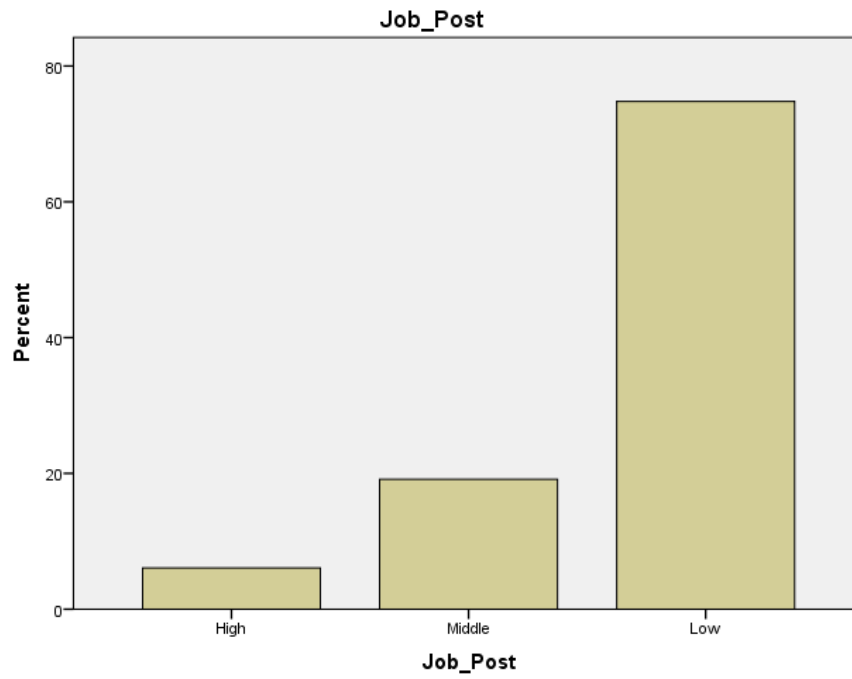
— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.



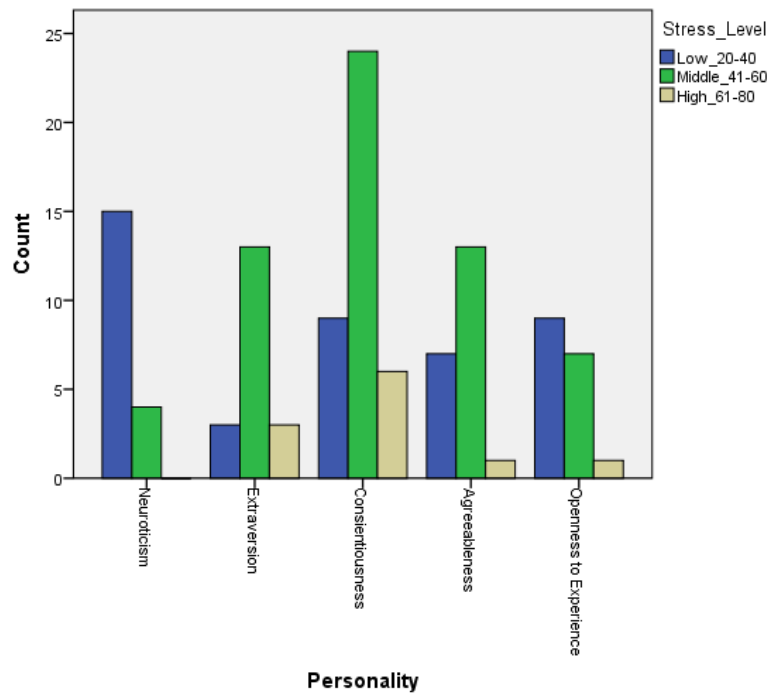
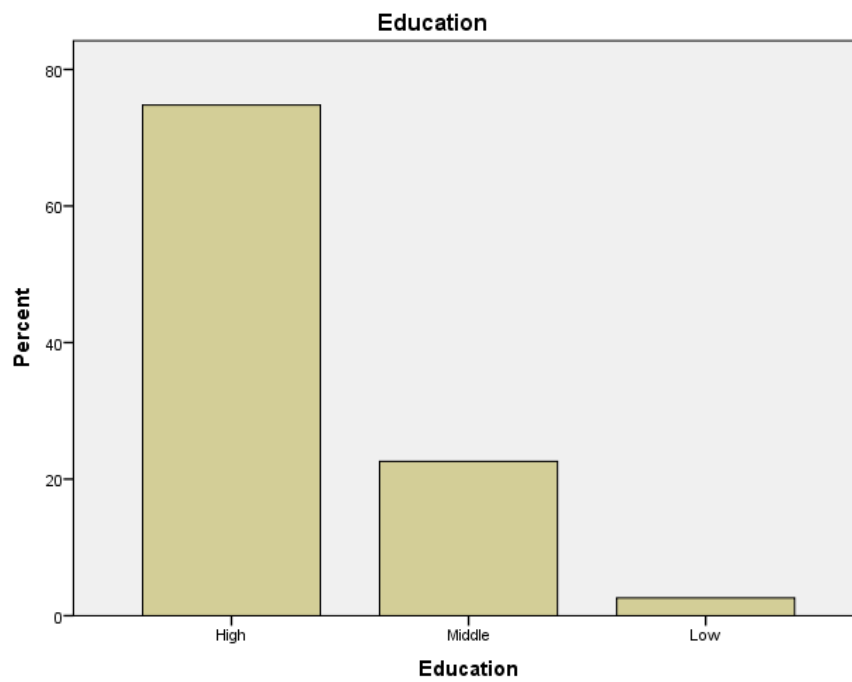
— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.



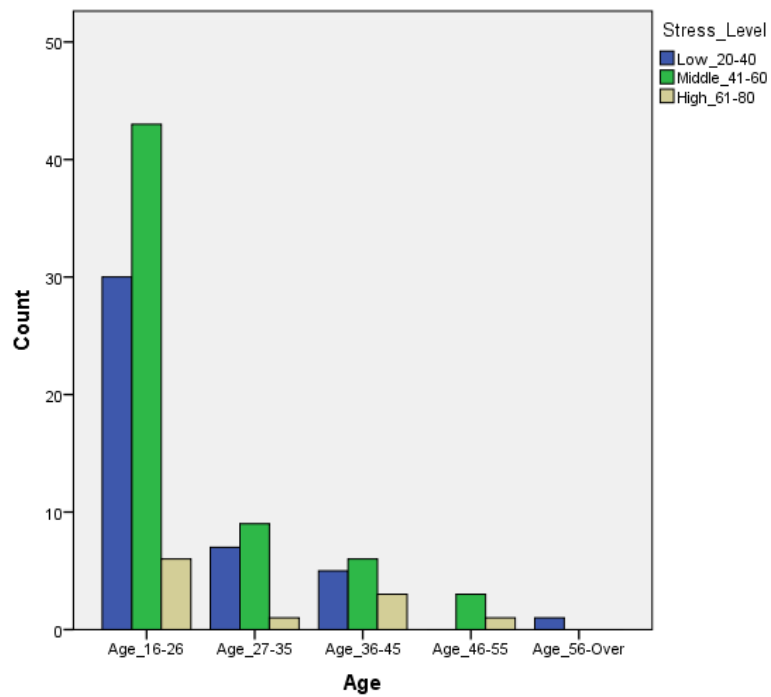
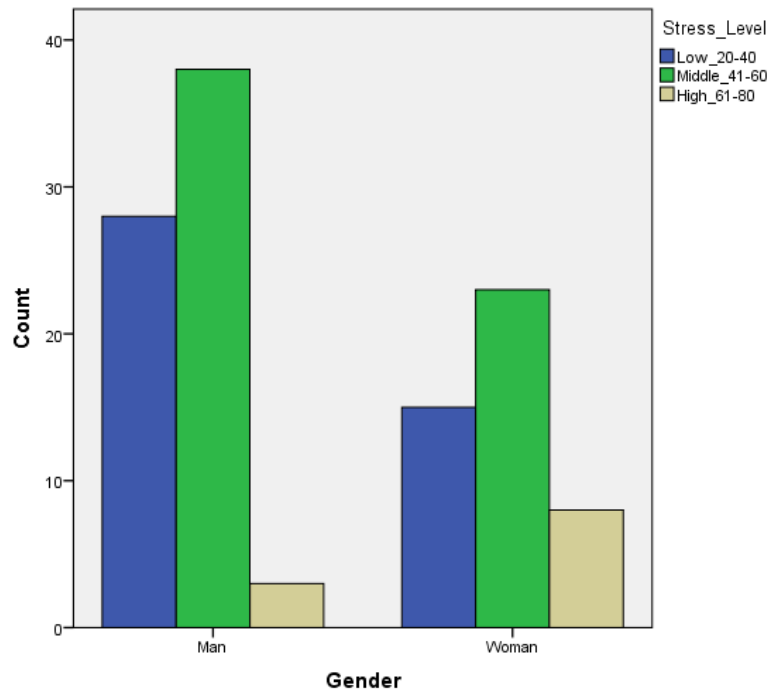
— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.



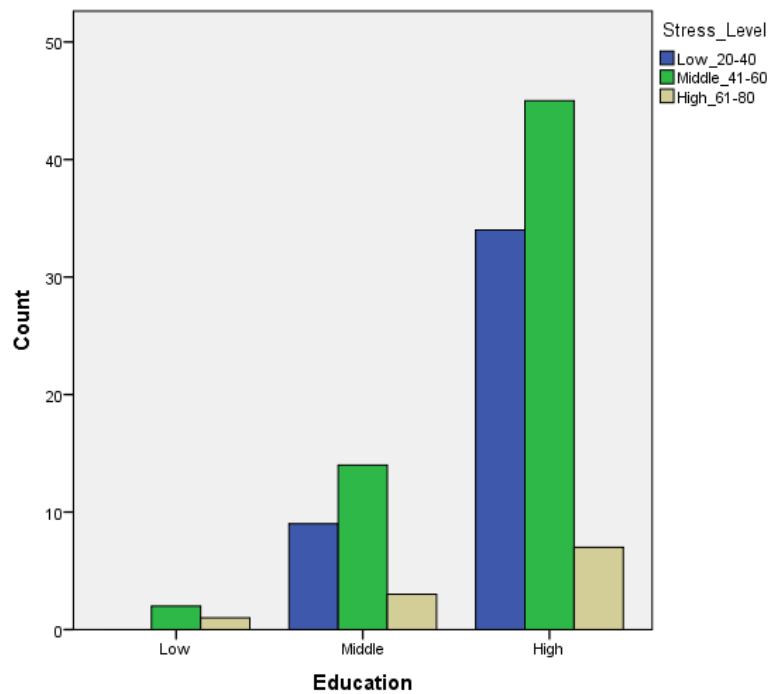
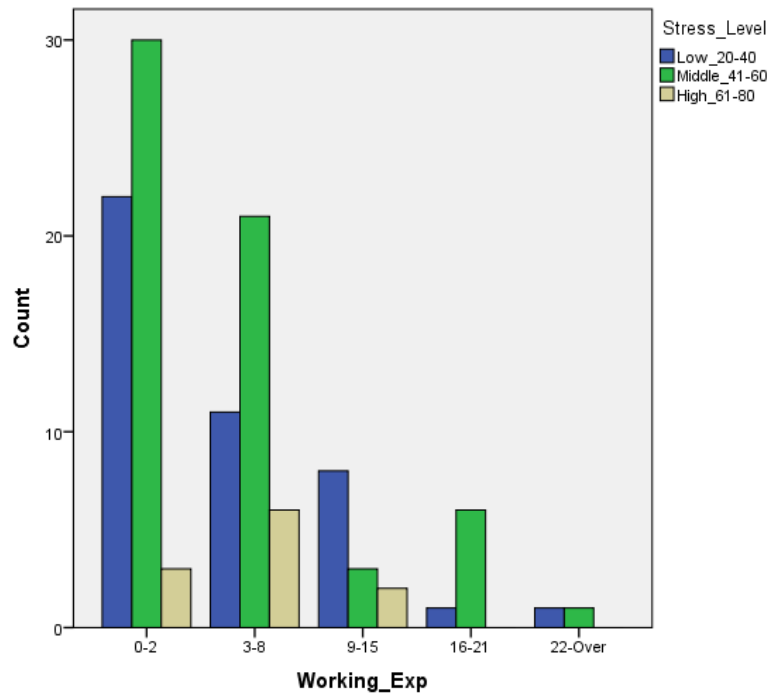
— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.



— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.



— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.



— Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας στη διαχείριση του εργασιακού άγχους.
Personality traits factors at control on working stress.

