



**ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ ΚΡΗΤΗΣ  
ΤΜΗΜΑ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ  
ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**ΤΟΜΕΑΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**Δημιουργία Εργαλείου για την Πρόσληψη  
Εργαζομένων με Υψηλή Εργασιακή Δέσμευση**

**Tool creation for hiring highly work engaged  
employees**

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**της φοιτήτριας  
Αελεντζή Ιωάννας Σοφίας**

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Μηχανικών Παραγωγής και  
Διοίκησης, του Πολυτεχνείου Κρήτης ως μέρος των απαιτήσεων για την απόκτηση  
Προπτυχιακού Διπλώματος

**Επιβλέπων Καθηγητής:** Μουστάκης Βασίλειος, Καθηγητής  
**Πρώτο Μέλος:** Σταυρουλάκης Γεώργιος, Καθηγητής  
**Δεύτερο Μέλος:** Μπακατσάκη Μαρία, ΕΔΙΠ

XANIA, 2022

## Περιεχόμενα

Ευχαριστίες .....	4
Περίληψη .....	5
Κεφάλαιο 1 - Εισαγωγή .....	6
1.1 Θετική Ψυχολογία στον χώρο εργασίας .....	6
1.2 Στόχος Έρευνας.....	7
Κεφάλαιο 2 - Θεωρητικό Υπόβαθρο .....	8
2.1 Θετική Ψυχολογία.....	8
2.2 Δυνάμεις του Χαρακτήρα .....	9
2.2.1 Γενικά για τις Δυνάμεις του Χαρακτήρα .....	9
2.2.2 Η μέθοδος VIA κατάταξης των δυνάμεων .....	10
2.3 Εργασιακή Δέσμευση.....	14
2.3.1 Ορισμός.....	14
2.3.2 Τρόποι μέτρησης.....	15
Κεφάλαιο 3 - Μεθοδολογία Έρευνας .....	18
3.1 Ερωτηματολόγιο .....	18
3.2 Μεθοδολογία ανάλυσης δεδομένων .....	20
3.2.1 Δειγματοληψία .....	20
3.2.2 Μεταβλητές.....	20
3.2.3 Περιγραφική Στατιστική .....	21
3.2.4 Παραγοντική Ανάλυση.....	21
3.2.5 Γραμμική Παλινδρόμηση (Linear Regression).....	25
Κεφάλαιο 4 - Παρουσίαση αποτελεσμάτων .....	27
4.1 Χαρακτηριστικά του δείγματος .....	27
4.1.1. Περιγραφική Στατιστική στις Ποιοτικές μεταβλητές .....	27
4.1.2. Περιγραφική Στατιστική στις Ποσοτικές μεταβλητές .....	30
4.1.3. Παρουσίαση δημογραφικών .....	35
4.2 Οι δυνάμεις του χαρακτήρα στο δείγμα.....	45
4.3 Η Εργασιακή Δέσμευση.....	65
4.4 Σχέση Εργασιακής Δέσμευσης- Δυνάμεων Χαρακτήρα.....	67
4.4.1 Έλεγχοι προϋποθέσεων Γραμμικής Παλινδρόμησης.....	67
4.4.2 Αποτελέσματα Γραμμικής Παλινδρόμησης.....	76
Κεφάλαιο 5 - Περαιτέρω διερεύνηση των δεδομένων .....	77
5.1 Independent T-test και ANOVA .....	77
5.1.1 Independent T-test.....	78
5.1.2 ANOVA.....	80

5.2 Moderation Analysis .....	82
5.2.1 Moderation Analysis ανάμεσα στις Δυνάμεις του χαρακτήρα .....	82
5.2.2 Moderation Analysis με ρυθμιστές τις Δημογραφικές μεταβλητές .....	84
5.3 Γραμμική Παλινδρόμηση σε όλες τις μετρικές μεταβλητές .....	94
Κεφάλαιο 6 - Απολογισμός Έρευνας .....	104
6.1 Περιορισμοί και Συμπεράσματα .....	104
6.2 Προτάσεις για μελλοντικές Έρευνες.....	106
Βιβλιογραφία .....	108
Ευρετήριο Διαγραμμάτων - Εικόνων - Πινάκων .....	113
Παράρτημα.....	117

## **Ευχαριστίες**

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον κύριο Μουστάκη που αποτέλεσε τον επιβλέποντα καθηγητή στην παρούσα διπλωματική εργασία και τη συν-επιβλέπουσα κυρία Μπακατσάκη για την καθοδήγηση που μου προσέφερε στη διάρκεια εκπόνησης της εργασίας καθώς και για την πρόταση της να ασχοληθώ με το συγκεκριμένο θέμα που είναι πολύ κοντά στα επιστημονικά μου ενδιαφέροντα.

Επίσης, ευχαριστώ θερμά τον κύριο, Λεωνίδα Ζαμπετάκη, επίκουρο καθηγητή Εργασιακής- Οργανωσιακής Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Κρήτης στο τμήμα Ψυχολογίας για την βοήθεια, τις προτάσεις και τη γνώση που μοιράστηκε μαζί μου για να πραγματοποιηθεί η παρούσα ερευνητική εργασία.

Ευχαριστώ τους συμμετέχοντες στην παρούσα διπλωματική, την κυρία Μαρία Λυτράκη υπεύθυνη Προσωπικού στην εταιρεία “Σκλαβενίτης”, η οποία βοήθησε σημαντικά στη συλλογή δεδομένων.

Τέλος, ευχαριστώ τους φίλους και συγγενείς για την ψυχολογική κυρίως στήριξη στη διάρκεια διεκπεραίωσης της έρευνας.

## Περίληψη

Στόχος της διπλωματικής εργασίας, που θα εκπονηθεί, είναι η δημιουργία ενός εργαλείου το οποίο είναι χρήσιμο για εταιρείες που αναζητούν προσωπικό με υψηλή εργασιακή δέσμευση. Υψηλή εργασιακή δέσμευση χαρακτηρίζει τα άτομα που παραμένουν για μεγάλο χρονικό διάστημα σε μια δουλειά και χαρακτηρίζονται από αφοσίωση, αποδοτικότητα και προθυμία για εργασία. Σύμφωνα με τα παραπάνω γίνεται κατανοητό γιατί είναι σημαντικό οι εργοδότες να στελεχώνουν τις επιχειρήσεις τους με άτομα, που τα χαρακτηρίζει υψηλή εργασιακή δέσμευση καθώς και γιατί είναι σημαντικό να διαθέτουν ένα τέτοιο εργαλείο πρόσληψης.

Αρχική υπόθεση είναι ότι τα άτομα με πολλά ταλέντα (δυνάμεις του χαρακτήρα) τείνουν να έχουν υψηλότερη εργασιακή δέσμευση. Στην παρούσα έρευνα, η ταξινόμηση των δυνάμεων αυτών θα γίνει με τη χρήση του μοντέλου Peterson & Seligman (Values in Action, (VIA), 2004). Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο, έξι είναι οι βασικές αρετές, που θα μελετηθούν: η Σοφία, το Κουράγιο, η Ανθρωπιά, η Δικαιοσύνη, η Εγκράτεια και η Υπέρβαση. Οι αρετές αυτές με τη σειρά τους αναλύονται σε είκοσι τέσσερις δυνάμεις του χαρακτήρα. Πιο συγκεκριμένα ο Peterson και οι συνάδελφοί υποστηρίζουν ότι ένας “καλός χαρακτήρας” αποτελείται από κάποια θετικά χαρακτηριστικά που εντοπίζονται στη σκέψη, το συναίσθημα και τη συμπεριφορά (Park, Peterson, & Seligman, 2004), αυτά τα χαρακτηριστικά στην ουσία είναι οι δυνάμεις του χαρακτήρα. Σκοπός είναι να γίνει κατανοητό πως αυτές οι δυνάμεις συμβάλλουν στην ενίσχυση της εργασιακής δέσμευσης και γενικά πως είναι ευνοϊκές για ένα άτομο που τις διαθέτει και τις αξιοποιεί στο εργασιακό περιβάλλον.

Για την έρευνα, λοιπόν, δημιουργήθηκε ερωτηματολόγιο με τρόπο ώστε να εντοπίζει τις δυνάμεις του χαρακτήρα και να μετρά την εργασιακή δέσμευση σύμφωνα με την κλίμακα UWES (Utrecht Work Engagement Scale, κλίμακα Ουτρέχτης για την εργασιακή δέσμευση). Σύμφωνα με το UWES, τρεις είναι οι διαστάσεις που περιγράφουν την εργασιακή δέσμευση και απορρέουν από την επιστήμη της θετικής ψυχολογίας. Αυτές είναι, το σφρίγος, η αφοσίωση και η απορρόφηση (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002). Οι διαστάσεις αυτές θα αποτελέσουν τον ακρογωνιαίο λίθο της παρούσας μελέτης καθώς και του ερωτηματολογίου, και θα αναλυθούν εκτενώς.

Το ερωτηματολόγιο διαμοιράστηκε σε τοπικές Χανιώτικες επιχειρήσεις αλλά και γνωστές αλυσίδες καταστημάτων, κυρίως σε ηλεκτρονική μορφή μέσω Google Forms και επιτεύχθηκε η συλλογή 180 ερωτηματολογίων, από εργαζόμενους σε διαφορετικούς κλάδους. Στη συνέχεια, έγινε επεξεργασία και ανάλυση των δεδομένων σχετικά με το πόσο υψηλά διαθέτουν οι συμμετέχοντες τις προαναφερθείσες αρετές.

Με βάση τα γραφήματα, τη στατιστική μελέτη και καταλήξαμε σε κάποια συμπεράσματα τα οποία όμως δεν είναι επαρκή για να γίνει η δημιουργία εργαλείου για πρόσληψη ατόμων με εργασιακή δέσμευση. Κάποια από τα συμπεράσματα που προέκυψαν είναι ότι σαφώς οι δυνάμεις μπορούν να προβλέψουν την εργασιακή δέσμευση, ότι η ηλικία ασκεί σημαντική επίδραση τόσο στις δυνάμεις όσο και στην εργασιακή δέσμευση. Τα υπόλοιπα συμπεράσματα, οι περιορισμοί αλλά και προβληματισμοί που δημιουργήθηκαν από την έρευνα παρουσιάζονται αναλυτικά στα επόμενα κεφάλαια.

## **Κεφάλαιο 1 - Εισαγωγή**

### **1.1 Θετική Ψυχολογία στον χώρο εργασίας**

Στις μέρες μας, και ιδιαίτερα στην εποχή μετά Covid, αντιμετωπίζονται όλο και πιο συχνά προβλήματα στον εργασιακό χώρο όπως, εξουθένωση (burn out) των εργαζομένων, απουσία όρεξης για εργασία, χαμηλή εργασιακή δέσμευση και άλλα αρνητικά συναισθήματα τα οποία προκαλούν δυσφορία στην εργασιακή, αλλά και τη γενική ευεξία του ατόμου. Τα παραπάνω προβλήματα, μπορεί να φαίνονται ατομικά αλλά στην πραγματικότητα θα έπρεπε να απασχολούν και τις ίδιες τις εταιρείες-οργανισμούς καθώς δυσφορία εργαζομένων, σημαίνει άτομα που δεν έχουν όρεξη για δουλειά, δεν είναι αποτελεσματικά και κατά συνέπεια συμβάλουν αρνητικά στη συνολική παραγωγικότητα μιας εταιρείας.

Η θετική ψυχολογία μπορεί να δώσει απάντηση στα παραπάνω προβλήματα και γι' αυτό το λόγο αποτελεί ιδιαίτερα σημαντικό εργαλείο, για κάθε σύγχρονη επιχείρηση που σέβεται τους υπαλλήλους της αλλά και τον ίδιο της το εαυτό. Για παράδειγμα, ας σκεφτούμε μια εταιρεία-έναν οργανισμό σαν ένα μηχανισμό που αποτελείται από γρανάζια και άλλα εξαρτήματα. Αν τα εξαρτήματα δεν λειτουργούν τότε η ίδια η μηχανή είναι μη χρηστική.

Πιο συγκεκριμένα, στόχος της θετικής ψυχολογίας, είναι να μελετά τις συνθήκες και τις διαδικασίες που συμβάλουν στην άνθηση και ευημερία του ατόμου και κατά συνέπεια της ομάδας και του συνολικού οργανισμού (Gable & Haidt, 2005). Με άλλα λόγια, αφήνει στην άκρη τις μελέτες που αφορούν, τα προβλήματα που προκαλούν αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία των εργαζομένων και μελετά αυτά που προκαλούν μόνο τα θετικά, όπως η άνθηση του ατόμου στο χώρο εργασίας. Στην ουσία, βασικός άξονας και ουσιώδης σκέψη, της θετικής ψυχολογίας είναι ότι για να γίνει αντιληπτός ο τρόπος με τον οποίο επιτυγχάνεται η ευημερία πρέπει να μελετηθούν τα θετικά συναισθήματα και τα θετικά χαρακτηριστικά που οδηγούν σε αυτή.

Μια από τις κυριότερες πτυχές που εξετάζει η θετική ψυχολογία στον εργασιακό χώρο, είναι η Εργασιακή Δέσμευση, η οποία θα αποτελέσει βασικό θέμα συζήτησης της συγκεκριμένης διπλωματικής εργασίας. Η Εργασιακή δέσμευση είναι στην ουσία το αντίθετο της εξουθένωσης στο χώρο εργασίας (burnout), (Shimazu & Schaufeli, 2009) και όταν ένα άτομο την διαθέτει, διακατέχεται από θετικά συναισθήματα για το επάγγελμά του. Πιο συγκεκριμένα, ένας υπάλληλος με εργασιακή δέσμευση, διαθέτει ενεργητικότητα, αφοσίωση και απορρόφηση στο χώρο εργασίας του. Πιο αναλυτικά, ενεργητικότητα σημαίνει ότι το άτομο διαθέτει ενέργεια και νοητική διάθεση για εργασία, αφοσίωση σημαίνει το άτομο να είναι παρών σε κάθε δραστηριότητα της εργασίας αλλά ταυτόχρονα να αισθάνεται σημαντικό και περήφανο γι' αυτό που κάνει και τέλος αφοσίωση σημαίνει ότι είναι πλήρως συγκεντρωμένο στο λειτούργημά του.

Γίνεται προφανές, ότι εργαζόμενοι που διαθέτουν υψηλή εργασιακή δέσμευση είναι πιο παραγωγικοί και μπορούν να προσφέρουν περισσότερα στον οργανισμό που τους απασχολεί. Σύμφωνα με τα παραπάνω, γίνεται κατανοητό γιατί είναι σημαντικό οι εργοδότες να στελεχώνουν τις επιχειρήσεις τους με άτομα, που τα χαρακτηρίζει

υψηλή εργασιακή δέσμευση καθώς και γιατί αποτελεί δύναμη να διαθέτουν ένα τέτοιο εργαλείο πρόσληψης.

## **1.2 Στόχος Έρευνας**

Όπως έχει προαναφερθεί, η παρούσα εργασία εκπονείται με βάση κύριες έννοιες που μελετά η θετική ψυχολογία. Βασική πτυχή της θετικής ψυχολογίας, που θα μελετηθεί στην συγκεκριμένη έρευνα είναι η εργασιακή δέσμευση, η οποία σύμφωνα με τη βιβλιογραφία επηρεάζεται σημαντικά από τις δυνάμεις του χαρακτήρα. Πιο συγκεκριμένα, αρχική υπόθεση σύμφωνα με τη βιβλιογραφική έρευνα είναι ότι όσες περισσότερες δυνάμεις διαθέτει ένα άτομο τόσο υψηλότερη εργασιακή δέσμευση έχει.

Στόχος, λοιπόν στην παρούσα διπλωματική είναι με βάση την έρευνα να διαπιστωθεί πως οι δυνάμεις του χαρακτήρα επιδρούν στην εργασιακή δέσμευση και αν η αρχική υπόθεση από τις πηγές είναι αληθής. Θα μελετηθούν εκτενώς οι δυνάμεις του χαρακτήρα, θα εντοπισθεί ποιες επιδρούν σε μεγαλύτερο βαθμό στην εργασιακή δέσμευση και τέλος με βάση τα παραπάνω θα δημιουργηθεί ένα εργαλείο πρόσληψης για επιχειρήσεις που επιθυμούν να έχουν στο δυναμικό τους, άτομα που τα χαρακτηρίζει υψηλή εργασιακή δέσμευση. Στην ουσία το εργαλείο αυτό, θα είναι ένα τελικό ερωτηματολόγιο σχεδιασμένο με τέτοιο τρόπο που θα μετρά πόσες δυνάμεις του χαρακτήρα και σε τι βαθμό τις έχει κάθε άτομο υποψήφιο προς πρόσληψη.

## **Κεφάλαιο 2 - Θεωρητικό Υπόβαθρο**

Στο παρών κεφάλαιο θα αναλυθούν εκτενώς όλοι οι όροι και οι βασικές έννοιες που θα αποτελέσουν κύριους πυλώνες της παρούσας ερευνητικής εργασίας. Στόχος είναι να γίνουν κατανοητές στον αναγνώστη έννοιες όπως η θετική ψυχολογία, η εργασιακή δέσμευση και οι δυνάμεις του χαρακτήρα ώστε να είναι πιο εύκολη η μετέπειτα παρουσίαση των αποτελεσμάτων και τον τελικών συμπερασμάτων της έρευνας.

### **2.1 Θετική Ψυχολογία**

Η Θετική Ψυχολογία είναι ένας κλάδος της κλασσικής ψυχολογίας, ο οποίος εστιάζει στα θετικά συναισθήματα και αντιμετωπίζει τα φαινόμενα με θετικό τρόπο. Η κλασσική ψυχολογία εστιάζει στην παθολογία, τις ασθένειες και προσπαθεί να κατανοήσει τα αρνητικά αποτελέσματα που προκύπτουν από αυτές με σκοπό την αντιμετώπιση τους. Σε αντίθεση, η θετική ψυχολογία μελετά τα θετικά χαρακτηριστικά βασιζόμενη στο γεγονός ότι για να προέλθει ψυχική υγεία πρέπει να γίνουν αντιληπτές οι δυνάμεις του ανθρώπου και γενικά ο άνθρωπος σαν κεφάλαιο, προκειμένου να επιτευχθούν θετικά αποτελέσματα.

Όπως υποστήριξαν οι Gable και Haidt (2005), *η Θετική Ψυχολογία δίνει τη δυνατότητα στους ανθρώπους να διαπρέψουν και να φτάσουν το μέγιστο των δυνατοτήτων τους, καθώς εστιάζει στις θετικές πτυχές της ζωής, και όχι μόνο να θεραπευθεί και να ξεφύγει από μια δυσλειτουργική κατάσταση, όπως κάνει η κλασσική ψυχολογία.*

Τα τελευταία είκοσι χρόνια παρουσιάζεται ιδιαίτερο ρεύμα προς τη θετική ψυχολογία, χάρη σε διάφορες μελέτες και έρευνες που έχουν γίνει από πρωτοπόρους, όπως οι Peterson και Seligman. Υπήρχαν και πιο παλιά κάποιες σπάνιες εξαιρέσεις όπως έρευνες από τους Easterlin (1974) και Scitovsky (1976), στις οποίες μελετούσαν την ευτυχία σαν κύριο θέμα των κοινωνικών επιστημών και τις κλασσικής ψυχολογίας. (Δρακόπουλος 2012, σελ. 17-32 βιβλίο “A Positive Psychology Perspective on Quality of Life”). Όπως αναφέρεται στο άρθρο του κύριου Δρακόπουλου: Hierarchical Needs, Income Comparisons and Happiness Levels, σημαντικές έρευνες επίσης είχαν γίνει από τους Alesina και συνεργάτες το 2004, Frey και Stutzer το 2000, Kenny το 1999, Oswald το 1997, ανοίγοντας έτσι το δρόμο προς τη μελέτη εννοιών ευεξίας, εργασιακής δέσμευσης και δυνάμεων του χαρακτήρα. Όλες οι παραπάνω έρευνες εστίασαν στη σημασία του ανθρώπου, δηλαδή στο ανθρώπινο κεφάλαιο.

Παρατηρείται λοιπόν, ότι το ακαδημαϊκό ενδιαφέρον γύρω από τις έννοιες της θετικής ψυχολογίας που αφορούν τις ανθρώπινες δυνάμεις και τη βέλτιστη λειτουργία είναι σχετικά πρόσφατο. Μέχρι πρότινος, οι βασικές έννοιες που μελετούσε η κλασσική ψυχολογία ήταν η ασθένεια (disease), βλάβη (damage), δυσλειτουργία (disorder) αναπηρία (disability) (four D's) (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Σε αντίθεση, η θετική ψυχολογία έχει στρέψει το ενδιαφέρον σε έννοιες όπως η ευημερία (well-being) και η ευεξία. Μάλιστα, κατά τη θεωρία ευημερίας (well-being) του Seligman (2012), οι πέντε βασικές μεταβλητές που προωθούν την ευεξία είναι ο θετικός τρόπος σκέψης, η δέσμευση, οι θετικές ανθρώπινες σχέσεις, η αίσθηση ότι η ζωή έχει νόημα και η επιτυχία (επίτευξη στόχων).



Ένα θέμα που απασχολεί ιδιαίτερα τη θετική ψυχολογία είναι υγεία στον εργασιακό χώρο. Τα τελευταία χρόνια μάλιστα, έχει γίνει ιδιαίτερα δημοφιλής ο τρόπος που η θετική ψυχολογία προσεγγίζει το παραπάνω θέμα, καθώς έχει γίνει προφανές ότι η προσπάθεια αποφυγής δυσάρεστων αποτελεσμάτων στον εργασιακό χώρο δεν οδηγεί απαραίτητα στα θετικά της εργασιακής δέσμευσης και άνθησης του ατόμου (2018, Bakker & van Woerkom). Σύμφωνα με τους Bakker και Derks, (2010, όπως αναφ., Bakker & van Woerkom) η θετική ψυχολογία εργασιακής υγείας αναφέρεται στη μελέτη και την εφαρμογή των συνθηκών και διαδικασιών που συμβάλουν στη βέλτιστη απόδοση του ατόμου στο χώρο εργασίας.

Δύο παράγοντες που προωθούν ιδιαίτερα την εργασιακή υγεία είναι, η χρήση των δυνάμεων του χαρακτήρα στον εργασιακό χώρο και ύπαρξη εργασιακής δέσμευσης σε αυτόν, δύο θέματα που θα αναλυθούν εκτενώς σε επόμενα κεφάλαια. Έχει μάλιστα παρατηρηθεί ότι οργανισμοί που ενθαρρύνουν τους υπαλλήλους να χρησιμοποιούν τις δυνάμεις τους στο χώρο εργασίας, ενισχύουν την εργασιακή δέσμευση, η οποία με τη σειρά της δίνει μια σειρά από θετικά πλεονεκτήματα όπως ενέργεια, αφοσίωση, αίσθημα ότι αυτό που κάνει το άτομο έχει νόημα και πολλά άλλα, που όλα μαζί αποτελούν βασικές προϋποθέσεις για να επιτευχθεί υγεία στο χώρο εργασίας.

## **2.2 Δυνάμεις του Χαρακτήρα**

### **2.2.1 Γενικά για τις Δυνάμεις του Χαρακτήρα**

Σε πρώτο στάδιο είναι πολύ σημαντικό για τον αναγνώστη να κατανοήσει τι είναι οι δυνάμεις του χαρακτήρα, για το λόγο αυτό παραθέτουμε διάφορους ορισμούς σύμφωνα με τη βιβλιογραφία.

Οι McGrath, Rashid, Park & Peterson, (2010, όπως αναφ., στο Harzer-Ruch, 2012) ορίζουν τις δυνάμεις ως τα θετικά χαρακτηριστικά που απαρτίζουν έναν καλό χαρακτήρα, και είναι μετρήσιμες στο κάθε άτομο σαν διαφορετικές θετικές πτυχές που προσδίδουν μια καθολικότητα και συνέχεια στο χαρακτήρα και δεν αντιμετωπίζονται σαν ξεχωριστές κατηγορίες. Οι Linley και Harrington (2006), όρισαν την δύναμη ως την ικανότητα για σκέψη και συμπεριφορά, που επιτρέπει στο άτομο να λειτουργεί με το βέλτιστο δυνατό τρόπο για την επίτευξη των επιθυμητών αποτελεσμάτων. Μάλιστα, σύμφωνα με τον Linley (2007)

*οι δυνάμεις είναι ένα προϋπάρχον πηγαίο ένστικτο που επηρεάζει τη σκέψη, το συναίσθημα και τη συμπεριφορά του ατόμου, δηλαδή είναι ένα φυσικό αίσθημα που πηγάζει εκ των έσω και όταν χρησιμοποιείται σε καθημερινή βάση προσδίδει χαρά και ενέργεια στο άτομο.*

Οι δυνάμεις του χαρακτήρα μπορεί να είναι έμφυτες και προϋπάρχουσες κατά τον Linley, ενώ κατά των Seligman μπορούν να αποκτηθούν στη διάρκεια του χρόνου, με προσπάθεια και αποφασιστικότητα (Lopez, Pedrotti & Snyder, 2006).

Τέλος, ένας ακόμα ορισμός, για τις δυνάμεις, από τους King και Tent (2013, όπως αναφ., Bakker & van Woerkom, 2018), ο οποίος βασίζεται στην κλασική ψυχολογία, είναι ότι δυνάμεις του χαρακτήρα είναι τα χαρακτηριστικά που βοηθούν το άτομο να προσαρμόζεται στο περιβάλλον.

Συνεπώς, σύμφωνα με τα παραπάνω οι δυνάμεις του χαρακτήρα είναι όλα εκείνα τα χαρακτηριστικά που όταν χρησιμοποιούνται από το άτομο, συμβάλουν στην άνθηση και την εξέλιξη του και την καλύτερη επίτευξη των στόχων του. Η μελέτη των δυνάμεων του χαρακτήρα και η ανάγκη κατανόησης τους, από τη θετική ψυχολογία, δημιούργησε την ανάγκη ενός τρόπου μέτρησης τους, ο οποίος απουσίαζε για πολλά χρόνια.

Παρά το γεγονός ότι στη ψυχολογία υπάρχουν κώδικες, αποδεκτοί σε παγκόσμιο επίπεδο για την ασθένεια και τα αρνητικά αποτελέσματα που έχει αυτή, για τις δυνάμεις και τα θετικά της θετικής ψυχολογίας δεν υπάρχει κάτι αντίστοιχο. Παρόλα αυτά τα τελευταία περίπου είκοσι χρόνια που υπάρχει έντονη τάση προς τη θετική ψυχολογία, έχουν δημιουργηθεί κάποιες μορφές ταξινόμησης και μέτρησης των δυνάμεων του χαρακτήρα. Μια από τις βασικότερες είναι η ταξινόμηση VIA, κατά Peterson και Seligman, και θα αποτελέσει βασικό πυρήνα της παρούσας ερευνητικής εργασίας.

### **2.2.2 Η μέθοδος VIA κατάταξης των δυνάμεων**

Οι δυνάμεις του χαρακτήρα στην παρούσα διπλωματική έχουν κατηγοριοποιηθεί με βάση τη μέθοδο κατάταξης VIA, των Peterson και Seligman. Οι Peterson και Seligman (2004), κατηγοριοποίησαν τις δυνάμεις του χαρακτήρα με τη μέθοδο Values in Action (VIA), δηλαδή βλέποντας τις αξίες που έχει το κάθε άτομο επί τω έργω. Με τη μέθοδο αυτή στην ουσία δημιούργησαν μια κοινή γλώσσα, η οποία απουσίαζε τόσα χρόνια από τους όρους της ψυχολογίας, για να περιγράψουν τις δυνάμεις του χαρακτήρα. Το σύστημα VIA, κατηγοριοποίησης των δυνάμεων του χαρακτήρα παράχθηκε ως απάντηση σε δύο βασικά ερωτήματα (Peterson & Seligman, 2004):

Πως μπορούμε να ορίσουμε τις έννοιες “δύναμη” και “μέγιστη δυνατότητα”; Απαντώντας στα παραπάνω ερωτήματα αλλά και άλλες πιο φιλοσοφικές ερωτήσεις, που ήταν απόρροια των πρώτων, οι Peterson & Seligman, κατέληξαν στο να ορίσουν κάποια συστατικά που απαρτίζουν το χαρακτήρα. Αποφάσισαν, λοιπόν, ότι βασικά συστατικά του χαρακτήρα είναι:

- οι αρετές
- οι δυνάμεις
- οι περιστασιακές καταστάσεις που οδηγούν το άτομο να εκδηλώνει τις δυνάμεις του υπό συγκεκριμένες συνθήκες και περιστάσεις

Η μέτρηση αυτού του συστήματος αρετών και δυνάμεων, το οποίο ονομάζεται Values in Action Inventory of strengths (VIA-IS), σχεδιάστηκε για να περιγράψει τις ατομικές διαφορές των δυνάμεων του χαρακτήρα σαν σύνολο, που δημιουργούν μια συνέχεια στο χαρακτήρα και όχι σαν ξεχωριστές μεταξύ τους κατηγορίες (2006, όπως αναφ., Lopez, Pedrotti, Cnyder).

Σύμφωνα με την παραπάνω μέθοδο, οι Peterson και Seligman (2004), εντόπισαν είκοσι τέσσερις δυνάμεις του χαρακτήρα, τις οποίες οργάνωσαν σε έξι πρωταρχικές αρετές υποστηρίζοντας ότι είναι διαπολιτισμικές, δηλαδή μπορούν να αναγνωριστούν από διαφορετικές κουλτούρες και διαχρονικές, δηλαδή μπορούν να αντέξουν στο χρόνο (Peterson & Seligman, 2004, σελ. 29). Οι είκοσι τέσσερις αυτές δυνάμεις, παρουσιάζονται αναλυτικά στον πίνακα που ακολουθεί και όπως παρουσιάζεται στο

βιβλίο των δημιουργών του. Επίσης, στη συνέχεια, θα δοθεί ένας σύντομος ορισμός για κάθε δύναμη χωριστά με στόχο την περαιτέρω κατανόηση τους.

ΑΡΕΤΕΣ	ΔΥΝΑΜΕΙΣ
Σοφία (Wisdom)	Δημιουργικότητα (Creativity) Περιέργεια (Curiosity) Κριτική Ικανότητα (Open Mindness) Αγάπη για μάθηση (Love of Learning) Προοπτική (Perspective)
Θάρρος (Courage)	Γενναιότητα (Bravery) Ευλικρία (Honesty) Επιμονή (Persistence) Ενθουσιασμός (Zest)
Ανθρωπιά (Humanity)	Καλοσύνη (Kindness) Αγάπη (Love) Κοινωνική Νοημοσύνη (Social Intelligence)
Δικαιοσύνη (Justice)	Δικαιοσύνη (Fairness) Ηγεσία (Leadership) Ομαδικότητα (Teamwork)
Εγκράτεια (Temperance)	Συγχώρεση (Forgiveness) Ταπεινοφροσύνη (Modesty) Σύνεση (Prudence) Αυτοπειθαρχία (Self-Regulation)
Υπέρβαση (Transcendence)	Εκτίμηση ομορφιάς (Appreciation of Beauty) Ευγνωμοσύνη (Gratitude) Ελπίδα (Hope) Χιούμορ (Humour) Πνευματικότητα (Spirituality)

**Πίνακας 2.1.** Οι δυνάμεις του χαρακτήρα ταξινομημένες σε αρετές. (Προσαρμοσμένο από Πηγή: Peterson C. & Seligman, M.E. (2004). Character Strengths and Virtues: A handbook and Classification)

## 1. ΣΟΦΙΑ

**Δημιουργικότητα:** είναι η ικανότητα του ατόμου να βρίσκει καινοτόμους και παραγωγικούς τρόπους για να επιτύχει σημαντικά αποτελέσματα

**Περιέργεια:** είναι το ενδιαφέρον του ατόμου για νέες εμπειρίες

**Κριτική Ικανότητα:** είναι η ικανότητα του ατόμου να σκέφτεται αναλυτικά και να εξετάζει όλα τα πιθανά δεδομένα για να πάρει αποφάσεις

**Αγάπη για μάθηση:** είναι η έμφυτη τάση του ατόμου να έχει την επιθυμία να μαθαίνει συνεχώς καινούργια πράγματα

**Προοπτική:** είναι ο τρόπος, με τον οποίο το άτομο αντιμετωπίζει τα προβλήματα ή γενικές καταστάσεις της ζωής χρησιμοποιώντας την γνώση του, τις εμπειρίες του και ζυγίζοντας τις επιλογές του ώστε να πάρει την καλύτερη δυνατή απόφαση (π.χ. οι φίλοι μας ζητούν τη δίκη μας οπτική όταν έχουν κάποιο πρόβλημα)

## 2. ΘΑΡΡΟΣ

**Γενναιότητα**: είναι η ικανότητα του ατόμου να αντιστέκεται με σθένος στις δυσκολίες, το φόβο και τις αμφιβολίες του

**Ειλικρίνεια**: το άτομο είναι αυθεντικό και λέει πάντα την αλήθεια και παρουσιάζει τον πραγματικό του εαυτό όπως είναι στους γύρω του

**Επιμονή**: είναι το πείσμα ενός ατόμου να υλοποιεί τις δραστηριότητες και κατ' επέκταση τους στόχους του

**Ενθουσιασμός**: η επιλογή ενός αισιόδοξου τρόπου ζωής, όπου το άτομο προσεγγίζει όλες τις πιθανές καταστάσεις με ζωντάνια και ενεργητικότητα, χωρίς να δυσανασχετεί

## 3. ΑΝΘΡΩΠΙΑ

**Καλοσύνη**: είναι η απλόχερη βοήθεια που προσφέρει το άτομο, με φυσικό και ανιδιοτελή τρόπο

**Αγάπη**: είναι η αξία του ατόμου να αναπτύσσει στενές σχέσεις με τους γύρω του, και η σημασία να δημιουργεί σχέσης φροντίδας και στοργής

**Κοινωνική Νοημοσύνη**: η ικανότητα του ατόμου να αντιλαμβάνεται τις κοινωνικές καταστάσεις και να συμπεριφέρεται αναλόγως

## 4. ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ

**Δικαιοσύνη**: το άτομο συμπεριφέρεται ισότιμα σε όλα τα άτομα, με αντικειμενικότητα και αμεροληψία

**Ηγεσία**: είναι η ικανότητα του ατόμου να εμπνέει και να οργανώνει τα μέλη της ομάδας του, με τρόπο που να τα ενθαρρύνει για την επίτευξη στόχων

**Ομαδικότητα**: είναι η ικανότητα του ατόμου να λειτουργεί συνεργατικά ως μέλος μιας ομάδας, να προσφέρει και να πιστεύει συνολικά στο στόχο της ομάδας

## 5. ΕΓΚΡΑΤΕΙΑ

**Συγγνώμη**: είναι η ικανότητα του ατόμου να μπορεί να συγχωρεί πραγματικά, χωρίς να αναζητά εκδίκηση

**Ταπεινοφροσύνη**: είναι η ικανότητα του ατόμου να αντιλαμβάνεται τις ικανότητες και τις αδυναμίες του, να είναι περήφανος για τα προσωπικά του επιτεύγματα χωρίς να επιζητά αναγνώριση από τους άλλους

**Σύνεση**: είναι η προσεκτική λήψη αποφάσεων, και η κρίση στον τρόπο με τον οποίο γίνονται επιλογές

**Αυτοπειθαρχία**: είναι ο αυτοέλεγχος, για την επίτευξη στόχου το άτομο παραμερίζει εξωγενείς παράγοντες που μπορεί να το επηρεάσουν

## 6. ΥΠΕΡΒΑΣΗ

**Εκτίμηση Ομορφιάς**: είναι η ικανότητα του ατόμου να εκφράζει το θαυμασμό και την εκτίμηση του για την τελειότητα και την ομορφιά που το περιβάλλουν

**Ευγνωμοσύνη**: είναι η εκτίμηση για τα πράγματα που υπάρχουν στη ζωή, και η αντίληψη ότι δε θα έπρεπε να θεωρούνται δεδομένα

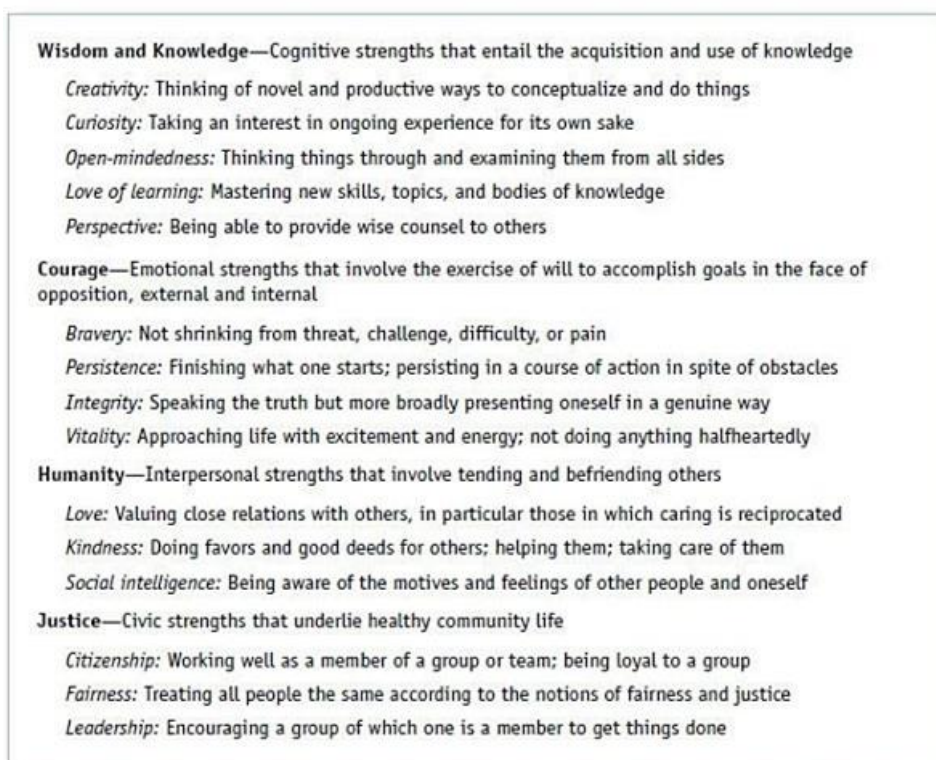
**Ελπίδα**: είναι η αισιοδοξία για το μέλλον, η οποία πηγάζει από το γεγονός ότι με τις πράξεις και τις αποφάσεις του το άτομο μπορεί να πάρει τη ζωή στα χέρια του και να δημιουργήσει το δικό του μέλλον

**Χιούμορ:** η ικανότητα του ατόμου όχι μόνο να κάνει αστεία, αλλά ταυτόχρονα να τα αντιλαμβάνεται και να αυτοσαρκάζεται

**Πνευματικότητα:** πνευματικό είναι ένα άτομο το οποίο δεν είναι απαραίτητα πιστό σε κάποια θρησκεία, αλλά είναι πιστό στις δικές του αξίες, έχει βρει ένα νόημα στη ζωή του και πιστεύει σε ένα ανώτερο σκοπό, ένα άτομο δηλαδή που έχει μια φιλοσοφία ζωής

Βασικός άξονας και υπόθεση της παρούσας ερευνητικής εργασίας είναι ότι η χρήση των δυνάμεων του χαρακτήρα στο χώρο εργασίας ενισχύουν την εργασιακή δέσμευση. Διάφορες πηγές έχουν αποδείξει την παραπάνω αρχική υπόθεση. Ο Bakker και οι συνεργάτες του απέδειξαν ότι η χρήση των δυνάμεων σε εβδομαδιαία βάση οδηγούν σε εβδομαδιαία εργασιακή δέσμευση, διότι η χρήση των δυνάμεων οδηγεί σε μια οργανική αίσθηση αξίας και υπερηφάνειας για αυτό που κάνει το άτομο. Οι Harzer και Ruch (2013) κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι υπάλληλοι που χρησιμοποιούν πιο συχνά τις βασικές δυνάμεις του χαρακτήρα τους (ταλέντα) είναι πιο ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους και ταυτόχρονα πιο αφοσιωμένοι σε αυτή.

Τέλος, αλληλένδετη σύνδεση των δυνάμεων και της εργασιακής δέσμευσης γίνεται κατανοητή από το συμπέρασμα των Bakker και van Woerkom (2018). Σύμφωνα με αυτούς, η χρήση των δυνάμεων στο χώρο εργασίας, δεν είναι απλά προηγούμενο αλλά και συνέπεια ενός ατόμου με εργασιακή δέσμευση. Είναι στην ουσία ένας κύκλος θετικών αποτελεσμάτων, χρήση των δυνάμεων στο χώρο εργασίας ενισχύουν την εργασιακή δέσμευση, ενώ οι εργαζόμενοι με υψηλή εργασιακή δέσμευση είναι πιο πιθανό να χρησιμοποιούν τις δυνάμεις τους (Bakker & van Woerkom, 2018).



**Εικόνα 2.1.** Πηγή: Peterson, C., & Seligman, M. E. P., Character strengths and virtues: A handbook and Classification, Copyright © 2004 by Values in Action Institute

## 2.3 Εργασιακή Δέσμευση

### 2.3.1 Ορισμός

Στις σύγχρονες καπιταλιστικές κοινωνίες, οι εταιρείες, για να έχουν μια εδραιωμένη θέση στην οικονομία, είναι απαραίτητο να είναι ανταγωνιστικές. Μια ανταγωνιστική εταιρεία σημαίνει ότι είναι καινοτόμα και προτείνει νέες ιδέες, όχι μόνο σε αυτά που προσφέρει στην αγορά αλλά και στον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί το σύστημα της. Άλλωστε, η πρόοδος και η αποτελεσματικότητα προκύπτει, από τις νέες ιδέες όπως παρατήρησαν οι Bakker & Leiter (2010). Στο πλαίσιο, λοιπόν του ανταγωνισμού οι εταιρείες επιθυμούν να έχουν στο δυναμικό τους όχι μόνο τους καλύτερους, πιο ταλαντούχους και δημιουργικούς υπαλλήλους, αλλά και υπαλλήλους που να έχουν υψηλή εργασιακή δέσμευση (Bakker & Leiter, 2010). Τι είναι όμως η εργασιακή δέσμευση και γιατί οι σύγχρονες εταιρείες θα έπρεπε να την «αναζητούν» ως απαραίτητο προσόν των υποψηφίων υπαλλήλων της;

Κατά τους Bakker και Leiter, «Εργασιακή δέσμευση είναι το θετικό, αίσθημα ικανοποίησης, που συνδέεται με την ευημερία στο χώρο εργασίας και είναι το αντίθετο της εξουθένωσης (burnout)».

Αξίζει να σημειωθεί ότι κατά τους Schaufeli και Bakker (2001), η εργασιακή δέσμευση είναι το αντίθετο της εξουθένωσης και αποτελούν διαφορετικές έννοιες οι οποίες παρότι συνδέονται σαν αντίθετες έννοιες θα πρέπει να μελετώνται χωριστά. Στην παρούσα ερευνητική εργασία λοιπόν θα ασχοληθούμε ιδιαίτερα με την έννοια της εργασιακής δέσμευσης.

Ένας υπάλληλος με εργασιακή δέσμευση, χαρακτηρίζεται από υψηλή ενέργεια στο χώρο εργασίας του, αγαπά αυτό που κάνει και το κάνει με αφοσίωση και μεράκι, πράγμα που σημαίνει ότι το κάνει αποτελεσματικά. Το παρακάτω παραφρασμένο παράδειγμα από το βιβλίο με συντάκτες τους Bakker & Leiter (2010), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (σελ. 1) θα βοηθήσει περαιτέρω τον αναγνώστη να κατανοήσει την έννοια της εργασιακής δέσμευσης.

Ο Γιώργος είναι χαρούμενος με τη δουλειά του. Εργάζεται με χαρά και ενθουσιασμό και κάθε φορά που τελειώνει την εργασία του αισθάνεται πληρότητα. Ανυπομονεί, κάθε μέρα για κάθε καινούρια πρόκληση που προκύπτει και την αντιμετωπίζει κάνοντας πολλές φορές περισσότερα από αυτά που απαιτούνται. Όταν εργάζεται είναι 100% αφοσιωμένος σε αυτό που κάνει και σπάνια δυσανασχετεί ή αισθάνεται κούραση. Αντίθετα, ο Γιώργος αισθάνεται να παίρνει ενέργεια από τη δουλειά του, ακόμα και όταν υπάρχουν δυσκολίες είναι υπομονετικός και επιμονετικός. Όλα αυτά εκπορεύονται από το γεγονός ότι αυτό που κάνει έχει νόημα και είναι σημαντικό γι' αυτόν. Παρ' όλα αυτά ενώ, κατανοεί τη σημασία μπορεί να αποδεσμευτεί από τη δουλειά και να βρει νόημα και χαρά και σε άλλα πράγματα στην προσωπική του ζωή. Για τον Γιώργο η δουλειά αποτελεί «κάλεσμα»!

Με βάση τα παραπάνω, λαμβάνοντας υπόψιν όσα προαναφέρθηκαν η εργασιακή δέσμευση έχει να κάνει με ένα θετικό συναίσθημα πληρότητας και ικανοποίησης και όταν υπάρχει συνδέεται με τα υψηλά επίπεδα ενέργειας και αποδοτικότητας στον εργασιακό χώρο. Συνεπώς γίνεται κατανοητή η σημασία της, για κάθε σύγχρονη επιχείρηση. Μάλιστα, σύμφωνα με τους Bakker και Schaufeli (2010), σχεδόν όλες οι μεγάλες συμβουλευτικές εταιρείες ανθρώπινου δυναμικού επιθυμούν

υψηλά επίπεδα εργασιακής δέσμευσης, καθώς σύμφωνα με έρευνες που έχουν γίνει, με υψηλή εργασιακή δέσμευση αυξάνεται η κερδοφορία της επιχείρησης αφού αυξάνεται και η απόδοση λόγω υψηλής παραγωγικότητας των υπαλλήλων.

Διάφορες έρευνες (όπως αναφ. Bakker & Derks, 2009) έχουν υποδείξει ότι η εργασιακή δέσμευση μπορεί να προσφέρει σημαντικά αποτελέσματα σε έναν οργανισμό. Μερικά από αυτά είναι, η ανάληψη αυτοβούλως επιπλέον ρόλου πέρα από αυτόν που ανατίθεται στο άτομο (το άτομο αναλαμβάνει τη διεκπεραίωση περισσότερων καθηκόντων πέρα αυτών που του ανατίθενται) (Halbesleben & Wheeler, 2008), η μείωση πρόθεσης του υπαλλήλου να αποχωρήσει από τον οργανισμό, (Schaufeli & Bakker, 2004), η μειωμένη απουσία λόγω ασθένειας (Schaufeli, Bakker, & Van Rhenen, 2009) και η καλύτερη ποιότητα στην παροχή υπηρεσιών σύμφωνα με αξιολογήσεις πελατών (Salanova, Agut & Piero, 2005).

Σε αυτό το σημείο αξίζει να αναφερθεί ότι η εργασιακή δέσμευση δεν αποτελεί θετικό μόνο για την επιχείρηση, αλλά και για το ίδιο το άτομο. Αυτό συμβαίνει διότι, ένα άτομο με δέσμευση εργασίας νιώθει ενέργεια και βλέπει την δουλειά ως πρόκληση και όχι σαν μια αγχωτική διαδικασία χωρίς ενδιαφέρον. Όλα τα παραπάνω θετικά της εργασιακής δέσμευσης συμβάλουν όχι μόνο στην εργασιακή υγεία του ατόμου, αλλά και στη συνολική ψυχική υγεία δεδομένου ότι το ένα τρίτο της ημέρας του, το περνάει στο χώρο εργασίας του.

### 2.3.2 Τρόποι μέτρησης

Με βάση τους διάφορους ορισμούς και τις έννοιες που υπάρχουν για την εργασιακή δέσμευση, έχουν δημιουργηθεί διαφορετικά μέσα «μέτρησης» της. Στην παρούσα ερευνητική εργασία το «όργανο» μέτρησης της εργασιακής δέσμευσης που θα χρησιμοποιηθεί είναι η κλίμακα της Ουτρέχτης, The Utrecht Work Engagement Scale ή όπως θα αναφέρεται από εδώ και στο εξής σαν συντομογραφία UWES.

Η παραπάνω κλίμακα βασίζεται στον ορισμό της εργασιακής δέσμευσης κατά τον οποίο, η εργασιακή δέσμευση είναι το θετικό αίσθημα στο χώρο εργασίας και χαρακτηρίζεται από σφρίγος, αφοσίωση και απορρόφηση στο χώρο εργασίας (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker, 2002, σελ. 74). Σύμφωνα με τον παραπάνω ορισμό η δέσμευση εργασίας αποτελείται από τις τρεις παραπάνω θετικές διαστάσεις, οι οποίες αναλύονται στη συνέχεια (Bakker & Schaufeli, 2003).

- **Σφρίγος (vigour)**, είναι το συναίσθημα που προκύπτει από τα υψηλά επίπεδα ενέργειας στο χώρο εργασίας και η όρεξη για την επίτευξη των αρμοδιοτήτων παρά τις δυσκολίες που προκύπτουν.
- **Αφοσίωση (dedication)**, είναι η προσήλωση στην εργασία που συνοδεύεται από το αίσθημα σημαντικότητας. Το άτομο αισθάνεται ενθουσιασμό και υπερηφάνεια για αυτό που κάνει και βλέπει τη δουλειά του σαν πρόκληση.
- **Απορρόφηση (absorption)**, είναι η πλήρη συγκέντρωση στην εργασία, το αίσθημα ότι ο χρόνος περνάει γρήγορα και ουσιαστικά.

<b>THE UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE (UWES)</b>	
1.	Στη δουλειά μου αισθάνομαι ότι πλημυρίζω με ενέργεια (Σφρίγος)
2.	Η δουλειά που κάνω έχει σημαντικό σκοπό και νόημα για εμένα (Αφοσίωση)
3.	Ο χρόνος περνάει γρήγορα όταν εργάζομαι (Απορρόφηση)
4.	Στη δουλειά μου αισθάνομαι δυνατός και δραστήριος (Σφρίγος)
5.	Έχω έντονο ενθουσιασμό για τη δουλειά μου (Αφοσίωση)
6.	Όταν εργάζομαι αγνοώ και ξεχνώ όλα τα άλλα ερεθίσματα γύρω μου (Απορρόφηση)
7.	Η δουλειά μου με εμπνέει (Αφοσίωση)
8.	Όταν ξυπνάω το πρωί, νιώθω την ανάγκη να πάω στη δουλειά μου (Σφρίγος)
9.	Αισθάνομαι χαρά όταν εργάζομαι εντατικά (Απορρόφηση)
10.	Είμαι περήφανος για τη δουλειά που κάνω (Αφοσίωση)
11.	Είμαι εντελώς συγκεντρωμένος όταν εργάζομαι (Απορρόφηση)
12.	Μπορώ να εργάζομαι συνεχόμενα για μεγάλες χρονικές περιόδους (Σφρίγος)
13.	Για εμένα η δουλειά είναι πρόκληση (Αφοσίωση)
14.	Παρασύρομαι ευχάριστα και ξεχνιέμαι όταν εργάζομαι (Απορρόφηση)
15.	Όταν εργάζομαι έχω ψυχική αντοχή και ανοχή (Σφρίγος)
16.	Είναι δύσκολο να αποσπάσω τον εαυτό μου από την εργασία μου (Απορρόφηση)
17.	Στη δουλειά μου έχω πάντα αντοχή, ακόμα και στις δύσκολες καταστάσεις (Σφρίγος)

**Πίνακας 2.2.** Ερωτηματολόγιο της κλίμακας UWES, κατά τους Bakker και Schaufeli (2003)

Κατά τους Bakker και Schaufeli (2001), το σφρίγος και η αφοσίωση είναι το ακριβώς αντίθετο της εξουθένωσης και του κυνισμού. Το σφρίγος και η εξουθένωση μετρούνται σε επίπεδα ενέργειας, ενώ η αφοσίωση που έχει ως αντίθετο τον κυνισμό σε επίπεδα ταύτισης. Αυτό σημαίνει ότι, εργασιακή δέσμευση χαρακτηρίζεται από υψηλά επίπεδα ενέργειας και ταύτισης με το επάγγελμα. Από την άλλη, η εξουθένωση (burnout), χαρακτηρίζεται από χαμηλή ενέργεια και κυνικότητα απέναντι στην εργασία. Ο τρίτος παράγοντας, δηλαδή η απορρόφηση είναι μια ξεχωριστή πτυχή της εργασιακής δέσμευσης και φαίνεται να μην επηρεάζει την αναποτελεσματικότητα στο χώρο εργασίας (Schaufeli & Bakker, 2001).

Βασίζόμενοι στα παραπάνω οι Bakker & Schaufeli (2003), δημιούργησαν την κλίμακα UWES ως ένα ερωτηματολόγιο που αποτελείται από 24 ερωτήσεις, αλλά έπειτα από ψυχομετρική αξιολόγηση απέκλεισαν 7 στοιχεία ως αβάσιμα και τελικά κατέληξαν στην τελική μορφή του ερωτηματολογίου που περιλαμβάνει 17 ερωτήσεις (Schaufeli, Salanova και συν., 2006). Οι ερωτήσεις αυτές εντοπίζουν και τους τρεις παράγοντες της εργασιακής δέσμευσης και πιο συγκεκριμένα, περιλαμβάνονται 6 ερωτήσεις που αφορούν τη διάσταση του σφρίγους, 5 για τη διάσταση της αφοσίωσης και τέλος 6 για τη διάσταση της απορρόφησης. Σε κάθε μία από αυτές τις ερωτήσεις ζητείται από το συμμετέχοντα να αξιολογήσει την ταύτιση σου σε μια κλίμακα από το 0 (ποτέ) μέχρι το 6 (πάντα) ανάλογα με το πόσο ταυτίζεται. Πέρα από το ερωτηματολόγιο των 17 ερωτήσεων, υπάρχει και ένα πιο σύντομο το οποίο



περιλαμβάνει 9 ερωτήσεις και έχει ως στόχο να είναι πιο συμπυκνωμένο για να επιτυγχάνεται καλύτερη και πιο αξιόπιστη συλλογή δεδομένων. Όπως παρατήρησαν οι Schaufeli και οι συνεργάτες του (2006), όσο πιο μακροσκελές ένα ερωτηματολόγιο τόσο μεγαλύτερη η πιθανότητα να είναι μη αξιόπιστα τα δεδομένα που συλλέγονται καθώς το άτομο κουράζεται να απαντά προσεχτικά.

Στη παρούσα έρευνα η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε είναι η UWES-9 (Schaufeli, Salanova και συν., 2006), δηλαδή η συντομότερη εκδοχή που περιλαμβάνει 9 ερωτήσεις. Η κλίμακα αυτή δημιουργήθηκε από τον Schaufeli και τους συνεργάτες του (2006), έπειτα από έρευνα που διεξήγαγαν με στόχο να μειώσουν την κλίμακα UWES όσο το δυνατόν περισσότερο και να μετρήσουν την εργασιακή δέσμευση ως ένα παράγοντα (και όχι με βάση το μοντέλο τριών παραγόντων) (Schaufeli και συν., 2006).

Πιο συγκεκριμένα έγιναν, 27 έρευνες σε 10 μεταξύ 1999 και 2003 και συμμετείχαν συνολικά 14,521 υπάλληλοι (Schaufeli, 2002). Τα αποτελέσματα συνοπτικά έδειξαν ότι το μοντέλο με ένα παράγοντα είναι αποδεκτό, παρόλο που το μοντέλο των τριών παραγόντων έχει καλύτερη προσαρμογή (Schaufeli, 2002). Αναλυτικά μπορείτε να δείτε όλα τα αποτελέσματα στο [www.schaufeli.com \(https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20ManualsTest\\_manual\\_UWES\\_English.pdf\)](https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20ManualsTest_manual_UWES_English.pdf).

Στην πιο σύντομη αυτή εκδοχή, αποδόθηκαν τρεις ερωτήσεις για την κάθε διάσταση της εργασιακής δέσμευσης. Πιο συγκεκριμένα, για το σφρίγος επιλέχθηκαν ως πιο αντιπροσωπευτικά στοιχεία τα ακόλουθα:

1. Στη δουλειά μου αισθάνομαι να πλημμυρίζω από ενεργητικότητα
2. Νιώθω γεμάτος ζωντάνια και δύναμη όταν εργάζομαι
3. Όταν σηκώνομαι το πρωί έχω διάθεση να πάω στη δουλειά μου

Για την αφοσίωση :

1. Είμαι ενθουσιασμένος για τη δουλειά μου
2. Είμαι περήφανος για τη δουλειά που κάνω
3. Η εργασία μου με εμπνέει

Τέλος, για την απορρόφηση:

1. Είμαι τελείως απορροφημένος όταν εργάζομαι
2. Νιώθω ευτυχισμένος όταν εργάζομαι με εντατικούς ρυθμούς
3. Η δουλειά μου με συναρπάζει

Οι λόγοι για τους οποίους επιλέχθηκε η συντομότερη εκδοχή UWES-9 για τη δημιουργία του ερωτηματολογίου, παρουσιάζονται αναλυτικά στο κεφάλαιο 3.1.

## **Κεφάλαιο 3 - Μεθοδολογία Έρευνας**

### **3.1 Ερωτηματολόγιο**

Σε αυτό το κεφάλαιο αναφέρεται ο τρόπος με τον οποίο κατασκευάστηκε το ερωτηματολόγιο, σε όλα τα επιμέρους τμήματα που περιλαμβάνει.

#### **Μέρος Α ερωτηματολογίου**

Στο μέρος αυτό του ερωτηματολογίου περιλαμβάνονται βασικές ερωτήσεις για να εντοπισθούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος. Πιο συγκεκριμένα, οι ερωτήσεις που συμπεριλήφθηκαν ήταν οι ακόλουθες:

1. Περιοχή κατοικίας
2. Φύλο
3. Ηλικία
4. Οικογενειακή Κατάσταση
5. Επίπεδο εκπαίδευσης
6. Τύπος οργανισμού εργασίας (Δημόσιο, Ιδιωτικό τομέα)
7. Θέση ευθύνης
8. Χρόνια εργασιακής εμπειρίας
9. Χρόνια εργασίας στον ίδιο οργανισμό
10. Αριθμός εργαζομένων στον οργανισμό
11. Ώρες εργασίας την εβδομάδα
12. Κλάδος εργασίας
13. Μέρη που δεν αισθανόμουν καλά αλλά πήγα στη δουλειά μου (Συνέπεια)

#### **Μέρος Β1 ερωτηματολογίου**

Το μέρος αυτό, περιλαμβάνει ερωτήσεις οι οποίες εντοπίζουν τις δυνάμεις του χαρακτήρα κατά τη μέθοδο VIA (Values in Action) των Peterson και Seligman (2004). Σύμφωνα, με τη μέθοδο VIA-IS θέτονται 240 προσωπικές ερωτήσεις, όπου ζητείται από το συμμετέχοντα να βαθμολογήσει σε μια κλίμακα από το 1 (δε με αντιπροσωπεύει καθόλου), μέχρι το 5 (με αντιπροσωπεύει πάρα πολύ) πόσο πιστεύει ότι έχει μια συγκεκριμένη δύναμη του χαρακτήρα (Perzikianidis, Karakasidou, Stalikas, Moraitou, Charalampous, 2020). Στην παρούσα ερευνητική εργασία, χρησιμοποιήθηκε η πιο σύντομη εκδοχή της VIA-IS, η VIA-120, όπου θέτονται 120 ερωτήσεις στο συμμετέχοντα με την ίδια κλίμακα μέτρησης, από το 1 μέχρι το 5, για να αξιολογήσει ποιες δυνάμεις έχει σε μεγαλύτερο βαθμό.

Όπως, έχει ειπωθεί σε προηγούμενο κεφάλαιο οι δυνάμεις του χαρακτήρα κατά Peterson & Seligman (2004), είναι 24, έτσι με την παραπάνω μέθοδο VIA-120 θέτουμε 5 ερωτήσεις για κάθε δύναμη του χαρακτήρα και έτσι προκύπτουν (5\*24) 120 ερωτήσεις. Πιο συγκεκριμένα, για κάθε δύναμη δημιουργήθηκαν 5 ερωτήσεις, με κλίμακα βαθμολογίας από το 1 μέχρι το 5, όπου το 1 σημαίνει ότι ο ερωτηθείς δεν ταυτίζεται σχεδόν καθόλου, ενώ 5 σημαίνει ότι ταυτίζεται σε πολύ μεγάλο βαθμό. Η VIA-120, αποτελείται λοιπόν από 120 ερωτήσεις που βοηθούν τη μέτρηση 6 αρετών και 24 δυνάμεων του χαρακτήρα. Στον πίνακα που ακολουθεί φαίνεται ποιες από τις ερωτήσεις αντιστοιχούν στην κάθε δύναμη.

Ερωτήσεις					Αρετές	
16	47	60	73	101	ΣΟΦΙΑ	Curiosity
17	48	74	102	112		Love of learning
34	61	75	89	103		Open Mindedness
1	18	49	62	76		Creativity
50	63	78	105	113		Perspective
46	58	72	111	120	ΚΟΥΡΑΓΙΟ	Zest
2	20	36	64	114		Bravery
3	9	37	65	90		Persistence
4	21	51	66	115		Honesty
8	19	35	77	104	ΑΝΘΡΩΠΙΑ	Social Intelligence
10	22	38	79	91		Kindness
11	39	67	80	92		Love
40	81	93	106	116	ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ	Teamwork
23	41	52	94	117		Fairness
12	24	53	82	95		Leadership
5	13	25	54	68	ΑΥΤΟΣΥΓΚΡΑΤΗΣΗ	Self-regulation
26	69	83	96	107		Prudence
15	33	59	88	100		Forgiveness
31	44	86	99	118		Modesty
27	42	55	70	97	ΥΠΕΡΒΑΣΗ	Appreciation of beauty
28	56	84	98	108		Gratitude
6	29	43	85	109		Hope
7	14	30	71	110		Spirituality
32	45	57	87	119		Humour

**Πίνακας 3.1** Ερωτήσεις που αντιστοιχούν σε κάθε δύναμη

Επιπλέον, στο μέρος αυτό του ερωτηματολογίου πέρα από τις 120 για τις δυνάμεις προστέθηκε μια επιπλέον ερώτηση η οποία είχε ως στόχο να διαπιστωθεί πόσο σοβαρά απαντά ο κάθε συμμετέχον στις ερωτήσεις. Η ερώτηση αυτή είναι ιδιαίτερος σημαντική καθώς συμβάλει στο να αποκλειστούν απαντήσεις και να εξαχθούν πιο σωστά αποτελέσματα. Στη συγκεκριμένη, ζητείται από το συμμετέχοντα να επιλέξει μόνο το 1 αν απαντά με προσοχή και όχι κάποιο άλλο νούμερο.

### Μέρος Γ3 ερωτηματολογίου

Στο μέρος αυτό στόχος είναι να εντοπισθεί αν οι συμμετέχοντες διαθέτουν εργασιακή δέσμευση. Όπως έχει προαναφερθεί σε προηγούμενο κεφάλαιο η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε για να διαμορφώσουμε τις ερωτήσεις, είναι η κλίμακα UWES (Bakker & Schaufeli, 2001). Στο παρών ερωτηματολόγιο χρησιμοποιήθηκε η πιο σύντομη εκδοχή της κλίμακας UWES, η UWES-9 που περιλαμβάνει ερωτήσεις, στις οποίες ζητά από τον ερωτηθέν να βαθμολογήσει από 0 (ποτέ) μέχρι το 6 (πάντα) ταυτίζεται με την ερώτηση.

Οι λόγοι που επιλέχθηκε η πιο σύντομη εκδοχή της UWES είναι στην παρούσα ερευνητική εργασία είναι δύο. Ο πρώτος είναι ότι επιλέξαμε να εξετάσουμε την εργασιακή δέσμευση σαν ένα παράγοντα, και όχι με βάση το μοντέλο των τριών παραγόντων. Ο δεύτερος, ότι το ερωτηματολόγιο μέχρι αυτό το σημείο ήταν ιδιαίτερα

μακροσκελές και για να μην κουράσουμε το συμμετέχοντα επιλέχθηκε η συντομότερη εκδοχή UWES-9. Αυτό έχει σκοπό να διασφαλιστεί η αξιοπιστία στη συλλογή δεδομένων, καθώς όσο πιο μικρό το ερωτηματολόγιο τόσο πιο έγκυρες είναι οι απαντήσεις.

Σημείωση: Τα τμήματα B2, B3 και Γ1, Γ2 του ερωτηματολογίου διαμορφώθηκαν με σκοπό να υπάρχει μια εναλλακτική σε περίπτωση τα δεδομένα από τα βασικά τμήματα ήταν μη επεξεργάσιμα. Εν τέλη τα δεδομένα από αυτά τα τμήματα δε χρησιμοποιήθηκαν και γι' αυτό το λόγο δεν αναφέρεται ο τρόπος με τον οποίο σχεδιάστηκαν οι ερωτήσεις που τα απαρτίζουν.

## **3.2 Μεθοδολογία ανάλυσης δεδομένων**

### **3.2.1 Δειγματοληψία**

Αρχικά, το ερωτηματολόγιο θα διαμοιραζόταν σε υπαλλήλους καταστημάτων του ομίλου Inditex (ZARA, BERSHKA, STRADIVARIUS κ.λπ.). Στόχος ήταν, να γίνει οργανωμένα σε όλα τα καταστήματα και τα αποτελέσματα θα δίνονταν στον Υπεύθυνο Προσωπικού με σκοπό, να αξιολογηθούν και στο πλαίσιο της εταιρείας. Δυστυχώς, η υπεύθυνη ανθρωπίνου δυναμικού δεν ενέκρινε τον οργανωμένο διαμοιρασμό στο εταιρικό πλαίσιο και έτσι προχωρήσαμε στο διαμοιρασμό ερωτηματολογίου σε διάφορους κλάδους. Με στόχο να είναι πιο εύκολη η συλλογή δεδομένων, το ερωτηματολόγιο μετατράπηκε σε ηλεκτρονική μορφή με τη βοήθεια των google forms. Με αυτό τον τρόπο, έγινε πιο εύκολος ο διαμοιρασμός του αλλά και πιο γρήγορη η συλλογή δεδομένων.

Η διανομή ερωτηματολογίων έγινε, κυρίως σε υπαλλήλους καταστημάτων ZARA και στη συνέχεια προκειμένου να συμπληρωθεί ο απαιτούμενος αριθμός 200 ερωτηματολογίων μέσω γνωστών διά ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Το μεγαλύτερο ποσοστό διαμοιράστηκε σε άτομα που εργάζονται σε καταστήματα ρουχισμού, σε άτομα που εργάζονται στο δημόσιο τομέα, σε άτομα που εργάζονται σε γνωστή αλυσίδα σούπερ μάρκετ, και τέλος ένα μικρότερο ποσοστό σε άτομα διαφόρων κλάδων ιδιωτικού κυρίως τομέα.

Επιτεύχθηκε η συγκέντρωση 181 ερωτηματολογίων, τα δεδομένα των οποίων θα αναλυθούν και θα παρουσιαστούν σε επόμενα κεφάλαια.

### **3.2.2 Μεταβλητές**

Οι μεταβλητές στην παρούσα διπλωματική εργασία είναι οι κατηγορικές ποιοτικές μεταβλητές από τις οποίες θα εξαχθεί μια εικόνα για τα χαρακτηριστικά του δείγματος (φύλο, οικογενειακή κατάσταση, μορφωτικό επίπεδο κ.α.), οι ποσοτικές μεταβλητές όπως ηλικία, χρόνια στον οργανισμό κ.α., οι 24 δυνάμεις του χαρακτήρα και η εργασιακή δέσμευση. Οι δύο βασικές μεταβλητές που θα μας απασχολήσουν είναι οι δυνάμεις και η εργασιακή δέσμευση, είναι και οι δύο συνεχείς, με την πρώτη να είναι προβλεπτική της δεύτερης. Με άλλα λόγια, η μεταβλητή που είναι επιθυμητό να προβλέψουμε είναι η εργασιακή δέσμευση (εξαρτημένη) και οι προβλεπτικές (ανεξάρτητες) είναι οι δυνάμεις του χαρακτήρα. Στόχος, όπως έχει άλλωστε

προαναφερθεί είναι να διαπιστωθεί πώς η πρώτη επηρεάζει τη δεύτερη και να βρεθεί πιθανή συσχέτιση μεταξύ τους. Η επεξεργασία όλων των δεδομένων που συλλέχθηκαν έγινε με τη βοήθεια του Jamoní, ένα ισχυρό στατιστικό εργαλείο που χρησιμοποιεί τη γλώσσα προγραμματισμού R, είναι παρόμοιο με το SPSS και διατίθεται δωρεάν στο διαδίκτυο.

### 3.2.3 Περιγραφική Στατιστική

Σε πρώτο στάδιο έγινε περιγραφική στατιστική στο Jamoní, αφού είχε αποκλειστεί η ερώτηση ελέγχου (157 ερωτηματολόγια), με σκοπό να εξαχθούν κάποια βασικά συμπεράσματα για τους συμμετέχοντες. Με την περιγραφική στατιστική μπορούν να απαντηθούν ερωτήσεις όπως, Ποιο φύλλο έδειξε περισσότερο ενδιαφέρον συμμετοχής στην έρευνα; Ποιες ηλικίες ήταν πιο πρόθυμες να απαντήσουν;

Παράλληλα στο excel, δημιουργήθηκαν συγκεντρωτικοί πίνακες έτσι ώστε συνδυάζοντας περισσότερες από μια μεταβλητές και να εξαχθούν συμπεράσματα που αφορούν συγκεκριμένα το φύλο και την ηλικία. Με αυτό τον τρόπο θα κατανοηθούν σε βάθος τα χαρακτηριστικά του δείγματος.

Τα συμπεράσματα αυτά θα μας βοηθήσουν και στην εξαγωγή τελικών συμπερασμάτων, όπως έχει γίνει και σε πηγές της βιβλιογραφίας. Τα αποτελέσματα της περιγραφικής στατιστικής παρουσιάζονται αναλυτικά στο Κεφάλαιο 4.

### 3.2.4 Παραγοντική Ανάλυση

Στόχος της Παραγοντικής Ανάλυσης είναι, αφού έχει δημιουργηθεί ένα εργαλείο μέτρησης να εντοπιστεί κατά πόσο είναι έγκυρη η κλίμακα μέτρησης, να διαπιστωθεί αν αυτό το εργαλείο μετρά τις επιθυμητές μεταβλητές και αν ανταποκρίνεται στην αρχική υπόθεση του μελετητή. Η Παραγοντική ανάλυση λοιπόν γίνεται με στόχο να απαντηθεί η ερώτηση:

*«Το εργαλείο που δημιουργήθηκε μετρά όντως και παράγει τις προβλεπόμενες βαθμολογίες για τις επιθυμητές διαστάσεις; Ή τελικά μετρά κάτι εντελώς διαφορετικό;» (Thomson, 2004)*

Οι μέθοδοι παραγοντικής ανάλυσης που χρησιμοποιήθηκαν στην παρούσα έρευνα είναι δύο πολύ ισχυρές στατιστικές μέθοδοι εύρεσης δομής παραγόντων. Αυτές είναι οι ακόλουθες:

1. Επιβεβαιωτική Παραγοντική Ανάλυση (CFA)
2. Διερευνητική Παραγοντική Ανάλυση (EFA)

Συνήθως, η μέθοδος εφαρμογής τους είναι η εξής:

Αρχικά διαμορφώνεται το ερωτηματολόγιο, με βάση την έρευνα και την εμπειρία με τρόπο που να εντοπίζει ένα υποθετικό μοντέλο (Suhr, 2006). Στη συγκεκριμένη περίπτωση το ερωτηματολόγιο διαμορφώθηκε για να εντοπίζει τις 24 δυνάμεις χαρακτήρα στο ένα σκέλος και την εργασιακή δέσμευση στο δεύτερο. Κάνοντας λοιπόν την υπόθεση ότι το θεωρητικό μοντέλο είναι ίδιο με το πραγματικό, εφαρμόζεται η CFA για να διαπιστωθεί αν όντως τα δεδομένα ανταποκρίνονται στο

υποθετικό μοντέλο. Η CFA αν έχει καλή προσαρμογή στο μοντέλο θα πρέπει να δώσει 24 παράγοντες (δυνάμεις) από τις απαντήσεις από το πρώτο σκέλος του ερωτηματολογίου και 1 παράγοντα (δέσμευση), που προκύπτει από τις απαντήσεις από το δεύτερο σκέλος. Αν η προσαρμογή των δεδομένων στο μοντέλο δεν είναι καλή, τότε στη συνέχεια εφαρμόζεται η EFA. Η EFA συμβάλει στον εντοπισμό της πραγματικής δομής παραγόντων σύμφωνα με τις απαντήσεις των συμμετεχόντων.

Παρά το γεγονός ότι αυτή είναι η συνηθισμένη μέθοδος που ακολουθείται, μπορεί να εφαρμοστούν και άλλοι τρόποι παραγοντικής ανάλυσης που περιλαμβάνουν υβρίδια των παραπάνω μεθόδων, ανάλογα με τις ανάγκες της κάθε έρευνας (Thomson, 1992). Στην παρούσα έρευνα ακολουθήθηκε μια διαφορετική προσέγγιση, η οποία θα παρουσιαστεί αναλυτικά σε επόμενο κεφάλαιο.

Στη συνέχεια θα παρουσιαστούν αναλυτικά οι μέθοδοι CFA και EFA, με στόχο να γίνει αντιληπτή η χρησιμότητα τους καθώς και οι ομοιότητες και διαφορές τους. Ωστόσο, πριν προσχωρήσουμε στην εκτέλεση παραγοντικής ανάλυσης πρέπει να εξετασθούν ορισμένες προϋποθέσεις που αφορούν την επάρκεια του δείγματος. Για να εντοπιστεί η καταλληλότητα του δείγματος και να γίνει ανίχνευση της παραγοντικής δομής, εφαρμόστηκαν στα δεδομένα οι ακόλουθοι έλεγχοι:

1. Ο δείκτης KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) είναι επιθυμητό να είναι μεγαλύτερος από 0,07. Ο δείκτης αυτός ελέγχει αν το δείγμα είναι επαρκές ή όχι για να γίνει παραγοντική ανάλυση. Υποδεικνύει το ποσοστό διακύμανσης στις μεταβλητές που μπορεί να προκαλείται από υποκείμενους παράγοντες. Οι υψηλές τιμές (κοντά στο 1,0) υποδεικνύουν γενικά ότι μια παραγοντική ανάλυση μπορεί να είναι χρήσιμη με τα δεδομένα. Σε αντίθεση, για τιμή μικρότερη από 0,50, τα αποτελέσματα της παραγοντικής ανάλυσης πιθανότατα δεν θα είναι πολύ χρήσιμα (ibm.com).
2. Το τεστ σφαιρικότητας του Bartlett, πρέπει να είναι στατιστικά σημαντικό ( $p < 0,001$ ). Το τεστ του Bartlett ελέγχει αν οι μεταβλητές είναι άσχετες και επομένως ακατάλληλες για ανίχνευση δομής. Μικρές τιμές (λιγότερες από 0,05) του επιπέδου σημαντικότητας υποδεικνύουν ότι υπάρχει ουσιαστική συσχέτιση στα δεδομένα και επομένως μια παραγοντική ανάλυση μπορεί να είναι χρήσιμη στα δεδομένα που έχουν συλλεχθεί (ibm.com).

Αυτοί οι δύο είναι σημαντικοί δείκτες καταλληλότητας του δείγματος και αποτελούν απαραίτητες προϋποθέσεις που πρέπει να ισχύουν πριν τη διεξαγωγή οποιασδήποτε μεθόδου παραγοντικής ανάλυσης.

### 3.2.4.1 Διερευνητική Παραγοντική Ανάλυση (EFA)

Η Διερευνητική Παραγοντική Ανάλυση (Exploratory Factor Analysis) εφαρμόζεται όταν δεν είναι γνωστή η παραγοντική δομή των δεδομένων και είναι επιθυμητό να βρεθεί η πραγματική δομή τους.

Στόχος της Διερευνητικής Παραγοντικής ανάλυσης είναι να διατηρήσει τους λιγότερους δυνατούς παράγοντες και παράλληλα να εξηγήσει τη μεγαλύτερη διακύμανση των παρατηρούμενων μεταβλητών (Henson & Roberts, 2006) και γι' αυτό το λόγο χρησιμοποιείται όταν ο ερευνητής επιθυμεί να μειώσει και να συνοψίσει τα δεδομένα μιας έρευνας.

Η ανάγκη για τη μείωση αυτή των παραγόντων προέκυψε από το γεγονός ότι μπορεί πολλοί από τους παράγοντες να μην συμβάλλουν σε κάποια λύση, να μη μπορούν να ερμηνευτούν, να μην είναι χρήσιμοι στην μετέπειτα ανάλυση και τέλος να αποτελούν σφάλμα (Henson & Roberts, 2006). Για το λόγο αυτό χρησιμοποιείται η EFA, με στόχο να διατηρηθούν όσο το δυνατόν λιγότερες μεταβλητές-παράγοντες. Είναι ιδιαίτερα σημαντικό η παραγοντική ανάλυση να γίνεται με ιδιαίτερη προσοχή καθώς επηρεάζει σημαντικά τα ακόλουθα βήματα της ανάλυσης. Στην EFA, η συμβολή μιας μεταβλητής σε έναν παράγοντα τόσο από συντελεστές μοτίβων παραγόντων όσο και από συντελεστές δομής παραγόντων ονομάζονται “φορτίσεις” (“loading”), (Henson & Roberts, 2006). Εφαρμόζοντας, λοιπόν Διερευνητική Παραγοντική Ανάλυση ο ερευνητής μπορεί :

- να εντοπίσει τις μεταβλητές που βρίσκονται στο σύνολο των δεδομένων
- να ορίσει το νόημα των παραγόντων
- να περιγράψει τις διαφορές ανάμεσα στις μεταβλητές χρησιμοποιώντας καινούριες μεταβλητές που έχει κατασκευάσει (Thomson, 2004)

### 3.2.4.2 Επιβεβαιωτική Παραγοντική Ανάλυση (CFA)

Η Επιβεβαιωτική Παραγοντική Ανάλυση (Confirmatory Factor Analysis, CFA) επιτρέπει στον ερευνητή να ελέγξει την αρχική υπόθεση ότι η παραγοντική δομή των μεταβλητών ισχύει σύμφωνα με το υποθετικό μοντέλο (Suhr, 2006). Ο ερευνητής χρησιμοποιεί τη γνώση της θεωρίας, και υποθέτει εκ των προτέρων το πρότυπο σχέσης και στη συνέχεια ελέγχει την υπόθεση στατιστικά (Suhr, 2006).

Η Επιβεβαιωτική Παραγοντική ανάλυση εφαρμόζεται λοιπόν, όταν είναι γνωστή η παραγοντική δομή των δεδομένων και είναι επιθυμητή η επιβεβαίωση της και χρησιμοποιείται όταν είναι επιθυμητό να διαπιστωθεί κατά πόσο ισχύουν τα πρότυπα σχέσεων του θεωρητικού μοντέλου που έχει δημιουργηθεί με βάση τη θεωρία. Η CFA βασίζεται σε διάφορους στατιστικούς ελέγχους προκειμένου να διαπιστωθεί αν τα δεδομένα ταιριάζουν με το αρχικό υποθετικό μοντέλο (Suhr, 2006).

### 3.2.4.3 Δείκτες Προσαρμογής στο μοντέλο (Model Fit)

Οι δείκτες προσαρμογής που ελέγχονται είναι για είναι αποδεκτή η προσαρμογή του υπό ελέγχου μοντέλου στο υποθετικό είναι οι ακόλουθοι:

- Ο δείκτης CFI (Comparative Fit Index) προκειμένου να γίνει αποδεκτό ένα μοντέλο πρέπει είναι μεγαλύτερος από 0.9 (Hu & Bentler, 1999). Γενικά ο

δείκτης αυτός κυμαίνεται από το 0 μέχρι 1 και όσο μεγαλύτερος τόσο καλύτερη προσαρμογή έχει το μοντέλο ελέγχου στο υποθετικό μοντέλο.

- Ο δείκτης TLI (Tucker-Lewis index) πρέπει επίσης να είναι μεγαλύτερος από 0.9 για να γίνει αποδεκτό ένα μοντέλο (Xia & Yang, 2018).
- Ο δείκτης RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) πρέπει να είναι μικρότερος από 0.05 για να είναι καλή η προσαρμογή του μοντέλου (Hu & Bentler, 1999). Πιο συγκεκριμένα, για τιμές από 0.05 έως 0.08 το μοντέλο είναι αποδεκτό, για τιμές από 0.08 έως 0.1 το μοντέλο έχει οριακή προσαρμογή και για τιμές μεγαλύτερες από 0,1 το μοντέλο εμφανίζει κακή προσαρμογή και απορρίπτεται (H. Kim, Ku, J. Y. Kim & Park, 2016)

Ο δείκτης RMSEA είναι ένας δείκτης απόλυτης προσαρμογής, καθώς αντιλαμβάνεται πόσο απέχει ένα υποθετικό μοντέλο από ένα τέλειο μοντέλο, σε αντίθεση με τους δύο άλλους δείκτες οι οποίοι είναι δείκτες αυξητικής προσαρμογής και (Xia & Yang, 2018) και συγκρίνουν την προσαρμογή ενός υποθετικού μοντέλου με ένα μοντέλο που έχει κακή προσαρμογή.

#### 3.2.4.4 Διαφορές EFA & CFA

Όπως έχει προαναφερθεί οι στατιστικές τεχνικές CFA και EFA, έχουν διαφορές και ομοιότητες. Αυτές είναι οι ακόλουθες όπως παρουσιάζονται από την Suhr (2006):

##### Ομοιότητες

- Βασίζονται σε γραμμικά στατιστικά μοντέλα
- Είναι έγκυρες και δίνουν επιθυμητά αποτελέσματα αν τηρούνται κάποιες προϋποθέσεις (π.χ. επαρκές μέγεθος δείγματος, εγκυρότητα απαντήσεων, κανονικότητα κατανομής κ.α.)
- Για την εφαρμογή τους υποθέτουμε κανονική κατανομή
- Και οι δύο ενσωματώνουν μετρημένες μεταβλητές

##### Διαφορές

Η CFA εφαρμόζεται όταν:

- είναι γνωστό το μοντέλο από πριν (βασισμένο σε προηγούμενες έρευνες και από τη θεωρία)
- είναι γνωστός ο αριθμός των παραγόντων
- είναι γνωστό ποιες ερωτήσεις του εργαλείου που δημιουργήθηκε “φορτώνουν” στον κάθε παράγοντα

Η EFA εφαρμόζεται όταν:

- είναι επιθυμητό να καθαριστεί η πραγματική δομή των παραγόντων
- δεν είναι απαραίτητη ύπαρξης θεωρητικού υπόβαθρου
- ο ερευνητής δεν είναι σίγουρος για τον αριθμό των παραγόντων που πρέπει να συμπεριλάβει στο τελικό μοντέλο

Τέλος, μία ακόμα βασική διαφορά είναι ότι η EFA αναζητά μοτίβα ενώ η CFA κάνει δοκιμές στατιστικών υποθέσεων σε προτεινόμενα μοντέλα.

Σε αυτό το σημείο αξίζει να σημειωθεί, ότι η παραγοντική ανάλυση πρέπει να γίνεται με ιδιαίτερη προσοχή από τον ερευνητή και να ακολουθήσει σωστές επιλογές



στον τρόπο που θα την εφαρμόσει. Είναι ιδιαίτερα σημαντικό να εξαχθεί ο σωστός αριθμός παραγόντων ώστε να έχουν βάση και τα μετέπειτα αποτελέσματα. Όπως υποστήριξαν μάλιστα οι Henson και Roberts (2006), η απόφαση του ερευνητή για τον αριθμό παραγόντων επηρεάζει άμεσα τα αποτελέσματα που θα προκύψουν στη συνέχεια της έρευνας.

### 3.2.5 Γραμμική Παλινδρόμηση (Linear Regression)

Με τις δυνάμεις που δείχνουν καλή προσαρμογή και προέκυψαν από την παραγοντική ανάλυση, εφαρμόζεται γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή την εργασιακή δέσμευση. Με αυτή την ανάλυση θα εξαχθούν συμπεράσματα για το ποιες από τις δυνάμεις του χαρακτήρα που έδειξαν καλή προσαρμογή επηρεάζουν την μεταβλητή της εργασιακής δέσμευσης.

Η μέθοδος της απλής γραμμικής παλινδρόμησης εφαρμόζεται όταν είναι επιθυμητό να βρεθεί η μαθηματική σχέση που συνδέει δύο μεταβλητές (Χαλίκιας, Μανωλέσσου, Λάλου, 2015). Η πιο απλή μορφή συσχέτισης δύο μεταβλητών είναι η γραμμική και περιγράφεται από την ακόλουθη σχέση:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 x_i + \varepsilon_i$$

όπου

$Y_i$  είναι η εξαρτημένη μεταβλητή,  $x$  η ανεξάρτητη,  $\beta_0$  η τιμή της εξαρτημένης για  $x=0$ ,  $\beta_1$  η κλίση της ευθείας και  $\varepsilon_i$  το σφάλμα (το σφάλμα δείχνει την απόκλιση της εξαρτημένης μεταβλητής  $Y$  από την ευθεία της γραμμικής παλινδρόμησης) (Χαλίκιας κ. συν., 2015).

Αν υπάρχουν περισσότερες από μία μεταβλητές τότε η παραπάνω εξίσωση μετατρέπεται ως εξής και δίνει το μοντέλο πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης.

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{i1} + \dots + \beta_{p-1} X_{i,p-1} + \varepsilon_i, i = 1, \dots, n$$

Στην παρούσα έρευνα έγινε χρήση της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης καθώς υπήρχαν περισσότερες από μία ανεξάρτητες μεταβλητές (δυνάμεις).

#### Μέθοδος Ελάχιστων τετραγώνων

Συνεπώς, για την εκτίμηση των παραμέτρων  $\beta_0$  και  $\beta_1$  χρησιμοποιείται η μέθοδος των ελάχιστων τετραγώνων. Με τη μέθοδο αυτή η ευθεία που προσαρμόζεται καλύτερα στα δεδομένα που έχουν δοθεί είναι αυτή που ελαχιστοποιεί το άθροισμα των τετραγώνων των σφαλμάτων (καταλοίπων-residuals).

#### Συντελεστής $R^2$

Ένα μέτρο για να κρίνουμε αν η ευθεία παλινδρόμησης προσαρμόζεται ικανοποιητικά στα δεδομένα είναι ο συντελεστής προσδιορισμού  $R^2$  και πρέπει να είναι όσο το δυνατό μεγαλύτερος. Γενικά, ο  $R^2$  εκφράζει το ποσοστό της συνολικής διακύμανσης (μεταβλητότητας) που εξηγείται από το μοντέλο παλινδρόμησης.

#### F-Test

Ο F-έλεγχος είναι ο έλεγχος που εφαρμόζεται για να διαπιστωθεί αν υπάρχει γραμμική σχέση μεταξύ των  $X$  και  $Y$ , δηλαδή για το αν μια ευθεία είναι χρήσιμη για την ερμηνεία μέρους της μεταβλητότητας των δεδομένων (Χαλίκιας κ. συν., 2015). Ο έλεγχος που

γίνεται συγκεκριμένα είναι αν  $F < 1$ , τότε υπάρχει γραμμική σχέση μεταξύ των  $X$  και  $Y$ , ενώ αν  $F > 1$ , τότε δεν υπάρχει γραμμική σχέση.

Βασικές προϋποθέσεις της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης είναι:

- Η ύπαρξη γραμμικής σχέσης που συνδέει της μεταβλητές
- Η ανεξαρτησία μεταξύ των μεταβλητών (Έλεγχος Πολυσυγγραμμικότητας)
- Η κανονικότητα (επιθυμητότητα κανονικής κατανομής των μεταβλητών)

Όλες οι παραπάνω προϋποθέσεις καθώς και οι έλεγχοι που γίνονται για να διαπιστωθεί αν τηρούνται παρουσιάζονται αναλυτικά στο Κεφάλαιο 4.4.1.

## Κεφάλαιο 4 - Παρουσίαση αποτελεσμάτων

### 4.1 Χαρακτηριστικά του δείγματος

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την περιγραφική στατιστική, χρησιμοποιώντας το Jamovi. Η περιγραφική στατιστική εφαρμόστηκε στις καθαρές απαντήσεις, και όχι σε αυτές που αποκλείστηκαν χρησιμοποιώντας την ερώτηση ελέγχου (157 απαντήσεις) και τα αποτελέσματα έδωσαν σημαντικά συμπεράσματα για τα χαρακτηριστικά του δείγματος.

#### 4.1.1. Περιγραφική Στατιστική στις Ποιοτικές μεταβλητές

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζεται η περιγραφική στατιστική που έγινε στις ποιοτικές μεταβλητές του ερωτηματολογίου και αφορούν τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου A1, A2, A4, A5, A7 και A12 (Παράρτημα). Όπως είναι γνωστό από τη βιβλιογραφία ποιοτικές είναι οι μεταβλητές είναι αυτές που χωρίζονται σε κατηγορίες και δεν εκφράζονται με αριθμούς, εκτός αν επιλέγει ο ερευνητής να τις αντιπροσωπεύσει με αριθμούς για την πιο εύκολη παρουσίαση των δεδομένων. Μια κατηγορική ή αλλιώς ποιοτική μεταβλητή μπορεί ή να το ένα ή το άλλο. Για παράδειγμα η μεταβλητή φύλο μπορεί να πάρει τις πιθανές τιμές Άνδρας ή Γυναίκα.

Πριν περάσουμε στην επεξεργασία δεδομένων έγινε μια κωδικοποίηση των απαντήσεων σε αριθμητική μορφή προκειμένου να είναι πιο εύκολη η εισαγωγή και επεξεργασία τους στο Jamovi. Παρακάτω παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της περιγραφικής στατιστικής σε πίνακες συχνοτήτων, μαζί με τις κωδικοποιήσεις που έγιναν.

##### 1.φύλο\*

- άνδρας = 0
- γυναίκα = 1

Frequencies of Φύλο

Levels	Counts	% Of Total	Cumulative %
0	47	29.9 %	29.9 %
1	110	70.1 %	100.0 %

**Πίνακας 4.1.** Πίνακας συχνοτήτων και ποσοστών για το φύλο

Σύμφωνα με τον πίνακα, από τους 157 ερωτηθέντες οι 47 (**30%**) ήταν **άνδρες**, ενώ οι 110 (**70%**) ήταν **γυναίκες**. Παρατηρείται, λοιπόν μεγαλύτερη προθυμία από το γυναικείο φύλο στη συμμετοχή της έρευνας, γεγονός βέβαια που μπορεί να οφείλεται και στο ότι τα ερωτηματολόγια μοιράστηκαν κυρίως σε εταιρείες με είδη ρουχισμού (μεγάλη αλυσίδα καταστημάτων) και σε μεγάλη αλυσίδα σούπερ μάρκετ, όπου εργάζονται κυρίως γυναίκες.

\*Σε αυτό το σημείο αξίζει να αναφερθεί ότι αναφερόμαστε στο γενετικό φύλο και όχι στο κοινωνικό, που επιλέχθηκε να μην το συμπεριλάβουμε για απλούστευση της έρευνας.

## 2. περιοχή

- αστική = 1
- αγροτική = 2
- ημιαστική = 3

Frequencies of Περιοχή

Levels	Counts	% Of Total	Cumulative %
1	121	77.1 %	77.1 %
2	19	12.1 %	89.2 %
3	17	10.8 %	100.0 %

Πίνακας 4.2. Πίνακας συχνοτήτων και ποσοστών για την Περιοχή

Το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος αφορά άτομα που **κατοικούν σε αστική** περιοχή ( **121** από τους 157), ενώ ένα πολύ μικρό ποσοστό μόλις 36 από τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα κατοικούν σε μη αστικές περιοχές. Η παραπάνω παρατήρηση έχει νόημα όχι μόνο διότι το ερωτηματολόγιο μοιράστηκε σε άτομα που κατοικούν σε μεγάλες πόλεις, αλλά και γιατί όπως έχει αναφερθεί μοιράστηκε σε άτομα που εργάζονται σε κατάστημα με είδη ρουχισμού γνωστής αλυσίδας (ZARA) και σε υπαλλήλους γνωστής αλυσίδας καταστημάτων (Σκλαβενίτης), που συνήθως υπάρχουν μόνο σε μεγάλα αστικά κέντρα. Σε ημιαστικές και αγροτικές περιοχές τέτοια καταστήματα με ρούχα απουσιάζουν. Ταυτόχρονα σε ημιαστικές περιοχές μπορεί να υπάρχουν καταστήματα σούπερ μάρκετ, όμως απουσιάζουν από τις επαρχιακές περιοχές.

## 3. οικογενειακή κατάσταση

- Άγαμος/η = 1
- Έγγαμος/η = 2
- Διαζευγμένος = 3
- Χήρος/α = 4

Frequencies of Οικογενειακή Κατάσταση

Levels	Counts	% Of Total	Cumulative %
1	94	59.9 %	59.9 %
2	54	34.4 %	94.3 %
3	9	5.7 %	100.0 %

Πίνακας 4.3. Πίνακας συχνοτήτων και ποσοστών για την Οικογενειακή Κατάσταση

Άρα το **60% άγαμοι**, 34% έγγαμοι ενώ το 6% χωρισμένοι. Αυτός ο δείκτης μπορεί να δείχνει για το δείγμα μας ότι ίσως είναι άτομα πιο νεαρά σε ηλικία, ένα συμπέρασμα που θα τεκμηριωθεί και από τον ηλικιακό δείκτη.

## 4. επίπεδο εκπαίδευσης

- Δημοτικό-Γυμνάσιο = 1
- Λύκειο = 2
- ΑΕΙ/ΤΕΙ = 3

- Μεταπτυχιακό =4

Frequencies of Επίπεδο Εκπαίδευσης

Levels	Counts	% Of Total	Cumulative %
1	1	0.6 %	0.6 %
2	33	21.0 %	21.7 %
3	96	61.1 %	82.8 %
4	27	17.2 %	100.0 %

**Πίνακας 4.4.** Πίνακας συχνοτήτων και ποσοστών για το Επίπεδο Εκπαίδευσης

Ένα αμελητέο ποσοστό έχει τελειώσει μόνο το δημοτικό- γυμνάσιο, το 21% μόνο το λύκειο, ενώ **οι περισσότεροι έχουν τελειώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση και ένα 17%, το μεταπτυχιακό.** Συνεπώς οι περισσότεροι (123 από τους 157) που συμμετείχαν στην έρευνα έχουν υψηλό μορφωτικό επίπεδο. Είναι λογικό άτομα με υψηλό μορφωτικό επίπεδο να συμμετέχουν πιο εύκολα σε μια έρευνα, γιατί κατανοούν τη σημασία και θέλουν να βοηθήσουν στην πραγματοποίησή της.

## 5. Τομέας Εργασίας

- Δημόσιο Οργανισμό = 0
- Ιδιωτική εταιρεία = 1

Frequencies of Τομέας Εργασίας

Levels	Counts	% Of Total	Cumulative %
0	34	21.7 %	21.7 %
1	123	78.3 %	100.0 %

**Πίνακας 4.5.** Πίνακας συχνοτήτων και ποσοστών για τον Τομέα Εργασίας

Το **79% εργάζεται σε κάποια ιδιωτική εταιρεία**, ενώ το 21% σε κάποιο δημόσιο οργανισμό. Όπως προαναφέρθηκε το ερωτηματολόγιο μοιράστηκε κυρίως σε μεγάλο κατάστημα με είδη ρουχισμού και σε αλυσίδα σούπερ μάρκετ, συνεπώς τα αποτελέσματα βγάζουν νόημα.

## 6. Θέση ευθύνης

- Ναι = 0
- Όχι = 1

Frequencies of Θέση ευθύνης

Levels	Counts	% Of Total	Cumulative %
0	35	22.3 %	22.3 %
1	122	77.7 %	100.0 %

**Πίνακας 4.6.** Πίνακας συχνοτήτων και ποσοστών για τη Θέση Ευθύνης

Από τα αποτελέσματα του πίνακα συχνοτήτων παρατηρείται ότι οι περισσότεροι που συμμετείχαν στην έρευνα δεν έχουν θέση ευθύνης. Πιο συγκεκριμένα μόλις το 22,3% έχει κάποια υπεύθυνη θέση στην εταιρεία που εργάζεται.

## 7. Κλάδος Εργασίας

- είδη ρουχισμού = 1
- εστίαση = 2
- κατασκευαστικό κλάδο = 3
- δημόσιο = 4
- άλλο = 5

Frequencies of Κλάδος εργασίας

Levels	Counts	% Of Total	Cumulative %
1	33	21.0 %	21.0 %
2	15	9.6 %	30.6 %
3	5	3.2 %	33.8 %
4	32	20.4 %	54.1 %
5	72	45.9 %	100.0 %

**Πίνακας 4.7.** Πίνακας συχνοτήτων και ποσοστών για τον Κλάδο Εργασίας

Παρατηρείται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό (72 από τις 157) έχουν απαντήσει “άλλο” το οποίο περιλαμβάνει κυρίως άτομα που εργάζονται σε Σούπερ Μάρκετ. Αυτό συνέβη γιατί το ερωτηματολόγιο διαμορφώθηκε με τη λογική ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες θα εργάζονται στον κλάδο ένδυσης, καθώς θα διαμοιραζόταν σε καταστήματα του ομίλου INDITEX κάτι το οποίο δεν πραγματοποιήθηκε. Όπως είχε αναφερθεί σε προηγούμενο κεφάλαιο στόχος της διπλωματικής ήταν το ερωτηματολόγιο να διαμοιρασθεί σε υπαλλήλους γνωστής αλυσίδας καταστημάτων ρούχων.

### 4.1.2. Περιγραφική Στατιστική στις Ποσοτικές μεταβλητές

Ποσοτικές είναι οι μεταβλητές που αντιπροσωπεύουν μετρήσιμες έννοιες και μπορούν να εκφραστούν με αριθμούς. Τέτοιες μεταβλητές υπάρχουν στις ερωτήσεις A3, A8, A9, A10, A11 και A13. Τα αποτελέσματα τις περιγραφικής στατιστικής στις απαντήσεις των ερωτήσεων που προαναφέρθηκαν παρουσιάζονται στον πίνακα που ακολουθεί.

## Descriptives

	Ηλικία	Χρόνια Εμπειρίας	Χρόνια στον οργανισμό	Αριθμός εργαζομένων	Ώρες/εβδομάδα	Συνέπεια
N	157	157	157	157	157	157
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	35.0	12.2	6.40	2365	35.7	8.42
Median	31	10.0	3.00	45	40	3
Standard deviation	11.4	10.5	7.50	6676	13.5	19.2
Minimum	19	0.00	0.0625	0	2	0
Maximum	62	36.0	30.0	28000	72	200

**Πίνακας 4.8.** Αποτελέσματα περιγραφικής στατιστικής για τις μεταβλητές Ηλικία, Χρόνια Εμπειρίας, Συνέπεια, Χρόνια στον οργανισμό, Αριθμός εργαζομένων και Ώρες εργασίας/Εβδομάδα

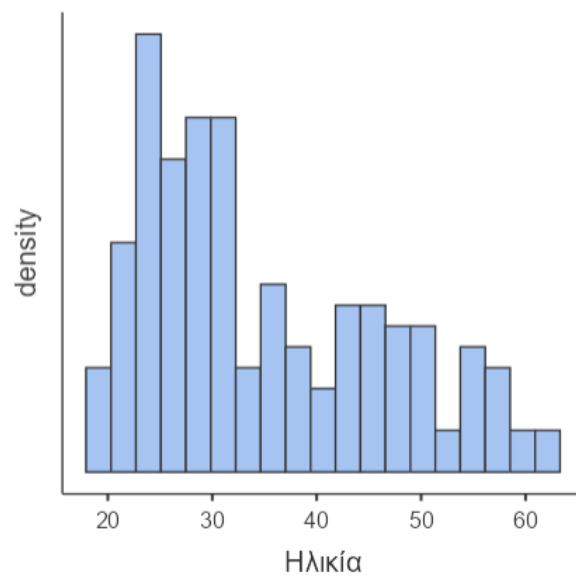
Από τον Πίνακα 4.8 παρατηρείται ότι ο μέσος όρος ηλικίας των συμμετεχόντων είναι 35 έτη, που σημαίνει ότι συμμετείχαν κυρίως άτομα νεαρής ηλικίας στην έρευνα. Όπως είχε παρατηρηθεί και από την ερώτηση που αφορούσε την οικογενειακή κατάσταση οι περισσότεροι συμμετέχοντες είναι ανύπανδροι, πράγμα που πλέον βγάζει απόλυτα νόημα καθώς ο μέσος όρος ηλικίας είναι χαμηλός.

Ο μέσος όρος για τα έτη εμπειρίας είναι 10 χρόνια, ενώ ο μέσος όρος ετών εργασίας στον ίδιο οργανισμό είναι περίπου 6 έτη. Αυτό είναι ιδιαίτερος σημαντικό συμπέρασμα, καθώς θα μπορούσε να είναι δείγμα υψηλής εργασιακής δέσμευσης αφού οι περισσότεροι συμμετέχοντες έχουν παραμείνει αρκετό διάστημα στην εταιρεία που εργάζονται μέχρι και σήμερα.

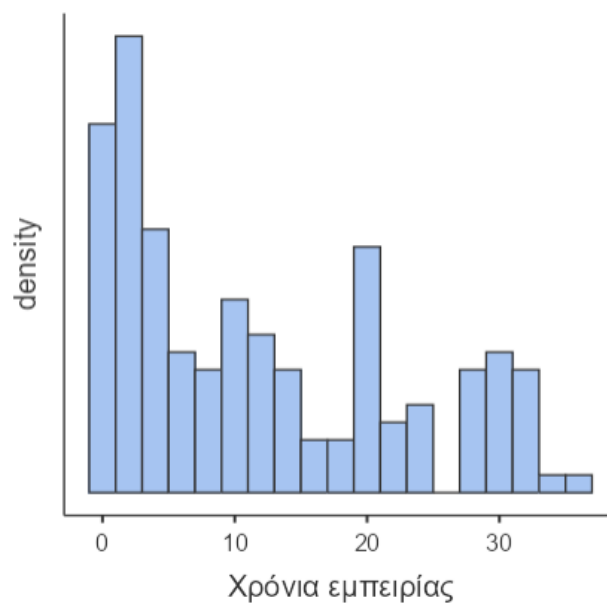
Παράλληλα σημαντικά συμπεράσματα μπορούν να εξαχθούν από τη μεταβλητή της Συνέπειας. Στη συγκεκριμένη ερώτηση ο συμμετέχων δήλωνε τον αριθμό των ημερών που δεν αισθανόταν καλά τους τελευταίους μήνες και παρ' όλα αυτά πήγε στην εργασία του. Ο αριθμός αυτός είναι επιθυμητό να έχει χαμηλό μέσο όρο, αρχικά γιατί αν κάποιος τους τελευταίους μήνες για παράδειγμα δεν αισθανόταν καλά και αναγκαζόταν να παρευρεθεί στη δουλειά του σημαίνει ότι δυσανασχετεί και δεν αντιμετωπίζει την εργασία του με θετικά συναισθήματα.

Από το μέσο όρο αριθμού εργαζομένων απορρέει το συμπέρασμα ότι οι περισσότεροι εργάζονται σε μεγάλες εταιρείες, πιθανότατα πολυεθνικές. Αυτό συμβαίνει γιατί το ερωτηματολόγιο μοιράστηκε κυρίως σε άτομα που εργάζονται σε γνωστή αλυσίδα σούπερ μάρκετ και καταστημάτων ειδών ρουχισμού. Τέλος από το μέσο όρο των ωρών εργασίας συμπεραίνεται ότι οι περισσότεροι εργάζονται με πλήρη απασχόληση.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα ιστογράμματα, όπως προέκυψαν από την επεξεργασία δεδομένων στο Jamoní, για κάθε μία από τις παραπάνω μεταβλητές. Τα ιστογράμματα προσφέρουν οπτική παρουσίαση της κατανομής των απαντήσεων. Από τα ιστογράμματα παρατηρείται ότι τα δεδομένα δεν ακολουθούν κανονική κατανομή. Μόνο οι απαντήσεις που αφορούν τις ώρες εργασίας ανά εβδομάδα φαίνεται να τη προσεγγίζουν, ενώ τα υπόλοιπα έχουν κατανομή με θετική ασυμμετρία ή τη προσεγγίζουν όπως γίνεται κατανοητό από τις εικόνες που ακολουθούν.

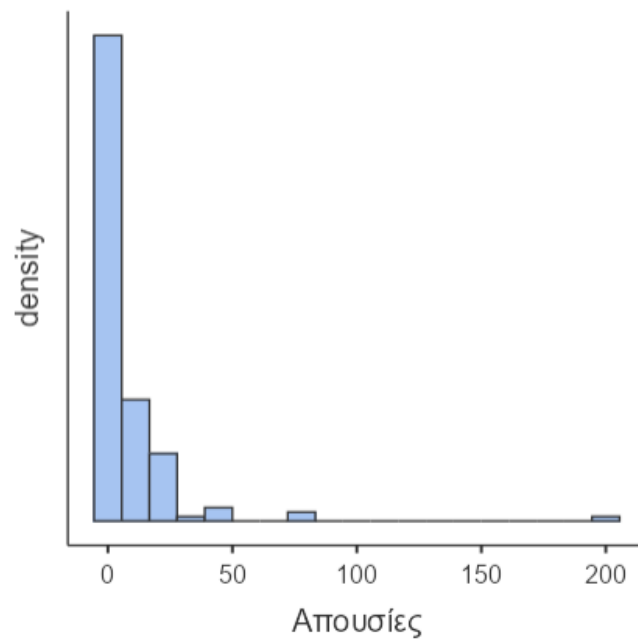


**Εικόνα 4.1.** Ιστόγραμμα για την ηλικία

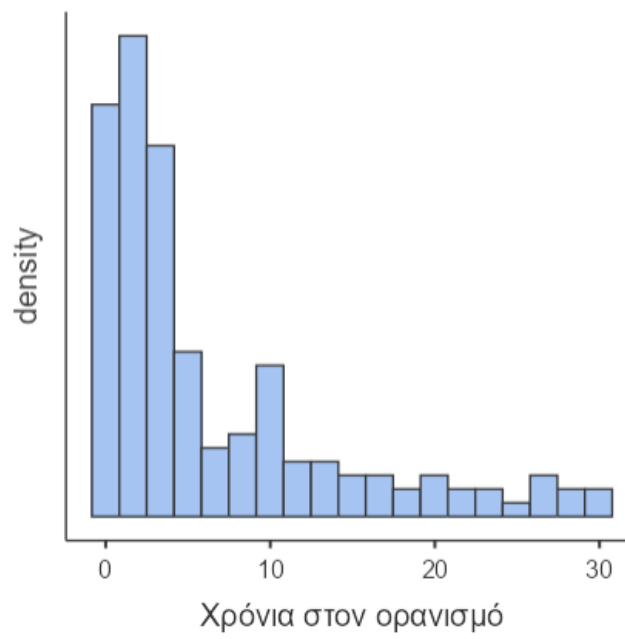


**Εικόνα 4.2.** Ιστόγραμμα για τα χρόνια εμπειρίας

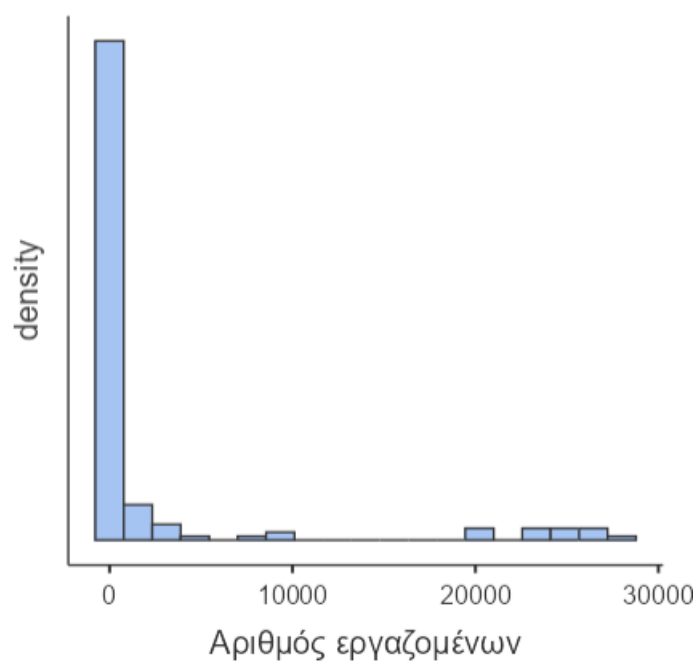




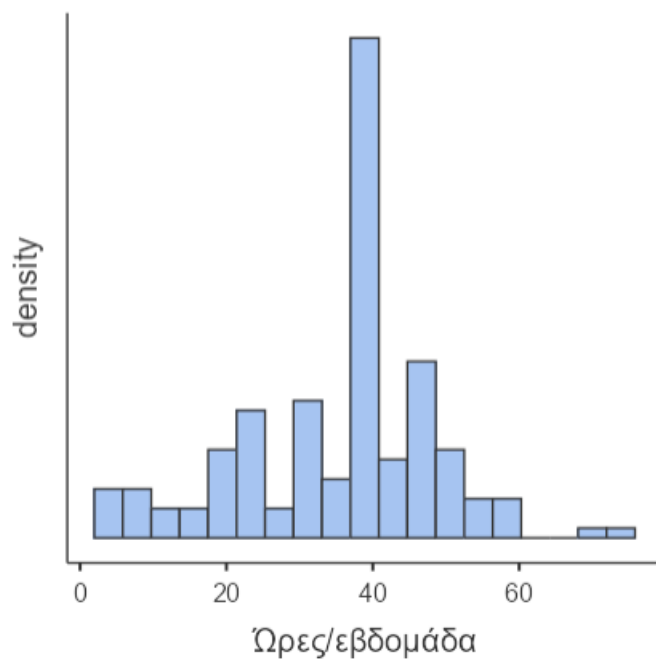
**Εικόνα 4.3.** Ιστόγραμμα για τις απουσίες



**Εικόνα 4.4.** Ιστόγραμμα για τα χρόνια στον οργανισμό



**Εικόνα 4.5.** Ιστόγραμμα για τον αριθμό των εργαζομένων στον οργανισμό



**Εικόνα 4.6.** Ιστόγραμμα για τις Ωρες εργασίας ανά εβδομάδα

### 4.1.3. Παρουσίαση δημογραφικών

Με σκοπό να κατανοηθεί περαιτέρω η ποιότητα του δείγματος και τα χαρακτηριστικά, στο παρόν υπό-κεφάλαιο θα παρουσιασθούν σχέσεις που αφορούν το φύλο και την ηλικία. Χρησιμοποιώντας συγκεντρωτικούς πίνακες στο excel, μπορούμε να αποκτήσουμε καλύτερη εικόνα για το δείγμα. Παράλληλα, η ηλικία χωρίστηκε σε ηλικιακές ομάδες με σκοπό να υπάρχει καλύτερη εικόνα για το πως η ηλικία επιδρά στους υπόλοιπους παράγοντες.

#### 4.1.3.1 Κατανομή δείγματος ανάλογα με το Φύλο και την Ηλικία

Ηλικία	Φύλο*		
	Άνδρας	Γυναίκα	Σύνολο
19-28 (νέοι ενήλικες)	15 (32%)	46 (41,9%)	61 (38,9%)
29-38 (ενήλικες)	17 (36,2%)	25 (22,7%)	42 (26,8%)
39-48 (ενήλικες προς μέση ηλικία)	9 (19,1%)	21 (19,1%)	30 (19,1 %)
49-58 (μεσήλικες)	5 (10,6%)	15 (13,6%)	20 (12,7%)
59-68 (υπερήλικες)	1(2,1%)	3 (2,7%)	4 (2,5%)
<b>Σύνολο</b>	<b>47 (100%)</b>	<b>110 (100%)</b>	<b>157 (100%)</b>

Πίνακας 4.9. Συγκεντρωτικός Πίνακας για Φύλο-Ηλικία

Από τον Πίνακα 4.9 παρατηρείται εύκολα αυτό που προηγουμένως είχε προκύψει μόνο από το μέσο όρο ηλικίας συμμετεχόντων, ότι στην έρευνα συμμετείχαν κυρίως άτομα νεαρής ηλικίας. Πιο συγκεκριμένα, 61 άτομα από τα 157 (38,9%) ανήκουν στην ηλικιακή κατηγορία 19-28 (νέοι ενήλικες) και προέρχεται κυρίως από το γυναικείο πληθυσμό. Σημαντικό επίσης είναι το ποσοστό συμμετεχόντων στις ηλικίες μεταξύ 29 και 38 επίσης κυρίως από το γυναικείο πληθυσμό. Το ανδρικό φύλο επίσης είχε μεγαλύτερα ποσοστά συμμετοχής στην έρευνα στις δύο προηγούμενες ηλικιακές κατηγορίες. Το χαμηλότερο ποσοστό σημειώνεται στους υπερήλικες με μόλις συνολικά 4 άτομα να έχουν απαντήσει το ερωτηματολόγιο, ένα συμπέρασμα απόλυτα λογικό αν αναλογιστούμε ότι το εργασιακό δυναμικό στο χώρο της Ελλάδας κυμαίνεται από ηλικίες 25 μέχρι 64, με σημαντική μείωση εργαζομένων από την ηλικία των 55 και έπειτα (ΕΛΣΤΑΤ- Τμήμα έρευνας εργατικού δυναμικού).

#### 4.1.3.2 Περιοχή κατοικίας ανάλογα με το Φύλο και την Ηλικία

- Περιοχή κατοικίας- Φύλο

Περιοχή	Φύλο		
	Άνδρας	Γυναίκα	Σύνολο
1= αστική	35 (74,5%)	86 (78,2%)	121 (77,1%)
2 = αγροτική	9 (19,1%)	10 (9,1%)	19 (12,1%)
3 = ημιαστική	3 (6,4%)	14 (12,7%)	17 (10,8%)
<b>Σύνολο</b>	<b>47 (100%)</b>	<b>110 (100%)</b>	<b>157 (100%)</b>

**Πίνακας 4.10.** Συγκεντρωτικός Πίνακας για Περιοχή-Φύλο

Από τον πίνακα φαίνεται ότι τόσο οι περισσότεροι άνδρες όσο και οι γυναίκες κατοικούν σε αστικές περιοχές, με ποσοστά 74,5% και 78,2% αντίστοιχα. Όσον αφορά το δείγμα, από τις γυναίκες που συμμετείχαν φαίνεται να είναι ελάχιστες αυτές που κατοικούν σε αγροτική περιοχή με ποσοστό 9,1% έναντι 19,1% των ανδρών. Τέλος, για την ημιαστική περιοχή φαίνεται να κατοικούν οι λιγότεροι από τους άνδρες του δείγματος.

• **Περιοχή κατοικίας- Ηλικία**

Περιοχή	Ηλικία					
	19-28	29-38	39-48	49-58	59-68	Σύνολο
1 = αστική	47 (77.1%)	30 (71.4%)	24 (80%)	16 (80%)	4 (100%)	121 (77.1%)
2 = αγροτική	7 (11.5%)	3 (7.1%)	5 (16.7%)	4 (20%)		19 (12.1%)
3 = ημιαστική	7 (11.5%)	9 (21.4%)	1 (3.3%)			17 (10.8%)
<b>Σύνολο</b>	<b>61 (100%)</b>	<b>42 (100%)</b>	<b>30 (100%)</b>	<b>20 (100%)</b>	<b>4 (100%)</b>	<b>157 (100%)</b>

**Πίνακας 4.11.** Συγκεντρωτικός Πίνακας για Περιοχή-Ηλικία

Παρατηρείται ότι από τον συνολικό πληθυσμό, όλες οι ηλικιακές ομάδες κατοικούν με μεγαλύτερο ποσοστό στα αστικά κέντρα. Πιο συγκεκριμένα, η ηλικιακή ομάδα 19-28 με ποσοστό 77,1% κατοικεί σε αστικές περιοχές και με ποσοστό 11,5% εξίσου σε αγροτικές και ημιαστικές. Η ομάδα των 29-39, κατοικεί σε αστικές περιοχές με ποσοστό 71,4%, με 21,4% σε ημιαστικές και το χαμηλότερο ποσοστό σημειώνεται για τις αγροτικές περιοχές (7,1%). Για την ομάδα των 39-48 επίσης υπερισχύει το ποσοστών αυτών που κατοικούν στις αστικές περιοχές έναντι των άλλων δύο. Τέλος, από την ομάδα των 59-68 όλοι όσοι συμμετείχαν στην έρευνα κατοικούν σε αστικά κέντρα.

#### 4.1.3.3 Οικογενειακή κατάσταση ανάλογα με το Φύλο και την Ηλικία

• **Οικογενειακή Κατάσταση – Φύλο**

Οικογενειακή Κατάσταση	Φύλο		
	Άνδρας	Γυναίκα	Σύνολο
1 = Άγαμος/η	32 (68,1%)	62 (56,4%)	94 (59,9%)
2 = Έγγαμος/η	14 (29,8%)	40 (36,3%)	54 (34,4%)
3 = Διαζευγμένος/η	1 (2,1%)	8 (7,3%)	9 (5,7%)
4 = Χήρος/α			
<b>Σύνολο</b>	<b>47 (100%)</b>	<b>110 (100%)</b>	<b>157 (100%)</b>

**Πίνακας 4.12.** Συγκεντρωτικός Πίνακας για Οικογενειακή Κατάσταση-Φύλο

Από τον Πίνακα 4.12 παρατηρείται ότι το 60% του συνολικού δείγματος είναι άγαμοι, συνεισφέροντας περισσότερο σε αυτό το ποσοστό οι γυναίκες. Από τον πληθυσμό των ανδρών 32 είναι άγαμοι και μόλις 14 παντρεμένοι. Αναλογικά στους πληθυσμούς των φύλων τα ποσοστά είναι περίπου ίσα κατανεμημένα, με μικρή υπερίσχυση των ανδρών στην κατηγορία άγαμος.

• **Οικογενειακή Κατάσταση- Ηλικία**

Ηλικία	Οικογενειακή Κατάσταση				Σύνολο
	1	2	3	4	
19-28 (νέοι ενήλικες)	58 (61,7%)	1 (1,9%)	2 (22,2%)		61 (38,9%)
29-38 (ενήλικες)	28 (29,8%)	14 (26%)			42 (26,8%)
39-48 (ενήλικες προς μέση ηλικία)	6 (6,4%)	19 (35,1%)	5 (55,6%)		30 (19,1%)
49-58 (μεσήλικες)	2 (2,1%)	17 (31,5%)	1 (11,1%)		20 (12,7%)
59-68 (υπερήλικες)		3 (5,5%)	1 (11,1%)		4 (2,5%)
<b>Σύνολο</b>	<b>94 (100%)</b>	<b>54(100%)</b>	<b>9 (100%)</b>		<b>157 (100%)</b>

**Πίνακας 4.13.** Συγκεντρωτικός Πίνακας για Οικογενειακή Κατάσταση-Ηλικία

Οικογενειακή Κατάσταση
1 = Άγαμος/η
2 = Έγγαμος/η
3 = Διαζευγμένος/η
4 = Χήρος/α

Ο παραπάνω πίνακας φαίνεται να επαληθεύει για άλλη μια φορά ότι άτομα μικρής ηλικίας δεν είναι έγγαμα. Όπως παρατηρείται από τους ερωτηθέντες που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 19-28 χρόνων, μόλις 1 (από τους 61) είναι έγγαμος και 2 διαζευγμένοι, ενισχύοντας έτσι το χαμηλό ποσοστό άγαμων ατόμων στο σύνολο του δείγματος. Το μεγαλύτερο ποσοστό έγγαμων προέρχεται από την ηλικιακή ομάδα των ενηλίκων που οδεύουν προς τη μέση ηλικία (35,1%) και σε αμέσως επόμενο ποσοστό από την ομάδα των μεσήλικων (31,5%).

#### 4.1.3.4 Επίπεδο εκπαίδευσης ανάλογα με το Φύλο και την Ηλικία

• **Επίπεδο εκπαίδευσης- Φύλο**

Επίπεδο Εκπαίδευσης	Φύλο		
	Άνδρας	Γυναίκα	Σύνολο
1 = Δημοτικό/Γυμνάσιο		1 (0,9%)	1 (0,6%)
2 = Λύκειο	9 (19,1%)	24 (21,8%)	33 (21%)
3 = ΑΕΙ/ΤΕΙ	31 (66%)	65 (59,1%)	96 (61,2%)
4 = Μεταπτυχιακό	7 (14,9%)	20 (18,2%)	27 (17,2%)
<b>Σύνολο</b>	<b>47 (100%)</b>	<b>110 (100%)</b>	<b>157 (100%)</b>

**Πίνακας 4.14.** Συγκεντρωτικός Πίνακας για Επίπεδο εκπαίδευσης-Φύλο

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρείται ότι μόλις 1 άτομο από τα 157, έχει τελειώσει το Γυμνάσιο/Λύκειο. Ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό συνολικά 61,2% φαίνεται να έχουν ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση. Παράλληλα τα υψηλότερα ποσοστά και για τους άνδρες και για τις γυναίκες εντοπίζονται στην κατηγορία 3, για

το επίπεδο εκπαίδευσης (66% και 59,1% αντίστοιχα). Τα ποσοστά για τις υπόλοιπες κατηγορίες μορφωτικού επιπέδου φαίνονται αναλυτικά στον Πίνακα 4.14 και δημιουργούν μια ξεκάθαρη εικόνα ότι το μορφωτικό επίπεδο του συνολικού δείγματος είναι αρκετά υψηλό. Τέλος, σημαντική είναι η παρατήρηση ότι τα ποσοστά ανάμεσα στα δύο φύλα φαίνεται να έχουν παρόμοια κατανομή και μικρές διαφοροποιήσεις.

• **Επίπεδο εκπαίδευσης- Ηλικία**

Ηλικία	Επίπεδο Εκπαίδευσης				
	1	2	3	4	Σύνολο
19-28 (νέοι ενήλικες)		8 (24,2%)	45 (46,9%)	8 (29,6%)	61 (38,9%)
29-38 (ενήλικες)		7 (21,2%)	28 (29,2%)	7 (26%)	42 (26,8%)
39-48 (ενήλικες προς μέση ηλικία)		14 (42,4%)	10 (10,4%)	6 (22,2%)	30 (19,1%)
49-58 (μεσήλικες)	1 (100%)	4 (12,2%)	10 (10,4%)	5 (18,5%)	20 (12,7%)
59-68 (υπερήλικες)			3 (3,1%)	1 (3,7%)	4 (2,5%)
<b>Σύνολο</b>	<b>1 (100%)</b>	<b>33 (100%)</b>	<b>96 (100%)</b>	<b>27 (100%)</b>	<b>157</b>

**Πίνακας 4.15.** Συγκεντρωτικός Πίνακας για Επίπεδο εκπαίδευσης-Ηλικία

Επίπεδο Εκπαίδευσης
1 = Δημοτικό/Γυμνάσιο
2 = Λύκειο
3 = ΑΕΙ/ΤΕΙ
4 = Μεταπτυχιακό

Από τον Πίνακα 4.15 παρατηρείται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό (περίπου 47% των ερωτηθέντων), εντοπίζεται στην ηλικιακή κατηγορία 19-28 που έχουν ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση. Παράλληλα, η ηλικιακή κατηγορία με το υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο φαίνεται να είναι επίσης αυτή μεταξύ 19 και 28 ετών. Οι περισσότεροι ενήλικες προς μέση ηλικία (39-48) φαίνεται ότι έχουν τελειώσει το Λύκειο και μόλις ένα 10% κατέχει πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ.

#### **4.1.3.5 Θέση ευθύνης ανάλογα με το Φύλο, την Ηλικία, τα Χρόνια εμπειρίας και τα Χρόνια παραμονής στον Οργανισμό**

Στο παρόν κεφάλαιο θεωρήσαμε ότι θα έχει ενδιαφέρον να εξετασθεί η θέση ευθύνης με βάση όχι μόνο το φύλο και την ηλικία, αλλά και τις μεταβλητές που αφορούν τα χρόνια εργασιακής εμπειρίας και τα χρόνια παραμονής στον ίδιο οργανισμό. Αυτή η σκέψη προέκυψε από το γεγονός ότι συνήθως άτομα που κατέχουν θέσεις ευθύνης έχουν υψηλότερη εργασιακή εμπειρία και είναι αρκετό χρονικό διάστημα στην ίδια εταιρεία. Για διαπιστωθεί λοιπόν αν η παραπάνω υπόθεση ισχύει και στα δεδομένα της παρούσας έρευνας η θέση ευθύνης εξετάστηκε και σε συνάρτηση με τις προαναφερθείσες μεταβλητές.

- **Θέση ευθύνης- Φύλο**

Θέση ευθύνης	Φύλο		
	Άνδρας	Γυναίκα	Σύνολο
0 = ΝΑΙ	14 (29,8%)	21 (19,1%)	35 (22,3%)
1 = ΟΧΙ	33 (70,2%)	89 (80,9%)	122 (77,7%)
<b>Σύνολο</b>	<b>47 (100%)</b>	<b>110 (100%)</b>	<b>157 (100%)</b>

**Πίνακας 4.16.** Συγκεντρωτικός Πίνακας για Θέση ευθύνης-Φύλο

Από τον Πίνακα 4.16, παρατηρείται ότι οι περισσότερες θέσεις ευθύνης ανήκουν στους άνδρες με ποσοστό 29,8%, αναλογικά με τις γυναίκες που έχουν ποσοστό θέσεων ευθύνης 19,1%. Συνολικά το μεγαλύτερο πλήθος του δείγματος φαίνεται να μην έχει κάποια θέση ευθύνης με ποσοστό 77,7%.

- **Θέση ευθύνης- Ηλικία**

Ηλικία	Θέση ευθύνης		
	0 = ΝΑΙ	1 = ΟΧΙ	Σύνολο
19-28 (νέοι ενήλικες)	6 (17,1%)	55 (45,1%)	61 (38,9%)
29-38 (ενήλικες)	15 (42,9%)	27 (22,1%)	42 (26,8%)
39-48 (ενήλικες προς μέση ηλικία)	7 (20%)	23 (18,8%)	30 (19,1%)
49-58 (μεσήλικες)	6 (17,1%)	14 (11,5%)	20 (12,7%)
59-68 (υπερήλικες)	1 (2,9%)	3 (2,5%)	4 (2,5%)
<b>Σύνολο</b>	<b>35 (100%)</b>	<b>122 (100%)</b>	<b>157 (100%)</b>

**Πίνακας 4.17.** Συγκεντρωτικός Πίνακας για Θέση ευθύνης-Ηλικία

Από τον Πίνακα 4.15, είναι προφανές ότι η ηλικιακή ομάδα με τις περισσότερες θέσεις ευθύνης είναι οι ενήλικοι 29-38 ετών (42,9%), μια παρατήρηση που συμβαδίζει με το γεγονός ότι η συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα ήταν δεύτερη σε υψηλό μορφωτικό επίπεδο μετά την ηλικιακή ομάδα των 19-28 ετών. Δεύτερη σε θέσεις ευθύνης είναι η ηλικιακή ομάδα των 39-48, με ποσοστό 20%, παρά το γεγονός ότι από τον Πίνακα 4.15 ήταν η ηλικία με το χαμηλότερο μορφωτικό επίπεδο συγκριτικά με τις άλλες. Αυτό μπορεί να οφείλεται και σε άλλους παράγοντες που επιδρούν στο να αποκτήσει κάποιος θέση ευθύνης, όπως τα χρόνια εμπειρίας και τα χρόνια στον ίδιο οργανισμό, παράγοντες που θα εξηγηθεί τι επιρροή έχουν σε επόμενους συγκεντρωτικούς πίνακες.

- **Θέση ευθύνης- Χρόνια εμπειρίας**

Χρόνια Εμπειρίας	Θέση ευθύνης		
	0 = ΝΑΙ	1 = ΟΧΙ	Σύνολο
0-10	11 (31,4%)	66 (54,1%)	77 (49%)
10-20	10 (28,6%)	23 (18,9%)	33 (21%)
20-30	8 (22,9%)	22 (18%)	30 (19,1%)
30-40	6 (17,1%)	11 (9%)	17 (10,9%)
<b>Σύνολο</b>	<b>35 (100%)</b>	<b>122 (100%)</b>	<b>157 (100%)</b>

**Πίνακας 4.18.** Συγκεντρωτικός Πίνακας για Θέση ευθύνης-Χρόνια εμπειρίας

Τα περισσότερα άτομα με θέση ευθύνης φαίνεται να έχουν εργασιακή εμπειρία από 0-10 έτη, με ποσοστό 31,4%. Με ποσοστό 28,6%, είναι τα άτομα με θέση ευθύνης που έχουν εργασιακή εμπειρία από 10-20 έτη. Το μεγαλύτερο ποσοστό (54,1%) στον Πίνακα 4.18 εντοπίζεται στα άτομα που δεν έχουν Θέση ευθύνης και έχουν λίγα χρόνια εμπειρίας, δηλαδή η πλειοψηφία του δείγματος δεν έχει υπεύθυνη θέση και μικρή εργασιακή εμπειρία.

• **Θέση ευθύνης- Χρόνια στον οργανισμό**

Χρόνια στον οργανισμό	Θέση ευθύνης		
	0 = ΝΑΙ	1 =ΟΧΙ	Σύνολο
<1	3 (8,7%)	28 (23%)	31 (19,8%)
1-6	15 (43%)	58 (47,5%)	73 (46,5%)
6-11	10 (28,6%)	12 (9,8%)	22 (14%)
11-16	3 (8,6%)	8 (6,6%)	11 (7%)
16-21	1 (2,7%)	7 (5,7%)	8 (5%)
21-26	2 (5,7%)	3 (2,5%)	5 (3,2%)
26-31	1 (2,7%)	6 (4,9%)	7 (4,5%)
<b>Σύνολο</b>	<b>35 (100%)</b>	<b>122 (100%)</b>	<b>157 (100%)</b>

**Πίνακας 4.19.** Συγκεντρωτικός Πίνακας για Θέση ευθύνης-Χρόνια στον οργανισμό

Τις περισσότερες θέσεις ευθύνης φαίνεται να έχουν άτομα με παραμονή στον οργανισμό από 1-6 έτη, με ποσοστό 43% και με ποσοστό 28,6% αυτοί που είναι στην ίδια εταιρεία από 6-11 έτη. Ενώ θα ήταν αναμενόμενο όσο αυξάνονται τα έτη στον οργανισμό να είναι περισσότερα άτομα με θέσεις ευθύνης κάτι τέτοιο δεν παρατηρείται και δε θα έπρεπε να είναι και απόλυτο.

#### **4.1.3.6 Συνέπεια ανάλογα με το Φύλο και την Ηλικία**

Σε αυτό το σημείο είναι ιδιαίτερα σημαντικό να σημειωθεί ότι το πόσο απουσιάζει κάποιος από την εργασία του είναι δείγμα burnout, καθώς όπως έχει διαπιστωθεί από την βιβλιογραφία άτομα με εξουθένωση (burnout), τείνουν να απουσιάζουν πιο συχνά από το περιβάλλον εργασίας τους (Boritz, Rugulies, Christensen, Villadsen & Kristensen). Μέχρι 14 απουσίες φαίνονται λογικές, για λόγους ασθένειάς ή ανωτέρα βία, πέρα από την κανονική άδεια του εργαζόμενου. Οι 30 απουσίες και επάνω θα έπρεπε να δημιουργούν προβληματισμό. Από την άλλη, η παρουσία του εργαζομένου στο χώρο εργασίας ακόμα και τις μέρες που δεν αισθάνεται καλά, δείχνει συνέπεια και αναγνώριση της αξίας της εργασίας. Πολλοί θα έλεγαν ότι όσο αυξάνονται οι μέρες που κάποιος δεν αισθάνεται καλά και παρευρίσκεται στη δουλειά του είναι θετικό δείγμα εντοπισμού δέσμευσης, κάτι το οποίο όμως δεν ισχύει αν αναλογιστούμε ότι πολλές τέτοιες μέρες δείχνουν δυσανασχέτηση για την εργασία. Συνεπώς, ο αριθμός ημερών συνέπειας θα έπρεπε να είναι χαμηλός. Για παράδειγμα, άτομα που έχουν απαντήσει πάνω από 40 μέρες τους τελευταίους μήνες σημαίνει ότι συχνά δυσκολεύονται να παρευρεθούν στο χώρο εργασίας.



• Συνέπεια- Φύλο

Συνέπεια (ημέρες/μήνες)	Φύλο		
	Άνδρας	Γυναίκα	Σύνολο
0-14	40 (85,1%)	92 (83,7%)	132 (84,1%)
15-29	5 (10,7%)	13 (11,8%)	18 (11,5%)
30-44		3 (2,7%)	3 (1,9%)
45-59	1 (2,1%)		1 (0,6%)
75-89		2 (1,8%)	2 (1,3%)
195-209	1 (2,1%)		1 (0,6%)
<b>Σύνολο</b>	<b>47 (100%)</b>	<b>110 (100%)</b>	<b>157 (100%)</b>

Πίνακας 4.20. Συγκεντρωτικός Πίνακας για Συνέπεια-Φύλο

Από τον Πίνακα 4.20 φαίνεται ότι συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων (84,1%) έχουν λίγες μέρες που δεν αισθάνονται καλά αλλά παρευρίσκονται στην εργασία τους, (0-14 μέρες τους τελευταίους μήνες) κάτι το οποίο είχε διαπιστωθεί και σε προηγούμενοι ανάλυση από τον μέσο όρο ο οποίος ήταν χαμηλός. Παρατηρώντας επιμέρους για τα δύο φύλλα φαίνονται παρόμοια ποσοστά, με 85,1% στους άνδρες και 83,7% στις γυναίκες. Μικρότερα ποσοστά περίπου 11% και για τα δύο φύλλα εντοπίζονται, στις 15-29 μέρες. Αυτή η ομοιομορφία στα ποσοστά δείχνει ότι τα δύο φύλλα είναι εξίσου συνεπή στην εργασία τους. Τέλος, πρέπει να αναφερθούμε στα άτομα που δήλωσαν περισσότερες από 30 απουσίες αποτελούν μόλις το 4,5 % του δείγματος. Αυτό σημαίνει ότι αυτά τα άτομα αυτά ή απάντησαν αυθαίρετα στις ερωτήσεις ή όντως η παρουσία στη δουλειά τους τους δημιουργεί αρνητικά συναισθήματα.

• Συνέπεια- Ηλικία

Ηλικία	Συνέπεια (ημέρες/μήνες)						
	0-14	15-29	30-44	45-59	75-89	195-209	Σύνολο
19-28	50 (37,9%)	7 (39%)	3 (100%)		1 (50%)		61 (38,9%)
29-38	40 (30,3%)	2 (11,1%)					42 (26,8%)
39-48	23 (17,4%)	4 (22,2%)		1 (100%)	1 (50%)	1 (100%)	30 (19,1%)
49-58	15 (11,4%)	5 (27,7%)					20 (12,7%)
59-68	4 (3%)						4 (2,5%)
<b>Σύνολο</b>	<b>132 (100%)</b>	<b>18 (100%)</b>	<b>3 (100%)</b>	<b>1 (100%)</b>	<b>2 (100%)</b>	<b>1 (100%)</b>	<b>157 (100%)</b>

Πίνακας 4.21. Συγκεντρωτικός Πίνακας για Συνέπεια-Ηλικία

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρείται ότι η πιο συνεπής ηλικιακή ομάδα ήταν αυτή των 19-28 χρόνων, με ποσοστό 37,9%, δεύτερη ομάδα σε συνέπεια είναι οι ηλικίες 29-38 με ποσοστό 30,3%.

#### 4.1.3.7 Χρόνια εργασιακής εμπειρίας ανάλογα με το Φύλο και την Ηλικία

- Χρόνια εμπειρίας- Φύλο

Χρόνια εμπειρίας	Φύλο		
	Άνδρας	Γυναίκα	Σύνολο
0-10	20 (42,6%)	57 (51,8%)	77 (49%)
10-20	13 (27,7%)	20 (18,2%)	33 (21%)
20-30	9 (19,1%)	21 (19,1%)	30 (19,1%)
30-40	5 (10,6%)	12 (10,9%)	17 (10,9%)
<b>Σύνολο</b>	<b>47 (100%)</b>	<b>110 (100%)</b>	<b>157 (100%)</b>

Πίνακας 4.22. Συγκεντρωτικός Πίνακας για Χρόνια εμπειρίας-Φύλο

Από τον πίνακα 4.22 φαίνεται οι περισσότεροι άνδρες έχουν λίγα χρόνια εργασιακής εμπειρίας με ποσοστό 42,6%. Το ίδιο συμβαίνει και για τις γυναίκες με ποσοστό 51,8%. Όπως έχει προαναφερθεί τα λίγα χρόνια εργασιακής εμπειρίας οφείλονται στο γεγονός ότι συμμετείχαν στην έρευνα τόσο άνδρες όσο και γυναίκες νεαρής ηλικίας. Από τους άνδρες 30-40 χρόνια προϋπηρεσίας είχε μόλις το 10,6%, και μάλιστα κοντινό ποσοστό (10,9%) παρατηρείται και στο γυναικείο πληθυσμό που είχε πολυετή εργασιακή εμπειρία. Για άλλη μια φορά τα ποσοστά σε όλες τις κατηγορίες κυμαίνονται σε ίδια ποσοστά, εντοπίζοντας ομοιομορφία του δείγματος όσον αφορά τα δύο φύλα.

- Χρόνια εμπειρίας- Ηλικία

Ηλικία	Χρόνια εμπειρίας				
	0-10	10-20	20-30	30-40	Σύνολο
19-28	61 (79,2%)				61 (38,9%)
29-38	15 (19,5%)	25 (75,8%)	2 (6,7%)		42 (26,6%)
39-48	1 (1,3%)	7 (21,2%)	21 (70%)	1 (5,9%)	30 (19,1%)
49-58		1 (3%)	6 (20%)	13 (76,5%)	20 (12,7%)
59-68			1 (3,3%)	3 (17,6%)	4 (2,5%)
<b>Σύνολο</b>	<b>77 (100%)</b>	<b>33 (100%)</b>	<b>30 (100%)</b>	<b>17 (100%)</b>	<b>157 (100%)</b>

Πίνακας 4.23. Συγκεντρωτικός Πίνακας για Χρόνια εμπειρίας-Ηλικία

Από τον παραπάνω πίνακα προκύπτει ότι οι περισσότεροι με χαμηλή εργασιακή εμπειρία ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 19-28, αποδεικνύοντας τις προηγούμενες υποθέσεις μας, ότι δηλαδή φαίνεται λογικό άτομα νεαρής ηλικίας να μην έχουν πολυετή εργασιακή εμπειρία. Δεύτεροι με χαμηλότερη εμπειρία από 0 έως 10 έτη είναι αυτοί που ανήκουν στην ομάδα με ηλικίες 29-38. Ενώ υψηλότερη εργασιακή εμπειρία εντοπίζεται στις ηλικιακές ομάδες από 39 και έπειτα.

#### 4.1.3.8 Χρόνια παραμονής στον οργανισμό ανάλογα με το Φύλο και την Ηλικία

##### • Χρόνια παραμονής- Φύλο

Χρόνια Παραμονής	Φύλο		
	Άνδρας	Γυναίκα	Σύνολο
<1	7 (14,9%)	24 (21,8%)	31 (19,7%)
1-6	20 (42,6%)	53 (48,1%)	73 (46,5%)
6-11	11 (23,4%)	11 (10%)	22 (14%)
11-16	4 (8,5%)	7 (6,5%)	11 (7%)
16-21	3 (6,4%)	5 (4,5%)	8 (5,1%)
21-26	1 (2,1%)	4 (3,6%)	5 (3,2%)
26-31	1 (2,1%)	6 (5,5%)	7 (4,5%)
<b>Σύνολο</b>	<b>47 (100%)</b>	<b>110 (100%)</b>	<b>157 (100%)</b>

Πίνακας 4.24. Συγκεντρωτικός Πίνακας για Χρόνια παραμονής-Φύλο

Από το συγκεντρωτικό πίνακα φαίνεται, ότι οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα είναι μικρότερο χρονικό διάστημα στην εταιρεία που εργάζονται μέχρι και σήμερα με ποσοστό 21,8% και διαφορά 6,9 ποσοστιαίες μονάδες από τους άνδρες. Στα 1-6 έτη παραμονής, παρατηρείται ομοιότητα στα ποσοστά των δύο φύλων με διαφορά μόλις 5,5 ποσοστιαίες μονάδες. Το 23,4% των ανδρών έχει παραμείνει 6-11 χρόνια στην εταιρεία που εργάζεται και σήμερα, ενώ μόλις το 10% των γυναικών έχει παραμείνει το ίδιο χρονικό διάστημα. Τέλος, από 21-31 χρόνια παραμονής φαίνεται να υπάρχει μικρή διαφορά στα ποσοστά των δύο φύλων.

##### • Χρόνια παραμονής- Ηλικία

Ηλικία	Χρόνια παραμονής							Σύνολο
	<1	1-6	6-11	11-16	16-21	21-26	26-31	
19-28	24(77,5%)	34(46,6%)	3(13,6%)					61 (38,9%)
29-38	5(16,1%)	21(28,8%)	12(54,6%)	3(27,3%)	1(12,5%)			42 (26,6%)
39-48	1(3,2%)	14(19,2%)	4(18,2%)	6(54,5%)	4(50%)	1(20%)		30 (19,1%)
49-58		4(5,4%)	3(13,6%)	1(9,1%)	3(37,5%)	4(80%)	5(71,4%)	20 (12,7%)
59-68	1(3,2%)			1 (9,1%)			2(28,6%)	4 (2,5%)
<b>Σύνολο</b>	<b>31 (100%)</b>	<b>73(100%)</b>	<b>22(100%)</b>	<b>11(100%)</b>	<b>8(100%)</b>	<b>5(100%)</b>	<b>7(100%)</b>	<b>157(100%)</b>

Πίνακας 4.25. Συγκεντρωτικός Πίνακας για Χρόνια παραμονής-Ηλικία

Από τον Πίνακα 4.23 φαίνεται πως κατανέμονται τα χρόνια παραμονής στην ίδια εταιρεία ανάλογα με την ηλικία. Τα άτομα μικρής ηλικίας φαίνεται να έχουν την λιγότερη παραμονή στην εταιρεία που εργάζονται μέχρι και σήμερα.

#### 4.1.3.9 Κλάδος εργασίας ανάλογα με το Φύλο και την Ηλικία

- **Κλάδος εργασίας- Φύλο**

Κλάδος εργασίας	Φύλο		
	Άνδρας	Γυναίκα	Σύνολο
1 = είδη ρουχισμού	4 (8,5%)	29 (26,4%)	33
2 = κατασκευαστικό κλάδο	4 (8,5%)	11 (10%)	15
3 = εστίαση	3 (6,3%)	2 (1,8%)	5
4 = δημόσιο	11 (23,4%)	21 (19,1%)	32
5 = άλλο	25 (53,2%)	47 (42,7%)	72
<b>Σύνολο</b>	<b>47 (100%)</b>	<b>110 (100%)</b>	<b>157 (100%)</b>

Πίνακας 4.26. Συγκεντρωτικός Πίνακας για Κλάδο εργασίας-Φύλο

Όσον αφορά το παρόν δείγμα φαίνεται περισσότερες γυναίκες να εργάζονται στον κλάδο λιανικής πώλησης ρούχων σε σχέση με τους άνδρες, με ποσοστό 26,4% και 8,5% αντίστοιχα. Στον κατασκευαστικό κλάδο 10% είναι γυναίκες και 8,5% άνδρες. Σημαντικά ποσοστά συμμετοχής στην έρευνα φαίνεται να ανήκουν και σε άτομα που εργάζονται στον κλάδο του δημοσίου με 20% να είναι γυναίκες και 23,4% άνδρες. Τέλος, τα μεγαλύτερα ποσοστά έχουν απαντήσει «άλλο», που όπως έχει προαναφερθεί αφορούν άτομα που κυρίως εργάζονται σε Σούπερ Μάρκετ.

- **Κλάδος εργασίας- Ηλικία**

Ηλικία	Κλάδος εργασίας					
	1	2	3	4	5	Σύνολο
19-28	24 (72,7%)	6 (40%)	1 (20%)	3 (9,4%)	27(37,5%)	61 (38,9%)
29-38	9 (27,3%)	3 (20%)	2 (40%)	8 (25%)	20(27,8%)	42 (26,6%)
39-48		3 (20%)		10(31,2%)	17(23,6%)	30 (19,1%)
49-58		3 (20%)	1 (20%)	8 (25%)	8(11,1%)	20 (12,7%)
59-68			1 (20%)	3 (9,4%)		4 (2,5%)
<b>Σύνολο</b>	<b>33 (100%)</b>	<b>15(100%)</b>	<b>5(100%)</b>	<b>32(100%)</b>	<b>72(100%)</b>	<b>157(100%)</b>

Πίνακας 4.27. Συγκεντρωτικός Πίνακας για Κλάδο εργασίας-Ηλικία

<b>Κλάδος εργασίας</b>
1 = είδη ρουχισμού
2 = κατασκευαστικό κλάδο
3 = εστίαση
4 = δημόσιο
5 = άλλο

Από τον πίνακα παρατηρείται ότι κυρίως άτομα νεαρής ηλικίας εργάζονται στον κλάδο με είδη ρουχισμού, πιο συγκεκριμένα ηλικίες 19-28 με ποσοστό 72,7% και ηλικίες 29-38 με ποσοστό 27,3%. Στον κατασκευαστικό κλάδο, εργάζονται ηλικίες 19-28 με ποσοστό 40% και ισόποσες τις ηλικίες 29-38, 39-48 και 49-58 (20%). Στην εστίαση τα περισσότερα άτομα ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 29-38, παρόλα αυτά δεν μπορούμε να έχουμε μια αντιπροσωπευτική εικόνα καθώς από το συνολικό δείγμα 157 ατόμων μόνο 5 ανήκουν στον κλάδο αυτό. Στο δημόσιο με ποσοστό 31,2% υπερισχύει η ηλικιακή ομάδα 39-48 έναντι των άλλων. Οι υπόλοιποι που απάντησαν «άλλο», εργάζονται σε Σούπερ Μάρκετ όπως έχει προαναφερθεί, με τους περισσότερους να ανήκουν στις ηλικίες 19-28.

## 4.2 Οι δυνάμεις του χαρακτήρα στο δείγμα

Σε πρώτο στάδιο πριν γίνει η επεξεργασία δεδομένων, αποκλείστηκε όπως έχει ειπωθεί ένας αριθμός απαντήσεων και διατηρήθηκαν μόνο οι αξιόπιστες προκειμένου να είναι καλύτερα τα αποτελέσματα. Ο τρόπος αποκλεισμού των απαντήσεων έγινε χρησιμοποιώντας την ερώτηση ελέγχου B1.121 του ερωτηματολογίου (Παράρτημα). Πιο συγκεκριμένα όσες απαντήσεις ήταν διαφορετικές του 1 αποκλείστηκαν, καθώς όσοι δεν απάντησαν 1 σημαίνει ότι συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο τυχαία και χωρίς να δώσουν την απαραίτητη προσοχή. Ο τελικός αριθμός απαντήσεων που διατηρήθηκε ήταν 157.

Στη συνέχεια, έγινε επεξεργασία των δεδομένων των καθαρών απαντήσεων προκειμένου να εντοπισθεί πόσοι παράγοντες υπάρχουν στο συγκεκριμένο δείγμα. Εφαρμόστηκε λοιπόν στο καθαρό δείγμα Διερευνητική Παραγοντική Ανάλυση (EFA), με τη βοήθεια του Jamon. Αρχικά γίνονται οι έλεγχοι καταλληλότητας του δείγματος, όπως φαίνονται ακολούθως.

### Bartlett's Test of Sphericity

$\chi^2$	df	p
17260	7140	< .001

**Πίνακας 4.28.** Τεστ σφαιρικότητας του Bartlett

### KMO Measure of Sampling Adequacy

	MSA
Overall	0.800
B1_1	0.790
B1_2	0.786
B1_3	0.725
B1_4	0.807
B1_5	0.609
B1_6	0.724
B1_7	0.786
B1_8	0.847
B1_9	0.721

**Πίνακας 4.29.** Πίνακας Συνολικού δείκτη KMO, δείκτης KMO για κάθε μία από τις ερωτήσεις

Σημείωση: Ο αναλυτικός πίνακας που εμφανίζει το Jamoni περιλαμβάνει και τις 120 μεταβλητές, ωστόσο για χάρη συντομίας στον Πίνακα 4.10 παρουσιάζεται μέρος του αρχικού καθώς αυτό που ελέγχεται κυρίως είναι ο συνολικός KMO

Παρατηρείται από τους πίνακες 4.28 και 4.29 ότι το τεστ του Bartlett είναι στατιστικά σημαντικό ( $p < 0.001$ ) και ο συνολικός KMO = 0.8 > 0.7, που σημαίνει ότι το δείγμα είναι κατάλληλο για την παραγοντική ανάλυση και επομένως μπορούμε να προχωρήσουμε στη Διερευνητική Παραγοντική Ανάλυση (EFA). Η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε για την EFA ήταν η μέθοδος παράλληλης ανάλυσης\*.

#### Factor Loadings

	Factor							Uniqueness
	1	2	3	4	5	6	7	
B1_32	0.757							0.449
B1_22	0.743							0.551
B1_38	0.699							0.366
B1_106	0.633							0.374
B1_57	0.601							0.471
B1_10	0.584		0.358					0.581
B1_41	0.576							0.406
B1_67	0.565							0.519
B1_81	0.564							0.485
B1_40	0.557							0.446
B1_35	0.532	0.419						0.553
B1_52	0.531							0.502
B1_59	0.530							0.604
B1_21	0.515		0.334					0.512
B1_33	0.511							0.690
B1_116	0.504							0.559
B1_117	0.487							0.437
B1_11	0.486							0.792
B1_80	0.485							0.609
B1_15	0.482							0.737
B1_56	0.475				0.386			0.380
B1_92	0.450							0.450
B1_119	0.450	0.332						0.478
B1_95	0.449							0.356
B1_39	0.432							0.701
B1_87	0.407		-0.309					0.524
B1_24	0.398	0.352						0.525
B1_98	0.387							0.408
B1_48	0.379							0.604
B1_61	0.329							0.509
B1_17	0.329	0.304						0.557
B1_44	0.327							0.634
B1_53	0.325							0.530

Factor Loadings

	Factor							Uniqueness
	1	2	3	4	5	6	7	
B1_42								0.558
B1_62		0.880						0.242
B1_76		0.801						0.344
B1_74		0.790						0.550
B1_102		0.681						0.685
B1_50		0.675						0.458
B1_113		0.646						0.437
B1_77		0.592						0.558
B1_82		0.569						0.462
B1_60		0.562				0.360		0.392
B1_49		0.553	0.319					0.351
B1_1		0.527						0.569
B1_47		0.526				0.382		0.439
B1_105		0.518						0.555
B1_63		0.500						0.419
B1_83		0.494		0.343				0.415
B1_112		0.484						0.786
B1_114		0.476					0.370	0.395
B1_120		0.462						0.592
B1_75		0.417						0.588
B1_23	0.331	0.388						0.753
B1_34	0.349	0.361						0.593
B1_89		0.357						0.484
B1_55		0.352						0.653
B1_2		0.345					0.320	0.703
B1_16	0.316	0.332				0.302		0.539
B1_78		0.326						0.455
B1_104								0.460
B1_9			0.948					0.297
B1_3			0.847					0.402
B1_37			0.833					0.241
B1_4			0.624					0.490
B1_65			0.611				0.374	0.371
B1_25			0.470					0.550
B1_8	0.305		0.408					0.556
B1_90			0.392				0.387	0.526
B1_51			0.384					0.448
B1_12			0.380					0.745
B1_54			0.346					0.621
B1_100				0.654				0.348
B1_99				0.633				0.433
B1_86				0.562				0.805
B1_69				0.557				0.533

Factor Loadings

	Factor							Uniqueness
	1	2	3	4	5	6	7	
B1_94				0.506				0.481
B1_31				0.504				0.711
B1_26			0.348	0.430				0.529
B1_115				0.423				0.485
B1_79				0.410				0.556
B1_93				0.404				0.521
B1_91	0.333			0.397				0.356
B1_96				0.369				0.522
B1_107				0.335				0.551
B1_97	0.308			0.313				0.456
B1_88								0.831
B1_71					0.805			0.279
B1_30					0.786			0.317
B1_28					0.758			0.464
B1_14					0.702			0.615
B1_108					0.583			0.316
B1_7		0.385			0.508			0.508
B1_84					0.465			0.471
B1_27					0.307			0.660
B1_118								0.542
B1_6						0.613		0.526
B1_5						0.573		0.599
B1_101						0.544		0.489
B1_58					0.333	0.537		0.272
B1_111						0.506		0.332
B1_72						0.496		0.409
B1_68						0.487		0.708
B1_73	0.306					0.485		0.390
B1_29						0.422		0.473
B1_19						0.420		0.485
B1_13						0.404		0.772
B1_85		0.353				0.363		0.400
B1_109						0.344		0.460
B1_43						0.341		0.641
B1_46						0.329		0.634
B1_18						0.304		0.501
B1_45								0.624
B1_64							0.727	0.308
B1_66							0.658	0.354
B1_110					0.302		0.618	0.347
B1_36							0.497	0.665
B1_20							0.351	0.782
B1_103	0.312						0.321	0.428



## Factor Loadings

	Factor							Uniqueness
	1	2	3	4	5	6	7	
B1_70								0.538

Note. 'Maximum likelihood' extraction method was used in combination with a 'promax' rotation

### Πίνακας 4.30. Πίνακας φορτίσεων παραγόντων EFA

Από Πίνακα 4.30 φαίνεται ποιες ερωτήσεις του ερωτηματολογίου επηρεάζουν (“φορτώνουν”) τον κάθε έναν από τους 7 παράγοντες που έδειξε η EFA.

\*Η μέθοδος παράλληλης ανάλυσης δημιουργήθηκε από τον Horn το 1965 και βασίζεται στη δημιουργία τυχαίων μεταβλητών, για τον προσδιορισμό των παραγόντων που θα διατηρηθούν (Ledesma & Valero-Mora, 2007). Πιο συγκεκριμένα, για την παράλληλη ανάλυση απαιτείται η δημιουργία τυχαίων πινάκων συσχετίσεων που δημιουργούνται με βάση τον ίδιο αριθμό μεταβλητών και απαντήσεων που υπάρχουν στα δεδομένα του πειράματος που διεξάγεται (Watkins, 2006). Στη συνέχεια από αυτούς του τυχαίους πίνακες υπολογίζονται οι ιδιοτιμές τους οι οποίες χρησιμοποιούνται σαν μέτρο σύγκρισης με τις ιδιοτιμές που εξάγονται από τα δεδομένα της έρευνας.

Η μεθοδολογία που ακολουθήσαμε για την επιλογή παραγόντων ήταν η ακόλουθη:

«Επιλέγεται ο αριθμός παραγόντων που έχουν ιδιοτιμές μεγαλύτερες από τις ιδιοτιμές που παράγει η παράλληλη ανάλυση από τα τυχαία δεδομένα.»

Από τον Πίνακα 4.30 φαίνεται ότι η Διερευνητική Παραγοντική Ανάλυση εντόπισε 7 παράγοντες. Επίσης φαίνονται οι φορτίσεις κάθε ερώτησης στον κάθε έναν από αυτούς τους 7 παράγοντες. Για παράδειγμα, τον παράγοντα 1 διαμορφώνουν οι ερωτήσεις B1\_32, B1\_22, B1\_38, B1\_106, B1\_57 κ.ο.κ.. Αντίστοιχα και για τους άλλους 6 παράγοντες μπορούμε να δούμε από ποιες ερωτήσεις επηρεάζονται.

Παρά το γεγονός ότι η EFA δίνει αυτά τα αποτελέσματα δεν μπορούμε να εξάγουμε κάποιο συμπέρασμα για το τι είναι ο κάθε παράγοντας. Δηλαδή δεν είναι εφικτό να πούμε ότι κάθε παράγοντας εκφράζει κάποια δύναμη του χαρακτήρα και αν εκφράζει όντως κάποια δύναμη, ποια είναι αυτή. Αυτό συμβαίνει αρχικά διότι στην EFA, όταν εισάγονται τα δεδομένα στο Jamonί ή γενικά σε κάποιο στατιστικό πρόγραμμα, ο ερευνητής δεν έχει τον έλεγχο να τα διαμορφώσει χρησιμοποιώντας την προϋπάρχουσα θεωρητική γνώση που κατέχει. Άλλωστε η EFA έχει σαν στόχο να εξάγει κάποιο μοντέλο αγνοώντας την υπάρχουσα γνώση, και μπορεί να εξάγει σαν αποτέλεσμα κάτι διαφορετικό από το αρχικό μοντέλο που είχε διαμορφώσει ο ερευνητής.

Για το λόγο αυτό, ακολουθήθηκε μια διαφορετική προσέγγιση. Γνωρίζοντας την θεωρητική παραγοντική δομή, και γνωρίζοντας ποια ερώτηση “φορτώνει” σε κάθε δύναμη όπως φαίνεται στον Πίνακα 3.1, έγινε Επιβεβαιωτική Παραγοντική Ανάλυση (CFA) για κάθε μία από τις 24 δυνάμεις για να βρεθεί ποιες υπάρχουν στο συγκεκριμένο δείγμα. Αναλυτικότερα από τα αποτελέσματα που παράγει το Jamonί κάνοντας CFA για κάθε δύναμη, γίνεται έλεγχος των δεικτών προσαρμογής (Κεφάλαιο 3) ώστε να αποφασίσουμε ποια δύναμη έχει καλή προσαρμογή και κατά συνέπεια εντοπίζεται στο δείγμα. Οι δείκτες που ελέγχονται για να δούμε αν υπάρχει καλή προσαρμογή είναι οι TLI, CFI και RMSEA, ενώ ταυτόχρονα ελέγχεται η σημαντικότητα των φορτίσεων των

παραγόντων να είναι στατιστικά σημαντικοί. Ο δείκτης  $\chi^2$  δεν λαμβάνεται υπόψιν καθώς επηρεάζεται σημαντικά από το μέγεθος του δείγματος και δε βγαίνει πάντοτε στατιστικά σημαντικός. Τα αποτελέσματα για κάθε δύναμη είναι τα ακόλουθα.

## 1. Περιέργεια (Curiosity)

### Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p	Stand. Estimate
				Lower	Upper			
CURIOSITY	B1_16	1.000 <sup>a</sup>						0.668
	B1_47	1.201	0.147	0.913	1.49	8.17	< .001	0.796
	B1_60	1.302	0.152	1.004	1.60	8.57	< .001	0.845
	B1_73	0.983	0.135	0.718	1.25	7.27	< .001	0.670
	B1_101	0.940	0.143	0.660	1.22	6.57	< .001	0.596

**Πίνακας 4.31.** Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Περιέργεια

### Fit Measures

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
				Lower	Upper
0.962	0.923	0.0388	0.122	0.0601	0.189

**Πίνακας 4.32.** Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Περιέργεια

Από τα αποτελέσματα των πινάκων παρατηρείται ότι οι φορτίσεις των παραγόντων είναι στατιστικά σημαντικές, οι δείκτες CFI και TLI δείχνουν καλή προσαρμογή σε αντίθεση με τον δείκτη RMSEA ο οποίος είναι αρκετά μεγαλύτερος από το όριο ελέγχου. Συνεπώς, η συγκεκριμένη δύναμη δεν εντοπίζεται στο δείγμα.

## 2. Αγάπη για μάθηση (Love of Learning)

### Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p	Stand. Estimate
				Lower	Upper			
LOVE OF LEARNING	B1_17	1.00 <sup>a</sup>						0.241
	B1_48	1.09	0.450	0.207	1.97	2.42	0.016	0.321
	B1_74	3.38	1.192	1.043	5.71	2.84	0.005	0.681
	B1_102	5.32	1.918	1.556	9.08	2.77	0.006	0.942

## Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p	Stand. Estimate
				Lower	Upper			
	B1_112	4.66	1.639	1.445	7.87	2.84	0.004	0.764

<sup>a</sup> fixed parameter

**Πίνακας 4.33.** Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Αγάπη για μάθηση

## Fit Measures

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
				Lower	Upper
0.902	0.804	0.0790	0.174	0.116	0.238

**Πίνακας 4.34.** Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Αγάπη για μάθηση

Από τους πίνακες 4.33 και 4.34 φαίνεται ότι δεν ισχύει κανένα από τα απαραίτητα κριτήρια για να έχει το μοντέλο καλή προσαρμογή.

### 3. Κριτική Ικανότητα (Open Mindness)

## Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p	Stand. Estimate
				Lower	Upper			
OPEN MINDNESS	B1_34	1.000 <sup>a</sup>						0.641
	B1_61	0.980	0.143	0.700	1.26	6.86	< .001	0.700
	B1_75	1.091	0.183	0.732	1.45	5.95	< .001	0.583
	B1_89	0.970	0.161	0.654	1.29	6.03	< .001	0.595
	B1_103	1.254	0.174	0.914	1.59	7.22	< .001	0.794

<sup>a</sup> fixed parameter

**Πίνακας 4.35.** Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Κριτική Ικανότητα

## Fit Measures

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
				Lower	Upper
0.994	0.988	0.0265	0.0404	0.00	0.124

Πίνακας 4.36. Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Κριτική Ικανότητα

Από τον Πίνακα 4.35 φαίνεται ότι οι φορτίσεις των δυνάμεων είναι στατιστικά σημαντικές. Από τον Πίνακα 4.36 **CFI = 0.994 > 0.9**, **TLI = 0.988 > 0.9** και **RMSEA = 0.0404 < 0.08**. Πληρούνται όλες οι απαραίτητες προϋποθέσεις και συνεπώς η δύναμη Κριτική Ικανότητα υπάρχει στο δείγμα.

## 4. Δημιουργικότητα (Creativity)

## Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p	Stand. Estimate
				Lower	Upper			
CREATIVITY	B1_1	1.000 <sup>a</sup>						0.751
	B1_18	0.866	0.109	0.652	1.08	7.94	< .001	0.662
	B1_49	1.045	0.104	0.841	1.25	10.02	< .001	0.834
	B1_62	1.218	0.128	0.967	1.47	9.50	< .001	0.799
	B1_76	0.951	0.121	0.713	1.19	7.85	< .001	0.670

<sup>a</sup> fixed parameter

Πίνακας 4.37. Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Δημιουργικότητα

## Fit Measures

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
				Lower	Upper
0.942	0.883	0.0426	0.162	0.103	0.226

Πίνακας 4.38. Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Δημιουργικότητα

Από τους πίνακες 4.37 και 4.38 φαίνεται ότι δεν πληρείται κανένα από τα απαραίτητα κριτήρια για να έχει το μοντέλο καλή προσαρμογή.

## 5. Προοπτική (Perspective)

### Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p	Stand. Estimate
				Lower	Upper			
PERSPECTIVE	B1_50	1.000 <sup>a</sup>						0.841
	B1_63	0.569	0.0744	0.423	0.714	7.64	< .001	0.596
	B1_78	0.578	0.0683	0.444	0.711	8.46	< .001	0.644
	B1_105	0.888	0.0882	0.715	1.060	10.06	< .001	0.750
	B1_113	0.999	0.0809	0.841	1.158	12.35	< .001	0.859

<sup>a</sup> fixed parameter

**Πίνακας 4.39.** Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Προοπτική

### Fit Measures

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
				Lower	Upper
0.936	0.872	0.0494	0.172	0.113	0.236

**Πίνακας 4.40.** Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Προοπτική

Από τους πίνακες 4.39 και 4.40 φαίνεται ότι δεν πληρείται κανένα από τα κριτήρια για να υπάρχει καλή προσαρμογή του μοντέλου.

## 6. Ενθουσιασμός (Zest)

### Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p	Stand. Estimate
				Lower	Upper			
ZEST	B1_46	1.00 <sup>a</sup>						0.527
	B1_58	1.54	0.235	1.077	2.00	6.54	< .001	0.826
	B1_72	1.45	0.237	0.987	1.92	6.12	< .001	0.701
	B1_111	1.87	0.292	1.300	2.44	6.42	< .001	0.877
	B1_120	1.15	0.234	0.693	1.61	4.92	< .001	0.497

<sup>a</sup> fixed parameter

**Πίνακας 4.41.** Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Ενθουσιασμός

## Fit Measures

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
				Lower	Upper
0.965	0.930	0.0375	0.113	0.0504	0.181

**Πίνακας 4.42.** Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Ενθουσιασμός

Από τους πίνακες 4.41 και 4.42 φαίνεται ότι δεν πληρείται κανένα από τα κριτήρια για καλή προσαρμογή του μοντέλου.

**7. Γενναιότητα (Bravery)**

## Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p	Stand. Estimate
				Lower	Upper			
BRAVERY	B1_2	1.000 <sup>a</sup>						0.485
	B1_20	1.155	0.238	0.688	1.62	4.85	< .001	0.523
	B1_36	0.966	0.200	0.573	1.36	4.82	< .001	0.522
	B1_64	1.678	0.292	1.106	2.25	5.75	< .001	0.926
	B1_114	1.299	0.240	0.828	1.77	5.41	< .001	0.642

<sup>a</sup> fixed parameter

**Πίνακας 4.43.** Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Γενναιότητα

## Fit Measures

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
				Lower	Upper
1.00	1.05	0.00977	0.00	0.00	0.00

**Πίνακας 4.44.** Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Γενναιότητα

Από τον Πίνακα 4.43 φαίνεται ότι οι φορτίσεις των δυνάμεων είναι στατιστικά σημαντικές. Από τον Πίνακα 4.44 **CFI = 1 > 0.9**, **TLI = 1.05 > 0.9** και **RMSEA = 0 < 0.08**. Η δύναμη “Γενναιότητα” φαίνεται να έχει ιδιαίτερα καλή προσαρμογή.

**8. Επιμονή (Persistence)**

## Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p	Stand. Estimate
				Lower	Upper			
PERSISTENSE	B1_3	1.000 <sup>a</sup>						0.763
	B1_9	1.135	0.104	0.931	1.340	10.88	< .001	0.824

#### Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p	Stand. Estimate
				Lower	Upper			
	B1_37	1.203	0.102	1.003	1.403	11.81	< .001	0.919
	B1_65	0.973	0.105	0.768	1.179	9.29	< .001	0.729
	B1_90	0.712	0.103	0.510	0.915	6.89	< .001	0.564

<sup>a</sup> fixed parameter

**Πίνακας 4.45.** Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Επιμονή

#### Fit Measures

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
				Lower	Upper
0.948	0.896	0.0481	0.167	0.108	0.231

**Πίνακας 4.46.** Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Επιμονή

Από τους πίνακες 4.45 και 4.46 φαίνεται ότι δεν πληρείται κανένα από τα κριτήρια για καλή προσαρμογή του μοντέλου.

### 9. Ειλικρίνεια (Honesty)

#### Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p	Stand. Estimate
				Lower	Upper			
HONESTY	B1_4	1.000 <sup>a</sup>						0.750
	B1_21	0.862	0.118	0.631	1.09	7.31	< .001	0.636
	B1_51	1.107	0.117	0.879	1.34	9.50	< .001	0.839
	B1_66	0.913	0.126	0.665	1.16	7.22	< .001	0.630
	B1_115	0.850	0.133	0.589	1.11	6.38	< .001	0.564

<sup>a</sup> fixed parameter

**Πίνακας 4.47.** Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Ειλικρίνεια

#### Fit Measures

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
				Lower	Upper
0.966	0.933	0.0345	0.104	0.0385	0.173

**Πίνακας 4.48.** Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Ειλικρίνεια

Από τα αποτελέσματα συμπεραίνεται ότι η ειλικρίνεια δεν υπάρχει στο δείγμα.

## 10. Κοινωνική Νοημοσύνη (Social Intelligence)

### Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p	Stand. Estimate
				Lower	Upper			
SOCIAL INTELLIGENCE	B1_8	1.00 <sup>a</sup>						0.575
	B1_19	1.37	0.207	0.968	1.78	6.64	< .001	0.718
	B1_35	1.16	0.219	0.736	1.59	5.33	< .001	0.639
	B1_77	1.26	0.255	0.757	1.76	4.93	< .001	0.608
	B1_104	1.44	0.262	0.929	1.96	5.50	< .001	0.755

<sup>a</sup> fixed parameter

**Πίνακας 4.49.** Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Κοινωνική Νοημοσύνη

### Fit Measures

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
				Lower	Upper
0.882	0.764	0.0602	0.185	0.127	0.249

**Πίνακας 4.50.** Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Κοινωνική Νοημοσύνη

Από τους πίνακες 4.49 και 4.50 παρατηρείται ιδιαίτερα κακή προσαρμογή του μοντέλου.

## 11. Καλοσύνη (Kindness)

### Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p	Stand. Estimate
				Lower	Upper			
KINDNESS	B1_10	1.000 <sup>a</sup>						0.622
	B1_22	0.994	0.158	0.684	1.30	6.29	< .001	0.610
	B1_38	1.265	0.184	0.905	1.62	6.88	< .001	0.849
	B1_79	0.894	0.176	0.549	1.24	5.07	< .001	0.495
	B1_91	0.950	0.155	0.646	1.25	6.12	< .001	0.624

<sup>a</sup> fixed parameter



## Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p	Stand. Estimate
				Lower	Upper			

**Πίνακας 4.51.** Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Καλοσύνη

## Fit Measures

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
				Lower	Upper
0.982	0.964	0.0335	0.0672	0.00	0.142

**Πίνακας 4.52.** Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Καλοσύνη

Από τον Πίνακα 4.51 φαίνεται ότι οι φορτίσεις των δυνάμεων είναι στατιστικά σημαντικές. Από τον Πίνακα 4.52 **CFI = 0.982 > 0.9**, **TLI = 0.964 > 0.9** και **RMSEA = 0.0672 < 0.08**. Σύμφωνα με τα παραπάνω υπάρχει καλή προσαρμογή και επομένως η δύναμη “Καλοσύνη” υπάρχει στο δείγμα.

## 12. Αγάπη (Love)

## Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p	Stand. Estimate
				Lower	Upper			
LOVE	B1_11	1.00 <sup>a</sup>						0.520
	B1_39	1.39	0.244	0.913	1.87	5.70	<.001	0.670
	B1_67	1.59	0.251	1.098	2.08	6.33	<.001	0.840
	B1_80	1.24	0.232	0.787	1.70	5.35	<.001	0.658
	B1_92	1.00	0.183	0.643	1.36	5.48	<.001	0.669

<sup>a</sup> fixed parameter

**Πίνακας 4.53.** Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Αγάπη

## Fit Measures

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
				Lower	Upper
0.927	0.854	0.0480	0.151	0.0917	0.216

**Πίνακας 4.54.** Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Αγάπη

Από τους πίνακες 4.53 και 4.54 φαίνεται ότι δεν πληρείται κανένα από τα κριτήρια για καλή προσαρμογή του μοντέλου.

### 13. Ομαδικότητα (Teamwork)

#### Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p	Stand. Estimate
				Lower	Upper			
TEAMWORK	B1_40	1.000 <sup>a</sup>						0.690
	B1_81	0.997	0.129	0.744	1.25	7.74	< .001	0.706
	B1_93	1.063	0.148	0.774	1.35	7.21	< .001	0.705
	B1_106	1.102	0.137	0.833	1.37	8.02	< .001	0.795
	B1_116	1.051	0.148	0.761	1.34	7.11	< .001	0.643

<sup>a</sup> fixed parameter

**Πίνακας 4.55.** Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Ομαδικότητα

#### Fit Measures

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
				Lower	Upper
0.969	0.938	0.0323	0.104	0.0383	0.173

**Πίνακας 4.56.** Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Ομαδικότητα

Από τους πίνακες 4.55 και 4.56 φαίνεται ότι δεν πληρείται κανένα από τα κριτήρια για καλή προσαρμογή του μοντέλου.

### 14. Δικαιοσύνη (Fairness)

#### Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p	Stand. Estimate
				Lower	Upper			
FAIRNESS	B1_23	1.00 <sup>a</sup>						0.406
	B1_41	1.39	0.308	0.782	1.99	4.50	< .001	0.780
	B1_52	1.22	0.290	0.650	1.79	4.20	< .001	0.626
	B1_94	1.36	0.298	0.773	1.94	4.55	< .001	0.695
	B1_117	1.25	0.283	0.693	1.80	4.41	< .001	0.686

<sup>a</sup> fixed parameter

**Πίνακας 4.57.** Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Δικαιοσύνη

#### Fit Measures

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
				Lower	Upper
0.987	0.974	0.0320	0.0567	0.00	0.134

**Πίνακας 4.58.** Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Δικαιοσύνη

Από τον Πίνακα 4.57 φαίνεται ότι οι φορτίσεις των δυνάμεων είναι στατιστικά σημαντικές. Από τον Πίνακα 4.58 **CFI = 0.987 > 0.9**, **TLI= 0.974 > 0.9** και **RMSEA = 0.0567 < 0.08**. Σύμφωνα με τα παραπάνω υπάρχει καλή προσαρμογή και επομένως η δύναμη “Δικαιοσύνη” υπάρχει στο δείγμα.

### 15. Ηγεσία (Leadership)

#### Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p	Stand. Estimate
				Lower	Upper			
LEADERSHIP	B1_12	1.00 <sup>a</sup>						0.507
	B1_24	1.38	0.257	0.875	1.88	5.36	< .001	0.699
	B1_53	1.34	0.225	0.897	1.78	5.95	< .001	0.795
	B1_82	1.17	0.258	0.664	1.68	4.54	< .001	0.482
	B1_95	1.33	0.238	0.864	1.80	5.59	< .001	0.743

<sup>a</sup> fixed parameter

**Πίνακας 4.59.** Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Ηγεσία

#### Fit Measures

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
				Lower	Upper
0.980	0.960	0.0327	0.0726	0.00	0.146

**Πίνακας 4.60.** Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Ηγεσία

Από τον Πίνακα 4.59 φαίνεται ότι οι φορτίσεις των δυνάμεων είναι στατιστικά σημαντικές. Από τον Πίνακα 4.60 **CFI = 0.98 > 0.9**, **TLI= 0.96 > 0.9** και **RMSEA = 0.0726 < 0.08**. Σύμφωνα με τα παραπάνω υπάρχει καλή προσαρμογή.

### 16. Αυτοπειθαρχία (Self-Regulation)

#### Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p	Stand. Estimate
				Lower	Upper			
SELF REGULATION	B1_5	1.000 <sup>a</sup>						0.670
	B1_13	1.143	0.193	0.765	1.520	5.93	< .001	0.648

#### Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p	Stand. Estimate
				Lower	Upper			
	B1_25	0.763	0.140	0.489	1.037	5.46	<.001	0.558
	B1_54	0.466	0.133	0.205	0.727	3.50	<.001	0.336
	B1_68	1.212	0.189	0.841	1.583	6.40	<.001	0.717

<sup>a</sup> fixed parameter

**Πίνακας 4.61.** Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Αυτοπειθαρχία

#### Fit Measures

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
				Lower	Upper
0.912	0.823	0.0551	0.132	0.0714	0.198

**Πίνακας 4.62.** Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Αυτοπειθαρχία

Από τους πίνακες 4.61 και 4.62 φαίνεται ότι δεν πληρείται κανένα από τα κριτήρια για καλή προσαρμογή του μοντέλου.

### 17. Σύνεση (Prudence)

#### Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p	Stand. Estimate
				Lower	Upper			
PRUDENCE	B1_26	1.000 <sup>a</sup>						0.737
	B1_69	0.924	0.115	0.698	1.15	8.02	<.001	0.694
	B1_83	0.784	0.125	0.539	1.03	6.27	<.001	0.571
	B1_96	0.899	0.120	0.663	1.14	7.46	<.001	0.713
	B1_107	0.858	0.115	0.633	1.08	7.46	<.001	0.715

<sup>a</sup> fixed parameter

**Πίνακας 4.63.** Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Σύνεση

#### Fit Measures

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
				Lower	Upper
0.951	0.903	0.0381	0.123	0.0621	0.190

**Πίνακας 4.64.** Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Σύνεση

Από τους πίνακες 4.63 και 4.64 φαίνεται ότι δεν πληρείται κανένα από τα κριτήρια για καλή προσαρμογή του μοντέλου.

### 18. Συγχώρεση (Forgiveness)

#### Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p	Stand. Estimate
				Lower	Upper			
FORGIVENESS	B1_15	1.000 <sup>a</sup>						0.663
	B1_33	1.215	0.174	0.874	1.556	6.98	< .001	0.717
	B1_59	1.063	0.180	0.709	1.416	5.89	< .001	0.682
	B1_88	0.610	0.161	0.295	0.925	3.80	< .001	0.381
	B1_100	0.795	0.150	0.502	1.089	5.31	< .001	0.565

<sup>a</sup> fixed parameter

**Πίνακας 4.65.** Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Συγχώρεση

#### Fit Measures

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
				Lower	Upper
0.961	0.922	0.0386	0.0884	0.00581	0.159

**Πίνακας 4.66.** Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Συγχώρεση

Από τον Πίνακα 4.65 φαίνεται ότι οι φορτίσεις των δυνάμεων είναι στατιστικά σημαντικές. Από τον Πίνακα 4.66 **CFI = 0.961 > 0.9**, **TLI = 0.9622 > 0.9** και **RMSEA = (0.008 >) 0.0884 < 0.1**. Σύμφωνα με τα παραπάνω υπάρχει οριακή προσαρμογή. Για να έχουμε όσο δυνατόν περισσότερες δυνάμεις στο στάδιο της γραμμικής παλινδρόμησης, δεχόμαστε τη δύναμη “Συγχώρεση” ως δύναμη που υπάρχει στο δείγμα.

### 19. Ταπεινοφροσύνη (Modesty)

#### Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p	Stand. Estimate
				Lower	Upper			
MODESTY	B1_31	1.000 <sup>a</sup>						0.398

#### Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p	Stand. Estimate
				Lower	Upper			
	B1_44	1.377	0.334	0.723	2.03	4.13	<.001	0.539
	B1_86	0.993	0.298	0.410	1.58	3.34	<.001	0.377
	B1_99	2.303	0.542	1.241	3.36	4.25	<.001	0.877
	B1_118	1.733	0.396	0.956	2.51	4.37	<.001	0.682

<sup>a</sup> fixed parameter

**Πίνακας 4.67.** Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Ταπεινοφροσύνη

#### Fit Measures

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
				Lower	Upper
0.923	0.846	0.0501	0.125	0.0642	0.192

**Πίνακας 4.68.** Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Ταπεινοφροσύνη

Από τους πίνακες 4.67 και 4.68 φαίνεται ότι δεν πληρείται κανένα από τα κριτήρια για καλή προσαρμογή του μοντέλου.

## 20. Εκτίμηση Ομορφιάς (Appreciation of beauty)

#### Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p	Stand. Estimate
				Lower	Upper			
APPRECIATION OF BEAUTY	B1_27	1.00 <sup>a</sup>						0.666
	B1_42	1.29	0.156	0.979	1.59	8.23	<.001	0.831
	B1_55	1.00	0.163	0.684	1.32	6.14	<.001	0.554
	B1_70	1.14	0.148	0.855	1.43	7.74	<.001	0.757
	B1_97	1.08	0.154	0.774	1.38	6.98	<.001	0.672

<sup>a</sup> fixed parameter

**Πίνακας 4.69.** Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Εκτίμηση Ομορφιάς

## Fit Measures

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
				Lower	Upper
0.972	0.944	0.0359	0.0977	0.0291	0.167

Πίνακας 4.70. Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Εκτίμηση Ομορφιάς

Όπως και στην περίπτωση της δύναμης “Συγχώρεση”, υπάρχει οριακή προσαρμογή. Παρόλα αυτά γίνεται δεκτή ως δύναμη που υπάρχει στο δείγμα.

## 21. Ευγνωμοσύνη (Gratitude)

## Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p	Stand. Estimate
				Lower	Upper			
GRATITUDE	B1_28	1.000 <sup>a</sup>						0.639
	B1_56	0.950	0.119	0.717	1.18	7.97	< .001	0.798
	B1_84	0.959	0.124	0.715	1.20	7.71	< .001	0.753
	B1_98	0.971	0.123	0.730	1.21	7.90	< .001	0.809
	B1_108	1.118	0.139	0.846	1.39	8.05	< .001	0.778

<sup>a</sup> fixed parameter

Πίνακας 4.71. Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Ευγνωμοσύνη

## Fit Measures

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
				Lower	Upper
0.985	0.969	0.0258	0.0836	0.00	0.155

Πίνακας 4.72. Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Ευγνωμοσύνη

Όπως και στην περίπτωση της δύναμης “Συγχώρεση”, υπάρχει οριακή προσαρμογή. Παρόλα αυτά γίνεται δεκτή ως δύναμη που υπάρχει στο δείγμα.

## 22. Ελπίδα (Hope)

## Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p	Stand. Estimate
				Lower	Upper			
HOPE	B1_6	1.000 <sup>a</sup>						0.779
	B1_29	1.090	0.115	0.865	1.314	9.51	< .001	0.823
	B1_43	0.635	0.121	0.398	0.873	5.25	< .001	0.465
	B1_85	0.766	0.114	0.543	0.989	6.73	< .001	0.584

## Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p	Stand. Estimate
				Lower	Upper			
	B1_109	0.877	0.126	0.630	1.125	6.94	< .001	0.605

<sup>a</sup> fixed parameter

**Πίνακας 4.73.** Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Ελπίδα

## Fit Measures

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
				Lower	Upper
0.971	0.943	0.0395	0.0894	0.0107	0.160

**Πίνακας 4.74.** Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Ελπίδα

Όπως και στην περίπτωση της δύναμης “Συγχώρεση”, υπάρχει οριακή προσαρμογή. Παρόλα αυτά γίνεται δεκτή ως δύναμη που υπάρχει στο δείγμα.

### 23. Πνευματικότητα (Spirituality)

## Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p	Stand. Estimate
				Lower	Upper			
SPIRITUALITY	B1_7	1.000 <sup>a</sup>						0.647
	B1_14	0.933	0.139	0.660	1.21	6.69	< .001	0.608
	B1_30	1.534	0.175	1.191	1.88	8.76	< .001	0.854
	B1_71	1.690	0.193	1.311	2.07	8.73	< .001	0.898
	B1_110	0.874	0.133	0.614	1.13	6.59	< .001	0.597

<sup>a</sup> fixed parameter

**Πίνακας 4.75.** Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Πνευματικότητα

## Fit Measures

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
				Lower	Upper
0.974	0.948	0.0354	0.106	0.0410	0.174

**Πίνακας 4.76.** Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Πνευματικότητα

Από τα αποτελέσματα των πινάκων 4.75 και 4.76 συμπεραίνουμε ότι η δύναμη “Πνευματικότητα”, δεν εντοπίζεται στο παρόν δείγμα.



## 24. Χιούμορ (Humour)

### Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p	Stand. Estimate
				Lower	Upper			
HUMOUR	B1_32	1.000 <sup>a</sup>						0.582
	B1_45	0.948	0.167	0.620	1.28	5.67	< .001	0.530
	B1_57	1.444	0.190	1.071	1.82	7.59	< .001	0.804
	B1_87	1.727	0.223	1.290	2.16	7.75	< .001	0.890
	B1_119	1.854	0.239	1.386	2.32	7.76	< .001	0.887

<sup>a</sup> fixed parameter

**Πίνακας 4.77.** Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Χιούμορ

### Fit Measures

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
				Lower	Upper
0.956	0.912	0.0454	0.150	0.0905	0.215

**Πίνακας 4.78.** Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Χιούμορ

Από τα αποτελέσματα των πινάκων 4.77 και 4.78 συμπεραίνουμε ότι η δύναμη "Χιούμορ", δεν εντοπίζεται στο παρόν δείγμα.

Συνοψίζοντας τα παραπάνω αποτελέσματα οι δυνάμεις που υπάρχουν στο παρόν δείγμα είναι οι ακόλουθες:

- **Κριτική Ικανότητα**
- **Γενναιότητα**
- **Καλοσύνη**
- **Δικαιοσύνη**
- **Ηγεσία**
- **Συγχώρεση\*\***
- **Εκτίμηση Ομορφιάς**
- **Ευγνωμοσύνη**
- **Ελπίδα**

\*\*Με πλάγια γράμματα είναι οι δυνάμεις που παρουσιάζουν οριακή προσαρμογή στο μοντέλο.

## 4.3 Η Εργασιακή Δέσμευση

Σε επόμενο στάδιο είναι επιθυμητό να βρεθεί εάν το δείγμα χαρακτηρίζεται από εργασιακή δέσμευση. Χρησιμοποιώντας το μέρος Γ3 του ερωτηματολογίου

(Παράρτημα), εφαρμόστηκε Διερευνητική Παραγοντική Ανάλυση. Τα αποτελέσματα που προέκυψαν από το Jamonί είναι τα ακόλουθα.

#### Factor Loadings

	Factor	
	1	Uniqueness
G3_3	0.930	0.135
G3_4	0.921	0.152
G3_9	0.900	0.189
G3_2	0.842	0.290
G3_5	0.835	0.303
Ge_1	0.791	0.375
G3_7	0.765	0.415
G3_6	0.735	0.459
G3_8	0.732	0.464

*Note.* 'Maximum likelihood' extraction method was used in combination with a 'ProMax' rotation

**Πίνακας 4.79.** Φορτίσεις Παραγόντων στον Παράγοντα 1 (Εργασιακή Δέσμευση)

Όπως φαίνεται από τον Πίνακα 4.79, η Διερευνητική Παραγοντική Ανάλυση αναγνωρίζει ένα παράγοντα, το οποίο είναι και το επιθυμητό καθώς οι ερωτήσεις Γ3.1 έως και Γ3.9 (Παράρτημα ) έχουν δημιουργηθεί για να εντοπίζουν τον παράγοντα της εργασιακής δέσμευσης.

#### Bartlett's Test of Sphericity

$\chi^2$	df	p
1384	36	< .001

**Πίνακας 4.80.** Τεστ σφαιρικότητας του Bartlett

#### KMO Measure of Sampling Adequacy

MSA	
Overall	0.923
Ge_1	0.876
G3_2	0.882
G3_3	0.927
G3_4	0.938
G3_5	0.967
G3_6	0.962
G3_7	0.950
G3_8	0.905
G3_9	0.910

**Πίνακας 4.81.** Δείκτης KMO συνολικά και για κάθε επιμέρους ερώτηση χωριστά

Από τους πίνακες 4.80 και 4.81 τηρούνται οι προϋποθέσεις για την επάρκεια του δείγματος καθώς το τεστ του Bartlett είναι στατιστικά σημαντικό και ο δείκτης ΚΜΟ = 0.923 > 0.7.

#### Model Fit Measures

RMSEA 90% CI			Model Test				
RMSEA	Lower	Upper	TLI	BIC	$\chi^2$	df	p
0.173	0.148	0.201	0.873	18.2	155	27	<.001

**Πίνακας 4.82.** Δείκτες Προσαρμογής μοντέλου για την εργασιακή δέσμευση

Από τον Πίνακα 4.82 παρατηρείται ότι οι δείκτες δεν έχουν ιδιαίτερα καλή προσαρμογή το οποίο θα ήταν επιθυμητό. Παρόλα αυτά λαμβάνεται υπόψιν το γεγονός ότι η Διερευνητική Παραγοντική Ανάλυση εντόπισε έναν παράγοντα το οποίο είναι και το σημαντικότερο ζητούμενο.

### 4.4 Σχέση Εργασιακής Δέσμευσης- Δυνάμεων Χαρακτήρα

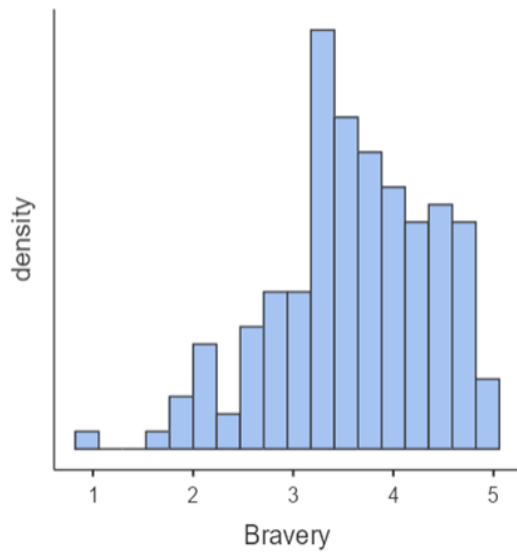
Στο παρόν κεφάλαιο θα διερευνηθεί η σχέση μεταξύ δυνάμεων του χαρακτήρα και εργασιακής δέσμευσης, χρησιμοποιώντας τη μέθοδο της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης ανάμεσα στις εννέα δυνάμεις που εντοπίστηκαν στο δείγμα και την εργασιακή δέσμευση. Όπως έχει προαναφερθεί προβλεπτικές μεταβλητές είναι οι εννέα δυνάμεις του χαρακτήρα, ενώ η δέσμευση είναι η μεταβλητή που είναι επιθυμητό να προβλεφθεί. Σε θεωρητικό επίπεδο κάποιες από αυτές τις δυνάμεις που εντοπίστηκαν στο δείγμα θα προβλέπουν την εργασιακή δέσμευση, κάνοντας γραμμική παλινδρόμηση θα διαπιστωθεί αν η παραπάνω υπόθεση ισχύει.

#### 4.4.1 Έλεγχοι προϋποθέσεων Γραμμικής Παλινδρόμησης

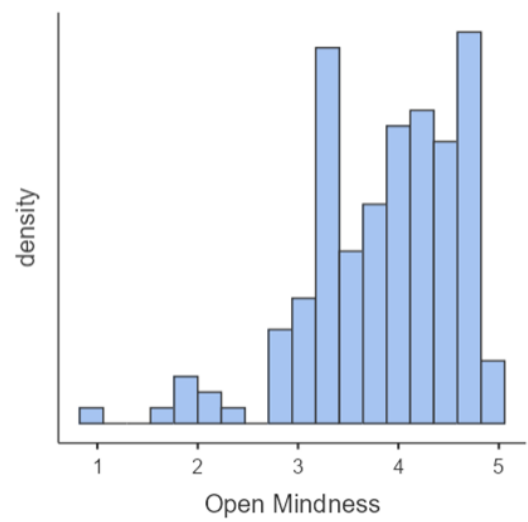
Πριν γίνει εφαρμογή της Γραμμικής Παλινδρόμησης στα δεδομένα είναι ιδιαίτερος σημαντικό να γίνουν κάποιοι έλεγχοι για να δούμε αν τηρούνται οι απαραίτητες προϋποθέσεις για να έχει νόημα να εφαρμοστεί η μέθοδος.

##### 1. Περιγραφική Στατιστική ως πρώτος έλεγχος κανονικότητας

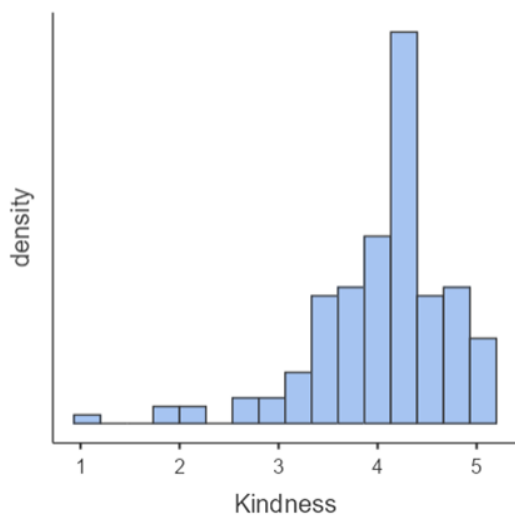
Σε πρώτο στάδιο έγινε περιγραφική στατιστική στο σύνολο των δεδομένων, με στόχο να γίνει μια αρχική κατανόηση της κατανομής και της κανονικότητας των δεδομένων. Από τα ακόλουθα ιστογράμματα (Εικόνες 4.1 έως 4.10) παρατηρείται ότι μόνο η εργασιακή δέσμευση προσεγγίζει την κανονική κατανομή ενώ οι υπόλοιπες μεταβλητές παρουσιάζουν αρνητική ασυμμετρία ως προς την κατανομή τους. Τα αποτελέσματα σε πρώτο επίπεδο δε φαίνεται να είναι ιδιαίτερα ικανοποιητικά.



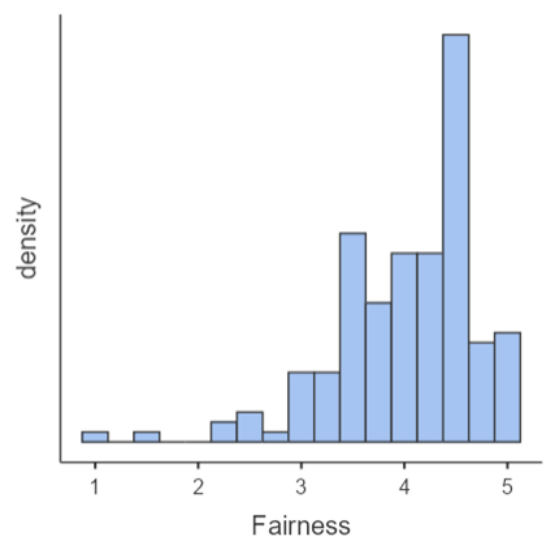
**Εικόνα 4.7.** Ιστόγραμμα για την Κριτική Ικανότητα Γενναιότητα



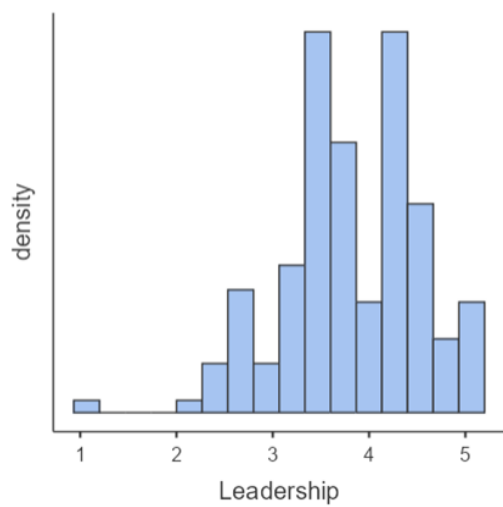
**Εικόνα 4.8.** Ιστόγραμμα για τη



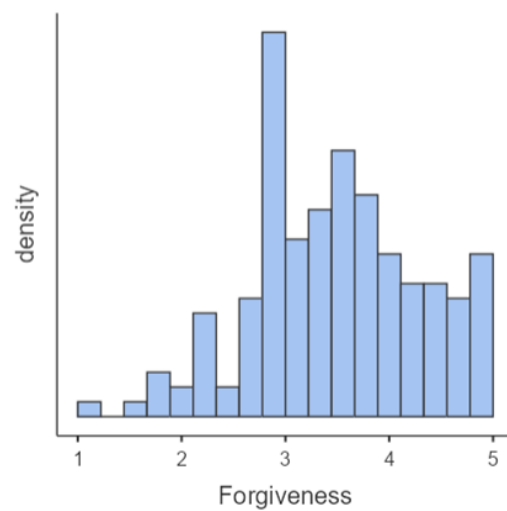
**Εικόνα 4.9.** Ιστόγραμμα για την Καλοσύνη



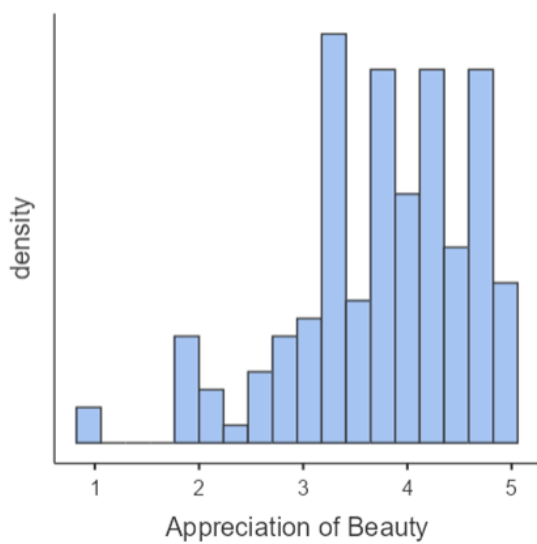
**Εικόνα 4.10.** Ιστόγραμμα για τη Δικαιοσύνη



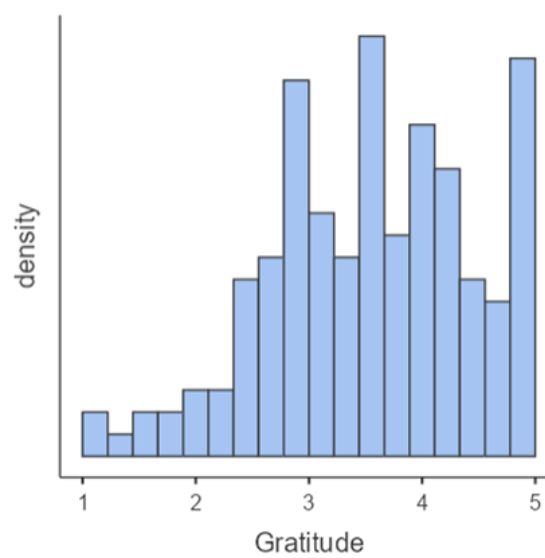
**Εικόνα 4.11.** Ιστόγραμμα για την Ηγεσία



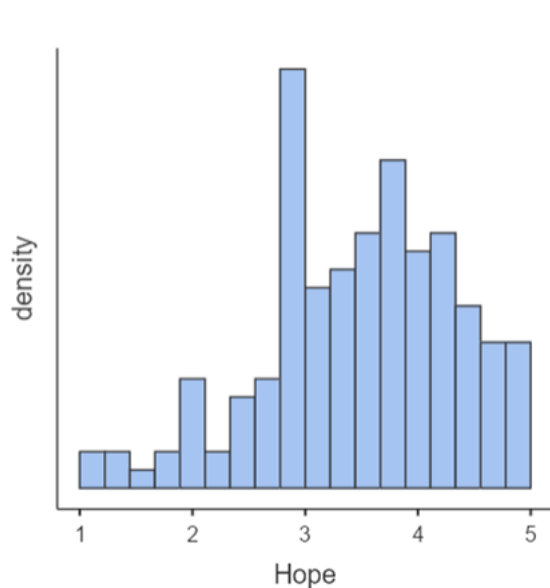
**Εικόνα 4.12.** Ιστόγραμμα για τη Συγχώρεση



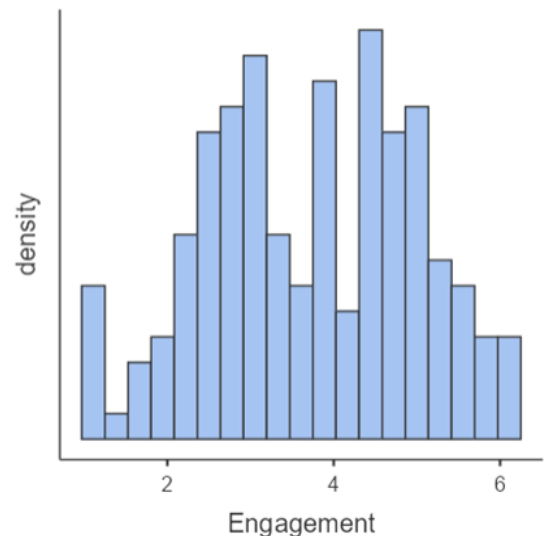
**Εικόνα 4.13.** Ιστόγραμμα για την Αγάπη για μάθηση



**Εικόνα 4.14.** Ιστόγραμμα για τη Ευγνωμοσύνη



**Εικόνα 4.15.** Ιστόγραμμα για την Ελπίδα



**Εικόνα 4.16.** Ιστόγραμμα για την Εργ. Δέσμευση

## 2. Έλεγχος Πολυσυγγραμμικότητας

Η πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση υποθέτει ότι οι δεν υπάρχουν υψηλές συσχετίσεις μεταξύ των προβλεπτικών μεταβλητών. Αν εντοπίζονται υψηλές συσχετίσεις μεταξύ τους τότε παρουσιάζεται το φαινόμενο Πολυσυγγραμμικότητας, το οποίο δεν είναι καθόλου επιθυμητό καθώς σε αυτή την περίπτωση δεν μπορεί να είναι ξεκάθαρο ποια προβλεπτική μεταβλητή επηρεάζει την εξαρτημένη αλλά και σε ποιο βαθμό την επηρεάζει και με αυτό τον τρόπο ο ερευνητής δεν μπορεί να εξάγει ένα ξεκάθαρο μοντέλο. Τα αποτελέσματα των ελέγχων που εξετάζουν την παρουσία Πολυσυγγραμμικότητας είναι τα ακόλουθα:

### 1. Πίνακας Συσχετίσεων

Γίνεται έλεγχος του δείκτη του Pearson, ο οποίος αποτελεί ένα συντελεστή συσχέτισης που εξετάζει το βαθμό στον οποίο υπάρχει συσχέτιση μεταξύ δύο μεταβλητών (Senaviratna & Cooray, 2019). Για τιμές του Pearson μεγαλύτερες από 0,8 τότε υπάρχει υψηλή συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών και το πρόβλημα Πολυσυγγραμμικότητας είναι έντονο. Εξετάζοντας τον Πίνακα 4.83, παρατηρείται ότι δεν υπάρχουν τιμές του συντελεστή Pearson μεγαλύτερες του 0,8, συνεπώς δεν υπάρχει το πρόβλημα Πολυσυγγραμμικότητας. Παράλληλα πέρα από εργαλείο για να ελεγχθεί η ύπαρξη υψηλών συσχετίσεων, ο πίνακας συσχετίσεων αποτελεί μια πρώτη εικόνα για το πως

επιδρά η μία μεταβλητή στην άλλη. Όταν ο συντελεστής συσχέτισης παίρνει αρνητικές τιμές, τότε σημαίνει ότι η τιμή της μίας μεταβλητής αυξάνεται καθώς η τιμή της άλλης μειώνεται, ενώ αν είναι θετική σημαίνει ότι αυξάνονται συγχρόνως. Από τον πίνακα παρατηρείται ότι δεν υπάρχει καμία τιμή για το  $r$  του Pearson, που να έχει αρνητική τιμή.

Correlation Matrix

		Open Mind- ness	Bravery	Kindness	Fairness	Leadership	For- giveness	Appreciation of beauty	Gratitude	Hope	Engage- ment
Open Mind- ness	Pear- son's r	—									
	p-value	—									
Bravery	Pear- son's r	0.582 ***	—								
	p-value	< .001	—								
Kindness	Pear- son's r	0.599 ***	0.418 ***	—							
	p-value	< .001	< .001	—							
Fairness	Pear- son's r	0.664 ***	0.451 ***	0.760 ***	—						
	p-value	< .001	< .001	< .001	—						
Leadership	Pear- son's r	0.683 ***	0.597 ***	0.628 ***	0.720 ***	—					
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	—					
Forgiveness	Pear- son's r	0.416 ***	0.275 ***	0.524 ***	0.547 ***	0.354 ***	—				
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—				
Appreciation of beauty	Pear- son's r	0.529 ***	0.581 ***	0.638 ***	0.582 ***	0.596 ***	0.447 ***	—			
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—			
Gratitude	Pear- son's r	0.538 ***	0.451 ***	0.594 ***	0.526 ***	0.543 ***	0.488 ***	0.674 ***	—		



Correlation Matrix

		Open Mind- ness	Bravery	Kindness	Fairness	Leadership	For- giveness	Appreciation of beauty	Gratitude	Hope	Engage- ment
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—		
Hope	Pear- son's r	0.526 ***	0.563 ***	0.499 ***	0.471 ***	0.491 ***	0.535 ***	0.599 ***	0.650 ***	—	
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—	
Engagement	Pear- son's r	0.278 ***	0.193 *	0.274 ***	0.291 ***	0.301 ***	<u>0.156</u>	0.225 **	0.261 ***	0.253 **	—
	p-value	< .001	0.015	< .001	< .001	< .001	<u>0.051</u>	0.005	< .001	0.001	—

Note. \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

**Πίνακας 4.83.** Πίνακας συσχετίσεων Δυνάμεων και Εργασιακής Δέσμευσης

Επίσης στον παραπάνω πίνακα οι τιμές όλες οι τιμές του Pearson απεικονίζονται με αστεράκι που σημαίνει ότι όλες οι σχέσεις είναι στατιστικά σημαντικές, εκτός από τη σχέση ανάμεσα στην Εργασιακή Δέσμευση (Engagement) και τη δύναμη της Συγχώρεσης (Forgiveness), οι οποίες φαίνεται να μην εμφανίζουν στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ τους. Όπως δηλώνεται στο υπόμνημα του πίνακα το πόσα αστεράκια έχει ο συντελεστής δηλώνει την ένταση της στατιστικής σημαντικότητάς. Για παράδειγμα, παρατηρούμε ότι η δύναμη Bravery σχετίζεται θετικά και μάλιστα ισχυρά με τη δύναμη Open mindness, με συντελεστή συσχέτισης 0,582. Με τον ίδιο τρόπο, ερμηνεύονται και οι υπόλοιπες τιμές του πίνακα.

## 2. Στατιστικοί δείκτες Πολυσυγγραμμικότητας

### Collinearity Statistics

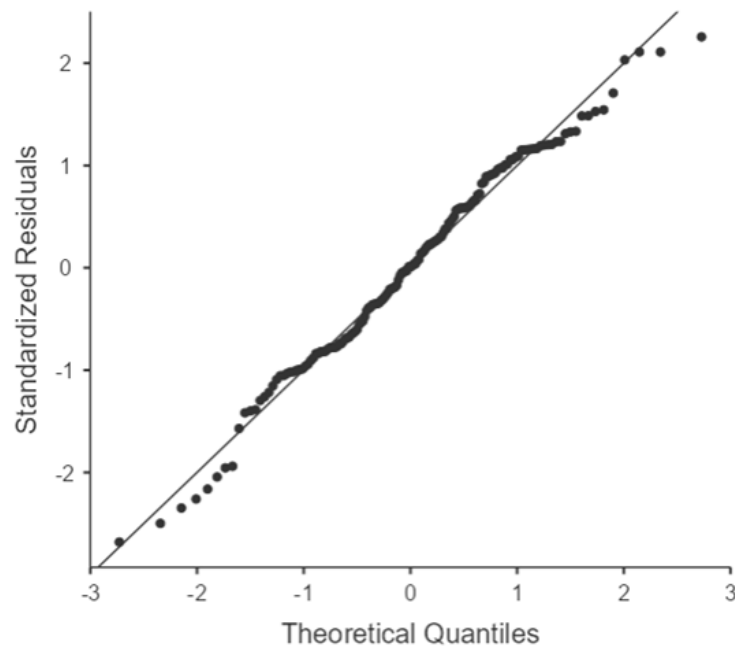
	VIF	Tolerance
Open Mindness	2.45	0.408
Bravery	2.12	0.472
Kindness	2.93	0.341
Fairness	3.53	0.283
Leadership	2.92	0.342
Forgiveness	1.79	0.558
Appreciation of Beauty	2.62	0.381
Gratitude	2.44	0.411
Hope	2.35	0.425

**Πίνακας 4.84.** Πίνακας Στατιστικών Δεικτών Πολυσυγγραμμικότητας, VIF και Tolerance για κάθε προβλεπτική μεταβλητή

Ο δείκτης VIF (Variance Inflation Factor), χρησιμοποιείται για να μετρηθεί κατά πόσο η διακύμανση του προβλεπόμενου συντελεστή παλινδρόμησης αυξάνεται αν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των προβλεπτικών μεταβλητών (Shrestha, 2020). Αυτό σημαίνει ότι για μεγάλες τιμές του δείκτη VIF, υπάρχει το φαινόμενο Πολυσυγγραμμικότητας. Πιο συγκεκριμένα για τιμές μεγαλύτερες του 10 το φαινόμενο συσχέτισης των μεταβλητών είναι πολύ έντονο, για τιμές μεταξύ του 1 και του 5 υπάρχει ελάχιστη συσχέτιση, ενώ για τιμές ίσες με 1 δεν υπάρχει καμία συσχέτιση. Παρατηρώντας τα αποτελέσματα του Πίνακα 4.84, φαίνεται να μην υπάρχει έντονη συσχέτιση μεταξύ των ανεξάρτητων μεταβλητών.

Ο δείκτης Tolerance (ανοχή) είναι το ποσοστό διακύμανσης μιας προβλεπτικής μεταβλητής, που δεν μπορεί να εξηγηθεί από τις άλλες προβλεπτικές μεταβλητές (Senaviratna & Cooray, 2019). Για τιμές ανοχής που προσεγγίζουν το 0 (τιμές μικρότερες από 0,2) υπάρχει έντονο το φαινόμενο Πολυσυγγραμμικότητας, ενώ για τιμές πιο κοντά στο 1 δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των προβλεπτικών μεταβλητών. Εξετάζοντας τις τιμές ανοχής των μεταβλητών από τον Πίνακα 4.84, φαίνεται να μην υπάρχει έντονη συσχέτιση μεταξύ των ανεξάρτητων μεταβλητών.

### 3. Έλεγχος Κανονικότητας (Κατανομής Σφαλμάτων)



Εικόνα 4.17 . Q-Q plot κατανομής υπολοίπων

Για να υπάρχει κανονικότητα της κατανομής των σφαλμάτων πρέπει τα περισσότερα αν όχι όλες οι κουκίδες του Q-Q plot να είναι πάνω στην ευθεία (η ευθεία ουσιαστικά προσομοιάζει την κανονική κατανομή). **Είναι επιθυμητό τα σφάλματα να ακολουθούν την κανονική κατανομή γιατί αν αυτό δεν ισχύει τότε υπάρχει έντονη πιθανότητα να υπάρχει το πρόβλημα Πολυσυγγραμμικότητας.** Όπως παρατηρείται από την Εικόνα 4.17 τα σφάλματα φαίνεται να ακολουθούν την κανονική κατανομή ως επί το πλείστον.

### 4. Έλεγχος δείκτη Cook

Cook's Distance

Mean	Median	SD	Range	
			Min	Max
0.00712	0.00333	0.0124	2.43e-7	0.0848

Πίνακας 4.85. Δείκτης του Cook

Η απόσταση του Cook είναι ένας τρόπος για να ελεγχθεί αν υπάρχουν ακραίες τιμές στο δείγμα. Ο δείκτης αυτός στην ουσία δείχνει πόσο θα επηρεαστεί το τελικό μοντέλο αν αφαιρεθεί μια συγκεκριμένη παρατήρηση. Όσο μεγαλύτερες τιμές λαμβάνει ο δείκτης για μια συγκεκριμένη παρατήρηση, θεωρούνται ως σημεία επιρροής και χρήζουν περαιτέρω εξέτασης.

Το Jamonι δίνει το μέσο όρο όλων των παρατηρήσεων για τον δείκτη του Cook, η τιμή αυτή είναι μια πολύ καλή προσέγγιση της απόστασης του Cook η οποία σύμφωνα με τη βιβλιογραφία είναι επιθυμητό να λαμβάνει τιμές μικρότερες της μονάδας. Από τον Πίνακα 4.85 παρατηρείται ότι  $Cook = 0.00712 < 1$ , όποτε η απόσταση του Cook φαίνεται να έχει αποδεκτή τιμή.

#### 4.4.2 Αποτελέσματα Γραμμικής Παλινδρόμησης

Η μέθοδος που εφαρμόστηκε για τη γραμμική παλινδρόμηση ήταν η μέθοδος “Enter”, σύμφωνα με την οποία όλοι οι παράγοντας εισάγονται ταυτόχρονα στο μοντέλο πρόβλεψης και όχι με κάποια ιεραρχία σε αντίθεση με την ιεραρχική μέθοδο.

##### Model Fit Measures

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	AIC	BIC	Overall Model Test			
						F	df1	df2	p
1	0.350	0.122	0.0686	518	552	2.28	9	147	0.020

**Πίνακας 4.86.** Πίνακας δεικτών προσαρμογής μοντέλου γραμμικής παλινδρόμησης ανάμεσα στις δυνάμεις και την εργασιακή δέσμευση

Από τον πίνακα 4.86, ελέγχουμε τις τιμές  $R^2$ , για να συμπεράνουμε αν υπάρχει μια γραμμική σχέση μεταξύ των μεταβλητών. Όπως έχει αναφερθεί ο δείκτης  $R^2$  είναι επιθυμητό να λαμβάνει μεγάλες τιμές για να είναι πιο αξιόπιστο το μοντέλο. Στην συγκεκριμένη περίπτωση η τιμή του είναι 0,122, αυτό σημαίνει ότι η εξαρτημένη μεταβλητή μπορεί να ερμηνευτεί από το 12,2% της συνολικής διακύμανσης το οποίο είναι σχετικά χαμηλό ποσοστό. Ο δείκτης F-test, είναι κοντά στη μονάδα που είναι το επιθυμητό όπως έχει προαναφερθεί.

##### Model Coefficients - Engagement

Predictor	Estimate	SE	t	p	Stand. Estimate	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
Intercept	1.1619	0.674	1.723	0.087			
Open Mindness	0.1130	0.208	0.542	0.588	0.0656	-0.173	0.305
Bravery	-0.0793	0.185	-0.429	0.669	-0.0482	-0.271	0.174
Kindness	0.1113	0.252	0.443	0.659	0.0586	-0.203	0.320
Fairness	0.1828	0.262	0.697	0.487	0.1013	-0.186	0.388
Leadership	0.2249	0.234	0.959	0.339	0.1267	-0.134	0.388
Forgiveness	-0.1124	0.163	-0.691	0.491	-0.0715	-0.276	0.133

## Model Coefficients - Engagement

Predictor	Estimate	SE	t	p	Stand. Estimate	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
Appreciation of Beauty	-0.0724	0.191	-0.379	0.705	-0.0474	-0.295	0.200
Gratitude	0.1104	0.170	0.648	0.518	0.0782	-0.160	0.317
Hope	0.1820	0.176	1.035	0.302	0.1227	-0.111	0.357

**Πίνακας 4.87.** Πίνακας Σχέσης Προβλεπτικών μεταβλητών και Εργασιακής Δέσμευσης

Όπως παρατηρείται από τον Πίνακα 4.87 καμία από τις 9 δυνάμεις που υπάρχουν στο δείγμα δεν έχει στατιστικά σημαντική επίδραση στην μεταβλητή “Εργασιακή Δέσμευση”. Όπως είναι γνωστό από τη βιβλιογραφία για να υπάρξει στατιστικά σημαντική επίδραση θα πρέπει  $p < 0,05$  κάτι το οποίο στην συγκεκριμένη περίπτωση δεν ισχύει.

## Κεφάλαιο 5 - Περαιτέρω διερεύνηση των δεδομένων

### 5.1 Independent T-test και ANOVA

Στο προηγούμενο κεφάλαιο, κάνοντας γραμμική παλινδρόμηση δεν ήταν εφικτό να εξαχθεί κάποια στατιστικά σημαντική σχέση ανάμεσα στις δυνάμεις του χαρακτήρα και την εργασιακή δέσμευση. Για το λόγο αυτό, στο παρόν κεφάλαιο θα διενεργηθούν επιπλέον αναλύσεις με στόχο να εξαχθούν επιπλέον αποτελέσματα από τα δεδομένα. Κάναμε Independent T-test και ANOVA, με σκοπό να βρεθεί πιθανή επιρροή των δημογραφικών μεταβλητών (π.χ. φύλο, μορφωτικό επίπεδο κ.λπ.) στην μεταβλητή της εργασιακής δέσμευσης. Πιο συγκεκριμένα, Independent T-test έγινε στις μεταβλητές που έχουν μέχρι δυο επίπεδα και ANOVA στις μεταβλητές με τρία επίπεδα και επάνω. Σε αυτό το σημείο είναι ιδιαίτερα σημαντικό να αναφερθούν οι προϋποθέσεις που πρέπει να τηρούνται για την εφαρμογή των δύο παραπάνω μεθόδων. Τόσο για το Independent t-test, όσο και για την ANOVA πρέπει να ελέγχονται τα ακόλουθα.

1. Κανονικότητα, δηλαδή τα δεδομένα να προέρχονται από πληθυσμούς με κανονική κατανομή. Η προϋπόθεση κανονικότητας ελέγχεται με το τεστ Shapiro-Wilk.
2. Ομοιογένεια, δηλαδή η διακύμανση μιας μεταβλητής πρέπει να είναι σταθερή για τα επίπεδα των άλλων μεταβλητών. Η ομοιογένεια ελέγχεται με το τεστ του Levene.
3. Η κλίμακα να έχει ίσα διαστήματα.
4. Να υπάρχει ανεξαρτησία στα δεδομένα (η έρευνα αφορά εργαζόμενους, αλλά ο κάθε ένας είναι ανεξάρτητος από τον άλλο αφού ανήκουν σε διαφορετικούς χώρους εργασίας).

Για τις δύο πρώτες προϋποθέσεις η μηδενική υπόθεση και η εναλλακτική είναι αντίστροφα διατυπωμένες, που σημαίνει ότι αν το  $p < 0,05$ , τότε παραβιάζεται η υπόθεση και δεν μπορούμε να δεχτούμε την προϋπόθεση.

### 5.1.1 Independent T-test

#### 1. Φύλο – Εργασιακή Δέσμευση

Το φύλο όπως έχει προαναφερθεί είναι μια κατηγορική μεταβλητή με δύο επίπεδα (0 = Άνδρας, 1 = Γυναίκα).

Independent Samples T-Test

		Statistic	df	p
Engagement	Student's t	-1.10	155	0.275
	Welch's t	-1.08	84.3	0.283
	Mann-Whitney U	2324		0.318

**Πίνακας 5.01.** Αποτελέσματα T-test για Φύλο-Εργασιακή Δέσμευση

Από τον πίνακα παρατηρείται ότι δεν προκύπτει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στις μεταβλητές φύλο και εργασιακή δέσμευση.

Normality Test (Shapiro-Wilk)

	W	p
Engagement	0.976	0.007

Note. A low p-value suggests a violation of the assumption of normality

**Πίνακας 5.2.** Τεστ κανονικότητας για Φύλο-Εργασιακή Δέσμευση

Φαίνεται να υπάρχει παραβίαση του τεστ κανονικότητας καθώς το  $p = 0,007 < 0,05$ . Για την εξάλειψη του προβλήματος που δημιουργείται από την παραβίαση κανονικότητας συμπεριλάβαμε το τεστ Welch και Mann-Whitney.

Homogeneity of Variances Test (Levene's)

	F	df	df2	p
Engagement	0.00606	1	155	0.938

**Πίνακας 5.3.** Τεστ ομοιογένειας για Φύλο-Εργασιακή Δέσμευση

Αντίθετα από τον πίνακα φαίνεται να υπάρχει ομοιογένεια.

#### 2. Τομέας εργασίας – Εργασιακή Δέσμευση

Ο Τομέας εργασίας έχει επίσης δύο επίπεδα με τιμές 0, για όσους εργάζονται στο δημόσιο και 1 για όσους εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα.

## Independent Samples T-Test

		Statistic	df	p
Engagement	Student's t	-1.10	155	0.275
	Welch's t	-1.08	84.3	0.283
	Mann-Whitney U	2324		0.318

**Πίνακας 5.4.** Αποτελέσματα T-test για Τομέας εργασίας-Εργασιακή Δέσμευση

Και στην περίπτωση αυτή όπως φαίνεται από τον Πίνακα 5.4, δε βρέθηκε στατιστικά σημαντική σχέση ανάμεσα στις δύο μεταβλητές. Επίσης, από τους Πίνακες 5.5 και 5.6 που ακολουθούν φαίνεται να παραβιάζεται η υπόθεση κανονικότητας Shapiro-Wilk και αντίθετα να ισχύει το τεστ ομοιογένειας αντίστοιχα.

## Normality Test (Shapiro-Wilk)

	W	p
Engagement	0.976	0.007

Note. A low p-value suggests a violation of the assumption of normality

**Πίνακας 5.5.** Τεστ κανονικότητας για Τομέα Εργασίας-Εργασιακή Δέσμευση

## Homogeneity of Variances Test (Levene's)

	F	df	df2	p
Engagement	0.00606	1	155	0.938

Note. A low p-value suggests a violation of the assumption of equal variances

**Πίνακας 5.6.** Τεστ ομοιογένειας για Τομέα Εργασίας-Εργασιακή Δέσμευση**3. Θέση ευθύνης – Εργασιακή Δέσμευση**

## Independent Samples T-Test

		Statistic	df	p
Engagement	Student's t	-0.806	155	0.421
	Welch's t	-0.811	53.1	0.421
	Mann-Whitney U	1932		0.498

**Πίνακας 5.7.** Αποτελέσματα T-test για Θέση ευθύνης-Εργασιακή Δέσμευση

Normality Test (Shapiro-Wilk)

	W	p
Engagement	0.976	0.007

Note. A low p-value suggests a violation of the assumption of normality

**Πίνακας 5.8.** Τεστ κανονικότητας για Θέση ευθύνης-Εργασιακή Δέσμευση

Homogeneity of Variances Test (Levene's)

	F	df	df2	p
Engagement	0.326	1	155	0.569

Note. A low p-value suggests a violation of the assumption of equal variances

**Πίνακας 5.9.** Τεστ ομοιογένειας για Θέση ευθύνης-Εργασιακή Δέσμευση

Συνολικά, εφαρμόζοντας Independent T-test δεν μπορέσαμε να εξάγουμε κάποια στατιστικά σημαντική επίδραση ανάμεσα στις εξεταζόμενες μεταβλητές. Για παράδειγμα, το φύλο δηλαδή αν κάποιος είναι Άνδρας ή γυναίκα δεν έχει ουσιαστική επίδραση στην εργασιακή δέσμευση. Δεν μπορούμε να εξάγουμε κάποιο συμπέρασμα για το πως αυτές οι μεταβλητές επιδρούν στην εργασιακή δέσμευση.

### 5.1.2 ANOVA

Κάνοντας ANOVA, με τις υπόλοιπες κατηγορικές μεταβλητές που έχουν περισσότερα από δύο επίπεδα (περιοχή, οικογενειακή κατάσταση, εκπαιδευτικό επίπεδο, κλάδος εργασίας) βρέθηκε ότι η μόνη μεταβλητή που έχει κάποια επίδραση στην εργασιακή δέσμευση είναι η περιοχή κατοικίας, με την παρατήρηση αυτή να σημαίνει πιθανώς ότι όσο πιο αποκεντρωμένη είναι η περιοχή κατοικίας τόσο ενισχύεται η εργασιακή δέσμευση. Πιο έντονη δέσμευση έχουν αυτοί που μένουν σε αγροτικές περιοχές, ίσως γιατί άνθρωποι που δε ζουν σε μεγάλα αστικά κέντρα δεν έχουν πολλές επιλογές καριέρας, η ζωή στην επαρχία είναι πιο ήρεμη και ταυτόχρονα πιο δύσκολη με αποτέλεσμα τα άτομα να αποκτούν νόημα μέσω της εργασίας τους αλλά και ταυτόχρονα να συνειδητοποιούν την αναγκαιότητα της. Παρακάτω παραθέτουμε τα αποτελέσματα εν συντομία όπως προέκυψαν από το Jamovi.

Είναι σημαντικό σε αυτό το σημείο να παρατηρηθεί επίσης, ότι τα τεστ ομοιογένειας και κανονικότητας δεν πληρούνται σε καμία από τις ακόλουθες περιπτώσεις. Τα δύο αυτά τεστ όπως είναι γνωστό από τη βιβλιογραφία είναι απαραίτητες προϋποθέσεις για την εκτέλεση της ANOVA. Πολλοί ερευνητές επιλέγουν να τα αγνοήσουν και να παρουσιάσουν τα αποτελέσματα όπως προκύπτουν παρά το γεγονός ότι παραβιάζονται οι προϋποθέσεις, κάτι το οποίο όμως δεν είναι ορθό καθώς τα αποτελέσματα μπορεί να είναι παραπλανητικά.

Στην παρούσα περίπτωση για την εξάλειψη του παραπάνω προβλήματος χρησιμοποιήθηκε η μη παραμετρική μέθοδος της ANOVA (Kruskal-Wallis) στην οποία τα



παραπάνω τεστ δεν είναι απαραίτητες προϋποθέσεις. Τα αποτελέσματα που προέκυψαν είναι τα ακόλουθα.

### 1. Περιοχή – Εργασιακή Δέσμευση

Kruskal-Wallis

	$\chi^2$	df	p
Engagement	6.95	2	0.031

**Πίνακας 5.10.** Αποτελέσματα ANOVA για Περιοχή-Εργασιακή Δέσμευση

Από τον Πίνακα 5.10 παρατηρείται ότι το  $p = 0,031 < 0,05$ , επομένως υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση ανάμεσα στις δύο μεταβλητές.

### 2. Οικογενειακή Κατάσταση – Εργασιακή Δέσμευση

Kruskal-Wallis

	$\chi^2$	df	p
Engagement	1.71	2	0.425

**Πίνακας 5.11.** Αποτελέσματα ANOVA για Οικογενειακή Κατάσταση-Εργασιακή Δέσμευση

### 3. Μορφωτικό επίπεδο – Εργασιακή Δέσμευση

Kruskal-Wallis

	$\chi^2$	df	p	$\epsilon^2$
Engagement	4.42	3	0.219	0.0283

**Πίνακας 5.12.** Αποτελέσματα ANOVA για Επίπεδο Εκπαίδευσης-Εργασιακή Δέσμευση

### 4. Κλάδος εργασίας – Εργασιακή Δέσμευση

Kruskal-Wallis

	$\chi^2$	df	p
Engagement	7.32	4	0.120

**Πίνακας 5.13.** Αποτελέσματα ANOVA για Κλάδος εργασίας-Εργασιακή Δέσμευση

## 5.2 Moderation Analysis

### 5.2.1 Moderation Analysis ανάμεσα στις Δυνάμεις του χαρακτήρα

Στο παρόν κεφάλαιο έγινε Moderation Analysis (Ρυθμιστική Ανάλυση), με σκοπό να βρεθεί πιθανή αλληλεπίδραση μεταξύ των δυνάμεων ώστε να προβλέψουν την εργασιακή δέσμευση. Όπως έχει προαναφερθεί, η γραμμική παλινδρόμηση δεν έδειξε κάποια συσχέτιση ανάμεσα στις δυνάμεις και την εργασιακή δέσμευση, για το λόγο αυτό κάνουμε Moderation Analysis ώστε να δούμε αν υπάρχει μια μεταβλητή που να αλλάζει τη σχέση των δύο άλλων. Χρησιμοποιώντας σταθερά σαν εξαρτημένη μεταβλητή την Εργασιακή δέσμευση καθώς αυτή είναι η μεταβλητή που επιθυμούμε να προβλέψουμε και κάνοντας όλους τους πιθανούς συνδυασμούς ανάμεσα στις δυνάμεις ως ρυθμιστικές και προβλεπτικές εξετάσαμε τα αποτελέσματα από όλες τις πιθανές σχέσεις. Για παράδειγμα, ορίζοντας σταθερά σαν προβλεπτική τη δύναμη Open mindedness κάναμε όλους τους υπόλοιπους συνδυασμούς με τις άλλες δυνάμεις σαν ρυθμιστές την κάθε μία χωριστά, στη συνέχεια κρατώντας σταθερή σαν προβλεπτική τη δύναμη Bravery και βάζοντας σαν ρυθμιστές όλες τις υπόλοιπες χωριστά κ.ο.κ. Από όλους τους πιθανούς συνδυασμούς ο μόνος που έδωσε στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα ήταν αυτός ανάμεσα στις δυνάμεις **Bravery** και **Hope**. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης φαίνονται στους παρακάτω πίνακες.

Moderation Estimates

	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p
			Lower	Upper		
Bravery	0.231	0.137	-0.0383	0.500	1.68	0.093
Hope	0.354	0.112	0.1342	0.575	3.15	0.002
Bravery * Hope	0.285	0.122	0.0466	0.523	2.34	0.019

**Πίνακας 5.14.** Εκτιμήσεις Ρυθμιστικής Ανάλυσης για τις δυνάμεις Bravery-Hope

Από τον Πίνακα 5.14 φαίνεται ότι η αλληλεπίδραση των δύο αυτών δυνάμεων είναι στατιστικά σημαντική καθώς  $p = 0,019 < 0,05$ . Αυτό σημαίνει ότι η δύναμη Hope αποτελεί ρυθμιστή της δύναμης Bravery και το αντίστροφο.

Simple Slope Estimates

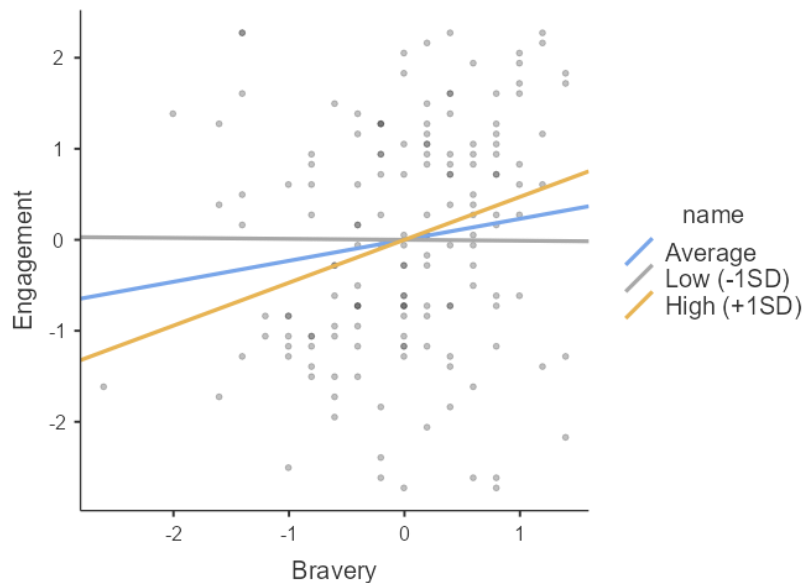
	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p
			Lower	Upper		
Average	0.2307	0.139	-0.0409	0.502	1.6646	0.096
Low (-1SD)	-0.0103	0.135	-0.2742	0.254	-0.0762	0.939

## Simple Slope Estimates

	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p
			Lower	Upper		
High (+1SD)	0.4716	0.204	0.0710	0.872	2.3076	0.021

Note. shows the effect of the predictor (Bravery) on the dependent variable (Engagement) at different levels of the moderator (Hope)

**Πίνακας 5.15.** Απλές Εκτιμήσεις κλίσης μεταξύ Bravery-Hope στην εξαρτημένη (Engagement)



**Διάγραμμα 5.1.** Οπτική παρουσίαση της επίδρασης Bravery στην Εργασιακή Δέσμευση

Τόσο από τον Πίνακα 5.15 όσο και από το διάγραμμα 5.1 δείχνουν ότι η δύναμη Bravery προβλέπει την Εργασιακή Δέσμευση καθώς η δύναμη Hope παίρνει υψηλές τιμές. Επίσης κάνοντας αντίστροφα την ανάλυση δηλαδή βάζοντας σαν προβλεπτική τη δύναμη Hope και τη δύναμη Bravery σαν ρυθμιστή καταλήξαμε στο συμπέρασμα ότι ισχύει και το αντίστροφο. Δηλαδή, η δύναμη Hope προβλέπει την εργασιακή δέσμευση καθώς η δύναμη Bravery παίρνει υψηλές τιμές όπως φαίνεται από τα ακόλουθα αποτελέσματα (Πίνακας 5.16, Πίνακας 5.17 & Διάγραμμα 5.2).

## Moderation Estimates

	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p
			Lower	Upper		
Hope	0.354	0.119	0.1211	0.588	2.98	0.003
Bravery	0.231	0.125	-0.0136	0.475	1.85	0.064
Hope * Bravery	0.285	0.117	0.0556	0.514	2.44	0.015

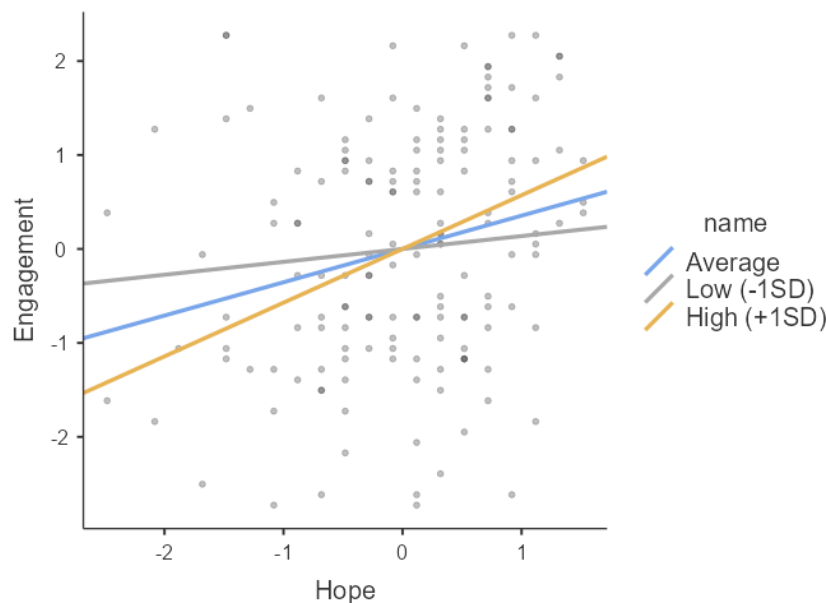
**Πίνακας 5.16.** Εκτιμήσεις Ρυθμιστικής Ανάλυσης για τις δυνάμεις Hope-Bravery

#### Simple Slope Estimates

	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p
			Lower	Upper		
Average	0.354	0.120	0.119	0.590	2.95	0.003
Low (-1SD)	0.137	0.125	-0.107	0.382	1.10	0.271
High (+1SD)	0.572	0.172	0.235	0.909	3.32	< .001

Note. shows the effect of the predictor (Hope) on the dependent variable (Engagement) at different levels of the moderator (Bravery)

**Πίνακας 5.17.** Απλές Εκτιμήσεις κλίσης μεταξύ Hope-Bravery στην εξαρτημένη (Engagement)



**Διάγραμμα 5.2.** Οπτική παρουσίαση της επίδρασης Hope στην Εργασιακή Δέσμευση

### 5.2.2 Moderation Analysis με ρυθμιστές τις Δημογραφικές μεταβλητές

Με τον ίδιο τρόπο που περιεγράφηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο, έγιναν όλες οι πιθανές σχέσεις για να προβλεφθεί η δέσμευση χρησιμοποιώντας αυτή τη φορά ως ρυθμιστές τις δημογραφικές μεταβλητές. Από όλες τις σχέσεις που ελέγχθηκαν οι ακόλουθες είχαν στατιστική σημασία.

#### 1. Το φύλο ως ρυθμιστής

Η μόνη δύναμη του χαρακτήρα που βρέθηκε να προβλέπει την εργασιακή δέσμευση, αν ρυθμιστής είναι το φύλο είναι η δύναμη της **Ευγνωμοσύνης (Gratitude)**. Πιο συγκεκριμένα, αυτό σημαίνει ότι η σχέση Δέσμευσης-Ευγνωμοσύνης εντείνεται όταν το φύλο ρυθμίζει τη δεύτερη. Όπως, έχει προαναφερθεί το φύλο παίρνει τιμές 0 για τους Άνδρες και 1 για τις γυναίκες. Από τον Πίνακα 5.18, φαίνεται ότι η εργασιακή δέσμευση προβλέπεται με αρνητικό τρόπο από την δύναμη Gratitude, όταν ρυθμιστής

είναι το φύλο. Πιο συγκεκριμένα, η επίδραση της Ευγνωμοσύνης έχει στατιστικά σημαντική επίδραση στην Δέσμευση μόνο όταν το φύλο παίρνει χαμηλές τιμές όπως φαίνεται από τον Πίνακα 5.19, δηλαδή όταν η μεταβλητή φύλο είναι «άνδρας» (από την κωδικοποίηση που είχε γίνει χαμηλές τιμές για το φύλο σημαίνει να έχει τιμή 0). **Με άλλα λόγια, η σχέση μεταξύ ευγνωμοσύνης και δέσμευσης είναι πιο δυνατή για τους άνδρες σε σχέση με τις γυναίκες.**

Moderation Estimates

	Estimate	SE	Z	p
Gratitude	0.375	0.107	3.504	< .001
Φύλο	0.170	0.208	0.819	0.413
Gratitude * Φύλο	-0.497	0.240	-2.070	0.038

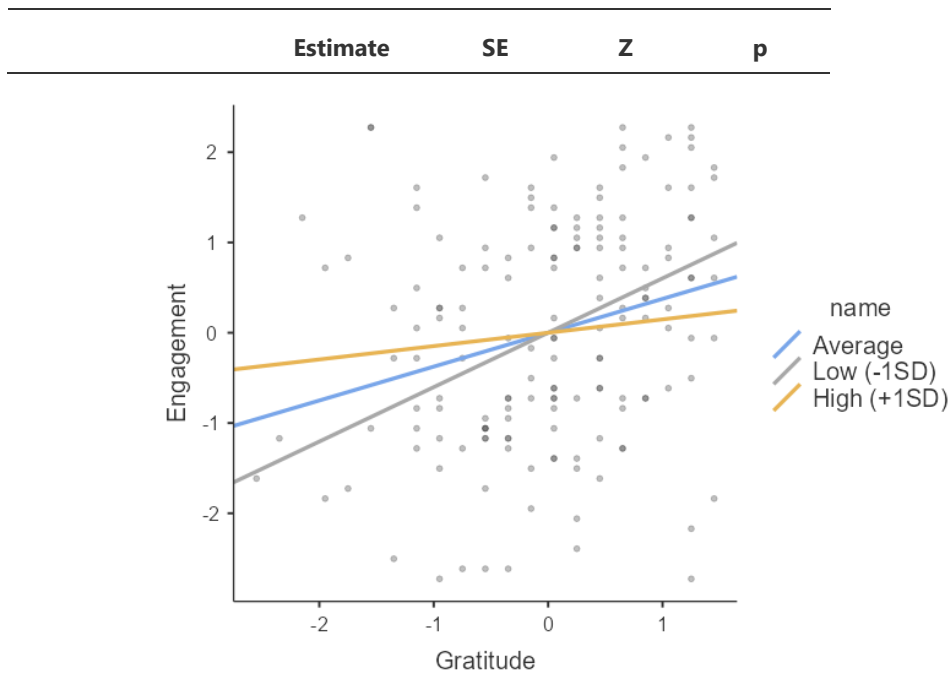
**Πίνακας 5.18.** Εκτιμήσεις Ρυθμιστικής Ανάλυσης για Gratitude-Φύλο

Simple Slope Estimates

	Estimate	SE	Z	p
Average	0.375	0.109	3.454	< .001
Low (-1SD)	0.603	0.159	3.789	< .001
High (+1SD)	0.148	0.151	0.980	0.327

Note. shows the effect of the predictor (Gratitude) on the dependent variable (Engagement) at different levels of the moderator (Φύλο)

**Πίνακας 5.19.** Απλές Εκτιμήσεις κλίσης μεταξύ Gratitude-Φύλο στην εξαρτημένη (Engagement)



**Διάγραμμα 5.3.** Οπτική παρουσίαση της επίδρασης Gratitude στην Εργασιακή Δέσμευση

## 2. Η ηλικία ως ρυθμιστής

Παρομοίως, εξάγοντας όλες τις πιθανές σχέσεις με την ηλικία σαν ρυθμιστή και τις δυνάμεις σαν προβλεπτικές μεταβλητές βρέθηκε η ηλικία να επιδρά στη δύναμη Δικαιοσύνη (Fairness), και η σχέση μεταξύ των δύο επηρεάζει την εργασιακή δέσμευση με στατιστικά σημαντικό τρόπο όπως φαίνεται από τον Πίνακα 5.20 ( $\beta = -0.03484$ ,  $p = 0.003$ ).

	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p
			Lower	Upper		
Fairness	0.46222	0.13536	0.1969	0.7275	3.415	< .001
Ηλικία	0.00431	0.00820	-	0.0204	0.526	0.599
Fairness * Ηλικία	-0.03484	0.01192	-	-	-	0.003

**Πίνακας 5.20.** Εκτιμήσεις Ρυθμιστικής Ανάλυσης για Fairness-Ηλικία

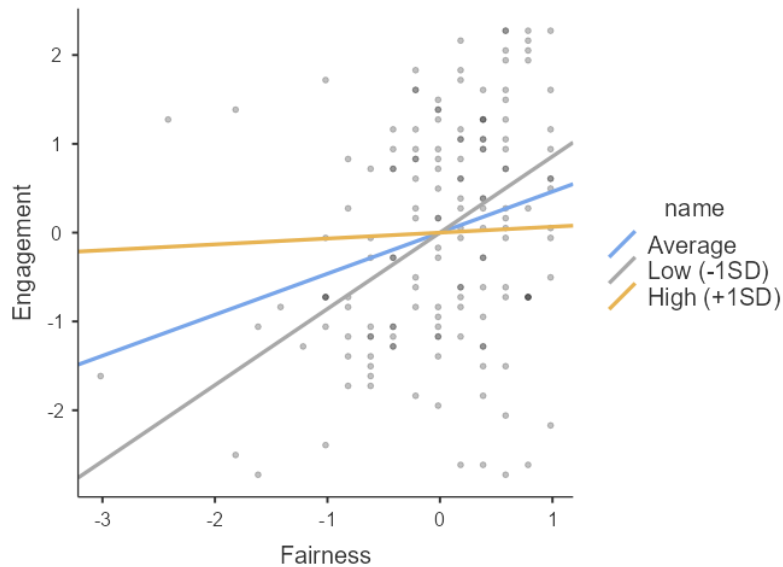
95% Confidence Interval						
	Estimate	SE	Lower	Upper	Z	p
95% Confidence Interval						
	Estimate	SE	Lower	Upper	Z	p
Average	0.4622	0.139	0.190	0.735	3.325	< .001
Low (-1SD)	0.8582	0.182	0.502	1.215	4.718	< .001
High (+1SD)	0.0662	0.208	-0.342	0.474	0.318	0.750

Note. shows the effect of the predictor (Fairness) on the dependent variable (Engagement) at different levels of the moderator (Ηλικία)

**Πίνακας 5.21.** Απλές Εκτιμήσεις κλίσης μεταξύ Fairness-Ηλικία στην εξαρτημένη (Engagement)

Από τον Πίνακα 5.21 και το Διάγραμμα 5.4 απορρέει το συμπέρασμα ότι η Εργασιακή δέσμευση προβλέπεται από την Δικαιοσύνη μόνο όταν η ηλικία παίρνει χαμηλές τιμές. Αυτό σημαίνει ότι η σχέση δέσμευσης-δικαιοσύνης ενισχύεται για τα άτομα μικρής ηλικίας ή αλλιώς η δικαιοσύνη προβλέπει αρνητικά την εργασιακή δέσμευση καθώς αυξάνεται η ηλικία.

Άτομα νεαρής ηλικίας, είναι άτομα που έχουν μικρότερη εργασιακή εμπειρία και κατά συνέπεια δεν έχουν δει σε πολλές εταιρείες τις συνθήκες εργασίας που επικρατούν έχοντας έτσι χαμηλότερες απαιτήσεις από την εταιρεία εργοδότη (job demands). Όσο το άτομο μεγαλώνει και αποκτά πείρα, αυξάνονται οι απαιτήσεις που έχει από τον εργοδότη και θέλει να τις διεκδικεί διότι είναι δίκαιο να έχει καλές συνθήκες στο χώρο εργασίας που συχνά εκλείπουν στον ελληνική αγορά εργασίας. Έτσι καθώς ενισχύεται το αίσθημα της δικαιοσύνης, με την αύξηση της ηλικίας, αυξάνονται αυτά που απαιτεί ο εργαζόμενος και έτσι μειώνεται η εργασιακή δέσμευση.



**Διάγραμμα 5.4.** Οπτική παρουσίαση της επίδρασης Fairness στην Εργασιακή Δέσμευση για διάφορες τιμές της Ηλικίας

### 3. Τα Χρόνια εμπειρίας ως ρυθμιστής

Από τις αναλύσεις που έγιναν προέκυψε ότι τα Χρόνια εργασιακής εμπειρίας αποτελούν ρυθμιστή μόνο για τη δύναμη τις δικαιοσύνης. Τα αποτελέσματα από το moderation analysis παρουσιάζονται στους ακόλουθους πίνακες και διαγράμματα. Συνολικά, **το συμπέρασμα που προκύπτει είναι ότι η σχέση δέσμευσης-δικαιοσύνης ενισχύεται όταν τα χρόνια εργασιακής εμπειρίας είναι χαμηλά ή αντίστροφα ότι η δικαιοσύνη προβλέπει με αρνητικό τρόπο την εργασιακή δέσμευση όσο αυξάνονται τα χρόνια εμπειρίας.**

Σε αυτό το σημείο, είναι σημαντικό να αναρωτηθούμε πως αυτό το συμπέρασμα ερμηνεύεται στην πραγματικότητα. Η εξήγηση σε αυτή την περίπτωση είναι ίδια με την Ηλικία σαν ρυθμιστή, καθώς όσο αυξάνεται η ηλικία αυξάνεται και η εργασιακή εμπειρία.

Moderation Estimates

	Estimate	SE	Z	p
Fairness	0.4690	0.13485	3.478	< .001
Χρόνια εμπειρίας	-9.50e-4	0.00891	-0.107	0.915
Fairness * Χρόνια εμπειρίας	-0.0427	0.01341	-3.184	0.001

**Πίνακας 5.22.** Εκτιμήσεις Ρυθμιστικής Ανάλυσης για Fairness-Χρόνια εμπειρίας

Simple Slope Estimates

	Estimate	SE	Z	p
Average	0.4690	0.139	3.363	< .001

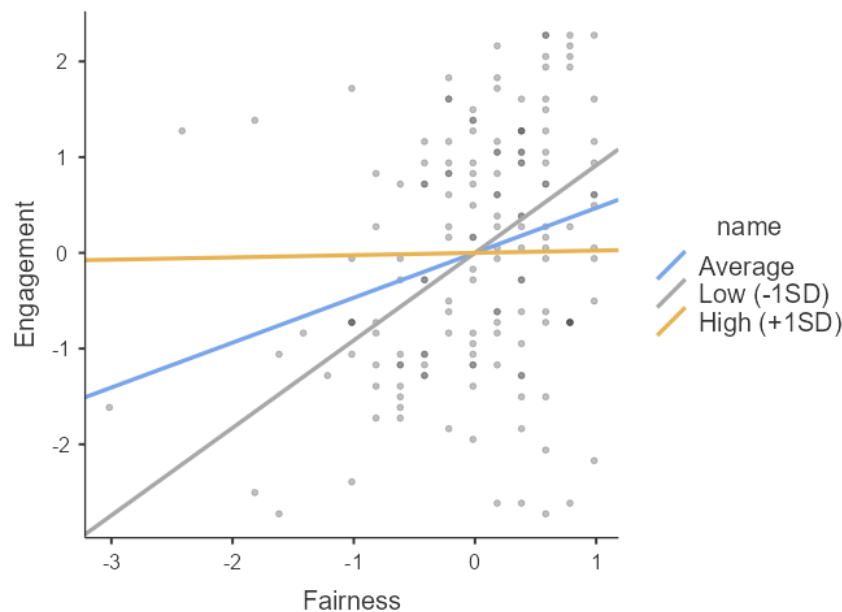


## Simple Slope Estimates

	Estimate	SE	Z	p
Low (-1SD)	0.9142	0.186	4.921	< .001
High (+1SD)	0.0237	0.212	0.112	0.911

Note. shows the effect of the predictor (Fairness) on the dependent variable (Engagement) at different levels of the moderator (Χρόνια εμπειρίας)

**Πίνακας 5.23.** Απλές Εκτιμήσεις κλίσης μεταξύ Fairness-Χρόνια εμπειρίας στην εξαρτημένη (Engagement)



**Διάγραμμα 5.5.** Οπτική παρουσίαση της επίδρασης Fairness στην Εργασιακή Δέσμευση για διάφορες τιμές των Χρόνων εμπειρίας

#### 4. Τα Χρόνια στον οργανισμό ως ρυθμιστής

Τα Χρόνια στον οργανισμό αποτελούν ρυθμιστή για την Καλοσύνη (Kindness) και τη Δικαιοσύνη (Fairness). Πιο συγκεκριμένα:

- **Fairness- Χρόνια στον οργανισμό**

Η δικαιοσύνη προβλέπει με αρνητικό τρόπο την εργασιακή δέσμευση, όταν ρυθμιστής είναι τα χρόνια στον οργανισμό. **Η επίδραση της δικαιοσύνης στην εργασιακή δέσμευση είναι στατιστικά σημαντική όσο τα χρόνια στον οργανισμό παίρνουν χαμηλές τιμές.**

## Moderation Estimates

	Estimate	SE	Z	p
Fairness	0.5176	0.1340	3.86	< .001
Χρόνια στον οργανισμό	0.0155	0.0125	1.24	0.215

## Moderation Estimates

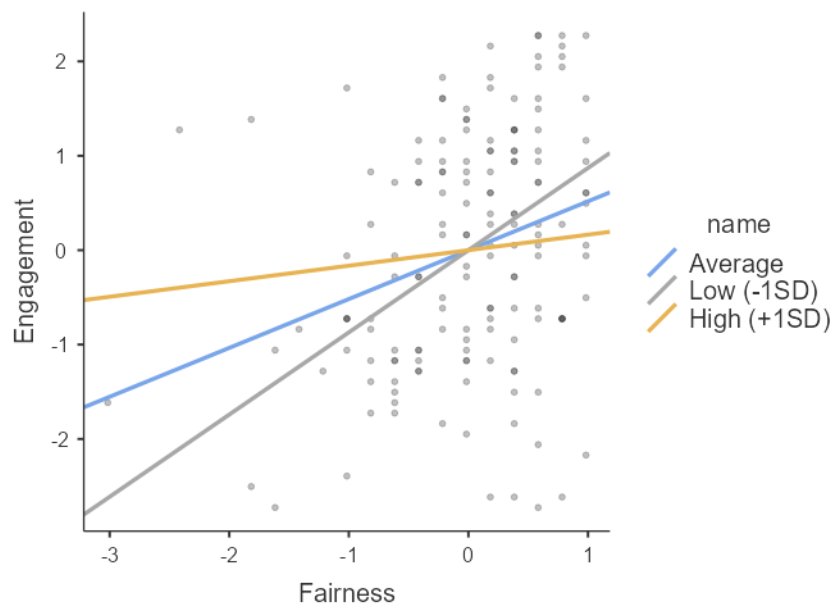
	Estimate	SE	Z	p
Fairness * Χρόνια στον οργανισμό	-0.0472	0.0182	-2.60	0.009

**Πίνακας 5.24.** Εκτιμήσεις Ρυθμιστικής Ανάλυσης για Fairness-Χρόνια στον οργανισμό

## Simple Slope Estimates

	Estimate	SE	Z	p
Average	0.518	0.137	3.780	< .001
Low (-1SD)	0.871	0.192	4.528	< .001
High (+1SD)	0.164	0.195	0.842	0.400

Note. shows the effect of the predictor (Fairness) on the dependent variable (Engagement) at different levels of the moderator (Χρόνια στον οργανισμό)

**Πίνακας 5.25.** Απλές Εκτιμήσεις κλίσης μεταξύ Fairness-Χρόνια στον οργανισμό στην εξαρτημένη (Engagement)**Διάγραμμα 5.6.** Οπτική παρουσίαση της επίδρασης Fairness στην Εργασιακή Δέσμευση για διάφορες τιμές του ρυθμιστή Χρόνια στον οργανισμό

- **Kindness – Χρόνια στον οργανισμό**

Όπως και στην περίπτωση για τη δικαιοσύνη, έτσι και σε αυτή η καλοσύνη προβλέπει με αρνητικό τρόπο την εργασιακή δέσμευση (δηλαδή η σχέση τους γίνεται πιο αδύναμη), όταν ρυθμιστής είναι τα χρόνια στον οργανισμό. **Η επίδραση της καλοσύνης στην εργασιακή δέσμευση είναι στατιστικά σημαντική όσο τα χρόνια στον οργανισμό παίρνουν χαμηλές τιμές.**

#### Moderation Estimates

	Estimate	SE	Z	p
Kindness	0.5510	0.1438	3.83	< .001
Χρόνια στον οργανισμό	0.0179	0.0126	1.42	0.157
Kindness * Χρόνια στον οργανισμό	-0.0353	0.0169	-2.09	0.037

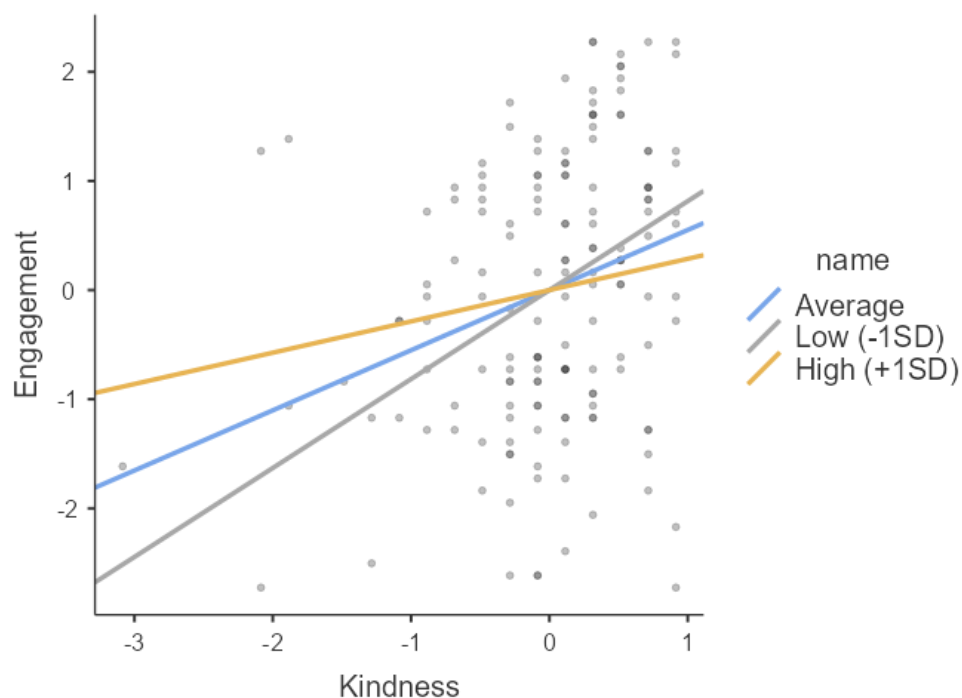
**Πίνακας 5.26.** Εκτιμήσεις Ρυθμιστικής Ανάλυσης για Kindness-Χρόνια στον οργανισμό

#### Simple Slope Estimates

	Estimate	SE	Z	p
Average	0.551	0.145	3.79	< .001
Low (-1SD)	0.815	0.204	4.00	< .001
High (+1SD)	0.287	0.182	1.58	0.115

Note. shows the effect of the predictor (Kindness) on the dependent variable (Engagement) at different levels of the moderator (Χρόνια στον οργανισμό)

**Πίνακας 5.27.** Απλές Εκτιμήσεις κλίσης μεταξύ Kindness-Χρόνια στον οργανισμό στην εξαρτημένη (Engagement)



**Διάγραμμα 5.7.** Οπτική παρουσίαση της επίδρασης Kindness στην Εργασιακή Δέσμευση για διάφορες τιμές του ρυθμιστή Χρόνια στον οργανισμό

## 5. Η Συνέπεια ως ρυθμιστής

Η Συνέπεια (μέρες που ο ερωτώμενος δεν αισθανόταν καλά αλλά πήγε στην εργασία του) αποτελεί ρυθμιστή για την Καλοσύνη (Kindness) και την Ελπίδα (Hope). Πιο συγκεκριμένα:

- **Kindness- Συνέπεια**

Η σχέση καλοσύνης και εργασιακής δέσμευσης γίνεται πιο ισχυρή όταν ρυθμιστής είναι η «Συνέπεια». Η καλοσύνη προβλέπει την εργασιακή δέσμευση όταν η «Συνέπεια» παίρνει υψηλές τιμές, όπως φαίνεται από τον Πίνακα 5.29 και το Διάγραμμα 5.7.

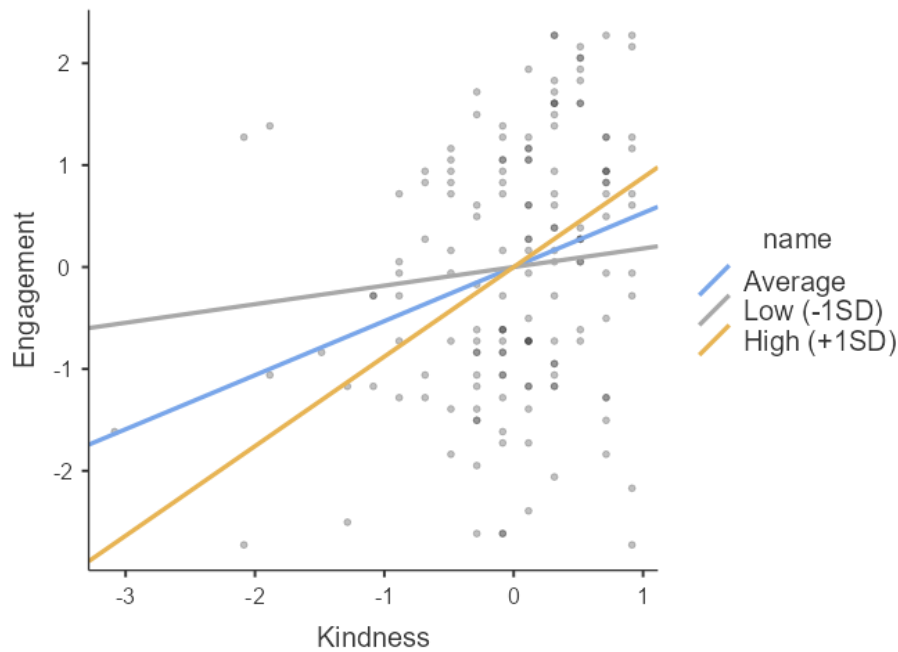
Moderation Estimates				
	Estimate	SE	Z	p
Kindness	0.53051	0.14494	3.66	< .001
Συνέπεια	-0.00559	0.00500	-1.12	0.263
Kindness * Συνέπεια	0.01820	0.00913	1.99	0.046

**Πίνακας 5.28.** Εκτιμήσεις Ρυθμιστικής Ανάλυσης για Kindness-Συνέπεια

Simple Slope Estimates				
	Estimate	SE	Z	p
Average	0.531	0.148	3.595	< .001
Low (-1SD)	0.182	0.231	0.789	0.430
High (+1SD)	0.879	0.228	3.856	< .001

Note. shows the effect of the predictor (Kindness) on the dependent variable (Engagement) at different levels of the moderator (Συνέπεια)

**Πίνακας 5.29.** Απλές Εκτιμήσεις κλίσης μεταξύ Kindness-Συνέπεια στην εξαρτημένη (Engagement)



**Διάγραμμα 5.8.** Οπτική παρουσίαση της επίδρασης Kindness στην Εργασιακή Δέσμευση για διάφορες τιμές του ρυθμιστή Συνέπεια

- **Hope- Συνέπεια**

Και σε αυτή την περίπτωση, η ελπίδα προβλέπει με στατιστικά σημαντικό τρόπο την εργασιακή δέσμευση μόνο αν ο ρυθμιστής συνέπεια λαμβάνει υψηλές τιμές.

Moderation Estimates

	Estimate	SE	Z	p
Hope	0.4170	0.11176	3.73	< .001
Συνέπεια	-0.0151	0.00494	-3.05	0.002
Hope * Συνέπεια	0.0305	0.00696	4.39	< .001

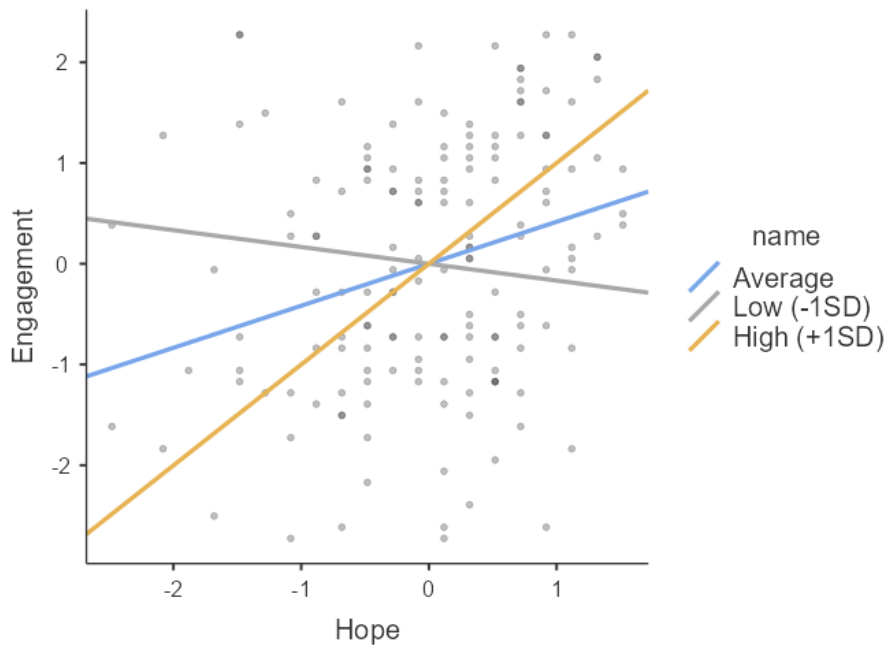
**Πίνακας 5.30.** Εκτιμήσεις Ρυθμιστικής Ανάλυσης για Hope-Συνέπεια

Simple Slope Estimates

	Estimate	SE	Z	p
Average	0.417	0.121	3.444	< .001
Low (-1SD)	-0.167	0.181	-0.923	0.356
High (+1SD)	1.001	0.185	5.408	< .001

Note. shows the effect of the predictor (Hope) on the dependent variable (Engagement) at different levels of the moderator (Συνέπεια)

**Πίνακας 5.31.** Απλές Εκτιμήσεις κλίσης μεταξύ Hope-Συνέπεια στην εξαρτημένη (Engagement)



**Διάγραμμα 5.9.** Οπτική παρουσίαση της επίδρασης Hope στην Εργασιακή Δέσμευση για διάφορες τιμές του ρυθμιστή Συνέπεια

### 5.3 Γραμμική Παλινδρόμηση σε όλες τις μετρικές μεταβλητές

Στο πλαίσιο της επιπλέον διερεύνησης των δεδομένων, ξαναέγινε γραμμική παλινδρόμηση σε όλες τις μεταβλητές και όχι μόνο στις δυνάμεις του χαρακτήρα προκειμένου να δούμε αν είναι εφικτό να εξαχθούν περισσότερες σχέσεις ανάμεσα στις μεταβλητές. Εξαρτημένη μεταβλητή και σε αυτή την περίπτωση είναι η Εργασιακή Δέσμευση και ανεξάρτητες όλες οι υπόλοιπες μεταβλητές.

Αρχικά, βρέθηκε ο πίνακας συσχέτισης και ως έλεγχος Πολυσυγγραμμικότητας αλλά και για να διερευνήσουμε τις σχέσεις μεταξύ των μεταβλητών όπως η ηλικία, η συνέπεια, τα χρόνια εμπειρίας κ.α., πέρα από τις δυνάμεις του χαρακτήρα. Κάποιες από τις παρατηρήσεις που προκύπτουν είναι οι ακόλουθες:

1. Η ηλικία φαίνεται να έχει έντονα στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την Χρόνια εμπειρία, με συντελεστή συσχέτισης 0,935. Η υψηλή τιμή μας κάνει να σκεφτόμαστε την ύπαρξη Πολυσυγγραμμικότητας αλλά η ηλικία και τα χρόνια εμπειρίας σχεδόν ταυτίζονται αν σκεφτούμε ότι είναι λογικό και επόμενο ότι στις όσο αυξάνεται η ηλικία αυξάνεται και η εργασιακή προϋπηρεσία του ατόμου.
2. Η ηλικία συσχετίζεται σημαντικά με την δύναμη της Ευγνωμοσύνης (Gratitude), και τιμή συσχέτισης 0,161.
3. Η ηλικία συσχετίζεται επίσης με τη δύναμη της Ηγεσίας και τιμή για το συντελεστή του Pearson 0,161.

Από τα παραπάνω βγαίνει το συμπέρασμα ότι η ηλικία μπορεί να προκαλεί διαφοροποιήσεις στις δυνάμεις του χαρακτήρα.

Correlation Matrix

		Ηλικία	Χρόνια εμπειρίας	Χρόνια στον οργανισμό	Αριθμός εργαζομένων	Συνέπεια	Open Mindness	Bravery	Kindness	Fairness	Leadership	Forgiveness	Appreciation of beauty	Gratitude	Hope	Engagement
Ηλικία	Pea	—														
	rson's r															
Χρόνια εμπειρίας	p-value	—														
	Pea															
Χρόνια στον οργανισμό	rson's r	0.93 ** 5 *	—													
	p-value	< .0 01	—													
Χρόνια στον οργανισμό	Pea	0.71 ** 0 *	0.73 ** 4 *	—												
	p-value	< .0 01	< .0 01													

Correlation Matrix

		Ηλικία	Χρό- νια ε- μπει- ρίας	Χρό- νια στο ορ- γα- νι- σμό	Αριθμός εργαζομέ- νων	Συνέπ- εια	Open Mind- ness	Brav- ery	Kind- ness	Fair- ness	Lead- ership	For- giveness	Appre- ciation of beauty	Grati- tude	Hope	En- gag- ement
Αριθμός εργαζομέ- νων	Pea- rson's r	0.12 7	0.19 <sup>*</sup> 3	0.08 6	—											
	p- value	0.11 4	0.01 6	0.28 7	—											
Συνέπεια	Pea- rson's r	0.07 7	0.11 9	0.01 0	0.059	—										
	p- value	0.33 7	0.13 7	0.90 3	0.466	—										
Open Mindness	Pea- rson's r	0.08 0	0.07 5	0.00 2	0.029	0.041	—									
	p- value	0.31 8	0.35 0	0.98 3	0.721	0.606	—									



Correlation Matrix

		Ηλικία	Χρό- νια ε- μπει- ρίας	Χρό- νια στο ορ- γα- νι- σμό	Αριθμός εργαζομέ- νων	Συνέπ- εια	Open Mind- ness	Brav- ery	Kind- ness	Fair- ness	Lead- ership	For- giveness	Appre- ciation of beauty	Grati- tude	Hope	En- gag- ement
Bravery	Pea- rson's r	0.15 3	0.16 <sup>*</sup> 3	0.04 8	0.103	0.029	0.58 <sup>**</sup> 2 <sup>*</sup>	—								
	p- value	0.05 6	0.04 1	0.54 9	0.198	0.718	< .0 01	—								
Kindness	Pea- rson's r	0.05 0	0.08 3	0.02 6	0.090	0.085	0.59 <sup>**</sup> 9 <sup>*</sup>	0.41 <sup>**</sup> 8 <sup>*</sup>	—							
	p- value	0.53 4	0.30 3	0.74 8	0.262	0.293	< .0 01	< .0 01	—							
Fairness	Pea- rson's r	0.11 6	0.13 1	0.01 4	0.144	0.074	0.66 <sup>**</sup> 4 <sup>*</sup>	0.45 <sup>**</sup> 1 <sup>*</sup>	0.76 <sup>**</sup> 0 <sup>*</sup>	—						
	p- value	0.14 7	0.10 3	0.86 5	0.071	0.355	< .0 01	< .0 01	< .0 01	—						

Correlation Matrix

		Ηλικία	Χρό- νια ε- μπει- ρίας	Χρό- νια στο ορ- γα- νι- σμό	Αριθμός εργαζομέ- νων	Συνέπ- εια	Open Mind- ness	Brav- ery	Kind- ness	Fair- ness	Lead- ership	For- give- ness	Appre- ciation of beauty	Grati- tude	Hope	En- gag- ement
Leadership	Pearson's r	0.16 <sup>*</sup> <sub>1</sub>	0.19 <sup>*</sup> <sub>9</sub>	0.09 <sub>0</sub>	0.129	0.101	0.68 <sup>**</sup> <sub>3</sub> <sup>*</sup>	0.59 <sup>**</sup> <sub>7</sub> <sup>*</sup>	0.62 <sup>**</sup> <sub>8</sub> <sup>*</sup>	0.72 <sup>**</sup> <sub>0</sub> <sup>*</sup>	—					
	p-value	0.04 <sub>3</sub>	0.01 <sub>2</sub>	0.26 <sub>0</sub>	0.108	0.209	< .0 <sub>01</sub>	< .0 <sub>01</sub>	< .0 <sub>01</sub>	< .0 <sub>01</sub>	—					
Forgiveness	Pearson's r	0.04 <sub>7</sub>	0.03 <sub>7</sub>	-.03 <sub>0</sub>	0.113	0.001	0.41 <sup>**</sup> <sub>6</sub> <sup>*</sup>	0.27 <sup>**</sup> <sub>5</sub> <sup>*</sup>	0.52 <sup>**</sup> <sub>4</sub> <sup>*</sup>	0.54 <sup>**</sup> <sub>7</sub> <sup>*</sup>	0.35 <sup>**</sup> <sub>4</sub> <sup>*</sup>	—				
	p-value	0.56 <sub>1</sub>	0.64 <sub>8</sub>	0.70 <sub>8</sub>	0.158	0.992	< .0 <sub>01</sub>	< .0 <sub>01</sub>	< .0 <sub>01</sub>	< .0 <sub>01</sub>	< .0 <sub>01</sub>	—				
Appreciation of beauty	Pearson's r	0.11 <sub>6</sub>	0.14 <sub>3</sub>	0.09 <sub>9</sub>	0.066	0.033	0.52 <sup>**</sup> <sub>9</sub> <sup>*</sup>	0.58 <sup>**</sup> <sub>1</sub> <sup>*</sup>	0.63 <sup>**</sup> <sub>8</sub> <sup>*</sup>	0.58 <sup>**</sup> <sub>2</sub> <sup>*</sup>	0.59 <sup>**</sup> <sub>6</sub> <sup>*</sup>	0.44 <sup>**</sup> <sub>7</sub> <sup>*</sup>	—			
	p-value	0.14 <sub>7</sub>	0.07 <sub>4</sub>	0.21 <sub>8</sub>	0.411	0.684	< .0 <sub>01</sub>	< .0 <sub>01</sub>	< .0 <sub>01</sub>	< .0 <sub>01</sub>	< .0 <sub>01</sub>	< .0 <sub>01</sub>	—			

Correlation Matrix

		Ηλικία	Χρό- νια ε- μπει- ρίας	Χρό- νια στο ορ- γα- νι- σμό	Αριθμός εργαζομέ- νων	Συνέπ- εια	Open Mind- ness	Brav- ery	Kind- ness	Fair- ness	Lead- ership	For- give- ness	Appre- ciation of beauty	Grati- tude	Hope	En- gag- eme- nt
Gratitude	Pea- son's r	0.16 <sup>*</sup> 1	0.20 <sup>**</sup> 9	0.12 6	0.113	0.075	0.53 <sup>**</sup> 8 <sup>*</sup>	0.45 <sup>**</sup> 1 <sup>*</sup>	0.59 <sup>**</sup> 4 <sup>*</sup>	0.52 <sup>**</sup> 6 <sup>*</sup>	0.54 <sup>**</sup> 3 <sup>*</sup>	0.48 <sup>**</sup> 8 <sup>*</sup>	0.67 <sup>**</sup> 4 <sup>*</sup>	—		
	p- value	0.04 4	0.00 9	0.11 6	0.157	0.347	< .0 01	< .0 01	< .0 01	< .0 01	< .0 01	< .0 01	< .0 01	—		
Hope	Pea- son's r	0.08 7	0.14 2	0.07 1	0.091	0.083	0.52 <sup>**</sup> 6 <sup>*</sup>	0.56 <sup>**</sup> 3 <sup>*</sup>	0.49 <sup>**</sup> 9 <sup>*</sup>	0.47 <sup>**</sup> 1 <sup>*</sup>	0.49 <sup>**</sup> 1 <sup>*</sup>	0.53 <sup>**</sup> 5 <sup>*</sup>	0.59 <sup>**</sup> 9 <sup>*</sup>	0.65 <sup>**</sup> 0 <sup>*</sup>	—	
	p- value	0.27 6	0.07 5	0.37 5	0.257	0.302	< .0 01	< .0 01	< .0 01	< .0 01	< .0 01	< .0 01	< .0 01	< .0 01	—	
Engage- ment	Pea- son's r	0.08 7	0.03 4	0.12 4	0.029	0.045	0.27 <sup>**</sup> 8 <sup>*</sup>	0.19 <sup>*</sup> 3	0.27 <sup>**</sup> 4 <sup>*</sup>	0.29 <sup>**</sup> 1 <sup>*</sup>	0.30 <sup>**</sup> 1 <sup>*</sup>	0.15 6	0.22 <sup>**</sup> 5	0.26 <sup>**</sup> 1 <sup>*</sup>	0.25 <sup>*</sup> 3 <sup>*</sup>	—
	p- value	0.27 8	0.67 0	0.12 2	0.720	0.573	< .0 01	0.01 5	< .0 01	< .0 01	< .0 01	0.05 1	0.00 5	< .0 01	0.00 1	—

Correlation Matrix

Ηλικία	Χρόνια εμπειρίας	Χρόνια στο οργανισμό	Αριθμός εργαζομένων	Συνέπεια	Open Mindness	Bravery	Kindness	Fairness	Leadership	Forgiveness	Appreciation of beauty	Gratitude	Hope	Engagement
--------	------------------	----------------------	---------------------	----------	---------------	---------	----------	----------	------------	-------------	------------------------	-----------	------	------------

Note. \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

**Πίνακας 5.32.** Πίνακας συσχετίσεων για όλες τις μετρικές μεταβλητές

Υποθέτοντας ότι οι προϋποθέσεις για τη γραμμική παλινδρόμηση ισχύουν, παρακάτω παρουσιάζονται τα αποτελέσματα όπως προέκυψαν από το Jamovi.

Model Fit Measures

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	Overall Model Test			
				F	df1	df2	p
1	0.436	0.190	0.110	2.38	14	142	0.005

**Πίνακας 5.33.** Πίνακας δεικτών προσαρμογής μοντέλου

Από τον πίνακα 5.33, ελέγχουμε τις τιμές  $R^2$ , για να συμπεράνουμε αν υπάρχει μια γραμμική σχέση μεταξύ των μεταβλητών. Όπως έχει αναφερθεί ο δείκτης  $R^2$  είναι ο συντελεστής της διακύμανσης και είναι επιθυμητό να λαμβάνει μεγάλες τιμές για να είναι πιο αξιόπιστο το μοντέλο. Στην συγκεκριμένη περίπτωση η τιμή του είναι 0,190, αυτό σημαίνει ότι η εξαρτημένη μεταβλητή μπορεί να ερμηνευτεί από το 19% της συνολικής διακύμανσης το οποίο είναι σχετικά χαμηλό ποσοστό. Το F-test φαίνεται να έχει ικανοποιητική τιμή καθώς είναι επιθυμητό σύμφωνα με τη βιβλιογραφία να παίρνει τιμές κοντά στη μονάδα.

Model Coefficients - Engagement

Predictor	Estimate	SE	95% Confidence Interval		t	p
			Lower	Upper		
Intercept	-0.34895	0.86958	-2.06795	1.3700	-0.401	0.689
Ηλικία	0.06059	0.02480	0.01156	0.1096	2.443	0.016
Χρόνια εμπειρίας	-0.08960	0.02867	-0.14627	-0.0329	-3.125	0.002
Χρόνια στον οργανισμό	0.04070	0.01926	0.00263	0.0788	2.113	0.036
Αριθμός εργαζομένων	5.55e-6	1.50e-5	-2.41e-5	3.52e-5	0.370	0.712
Open Mindness	0.04429	0.20791	-0.36670	0.4553	0.213	0.832
Bravery	-0.06809	0.18367	-0.43117	0.2950	-0.371	0.711
Kindness	0.12752	0.24821	-0.36315	0.6182	0.514	0.608
Fairness	0.21663	0.25927	-0.29590	0.7292	0.836	0.405
Leadership	0.27443	0.23207	-0.18433	0.7332	1.183	0.239
Forgiveness	-0.15061	0.16173	-0.47032	0.1691	-0.931	0.353
Appreciation of beauty	-0.11970	0.18823	-0.49181	0.2524	-0.636	0.526
Gratitude	0.14632	0.16888	-0.18752	0.4802	0.866	0.388
Hope	0.24171	0.17482	-0.10388	0.5873	1.383	0.169
Συνέπεια	0.00256	0.00509	-0.00750	0.0126	0.503	0.616

**Πίνακας 5.34.** Πίνακας Σχέσης Προβλεπτικών μεταβλητών (όλες οι μεταβλητές) και Εργασιακής Δέσμευσης

Όπως παρατηρείται από τον Πίνακα 5.34 η ηλικία, τα χρόνια εμπειρίας καθώς και τα χρόνια στον ίδιο οργανισμό φαίνεται να έχουν στατιστικά σημαντική επίδραση στην εργασιακή δέσμευση, καθώς  $p < 0,05$  σε κάθε μία από τις περιπτώσεις. Από τον πίνακα επίσης παρατηρούμε ότι για 1 μονάδα αύξησης στην ηλικία η εργασιακή δέσμευση αυξάνεται 0.06059, με την προϋπόθεση ότι οι άλλες μεταβλητές μένουν σταθερές. Ομοίως, τα χρόνια εμπειρίας επιδρούν στην εργασιακή δέσμευση με αρνητικό συντελεστή (-0,0896) και τα χρόνια στον οργανισμό με συντελεστή 0,0407.

Omnibus ANOVA Test

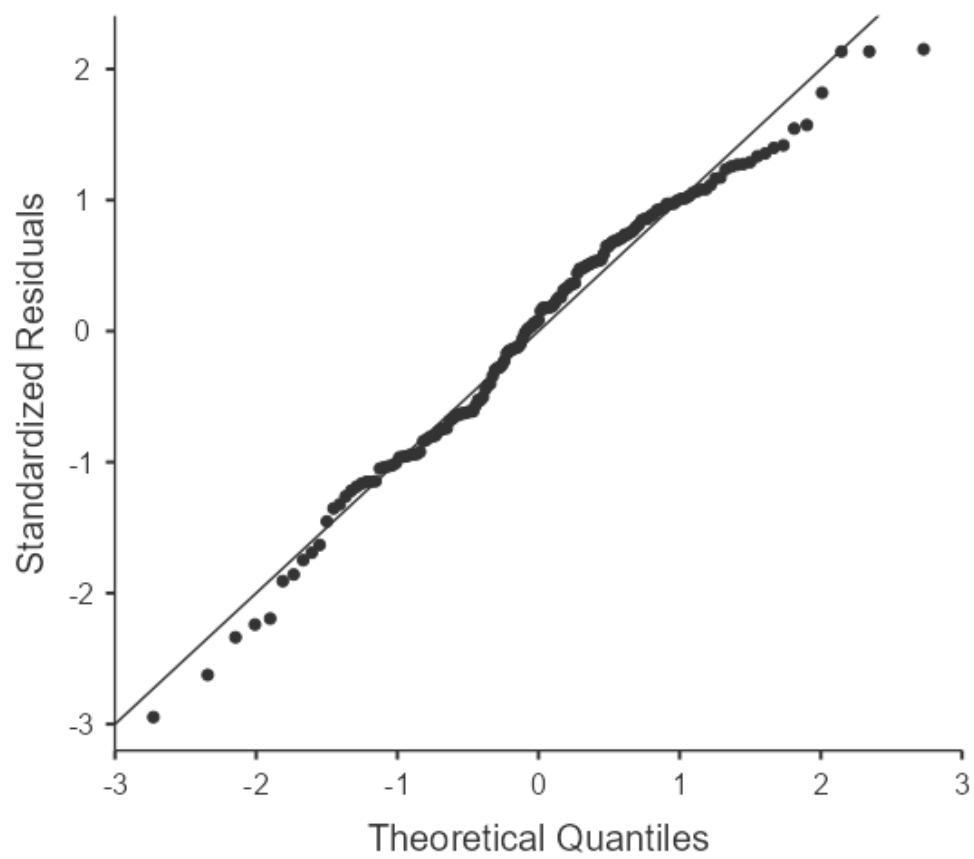
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
Ηλικία	8.4155	1	8.4155	5.9671	0.016
Χρόνια εμπειρίας	13.7763	1	13.7763	9.7683	0.002
Χρόνια στον οργανισμό	6.2988	1	6.2988	4.4662	0.036
Αριθμός εργαζομένων	0.1930	1	0.1930	0.1369	0.712
Open Mindness	0.0640	1	0.0640	0.0454	0.832
Bravery	0.1938	1	0.1938	0.1374	0.711
Kindness	0.3722	1	0.3722	0.2639	0.608
Fairness	0.9846	1	0.9846	0.6981	0.405
Leadership	1.9721	1	1.9721	1.3984	0.239
Forgiveness	1.2231	1	1.2231	0.8673	0.353
Appreciation of beauty	0.5703	1	0.5703	0.4044	0.526
Gratitude	1.0587	1	1.0587	0.7507	0.388
Hope	2.6959	1	2.6959	1.9116	0.169
Συνέπεια	0.3570	1	0.3570	0.2531	0.616
Residuals	200.2649	142	1.4103		

Note. Type 3 sum of squares

**Πίνακας 5.35.** Πίνακας ANOVA Σχέσης Προβλεπτικών μεταβλητών (όλες οι μεταβλητές) και Εργασιακής Δέσμευσης

Ο πίνακας ANOVA, Πίνακας 5.35 δείχνει αν οι προβλεπτικές μεταβλητές έχουν στατιστικά σημαντική επίδραση στην εργασιακή δέσμευση. Παρατηρείται ότι η ηλικία, τα χρόνια εμπειρίας και τα χρόνια στον οργανισμό έχουν στατιστικά σημαντική επίδραση και δεν είναι αποτέλεσμα της τύχης.

Τα Residuals (υπόλοιπα ή σφάλματα), είναι οι κάθετες αποστάσεις των παρατηρήσεων από τη γραμμή που δίνει η γραμμική παλινδρόμηση για το υποθετικό μοντέλο, δηλαδή οι διαφορές ανάμεσα στο μοντέλο και τα δεδομένα. Είναι επιθυμητό ο αριθμός των υπολοίπων να είναι μικρός, καθώς όσο πιο μικρός τόσο πιο ικανοποιητική είναι η προσαρμογή των δεδομένων στο υποθετικό μοντέλο. Στην παρούσα περίπτωση ο αριθμός αυτός δεν είναι αμελητέος αλλά και όχι αρκετά μεγάλος ώστε να δημιουργεί πρόβλημα, όπως φαίνεται άλλωστε και από το Διάγραμμα 5.10. Πιο συγκεκριμένα, από το Q-Q plot (Διάγραμμα 5.10) φαίνεται ότι οι περισσότερες παρατηρήσεις είναι στην γραμμή που δίνει η γραμμική παλινδρόμηση.



**Διάγραμμα 5.10.** Q-Q plot για τη γραμμική σχέση όλων των μεταβλητών

## **Κεφάλαιο 6 - Απολογισμός Έρευνας**

### **6.1 Περιορισμοί και Συμπεράσματα**

Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να αναρωτηθούμε γιατί η γραμμική παλινδρόμηση δεν έδειξε τα αναμενόμενα αποτελέσματα; Γιατί ενώ η θεωρία έχει υποδείξει ότι η εργασιακή δέσμευση επηρεάζεται από τις δυνάμεις του χαρακτήρα και το αντίστροφο, στην παρούσα έρευνα δεν μπορέσαμε να εξάγουμε ένα τέτοιο αποτέλεσμα; Για να απαντηθούν τα παραπάνω ερωτήματα, θα πρέπει να διερευνηθούν περαιτέρω τα χαρακτηριστικά του δείγματος καθώς και οι συνθήκες κάτω από τις οποίες έλαβε χώρα η παρούσα έρευνα.

Σε πρώτο στάδιο όπως έχει παρουσιασθεί αναλυτικά στο Κεφάλαιο 4.1, τα περισσότερα ερωτηματολόγια απαντήθηκαν από άτομα νεαρής ηλικίας (μέσος όρος ηλικίας 34,4 έτη), με μικρή εργασιακή εμπειρία και ολιγοετή παραμονή στον ίδιο οργανισμό. Αυτό μας κάνει αρχικά να αναρωτηθούμε αν τα άτομα που απάντησαν είχαν εργασιακή δέσμευση, σε δεύτερο στάδιο αν γνώριζαν τις δυνάμεις του χαρακτήρα τους και τέλος αν τα άτομα που συμμετείχαν απάντησαν με συνέπεια.

Αρχικά, όσον αφορά την εργασιακή δέσμευση, είναι λογικό άτομα μικρότερης ηλικίας να μην έχουν βρει την δουλειά που αποτελεί “κάλεσμα” γι’ αυτά. Με άλλα λόγια, άτομα μικρότερης ηλικίας δεν έχουν καταλήξει στο ποια είναι η καριέρα τους και ποια δουλειά τους προκαλεί συναίσθημα πληρότητας και εφορίας. Η παραπάνω πρόταση φαίνεται απόλυτα λογική αν σκεφτεί κανείς ότι, για να καταλήξει κάποιος στο συμπέρασμα τι εργασία θέλει να επιλέξει θα πρέπει να έχει εργασθεί κάποια χρόνια, να έχει δοκιμάσει διάφορες εργασίες, να ενημερώνετε και να προσανατολίζεται με βάση τα ενδιαφέροντα του. Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας έδειξαν επίσης στατιστικά σημαντική επίδραση της ηλικίας στην εργασιακή δέσμευση (Κεφάλαιο 7.3), αλλά και από τη βιβλιογραφία διάφορες έρευνες έχουν αποδείξει επίσης τους παραπάνω ισχυρισμούς. Οι Kim και Kang σε έρευνα τους το 2016, έδειξαν ότι καθώς αυξάνεται η ηλικία αυξάνεται και η εργασιακή δέσμευση καθώς όσο μεγαλώνει ο άνθρωπος μπορεί να διαχειρίζεται καλύτερα τους εργασιακούς πόρους που του παρέχονται (job resources), να διαχειρίζεται καλύτερα τα συναισθήματα του και στο χώρο εργασίας καθώς και τις εργασιακές απαιτήσεις (job demands) και αποκτά την εργασιακή του ταυτότητα (δηλαδή έχει αποφασίσει ποια είναι η καριέρα που θα ακολουθήσει). Επίσης, άλλες έρευνες που αποδεικνύουν την επίδραση της ηλικίας στην εργασιακή δέσμευση έγιναν από τους Colarelli και Bishop (1990), τους James, Besen, Matz-Costa. και Pitt-Catsouphe M. (2010), τους Meyers, Kooij, Kroon, de Reuver και van Woerkom (2019) κ.α.

Για τη δεύτερη υπόθεση ότι η ηλικία προκαλεί διαφοροποιήσεις στις δυνάμεις του χαρακτήρα, έχουμε κάποια τέτοια ένδειξη από τον Πίνακα 5.30, αφού η ηλικία φαίνεται να σχετίζεται με κάποιες δυνάμεις. Παρά το γεγονός, ότι τα αποτελέσματα για τη σχέση ηλικίας – δυνάμεων δεν είναι επαρκή στην παρούσα έρευνα η βιβλιογραφική έρευνα έχει αποδείξει επανειλημμένα μια τέτοια σχέση. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με την έρευνα των Περζικιανίδη, Καρακασίδου, Στάλικα, Μωραΐτου και Χαραλάμπους (2020), οι συμμετέχοντες μεταξύ των ηλικιών 45 και 54 παρουσίασαν υψηλότερα επίπεδα όσων αφορά τις δυνάμεις που κατατάσσονται στην αρετή “Υπέρβαση” (βλ.



Πίνακα 2.1) σε σχέση με τους συμμετέχοντες που είχαν ηλικίες 18 έως 34 χρονών. Μάλιστα, στην ίδια έρευνα παρατήρησαν ότι υπάρχουν διαφορές που επηρεάζονται από την ηλικία στην αρετή της “Σοφίας”, με τους ανθρώπους που είναι μεγαλύτεροι σε ηλικία να έχουν πιο ενισχυμένη αυτή την αρετή και κατά συνέπεια τις δυνάμεις που ανήκουν σε αυτή (βλ. Πίνακα 2.1). Σημαντικές μελέτες για τις ηλικιακές διαφορές στις δυνάμεις του χαρακτήρα έχουν γίνει επίσης από τους Heintz και Ruch (2021), οι οποίοι έδειξαν ότι κάποιες από τις δυνάμεις που διαθέτει ένα άτομο μπορεί να επηρεαστούν στη διάρκεια της ζωής του από διάφορες συνθήκες. Κάνοντας συγκρίσεις δυνάμεων σε 10 διάφορες ηλικιακές κατηγορίες, διεπίστωσαν ότι υπάρχει αύξηση στις βασικές δυνάμεις του χαρακτήρα (signature strengths) καθώς το άτομο μεγαλώνει. Τέλος όπως έχουν υποστηρίξει οι Batles (1987), Bosma και Kunnen (2001) και Erikson (1959) (όπως αναφ. Meyers και συν. 2019) η γνώση για τις δυνάμεις που κατέχει το άτομο καθώς και το πώς τις εφαρμόζει στην εργασία αυξάνεται με την ηλικία. Σύμφωνα με όλα τα παραπάνω, γίνεται κατανοητό πώς μπορεί ο χαμηλός μέσος όρος ηλικίας των συμμετεχόντων να επηρέασε τα αποτελέσματα της έρευνας.

Τέλος, πρέπει να απαντηθεί το ερώτημα αν τα άτομα απάντησαν με συνέπεια στην έρευνα, κατανοώντας τον στόχο και τη σημασία. Από την επεξεργασία των δεδομένων και τις δυσκολίες που προέκυψαν από αυτή καταλήξαμε στο συμπέρασμα ότι το μέγεθος του ερωτηματολογίου πιθανότατα «κούρασε», τους συμμετέχοντες, γεγονός που ίσως επηρέασε την αξιοπιστία των απαντήσεων.

Σε αυτό το σημείο είναι επίσης σημαντικό να λάβουμε υπόψιν τις κοινωνικές συνθήκες υπό τις οποίες έλαβε χώρα η έρευνα. Ο διαμοιρασμός των ερωτηματολογίων ξεκίνησε λίγο πριν αρχή της πανδημίας COVID-19 και διήρκεσε ένα έτος. Πολλές συνιστώσες άλλαξαν στο χώρο εργασίας στη διάρκεια της πανδημίας, προκαλώντας αλλαγές στα ωράρια, τις συνθήκες καθώς και στην ψυχική υγεία των εργαζομένων. Η μακρά περίοδος απαγόρευσης κυκλοφορίας (lock-down) επηρέασε σημαντικά την ψυχολογία των ανθρώπων καθώς δημιουργήθηκε έντονη ανησυχία για το μέλλον και για τα πράγματα που μέχρι πρότινος ήταν δεδομένα. Αυτή ήταν μια σημαντική παράμετρος που δεν λάβαμε υπόψιν, στη διάρκεια συλλογής των δεδομένων της έρευνας, και μπορεί να επηρέασε σημαντικά την έκβαση του αποτελέσματος.

Όπως είχε αναφερθεί σε προηγούμενο κεφάλαιο μεγάλο ποσοστό των ερωτηματολογίων διαμοιράστηκε σε υπαλλήλους Σούπερ μάρκετ, ένας από τους ελάχιστους κλάδους που συνέχισε να λειτουργεί καθ’ όλη τη διάρκεια της κοινωνικής απομόνωσης (quarantine). Μάλιστα, στη διάρκεια της απαγόρευσης κυκλοφορίας είχε επεκταθεί το ωράριο λειτουργίας των Σούπερ μάρκετ προσθέτοντας επιπλέον φόρτο εργασίας στους υπαλλήλους. Πιθανότατα, ο υπερβολικός φόρτος εργασίας σε συνδυασμό με την αναγκαιότητα να εργάζονται σε μια περίοδο κινδύνου δημόσιας υγείας προκάλεσε συναίσθημα φόβου, εξουθένωσης και δυσφορίας στο χώρο εργασίας. Έρευνες επί του θέματος έχουν γίνει αλλά δυστυχώς όλες αφορούν τον κλάδο υγείας (Mavrovounis, Mavrovouni, Mermiri, Papadaki, Chalkias, Zarogiannis, Christodoulou, Gourgoulisanis & Pantazopoulos (2022); Pappa, Athanasiou, Sakkas, Patrinos, Sakka, Barmparessou, Tsikrika, Adraktas, Pataka, Migdalis, Gida & Katsaounou (2021); Sikaras, Ilias, Tselebis, Pachi, Zyga, Tsironi, Rojas Gil & Panagiotou (2022)) και δεν μπορούμε να έχουμε μια γενικότερη εικόνα για την επίδραση της πανδημίας στον συνολικό ελλαδικό χώρο εργασίας. Παρόλα αυτά, σημαντικές έρευνες έχουν δείξει ότι η πανδημία όντας πρωτόγνωρη κατάσταση, προκάλεσε σύγχυση και έτσι πολλοί

άνθρωποι δεν ήταν σε θέση να χρησιμοποιήσουν τις δυνάμεις του χαρακτήρα τους και να ανταπεξέλθουν στις νέες αυτές συνθήκες (Serafini, Parmigiani, Amerio, Aguglia, Sher & Amore (2020); Brooks, Webster, Smith, Woodland, Wessely, Greenberg & Rubin (2020)).

## 6.2 Προτάσεις για μελλοντικές Έρευνες

Όπως έχει προαναφερθεί στόχος της παρούσας ερευνητικής εργασίας ήταν η κατασκευή ενός εργαλείου πρόσληψης για άτομα με υψηλή εργασιακή δέσμευση. Για την κατασκευή του ήταν επιθυμητό να βρεθούν οι δυνάμεις του χαρακτήρα που ασκούν επίδραση στην εργασιακή δέσμευση, και με βάση αυτά τα δεδομένα να δημιουργηθεί ένα τελικό ερωτηματολόγιο ως εργαλείο πρόσληψης για εταιρείες. Για παράδειγμα, αν η δύναμη “δημιουργικότητα” επηρέαζε την εργασιακή δέσμευση θα δημιουργούσαμε ερωτήσεις που θα εντόπιζαν σε ποιο βαθμό ο ερωτηθείς έχει τη δύναμη αυτή. Το εργαλείο αυτό με άλλα λόγια θα εντόπιζε όλα τα ταλέντα εκείνα που ενισχύουν την εργασιακή δέσμευση. Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας δεν ήταν επαρκή για να δημιουργηθεί ένα τέτοιο εργαλείο καθώς δεν ήταν εφικτό να βρεθεί τουλάχιστον μια δύναμη που χαρακτήρα με στατιστικά σημαντική επίδραση στην μεταβλητή της εργασιακής δέσμευσης. Επίσης, οι πρόσθετες αναλύσεις που έγιναν μετέπειτα έχουν έντονο στατιστικό ενδιαφέρον και δίνουν σημαντικά συμπεράσματα τα οποία όμως δεν είναι αρκετά για να επιτευχθεί ο αρχικός στόχος.

Στο Κεφάλαιο 6.1, αναφέρθηκαν κάποιοι από τους περιορισμούς που μπορεί να οδήγησαν σε μη αναμενόμενα αποτελέσματα. Στο παρόν κεφάλαιο είναι σημαντικό να αναφερθεί και άλλη μια διάσταση της εργασιακής δέσμευσης που δε λάβαμε υπόψιν. Η εργασιακή δέσμευση σίγουρα επηρεάζεται από τα ταλέντα του ατόμου και ενισχύεται καθώς αυξάνεται η ηλικία (Pezirkianidis και συν. 2020), ωστόσο για να υπάρχει πρέπει να ληφθούν υπόψιν οι παροχές (resources) του εργοδότη σε σύγκριση με τις απαιτήσεις (demands) που έχει από τους υπαλλήλους. Με άλλα λόγια, είναι σημαντικό ο υπάλληλος να γνωρίζει τα ταλέντα του, ώστε να μπορεί να τα χρησιμοποιήσει την κατάλληλη στιγμή, αλλά εξίσου σημαντικό είναι και η εταιρεία να τον ενθαρρύνει να τα εφαρμόζει στο χώρο εργασίας και ταυτόχρονα να του προσφέρει τα απαραίτητα εφόδια. Τέτοια εφόδια είναι πληροφορίες, σεμινάρια, αρωγή των εργαζομένων στο να ανακαλύπτουν πιθανές δυνάμεις τους, το να δίνει βήμα στη λήψη αποφάσεων, αυτονομία και άλλα σημαντικά “εργαλεία” που όλα μαζί αποτελούν τους πόρους (resources) που παρέχει ένας οργανισμός στους εργαζομένους (Bakker & van Woerkom, 2018).

Οι υψηλές απαιτήσεις στο χώρο εργασίας δημιουργούν συχνά αρνητικά συναισθήματα, όπως άγχος, ματαιότητα και μείωση της αυτοπεποίθησης. Έχει παρατηρηθεί (Bakker & van Woerkom, 2018) ότι όταν γίνεται χρήση των δυνάμεων-ταλέντων των υπαλλήλων στο χώρο εργασίας τα αρνητικά συναισθήματα που προκύπτουν από τις απαιτήσεις του εργοδότη παραγκωνίζονται καθώς ενισχύονται η αυτοπεποίθηση, και η αίσθηση της αξίας γι’ αυτό που κάνουν. Παρόλα αυτά για να υπάρχει εργασιακή δέσμευση είναι απαραίτητο να συνδράμει και η εταιρεία με τις παροχές της προς τους υπαλλήλους, κάτι το οποίο δε λήφθηκε υπ’ όψη στην παρούσα εργασία. Μάλιστα, σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα για τη Microsoft (Edelman Data & Intelligence, 2022), 76% των υπαλλήλων θα έμεναν περισσότερο στην εταιρεία αν τους

παρέχονταν εκμάθηση και υποστήριξη εργασιακής εξέλιξης. Επίσης, σύμφωνα με το μοντέλο JD-R (Job Demands-Resources) (Schaufeli & Bakker, 2004) τόσο τα εργασιακά εφόδια (job resources) όσο και τα προσωπικά εφόδια (personal resources) ενισχύουν την εργασιακή δέσμευση. Στην παρούσα έρευνα, λήφθηκαν υπόψιν μόνο τα προσωπικά εφόδια (δυνάμεις του χαρακτήρα) και γι' αυτό σε επόμενες μελέτες θα ήταν σημαντικό να διερευνηθεί και ο άλλος παράγοντας (εργασιακοί πόροι).

Σύμφωνα με τα παραπάνω γίνεται κατανοητό ότι ένα εργαλείο που θα μετρά την εργασιακή δέσμευση με βάση τις δυνάμεις του χαρακτήρα θα είχε νόημα αν ήταν δεδομένο ότι η εταιρεία- εργοδότης είχε εξασφαλίσει όλες τις απαραίτητες παροχές στους υπαλλήλους, ώστε να είναι δεδομένη η μεταβλητή των εργασιακών παροχών (Job resources). Έτσι, σε επόμενες μελέτες θα είχε ενδιαφέρον να γίνει προσπάθεια δημιουργίας εργαλείου πρόσληψης σε εταιρικό πλαίσιο, ώστε να είναι δεδομένα ο τύπος εταιρείας, ο τύπος θέσης, το εργασιακό περιβάλλον αλλά και ο κλάδος εργασίας.

## **Βιβλιογραφία**

- Asebedo S. & Seay M. C. (2014), Positive Psychology Attributes and Retirement Satisfaction, *Journal of Financial Counselling and Planning*, Volume 25, Issue 2, 161-173
- Bakker A. B. & Van Woerkom M. (2018), Strengths Use in Organizations: A Positive Approach of Occupational Health, *Vol. 59, No. 1*, 38–46
- Bakker A. B. & Leiter M. P. (2010), *Work Engagement: A Handbook o Essential Theory and Research*
- Bakker A. B. & Derks D. (2009), *Positive Occupational Health Psychology*, 194- 219
- Borritz M., Rugulies R., Christensen K. B., Villadsen E. & Kristensen T. S. (2006), Burnout as a predictor of self-reported sickness absence among human service workers: prospective findings from three year follow up of the PUMA study, *63*, 98–106
- Brooks S. K., Webster S. K., Smith L. E., Woodland L., Wessely S., Greenberg N. & Rubin J. D. (2020), The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the, *395*, 912–920
- Caesens G. & Stinglhamber F. (2014), The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes
- Colarelli S. M. & Bishop R. C. (1990), Career Commitment: Functions, Correlates, and Management, *Group and Organization Management*, Vol. 15, No. 2, 158-176
- Drakopoulos S. A. (2012), A Positive Psychology Perspective on Quality of Life: Hierarchical Needs, Income Comparisons, and Happiness Levels, *51*, 17-32
- Dries N. (2013), The Psychology of Talent Management: A review and research agenda/ *Human Resource Management Review*, *23*, 272-285
- Euklidis A. & Moraitou D. (2012), *A Positive Psychology Perspective on Quality of Life (Volume 51)*
- Gable S. L. & Haidt J. (2005), What (and why) is Positive Psychology?, *Vol. 9, No. 2*, 103-110
- Halbesleben J. R. B. & Wheeler A. R. (2008), The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave (*Work & Stress*, Vol. 22, No. 3, 242-256)

Harzer C. & Ruch W. (2012), When the job is a calling: The role of applying one's signature strengths at work: *The Journal of Positive Psychology*, Vol. 7, No. 5, September 2012, 362–371

Heintz S. & Ruch W. (2021), Cross-sectional age differences in 24-character strengths: Five meta-analyses from early adolescence to late adulthood, *The Journal of Positive Psychology*

Henson R. B. & Roberts J. K. (2006), Use of Exploratory Factor Analysis in Published Research, Common Errors and Some Comment on Improved Practice, *Volume 66, Number 3*, 393-416

Hu Li-tze & Bentler P. M. (1999), Cut-off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives (*Structural Equation Modelling: A Multidisciplinary Journal*, Volume 6, 1-55)

James J. B., Besen E., Matz- Costa M. & Pitt- Catsouphe M. (2010), Engaged as we age: The end of retirement as we know it? (Posted on eScholarship@BC, Boston College University Libraries)

Kim H., Ku B., Kim J. Y., Park Y. J. & Park Y. B. (2016), Confirmatory and Exploratory Factor Analysis for Validating the Phlegm Pattern Questionnaire for Healthy Subjects (Published Online May 2016)

Kim N. & Kang S.-W. (2016), Older and more engaged: The mediating role of Age-linked resources on Work Engagement (Published online in Wiley Online Library)

Linley P. A., Maltby J., Wood A. M., Joseph S., Harrington S., Peterson C., Park N. & Seligman E.P. (2007), Character strengths in the United Kingdom: The VIA Inventory of Strengths Personality and Individual Differences 43, 341–351

Lloret S., Ferreres A., Hernandez A. & Tomas I. (2017), The Exploratory Factor Analysis of items: guided analysis based on empirical data and software, *Vol. 33*, 417-432

Lopez S. J., Teramoto Pedrotti J. & Snyder S. R. (2006), Positive Psychology: The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths – book chapter 3

Margelisch K. (2017), Character strengths in middle and old age, Character Strengths, their valuing and their association with well-being in middle and older age (An exploratory research study)

Maslach C., Schaufeli W. B., Leiter M. P. (2001), Job Burnout, 397-422

Mavrovounis G., Mavrovouni D., Mermiri M., Papadaki P., Chalkias A., Zarogiannis S., Christodoulou N., Gourgoulisanis K & Pantazopoulos I. (2022), Watch Out for Burnout in COVID-19: A Greek Health Care Personnel Study (The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing)

Meyers M. C., Kooij D., Kroon B., De Reuver R. & Vam Woerkom M. (2019), Organizational Support for Strengths Use, Work Engagement and Contextual Performance: The Moderating Role of Age (The International Society for Quality-of-Life Studies (ISQOLS) and Springer Nature B.V. 2019)

Pappa S., Athanasiou N., Sakkas N., Patrinos S., Sakka E., Barmparessou Z., Tsikrika S., Adraktas A., Pataka A., Migdalis I., Gida S. & Katsaounou P. (2021), From Recession to Depression? Prevalence and Correlates of Depression, Anxiety, Traumatic Stress and Burnout in Healthcare Workers during the COVID-19 Pandemic in Greece: A Multi-Centre, Cross-Sectional Study

Pezirkianidis C., Karakasidou E., Stalikas A. & Moraitou D. (2020, Character strengths and virtues in the Greek cultural context, 25 (1), 35-34

Peterson C. & Seligman M. E. P. (2004), Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification

Salanova M., Agut S. & Peiro J. M. (2005), Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: The Mediation of Service Climate, Vol. 90, No. 6, 1217–1227, Journal of Applied Psychology

Schaufeli W. B. & Bakker A. B. (2004), Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept (σελ. 10)

Schaufeli W. B. & Bakker A. B. (2004), Utrecht Work Engagement Scale, Preliminary Manual (Version 1.1)

Schaufeli W. B. & Bakker A. B. (2001), Work and well-being: Toward a positive approach in Occupation Health

Schaufeli W. B., Bakker A. B. & Salanova M. (2006), The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study, Volume 66, Number 4, 701-716

Senaviratnal N. A. M. R. & Cooray T. M. J. A. (2019), Diagnosing Multicollinearity of Logistic Regression Model, Asian Journal of Probability and Statistics, Volume 5, Number 2, 1-9

Serafini G., Parmigiani B., Amerio A., Aguglia A., Sher L. & Amore M. (2020), The psychological impact of COVID-19 on the mental health in the general population, 113(8), 531–537

Shimazu A. & Schaufeli W. B. (2009) Towards a Positive Occupational Health Psychology: The Case of Work Engagement 24(3): 181 -187

Shrestha N. (2020), Detecting Multicollinearity in Regression Analysis, American Journal of Applied Mathematics and Statistics, Volume 8, Number 2, 39-42

Sikaras C., Ilias I., Tselebis A., Pachi A., Zyga S., Tsironi M., Rojas Gil A. P. & Panagiotou A. (2022) Nursing staff fatigue and burnout during the COVID-19 pandemic in Greece (AIMS Public Health, 9(1): 94–105)

Suhr D. (2006), Exploratory or Confirmatory Factor Analysis? University of Northern Colorado Thomosona C. G., Kim R. S., Aloec A. M. & Beckera B. J. (2017), Extracting the Variance Inflation Factor and Other Multicollinearity Diagnostics from Typical Regression Results, 81-90

Thomson B. (2004), Exploratory and Confirmatory Factor Analysis: Understanding Concepts and Applications

Vasileiou D., Moraitou D., Papaliagkas V., Pezirkianidis C., Stalikas A., Papantoniou G. & Sofologi M. (2021), The Relationships between Character Strengths and Subjective Well-being: Evidence from Greece under Lock-down during COVID-19 Pandemic, (International Journal of Environmental Research and Public Health)

Watkins M. W. (2018), Exploratory Factor Analysis: A Guide to Best Practice, Journal of Black Psychology, 1-28

Watkins W. (2006), Determining Parallel Analysis Criteria, Journal of Modern Applied Statistical Methods, Volume 5, Number 2, 344-346

Xanthopoulou D., Bakker A. B., Demerouti E., Schaufeli W. B. (2009) Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82, 183–200

Xia Y. & Yang Y. (2019), RMSEA, CFI, and TLI in structural equation modelling with ordered categorical data: The story they tell depends on the estimation methods, 51, 409–428

Χαλικιάς Μ., Μανωλέσσου Α. & Λάλου Π. (2015) Μεθοδολογία Έρευνας και Εισαγωγή στη Στατιστική Ανάλυση Δεδομένων με το IBM SPSS STATISTICS, 234-263

C. R. Snyder & Shane J. Lopez (2002), HANDBOOK OF POSITIVE PSYCHOLOGY, OXFORD UNIVERSITY PRESS, Positive Psychology, Positive Prevention and Positive Therapy, Volume 3

<https://se.mathworks.com/help/stats/cooks-distance.html>

<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/>

Test\_manual\_UWES\_English.pdf

<https://www.ibm.com/docs/en/spss-statistics/28.0.0?topic=detection-kmo-bartletts-test>

<https://www.aua.gr/gpapadopoulos/files/descrstat12a.pdf>

<https://eclass.aegean.gr/modules/document/file.php/GEO174/%CE%95%CE%BD%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B1%202/2.pdf>

<https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/hybrid-work-is-just-work>



## **Ευρετήριο Διαγραμμάτων - Εικόνων - Πινάκων**

Διάγραμμα 5.01. Οπτική παρουσίαση της επίδρασης Bravery στην Εργασιακή Δέσμευση .....	83
Διάγραμμα 5.02. Οπτική παρουσίαση της επίδρασης Hope στην Εργασιακή Δέσμευση .....	84
Διάγραμμα 5.03. Οπτική παρουσίαση της επίδρασης Gratitude στην Εργασιακή Δέσμευση .....	86
Διάγραμμα 5.04. Οπτική παρουσίαση της επίδρασης Fairness στην Εργασιακή Δέσμευση για διάφορες τιμές της Ηλικίας.....	88
Διάγραμμα 5.05. Οπτική παρουσίαση της επίδρασης Fairness στην Εργασιακή Δέσμευση για διάφορες τιμές των Χρόνων εμπειρίας.....	89
Διάγραμμα 5.06. Οπτική παρουσίαση της επίδρασης Fairness στην Εργασιακή Δέσμευση για διάφορες τιμές του ρυθμιστή Χρόνια στον οργανισμό .....	90
Διάγραμμα 5.07. Οπτική παρουσίαση της επίδρασης Kindness στην Εργασιακή Δέσμευση για διάφορες τιμές του ρυθμιστή Χρόνια στον οργανισμό .....	91
Διάγραμμα 5.08. Οπτική παρουσίαση της επίδρασης Kindness στην Εργασιακή Δέσμευση για διάφορες τιμές του ρυθμιστή Συνέπεια .....	93
Διάγραμμα 5.09. Οπτική παρουσίαση της επίδρασης Hope στην Εργασιακή Δέσμευση για διάφορες τιμές του ρυθμιστή Συνέπεια.....	94
Διάγραμμα 5.10. Q-Q plot για τη γραμμική σχέση όλων των μεταβλητών .....	103
Εικόνα 2.01. Πηγή: Peterson, C., & Seligman, M. E. P., Character strengths and virtues: A handbook and Classification, Copyright © 2004 by Values in Action Institute...	13
Εικόνα 4.01. Ιστόγραμμα για την ηλικία .....	32
Εικόνα 4.02. Ιστόγραμμα για τα χρόνια εμπειρίας .....	32
Εικόνα 4.03. Ιστόγραμμα για τις απουσίες .....	33
Εικόνα 4.04. Ιστόγραμμα για τα χρόνια στον οργανισμό.....	33
Εικόνα 4.05. Ιστόγραμμα για τον αριθμό των εργαζομένων στον οργανισμό.....	34
Εικόνα 4.06. Ιστόγραμμα για τις Ώρες εργασίας ανά εβδομάδα .....	34
Εικόνα 4.07. Ιστόγραμμα για την Κριτική Ικανότητα .....	68
Εικόνα 4.08. Ιστόγραμμα για τη Γενναιότητα .....	68
Εικόνα 4.09. Ιστόγραμμα για την Καλοσύνη.....	68
Εικόνα 4.10. Ιστόγραμμα για τη Δικαιοσύνη.....	68
Εικόνα 4.11. Ιστόγραμμα για την Ηγεσία .....	69
Εικόνα 4.12. Ιστόγραμμα για τη Συγχώρεση .....	69
Εικόνα 4.13. Ιστόγραμμα για την Αγάπη για μάθηση.....	69
Εικόνα 4.14. Ιστόγραμμα για τη Ευγνωμοσύνη .....	69
Εικόνα 4.15. Ιστόγραμμα για την Ελπίδα .....	70
Εικόνα 4.16. Ιστόγραμμα για την Εργ. Δέσμευση .....	70
Εικόνα 4.17 . Q-Q plot κατανομής υπολοίπων .....	75
Πίνακας 2.01. Οι δυνάμεις του χαρακτήρα ταξινομημένες σε αρετές. (Προσαρμοσμένο από Πηγή: Peterson C. & Seligman, M.E. (2004). Character Strengths and Virtues: A handbook and Classification) .....	11
Πίνακας 2.02. Ερωτηματολόγιο της κλίμακας UWES, κατά τους Bakker και Schaufeli (2003).....	16
Πίνακας 3.01 Ερωτήσεις που αντιστοιχούν σε κάθε δύναμη .....	19
Πίνακας 4.01. Πίνακας συχνοτήτων και ποσοστών για το φύλο.....	27
Πίνακας 4.02. Πίνακας συχνοτήτων και ποσοστών για την Περιοχή.....	28
Πίνακας 4.03. Πίνακας συχνοτήτων και ποσοστών για την Οικογενειακή Κατάσταση .....	28

Πίνακας 4.04. Πίνακας συχνοτήτων και ποσοστών για το Επίπεδο Εκπαίδευσης.....	29
Πίνακας 4.05. Πίνακας συχνοτήτων και ποσοστών για τον Τομέα Εργασίας.....	29
Πίνακας 4.06. Πίνακας συχνοτήτων και ποσοστών για τη Θέση Ευθύνης .....	29
Πίνακας 4.07. Πίνακας συχνοτήτων και ποσοστών για τον Κλάδο Εργασίας.....	30
Πίνακας 4.08. Αποτελέσματα περιγραφικής στατιστικής για τις μεταβλητές Ηλικία, Χρόνια Εμπειρίας, Συνέπεια, Χρόνια στον οργανισμό, Αριθμός εργαζομένων και Ωρες εργασίας/Εβδομάδα .....	31
Πίνακας 4.09. Συγκεντρωτικός Πίνακας για Φύλο-Ηλικία .....	35
Πίνακας 4.10. Συγκεντρωτικός Πίνακας για Περιοχή-Φύλο .....	36
Πίνακας 4.11. Συγκεντρωτικός Πίνακας για Περιοχή-Ηλικία.....	36
Πίνακας 4.12. Συγκεντρωτικός Πίνακας για Οικογενειακή Κατάσταση-Φύλο.....	36
Πίνακας 4.13. Συγκεντρωτικός Πίνακας για Οικογενειακή Κατάσταση-Ηλικία .....	37
Πίνακας 4.14. Συγκεντρωτικός Πίνακας για Επίπεδο εκπαίδευσης-Φύλο .....	37
Πίνακας 4.15. Συγκεντρωτικός Πίνακας για Επίπεδο εκπαίδευσης-Ηλικία.....	38
Πίνακας 4.16. Συγκεντρωτικός Πίνακας για Θέση ευθύνης-Φύλο .....	39
Πίνακας 4.17. Συγκεντρωτικός Πίνακας για Θέση ευθύνης-Ηλικία .....	39
Πίνακας 4.18. Συγκεντρωτικός Πίνακας για Θέση ευθύνης-Χρόνια εμπειρίας.....	39
Πίνακας 4.19. Συγκεντρωτικός Πίνακας για Θέση ευθύνης-Χρόνια στον οργανισμό	40
Πίνακας 4.20. Συγκεντρωτικός Πίνακας για Συνέπεια-Φύλο.....	41
Πίνακας 4.21. Συγκεντρωτικός Πίνακας για Συνέπεια-Ηλικία.....	41
Πίνακας 4.22. Συγκεντρωτικός Πίνακας για Χρόνια εμπειρίας-Φύλο .....	42
Πίνακας 4.23. Συγκεντρωτικός Πίνακας για Χρόνια εμπειρίας-Ηλικία .....	42
Πίνακας 4.24. Συγκεντρωτικός Πίνακας για Χρόνια παραμονής-Φύλο.....	43
Πίνακας 4.25. Συγκεντρωτικός Πίνακας για Χρόνια παραμονής-Ηλικία .....	43
Πίνακας 4.26. Συγκεντρωτικός Πίνακας για Κλάδο εργασίας-Φύλο .....	44
Πίνακας 4.27. Συγκεντρωτικός Πίνακας για Κλάδο εργασίας-Ηλικία.....	44
Πίνακας 4.28. Τεστ σφαιρικότητας του Bartlett .....	45
Πίνακας 4.29. Πίνακας Συνολικού δείκτη ΚΜΟ, δείκτης ΚΜΟ για κάθε μία από τις ερωτήσεις.....	45
Πίνακας 4.30. Πίνακας φορτίσεων παραγόντων ΕΦΑ .....	49
Πίνακας 4.31. Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Περιέργεια.....	50
Πίνακας 4.32. Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Περιέργεια .....	50
Πίνακας 4.33. Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Αγάπη για μάθηση ..	51
Πίνακας 4.34. Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Αγάπη για μάθηση ...	51
Πίνακας 4.35. Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Κριτική Ικανότητα .	51
Πίνακας 4.36. Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Κριτική Ικανότητα...	52
Πίνακας 4.37. Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Δημιουργικότητα ....	52
Πίνακας 4.38. Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Δημιουργικότητα .....	52
Πίνακας 4.39. Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Προοπτική .....	53
Πίνακας 4.40. Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Προοπτική .....	53
Πίνακας 4.41. Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Ενθουσιασμός .....	53
Πίνακας 4.42. Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Ενθουσιασμός.....	54
Πίνακας 4.43. Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Γενναιότητα.....	54
Πίνακας 4.44. Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Γενναιότητα.....	54
Πίνακας 4.45. Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Επιμονή .....	55
Πίνακας 4.46. Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Επιμονή .....	55
Πίνακας 4.47. Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Ειλικρίνεια .....	55
Πίνακας 4.48. Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Ειλικρίνεια.....	55
Πίνακας 4.49. Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Κοινωνική Νοημοσύνη .....	56

Πίνακας 4.50. Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Κοινωνική Νοημοσύνη .....	56
Πίνακας 4.51. Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Καλοσύνη .....	57
Πίνακας 4.52. Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Καλοσύνη .....	57
Πίνακας 4.53. Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Αγάπη .....	57
Πίνακας 4.54. Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Αγάπη.....	57
Πίνακας 4.55. Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Ομαδικότητα .....	58
Πίνακας 4.56. Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Ομαδικότητα.....	58
Πίνακας 4.57. Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Δικαιοσύνη .....	58
Πίνακας 4.58. Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Δικαιοσύνη .....	58
Πίνακας 4.59. Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Ηγεσία .....	59
Πίνακας 4.60. Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Ηγεσία .....	59
Πίνακας 4.61. Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Αυτοπειθαρχία.....	60
Πίνακας 4.62. Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Αυτοπειθαρχία.....	60
Πίνακας 4.63. Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Σύνεση.....	60
Πίνακας 4.64. Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Σύνεση.....	60
Πίνακας 4.65. Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Συγχώρεση .....	61
Πίνακας 4.66. Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Συγχώρεση.....	61
Πίνακας 4.67. Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Ταπεινοφροσύνη.....	62
Πίνακας 4.68. Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Ταπεινοφροσύνη.....	62
Πίνακας 4.69. Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Εκτίμηση Ομορφιάς.....	62
Πίνακας 4.70. Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Εκτίμηση Ομορφιάς .....	63
Πίνακας 4.71. Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Ευγνωμοσύνη .....	63
Πίνακας 4.72. Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Ευγνωμοσύνη .....	63
Πίνακας 4.73. Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Ελπίδα .....	64
Πίνακας 4.74. Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Ελπίδα.....	64
Πίνακας 4.75. Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Πνευματικότητα .....	64
Πίνακας 4.76. Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Πνευματικότητα .....	64
Πίνακας 4.77. Πίνακας φορτίσεων παραγόντων για τη δύναμη Χιούμορ.....	65
Πίνακας 4.78. Πίνακας Δεικτών Προσαρμογής για τη δύναμη Χιούμορ .....	65
Πίνακας 4.79. Φορτίσεις Παραγόντων στον Παράγοντα 1 (Εργασιακή Δέσμευση)...	66
Πίνακας 4.80. Τεστ σφαιρικότητας του Bartlett .....	66
Πίνακας 4.81. Δείκτης ΚΜΟ συνολικά και για κάθε επιμέρους ερώτηση χωριστά...	66
Πίνακας 4.82. Δείκτες Προσαρμογής μοντέλου για την εργασιακή δέσμευση .....	67
Πίνακας 4.83. Πίνακας συσχετίσεων Δυνάμεων και Εργασιακής Δέσμευσης.....	73
Πίνακας 4.84. Πίνακας Στατιστικών Δεικτών Πολυσυγγραμμικότητας, VIF και Tolerance για κάθε προβλεπτική μεταβλητή.....	74
Πίνακας 4.85. Δείκτης του Cook .....	75
Πίνακας 4.86. Πίνακας δεικτών προσαρμογής μοντέλου γραμμικής παλινδρόμησης ανάμεσα στις δυνάμεις και την εργασιακή δέσμευση .....	76
Πίνακας 4.87. Πίνακας Σχέσης Προβλεπτικών μεταβλητών και Εργασιακής Δέσμευσης .....	77
Πίνακας 5.02. Τεστ κανονικότητας για Φύλο-Εργασιακή Δέσμευση.....	78
Πίνακας 5.03. Τεστ ομοιογένειας για Φύλο-Εργασιακή Δέσμευση .....	78
Πίνακας 5.04. Αποτελέσματα T-test για Τομέας εργασίας-Εργασιακή Δέσμευση .....	79
Πίνακας 5.05. Τεστ κανονικότητας για Τομέα Εργασίας-Εργασιακή Δέσμευση .....	79
Πίνακας 5.06. Τεστ ομοιογένειας για Τομέα Εργασίας-Εργασιακή Δέσμευση .....	79
Πίνακας 5.07. Αποτελέσματα T-test για Θέση ευθύνης-Εργασιακή Δέσμευση .....	79
Πίνακας 5.08. Τεστ κανονικότητας για Θέση ευθύνης-Εργασιακή Δέσμευση.....	80
Πίνακας 5.09. Τεστ ομοιογένειας για Θέση ευθύνης-Εργασιακή Δέσμευση .....	80

Πίνακας 5.1. Αποτελέσματα T-test για Φύλο-Εργασιακή Δέσμευση .....	78
Πίνακας 5.10. Αποτελέσματα ANOVA για Περιοχή-Εργασιακή Δέσμευση .....	81
Πίνακας 5.11. Αποτελέσματα ANOVA για Οικογενειακή Κατάσταση-Εργασιακή Δέσμευση .....	81
Πίνακας 5.12. Αποτελέσματα ANOVA για Επίπεδο Εκπαίδευσης-Εργασιακή Δέσμευση .....	81
Πίνακας 5.13. Αποτελέσματα ANOVA για Κλάδος εργασίας-Εργασιακή Δέσμευση .....	81
Πίνακας 5.14. Εκτιμήσεις Ρυθμιστικής Ανάλυσης για τις δυνάμεις Bravery-Hope ....	82
Πίνακας 5.15. Απλές Εκτιμήσεις κλίσης μεταξύ Bravery-Hope στην εξαρτημένη (Engagement) .....	83
Πίνακας 5.18. Εκτιμήσεις Ρυθμιστικής Ανάλυσης για Gratitude-Φύλο .....	85
Πίνακας 5.19. Απλές Εκτιμήσεις κλίσης μεταξύ Gratitude-Φύλο στην εξαρτημένη (Engagement) .....	85
Πίνακας 5.20. Εκτιμήσεις Ρυθμιστικής Ανάλυσης για Fairness-Ηλικία .....	86
Πίνακας 5.21. Απλές Εκτιμήσεις κλίσης μεταξύ Fairness-Ηλικία στην εξαρτημένη (Engagement) .....	87
Πίνακας 5.22. Εκτιμήσεις Ρυθμιστικής Ανάλυσης για Fairness-Χρόνια εμπειρίας ....	88
Πίνακας 5.23. Απλές Εκτιμήσεις κλίσης μεταξύ Fairness-Χρόνια εμπειρίας στην εξαρτημένη (Engagement) .....	89
Πίνακας 5.24. Εκτιμήσεις Ρυθμιστικής Ανάλυσης για Fairness-Χρόνια στον οργανισμό .....	90
Πίνακας 5.25. Απλές Εκτιμήσεις κλίσης μεταξύ Fairness-Χρόνια στον οργανισμό στην εξαρτημένη (Engagement) .....	90
Πίνακας 5.26. Εκτιμήσεις Ρυθμιστικής Ανάλυσης για Kindness-Χρόνια στον οργανισμό .....	91
Πίνακας 5.27. Απλές Εκτιμήσεις κλίσης μεταξύ Kindness-Χρόνια στον οργανισμό στην εξαρτημένη (Engagement) .....	91
Πίνακας 5.28. Εκτιμήσεις Ρυθμιστικής Ανάλυσης για Kindness-Συνέπεια .....	92
Πίνακας 5.29. Απλές Εκτιμήσεις κλίσης μεταξύ Kindness-Συνέπεια στην εξαρτημένη (Engagement) .....	92
Πίνακας 5.30. Εκτιμήσεις Ρυθμιστικής Ανάλυσης για Hope-Συνέπεια .....	93
Πίνακας 5.31. Απλές Εκτιμήσεις κλίσης μεταξύ Hope-Συνέπεια στην εξαρτημένη (Engagement) .....	93
Πίνακας 5.32. Πίνακας συσχετίσεων για όλες τις μετρικές μεταβλητές .....	100
Πίνακας 5.33. Πίνακας δεικτών προσαρμογής μοντέλου .....	101
Πίνακας 5.34. Πίνακας Σχέσης Προβλεπτικών μεταβλητών (όλες οι μεταβλητές) και Εργασιακής Δέσμευσης .....	101
Πίνακας 5.35. Πίνακας ANOVA Σχέσης Προβλεπτικών μεταβλητών (όλες οι μεταβλητές) και Εργασιακής Δέσμευσης .....	102

## Παράρτημα

### **ΕΡΕΥΝΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΑ ΔΥΝΑΤΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ**

Το παρόν ερωτηματολόγιο αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της εκπαιδευτικής διαδικασίας για τους φοιτητές του Τμήματος Μηχανικών Παραγωγής & Διοίκησης του Πολυτεχνείου Κρήτης, στο πλαίσιο της διπλωματικής τους εργασίας και σας ευχαριστούμε εκ των προτέρων για τη συνεργασία σας. Βασικός στόχος της έρευνας αυτής, είναι η διερεύνηση ατομικών παραγόντων που σχετίζονται με την εργασιακή δέσμευση όπως την αντιλαμβάνονται Έλληνες εργαζόμενοι. Τονίζουμε ότι σχετικά με τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου που ακολουθεί, η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι εθελοντική. Οι απαντήσεις είναι απολύτως εμπιστευτικές και η ταυτότητα των συμμετεχόντων θα παραμείνει ανώνυμη. Δεν θα σας ζητηθεί να συμπληρώσετε κανένα στοιχείο από το οποίο θα προκύπτει η ταυτότητα σας, ούτε θα συμπληρωθεί ένα τέτοιο στοιχείο αργότερα.

Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου διαρκεί περίπου 20 λεπτά και σας παρακαλούμε να απαντήσετε με ειλικρίνεια όλες τις ερωτήσεις. Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις. Τα συμπληρωμένα ερωτηματολόγια θα τύχουν ποιοτικής και ποσοτικής επεξεργασίας.

Σας ευχαριστούμε προκαταβολικά για τη βοήθειά σας

#### **A. ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ-ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**

1. **Περιοχή Κατοικίας:** Αστική \_\_\_\_ Αγροτική \_\_\_\_ Ημιαστική \_\_\_\_
2. **Φύλο:** Άνδρας \_\_\_\_ Γυναίκα \_\_\_\_
3. **Ηλικία:** .....
4. **Οικογενειακή Κατάσταση:**  
Άγαμος/η \_\_\_\_ Έγγαμος/η \_\_\_\_ Διαζευγμένος/η \_\_\_\_ Χήρος/α \_\_\_\_
5. **Επίπεδο εκπαίδευσης:**  
Δημοτικό-Γυμνάσιο \_\_\_\_ Λύκειο \_\_\_\_ ΑΕΙ/ΤΕΙ \_\_\_\_ Μεταπτυχιακό \_\_\_\_
6. **Εργάζεστε σε :** Δημόσιο Οργανισμό \_\_\_\_ Ιδιωτική Εταιρεία \_\_\_\_
7. Έχετε θέση προϊσταμένου στην εργασία σας; ΝΑΙ \_\_\_\_ ΟΧΙ \_\_\_\_
8. Πόσα χρόνια εργασιακής εμπειρίας έχετε; \_\_\_\_
9. Πόσο καιρό εργάζεστε στην εταιρεία-θέση που είστε τώρα (π.χ. 2 χρόνια, 2 μήνες κλπ.); \_\_\_\_
10. **Αριθμός εργαζομένων** στον Οργανισμό για τον οποίο εργάζεστε (περίπου): \_\_\_\_
11. Πόσες ώρες την **εβδομάδα** εργάζεστε συνήθως στην εργασία σας; \_\_\_\_
12. **Σε ποιον κλάδο ανήκει ο οργανισμός που εργάζεστε; (**
  1. είδη ρουχισμού \_\_\_\_
  2. κατασκευαστικό \_\_\_\_
  3. εστίασης \_\_\_\_
  4. δημόσιο \_\_\_\_
  5. άλλο \_\_\_\_
13. Τους τελευταίους μήνες πόσες μέρες πήγατε στην εργασία σας, ακόμα και όταν ήσασταν άρρωστος/η ή δεν αισθανόσασταν καλά; (πχ υπήρχαν 5 ημέρες που δεν αισθανόμουν καλά και όμως πήγα στη δουλειά μου). **Γράψτε μόνο τον αριθμό των ημερών:** \_\_\_\_

## **B1. ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΑ ΔΥΝΑΤΑ ΣΗΜΕΙΑ ΤΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ ΣΟΥ**

**ΟΔΗΓΙΕΣ:** Οι προτάσεις που ακολουθούν περιγράφουν πτυχές του χαρακτήρα των ανθρώπων. Όλες οι προτάσεις αντανakλούν δηλώσεις που πολλοί άνθρωποι θα έβρισκαν ελκυστικές, όμως θα θέλαμε **να απαντήσεις με βάση το αν η συγκεκριμένη δήλωση περιγράφει αυτό που είσαι**, και όχι αυτό που θα ήθελες να είσαι! Σε παρακαλώ να βαθμολογήσεις κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις με έναν αριθμό από το 1 έως το 5, που περιγράφει καλύτερα τον βαθμό στον οποίο σου ταιριάζει το περιεχόμενο της κάθε πρότασης με βάση την παρακάτω κλίμακα: 1=Δεν μου ταιριάζει καθόλου ... 5 = Μου ταιριάζει πάρα πολύ.

		1	2	3	4	5
1	Ένα από τα δυνατά μου σημεία είναι η ικανότητά μου να βρίσκω καινούριες και ενδιαφέρουσες ιδέες.					
2	Συχνά έχω πάρει θέση ενάντια στο ρεύμα.					
3	Ποτέ δεν παρατάω μια δουλειά πριν τελειώσει.					
4	Πάντα κρατώ τις υποσχέσεις μου.					
5	Δεν έχω πρόβλημα να τρέφομαι υγιεινά.					
6	Πάντα βλέπω την αισιόδοξη πλευρά των πραγμάτων.					
7	Πιστεύω στην πνευματική διάσταση των πραγμάτων.					
8	Ξέρω τον τρόπο που πρέπει να συμπεριφέρομαι σε διαφορετικές κοινωνικές περιστάσεις.					
9	Πάντα τελειώνω ό,τι αρχίζω					
10	Πραγματικά απολαμβάνω να κάνω μικρές χάρες για φίλους.					
11	Υπάρχουν άνθρωποι στη ζωή μου που νοιάζονται τόσο πολύ για τα συναισθήματά μου και για την ευημερία μου, όσο νοιάζονται και για τα δικά τους.					
12	Ως ηγέτης αντιμετωπίζω τον καθένα το ίδιο καλά ανεξάρτητα από την εμπειρία του/ της.					
13	Ακόμα και όταν έχω μπροστά μου καραμέλες ή μπισκότα ποτέ δεν παρατρώ.					
14	Ασκώ τα θρησκευτικά μου καθήκοντα.					
15	Σπάνια κρατάω κακία.					
16	Πάντα είμαι απασχολημένος με κάτι ενδιαφέρον.					
17	Ενθουσιάζομαι όταν μαθαίνω κάτι καινούριο.					

18	Μ' αρέσει να σκέφτομαι νέους τρόπους για να κάνω πράγματα.					
19	Όποια και αν είναι η κατάσταση, είμαι ικανός να προσαρμοστώ.					
20	Ποτέ δε διστάζω να εκφράσω δημόσια μία γνώμη που δεν είναι δημοφιλής.					
21	Πιστεύω ότι η ειλικρίνεια είναι η βάση για την εμπιστοσύνη.					
22	Βγαίνω από το πρόγραμμά μου για να φτιάξω τη διάθεση σε άτομα που φαίνονται πεσμένα.					
23	Συμπεριφέρομαι σε όλους με τον ίδιο τρόπο, ανεξάρτητα από το ποιοι μπορεί να είναι.					
24	Ένα από τα προτερήματά μου είναι να βοηθώ μια ομάδα ανθρώπων να δουλεύει καλά μαζί, ακόμα και όταν έχουν μεταξύ τους διαφορές.					
25	Είμαι ένα πολύ πειθαρχημένο άτομο.					
26	Πάντα σκέφτομαι πριν μιλήσω.					
27	Νιώθω βαθιά συναισθήματα όταν βλέπω όμορφα πράγματα.					
28	Τουλάχιστον μία φορά την ημέρα, σταματώ και σκέφτομαι τις ευλογίες που μου έχουν δοθεί.					
29	Παρά τις δοκιμασίες, πάντα παραμένω αισιόδοξος για το μέλλον.					
30	Η πίστη μου δε με εγκαταλείπει ποτέ στις δύσκολες στιγμές.					
31	Δεν ενεργώ σαν να είμαι ένα ιδιαίτερο άτομο.					
32	Με χαρά δέχομαι την ευκαιρία να φτιάξω τη μέρα κάποιου άλλου με γέλιο.					
33	Ποτέ δεν ψάχνω για εκδίκηση.					
34	Εκτιμώ την ικανότητά μου να σκέφτομαι με τρόπο κριτικό.					
35	Έχω την ικανότητα να κάνω τους άλλους ανθρώπους να αισθάνονται ότι είναι ενδιαφέροντες.					
36	Οφείλω να υπερασπίσω ό,τι πιστεύω, ακόμα και αν υπάρχουν αρνητικά αποτελέσματα.					
37	Ολοκληρώνω τις δουλειές μου παρά τα εμπόδια, που παρουσιάζονται.					
38	Μ' αρέσει πολύ να κάνω τους άλλους ανθρώπους ευτυχισμένους.					
39	Είμαι το πιο σημαντικό πρόσωπο στη ζωή κάποιου άλλου.					
40	Δουλεύω δίνοντας τον καλύτερό μου εαυτό, όταν είμαι μέλος ομάδας.					
41	Τα δικαιώματα όλων είναι το ίδιο σημαντικά για μένα.					
42	Βλέπω την ομορφιά που άλλοι άνθρωποι προσπερνούν χωρίς να την αντιλαμβάνονται.					

43	Έχω ξεκάθαρη εικόνα στο μυαλό μου για το τι θέλω να συμβεί στο μέλλον.					
44	Ποτέ δεν καυχιέμαι για τα κατορθώματά μου.					
45	Προσπαθώ να διασκεδάζω σε κάθε είδους περίσταση.					
46	Μ' αρέσει αυτό που κάνω.					
47	Με συναρπάζουν πολλές διαφορετικές δραστηριότητες.					
48	Πιστεύω ότι «γηράσκω αεί διδασκόμενος» (μαθαίνω καινούργια πράγματα συνεχώς μέχρι τα γεράματα).					
49	Πάντα βρίσκω καινούριους τρόπους για να κάνω πράγματα.					
50	Οι άνθρωποι με χαρακτηρίζουν ως «σοφό, παρά την ηλικία μου».					
51	Οι υποσχέσεις μου είναι αξιόπιστες.					
52	Δίνω σε όλους μια ευκαιρία.					
53	Για να είμαι αποτελεσματικός ηγέτης συμπεριφέρομαι ισότιμα σε όλους.					
54	Ποτέ δεν επιθυμώ πράγματα που είναι άσχημα για μένα μακροπρόθεσμα, ακόμα και αν με κάνουν να νιώθω καλά βραχυπρόθεσμα.					
55	Συχνά έχω μείνει «με το στόμα ανοιχτό» από την ομορφιά που απεικονίζεται σε μια ταινία.					
56	Είμαι ιδιαίτερα «ευγνώμων» ως άνθρωπος.					
57	Προσπαθώ να βάλω λίγο χιούμορ σε οτιδήποτε κάνω.					
58	Περιμένω με ανυπομονησία κάθε καινούρια μέρα.					
59	Πιστεύω ότι το καλύτερο είναι να συγχωρείς και να ξεχνάς.					
60	Έχω πολλά ενδιαφέροντα.					
61	Μπορώ να σκεφτώ με εξαιρετικά λογικό τρόπο, όταν το ζητάει η περίπτωση.					
62	Οι φίλοι μου λένε ότι έχω πολλές νέες και διαφορετικές ιδέες.					
63	Είμαι πάντα ικανός να εξετάζω καταστάσεις και να αντιλαμβάνομαι την ευρύτερη εικόνα.					
64	Πάντα υπερασπίζομαι με θέρμη τα πιστεύω μου.					
65	Δεν τα παρατάω.					
66	Είμαι πιστός στις αρχές μου.					
67	Πάντα νιώθω την παρουσία της αγάπης στη ζωή μου.					
68	Μπορώ πάντα να τηρήσω μία δίαιτα.					
69	Κάθε φορά πριν κάνω κάτι, σκέφτομαι προσεκτικά τις συνέπειες των πράξεων μου.					
70	Πάντα αντιλαμβάνομαι τη φυσική ομορφιά του περιβάλλοντος.					
71	Η πίστη μου με κάνει αυτόν που είμαι.					
72	Έχω πολλή ενέργεια.					



73	Μπορώ να βρω κάτι ενδιαφέρον σε κάθε περίπτωση.					
74	Διαβάζω όλη την ώρα.					
75	Το να αναλύω τις καταστάσεις, είναι μέρος του εαυτού μου.					
76	Έχω πρωτότυπη σκέψη.					
77	Μπορώ να διαισθάνομαι καλά τι νιώθουν οι άλλοι.					
78	Έχω μια ώριμη άποψη για τη ζωή.					
79	Χαίρομαι για την καλή τύχη των άλλων όσο χαίρομαι και για τη δική μου.					
80	Μπορώ να εκδηλώσω την αγάπη μου σε κάποιον άλλο.					
81	Υποστηρίζω ανεξαιρέτως τους συνεργάτες μου ή τα άλλα μέλη της ομάδας.					
82	Οι φίλοι μου πάντα μου λένε ότι είμαι ένας αυστηρός αλλά δίκαιος ηγέτης.					
83	Πάντα ξεχωρίζω το σωστό από το λάθος.					
84	Νιώθω ευγνώμων για ό,τι έχω λάβει στη ζωή.					
85	Ξέρω ότι θα πετύχω τους στόχους που βάζω για τον εαυτό μου.					
86	Σπάνια τραβώ την προσοχή πάνω μου.					
87	Έχω μεγάλη αίσθηση του χιούμορ.					
88	Σπάνια προσπαθώ να ανταποδώσω τα ίσα.					
89	Πάντα μετρώ τα υπέρ και τα κατά.					
90	Επιμένω σε ό,τι αποφασίσω να κάνω					
91	Μ' αρέσει να είμαι ευγενικός με τους άλλους.					
92	Μπορώ να δεχτώ αγάπη από τους άλλους.					
93	Πάντα σέβομαι τους αρχηγούς της ομάδας μου, ακόμα και αν διαφωνώ μαζί τους.					
94	Ακόμα και αν δε συμπαθώ κάποιον, του/ της συμπεριφέρομαι δίκαια.					
95	Ως ηγέτης προσπαθώ να βοηθήσω όλα τα μέλη της ομάδας να είναι ευχαριστημένα.					
96	Είμαι ένα πολύ προσεκτικό άτομο.					
97	Νιώθω δέος για τα απλά πράγματα στη ζωή που ίσως οι άλλοι θεωρούν δεδομένα.					
98	Όταν ρίχνω μια ματιά στη ζωή μου, βρίσκω πολλά πράγματα, για τα οποία είμαι ευγνώμων.					
99	Μου έχουν πει ότι η μετριοφροσύνη είναι ένα από τα πιο αξιόλογα χαρακτηριστικά μου.					
100	Είμαι συνήθως πρόθυμος να δώσω σε κάποιον ακόμα μία ευκαιρία.					
101	Νομίζω πως η ζωή μου έχει εξαιρετικό ενδιαφέρον.					
102	Διαβάζω πολλά διαφορετικά είδη βιβλίων.					
103	Προσπαθώ να έχω καλούς λόγους για τις σημαντικές αποφάσεις μου.					

104	Πάντα ξέρω τι να πω για να κάνω τους ανθρώπους να νιώσουν καλά.					
105	Μπορεί να μην το λέω στους άλλους, αλλά θεωρώ τον εαυτό μου σοφό άτομο.					
106	Είναι σημαντικό για μένα να σέβομαι τις αποφάσεις που παίρνει η ομάδα μου.					
107	Πάντα κάνω προσεκτικές επιλογές.					
108	Κάθε μέρα, νιώθω ένα βαθύ αίσθημα ευγνωμοσύνης.					
109	Όταν νιώθω πεσμένος, πάντα σκέφτομαι αυτά που είναι καλά στη ζωή μου.					
110	Τα πιστεύω μου κάνουν τη ζωή μου σημαντική.					
111	Ξυπνάω με ένα αίσθημα ενθουσιασμού για τις ευκαιρίες της ημέρας.					
112	Μ' αρέσει να διαβάζω για τη διασκέδασή μου μη μυθοπλαστική λογοτεχνία (δοκίμια, βιογραφίες, ιστορία, κτλ.).					
113	Οι άλλοι θεωρούν πως είμαι ένα σοφό άτομο.					
114	Είμαι ένα γενναίο άτομο.					
115	Οι άλλοι με εμπιστεύονται ότι θα κρατήσω τα μυστικά τους.					
116	Με χαρά θυσιάζω το προσωπικό μου συμφέρον για το όφελος της ομάδας μου.					
117	Πιστεύω ότι αξίζει να ακούει κανείς τις γνώμες όλων.					
118	Οι άνθρωποι έλκονται από μένα, γιατί είμαι ταπεινόφρων.					
119	Είμαι γνωστός για την καλή αίσθηση του χιούμορ που έχω.					
120	Οι άνθρωποι με χαρακτηρίζουν ως άτομο γεμάτο ζήλο.					
121	Η ερώτηση αυτή στόχο έχει να εξετάσει αν απαντάς στις ερωτήσεις αυτόματα και αδιάφορα. Αν απαντάς με την απαιτούμενη προσοχή σε παρακαλώ επέλεξε μόνο το 1 και όχι κάποιο άλλο νούμερο					

**B2. ΟΔΗΓΙΕΣ:** Παρακαλώ πολύ να σκεφτείτε την ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗ ΗΜΕΡΑ στη δουλειά σας. Αν την προηγούμενη ημέρα δεν ήσασταν στην εργασία σας, θυμηθείτε μια μέρα που ήσασταν στη δουλειά. Θυμηθείτε τι κάνατε στις **11.30 το πρωί** και περιγράψτε **με συντομία την κατάσταση που βιώσατε αυτή τη συγκεκριμένη ώρα:**

- Που βρισκόσασταν εκείνη την ώρα και τι κάνατε (πχ βρισκόμουν το γραφείο και εργαζόμουν στον υπολογιστή)


- Υπήρχαν άλλα άτομα παρόντα; Ποια ήταν αυτά τα άτομα ; (πχ 2 συνάδελφοι και ο προϊστάμενος)

- **Τι έκαναν τα άλλα άτομα** (πχ Συζητούσαν μεταξύ τους, δεν μιλούσαν καθόλου κτλ)

**ΟΔΗΓΙΕΣ:** Παρακάτω ακολουθούν μια σειρά από λέξεις που περιγράφουν την κατάσταση που μόλις περιγράψατε.

Βαθμολογήστε κάθε μία από τις παρακάτω λέξεις ανάλογα με το αν διαφωνείτε (Πιο κοντά στο 1) ή συμφωνείτε (Πιο κοντά στο 5), ότι η λέξη περιγράφει την κατάσταση.

		1	2	3	4	5			1	2	3	4	5
1	Αναλυτική						15	Απλή (κανονική)					
2	Ακαδημαϊκή						16	Κλασσική					
3	Πνευματική						17	Αποτελεσματική					
4	Διδακτική						18	Χρήσιμη					
5	Αγχωτική						19	Παραγωγική					
6	Κοπιαστική						20	Βοηθητική					
7	Απογοητευτική						21	Αλλόκοτη					
8	Βαρετή						22	Ενοχλητική					
9	Εγκάρδια						23	Ανόητη					
10	Αγαπημένη						24	Παιδιάστικη					
11	Ανεκτίμητη						25	Αποκρουστική					
12	Ευαίσθητη						26	Άθλια					
13	Τυπική						27	Μοχθηρή					
14	Συνηθισμένη						28	Αηδιαστική					

**B3. Οδηγίες:** Για κάθε συναίσθημα που ακολουθεί, βάλτε τον αριθμό που εκφράζει πώς αισθανθήκατε στην κατάσταση που περιγράψατε παραπάνω σύμφωνα με την παρακάτω κλίμακα:

		Καθόλου 1	Λίγο 2	Μέτρια 3	Αρκετά 4	Πολύ 5
1	Υπερηφάνεια					
2	Χαρά					
3	Ευτυχία					
4	Ικανοποίηση					
5	Ανακούφιση					
6	Ελπίδα					
7	Ενδιαφέρον					

8	Έκπληξη					
9	Λύπη					
10	Φόβο					
11	Ντροπή					
12	Ενοχή					
13	Ζήλεια					
14	Αηδία					
15	Περιφρόνηση					
16	Θυμό					

**Γ1. ΟΔΗΓΙΕΣ:** Παρακαλώ βαθμολογήστε κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις ανάλογα με το βαθμό διαφωνίας (Πιο κοντά στο 1) ή το βαθμό συμφωνίας σας (Πιο κοντά στο 5, σχετικά με την κατάσταση που περιγράψατε προηγουμένως).

	Στην κατάσταση που περιέγραψα παραπάνω...	1	2	3	4	5
1	...έπρεπε να γίνει μια συγκεκριμένη δουλειά .					
2	...απαιτήθηκε πολύ σκέψη					
3	...κάποιος/α απειλήθηκε, κατηγορήθηκε ή του/της ασκήθηκε κριτική					
4	...υπήρχαν παρόντα άτομα που ήταν δυνητικό «ρομαντικό» ζευγάρι					
5	...η κατάσταση ήταν ευχάριστη					
6	...η κατάσταση περιείχε αρνητικά συναισθήματα (πχ άγχος, ενοχή, θυμό κτλ.)					
7	...κάποιος εξαπατήθηκε					
8	...υπήρξε κοινωνική αλληλεπίδραση (μίλησα ή απαιτήθηκε να μιλήσω με άλλα άτομα)					

**Γ2. ΟΔΗΓΙΕΣ:** Ακολουθούν προτάσεις για το πώς είστε την εργασία σας ΓΕΝΙΚΑ. Παρακαλώ βαθμολογήστε κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις ανάλογα με το βαθμό διαφωνίας (Πιο κοντά στο 1) ή το βαθμό συμφωνίας σας (Πιο κοντά στο 5).

		1	2	3	4	5
1.	Θεωρώ τη δουλειά μου αρκετά ευχάριστη					
2.	Αισθάνομαι αρκετά ικανοποιημένος/η με την παρούσα δουλειά μου.					
3.	Τις περισσότερες μέρες είμαι ενθουσιασμένος/η με τη δουλειά μου.					
4.	Κάθε μέρα στη δουλειά, μου φαίνεται ότι τελειώνει πολύ γρήγορα					
5.	Βρίσκω πραγματική απόλαυση στη δουλειά μου.					
6	Η εργασία που κάνω είναι πολύ σημαντική για εμένα					
7	Οι δραστηριότητες της εργασίας μου, έχουν νόημα για εμένα					
8	Η εργασία που κάνω έχει νόημα για εμένα					

**Γ3. ΟΔΗΓΙΕΣ:** Σημειώστε με ένα κύκλο πόσο συχνά ισχύει για σας το περιεχόμενο της κάθε δήλωσης (ΓΕΝΙΚΑ) ακολουθώντας την εξής διαβάθμιση : 0 = Ποτέ ως 6 = Κάθε μέρα

		0	1	2	3	4	5	6
--	--	---	---	---	---	---	---	---

1	Στη δουλειά μου αισθάνομαι να πλημμυρίζω από ενεργητικότητα							
2	Νιώθω γεμάτος/η ζωντάνια και δύναμη όταν εργάζομαι.							
3	Είμαι ενθουσιασμένος/η με τη δουλειά μου							
4	Η εργασία μου με εμπνέει							
5	Όταν σηκώνομαι το πρωί έχω διάθεση να πάω στη δουλειά μου							
6	Νιώθω ευτυχισμένος/η όταν εργάζομαι με εντατικούς ρυθμούς							
7	Νιώθω υπερήφανος/η για τη δουλειά που κάνω.							
8	Είμαι τελείως απορροφημένος/η από την εργασία μου							
9	Η δουλειά μου με συναρπάζει							

