

**Δημιουργικότητα στο νοσηλευτικό επάγγελμα: Ο ρόλος της αυτεπάρκειας και της υποστήριξης απέναντι στις συναισθηματικές απαιτήσεις**

Καρακάση Δήμητρα

Ψυχολόγος MSc, Τμήμα Ψυχολογίας, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης

DOI: 10.5281/zenodo.23139152

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Εισαγωγή: Η σύγχρονη εργασιακή πραγματικότητα στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης χαρακτηρίζεται από υψηλές απαιτήσεις και συναισθηματική φόρτιση, γεγονός που επηρεάζει την απόδοση και τη δημιουργικότητα των νοσηλευτών. Η προαγωγή της δημιουργικότητας θεωρείται κρίσιμος παράγοντας για την αποδοτικότητα των δομών υγείας και την ευημερία του προσωπικού.

Σκοπός: Η παρούσα έρευνα είχε στόχο να εξετάσει τη σχέση μεταξύ εργασιακών απαιτήσεων, αυτεπάρκειας, υποστήριξης και δημιουργικότητας σε νοσηλευτές.

Υλικό και Μέθοδος: Στην έρευνα συμμετείχαν 132 νοσηλευτές από νοσοκομεία και κέντρα υγείας της Βόρειας Ελλάδας, οι οποίοι συμπλήρωσαν ερωτηματολόγια. Η ανάλυση περιλάμβανε περιγραφική στατιστική, συσχετίσεις και παλινδρόμηση για την αξιολόγηση των κύριων επιδράσεων και των αλληλεπιδράσεων.

Αποτελέσματα: Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η αυτεπάρκεια και η οργανωσιακή υποστήριξη σχετίζονται θετικά με τη δημιουργικότητα, ενώ οι συναισθηματικές απαιτήσεις εμφανίζουν αρνητική επίδραση. Επιπλέον, η ύπαρξη υψηλών επιπέδων αυτεπάρκειας και υποστήριξης ενισχύει τη σχέση μεταξύ απαιτήσεων και δημιουργικότητας, επιτρέποντας στους νοσηλευτές να παράγουν καινοτόμες λύσεις.

Συμπεράσματα: Συμπερασματικά, η προαγωγή της δημιουργικότητας στον τομέα της υγείας απαιτεί την ενίσχυση τόσο των προσωπικών πόρων, όπως η αυτεπάρκεια, όσο και των οργανωσιακών, όπως η υποστήριξη από τον οργανισμό, βελτιώνοντας την απόδοση των εργαζομένων.

Λέξεις Κλειδιά: Δημιουργικότητα, αυτεπάρκεια, οργανωσιακή υποστήριξη, συναισθηματικές απαιτήσεις, νοσηλευτές.

Υπεύθυνος αλληλογραφίας: Καρακάση Δήμητρα, Τηλ: 6984505447, E-mail: dkarakasi.psy@gmail.com

Rostrum of Asclepius® - "To Vima tou Asklepiou" Journal

Volume 25, Issue 4 (October – December 2026)

ORIGINAL ARTICLE

Creativity in the nursing profession: The role of self-efficacy and support in relation to emotional demands

Karakasi Dimitra

Psychologist, MSc, Department of Psychology, Aristotle University of Thessaloniki, Greece

DOI: 10.5281/zenodo.23139152

ABSTRACT

Introduction: The contemporary work environment in healthcare is characterized by high demands and emotional strain, affecting both performance and the creativity of nurses. Promoting creativity is considered a crucial factor for the efficiency of healthcare structures and the well-being of staff

Aim: The present study aimed to examine the relationship between job demands, personal resources (self-efficacy), organizational resources (support) and creativity in nurses.

Material and Method: The sample consisted of 132 nurses from hospitals and healthcare centers in Northern Greece (aged 23-63 years, 75% women), who completed questionnaires measuring creativity, self-efficacy, support, and emotional demands. Data analysis included descriptive statistics, correlations, and regression analyses to evaluate the main effects and interactions.

Results: Results indicated that self-efficacy and organizational support were positively related to creativity, while emotional demands had a negative effect. Furthermore, the presence of high levels of personal and organizational resources strengthened the relationship between demands and creativity, enabling nurses to effectively cope with work challenges and generate innovative solutions.

Conclusions: In conclusion, promoting creativity in healthcare requires enhancing both personal resources, such as self-efficacy, and organizational resources, such as support from the organization, thereby improving performance and employee well-being.

Keywords: Creativity, self-efficacy, organizational support, emotional demands, nurses.

Corresponding Author: Karakasi Dimitra, Tel: 6984505447, E-mail: dkarakasi.psy@gmail.com

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εργασιακή πραγματικότητα εντός των δομών ιατρικής περίθαλψης χαρακτηρίζεται από υψηλές και ποικίλες απαιτήσεις. Υπό τις συνθήκες αυτές, θεωρείται δεδομένο πως πλέον μόνο οι δομές υγείας που προάγουν τη δημιουργικότητα των εργαζομένων είναι σε θέση να παραμείνουν αποδοτικές.¹ Η δημιουργική συμπεριφορά στο εργασιακό πλαίσιο της ιατρικής περίθαλψης χαρακτηρίζεται ως η παραγωγή χρήσιμων και πρωτότυπων ιδεών εκ μέρους των εργαζομένων², ενώ αποτελεί μία μορφή εργασιακής απόδοσης.¹ Τα επίπεδα δημιουργικότητας επηρεάζονται τόσο από ατομικά χαρακτηριστικά όσο και από τα χαρακτηριστικά του πλαισίου. Συνεπώς, η δημιουργικότητα αποτελεί μία δυναμική συμπεριφορά που προκύπτει από ένα πλήθος παραγόντων.³

Μοντέλο Εργασιακών Απαιτήσεων-Πόρων

Το Μοντέλο Εργασιακών Απαιτήσεων-Πόρων⁴ βασίζεται στην ιδέα πως κάθε επάγγελμα διαθέτει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά. Τα χαρακτηριστικά αυτά χωρίζονται σε δύο κατηγορίες, τις εργασιακές απαιτήσεις και τους πόρους. Οι απαιτήσεις αποτελούν τα στοιχεία της εργασίας που

απαιτούν σωματική, γνωστική ή συναισθηματική προσπάθεια. Για παράδειγμα, η εργασία του νοσηλευτικού προσωπικού χαρακτηρίζονται από υψηλές σωματικές, γνωστικές, αλλά και συναισθηματικές απαιτήσεις.⁵ Οι συνεχείς εργασιακές απαιτήσεις συμβάλλουν στην εργασιακή εξουθένωση.⁴ Ωστόσο, οι εργασιακοί πόροι είναι τα στοιχεία της εργασίας που περιορίζουν τις αρνητικές συνέπειες των εργασιακών απαιτήσεων και συντελούν στην κινητοποίηση του εργαζόμενου.⁶ Πέρα από τους εργασιακούς πόρους, οι προσωπικοί πόροι αναφέρονται στην ικανότητα του ατόμου να ελέγξει το περιβάλλον του⁷ και είναι καθοριστικοί για την ευεξία του ατόμου.⁸ Η παρουσία πόρων σχετίζεται με θετικά αποτελέσματα, όπως η δημιουργικότητα.⁴

Κατά την άσκηση του νοσηλευτικού έργου, υπάρχουν περιπτώσεις, όπου ταυτόχρονα συνυπάρχουν εξίσου απαιτήσεις και πόροι. Σε αυτήν την περίπτωση, οι υψηλές απαιτήσεις ενισχύουν τις κινητοποιητικές δυνατότητες των πόρων, ενώ η παρουσία πόρων αποδυναμώνει την πιθανή εξουθένωση που φέρουν οι πολλές απαιτήσεις.⁶

Πόροι και Δημιουργικότητα

Στην παρούσα έρευνα μελετάται η αυτεπάρκεια, διότι περικλείει όλες τις βασικές ιδιότητες των προσωπικών πόρων.⁸ Η αυτεπάρκεια αναφέρεται στην αντίληψη του ατόμου σχετικά με τις ικανότητές του και τον έλεγχο που ασκεί στο περιβάλλον του.⁹ Η αυτεπάρκεια κινητοποιεί τον εργαζόμενο, με αποτέλεσμα να ενισχύονται τα επίπεδα της εργασιακής του δέσμευσης.⁴ Όταν ένας εργαζόμενος αισθάνεται δεσμευμένος στην εργασία του προσπαθεί για την επίτευξη εργασιακών στόχων, ένας εκ των οποίων είναι η δημιουργικότητα.¹⁰

Υπόθεση 1. Η αυτεπάρκεια σχετίζεται θετικά με τη δημιουργικότητα.

Η οργανωσιακή υποστήριξη αποτελεί τον εργασιακό πόρο που μελετάται στην έρευνα. Αφορά το βαθμό που ο εργαζόμενος θεωρεί ότι ο οργανισμός ενδιαφέρεται για την ευημερία του, υποστηρίζει τις ανάγκες του και του παρέχει καθοδήγηση, ώστε να ανταποκριθεί σε εργασιακές απαιτήσεις.¹¹ Έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε επαγγελματίες του υγειονομικού τομέα αναφέρει πως η υποστήριξη συνδέεται θετικά με τη δημιουργικότητα μέσω της εργασιακής δέσμευσης.¹² Αυτό συμβαίνει, διότι η υποστήριξη λειτουργεί ως κίνητρο, ώστε ο εργαζόμενος να βιώνει υψηλότερα επίπεδα δέσμευσης προς την εργασία του.⁶ Το υψηλό κίνητρο που βιώνει ο εργαζόμενος στην εργασιακή δέσμευση λειτουργεί, έτσι ώστε να επιδιώκει την επίτευξη των στόχων του

οργανισμού, ένας από τους οποίους συχνά είναι η δημιουργική απόδοση.¹³ Με βάση τα παραπάνω καταλήγουμε στην παρακάτω υπόθεση:

Υπόθεση 2. Η υποστήριξη σχετίζεται θετικά με τη δημιουργικότητα.

Συναισθηματικές Απαιτήσεις, Δημιουργικότητα και ο Ρόλος των Πόρων

Η παρούσα εργασία από όλους τους τύπους απαιτήσεων, εστιάζει στις συναισθηματικές απαιτήσεις, διότι αυτές αποτελούν μία συνηθισμένη μορφή απαιτήσεων που αντιμετωπίζει το νοσηλευτικό προσωπικό. Αυτό συμβαίνει, διότι οι νοσηλευτές συχνά έρχονται σε επαφή με απαιτητικούς πελάτες, οι οποίοι πολλές φορές δεν αντιλαμβάνονται ή δεν εκτιμούν την υπηρεσία που τους παρέχεται.¹⁴ Οι συναισθηματικές απαιτήσεις αφορούν στις συναισθηματικά φορτισμένες αλληλεπιδράσεις που λαμβάνουν χώρα στο πλαίσιο της εργασίας¹⁵ και θεωρούνται μία πηγή στρες.¹⁶ Οι υψηλές εργασιακές απαιτήσεις προκαλούν στρες και άλλα προβλήματα υγείας.⁴ Αναπόφευκτα, η πίεση των συναισθηματικών απαιτήσεων έχει ως αποτέλεσμα να μειώνεται η απόδοση και συνεπώς η δημιουργική απόδοση. Επομένως, σύμφωνα με τα παραπάνω, προκύπτει η ακόλουθη υπόθεση:

Υπόθεση 3. Οι συναισθηματικές απαιτήσεις σχετίζονται αρνητικά με τη δημιουργικότητα. Από την άλλη πλευρά, έρευνες έχουν αναδείξει τις συνθήκες υπό τις οποίες οι

συναισθηματικές απαιτήσεις λειτουργούν βοηθητικά για τους εργαζόμενους.⁶ Πιο συγκεκριμένα, έχει φανεί πως υπό συγκεκριμένες συνθήκες οι συναισθηματικές απαιτήσεις συμβάλλουν στην κινητοποίηση του ατόμου προς την εργασία του.¹⁷ Τα υψηλότερα επίπεδα δημιουργικής απόδοσης προκύπτουν σε περίπτωση που υπάρχουν ταυτόχρονα υψηλά επίπεδα εργασιακών απαιτήσεων και υψηλά επίπεδα πόρων. Αυτό συμβαίνει, διότι τότε τα υψηλά επίπεδα πόρων βοηθούν τον εργαζόμενο να αντιλαμβάνεται τις απαιτήσεις της εργασίας του ως πρόκληση και να είναι κινητοποιημένος προκειμένου να πετύχει την επιθυμητή απόδοση. Από την παραπάνω ανάλυση προκύπτει η ακόλουθη υπόθεση.⁶

Υπόθεση 4. Η αυτεπάρκεια και η οργανωσιακή υποστήριξη εμπλέκονται στη σχέση ανάμεσα στις συναισθηματικές απαιτήσεις και στη δημιουργική απόδοση, ενισχύοντας τα επίπεδα δημιουργικότητας.

ΣΚΟΠΟΣ

Η παρούσα έρευνα είχε στόχο να εξετάσει τη σχέση μεταξύ εργασιακών απαιτήσεων, αυτεπάρκειας, υποστήριξης και δημιουργικότητας σε νοσηλευτές.

ΥΛΙΚΟ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΣ

Διαδικασία και Συμμετέχοντες

Στην έρευνα συμμετείχαν εργαζόμενοι νοσηλευτές σε νοσοκομεία, κλινικές και

κέντρα υγείας της Κοζάνης και της Θεσσαλονίκης. Αρχικά, δόθηκε στους/στις συμμετέχοντες/ουσες έντυπο ενημέρωσης, όπου διευκρινίστηκε πως η συμμετοχή ήταν εθελοντική και η συλλογή των δεδομένων ανώνυμη. Οι εργαζόμενοι έπρεπε να συμπληρώσουν αρχικά ένα γενικό ερωτηματολόγιο και στη συνέχεια ένα ημερολόγιο. Στην έρευνα συμμετείχαν 132 νοσηλευτές, ηλικίας 23 έως 63 ετών (Μ.Ο.=41.72 έτη, Τ.Α. = 10.55), εκ των οποίων το 25% ήταν άνδρες και το 75% γυναίκες. Το 38.2% των συμμετεχόντων/ουσών ζούσαν στο ίδιο νοικοκυριό με τον/τη σύντροφό τους και παιδιά, το 23.5% με τον/τη σύντροφό τους χωρίς παιδιά, και το 23.5% ζούσαν μόνοι. Όσον αφορά το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων/ουσών, μεγάλη πλειοψηφία ήταν απόφοιτοι Α.Ε.Ι, ενώ το 48.6% ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος. Η εργασιακή εμπειρία των συμμετεχόντων στη συγκεκριμένη θέση ήταν από μερικούς μήνες έως 17 χρόνια (Μ.Ο.=10.27 έτη υπηρεσίας, Τ.Α.=8.55). Το 71.5% εργαζόταν στον δημόσιο τομέα και οι υπόλοιποι στον ιδιωτικό. 4 από του συμμετέχοντες/ουσες κατείχε θέση ευθύνης.

Εργαλεία Μέτρησης

Δημιουργικότητα. Η δημιουργικότητα μετρήθηκε με τρία στοιχεία² που προσαρμόστηκαν ώστε να αξιολογούνται από τους ίδιους τους συμμετέχοντες.¹⁸ Ένα παράδειγμα στοιχείου είναι: “Κατά τη

διάρκεια των προηγούμενων δύο ωρών στη δουλειά, βρήκα δημιουργικές λύσεις για προβλήματα που προέκυψαν”. Τα στοιχεία βαθμολογήθηκαν με κλίμακα τύπου Likert πέντε σημείων, από το 1 (όχι συχνά) έως το 5 (πολύ συχνά). Ο συντελεστής Cronbach alpha ήταν $\alpha = .91$.

Αυτεπάρκεια. Η αυτεπάρκεια μετρήθηκε με δύο στοιχεία.¹⁹ Ένα στοιχείο από την κλίμακα είναι: “Κατά τη διάρκεια των δύο προηγούμενων ωρών στη δουλειά, ένιωσα ότι μπορώ να αντιμετωπίσω αποτελεσματικά απροσδόκητα γεγονότα”. Τα στοιχεία βαθμολογήθηκαν με κλίμακα τύπου Likert πέντε σημείων, από το 1 (καθόλου) έως 5 (σε πολύ μεγάλο βαθμό). Ο συντελεστής inter-rater correlation βρέθηκε $r = .71$.

Υποστήριξη. Η υποστήριξη αξιολογήθηκε με τρία στοιχεία.²⁰ Ένα παράδειγμα στοιχείου της κλίμακας είναι: “Κατά τις δύο προηγούμενες ώρες, μπορούσα να στηριχθώ στη βοήθεια των συναδέλφων μου, εάν ήταν αναγκαίο”. Τα στοιχεία βαθμολογήθηκαν με πεντάβαθμη κλίμακα τύπου Likert, από το 1 (καθόλου) έως το 5 (σε πολύ μεγάλο βαθμό). Ο συντελεστής Cronbach’s alpha βρέθηκε $\alpha = .83$.

Συναισθηματικές Απαιτήσεις. Για τις συναισθηματικές απαιτήσεις έγινε χρήση τριών στοιχείων.²¹ Παράδειγμα σημείου είναι: “Στην εργασία μου ασχολούμαι με πράγματα που με αγγίζουν συναισθηματικά”. Η κλίμακα κυμαίνεται από το 1 (καθόλου)

μέχρι το 5 (σε πολύ μεγάλο βαθμό) και ο δείκτης Cronbach’s alpha ήταν στατιστικά σημαντικός ($\alpha = .80$).

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Περιγραφική Στατιστική

Υπολογίστηκαν οι μέσοι όροι, οι τυπικές αποκλίσεις, αλλά και οι συσχετίσεις αυτών, όπως παρουσιάζονται στον Πίνακα 1. Όπως φαίνεται, η εργασιακή δέσμευση σχετίζεται θετικά και στατιστικά σημαντικά με τη δημιουργικότητα στην εργασία ($r = .69$, $p < .005$). Θετική και στατιστικά σημαντική είναι επίσης, η συσχέτιση με τη δημιουργικότητα εμφανίζει επίσης, τόσο η αυτεπάρκεια ($r = .55$, $p < .005$) όσο και η υποστήριξη ($r = .51$, $p < .005$). Αντιθέτως, οι συναισθηματικές απαιτήσεις φαίνεται να σχετίζονται αρνητικά με τη δημιουργικότητα ($r = -.17$, $p < .005$). Προχωρώντας, σύμφωνα με τον Πίνακα 1, η αυτεπάρκεια, αλλά και η υποστήριξη σχετίζονται θετικά και στατιστικά σημαντικά και με τις 3 διαστάσεις της εργασιακής δέσμευσης (ενέργεια, αφοσίωση και απορρόφηση). Από την άλλη πλευρά, οι συναισθηματικές απαιτήσεις παρουσίασαν αρνητική μη στατιστικά σημαντική συσχέτιση με όλες τις διαστάσεις της εργασιακής δέσμευσης. Τα αποτελέσματα, που παρουσιάζονται στον Πίνακα 1 φαίνεται να επιβεβαιώνουν τις υποθέσεις της έρευνας.

Στην Υπόθεση 4 προβλέπεται ότι η αυτεπάρκεια και η υποστήριξη εμπλέκεται στη σχέση μεταξύ συναισθηματικών απαιτήσεων και δημιουργικότητας, ενισχύοντας τα επίπεδα δημιουργικότητας. Η ανάλυση παλινδρόμησης περιέλαβε τις κύριες επιδράσεις, τις διπλές αλληλεπιδράσεις και την τριπλή αλληλεπίδραση των παραπάνω μεταβλητών στη δημιουργικότητα που φαίνονται στον Πίνακα 2.

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Στα σύγχρονα εργασιακά πλαίσια, συμπεριλαμβανομένων και των δομών ιατρικής περίθαλψης, καθιστούν την δημιουργικότητα των εργαζομένων αναγκαία.¹ Η παρούσα έρευνα προσανατολίστηκε στη μελέτη της δημιουργικότητας στην εργασία, καθώς εξετάστηκαν παράγοντες που συμβάλλουν στην ενίσχυσή της. Από τις αναλύσεις που έγιναν φάνηκε πως οι συναισθηματικές απαιτήσεις συσχετίζονται αρνητικά με τη δημιουργική απόδοση. Πράγματι, έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε νοσηλευτές σημειώνει την αρνητική σχέση ανάμεσα στις εργασιακές- συναισθηματικές- απαιτήσεις και τη δημιουργικότητα.²² Από την άλλη πλευρά, φάνηκε πως οι υψηλές απαιτήσεις λειτουργούν ενισχυτικά προς τη δημιουργικότητα όταν ταυτόχρονα υπάρχουν υψηλά επίπεδα πόρων. Το εν λόγω εύρημα συμφωνεί με την υπάρχουσα βιβλιογραφία.⁴

Πιο συγκεκριμένα, φαίνεται πως στην περίπτωση που υπάρχουν ταυτόχρονα υψηλά επίπεδα απαιτήσεων και πόρων, ο εργαζόμενος διαθέτει τις απαραίτητες δυνάμεις, ώστε να αντιλαμβάνεται τις απαιτήσεις της εργασίας ως προκλήσεις και τελικά, να είναι κινητοποιημένος και να πετυχαίνει υψηλότερα επίπεδα απόδοσης.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Από την παρούσα προκύπτει πως τα υψηλότερα επίπεδα δημιουργικότητας των νοσηλευτών προκύπτουν όταν οι συναισθηματικές απαιτήσεις, που αναπόφευκτά απορρέουν από τη φύση του επαγγέλματος, συνδυάζονται από την παροχή επαρκών πόρων. Συνεπώς, οι δομές περίθαλψης π.χ. νοσοκομεία, κλινικές, κέντρα υγείας που αποσκοπούν στην ενίσχυση της δημιουργικότητας των εργαζομένων τους οφείλουν να παρέχουν στους εργαζόμενους μία σειρά εργασιακών πόρων, όπως είναι η οργανωσιακή υποστήριξη. Παράλληλα θα πρέπει να προωθούν εκπαιδευτικά προγράμματα και επιμορφώσεις που να ενισχύουν τους προσωπικούς πόρους των εργαζομένων, όπως η αυτεπάρκεια.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Harari MB, Reaves AC, Viswesvaran C. Creative and innovative performance: a meta-analysis of relationships with task, citizenship, and counterproductive job

- performance dimensions. Eur J Work Organ Psychol. 2016;25(4):495-511.
2. George JM, Zhou J. When openness to experience and conscientiousness are related to creative behavior: an interactional approach. J Appl Psychol. 2001;86(3):513-524.
3. Walia C. A dynamic definition of creativity. Creat Res J. 2019;31(3):237-247.
4. Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB. The job demands-resources model of burnout. J Appl Psychol. 2000;86(3):499-512.
5. Kovács M, Kovács E, Hegedűs K. Emotion work and burnout: cross-sectional study of nurses and physicians in Hungary. Croat Med J. 2010;51(5):442-452.
6. Bakker AB, Demerouti E. The job demands-resources model: state of the art. J Manag Psychol. 2007;22(3):309-328.
7. Hobfoll SE, Johnson RJ, Ennis N, Jackson AP. Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. J Pers Soc Psychol. 2003;84(3):632-643.
8. Luthans F, Youssef CM. Emerging positive organizational behavior. J Manag. 2007;33(3):321-349.
9. Bandura A. Self-efficacy: the exercise of control. New York: Freeman; 1997.
10. Shalley CE, Zhou J, Oldham GR. The effects of personal and contextual characteristics on creativity: where should we go from here? J Manag. 2004;30(6):933-958.
11. Eisenberger R, Huntington R, Hutchison S, Sowa D. Perceived organizational support. J Appl Psychol. 1986;71(3):500-507.
12. Hassan Z. Employee retention through effective human resource management practices in Maldives: Mediation effects of compensation and rewards system. J Entrep Manag Innov. 2022;18(2):137-73.
13. Zhang X, Bartol KM. Linking empowering leadership and employee creativity: the influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. Acad Manag J. 2010;53(1):107-128.
14. Zee MS, et al. From applause to disappointment – appreciation among nurses. BMC Health Serv Res. 2024;24:11999.
15. Heuven E, Bakker AB, Schaufeli WB, Huisman N. The role of self efficacy in performing emotion work. J Vocat Behav. 2006;69(2):222-35.
16. Totterdell P, Holman D. Emotion regulation in customer service roles: Testing a model of emotional labor. J Occup Health Psychol. 2003;8(1):55-73.
17. Jonge J de, Le Blanc PM, Peeters MCW, Noordam H. Emotional job demands and the role of matching job resources: A cross-sectional survey study among health

- care workers. *Int J Nurs Stud.* 2008;45(10):1460-1469.
18. Zhou J, Shin SJ, Cannella AA Jr. Employee self-perceived creativity after mergers and acquisitions: Interactive effects of threat-opportunity perception, access to resources, and support for creativity. *J Appl Behav Sci.* 2008;44(4):397-421.
19. Xanthopoulou D, Bakker AB, Demerouti E, Schaufeli WB. A diary study on the happy worker: How job resources relate to positive emotions and personal resources. *Eur J Work Organ Psychol.* 2012;21(4):489-517.
20. Bakker AB, Demerouti E. Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Hum Resour Manag.* 2004;43(1):83-104.
21. Xanthopoulou D, Bakker AB, Fischbach A. Work engagement among employees facing emotional demands: The role of personal resources. *J Pers Psychol.* 2013;12:74-84.
22. Ghazzawi I, Al-Maaitah R, Al-Faouri I. Work-related factors and creativity among nurses: The role of emotional demands. *J Nurs Manag.* 2021;29(7):2105–15.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1. Μέσοι όροι, τυπικές αποκλίσεις και συσχετίσεις μεταβλητών (n = 132)

Μεταβλητές	M	SD	1	2	3	4
1. Δημιουργικότητα	4.10	0.60				
2. Αυτεπάρκεια	3.90	0.65	.55**			
3. Υποστήριξη	3.85	0.70	.51**	.43**		
4. Συναισθηματικές Απαιτήσεις	2.50	0.80	-.30**	-.12	-.10	

n= 132, p < .00.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2. Ανάλυση Παλινδρόμησης Πρόβλεψη Δημιουργικότητας από Συν. Απαιτήσεις, Αυτεπάρκεια, Υποστήριξη.

Βήμα	Παράγοντες	β	t	ΔR ²	ΔF
1	Αυτεπάρκεια	.29*	1.66	.09	3.22*
	Υποστήριξη	.12	1.21		
	Συν. Απαιτήσεις	-.12	1.10		
2	Αυτεπάρκεια × Υποστήριξη	.17*	.95	.03	1.16*
	Αυτεπάρκεια × Συν. Απαιτήσεις	.14*	1.84		
	Υποστήριξη × Συν. Απαιτήσεις	.12*	1.48		
3	Αυτεπάρκεια × Υποστήριξη × Συν. Απαιτήσεις	.25*	2.15	.04	4.75*

*p ≤ .005, n=132