



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ ΣΧΟΛΗΣ ΦΛΩΡΙΝΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΝΗΣΙΑΓΩΓΩΝ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ:**

**Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΑΥΤΟΡΡΥΘΜΙΣΗΣ ΤΗΣ
ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ, ΤΗΣ ΕΛΠΙΔΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ
ΑΥΤΟ-ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ**

**Emotions and work satisfaction in the workplace:
The role of self-regulatory behavior,
hope and self-efficacy**

ΦΟΙΤΗΤΡΙΑ: ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΙΑΔΟΥ ΣΟΦΙΑ

ΑΕΜ: 3441

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ: ΣΤΕΦΑΝΟΥ ΓΕΩΡΓΙΑ

Β' ΒΑΘΜΟΛΟΓΗΤΗΣ: ΙΟΡΔΑΝΙΔΗΣ ΓΙΩΡΓΟΣ

ΦΛΩΡΙΝΑ, ΙΟΥΝΙΟΣ 2021

Ευχαριστώ θερμά την κ. Στεφάνου για τη συνεχή επιστημονική καθοδήγηση στην υλοποίηση της έρευνας και στη συγγραφή της πτυχιακή εργασίας, όπως, επίσης, και για τη ενθάρρυνση της προσπάθειάς μου.

Ευχαριστώ την οικογένειά μου για τη στήριξη και υποστήριξη κατά τη διάρκεια των σπουδών μου και της υλοποίησης της παρούσας έρευνας.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες για τη συμμετοχή τους στην παρούσα έρευνα, καθώς και τη διοίκηση των τραπεζών για τη διευκόλυνση υλοποίησης της.

Τίτλος: Περιεχόμενα

Ευχαριστίες	2
Περιεχόμενα	3
Κατάλογος εικόνων.....	5
Κατάλογος πινάκων.....	5
Περίληψη.....	6
Abstract.....	7
1. Εισαγωγή: Διαπίστωση του προβλήματος και αναγκαιότητα της έρευνας	8
2. Θεωρητικό πλαίσιο	12
2.1. Συναισθήματα επίτευξης και ικανοποίηση από την εργασία	12
2.1.1. Συναισθήματα επίτευξης στον εργασιακό χώρο και το Θεωρητικό μοντέλο ελέγχου-αξίας των συναισθημάτων επίτευξης.....	12
2.1.2. Σχέση των συναισθημάτων επίτευξης με την εργασιακή ικανοποίηση.....	13
2.2. Αυτο-αποτελεσματικότητα και συναισθήματα επίτευξης στον εργασιακό χώρο.....	15
2.2.1. Εργασιακή αυτο-αποτελεσματικότητα.....	16
2.2.2. Σχέση της αυτο-αποτελεσματικότητας με τα συναισθήματα επίτευξης στον εργασιακό χώρο.....	17
2.3. Ελπίδα και συναισθήματα επίτευξης.....	17
2.3.1. Ελπίδα: θεωρητικό μοντέλο του Snyder.....	17
2.3.2. Σχέση της ελπίδας με τα συναισθήματα επίτευξης στον εργασιακό χώρο.....	19
2.4. Στυλ αυτορρύθμισης της συμπεριφοράς και συναισθήματα επίτευξης στον εργασιακό χώρο.....	19

2.4.1. Στυλ αυτορρύθμισης της συμπεριφοράς.....	21
2.5. Σκοπός και ερευνητικές υποθέσεις.....	23
3. Μέθοδος.....	24
3.1. Συμμετέχοντες.....	24
3.2. Ερευνητικά εργαλεία.....	24
3.2.1. Συναισθήματα.....	24
3.2.2. Ικανοποίηση από την εργασία.....	25
3.2.3. Ελπίδα.....	26
3.2.4. Εργασιακή αυτο-αποτελεσματικότητα.....	26
3.2.5. Αυτορρύθμιση εργασιακής συμπεριφοράς.....	27
3.2.6. Προσωπικοί και δημογραφικοί παράγοντες.....	28
3.3. Διαδικασία.....	28
4. Αποτελέσματα.....	29
4.1. Συναισθήματα για την εργασία.....	29
4.2. Σχέση των συναισθημάτων των εργαζομένων με την ικανοποίηση από την εργασία.....	30
4.3. Σχέση της ελπίδας, της αυτορρύθμισης της συμπεριφοράς και της αυτο-αποτελεσματικότητας με την εργασιακή ικανοποίηση και με τα συναισθήματα των εργαζομένων.....	32
5. Συζήτηση.....	38
5.1. Συζήτηση των αποτελεσμάτων σε σχέση με τις ερευνητικές υποθέσεις και προηγούμενες έρευνες.....	38
5.2. Περιορισμοί της έρευνας και προτάσεις πρακτικών εφαρμογών και μελλοντικές έρευνες.....	40
Βιβλιογραφία.....	42
Παράρτημα.....	46
Ερωτηματολόγιο.....	52

Κατάλογος Εικόνων

2.1. Το θεωρητικό μοντέλο του Pekrun. Πηγή: <https://fdocuments.in/document/the-control-value-theory-of-achievement-emotions-control-value-theory-of-achievement.html>

2.2. Η θεωρία του Bandura. Πηγή: <https://slideplayer.gr/slide/17917294/>

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 4.1. Μέσος όρος και τυπική απόκλιση της έντασης των συναισθημάτων που βιώνουν οι εργαζόμενοι στο χώρο εργασίας

Πίνακας 4.2. Αποτελέσματα αναλύσεων συσχέτισης Pearson μεταξύ της ικανοποίησης από την εργασία με τα συναισθήματα που βιώνουν οι εργαζόμενοι στην εργασία

Πίνακας 4.3.1. Αποτελέσματα αναλύσεων συσχέτισης για την σχέση των συναισθημάτων, της εργασιακής ικανοποίησης με την ελπίδα (σκέψη διαδρομών, υποστηρικτική σκέψη), εργασιακή αυτο-αποτελεσματικότητα (δέσμευση και προθυμία σχέσης), αυτορρύθμιση (εσωτερικά κίνητρα, ενσωματωμένη ρύθμιση, ταυτόσημη ρύθμιση, ενδοπροβαλλόμενη ρύθμιση, εξωτερική ρύθμιση, μη ύπαρξη κινήτρου).

Πίνακας 4.3.2. Αποτελέσματα αναλύσεων συσχέτισης Pearson μεταξύ της ικανοποίησης από την εργασία με την ελπίδα (σκέψη διαδρομών, υποστηρικτική σκέψη) και την αυτο-αποτελεσματικότητα (δέσμευση και προθυμία σχέσης) και τα στυλ αυτορρύθμισης (εσωτερικά κίνητρα, ενσωματωμένη ρύθμιση, ταυτόσημη ρύθμιση, ενδοπροβαλλόμενη ρύθμιση, εξωτερικά κίνητρα και μη ύπαρξη κινήτρου).

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα εργασία αποσκοπούσε στη διερεύνηση (α) των συναισθημάτων και της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων σε τράπεζες στην Ελλάδα, (β) της σχέσης μεταξύ των συναισθημάτων επίτευξης και της ικανοποίησης από την εργασία, και (γ) της σχέσης των συναισθημάτων επίτευξης και της εργασιακής ικανοποίησης με την ελπίδα (σκέψη διαδρομών, υποστηρικτική σκέψη), το στυλ αυτορρύθμισης της συμπεριφοράς και την εργασιακή αυτο-αποτελεσματικότητα. Οι συμμετέχοντες ήταν 112 τραπεζικοί υπάλληλοι, και των δύο φύλων, οι οποίοι είχαν εργασιακή εμπειρία από 8 μήνες ως 37 έτη, και αντιπροσώπευαν ποικίλες εργασιακές αρμοδιότητες. Οι συμμετέχουσες και συμμετέχοντες συμπλήρωσαν τις κλίμακες για τα συναισθήματα, την ελπίδα, την εργασιακή ικανοποίηση, όπως και για την εργασιακή αυτο-αποτελεσματικότητα και την εργασιακή αυτορρύθμιση της συμπεριφοράς. Τα κύρια αποτελέσματα έδειξαν: (α) ότι οι εργαζόμενοι στις τράπεζες βίωσαν ποικίλα συναισθήματα και ποικίλης έντασης συναισθήματα, με εντονότερα τα σχετιζόμενα με το έργο, τη δραστηριότητα και τις εργασιακές σχέσεις, (β) θετική συσχέτιση των συναισθημάτων επίτευξης των εργαζομένων με την εργασιακή ικανοποίηση, την ελπίδα, (σε ίδιο βαθμό για τη σκέψη διαδρομών και την υποστηρικτική σκέψη), την εργασιακή αυτό-αποτελεσματικότητα και τα στυλ αυτορρύθμισης της συμπεριφοράς, κυρίως με τα εσωτερικά κίνητρα και με την ενσωματωμένη ρύθμιση, και (γ) ότι η εργασιακή ικανοποίηση σχετίστηκε θετικά με την ελπίδα, κυρίως με την υποστηρικτική σκέψη, την εργασιακή αυτό-αποτελεσματικότητα και τα στυλ αυτορρύθμισης. Τα αποτελέσματα συζητούνται για τις πρακτικές τους εφαρμογές στο εργασιακό πλαίσιο, και τη μελλοντική έρευνα.

Λέξεις κλειδιά: Συναισθήματα επίτευξης, Εργασιακή ικανοποίηση, Εργασιακή αυτο-αποτελεσματικότητα, Ελπίδα, Στυλ αυτορρύθμισης

Abstract

This study aimed at investigating (a) bank employees' achievement emotions and work satisfaction, (b) the association of achievement emotions with work satisfaction and (c) the association of both achievement emotions and work satisfaction with hope (path thinking, agency thinking) and behavioral self-regulation style and work self-efficacy. The participants were 112 employees, both genders, who work in banks in Greece, representing various working responsibilities and duties, and whose working experience ranged from 8 months to 37 years. Participants completed the scales for emotions, hope, job satisfaction, as well as for work self-efficacy and work self-regulatory style of behavior. The main results showed: (a) that the bank employees experienced various emotions and a high variety of intensity of emotions, with the most intense the work-, activity- and interpersonal relationships- related emotions, with more strongly related to work, activity and employment relationships, (b) a positive correlation between employees' achievement emotions and work satisfaction, as hope (both path thinking and agency thinking), work self-efficacy and self-regulatory behavioral style in particular internal motivation and integrated regulation, and (c) work satisfaction was positively related to hope, especially with agency thinking, work self-efficacy, and self-regulatory style. The results discussed for their practical applications in the work context and future research.

Keywords: Achievement emotions, Work satisfaction, Work self-efficacy, Hope, Self-regulatory style

1. Εισαγωγή: Διαπίστωση του προβλήματος και αναγκαιότητα της έρευνας

Πρόσφατα έχει παρατηρηθεί αυξημένο ερευνητικό ενδιαφέρον σχετικά με τους παράγοντες οι οποίοι αφορούν και σχετίζονται με το θυμικό των εργαζομένων (Μπέλλου & Καραβασίλη, 2017). Έτσι πολλές σχετικές έρευνες έχουν ασχοληθεί με το πώς νιώθουν οι εργαζόμενοι μέσα στον εργασιακό τους περιβάλλον και κατά πόσο αυτό επηρεάζει την εργασιακή τους συμπεριφορά, την αποτελεσματικότητα αλλά και την προσωπική τους ευημερία. (Μιλής & Σταλίκας, 2015).

Μέσα στο ίδιο πλαίσιο αντίστοιχα ερευνητικά παραδείγματα έχουν καταλήξει στο συμπέρασμα ότι οι εργαζόμενοι που βιώνουν θετικά συναισθήματα μέσα στον χώρο εργασίας, εκφράζουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης σχετικά με την εργασία τους (Kafetsios & Zampetakis, 2008). Πάντα σε σχέση με τα συναισθήματα στον εργασιακό χώρο, ο Frost, (2003) αναφέρει ότι οι εργαζόμενοι που βιώνουν αρνητικά συναισθήματα φαίνεται να απομακρύνονται συναισθηματικά από το εργασιακό τους αντικείμενο και το περιβάλλον της εργασίας τους.

Αυτό όπως ισχυρίζονται οι Μπέλιας, Κουστέλιος, Σδρόλιας, Κουτίβα, Ζουρνάτζη και Βαρσάνης (2014) συμβάλλει αρνητικά στον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν τους προϊσταμένους τους, ενώ την ίδια στιγμή τους δημιουργούνται αρνητικά συναισθήματα (όπως άγχος και απογοήτευση) σε σχέση με το εργασιακό τους περιβάλλον.

Ερχόμενοι στο ζήτημα που μας απασχολεί, τα συναισθήματα τα οποία βιώνουν οι εργαζόμενοι σε τραπεζικούς οργανισμούς, μέσα από σχετικές έρευνες έχει αποδειχθεί πως κυρίως είναι η ευχαρίστηση, η διέγερση και η κυριαρχία. Ενώ σημαίνοντα ρόλο παίζουν ο έλεγχος, η ικανοποίηση από την εργασία, η οργανωτική δέσμευση όπως και η επαγγελματική εξουθένωση και το εργασιακό άγχος (Katsaros & Tsiirikas, 2012).

Αναφορικά με τα συναισθήματα των εργαζομένων και πώς αυτά συνδέονται με την εργασία τους, έχουν μιλήσει και ο Shaw, Shiu, & Clarke (2010). Οι προηγούμενοι κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η ικανοποίηση από την εργασία των υπαλλήλων των

τραπεζών ήταν αρνητική και σχετίζονταν με την απογοήτευση και την πρόθεση τους να εγκαταλείψουν τη εργασία τους. Επιπλέον, όπως υποστηρίζουν οι Kawada & Otsuka (2011), η εργασιακή ικανοποίηση ιδιαίτερα, στο χώρο των υπηρεσιών επηρεάζεται σημαντικά από τη θέση των εργαζομένων στον οργανισμό. Σημαντικό ρόλο εδώ επίσης παίζει το μορφωτικό τους επίπεδο. Ως εκ τούτου, άτομα υψηλού ακαδημαϊκού προφίλ, τα οποία κατέχουν υψηλότερη θέση στην ιεραρχία, βιώνουν σε υψηλότερο βαθμό αισθήματα ολοκλήρωσης, ανεξάρτητα της επίδρασης που δέχονται από το εργασιακό τους περιβάλλον.

Τα συναισθήματα που βιώνουν οι εργαζόμενοι, όπως και οι ρυθμίσεις της συμπεριφοράς συμβάλλουν καταλυτικά στην επιτυχία ενός οργανισμού, γεγονός που έχει αρχίσει να γίνεται αντιληπτό στον κόσμο των επιχειρήσεων. Ως εκ τούτου όπως αναφέρει ο Μπουραντάς, (2002) ένα εργασιακό περιβάλλον κατακλύζεται από πλείστα συναισθήματα τα οποία αν αξιολογηθούν σωστά μπορεί να παράσχουν χρήσιμες πληροφορίες αναφορικά με τις επιδόσεις, την ευημερία και την αποδοτικότητα των εργαζομένων. Οι πληροφορίες αυτές σύμφωνα με τον συγγραφέα, αν συνδυαστούν με την ελπίδα, την αυτορρύθμιση και την αυτο-αποτελεσματικότητα, μπορεί να αναδείξουν σημαντικές πτυχές της προσωπικότητας των υπαλλήλων, οι οποίες μέσω της χάραξης συγκεκριμένων στρατηγικών από μέρους της εταιρίας μπορεί να φανούν χρήσιμες τόσο για την ικανοποίηση των εργαζομένων, όσο και για την ανάπτυξη και ευημερία της εταιρίας.

Κάτω από το ίδιο πρίσμα προσεγγίζει και ο Bandura (1991) την σημαντική σχέση μεταξύ των εργαζομένων σε οργανισμούς και της δυνατότητας ελέγχου των συναισθημάτων τους. Έτσι ο Bandura (1991) αναφέρει ότι οι εργαζόμενοι οι οποίοι μπορούν να αναγνωρίσουν τα συναισθήματά τους και να χρησιμοποιήσουν σωστά τα δεδομένα των αποτελεσμάτων της συμπεριφοράς τους, έχουν την δυνατότητα να χειρίζονται δύσκολες καταστάσεις και πιθανές αλλαγές που τους συμβαίνουν στον εργασιακό χώρο με ευκολία και αποτελεσματικότητα.

Συνεχίζοντας με τον Perkun¹, (2011) , ο ίδιος ανέπτυξε την θεωρία της αξίας-ελέγχου σύμφωνα με την οποία τόσο οι ατομικοί όσο και οι κοινωνικοί παράγοντες (όπως τους αντιλαμβάνεται το άτομο) επηρεάζουν τόσο το είδος όσο και την ένταση των συναισθημάτων. Πιο συγκεκριμένα η θεωρία αυτή υποστηρίζει πως τα συναισθήματα επίτευξης προκαλούνται όταν ένα άτομο αισθάνεται ότι ελέγχει ή δεν ελέγχει τις δραστηριότητες και τα αποτελέσματα που είναι σημαντικά για το ίδιο. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να υπονοείται ότι οι εκτιμήσεις αναφορικά με τον έλεγχο και την αξία είναι καθοριστικοί παράγοντες αυτών των συναισθημάτων.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, είναι σημαντικό να αναφέρουμε την θεωρία των Deci και Ryan (1985; 2009). Η θεωρία αυτή ονομάζεται θεωρία του αυτο-προσδιορισμού (Self Determination Theory-SDT). Όπως εξηγεί ο Βαρσάμης (2016:1), η θεωρία αυτή αποτελεί μια ψυχολογική θεώρηση της ανθρώπινης παρακίνησης. Οι άνθρωποι όντας αυτόνομοι οργανισμοί έχουν έμφυτη την κλίση να καθοδηγούνται από εγγενείς δυνάμεις ανάπτυξης και ωρίμανσης. Γι' αυτό τον λόγο χρησιμοποιούν τις έμφυτες αυτές δυνάμεις καθώς και τις εσωτερικές τους τάσεις προκειμένου να κάνουν πιο αποτελεσματικές επιλογές αναφορικά με τις σχέσεις τους με το περιβάλλον τους. Επίσης όπως τονίζει ο Βαρσάμης (2016) οι άνθρωποι έχουν την τάση να λειτουργούν ολοκληρωμένα και ενοποιητικά και προενεργούν προκειμένου να μπορούν να διαχειριστούν τις εσωτερικές τους δυνάμεις (συναισθήματα, παρορμήσεις κ.λπ.).

Έχοντας ως κεντρικό άξονα τα παραπάνω, η παρούσα εργασία εστιάζει στα συναισθήματα, στην ικανοποίηση από την εργασία, στην ελπίδα, καθώς και στην αυτορρύθμιση της συμπεριφοράς και στην αυτο-αποτελεσματικότητα των εργαζομένων σε τράπεζες στην Ελλάδα. Επίσης η παρούσα εργασία συμβάλει στην πληρέστερη κατανόηση των συναισθημάτων τα οποία κυριαρχούν στο προσωπικό ενός συγκεκριμένου τραπεζικού οργανισμού. Ως προς την δομή του το παρόν ερευνητικό εγχείρημα, αποτελείται από 5 κεφάλαια, τα οποία έχουν ως εξής: Το πρώτο κεφάλαιο περιλαμβάνει την εισαγωγή, Το δεύτερο κεφάλαιο το οποίο είναι το θεωρητικό κομμάτι της εργασίας και περιλαμβάνει τις βασικές θεωρίες πάνω στις

¹ Η θεωρία του Perkun, θα αναλυθεί εκτενώς σε επόμενη ενότητα.

οποίες κατά κύριο λόγο στηρίζεται η έρευνα. Στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η μεθοδολογία και περιγράφονται τα αποτελέσματα. Στο τέταρτο κεφάλαιο παρατίθεται η παρουσίαση των αποτελεσμάτων και τέλος στο πέμπτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η τελική συζήτηση των αποτελεσμάτων ως προς τα συναισθήματα των εργαζομένων που κυριαρχούν μέσα στην τράπεζα, καθώς και το πώς σχετίζεται η συναισθηματική ευημερία με την εργασιακή ικανοποίηση.

Η εργασία αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της καθημερινότητας και της ζωής ενός ατόμου. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τόσο η εργασία ως διαδικασία εργασία όσο και τα συναισθήματα τα οποία απορρέουν από αυτή, να επηρεάζουν άμεσα τους προσωπικούς, κοινωνικού και διαπροσωπικούς δεσμούς αλλά και στόχους ενός ανθρώπου. Η μελέτη και η προσέγγιση της σημασίας την οποία έχουν τα συναισθήματα στην ζωή ενός εργαζόμενου είναι πολύ χρήσιμη προκειμένου να αναδειχθούν τόσο η προσωπικότητα των εργαζομένων όσο και η πολιτική, οι στόχοι αλλά και σημαντικά στοιχεία από το ευρύτερο εργασιακό περιβάλλον.

Έχοντας ως κεντρικό άξονα τα παραπάνω, η παρούσα εργασία εστιάζει στα συναισθήματα, στην ικανοποίηση από την εργασία, στην ελπίδα, καθώς και στην αυτορρύθμιση της συμπεριφοράς και στην αυτο-αποτελεσματικότητα των εργαζομένων σε τράπεζες στην Ελλάδα. Αποτελείται από 5 κεφάλαια. Συγκεκριμένα, την Εισαγωγή όπου συζητείται η σπουδαιότητα των εξεταζόμενων παραγόντων στη ζωή των εργαζομένων, και διαπιστώνεται το ερευνητικό κενό, το Θεωρητικό πλαίσιο με την υπάρχουσα βιβλιογραφία για το υπό εξέταση θέμα, τη Μέθοδο όπου περιγράφεται το προφίλ των συμμετεχόντων, παρουσιάζονται τα ερευνητικά εργαλεία όσων αφορά τις ψυχομετρικές τους ιδιότητες, και η ερευνητική διαδικασία. Τα Αποτελέσματα όπου παρουσιάζονται τα ευρήματα από την στατιστική ανάλυση των δεδομένων, και τη Συζήτηση.

2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

2.1. Συναισθήματα επίτευξης και ικανοποίηση από την εργασία

Ο όρος συναίσθημα συγκαταλέγεται μέσα στις πιο δύσκολα προσδιοριζόμενες έννοιες. Πάρα ταύτα σε αυτή την περίπτωση, ο ερευνητής θα παραθέσει τον ορισμό τον οποίο δίνει για το συναίσθημα η Fredrickson (2001:218). Σύμφωνα με την Fredrickson τα συναισθήματα αποτελούν «πολυσύνθετες αντιδραστικές (ως προς κάποια ερεθίσματα) τάσεις που εκδηλώνονται για σχετικά μικρά χρονικά διαστήματα».

Σχετικά με την διαδικασία γένεσης των συναισθημάτων η Fredrickson αναφέρει ότι Καταρχήν εμφανίζεται στο περιβάλλον του ατόμου ένα γεγονός ή ένα ερέθισμα. Κατόπιν το άτομο προσλαμβάνει αυτά (γεγονός και ερέθισμα) με συνειδητό ή ασυνείδητο τρόπο. Κατόπιν τα ερεθίσματα ερμηνεύονται από το άτομο και προκαλείται έτσι μια σειρά από αντιδράσεις οι οποίες εκτείνονται σε γνωστικό, σωματικό και άλλο επίπεδο. Ως εκ τούτου σύμφωνα με την Fredrickson (2001:218) τα συναισθήματα ουσιαστικά είναι η ψυχολογική αντίδραση ενός ατόμου απέναντι σε κάποιο ερέθισμα.

2.1.1. Συναισθήματα επίτευξης στον εργασιακό χώρο, και το θεωρητικό μοντέλο ελέγχου- αξία των συναισθημάτων επίτευξης

TABLE 1
A Three-Dimensional Taxonomy of Achievement Emotions

Object Focus	Positive ^a		Negative ^b	
	Activating	Deactivating	Activating	Deactivating
Activity Focus	Enjoyment	Relaxation	Anger Frustration	Boredom
Outcome Focus	Joy Hope Pride Gratitude	Contentment Relief	Anxiety Shame Anger	Sadness Disappointment Hopelessness

^aPositive, pleasant emotion; ^bNegative, unpleasant emotion.

1. Το θεωρητικό μοντέλο του Pekrun. Πηγή: <https://documents.in/document/the-control-value-theory-of-achievement-emotions-control-value-theory-of-achievement.html>

Σχετικά με την θεωρία ελέγχου - αξίας την οποία εισηγήθηκε ο Pekrun (2006), σε αυτήν υπάρχουν δυο διαστάσεις οι οποίες μας περιγράφουν την ανθρώπινη επίδραση και χρησιμοποιούνται προκειμένου να διαχωρίσουν τα συναισθήματα. Αυτές οι διαστάσεις είναι το σθένος(θετικό, αρνητικό, ευχάριστο ή δυσάρεστο) και η δραστηριοποίηση (ενεργοποίηση- απενεργοποίηση) (Εικόνα 2.1.). Με γνώμονα αυτές τις διαστάσεις προκύπτει η δημιουργία τεσσάρων ομάδων συναισθημάτων.

Αυτές σύμφωνα με τον Pekrun, Lichtenfield, Marsh, Murayama, & Goetz (2017) είναι οι ακόλουθες: Η θετική ενεργοποίηση (απόλαυση, ελπίδα, χαρά) η θετική απενεργοποίηση (χαλάρωση, ανακούφιση), η αρνητική ενεργοποίηση(θυμός, άγχος, ντροπή) και τέλος η αρνητική απενεργοποίηση(πλήξη, απόγνωση). Αναφορικά με τα θετικά ενεργοποιημένα συναισθήματα, αυτά θεωρείται πως κατευθύνουν τις γνωστικές διεργασίες και την συγκέντρωση προσοχής σε ένα συγκεκριμένο έργο μάθησης, καθώς αυτά ενισχύουν τόσο το ενδιαφέρον όσο και τα εγγενή κίνητρα με αποτέλεσμα να διευκολύνουν την μάθηση.

Στον αντίποδα, το αντίθετο μοτίβο προτείνεται για τα αρνητικά συναισθήματα απενεργοποίησης όπως (πλήξη και απόγνωση). Όπως αναφέρουν οι Pekrun et al,(2017) τα συναισθήματα αυτά, θεωρείται πως συμβάλλουν στην μείωση των γνωστικών πόρων καθώς στην προσοχή η οποία χρειάζεται και παράλληλα σχετίζεται με έργα, τα οποία υπονομεύουν τόσο τα εγγενή όσο και τα εξωτερικά κίνητρα και προωθούν την επιφανειακή επεξεργασία των πληροφοριών.

2.1.2. Σχέση των συναισθημάτων επίτευξης με την εργασιακή ικανοποίηση

Ως συναισθήματα επίτευξης ορίζουμε τα συναισθήματα τα οποία έχουν σχέση με την επίτευξη δραστηριοτήτων καθώς και με την αποτυχία ή την επιτυχία του αποτελέσματος. Η θεωρία των συναισθημάτων επίτευξης, υποστηρίζει πως τα συγκεκριμένα συναισθήματα προκύπτουν από τις γνωστικές εκτιμήσεις του ελέγχου. Αυτές σχετίζονται με την αντίληψη της ικανότητας κάποιου να μπορέσει να εκτελέσει σωστά ενέργειες προκειμένου να επιτευχθεί ένα αποτέλεσμα. Επίσης σχετίζονται με το πώς τα άτομα εκλαμβάνουν την σημασία των ενεργειών και των αποτελεσμάτων τους.

Στο ίδιο πλαίσιο η συγκεκριμένη θεωρία προτείνει ότι τα ίδια τα συναισθήματα με τη σειρά τους επηρεάζουν την συμπεριφορά επίτευξης και απόδοσης. Ως εκ τούτου καθώς έχει αποδειχθεί πως τα αποτελέσματα μιας απόδοσης προσφέρουν αντιλήψεις ευτυχίας του ελέγχου περισσότερο από την απόδοση, αυτό έχει ως αποτέλεσμα τα συναισθήματα, οι προγενέστερες εκτιμήσεις καθώς και η απόδοση των αποτελεσμάτων τους συνδέονται μεταξύ τους με αμοιβαία αιτιότητα. (Pekrun et al, 2017).

Όπως ισχυρίζεται η Fredrickson (2000) η ικανοποίηση (contentment) καθώς και τα συναφή με αυτή συναισθήματα όπως η γαλήνη (serenity) η ηρεμία (tranquillity) καθώς και η ανακούφιση (relief) συμβαίνουν και βιώνονται από το άτομο όταν αυτό αισθάνεται ασφάλεια, βεβαιότητα και δεν απαιτείται από αυτό να προσπαθήσει προκειμένου να επιτύχει κάποιον σκοπό. Πάρα ταύτα η Fredrickson (2000) διευκρινίζει ότι την έννοια της ικανοποίησης (contentment) δεν θα πρέπει να την συγχέουμε με την απλή ικανοποίηση (satisfaction) ή την ευχαρίστηση (pleasure) την οποία αισθάνεται κάποιος μετά από την ικανοποίηση μιας σωματικής ανάγκης (π. χ μετά από ένα καλό γεύμα).

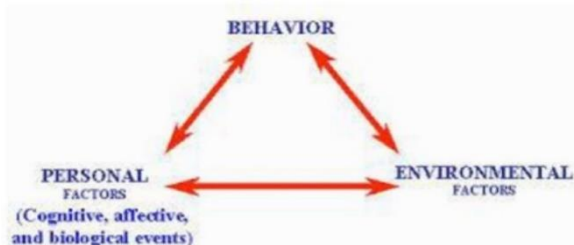
Εν κατακλείδι η Fredrickson καταλήγει στο ότι η ικανοποίηση ως (contentment) αποτελεί μια έννοια υποτιμημένη στις σύγχρονες δυτικές κοινωνίες.

Αναφορικά με την σύνδεση των συναισθημάτων με την εργασιακή/ επαγγελματική ικανοποίηση οι Ματσαγγούρας & Μακρή- Μπότσαρη (2003:158), συζητούν πως ο όρος επαγγελματική ικανοποίηση αν και είναι ένας πολύ δημοφιλής όρος την ίδια στιγμή αποτελεί και έναν από τους πιο συγκεχυμένους τομείς έρευνας καθώς φαίνεται πως στερείτε εννοιολογικής σαφήνειας. Έτσι όπως υποστηρίζουν οι παραπάνω παρόλο που οι ερευνητές έχουν υιοθετήσει πολλές και διαφορετικές προσεγγίσεις εντούτοις φαίνεται να συμφωνούν στο ότι η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί μια πολυπρισματική εννοιολογική κατασκευή. Οι Ματσαγγούρας και Μακρή- Μπότσαρη (2003: 159) βασιζόμενοι σε διεθνή βιβλιογραφία υποστηρίζουν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μια κατάσταση η οποία επηρεάζεται από ατομικούς και κοινωνικούς- διαπροσωπικούς, οργανωτικούς και θεσμικούς παράγοντες. Οι παράγοντες αυτοί ονομάζονται και «πηγές Ικανοποίησης». Αυτές οι πηγές ικανοποίησης σχετίζονται τόσο με το περιεχόμενο της εργασίας όσο και με το

πλαίσιο μέσα στο οποίο λαμβάνει χώρα η εργασία. Τέλος αναφορικά με τους παράγοντες οι οποίοι συμβάλλουν στην δημιουργία επαγγελματικής ικανοποίησης ή της δυσαρέσκειας από την εργασία, αυτοί ταξινομούνται σε « ενδογενείς» όπως η επίτευξη, η αναγνώριση του έργου κ.λπ. και «εξωγενείς » όπως οι χρηματικές απολαβές , οι διαπροσωπικές σχέσεις, οι συνθήκες εργασίας, η πολιτική του οργανισμού καθώς και ο τρόπος διοίκησης, του οργανισμού ή της εταιρίας.

2.2. Αυτο-αποτελεσματικότητα και συναισθήματα επίτευξης στον εργασιακό χώρο

Η θεωρία του Bandura (1971. 1983. 1999)



2.1. Η θεωρία του Bandura. Πηγή:
<https://slideplayer.gr/slide/17917294/>

Η έννοια της αυτο-αποτελεσματικότητας εισήχθη για πρώτη φορά το 1971 από τον Bandura. Σύμφωνα με τους Μακρή και Μπότσαρη (2001) η έννοια αυτή είναι επίκτητη και σχετίζεται με την μελέτη της ανθρώπινης συμπεριφοράς, ενώ αναφέρεται στις εκτιμήσεις ενός ατόμου σχετικά με την ικανότητα την οποία έχει αυτό το άτομο να οργανώσει και να εκτελέσει ένα σχέδιο δράσης σχετικά με την επίτευξη προκαθορισμένων επιπέδων επίδοσης. Σύμφωνα με τους τελευταίους η έννοια της αυτο-αποτελεσματικότητας είναι μια εννοιολογική κατασκευή η οποία έχει άμεση σχέση με την ικανότητα του ατόμου να δράσει στο μέλλον και θα πρέπει να διαφοροποιείται από την αυτο-αντίληψη την οποία έχει ένα άτομο σχετικά με δράσεις στο παρελθόν ή στο παρόν. Με βάση την κοινωνικο-γνωστική θεωρία του Bandura (1971; 1977; 1997) οι προσδοκίες της αυτο-αποτελεσματικότητας επηρεάζονται από τέσσερεις πηγές πληροφόρησης και εμπειρίας οι οποίες είναι οι εξής:

- **Οι προσωπικές εμπειρίες και επιδόσεις του ατόμου:** Αυτές σχετίζονται με το παρελθόν και αποτελούν ενδείξεις για το εάν το άτομο θα μπορέσει να ανταποκριθεί επαρκώς σχετικά με κάποιο έργο στο μέλλον (Bandura, 1997)
- **Οι εμπειρίες μέσω προτύπου:** Τα άτομα σύμφωνα με τον Bandura χτίζουν τις αντιλήψεις τους περί αυτο-αποτελεσματικότητας παρακολουθώντας τις επιδόσεις άλλων ατόμων (Bandura, 1997)
- **Η λεκτική – κοινωνική πειθώ:** εδώ εννοούνται όλες οι λεκτικές παραινέσεις και συμβουλές τις οποίες έχει δεχθεί ένα άτομο στην παιδική του ηλικία και αυτές θα επηρεάσουν την αυτο-αποτελεσματικότητά του σχετικά με το αν θα τα καταφέρει σε ένα έργο, στο μέλλον (Bandura,1997)
- **Η συναισθηματική – κινητική διέγερση:** Εδώ ο Bandura (1997) υπογραμμίζει την σημασία την οποία έχει η σωματική διέγερση του ατόμου σε διάφορες καταστάσεις, καθώς από τα συναισθήματα τα οποία εισπράττουν από αυτή την διέγερση επηρεάζουν την μελλοντική αντίληψη του ατόμου για την αυτο-αποτελεσματικότητά του.

2.2.1. Εργασιακή αυτο-αποτελεσματικότητα

Οι πεποιθήσεις σχετικά με την αποτελεσματικότητα και τις ικανότητες τις οποίες έχει ένα άτομο, είναι σημαντικές για την πορεία του ατόμου στον εργασιακό στίβο. Μέσα από πρόσφατες έρευνες όπως έχουν καταγραφεί στην διεθνή βιβλιογραφία, έχει αποδειχθεί ότι η εργασιακή αυτο-αποτελεσματικότητα σχετίζεται άμεσα με την εργασιακή ικανοποίηση του ατόμου. Ως εκ τούτου σχετικά με τις διαστάσεις οι οποίες φαίνεται να έχουν σημασία για την αποτελεσματικότητα των εργαζομένων αυτές σύμφωνα με τους Stajkovic, και Luthans (2003) είναι οι ακόλουθες τρεις: (α) Η σπουδαιότητα των πεποιθήσεων του ατόμου για την αυτο-αποτελεσματικότητα, (β) Η δύναμη της αυτο-αποτελεσματικότητας η οποία ορίζεται ως η γνώμη/ άποψη την οποία έχει το άτομο για την πρώτη διάσταση (γ) Η αυτο-αποτελεσματικότητα μπορεί να διαφέρει. Δηλαδή σύμφωνα με τους Stajkovic και Luthans (2003) ορισμένες εμπειρίες του ατόμου μπορεί να οδηγήσουν σε διαφορετικές απόψεις περί αυτο-

αποτελεσματικότητα. Έτσι άλλες εμπειρίες του ατόμου μπορεί να επηρεάσουν λιγότερο ή περισσότερο την άποψη περί αυτο-αποτελεσματικότητα του ατόμου σε συγκεκριμένους επαγγελματικούς τομείς.

2.2.2. Σχέση της αυτο-αποτελεσματικότητας με τα συναισθήματα επίτευξης στον εργασιακό χώρο

Η διαμόρφωση των συναισθημάτων επηρεάζεται από την αυτο-αποτελεσματικότητα και την ελπίδα οι οποίες παρόλο που λειτουργούν ως κίνητρα επίτευξης είναι διακριτές μεταξύ τους έννοιες. Ως εκ τούτου και αφού προηγουμένως μιλήσαμε για την αυτο-αποτελεσματικότητα, ακολούθως θα αναφερθούμε στην ελπίδα και την σχέση της με τα συναισθήματα επίτευξης στον εργασιακό χώρο.

2.3. Ελπίδα και συναισθήματα επίτευξης

Σύμφωνα με τον Pekrun (2006:317) ο ίδιος αναφέρει πως τα συναισθήματα επίτευξης είναι άρρηκτα συνδεδεμένα με τόσο με τις δραστηριότητες όσο και με τα αποτελέσματα επίτευξης. Μέσα σε ένα γενικό πλαίσιο τα συναισθήματα επίτευξης αποτελούν επεισόδια τα οποία είναι στιγμιαία και συμβαίνουν σχετικά με μια συγκεκριμένη κατάσταση και σε συγκεκριμένο χρονικό πλαίσιο. Προκειμένου να γίνει κατανοητό το παραπάνω, αναφέρεται ως παράδειγμα το άγχος το οποίο κατακλύζει ένα άτομο πριν την διεξαγωγή των εξετάσεων. Παράλληλα τα συναισθήματα επίτευξης μπορεί να θεωρηθούν ως συναισθήματα τα οποία επαναλαμβάνονται και εμφανίζονται σε ένα άτομο συνήθως όταν αυτό βιώνει δραστηριότητες επιτυχίας ή τα αποτελέσματα αυτών.

2.3.1. Ελπίδα: θεωρητικό μοντέλο του Snyder

Αναφορικά με την επίτευξη των στόχων τους οποίους έχει θέσει ένα άτομο, βασική προϋπόθεση είναι να θεωρεί τον εαυτό του ικανό προκειμένου να παραγάγει εργασιακές διαδρομές προς αυτούς. Αυτή η διαδικασία ονομάζεται σκέψη διαδρομών

(pathway thinking) και αφορά τις αντιλαμβανόμενες ικανότητες τις οποίες έχει ένα άτομο για την παραγωγή εργασιακών διαδρομών προς τους στόχους που επιθυμεί να κατακτήσει (Snyder, Lapointe, Crowson, & Early; 1998). Η σκέψη διαδρομών περιλαμβάνει κυρίως σκέψεις ικανότητας δημιουργίας μιας ή παραπάνω διαδρομών προς τον επιθυμητό στόχο. Άτομα τα οποία είναι ικανά να παράγουν αρκετές διαδρομές συνήθως είναι άτομα τα οποία διακατέχονται από υψηλά επίπεδα ελπίδας και γι' αυτό τους είναι εύκολο να βρίσκουν εναλλακτικές διαδρομές με αποτέλεσμα να είναι συνήθως αποτελεσματικοί σε όποια εργασία επιλέξουν.

Το δεύτερο συστατικό της ελπίδας, σύμφωνα με τους Snyder και Lopez (2009) είναι η υποστηρικτική σκέψης (agency), δηλαδή η ικανότητα την οποία έχει ένα άτομο χρησιμοποιεί τις διαδρομές για να φτάσει στους επιθυμητούς στόχους. Η υποστηρικτική σκέψης είναι πολύ χρήσιμη ιδιαίτερα για ανθρώπους οι οποίοι αντιμετωπίζουν δυσκολίες, αφού όπως αναφέρουν οι Snyder και Lopez (2009) τους οδηγεί στο να ακολουθήσουν εναλλακτικές διαδρομές.

Μέσα στο ίδιο πλαίσιο οι ίδιοι αναφέρουν πως η ελπίδα είναι κατά βάση μια γνωστική διαδικασία η οποία είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την κινητοποίηση αλλά και την προσήλωση προς έναν στόχο αλλά και στην κατάκτηση του στόχου αυτού.

Αναφορικά με τα δομικά της συστατικά, η ελπίδα συνίσταται σε δυο βασικές παραμέτρους. Η πρώτη είναι η υποκειμενική αντίληψη για την επιτυχία την οποία έχει το άτομο αναφορικά με την επίτευξη ενός στόχου. Με άλλα λόγια το άτομο θεωρεί πως μπορεί να χρησιμοποιήσει την ενέργειά του με αποτελεσματικό τρόπο προκειμένου να κατακτήσει έναν στόχο.

Η δεύτερη σημαντική παράμετρος είναι η υποκειμενική αντίληψη που έχει το άτομο σχετικά με το να παράγει τις κατάλληλες διαδρομές προκειμένου να υλοποιήσει τους στόχους του. Σε αυτό σημείο σημαντικό είναι να αναφερθεί πως εδώ συμπεριλαμβάνεται και η ικανότητα του ατόμου να θέτει ενδιάμεσους στόχους, πριν φτάσει στον τελικό στόχο.

2.3.2. Σχέση της ελπίδας με τα συναισθήματα επίτευξης στον εργασιακό χώρο

Αναφορικά με την σχέση ανάμεσα στην ελπίδα και την αυτο-αποτελεσματικότητα αυτές αποτελούν παράγοντες κινήτρων της συμπεριφοράς επίτευξης. Πάρα ταύτα όπως ισχυρίζονται οι Feldman, & Kubota (2015) η ελπίδα και η αυτο-αποτελεσματικότητα δίνουν έμφαση στον έλεγχο, στην ικανότητα και στην επίτευξη με διαφορετικό τρόπο η κάθε μια.

Έτσι σύμφωνα με τον Bandura (1997) ο ίδιος ισχυρίζεται ότι η πιο δυνατός δείκτης πρόβλεψης της συμπεριφοράς είναι η αυτο-αποτελεσματικότητα, ενώ η ελπίδα δίνει μεγαλύτερη βαρύτητα στην ικανότητα και στην αντίληψη ελέγχου. Παράλληλα η αυτο-αποτελεσματικότητα βασίζεται στην πεποίθηση πως οι στόχοι μπορούν να επιτευχθούν ενώ η υποστηρικτική σκέψη ελπίδας τονίζει πως οι στόχοι σίγουρα θα επιτευχθούν.

Τοποθετώντας την ελπίδα μέσα στο πεδίο της εργασίας, παρατηρούμε πως τα άτομα με ελπίδα επηρεάζονται θετικά, και είναι σε θέση να χειριστούν καταστάσεις που χαρακτηρίζονται στρεσογόνες, μπορούν επίσης να εφαρμόσουν κατάλληλες δράσεις προκειμένου να επιτύχουν κάποιον στόχο ενώ την ίδια στιγμή είναι σε θέση μέσω της εκτέλεσης συγκεκριμένων στρατηγικών να διαχειριστούν πιθανά προβλήματα και εμπόδια, ενώ τέλος μπορούν να αυτορρυθμίσουν την συμπεριφορά τους και τελικά να επιτύχουν τους εργασιακούς – και άλλους στόχους(Snyder, 2002).

2.4. Στυλ αυτορρύθμισης της συμπεριφοράς και συναισθημάτων επίτευξης στον εργασιακό χώρο

Η αυτορρύθμιση αποτελεί έναν σημαντικό παράγοντα ο οποίος επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο το άτομο ρυθμίζει την συμπεριφορά του σε σχέση με την καθημερινότητα αλλά και σχετικά με τον τρόπο που λειτουργεί στο ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο. Όπως αναφέρουν οι Κωσταρίδου- Ευκλείδη (2005) η αυτορρύθμιση ενεργοποιείται από πλευράς του ατόμου όταν το άτομο βρίσκεται μπροστά στην αντιμετώπιση νέων καταστάσεων και απαιτείται να προσαρμοστεί σε αυτές.

Σύμφωνα με τις Κωσταρίδου – Ευκλείδη(2005) η αυτορρύθμιση είναι ένας μηχανισμός διαφορετικός από την αυτόματη επεξεργασία καθώς ως βασικές προϋποθέσεις για την εμφάνισή της έχει την προσοχή, την συγκέντρωση και την διαρκή λήψη αποφάσεων.

Ο κύριος μηχανισμός της αυτορρύθμισης είναι ο έλεγχος ο οποίος αποτελεί σύνδεση του ατόμου με το περιβάλλον του και είναι σημαντικός προκειμένου το άτομο να εκπληρώσει τους στόχους του.

Προκειμένου να λειτουργήσει η αυτορρύθμιση πρέπει να συμβαίνουν τρεις επί μέρους διαδικασίες. Ως εκ τούτου αυτές είναι: η αυτο-παρατήρηση (παρατήρηση του κοινωνικού περιβάλλοντος του τόμου και οι πράξεις του σε αυτό), Η αυτο-αξιολόγηση η οποία αναφέρεται στην λήψη αποφάσεων αναφορικά με την αποδοχή αυτής της συμπεριφοράς και τέλος την αυτο-αντίδραση η οποία σχετίζεται με την διαχείριση των συνεπειών της συμπεριφοράς η οποία εξαρτάται από την κατάκτηση ή μη του στόχου που έχει θέσει το άτομο.

Προκειμένου να γίνει περισσότερο κατανοητή η σχέση ανάμεσα στην αυτορρύθμιση και την επίτευξη στόχων μέσα στον εργασιακό χώρο, ο ερευνητής θα παραθέσει ένα παράδειγμα σχετικά με τον ρόλο που παίζει η αυτορρύθμιση και γενικότερα η κατανόηση των συναισθημάτων από μεριάς του ηγέτη στο πλαίσιο μιας επιχείρησης. Έτσι σύμφωνα με τους Goleman, Boyatzis, & McKee (2002) ένα από τα κυριότερα χαρακτηριστικά που κάνουν έναν ηγέτη αποδοτικό μέσα στον εργασιακό χώρο, είναι να μπορεί να κατανοεί την σημασία την οποία διαδραματίζουν τα συναισθήματα. Έτσι η κατανόηση των συναισθημάτων έχει αποτέλεσμα όχι μόνο ευκολότερη επίτευξη στόχων αλλά και την δημιουργία ισχυρών κινήτρων για το προσωπικό, αναφορικά με την αποδοτικότητά τους αλλά και την αφοσίωση.

Ως εκ τούτου σχετικά με τα προηγούμενα ο ερευνητής συμπεραίνει ότι ο καθένας από τους τέσσερεις βασικούς τομείς της συναισθηματικής νοημοσύνης η αυτοεπίγνωση, η αυτοδιαχείριση – (και αυτορρύθμιση), καθώς και η κοινωνική επίγνωση και η διαχείριση των σχέσεων, διαδραματίζει καίριο ρόλο αναφορικά με ένα επιτυχημένο μοντέλο ηγεσίας.

Για να γίνει πιο σαφής ο παραπάνω ισχυρισμός ο Goleman (1998) αναφέρει ότι ο ηγέτης ο οποίος δεν χειρίζεται σωστά τα συναισθήματά του, έχει ελάχιστη ή καθόλου επίγνωση των συναισθημάτων και αυτό έχει ως συνέπεια τα συναισθήματα αυτά να είναι ανεξέλεγκτα και επομένως ο ηγέτης θα αντιμετωπίσει προβλήματα αναφορικά με την διαχείριση των σχέσεών του με τους υπόλοιπους.

Στον αντίποδα ένας ηγέτης ο οποίος είναι σε θέση να αναγνωρίζει τα συναισθήματά του, αυτό έχει ως συνέπεια αυτός να κατανοεί τις ανάγκες των ατόμων μέσα στον εργασιακό του χώρο και να κατορθώνει να τους συντονίσει.

Η αυτο-επίγνωση η οποία συνδέεται με την αυτορρύθμιση διευκολύνει την ενσυναίσθηση (κατανόηση της θέσης τού άλλου) όσο και τον αυτο-έλεγχο, την αυτορρύθμιση ενώ αυτές οι ικανότητες μαζί (συνδυαστικά), συμβάλλουν στην αποτελεσματικότερη διαχείριση των σχέσεων με τους άλλου εργαζόμενους(κοινωνική επίγνωση / διαχείριση σχέσεων). Εν κατακλείδι όπως σημειώνουν οι Goleman et al. (2002) μια συναισθηματικά ευφυής ηγεσία ή (ένας συναισθηματικά ευφυής εργαζόμενος κατά αντίστοιχη περίπτωση) διαδραματίζει έναν πολύ σημαντικό ρόλο αφού η αυτο-επίγνωση και η αυτορρύθμιση της συμπεριφοράς τους τελικά, σχετίζεται με την αποτελεσματικότητα και την πληρέστερη και πιο εύκολη επίτευξη των εκάστοτε εργασιακών στόχων.

2.4.1. Στυλ αυτορρύθμισης της συμπεριφοράς

Η θεωρία την οποία ανέπτυξαν οι Deci και Ryan (1985) αποτελεί μια μακροθεωρία της ανθρώπινης παρακίνησης η οποία σχετίζεται με την ανάπτυξη και την λειτουργία της προσωπικότητας ενός ατόμου μέσα σε κοινωνικά πλαίσια. Ως εκ τούτου η θεωρία αυτή σχετίζεται με τα κίνητρα τα οποία βρίσκονται πίσω από τις επιλογές που κάνουν οι άνθρωποι χωρίς να υπάρχουν εξωτερικές παρεμβολές ή επιρροές. Αναφορικά με τα κίνητρα τα οποία ρυθμίζουν την συμπεριφορά ενός ατόμου οι Deci και Ryan αναφέρουν τρεις βασικούς τύπους κινητοποίησης.

Τα εγγενή (εσωτερικά) κίνητρα, τα εξωτερικά και η μη ύπαρξη κινήτρου. Έτσι σύμφωνα με τους προηγούμενους τα εγγενή κίνητρα είναι αυτά τα οποία συνδέονται

με την αγνή απόλαυση και την ικανοποίηση που προκύπτουν από την αποδοτικότητα (performance). Επίσης είναι συμπεριφορές οι οποίες προκύπτουν εθελοντικά και πηγάζουν από την ανάγκη να αισθάνεται κάποιος ικανός και αυτο-καθοριζόμενος. Οι συμπεριφορές οι οποίες προκύπτουν από εξωτερικά κίνητρα είναι αυτές οι οποίες συνδέονται με την λήψη ανταμοιβής η προκειμένου να αποφύγει το άτομο μια πιθανή τιμωρία. Σε πρόσφατες τους έρευνες οι Deci και Ryan (2009) προτείνουν πως αναφορικά με την εξωτερική κινητοποίηση υπάρχουν τέσσερα είδη εξωτερικής κινητοποίησης. Οι τύποι αυτοί έχουν κατηγοριοποιηθεί αναφορικά με την συνέχεια αύξησης του αυτο-προσδιορισμού, είναι οι εξής: Η εξωτερική ρύθμιση, η ενδοπροβολή, η αναγνώριση και η ενσωμάτωση. Η εξωτερική ρύθμιση αφορά στις συμπεριφορές οι οποίες ελέγχονται από εξωτερικές πηγές όπως υλική ανταμοιβή, ή περιορισμοί οι οποίοι τίθενται από κάποιον άλλο.

Στην περίπτωση της ενδοπροβαλλόμενης ρύθμισης η εξωτερική πηγή κινήτρων έχει εσωτερικευθεί σε τέτοιο βαθμό που δεν χρειάζεται πλέον η ύπαρξή της προκειμένου να ξεκινήσει μια συμπεριφορά. Αντιθέτως, αυτές οι συμπεριφορές ενισχύονται μέσω εσωτερικών πιέσεων, όπως οι ενοχές, το άγχος ή συναισθήματα που σχετίζονται με την αυτο-εκτίμηση (Deci & Ryan, 2009).

Η αναγνωρίσιμη ρύθμιση σχετίζεται κυρίως με τους ενήλικες και αυτοί την επιλέγουν κυρίως λόγω του ότι συμφωνεί με τις αξίες και τους στόχους τους. Η λειτουργία αυτή είναι εγγενώς ρυθμιζόμενη και αφορά εξωγενείς λόγους όπως (επιτυχία, επίτευξη προσωπικών στόχων κ.λπ.) (Deci & Ryan, 2009).

Η αναγνωρίσιμη ρύθμιση αφορά στην συμπεριφορά η οποία πραγματοποιείται όχι μόνο γιατί τα άτομα την θεωρούν σημαντική αλλά επειδή αυτή συμφωνεί με άλλα αυτο-συστήματα και ατομικές διαδικασίες και εν τέλει συμφωνεί με την ταυτότητα του ατόμου. Ο χαρακτήρας αυτού του κινήτρου είναι πλήρως αυτο-προσδιοριστικός.

Τέλος η μη ύπαρξη κινήτρων αφορά την κατάσταση κατά την οποία τα άτομα εκφράζουν μη ύπαρξη κινήτρων όταν δεν μπορούν να κατανοήσουν ή δεν αντιλαμβάνονται την σχέση μεταξύ των πράξεων αλλά και των αποτελεσμάτων που έπονται. Σε αυτή την περίπτωση τα συναισθήματα που προκύπτουν χαρακτηρίζονται από ανεπάρκεια ή την μην ύπαρξη ελέγχου. Αυτός ο τύπος κυρίως αφορά σε άτομα τα

οποία δρουν ή δεσμεύονται να πράξουν μια ενέργεια χωρίς να κατανοούν γιατί το κάνουν. Δηλαδή σε αυτή την περίπτωση δεν υπάρχει η αίσθηση του σκοπού (Deci & Ryan, 2009)

2.5. Σκοπός και ερευνητικές υποθέσεις

Η παρούσα εργασία αποσκοπούσε στη διερεύνηση (α) των συναισθημάτων, και της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων σε τράπεζες στην Ελλάδα, (β) της σχέσης μεταξύ των συναισθημάτων επίτευξης και της ικανοποίησης από την εργασία, και (γ) της σχέσης των συναισθημάτων επίτευξης και της εργασιακής ικανοποίησης με την ελπίδα (σκέψη διαδρομών, υποστηρικτική σκέψη), και το στυλ αυτορρύθμισης της συμπεριφοράς και την εργασιακή αυτο-αποτελεσματικότητα. Οι ερευνητικές υποθέσεις είναι οι ακόλουθες:

Οι εργαζόμενοι θα βιώσουν ποικίλα συναισθήματα και ποικίλης έντασης συναισθήματα επίτευξης στον εργασιακό χώρο, με εντονότερα τα σχετιζόμενα με το έργο, τη δραστηριότητα και τις εργασιακές σχέσεις (Υπόθεση 1)

Τα συναισθήματα επίτευξης θα συσχετίζονται θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση (Υπόθεση 2)

Τα συναισθήματα επίτευξης θα συσχετιστούν θετικά με την ελπίδα, τα στυλ αυτορρύθμισης της συμπεριφοράς και την εργασιακή αυτο-αποτελεσματικότητα (Υπόθεση 3)

Η εργασιακή ικανοποίηση θα σχετίζεται θετικά με την ελπίδα, την εργασιακή αυτο-αποτελεσματικότητα και τα στυλ αυτορρύθμισης της συμπεριφοράς (Υπόθεση 4)

3. ΜΕΘΟΔΟΣ

3.1. Συμμετέχοντες

Οι συμμετέχοντες στην παρούσα έρευνα ήταν 44 άντρες εργαζόμενοι και 68 γυναίκες εργαζόμενες στις εξής τράπεζες: Τράπεζα της Ελλάδος, Εθνική, Πειραιώς, Συνεταιριστική Τράπεζα Δράμας, Συνεταιριστική Τράπεζα Ηπείρου, NGB, Eurobank, Alpha Bank και Παγκρήτια . Προήλθαν με τυχαίο τρόπο από υποκαταστήματα διαφόρων περιοχών της Ελλάδας, όπως της Αθήνας, Θεσσαλονίκης, Αγρινίου, Φλώρινας, Σερρών, Ηρακλείου, Άρτας, Αστακού, Καβάλας, Κοζάνης, Βέροια, Τυρνάβου, Πτολεμαΐδας, Χίου, Πάτρας, Δράμας. Οι συμμετέχοντες αντιπροσώπευαν όλους τους τομείς απασχόλησης σε τράπεζα, όπως: α) πληροφορική και στα ηλεκτρονικά δίκτυα, β) ανθρώπινο δυναμικό και εσωτερικός έλεγχος, γ) νομική υπηρεσία, δ) στρατηγική ανάπτυξη, ε) εμπορική τραπεζική (καταθέσεις, κεφάλαια, δάνεια ιδιωτών), στ) χρηματοοικονομική διαχείριση και σε ζ) υποστηρικτικές λειτουργίες. Από τους εργαζόμενους και εργαζόμενες κανένας δεν ήταν απόφοιτος Γυμνασίου, 11 ήταν απόφοιτοι Λυκείου και 61 ήταν απόφοιτοι Πανεπιστημίου/ ΤΕΙ. 35 είχαν ολοκληρώσει μεταπτυχιακό, ενώ 2 ήταν κάτοχοι διδακτορικού τίτλου. Όσων αφορά την εργασιακή εμπειρία, τα ευρήματα δείχνουν ότι ο μέσος όσος εργασιακής εμπειρίας ήταν τα 17 έτη, ενώ το εύρος κυμάνθηκε από τους 7 μήνες ως τα 37 έτη. Παράλληλα τα έτη που ο κάθε εργαζόμενος εργάζεται στη συγκεκριμένη τράπεζα έχουν μέσο όρο τα 7 χρόνια και εύρος ως τα 24 περίπου χρόνια. Τέλος, από το σύνολο των εργαζομένων, 25 ασχολούταν σε κύρια διοικητική θέση.

3.2. Ερευνητικά εργαλεία

3.2.1. Συναισθήματα

Τα συναισθήματα των εργαζομένων σε έναν οργανισμό μετρήθηκαν μέσω αναφοράς του βαθμού, στον οποίο νιώθουν ότι ανταποκρίνονται για 15 συναισθήματα, κατά την εργασία τους. Τα συναισθήματα των εργαζομένων εξετάστηκαν μέσω μια κλίμακας αυτο-αναφοράς στο οποίο δήλωσαν το βαθμό έντασης στον οποίο βίωσαν για καθένα από τα 15 συναισθήματα. Η κλίμακα περιλάμβανε τα συναισθήματα της χαράς,

ευχαρίστησης, ευγνωμοσύνης, περηφάνειας, ενθάρρυνσης, αυτοπεποίθησης, ηρεμίας, θυμού, ενθουσιασμού, αισιοδοξίας, ελπίδας, ευτυχίας, αμηχανίας, άγχους, ανίας και αγανάκτησης. Τα συναισθήματα ήταν σε μορφή επιθέτων, με δύο αντίθετους πόλους: ο θετικός πόλος έχοντας την υψηλότερη βαθμολογία 7 και ο αρνητικός πόλος με την χαμηλότερη βαθμολογία του 1 (π.χ. ευχαριστημένος 7 6 5 4 3 2 1 δυσαρεστημένος). Από τους συμμετέχοντες ζητήθηκε να σημειώσουν τον αριθμό που δήλωνε το βαθμό της έντασης του συναισθήματος.

Η κλίμακα διαμορφώθηκε από την επιβλέπουσα καθηγήτρια κα Στεφάνου βάση προηγούμενες έρευνες, που εξέτασαν ίδια θέματα (βλ. Pekrun & Buhner, 2004; Pekrun, Goetz, Frenzel, Barchfeld, & Perry, 2011; Schutz & DeCuir, 2002; Stephanou & Mastora, 2013; Stephanou, Gkavras, & Doulkeridou, 2013; Stephanou & Oikonomou, 2018, Stephanou & Athanasiadou, 2020). Επιπρόσθετα, η συγκεκριμένη κλίμακα είναι ένα έγκυρο και αξιόπιστο ερευνητικό μέτρο για την εξέταση των συναισθημάτων στον εργασιακό χώρο και στην εκπαίδευση σε ελληνικό πληθυσμό (βλ. Stephanou et al., 2013; Stephanou & Athanasiadou, 2020; Stephanou & Oikonomou, 2018). Στην παρούσα έρευνα ο δείκτης εσωτερικής συνοχής Cronbach's alpha ήταν .95.

3.2.2. Ικανοποίηση από την εργασία

Η Κλίμακα Ικανοποίησης με την Εργασία (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin; 1985), χρησιμοποιήθηκε προκειμένου να μετρήσει την ικανοποίηση από την εργασία των συμμετεχόντων. Αυτή η κλίμακα η οποία υιοθετήθηκε από την ικανοποίηση με την κλίμακα ζωής, είναι μια αξιόπιστη και πολύτιμη μέθοδος η οποία μετρά την ικανοποίηση από την εργασία και συγκεκριμένα εστιάζει στην γνωστική αξιολόγηση της εργασίας ενός ατόμου. Η κλίμακα περιλαμβάνει 5 στοιχεία (π.χ. "Οι συνθήκες υπό τις οποίες κάνω τη δουλειά μου είναι εξαιρετικές") Ενώ οι απαντήσεις κυμαίνονταν από 1 = Διαφωνούν έντονα έως 7 = Συμφωνούν έντονα.

Η κλίμακα είναι κατάλληλη για την εξέταση της ικανοποίησης από την εργασία σε ελληνικό πληθυσμό (Stephanou & Giorgali, 2020). Στην παρούσα έρευνα ο δείκτης εσωτερικής συνοχής Cronbach's alpha ήταν .89.

3.2.3. *Ελπίδα*

Η ελπίδα εξετάστηκε με την κλίμακα Trait Hope Scale (Snyder, Harris, Anderson, Holleran, Irving, Sigmon, Yoshinobu, Gibb, Langelle, & Harney; 1991) η οποία αποτελείται από 4 προτάσεις που εξετάζουν την υποστηρικτική σκέψη (2, 9, 10, και 12) και από τέσσερις προτάσεις που εξετάζουν τη σκέψη διαδρομών (1, 4, 6, και 8). Η συνολική τιμή για την ελπίδα είναι το άθροισμα των παραπάνω 8 προτάσεων. Το αξιόπιστο και έγκυρο ερευνητικό εργαλείο για την μέτρηση των συναισθημάτων, το οποίο χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα ήταν ο δείκτης Cronbach's alpha ήταν για τη σκέψη διαδρομών .86, για την υποστηρικτική σκέψη .80 και για τη συνολική ελπίδα .91.

3.2.4. *Εργασιακή αυτο-αποτελεσματικότητα*

Το εργαλείο μέτρησης της εργασιακής αυτο-αποτελεσματικότητας ήταν Κλίμακα Εργασιακής Αυτο-Αποτελεσματικότητας (Work Self-Efficacy Scale, WSES, Avallone, Pepe, & Porcelli; 2007) η οποία είναι αξιόπιστο και έγκυρο ερευνητικό εργαλείο και έχει χρησιμοποιηθεί σε προηγούμενες έρευνες. Η Κλίμακα Εργασιακής Αυτο-Αποτελεσματικότητας αποτελείται από 10 προτάσεις που εκτιμούν την αντιλαμβανόμενη αποτελεσματικότητα των εργαζομένων να διαχειρίζονται ποικίλους τομείς στην εργασία, όπως η ικανότητα διαχείρισης διαπροσωπικών σχέσεων (με συναδέλφους και άμεσα ανώτερους), το να δουλεύουν με συναδέλφους με διαφορετικά από αυτούς χαρακτηριστικά και εμπειρίες, το να συμπεριφέρονται αποτελεσματικά στο εργασιακό πλαίσιο, η μάθηση νέων μεθόδων, ο σεβασμός των προγραμμάτων και των εργασιακών προθεσμιών και η επίτευξη ανατεθειμένων στόχων. Για κάθε πρόταση, ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να αξιολογήσουν πόσο ικανοί αισθάνονται να διεκπεραιώσουν τις ενέργειες ή συμπεριφορές που περιγράφονται, σε πεντά-βάθμια κλίμακα Likert, από 1 (Καθόλου εύκολα) ως 5 (Πολύ καλά). Η κλίμακα σύμφωνα με τους κατασκευαστές Avallone et al., (2007) συνίσταται από δύο παράγοντες: την προθυμία της σχέσης και τη δέσμευση. Ο πρώτος παράγοντας, η προθυμία της σχέσης αναφέρεται στην προδιάθεση προς τις σχέσεις με συναδέλφους και με διοικητικά

προϊσταμένους (π.χ. έχω καλές σχέσεις με τους άμεσα ανώτερους). Ο δεύτερος παράγοντας αναφέρεται στην αντιλαμβανόμενη ικανότητα επίτευξης των ορισθέντων στόχων και την αντιλαμβανόμενη συμβολή και δέσμευση στην εργασία (π.χ. μαθαίνω νέες εργασιακές μεθόδους). Στην παρούσα έρευνα το Cronbach alpha είχε συντελεστή .83 για την προθυμία σχέσης και .79 για τη δέσμευση.

3.2.5. Αυτορρύθμιση εργασιακής συμπεριφοράς

Για τη μέτρηση της εργασιακής αυτορρύθμισης χρησιμοποιήθηκε τροποποιημένη κλίμακα που βασίζεται στην κλίμακα αυτορρύθμιση συμπεριφοράς των Deci και Ryan (1985; 2009). Ακριβέστερα τροποποιήθηκε η κλίμακα: The Motivation for Therapy, (Pelletier, Tuson & Haddad, 1997). Ακριβέστερα, η κλίμακα αποτελείται από 24 ερωτήσεις, οι οποίες ανά τέσσερις μετρούν: τα εσωτερικά κίνητρα, την ενδοπροβαλλόμενη ρύθμιση και την ταυτόσημη ρύθμιση. Η πέμπτη υποκλίμακα φανερώνει εξωτερική ρύθμιση και σταδιακά η έκτη δηλώνει μη ύπαρξη κινήτρου.

A. Εσωτερικά κίνητρα (intrinsic motivation): ερωτήσεις 1- 4

B. Ενσωματωμένη ρύθμιση (integrated regulation): ερωτήσεις 5- 8

Γ. Ταυτόσημη ρύθμιση (identified regulation): ερωτήσεις 9- 12

Δ. Ενδοπροβαλλόμενη ρύθμιση (introjected regulation): ερωτήσεις 13- 16

E. Εξωτερική ρύθμιση (external regulation): ερωτήσεις 17- 20

ΣΤ. Μη ύπαρξη κινήτρου (amotivation): ερωτήσεις 21- 24

Αρχικά η κλίμακα διαμορφώθηκε από τους Pelletier, Tuson και Haddad (1997) για τη μέτρηση κινήτρων ασθενών για ψυχοθεραπεία, με στόχο την ψυχοθεραπευτική αποτελεσματικότητα και τη ψυχική υγεία. Η ανάπτυξη των 24 προτάσεων βασίστηκε στη θεωρητική αντίληψη των ανθρώπινων κινήτρων που έχει προταθεί από τους Deci & Ryan (1985), οι οποίοι διατύπωσαν την ύπαρξη έξι διαφορετικών ειδών κινήτρων και τα κατηγοριοποίησαν με βάση τη συνέχεια αύξησης της αυτονομίας.

Η πρώτη κατηγορία είναι η «μη ύπαρξη κινήτρου», όπου απουσιάζουν η αυτονομία και τα κίνητρα. Η αμέσως επόμενη κατηγορία που ανέρχεται, με βάση την αύξηση της αυτονομίας είναι η «εξωτερική ρύθμιση». Έπειτα ακολουθούν οι κατηγορίες της «ενδοπροβαλλόμενης ρύθμιση» (introjected) και της «ταυτόσημης

ρύθμισης». Ακόμα μία κατηγορία είναι αυτή της «ενσωματωμένης ρύθμισης» και τέλος υπάρχει η κατηγορία των «εσωτερικών κινήτρων». Οι συσχετίσεις μεταξύ των υποκλιμάκων δημιουργούν ένα απλό σχέδιο, το οποίο παρέχει υποστήριξη για το φάσμα του αυτο-προσδιορισμού. Ακόμα, οι συσχετίσεις μεταξύ των κλιμάκων και των σχετικών ψυχολογικών κατασκευών αποδίδουν ένα μοτίβο αποτελεσμάτων που γενικότερα υποστηρίζουν τις προβλέψεις που παράχθηκαν από τη θεωρία των Deci & Ryan (Pelletier, Tuson, & Haddad, 1997). Στην συγκεκριμένη κλίμακα, ο δείκτης συνοχής Cronbach's alpha, διαμορφώθηκε ως εξής: για τα εσωτερικά κίνητρα είναι .84, για την ενσωματωμένη ρύθμιση είναι .91, για την ταυτόσημη ρύθμιση είναι .60, για την ενδοπροβαλλόμενη ρύθμιση είναι .80, για την εξωτερική ρύθμιση είναι .80 και για τη μη ύπαρξη κινήτρου είναι .82.

3.2.6. Προσωπικοί και δημογραφικοί παράγοντες

Ένα σύνολο ερωτήσεων αφορούσε προσωπικούς και δημογραφικούς παράγοντες των συμμετεχόντων, όπως ηλικία, φύλο, χρόνια εργασιακής υπηρεσίας, κύριο καθήκον και θέση στην εργασία.

3.3 Διαδικασία

Για την έρευνα χρησιμοποιήθηκαν ερωτηματολόγια διαβαθμισμένης κλίμακας τα οποία διανεμήθηκαν κυρίως ηλεκτρονικά, λόγω των υπαρχουσών συνθηκών COVID-19. Η συλλογή των δεδομένων έγινε με ερωτηματολόγιο (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ) που αποτελούνταν από τις παραπάνω κλίμακες.

Πριν από την απονομή των ερωτηματολογίων, οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν για τον σκοπό της έρευνας, καθώς και για την εξασφαλισμένη ανωνυμία και την εμπιστευτικότητα. Η συμμετοχή ήταν εθελοντική και οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν για την έρευνα μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, λόγω της πανδημίας COVID-19 που επικρατεί.

4. Αποτελέσματα

4.1. Συναισθήματα για την εργασία

Τα συναισθήματα που εξετάστηκαν στην παρούσα έρευνα ήταν αυτά της χαράς, της ευχαρίστησης, της ευγνωμοσύνης, της περηφάνειας, της ενθάρρυνσης, της ηρεμίας, του θυμού, του ενθουσιασμού, της αισιοδοξίας, της ελπίδας, της ευτυχίας, της νευρικότητας, του άγχους, της ανίας και της αγανάκτησης. Από τα στοιχεία του Πίνακα 1 φαίνεται ότι οι εργαζόμενοι βίωσαν σε μεγαλύτερη ένταση ευγνωμοσύνη (M.O= 5.50), περηφάνεια (M.O.= 5.23) και χαρά (M.O.= 4.66). Επίσης με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας σε χαμηλότερη ένταση ένιωσαν και ενθάρρυνση (M.O.= 4.38).

Όπως φαίνεται από τα αποτελέσματα του Πίνακα 4.1. η ευγνωμοσύνη, η χαρά και η υπερηφάνεια είναι σε υψηλά επίπεδα, καθώς και η αισιοδοξία και η ανία. Σε αυτό το σημείο χρειάζεται να αναφερθεί πως τα συναισθήματα της ανίας, του θυμού, της αγανάκτησης, της νευρικότητας και του άγχους στην κλίμακα του ερωτηματολογίου, παρουσιάζονταν στον αντίθετο (αρνητικό) πόλο, με αποτέλεσμα οι μικρές τιμές να δείχνουν μεγαλύτερη ένταση, για παράδειγμα το άγχος (M.O.= 3.60) και η αγανάκτηση (M.O.= 3.25). Αντιθέτως, για τα συγκεκριμένα συναισθήματα υψηλές τιμές παρουσιάζουν μικρότερη ένταση, όπως για παράδειγμα η ανία (M.O.= 4.63).

Πίνακας 4.1. Μέσος όρος και τυπική απόκλιση της έντασης των συναισθημάτων που βιώνουν οι εργαζόμενοι στο χώρο εργασίας

Συναισθήματα	M.O	T.A
Ευτυχία	4.50	1.59
Ευγνωμοσύνη	5.50	1.13

Ευχαρίστηση	4.50	1.78
Περηφάνεια	5.23	1.51
Ενθάρρυνση	4.38	1.85
Αισιοδοξία	4.64	1.89
Ηρεμία	4.49	1.57
Θυμός	4.52	1.87
Ανία	4.63	1.76
Χαρά	4.66	1.69
Αγανάκτηση	3.25	1.90
Ελπίδα	4.58	1.83
Νευρικότητα	4.49	1.61
Άγχος	3.60	1.61
Ενθουσιασμός	4.61	1.49

Από τα παραπάνω αποτελέσματα η Υπόθεση 1 επιβεβαιώθηκε .

4.2 Σχέση των συναισθημάτων των εργαζομένων με την ικανοποίηση από εργασία

Τα συγκεκριμένα συναισθήματα αναλύθηκαν σε σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση. Τα αποτελέσματα των αναλύσεων συσχέτισης Pearson έδειξαν ότι τα θετικά συναισθήματα είχαν υψηλή ισχύος θετική συσχέτιση με την εργασιακή ικανοποίηση, δείχνοντας ότι όσο πιο ικανοποιημένοι ήταν οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες στις

τράπεζες τόσο πιο θετικά συναισθήματα βιώνουν στην εργασία τους Στην ανάλυση συσχέτισης που πραγματοποιήθηκε (Πίνακας 4.2.) φάνηκε ότι όλα τα εξεταζόμενα συναισθήματα παρουσίαζαν θετική, πολύ σημαντική συσχέτιση επιπέδου $p < 0.01$.

Πίνακας 4.2. Αποτελέσματα αναλύσεων συσχέτισης Pearson μεταξύ της ικανοποίησης από την εργασίας με τα συναισθήματα που βιώνουν οι εργαζόμενοι στην εργασία

Συναίσθημα	Ικανοποίηση από την εργασία
Ευτυχία	.79**
Ευγνωμοσύνη	.65**
Ευχαρίστηση	.77**
Περηφάνεια	.55**
Ενθάρρυνση	.74**
Αισιοδοξία	.73**
Ηρεμία	.65**
Θυμός	.69**
Ανία	.62**
Χαρά	.78**
Αγανάκτηση	.75**
Ελπίδα	.75**
Νευρικότητα	.56**
Άγχος	.51**
Ενθουσιασμός	.59**

Σημείωση: ** : $p < .01$, * : $p < .05$.

Τα θετικά συναισθήματα (ευτυχία, ευγνωμοσύνη, ευχαρίστηση, περηφάνεια, ενθάρρυνση, αισιοδοξία, ηρεμία, χαρά, ελπίδα και ενθουσιασμός) ήταν προβλεπόμενο να έχουν θετική συσχέτιση με την εργασιακή ικανοποίηση. Αυτό σημαίνει ότι όσο πιο υψηλή η ικανοποίηση από την εργασία, τόσο εντονότερα τα θετικά τα συναισθήματα, όπως η ευτυχία (.79**), η χαρά (.78**) και η ευχαρίστηση (.77**). Παρόμοια, όσο πιο υψηλή η ικανοποίηση από εργασία τόσο λιγότερο έντονα τα αρνητικά συναισθήματα, κυρίως, το άγχος (.51**), η νευρικότητα (.56**) και η ανία (.62**). Αυτό παρατηρείται γιατί όσο υψηλή είναι η ικανοποίηση από την εργασία, τόσο λιγότερο έντονα είναι τα αρνητικά συναισθήματα, και τόσο εντονότερα είναι τα θετικά φορτισμένα συναισθήματα. Υπάρχει δηλαδή θετική συσχέτιση (Υπόθεση 2).

4.3. Σχέση της ελπίδας, της αυτορρύθμισης της συμπεριφοράς και της αυτο-αποτελεσματικότητας με την εργασιακή ικανοποίηση και με τα συναισθήματα των εργαζομένων

Προκειμένου να εξεταστεί η σχέση μεταξύ των συναισθημάτων, της ικανοποίησης των εργαζομένων από την εργασία με την ελπίδα, τα στυλ αυτορρύθμισης της συμπεριφοράς και την εργασιακή αυτο-αποτελεσματικότητα έγιναν αναλύσεις συσχέτισης, τα αποτελέσματα των οποίων παρουσιάζονται στο Πίνακα 4.3.1.

Πραγματοποιήθηκε επίσης, ανάλυση συσχέτισης μεταξύ της ελπίδας (σκέψη διαδρομών, υποστηρικτική σκέψη), της εργασιακής ικανοποίησης, της ικανοποίησης από τη ζωή, των συναισθημάτων και της αυτορρύθμισης, ως σύνολο των παραγόντων των εσωτερικών κινήτρων, της ενσωματωμένης ρύθμισης, της ταυτότητας, ενδοπροβαλλόμενης και της εξωτερικής ρύθμισης και της μη ύπαρξης κινήτρων. Στην ανάλυση συμπεριλήφθηκε και η αυτο-αποτελεσματικότητα, με παράγοντες τη δέσμευση και την προθυμία σχέσης.

Για τη σχέση των συναισθημάτων με την ελπίδα (σκέψεις διαδρομών και υποστηρικτική σκέψη) ότι παρατηρήθηκε μέτρια προς ισχυρή σχέση συσχέτισης για τη σκέψη διαδρομών με την ευτυχία (.52**) και την αισιοδοξία (.56**), και για την υποστηρικτική σκέψη μόνο με την αισιοδοξία (.55**). Όλα τα υπόλοιπα συναισθήματα

έδειξαν ασθενή συσχέτιση (.31** ως και.50**) τόσο με την υποστηρικτική σκέψη, όσο και με τις σκέψεις διαδρομών. Όμως συγκριτικά από τα δύο συστατικά της ελπίδας, η υποστηρικτική σκέψη έχει μεγαλύτερα συσχέτιση με ορισμένα συναισθήματα, όπως η ευχαρίστηση (.50**), η χαρά (.47**) και η ηρεμία (.46**).

Η σχέση των συναισθημάτων με την εργασιακή αυτο-αποτελεσματικότητα, μελετήθηκε ως προς τη δέσμευση και την προθυμία σχέσης. Η δέσμευση έδειξε ασθενή συσχέτιση με την ευτυχία (.37**), την ευγνωμοσύνη (.40**) και την αισιοδοξία (.31**). Η προθυμία σχέσης από την άλλη πλευρά παρουσίασε ασθενή συσχέτιση με την ευγνωμοσύνη (.40**) και την περηφάνεια (.43**).

Η σχέση των στυλ αυτορρύθμισης με τα συναισθήματα, έδειξε μέτρια αρνητική συσχέτιση μεταξύ της μη ύπαρξης κινήτρου με την ευτυχία (-.52**), την ευχαρίστηση (-.53**), τη χαρά (-.53**) και την ελπίδα (-.53**). Δηλαδή, όσο πιο έντονα είναι τα συγκεκριμένα συναισθήματα, τόσο πιο ασθενής είναι η μη ύπαρξη κινήτρου. Τα εσωτερικά κίνητρα και η ενσωματωμένη ρύθμιση έδειξαν ασθενή συσχέτιση με όλα τα συναισθήματα, εκτός από τη νευρικότητα και το άγχος που παρουσίασαν πολύ ασθενή συσχέτιση τόσο με τα εσωτερικά κίνητρα, όσο και με την ενσωματωμένη ρύθμιση. Η ταυτόσημη ρύθμιση έδειξε ασθενή συσχέτιση με την ενθάρρυνση (.31**), ενώ με τα υπόλοιπα συναισθήματα υπήρχε πολύ ασθενής συσχέτιση. Η ενδοπροβαλλόμενη ρύθμιση παρουσίασε ασθενή συσχέτιση με την ευχαρίστηση (.53**), με τον θυμό (.31**) και με τον ενθουσιασμό (.33**), ενώ τα εξωτερικά κίνητρα έδειξαν ασθενή συσχέτιση μόνο με την ευγνωμοσύνη (.32**).

Σύμφωνα με τα παραπάνω αποτελέσματα η Υπόθεση 3 επιβεβαιώθηκε, καθώς τα συναισθήματα επίτευξης σχετίζονται θετικά με την ελπίδα, τα στυλ αυτορρύθμισης και την εργασιακή αυτο-αποτελεσματικότητα. Με άλλα λόγια, όσο πιο έντονα είναι τα συναισθήματα επίτευξης, τόσο πιο αυξημένη θα είναι και η ελπίδα, η εργασιακή αυτο-αποτελεσματικότητα και τα στυλ αυτορρύθμισης, με εξαίρεση τη μη ύπαρξη κινήτρου που σε σχέση με τα συναισθήματα είναι αντιστρόφως ανάλογη.

Τέλος παρατηρούμε πως αρνητικά συναισθήματα όπως ο φόβος το άγχος ο θυμός και η αγανάκτηση παρουσιάζουν χαμηλά ποσοστά τα οποία σχετίζονται με το γεγονός ότι οι υπάλληλοι έχουν υψηλή υποστηρικτική σκέψη και έντονο το αίσθημα της δέσμευσης.

Πίνακας 4.3.1. Αποτελέσματα αναλύσεων συσχέτισης για την σχέση των συναισθημάτων, της εργασιακής ικανοποίησης με την ελπίδα (σκέψη διαδρομών, υποστηρικτική σκέψη), εργασιακή αυτο-αποτελεσματικότητα (δέσμευση και προθυμία σχέσης), αυτορρύθμιση (εσωτερικά κίνητρα, ενσωματωμένη ρύθμιση, ταυτόσημη ρύθμιση, ενδοπροβαλλόμενη ρύθμιση, εξωτερική ρύθμιση, μη ύπαρξη κινήτρου).

Συναισθήματα	Σκέψη διαδρομών	Υποστηρικτική σκέψη	Δέσμευση	Προθυμία σχέσης	Εσωτερικά κίνητρα	Ενσωματωμένη ρύθμιση	Ταυτόσημη ρύθμιση
Ευτυχία	.52**	.50**	.37**	.21*	.39**	.42**	.25**
Ευγνωμοσύνη	.46**	.48**	.40**	.40**	.44**	.33**	0.13
Ευχαρίστηση	.46**	.50**	.29**	.30**	.46**	.42**	.29**
Περηφάνεια	.32**	.31**	.28**	.43**	.40**	.32**	.24*
Ενθάρρυνση	.45**	.45**	.26**	.24*	.42**	.42**	.31**
Αισιοδοξία	.56**	.55**	.31**	.24*	.41**	.43**	.23*

Ηρεμία	.45**	.46**	0.17	0.14	.34**	.31**	.21*
Θυμός	.38**	.40**	0.14	0.18	.40**	.31**	.22*
Ανία	.36**	.36**	.25**	.27**	.43**	.44**	.24*
Χαρά	.44**	.47**	.29**	.26**	.43**	.36**	.23*
Αγανάκτηση	.36**	.43**	0.13	0.17	.38**	.33**	.23*
Ελπίδα	.42**	.44**	.25**	0.16	.38**	.37**	.23*
Νευρικότητα	.45**	.45**	0.18	0.13	.27**	.28**	0.16
Άγχος	.48**	.47**	0.11	0.07	.22*	.20*	.24*
Ενθουσιασμός	.35**	.36**	.27**	.28**	.34**	.42**	.30**

Σημείωση: ** : $p < .01$, * : $p < .05$.

Πίνακας 4.3.2. Αποτελέσματα αναλύσεων συσχέτισης Pearson μεταξύ της ικανοποίησης από την εργασία με την ελπίδα (σκέψη διαδρομών, υποστηρικτική σκέψη) και την αυτο-αποτελεσματικότητα (δέσμευση και προθυμία σχέσης) και τα στυλ αυτορρύθμισης (εσωτερικά κίνητρα, ενσωματωμένη ρύθμιση, ταυτόσημη ρύθμιση, ενδοπροβαλλόμενη ρύθμιση, εξωτερικά κίνητρα και μη ύπαρξη κινήτρου).

	Ικανοποίηση από την εργασία
Ελπίδα	.46**
Σκέψη διαδρομών	.42**
Υποστηρικτική σκέψη	.47**
Δέσμευση	.27**
Προθυμία σχέσης	.32**
Εσωτερικά κίνητρα	.39**
Ενσωματωμένη ρύθμιση	.35**
Ταυτόσημη ρύθμιση	.21*
Ενδοπροβαλλόμενη ρύθμιση	.24**
Εξωτερικά κίνητρα	0.12
Μη ύπαρξη κινήτρου	-.52**

Σημείωση: ** : $p < .01$, * : $p < .05$.

Η ικανοποίηση από την εργασία σε σχέση με τα συναισθήματα, επεξηγήθηκε επαρκώς στο παραπάνω υποκεφάλαιο. Όμως παρουσιάζει επίσης μέτρια αρνητική συσχέτιση με τη μη ύπαρξη κινήτρου (-.52**). Ασθενή θετική συσχέτιση έδειξε με την ελπίδα (.46**), και με τους επιμέρους παράγοντες της, όπως με τη σκέψη διαδρομών (.42**) και με την υποστηρικτική σκέψη (.47**). Ασθενής ήταν επιπλέον η συσχέτιση της εργασιακής ικανοποίησης με την προθυμία της σχέσης (.32**), ως παράγοντας της εργασιακής αυτο-αποτελεσματικότητας και με τα εσωτερικά κίνητρα (.39**) και τη ενσωματωμένη ρύθμιση (.35**), από τα στυλ αυτορρύθμισης της συμπεριφοράς.

Πολύ ασθενής συσχέτιση παρατηρήθηκε με την ικανοποίηση από την εργασία και τη δέσμευση (.27**), την ταυτόσημη ρύθμιση (.21**) και την ενδοπροβαλλόμενη ρύθμιση (.24**). Καμία συσχέτιση δεν βρέθηκε με την εργασιακή ικανοποίηση και τα εξωτερικά κίνητρα (0.12).

Από τα παραπάνω αποτελέσματα του Πίνακα 4.3.2., επιβεβαιώθηκε η Υπόθεση 4, όπου η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται θετικά με την ελπίδα, την εργασιακή αυτο-αποτελεσματικότητα και τα στυλ αυτορρύθμισης της συμπεριφοράς. Εξάιρεση αποτελεί για ακόμη μία φορά η μη ύπαρξη κινήτρου που έδειξε μέτρια αρνητική συσχέτιση με την ικανοποίηση από την εργασία, καθώς όσο πιο έντονη είναι η μη ύπαρξη κινήτρου, τόσο πιο ισχυρή θα είναι και η ικανοποίηση από την εργασία.

5. ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Ο σκοπός της παρούσας εργασίας ήταν η διερεύνηση (α) των συναισθημάτων που βιώνουν στην εργασία και την ικανοποίηση από την εργασία των εργαζομένων σε τράπεζες της Ελλάδας, όπως και τη σχέση μεταξύ των δύο αυτών παραγόντων, και (β) το ρόλο της ελπίδας, της αυτο-αποτελεσματικότητας και της αυτορρύθμισης της συμπεριφοράς στη διαμόρφωση των συναισθημάτων και της ικανοποίησης από την εργασία.

5.1. Συζήτηση των αποτελεσμάτων σε σχέση με τις ερευνητικές υποθέσεις και προηγούμενες έρευνες

Το πλαίσιο των συναισθημάτων και η σύνδεσή τους με την ρύθμιση της συμπεριφοράς, την αυτο-αποτελεσματικότητα και την ελπίδα αποδείχθηκε σύνθετη. Τα ευρήματα ερμηνεύτηκαν με σεβασμό στους συμμετέχοντες, στους οργανισμούς, στις διαπροσωπικές σχέσεις και στους προσωπικούς παράγοντες. Μελλοντικές έρευνες χρειάζεται να διευκρινίσουν τις πηγές για τα συναισθήματα των εργαζομένων-υπαλλήλων και πως αυτά σχετίζονται με τους υπόλοιπους προς εξέταση παράγοντες. Επόμενες έρευνες επίσης θα ήταν χρήσιμο να γίνουν για την εξέταση των συναισθημάτων των εργαζομένων και τις συνέπειες που έχουν για μελλοντικές σχέσεις, για την επίτευξη στόχων και για την κοινωνική συμπεριφορά. Τα συναισθήματα

μπορούν να προβλέψουν την επίτευξη στόχων. Το άγχος συνδέεται αρνητικά με την επίτευξη (Hembree, 1998).

Πέρα από το άγχος όμως, οι ερευνητές έχουν ρίξει το ενδιαφέρον τους και για την επίδραση άλλων συναισθημάτων στην επίτευξη (Pekrun, Goetz, Titz, & Perry, 2002; Spangler, Pekrun, Kramer, & Hofmann, 2002; Turner, Husman, & Schallert, 2002). Ένα άλλο συναίσθημα, είναι η απόλαυση, που φαίνεται ότι συνδέεται θετικά με την αυτορρύθμιση (Goetz, Hall, Frenzel, & Pekrun, 2006) και την επίτευξη (Daniels, Haynes, Stupnisky, Perry, Newall, & Pekrun, 2008; Harackiewicz, Barron, Tauer, Carter, & Elliot, 2000; Ruthig, Perry, Hladkyi, Hall, Pekrun, & Chipperfield, 2008). Σε αντίθεση, η ανία φαίνεται να επιδρά αρνητικά με την επίτευξη (Daniels et al., 2008; Pekrun et al., 2002; Perry, Hladkyj, Pekrun, & Pelletier, 2001; Ruthig et al., 2008).

Η έρευνα αυτή εξέτασε τον τρόπο που τα άτομα έχουν ελπίδα προς έναν συγκεκριμένο στόχο, ο οποίος είναι θεμελιώδης για το επίπεδο του χαρακτηριστικού της ελπίδας (Snyder, 1994). Ένα αναγκαίο βήμα για μελλοντική έρευνα είναι η εξέταση αυτών των γενικών κατασκευών σε συνδυασμό με συγκεκριμένους τομείς των γνωστικών λειτουργιών (Marques, Gallagher, & Lopez, 2017).

Εικάζεται ότι τα συναισθήματα μπορούν να επηρεάσουν τις συνθήκες εργασίας. Αναλυτικότερα, τα συναισθήματα μπορούν να επηρεάσουν τις γνωστικές λειτουργίες που σχετίζονται με την εργασία και τις διαδικασίες κινήτρων, οι οποίες στη συνέχεια επηρεάζουν τη συμπεριφορά προς την εργασία, την κοινωνική συμπεριφορά, την αποδοτικότητα, τα αποτελέσματα και συνεπώς όψεις της εργασιακής κατάστασης. Παραδείγματος χάριν, τα θετικά αποτελέσματα μπορεί να επιφέρουν ελπίδα και προκαταβολική χαρά. Αυτά τα συναισθήματα έπειτα, μπορεί να ευνοήσουν τα κίνητρα και την επίτευξη, και έτσι να ενδυναμωθούν οι πιθανότητες για θετικά αποτελέσματα (Pekrun & Frese, 1992).

Οι κύκλοι ανατροφοδότησης μεταξύ εργασίας, συναισθήματος, συμπεριφοράς και αποτελέσματος μπορούν να πάρουν διάφορες μορφές. Για παράδειγμα, η ελπίδα και τα θετικά αποτελέσματα μπορεί να συνδέονται με θετικές συμπεριφορές, τα αποτελέσματα προκαλούν ελπίδα και η ελπίδα λειτουργεί ευνοϊκά για τα αποτελέσματα. Στην περίπτωση των θετικών συναισθημάτων, τα θετικά συναισθήματα μπορεί να σημαίνουν αυξανόμενη παραγωγικότητα. Αντίθετα, στην περίπτωση των αρνητικών συναισθημάτων, όπως η απόγνωση, μπορεί να σημαίνουν φαύλους κύκλους

αρνητικών συναισθημάτων, μειωμένα κίνητρα και σε πτωτική επιτυχία. Οι κύκλοι αρνητικής ανατροφοδότησης από την άλλη πλευρά, μπορεί να διατηρήσουν μια αίσθηση ισορροπίας μεταξύ εργασίας και συναισθήματος, αποτρέποντας κάθε φυγή από τις υποδηλωμένες κυκλικές διαδικασίες. Το γεγονός αυτό είναι μεγάλης σημασίας για τα αρνητικά συναισθήματα εργασίας. Παραδείγματος χάρη, οι αποτυχίες μπορεί να πυροδοτήσουν το άγχος, το οποίο στη συνέχεια μπορεί να παράγει ισχυρά κίνητρα, ώστε να αποφευχθούν μελλοντικές αποτυχίες. Για την ανάπτυξη των επιχειρήσεων-οργανισμών και ολόκληρων των οικονομικών τους συστημάτων, οι συνηθισμένοι κύκλοι ανατροφοδότησης για τα συναισθήματα του ατόμου είναι μέγιστης σημασίας. Συνεπώς, θα πρέπει να αναλυθούν προσεκτικά σε μελλοντικές έρευνες. Συνοψίζοντας, αφού συγκεκριμένα συναισθήματα έχουν συγκεκριμένα αποτελέσματα σε συγκεκριμένα επιτεύγματα με δεδομένες τις συνθήκες εργασίας, ένα πρακτικό αποτέλεσμα της έρευνας των συναισθημάτων στην εργασία θα ήταν συγκεκριμένη διαχείριση των συναισθημάτων. Η διαχείριση των συναισθημάτων μπορεί να δώσει νύξεις για τον σχεδιασμό της εργασίας, τις προσωπικές αποφάσεις, την εργασιακή εκπαίδευση και για την ηγεσία με την προοπτική του πως επηρεάζονται από τα συναισθήματα (Pekrun & Frese, 1992).

Ένα άλλο συμπέρασμα στο οποίο κατέληξε η έρευνα και είναι σημαντικό να σχολιαστεί είναι το γεγονός ότι, αναδείχθηκε μέσω των αποτελεσμάτων μια ενδιαφέρουσα συνάφεια μεταξύ της ελπίδας της εργασιακής αποτελεσματικότητας και της εργασιακής αυτορρύθμισης.

Η ελπίδα όπως σχολιάσαμε νωρίτερα αποτελεί μία θετική κατάσταση παρά κινήσεις που βασίζεται στην αλληλοδράση μεταξύ της στοχοθέτησης, αλλά και των μονοπατιών που θα οδηγήσουν στην επίτευξη των στόχων. (Snyder, Irving, & Anderson, 1991). Η ελπίδα συσχετίζεται με θετικό τρόπο τόσο με την εργασιακή απόδοση ικανοποίηση όσο και με την εργασιακή ευτυχία και την οργανωσιακή δέσμευση.

5.2. Περιορισμοί της έρευνας και προτάσεις πρακτικών εφαρμογών και μελλοντικής έρευνας

Όσων αφορά τους περιορισμούς αυτής της έρευνας, τα δεδομένα συλλέχθηκαν μία φορά καθ' όλη τη χρονιά και εξετάστηκε η συναισθηματική εμπειρία, αναφερόμενη

γενικότερα στο εργασιακό πλαίσιο. Η έρευνα καθιστά απαραίτητη την συλλογή δεδομένων καθ' όλη τη διάρκεια της χρονιάς, σε διαφορετικά επαγγελματικά πεδία κλάδους, καθώς και έρευνες αναφορικά με την έμφυλη διάσταση και δράση του κάθε επαγγελματικού πεδίου.

Ένας ακόμη περιορισμός εντοπίζεται στο γεγονός ότι χρησιμοποιήθηκαν αυτοαναφορικά εργαλεία για τη συλλογή των δεδομένων, το οποίο μπορεί να οδηγήσει σε συστηματικό σφάλμα επιλογής και σε συστηματικό σφάλμα κατά τη συλλογή δεδομένων. Οι μελλοντικές έρευνες χρειάζεται να συμπεριλάβουν πιο αντικειμενικά εργαλεία μέτρησης. Επίσης θα ήταν ενδιαφέρον να εξεταστούν οι διάφορες θέσεις εργασίας σε τραπεζικούς οργανισμούς ξεχωριστά, ώστε να διαμορφωθούν πιο συγκεντρωτικά αποτελέσματα.

Συνοψίζοντας, η παρούσα έρευνα συνεισφέρει στην έρευνα και τις πρακτικές που ακολουθούνται στους οργανισμούς και μπορεί να φανεί χρήσιμη τόσο σε υπαλλήλους, όσο και σε άτομα με διοικητικές θέσεις για να έχουν επίγνωση της επαγγελματικής τους ζωής και να γίνουν αποδοτικοί οι ίδιοι στο επάγγελμα, μέσω της προσέγγισης των συναισθημάτων και των σημείων αναφοράς των συναισθημάτων που σχετίζονται με τον εαυτό, το πλαίσιο και την αλληλοεπίδραση εαυτού-πλαισίου.

Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας επιβεβαίωσαν κάποιες προηγούμενες έρευνες και ακόμα ανέδειξαν νέες σχέσεις μεταξύ των εξεταζόμενων μεταβλητών, που οδηγούν σε σημαντικά συμπεράσματα και σε προτάσεις για την εργασιακή πρακτική και την έρευνα της αυτο-αποτελεσματικότητας, των συναισθημάτων, της ελπίδας και της αυτορρύθμισης της συμπεριφοράς.

Βιβλιογραφία

- Βαρσάμης, Π. (2016), *Η θεωρία του Αυτο-καθορισμού στην εκπαίδευση*, ανακτήθηκε από: : <http://kday-v.thess.sch.gr/wordpress/personal-and-social-skills/>
- Κωσταρίδου-Ευκλειδη, Α. (2011). *Από την αναπαράσταση της γνώσης στο θυμικό και στη δράση*. Αθήνα: Πεδίο
- Μακρή-Μπότσαρη, Ε. (2001). *Αυτοαντίληψη και αυτοεκτίμηση: Μοντέλα, ανάπτυξη, λειτουργικός ρόλος και αξιολόγηση*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Μακρή-Μπότσαρη, Ε. & Ματσαγγούρας, Η. (2003). Δομή της επαγγελματικής αυτοαντίληψης και της επαγγελματικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών Α/θμιας Εκπαίδευσης'. Πρακτικά 3ου Πανελληνίου Συνεδρίου της Παιδ/ικής Εταιρείας Ελλάδος.
- Μιλής Π. Ν. & Σταλίκας Α. (2015). *Η βίωση θετικών συναισθημάτων, το νόημα ζωής και η ψυχική ανθεκτικότητα ως προστατευτικοί παράγοντες στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών*. Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
- Μπελιάς Δ., Κουστέλιος Α., Σδρόλιας Λ, Κουτίβα Μ., Ζουρνάτζη Ε., & Βαρσάνης Κ. (2014). *Motivation and Job Satisfaction among Greek Bank Employees*. PRIME, 7, 71-87.
- Μπέλλου Β. & Καραβασίλη Α. (2017). *Η επίδραση των πελατών στη στάση και τη Συμπεριφορά των εργαζομένων στα ξενοδοχεία*. Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly.
- Μπουραντάς, Δ., (2002) , Μάνατζμεντ: Θεωρητικό Υπόβαθρο, Σύγχρονες Πρακτικές, Μπένου, Αθήνα
- Avallone, F., Pepe, S. & Porcelli, R. (2007). Autoefficacia per-cepita nella ricerca del lavoro: scale di misura. In Isfol, *Bisogni, valori e autoefficacia nella scelta del lavoro*. Roma: ISFOL, 133-142.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 248-287.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Daniels, L. M., Haynes, T. L., Stupnisky, R. H., Perry, R. P., Newall, N., & Pekrun, R. (2008). Individual differences in achievement goals: A longitudinal study of cognitive, emotional, and achievement outcomes. *Contemporary Educational Psychology*, 33, 584 – 608.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13

- Feldman, D. B., & Kubota, M. (2015). Hope, self-efficacy, optimism, and academic achievement: Distinguishing constructs and levels of specificity in predicting college grade-point average. *Learning and Individual Differences*, 37, 210-216.
- Fredrickson (2000), *The Undoing Effect of Positive Emotions*, ανακτήθηκε από: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3128334/>
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- Frost, J. (2003). *Toxic Emotions at Work: How Compassionate Managers Handle Pain and Conflict First Edition*, *Toxic Emotions at Work: How Compassionate Managers Handle Pain and Conflict*, First Edition.
- Goetz, T., Hall, N. C., Frenzel, A. C., & Pekrun, R. (2006). A hierarchical conceptualization of enjoyment in students. *Learning and Instruction*, 16, 323–338.
- Goleman, D. (1998). Working with emotional intelligence. London: Bloomsbury.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2002). The emotional reality of teams. *Journal of Organizational Excellence*, 21, 2.
- Harackiewicz, J. M., Barron, K. E., Tauer, J. M., Carter, S. M., & Elliot, A. J. (2000). Short-term and long-term consequences of achievement goals: Predicting interest and performance over time. *Journal of Educational Psychology*, 92, 316–330.
- Hembree, R. (1988). Correlates, causes, effects, and treatment of test anxiety. *Review of Educational Research*, 58, 47–77.
- Kafetsios, A. & Zampetakis, E. (2008). *Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work*, ανακτήθηκε από: https://www.researchgate.net/publication/236146433_Emotional_intelligence_and_job_satisfaction_Testing_the_mediatory_role_of_positive_and_negative_affect_at_work
- Katsaros, K. & Tsirikas, A. (2012). Hotel Managers' behaviour towards change uncertainty in Greece, ανακτήθηκε από: https://www.researchgate.net/publication/281454941_Hotel_Managers%27_behaviour_towards_change_uncertainty_in_Greece
- Kawada, T., & Otsuka, T., (2011), Relationship between job stress, occupational position and job satisfaction using a brief job stress questionnaire (BJSQ), ανακτήθηκε από: https://www.researchgate.net/publication/51842654_Relationship_between_job_stress_occupational_position_and_job_satisfaction_using_a_brief_job_stress_questionnaire_BJSQ
- Marques, S. C., Gallagher, M. W., & Lopez, S. J. (2017). Hope- and Academic-Related Outcomes: A Meta-Analysis. *School Mental Health*, 9(3), 250-262. <https://doi.org/10.1007/s12310-017-9212-9>
- Perkun, R., (2011), Emotions as Drivers of Learning and Cognitive Development, ανακτήθηκε από:

[https://www.researchgate.net/publication/226358272 Emotions as Drivers of Learning and Cognitive Development](https://www.researchgate.net/publication/226358272_Emotions_as_Drivers_of_Learning_and_Cognitive_Development)

- Pekrun, R. (2006). The control-value theory of achievement emotions: Assumptions, corollaries, and implications for educational research and practice. *Educational Psychology Review*, 18, 315-341.
- Pekrun, R., & Bühner, M. (2014). Self-Report Measures of Academic Emotions. In P. A. Alexander, R. Pekrun, & L. Linnenbrink-Garcia (Eds.), *International Handbook of Emotions in Education* (pp. 561-579). Oxon: Routledge.
- Pekrun, R., Goetz, T., Frenzel, A. C., Barchfeld, P., & Perry, R. P. (2011). Measuring Emotions in Students' Learning and Performance: The Achievement Emotions Questionnaire (AEQ). *Contemporary Educational Psychology*, 36, 36-48. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2010.10.002>
- Pekrun, R. H., Goetz, T., Titz, W., & Perry, R. P. (2002). Academic emotions in students' self-regulated learning and achievement: A program of qualitative and quantitative research. *Educational Psychologist*, 37, 91-105.
- Pekrun, R., & Frese, M. (1992). Emotions in work and achievement. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Pp. 153-200.
- Pekrun, R., Lichtenfeld, S., Marsh, H., W., Murayama, K. and Goetz, T. (2017) Achievement emotions and academic performance: longitudinal models of reciprocal effects. *Child Development*, 88 (5). pp. 1653--1670.
- Pelletier L. G., Tuson K.M., & Haddad N. K. (1997). Client Motivation for Therapy Scale: A Measure of Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, and Amotivation for Therapy. *Journal of Personality Assessment*, 68(2), 414-435.
- Perry, R. P., Hladkyj, S., Pekrun, R., & Pelletier, S. (2001). Academic control and action control in the achievement of college students: A longitudinal field study. *Journal of Educational Psychology*, 93, 776 – 789.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2009). *Promoting self-determined school engagement: Motivation, learning, and well-being*. In K. R. Wenzel & A. Wigfield (Eds.), *Educational psychology handbook series. Handbook of motivation at school* (p. 171-195). Routledge/Taylor & Francis Group
- Ruthig, J. C., Perry, R. P., Hladkyj, S., Hall, N. C., Pekrun, R., & Chipperfield, J. G. (2008). Perceived control and emotions: Interactive effects on performance in achievement settings. *Social Psychology of Education*, 11, 161-180.
- Shaw, D., Shiu E., & Clarke, I., (2010) *The Contribution of Ethical Obligation and Self-identity to the Theory of Planned Behaviour: An Exploration of Ethical Consumers*, ανακτήθηκε από: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1362/026725700784683672>
- Schutz, P. A., & DeCuir, J. T. (2002). Inquiry on Emotions in Education. *Educational Psychologist*, 37, 125-134. https://doi.org/10.1207/S15326985EP3702_7
- Snyder, (1994). Hope and optimism. In V. S. Ramachandren (Ed.), *Encyclopedia of human behaviour* (Vol. 2, σ. 535-542). Academic Press.
- Snyder, C. R., (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13, 249-275.

- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C., & Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, *60*, 570-585.
- Snyder, C. R., Irving, L., & Anderson, J. R. (1991). *Hope and health: Measuring the will and the ways*. In C. R. Snyder, & D. R. Forsyth (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology: The health perspective* (σ. 285-305). Elmsford, NY: Pergamon Press.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J., (2007). *Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths*. Sage Publications.
- Snyder, C. R., Lapointe, A. B., Crowson, J. J., Jr., & Early, S. (1998). Preferences of high- and low-hope people for self-referential input. *Cognition and Emotion*, *12*, 807-823
- Spangler, G., Pekrun, R., Kramer, K., & Hofmann, H. (2002). Students' emotions, physiological reactions, and coping in academic exams. *Anxiety, Stress, and Coping*, *15*, 413– 432.
- Stajkovic, D., & Luthans, F (2003). *Behavioral Management and Task Performance in Organizations: Conceptual Background, Meta-Analysis, and Test of Alternative Models*. ανακτήθηκε από:
<https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1176&context=managementfacpub>
- Stephanou, G. & Giorgali, S. (2020) Work Interpersonal Relationships: Cognitive Appraisals and the Prediction of Dispositional Forgiveness and Satisfaction of Life and Work. *Psychology*, *11*, 1991-2023. doi: 10.4236/psych.2020.1112125.
- Stephanou, G., & Athanasiadou, K. (2020). Interpersonal Relationships: Cognitive Appraisals, Emotions and Hope. *European Journal of Psychology and Educational Research*, *3*(1), 13-38.
- Stephanou, G., Gkavras, G., & Doulkeridou, M. (2013). The Role of Teachers' Self- and Collective-Efficacy Beliefs on Their Job Satisfaction and Experienced Emotions in School. *Psychology*, *4*, 268-278.
<https://doi.org/10.4236/psych.2013.43A040>
- Stephanou, G., & Oikonomou, A. (2018). Teacher Emotions in Primary and Secondary Education: Effects of Self-Efficacy and Collective-Efficacy, and Problem-Solving Appraisal as a Moderating Mechanism. *Psychology*, *9*, 820-875.
- Stephanou, G., & Mastora, M. (2013). Teachers' Attributions and Emotions for Their Teaching over a Kindergarten Year. *International Journal of Advances in Psychology*, *2*, 137-156. <https://doi.org/10.14355/ijap.2013.0203.01>
- Turner, J. E., Husman, J., & Schallert, D. L. (2002). The importance of students' goals in their emotional experience of academic failure: Investigating the precursors and consequences of shame. *Educational Psychologist*, *37*, 79 – 89.

Παράρτημα

B2. Ικανοποίηση από την εργασία

Διαβάστε πολύ προσεκτικά καθεμία από τις παρακάτω προτάσεις. Χρησιμοποιώντας την επτάβαθμη διαβάθμιση, παρακαλώ επιλέξτε τον αριθμό που ταιριάζει καλύτερα σε εσάς και γράψτε αυτό τον αριθμό στο κενό δίπλα στην κάθε πρόταση.

1. Απολύτως διαφωνώ
2. Διαφωνώ
3. Ελάχιστα διαφωνώ
4. Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
5. Ελάχιστα συμφωνώ
6. Συμφωνώ
7. Απολύτως συμφωνώ

----- 1. Είμαι ικανοποιημένος/η από τον τρόπο που μου συμπεριφέρονται οι συνάδερφοί μου.

----- 2. Είμαι ικανοποιημένος/η από τον τρόπο που μου συμπεριφέρονται οι προϊστάμενοί μου

(διοίκηση)

----- 3. Οι συνθήκες της δουλειάς μου είναι άριστες.

----- 4. Είμαι ικανοποιημένος/η από τη δουλειά μου.

----- 5. Νιώθω καλά στη δουλειά μου

----- 6. Εάν επέλεγα δουλειά τώρα, πάλι την ίδια θα επέλεγα.

Γ1. Κλίμακα του Μέλλοντος (Ελπίδα)

Διαβάστε πολύ προσεκτικά κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις. Χρησιμοποιώντας την παρακάτω διαβάθμιση, παρακαλώ επιλέξτε τον αριθμό που ταιριάζει καλύτερα σε εσάς και γράψτε αυτό τον αριθμό στο κενό δίπλα στην κάθε πρόταση.

Παρακαλώ **σταφτείτε και επικεντρωθείτε σε όλη σας τη ζωή και σε ποικίλες καταστάσεις**. Αφού επικεντρωθείτε σε αυτά, συνεχίστε και απαντήστε σε καθεμία από τις προτάσεις με βάση την ακόλουθη διαβάθμιση:

1. Απολύτως ψευδές
2. Κυρίως ψευδές
3. Λίγο ψευδές
4. Ελάχιστα ψευδές
5. Ελάχιστα αληθές
6. Λίγο αληθές
7. Κυρίως αληθές
8. Απολύτως αληθές

----- 1. Μπορώ να σκεφτώ πολλούς τρόπους για να βγω από μια μπερδεμένη κατάσταση.

----- 2. Ενεργητικά προσπαθώ να πετύχω τους στόχους μου.

----- 3. Τον περισσότερο καιρό αισθάνομαι κουρασμένος/η.

----- 4. Υπάρχουν πολλοί τρόποι επίλυσης για οποιοδήποτε ένα πρόβλημα.

----- 5. Εύκολα υποχωρώ σε μια διαφωνία.

----- 6. Μπορώ να σκεφτώ πολλούς τρόπους για να τα καταφέρω σε πράγματα που είναι

σημαντικά για εμένα

----- 7. Ανησυχώ για την υγεία μου.

----- 8. Ακόμη και όταν οι άλλοι αποθαρρύνονται, ξέρω ότι μπορώ να βρω τρόπο να λύσω

το πρόβλημα.

----- 9. Η προηγούμενη εμπειρία μου με έχει προετοιμάσει καλά για το μέλλον μου.

----- 10. Είμαι πολύ πετυχημένος/η στη ζωή.

----- 11. Συνήθως συλλαμβάνω τον εαυτό μου να ανησυχεί για κάτι.

----- 12. Έχω πετύχει τους στόχους που έθεσα για τον εαυτό μου.

Δ. Συναισθήματα για την εργασία σας

Παρακαλώ **κυκλώστε** τον αριθμό που δείχνει την ένταση του κάθε συναισθήματός σας που συνήθως νιώθετε για την εργασία σας

Ευτυχισμένος	7	6	5	4	3	2	1	δυστυχισμένος
Ευγνώμων	7	6	5	4	3	2	1	αγνώμων
Ευχαριστημένος	7	6	5	4	3	2	1	δυσσαρεστημένος
Περήφανος	7	6	5	4	3	2	1	ντροπιασμένος
Ενθαρρυσμένος	7	6	5	4	3	2	1	αποθαρρημένος
Αισιόδοξος	7	6	5	4	3	2	1	απαισιόδοξος
Ήρεμος	7	6	5	4	3	2	1	αναστατωμένος
Όχι θυμωμένος	7	6	5	4	3	2	1	θυμωμένος
Όχι ανιαρά	7	6	5	4	3	2	1	ανιαρά
Χαρούμενος	7	6	5	4	3	2	1	λυπημένος
Όχι αγανακτισμένος	7	6	5	4	3	2	1	αγανακτισμένος
Ελπίδα	7	6	5	4	3	2	1	απελπισία
Όχι νευρικός	7	6	5	4	3	2	1	νευρικός
Όχι αγχωμένος	7	6	5	4	3	2	1	αγχωμένος
Ενθουσιασμένος	7	6	5	4	3	2	1	αδιάφορος

E1. Εργασιακή αυτο-αποτελεσματικότητα

Παρακαλώ διαβάστε προσεκτικά τις παρακάτω προτάσεις. Χρησιμοποιώντας την πεντάβαθμη διαβάθμιση (Καθόλου εύκολα – 5. Πολύ καλά), επιλέξτε τον αριθμό που ταιριάζει σε εσάς. Σκεφτόμενος-η την εργασία σας, πόσο καλά μπορείτε να ανταπεξέλθετε στις καταστάσεις που περιγράφονται παρακάτω.

1. Πετυχαίνω τους στόχους που μου ανατίθενται
2. Σέβομαι τα χρονοδιαγράμματα και τις προθεσμίες εργασίας
3. Μαθαίνω νέες μεθόδους εργασίας
4. Συγκεντρώνω όλη την ενέργειά μου στην εργασία
5. Ολοκληρώνω εργασίες που μου έχουν ανατεθεί
6. Συνεργάζομαι με άλλους συναδέλφους
7. Συνεργάζομαι με άτομα διάφορων ηλικιών και με διαφορετικές εμπειρίες
8. Έχω καλές σχέσεις με τους άμεσα ανώτερους μου
9. Συμπεριφέρομαι αποτελεσματικά με τους πελάτες
10. Εργάζομαι με ομάδα

Ε2. Εργασιακή αυτο-αποτελεσματικότητα

Παρακαλώ διαβάστε προσεκτικά τις παρακάτω προτάσεις. Σκεφτόμενος-η τις διάφορες δραστηριότητες που μπορεί να γίνουν κατά την εύρεση εργασίας, πόσο καλά μπορείτε να ανταπεξέλθετε στις καταστάσεις που περιγράφονται παρακάτω. Χρησιμοποιώντας την πεντάβαθμη διαβάθμιση (Καθόλου εύκολα – 5. Πολύ καλά), επιλέξτε τον αριθμό που σας εκφράζει καλύτερα.

1. Ψάχνω πληροφορίες που θα χρειαστούν
2. Κατανοώ τις δεδομένες πληροφορίες
3. Επιλέγω την καταλληλότερη προσφορά εργασίας σε σχέση με τις ικανότητές μου
4. Θεωρώ την αποτυχία ως πρόκληση και όχι ως πρόβλημα
5. Αντιμετωπίζω τις αποτυχίες
6. Ζητώ συμβουλές από άτομα με περισσότερη εμπειρία
7. Σέβομαι τις αρμοδιότητες των άλλων
8. Συνεργάζομαι με νέα μέλη της ομάδας
9. Προγραμματίζω τα δικά μου επαγγελματικά έργα
10. Εκμεταλλεύομαι νέες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας
11. Υπερνικώ τις δυσκολίες
12. Φτιάχνω στρατηγικές για την επίτευξη των στόχων

ΣΤ. Στυλ Αυτορρύθμισης συμπεριφοράς

Παρακαλώ διαβάστε προσεκτικά τις παρακάτω προτάσεις. Χρησιμοποιώντας εξαβάθμια διαβάθμιση, επιλέξτε τον αριθμό που σας εκφράζει καλύτερα, σκεφτόμενος-η την εργασία σας και τους λόγους που συνεχίζετε να βρίσκεστε σε αυτή.

1. Σχεδόν πάντα λάθος για μένα
2. Πιο συχνά λάθος για μένα
3. Λίγο λάθος για μένα
4. Λίγο αληθινή για μένα
5. Πιο συχνά αληθινή για μένα
6. Σχεδόν πάντα αληθινή για μένα

1. Νιώθω ευχαρίστηση τις στιγμές που είμαι απορροφημένος στη δουλειά μου
2. Νιώθω ικανοποίηση όταν πετυχαίνω τους στόχους μου
3. Βιώνω ευχαρίστηση και ικανοποίηση όταν μαθαίνω καινούρια πράγματα για τον εαυτό μου στο πλαίσιο της εργασίας
4. Έχω ενδιαφέρον για το εύρος των ικανοτήτων μου στην εργασία
5. Μέσω της εργασίας μου, ανακαλύπτω νέους τρόπους να προσεγγίζω τη ζωή μου
6. Μέσω της εργασίας μου, νιώθω ότι μπορώ να πάρω την ευθύνη και να κάνω τις αλλαγές που θέλω στη ζωή μου
7. Νιώθω ότι αλλαγές που κάνω, με βάση την εργασία μου είναι πιο μόνιμες.
8. Εκτιμώ τον τρόπο που κάνω αλλαγές στη ζωή μου, σύμφωνα με την εργασία μου
9. Θέλω να αλλάξω την τωρινή μου κατάσταση
10. Πιστεύω ότι τελικά η εργασία μου θα μου επιτρέψει να αισθάνομαι καλύτερα
11. Πιστεύω ότι η εργασία μου θα μου επιτρέψει να διαχειριστώ προβλήματα καλύτερα
12. Πιστεύω ότι η εργασία μου θα δώσει λύση στα προβλήματά μου
13. Θα αισθανόμουν ένοχος αν δεν έκανα κάτι για τα προβλήματά μου
14. Θα αισθανόμουν άσχημα με τον εαυτό μου αν δεν συνέχιζα στην εργασία μου

15. Μέσω της εργασίας μου πιστεύω ότι θα έχω καλύτερη κατανόηση για τον εαυτό μου
16. Είναι σημαντικό για τους εργαζόμενους να παραμένουν στις δουλειές τους μέχρι να τελειώσουν
17. Άλλοι άνθρωποι πιστεύουν ότι είναι σημαντικό για μένα να παραμείνω στην εργασία μου
18. Οι φίλοι μου πιστεύουν ότι πρέπει να παραμείνω στην εργασία μου
19. Δεν θέλω να αναστατώσω ανθρώπους που είναι κοντά μου, αν σταματήσω την εργασία μου
20. Θέλω να ικανοποιήσω τους ανθρώπους που είναι κοντά μου και επιθυμούν να βρω λύση στην τωρινή μου κατάσταση
21. Πραγματικά δεν καταλαβαίνω σε τι με ωφελεί η εργασία μου
22. Αναρωτιέμαι τι κάνω στην εργασία μου, την βρίσκω τελείως βαρετή
23. Δεν ξέρω γιατί συνεχίζω στη συγκεκριμένη εργασία, δε το είχα ξανασκεφτεί
24. Παλιά είχα σημαντικούς λόγους που πήγαινα στην εργασία μου, τώρα πλέον δεν ξέρω γιατί δεν παραιτούμαι

Σκέψεις και συναισθήματα στον εργασιακό χώρο

Σας ζητείται να πάρετε μέρος στην παρούσα έρευνα η οποία υλοποιείται στο πλαίσιο της εκπόνησης Πτυχιακής εργασίας στο Τμήμα Νηπιαγωγών του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας και διερευνά παράγοντες που σχετίζονται με τα συναισθήματα των εργαζομένων και την ικανοποίησή τους από την εργασία.

Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις. Θα τηρηθεί εχεμύθεια και ανωνυμία. Τα αποτελέσματα της έρευνας θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για επιστημονικούς σκοπούς και θα δημοσιευτούν σε Επιστημονικά Περιοδικά και Συνέδρια.

Επιβλέπου
σα
καθηγήτρι
α Γεωργία
Στεφάνου,
Αν. Καθηγήτρια Γνωστικής Ψυχολογίας

Πληροφορίες
Όνοματεπώνυμο: Σοφία
Κωνσταντινίδου
Φοιτήτρια επί πτυχίω
Email: nured03441@uowm.gr

Σας ευχαριστούμε για τη συμμετοχή σας.

*** Απαιτείται**

**A. Προσωπικά
στοιχεία και
Εργασιακή
εμπειρία**

Σας παρακαλώ θερμά συμπληρώστε τις παρακάτω προτάσεις / ερωτήματα που αφορούν προσωπικά στοιχεία και την εργασιακή σας εμπειρία

1. 1. Φύλο:

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Γ

υ
ν
α
ί
κ
α
Α
ν
δ
ρ
α
ς

2. 2. Ηλικία (περίπου):

3. 3. Οικογενειακή κατάσταση. Συμπληρώστε ή σημειώστε Χ σε ό,τι σας ταιριάζει:

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Έ

Υ

Υ

α

μ

ο

ς

/

μ

η

Ά

Υ

α

μ

ο

ς

/

μ

η

4. Αριθμός τέκνων

5. 4. Τράπεζα: *

6. 5. Υποκατάστημα:

7. 6. Εργασιακή εμπειρία (έτη, μήνες):

8. 7. Πόσο χρονικό διάστημα εργάζεστε στο συγκεκριμένο υποκατάστημα που παραπάνω δηλώσατε;

9. 8. Διοικητική θέση στην Τράπεζα

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Ν

α

ι

ο

χ

ι

10. 9. Παρακαλείστε θερμά περιγράψτε περιληπτικά τα κυριότερα επαγγελματικά σας καθήκοντα

11. 10. Σπουδές, συμπληρώστε ή σημειώστε X σε ό,τι σας ταιριάζει

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Τελειόφοιτος Γυμνασίου

Τελειόφοιτος Λυκείου

Τελειόφοιτος

Πανεπιστημίου / ΤΕΙ

Μεταπτυχιακό

Δ

ιδ

α

κ

τ

ο

ρι

κ

ό

Ά

λ

λ

ο

Παράβλεψη και μετάβαση στην ερώτηση 12

B1.

Ι

κ

α

ν

ο

π

ο

ί

η

σ

η

α

π

ό

τ

Διαβάστε πολύ προσεκτικά καθεμία από τις παρακάτω προτάσεις. Χρησιμοποιώντας την επταβάθμια διαβάθμιση, παρακαλώ επιλέξτε τον αριθμό που ταιριάζει καλύτερα σε εσάς.

15. 4. Μέχρι τώρα έχω κατακτήσει τα σημαντικά πράγματα που επιθυμώ στη ζωή.

Na επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1		2	3	4	5	6	7
Απολύτως διαφωνώ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Απολύτως συμφωνώ

16. 5. Εάν ξαναζούσα τη ζωή μου, δε θα άλλαζα σχεδόν τίποτε.

Na επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1		2	3	4	5	6	7
Απολύτως διαφωνώ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Απολύτως συμφωνώ	<input type="radio"/>		

B2.

Ικανοποίηση από την εργασία

Διαβάστε πολύ προσεκτικά καθεμία από τις παρακάτω προτάσεις. Χρησιμοποιώντας την επταβάθμια διαβάθμιση, παρακαλώ επιλέξτε τον αριθμό που ταιριάζει καλύτερα σε εσάς.

17. 1. Είμαι ικανοποιημένος/η από τον τρόπο που μου συμπεριφέρονται οι συνάδερφοί μου.

Na επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1		2	3	4	5	6	7
Απολύτως διαφωνώ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Απολύτως συμφωνώ

18. 2. Είμαι ικανοποιημένος/η από τον τρόπο που μου συμπεριφέρονται οι προϊστάμενοί μου (διοίκηση)

Na επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1		2	3	4	5	6	7
Απολύτως διαφωνώ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Απολύτως συμφωνώ

19. 3. Οι συνθήκες της δουλειάς μου είναι άριστες.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7

Απολύτως διαφωνώ

Απολύτως συμφωνώ

20. 4. Είμαι ικανοποιημένος/η από τη δουλειά μου.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7

Απολύτως διαφωνώ

Απολύτως συμφωνώ

21. 5. Νιώθω καλά στη δουλειά μου

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7

Απολύτως διαφωνώ

Απολύτως συμφωνώ

22. 6. Εάν επέλεγα δουλειά τώρα, πάλι την ίδια θα επέλεγα.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7

Απολύτως διαφωνώ

Απολύτως συμφωνώ

Γ1.
Κλίμακα
του
Μέλλοντος

Διαβάστε πολύ προσεκτικά κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις. Χρησιμοποιώντας την παρακάτω διαβάθμιση, παρακαλώ επιλέξτε τον αριθμό που ταιριάζει καλύτερα σε εσάς.

Παρακαλώ στεφτείτε και επικεντρωθείτε σε όλη σας τη ζωή και σε ποικίλες καταστάσεις. Αφού επικεντρωθείτε σε αυτά, συνεχίστε και απαντήστε σε καθεμία από

23. 1. Μπορώ να σκεφτώ πολλούς τρόπους για να βγω από μια μπερδεμένη

κατάσταση.

Na επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1		2	3	4	5	6	7	8	
Απολύτως ψευδές	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Απολύτως αληθές

24. 2. Ενεργητικά προσπαθώ να πετύχω τους στόχους μου.

Na επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1		2	3	4	5	6	7	8	
Απολύτως ψευδές	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Απολύτως αληθές

25. 3. Τον περισσότερο καιρό αισθάνομαι κουρασμένος/η.

Na επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1		2	3	4	5	6	7	8	
Απολύτως ψευδές	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Απολύτως αληθές

26. 4. Υπάρχουν πολλοί τρόποι επίλυσης για οποιοδήποτε ένα πρόβλημα.

Na επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1		2	3	4	5	6	7	8	
Απολύτως ψευδές	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Απολύτως αληθές

27. 5. Εύκολα υποχωρώ σε μια διαφωνία.

Na επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1		2	3	4	5	6	7	8	
Απολύτως ψευδές	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Απολύτως αληθές

28. 6. Μπορώ να σκεφτώ πολλούς τρόπους για να τα καταφέρω σε πράγματα που

αληθές

33. 11. Συνήθως συλλαμβάνω τον εαυτό μου να ανησυχεί για κάτι.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1		2	3	4	5	6	7	8
Απολύτως ψευδές	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Απολύτως αληθές

34. 12. Έχω πετύχει τους στόχους που έθεσα για τον εαυτό μου.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1		2	3	4	5	6	7	8
Απολύτως ψευδές	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Απολύτως αληθές	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Γ2.

Προσανατολισμός στη ζωή

Διαβάστε πολύ προσεκτικά κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις. Χρησιμοποιώντας την πεντάβαθμη διαβάθμιση, παρακαλώ επιλέξτε τον αριθμό που ταιριάζει σε εσάς.

35. 1. Σε αβέβαιες καταστάσεις, συνήθως αναμένω το καλύτερο.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1		2	3	4	5
Απολύτως διαφωνώ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Απολύτως συμφωνώ

36. 2. Είναι εύκολο για εμένα να χαλαρώνω

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1		2	3	4	5
Απολύτως διαφωνώ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Απολύτως συμφωνώ

37. 3. Αν κάτι είναι πιθανόν να πάει στραβά για μένα, θα πάει στραβά

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1		2	3	4	5
Απολύτως διαφωνώ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Απολύτως συμφωνώ

Δυσανεστημένος

Ευχαριστημένος

54.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1

2

3

4

5

6

7

Λυπημένος

Χαρούμενος

55.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1

2

3

4

5

6

7

Αγανακτισμένος

Όχι αγανακτισμένος

56.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1

2

3

4

5

6

7

Απελπισία

Ελπίδα

57.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1

2

3

4

5

6

7

Νευρικός

Όχι νευρικός

58.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1

2

3

4

5

6

7

Αγχωμένος

Όχι αγχωμένος

59.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1

2

3

4

5

6

7

Αδιάφορος

Ενθουσιασμένος

**E1. Αυτο-
αποτελεσ
ματικότητα
α
εργασίας**

Παρακαλώ διαβάστε προσεκτικά τις παρακάτω προτάσεις. Χρησιμοποιώντας την πεντάβαθμη διαβάθμιση, επιλέξτε τον αριθμό που ταιριάζει σε εσάς. Σκεφτόμενος- η την εργασία σας, πόσο καλά μπορείτε να αντεπεξέλθετε στις καταστάσεις που περιγράφονται παρακάτω.

60. 1. Πετυχαίνω τους στόχους που μου ανατίθενται

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1		2	3	4	5	
Καθόλου εύκολα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πολύ καλά

61. 2. Σέβομαι τα χρονοδιαγράμματα και τις προθεσμίες εργασίας

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1		2	3	4	5	
Καθόλου εύκολα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πολύ καλά

62. 3. Μαθαίνω νέες μεθόδους εργασίας

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1		2	3	4	5	
Καθόλου εύκολα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πολύ καλά

63. 4. Συγκεντρώνω όλη την ενέργειά μου στην εργασία

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1		2	3	4	5	
Καθόλου εύκολα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πολύ καλά

64. 5. Ολοκληρώνω εργασίες που μου έχουν ανατεθεί

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1

2

3

4

5

Καθόλου εύκολα

Πολύ καλά

65. 6. Συνεργάζομαι με άλλους συναδέλφους

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1		2	3	4	5	
Καθόλου εύκολα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πολύ καλά

66. 7. Συνεργάζομαι με άτομα διάφορων ηλικιών και με διαφορετικές εμπειρίες

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1		2	3	4	5	
Καθόλου εύκολα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πολύ καλά

67. 8. Έχω καλές σχέσεις με τους άμεσα ανώτερους μου

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1		2	3	4	5	
Καθόλου εύκολα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πολύ καλά

68. 9. Συμπεριφέρομαι αποτελεσματικά με τους πελάτες

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1		2	3	4	5	
Καθόλου εύκολα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πολύ καλά

69. 10. Εργάζομαι με ομάδα

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1		2	3	4	5	
Καθόλου εύκολα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πολύ καλά

**E2. Αυτο-αποτελεσματικότητα
εργασίας**

Παρακαλώ διαβάστε προσεκτικά τις παρακάτω προτάσεις. Σκεφτόμενος-η τις διάφορες δραστηριότητες που μπορεί να γίνουν κατά την εύρεση εργασίας, πόσο καλά μπορείτε να αντεπεξέλθετε στις καταστάσεις που περιγράφονται παρακάτω. Χρησιμοποιώντας την πεντάβαθμη διαβάθμιση, επιλέξτε τον αριθμό που ταιριάζει σε εσάς.

Πολύ καλά

70. 1. Ψάχνω πληροφορίες που θα χρειαστούν

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5

Καθόλου εύκολα Πολύ καλά

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5

Καθόλου εύκολα Πολύ καλά

72. 3. Επιλέγω την πιο κατάλληλη προσφορά εργασίας σε σχέση με τις ικανότητές μου

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5

Καθόλου εύκολα Πολύ καλά

73. 4. Θεωρώ την αποτυχία ως πρόκληση και όχι ως πρόβλημα

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5

Καθόλου εύκολα Πολύ καλά

74. 5. Αντιμετωπίζω τις αποτυχίες

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5

Καθόλου εύκολα Πολύ καλά

75. 6. Ζητώ συμβουλές από άτομα με περισσότερη εμπειρία

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5

Καθόλου εύκολα Πολύ καλά

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5

Καθόλου εύκολα Πολύ καλά

77. 8. Συνεργάζομαι με νέα μέλη της ομάδας

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5

Καθόλου εύκολα Πολύ καλά

78. 9. Προγραμματίζω τα δικά μου επαγγελματικά έργα

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5

Καθόλου εύκολα

79. 10. Εκμεταλλεύομαι νέες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5

Καθόλου εύκολα Πολύ καλά

80. 11. Υπερνικώ τις δυσκολίες

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5

Καθόλου εύκολα Πολύ καλά

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5

Καθόλου εύκολα Πολύ καλά

ΣΤ.
ΑΥΤΟΡΡΥ
ΘΜΙΣΗ
ΣΥΜΠΕΡΙΦ
ΟΡΑΣ

Παρακαλώ διαβάστε προσεκτικά τις παρακάτω προτάσεις. Χρησιμοποιώντας εξαβάθμια διαβάθμιση, επιλέξτε τον αριθμό που ταιριάζει σε εσάς. Σκεπτόμενος την εργασία σας και τους λόγους που συνεχίσετε να βρίσκεστε σε αυτή.

82. 1. Νιώθω ευχαρίστηση τις στιγμές που είμαι απορροφημένος στη δουλειά μου.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Σχεδόν πάντα λάθος για μένα Σχεδόν πάντα αληθινή για μένα

83. 2. Νιώθω ικανοποίηση όταν πετυχαίνω προσωπικούς μου στόχους στο πλαίσιο της εργασίας μου.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Σχεδόν πάντα λάθος για μένα Σχεδόν πάντα αληθινή για μένα

84. 3. Βιώνω ευχαρίστηση και ικανοποίηση όταν μαθαίνω καινούρια πράγματα για τον εαυτό μου στο πλαίσιο της εργασίας.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Σχεδόν πάντα λάθος για μένα αληθινή για μένα

Σχεδόν πάντα

85. 4. Έχω ενδιαφέρον για το εύρος των ικανοτήτων μου στην εργασία.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Σχεδόν πάντα λάθος για μένα αληθινή για μένα

Σχεδόν πάντα

86. 5. Μέσω της εργασίας μου, ανακαλύπτω νέους τρόπους να προσεγγίζω τη ζωή μου.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Σχεδόν πάντα λάθος για μένα αληθινή για μένα

Σχεδόν πάντα

87. 6. Μέσω της εργασίας μου, νιώθω ότι μπορώ να πάρω την ευθύνη και να κάνω τις αλλαγές που θέλω στη ζωή μου.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Σχεδόν πάντα λάθος για μένα αληθινή για μένα

Σχεδόν πάντα

88. 7. Νιώθω ότι αλλαγές που κάνω, με βάση την εργασία μου είναι πιο μόνιμες

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Σχεδόν πάντα λάθος για μένα
αληθινή για μένα

Σχεδόν πάντα

89. 8. Εκτιμώ τον τρόπο που κάνω αλλαγές στη ζωή μου, σύμφωνα με την εργασία μου.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Σχεδόν πάντα λάθος για μένα

Σχεδόν πάντα αληθινή για μένα

90. 9. Θέλω να αλλάξω την τωρινή μου κατάσταση.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Σχεδόν πάντα λάθος για μένα

Σχεδόν πάντα αληθινή για μένα

91. 10. Πιστεύω ότι τελικά θα η εργασία μου θα μου επιτρέψει να αισθάνομαι καλύτερα.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Σχεδόν πάντα λάθος για μένα

Σχεδόν πάντα αληθινή για μένα

92. 11. Πιστεύω ότι η εργασία μου θα μου επιτρέψει να διαχειριστώ προβλήματα καλύτερα.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Σχεδόν πάντα λάθος για μένα

Σχεδόν πάντα αληθινή για μένα

93. 12. Πιστεύω ότι η εργασία μου θα δώσει λύση στα προβλήματά μου.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Σχεδόν πάντα λάθος για μένα
αληθινή για μένα

Σχεδόν πάντα

94. 13. Θα αισθανόμουν ένοχος αν δεν έκανα κάτι για τα προβλήματά μου.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Σχεδόν πάντα λάθος για μένα αληθινή για μένα

Σχεδόν πάντα

95. 14. Θα αισθανόμουν άσχημα με τον εαυτό μου αν δεν συνέχιζα στην εργασία μου.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Σχεδόν πάντα λάθος για μένα αληθινή για μένα

Σχεδόν πάντα

96. 15. Μέσω τις εργασίας μου πιστεύω ότι θα έχω καλύτερη κατανόηση για τον εαυτό μου.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Σχεδόν πάντα λάθος για μένα αληθινή για μένα

Σχεδόν πάντα

97. 16. Είναι σημαντικό για τους εργαζόμενους να παραμένουν στις δουλειές τους μέχρι να τελειώσουν.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Σχεδόν πάντα λάθος για μένα αληθινή για μένα

Σχεδόν πάντα

98. 17. Άλλοι άνθρωποι πιστεύουν ότι είναι σημαντικό για μένα να παραμείνω στην εργασία μου.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

94. 13. Θα αισθανόμουν ένοχος αν δεν έκανα κάτι για τα προβλήματά μου.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Σχεδόν πάντα λάθος για μένα
αληθινή για μένα

Σχεδόν πάντα

99. 18. Οι φίλοι μου πιστεύουν ότι πρέπει να παραμείνω στην εργασία μου.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Σχεδόν πάντα λάθος για μένα
αληθινή για μένα

Σχεδόν πάντα

100. 19. Δεν θέλω να αναστατώσω ανθρώπους που είναι κοντά μου, αν σταματήσω την εργασία μου.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Σχεδόν πάντα λάθος για μένα
αληθινή για μένα

Σχεδόν πάντα

101. 20. Θέλω να ικανοποιήσω τους ανθρώπους που είναι κοντά μου και επιθυμούν να βρω λύση στην τωρινή μου κατάσταση.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Σχεδόν πάντα λάθος για μένα
αληθινή για μένα

Σχεδόν πάντα

102. 21. Πραγματικά δεν καταλαβαίνω σε τι με ωφελεί η εργασία μου.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Σχεδόν πάντα λάθος για μένα
αληθινή για μένα

Σχεδόν πάντα

103. 22. Αναρωτιέμαι τι κάνω στην εργασία μου, την βρίσκω τελείως βαρετή.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Σχεδόν πάντα λάθος για μένα
αληθινή για μένα

Σχεδόν πάντα

99. 18. Οι φίλοι μου πιστεύουν ότι πρέπει να παραμείνω στην εργασία μου.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

104. 23. Δεν ξέρω γιατί συνεχίζω στη συγκεκριμένη εργασία, δεν το είχα ξανασκεφτεί.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Σχεδόν πάντα λάθος για μένα αληθινή για μένα

Σχεδόν πάντα

105. 24. Παλιά είχα σημαντικούς λόγους που πήγαινα στην εργασία μου, τώρα πλέον δεν ξέρω γιατί δεν παραιτούμαι.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

Σχεδόν πάντα λάθος για μένα

Σχεδόν πάντα αληθινή για μένα

Στην πορεία της ζωής μας μπορεί να συμβούν αρνητικά γεγονότα, είτε εξαιτίας δικών μας πράξεων, είτε εξαιτίας των πράξεων άλλων ανθρώπων, είτε και λόγω περιστάσεων που δεν μπορούμε να τις ελέγξουμε. Για κάποιο διάστημα μετά από τα γεγονότα αυτά, μπορεί να έχουμε ακόμη αρνητικές σκέψεις ή αισθήματα για τον εαυτό μας, για τους άλλους ή για την κατάσταση. Σκεφτείτε ποιες είναι οι χαρακτηριστικές σας αντιδράσεις σε τέτοια αρνητικά γεγονότα.

Z.
ΣΥΓΧΩ
ΡΗΣΗ

Με βάση την 7-βαθμη κλίμακα, επιλέξτε, δίπλα σε κάθε πρόταση, τον αριθμό που θεωρείτε ότι περιγράφει καλύτερα τον τρόπο με τον οποίο συνηθίζετε να αντιδράτε στον τύπο της αρνητικής κατάστασης που περιγράφει η πρόταση αυτή. Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις. Παρακαλώ, να είστε όσο το δυνατό πιο ειλικρινείς στις απαντήσεις σας.

106. 1. Παρόλο που στην αρχή νιώθω άσχημα όταν τα θαλασσώνω, με τον καιρό μπορώ να χαλαρώσω κάπως.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6 7

Σχεδόν πάντα λάθος για μένα πάντα αληθινή για μένα

Σχεδόν

107. 2. Κρατώ κακία στον εαυτό μου για τα αρνητικά πράγματα που έχω κάνει.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1

2

3

4

5

6

7

Σχεδόν πάντα λάθος για μένα
πάντα αληθινή για μένα

Σχεδόν

108. 3. Το ότι μαθαίνω από τα άσχημα πράγματα που έχω κάνει, με βοηθά να τα ξεπεράσω.

Na επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1		2	3	4	5	6	7
Σχεδόν πάντα λάθος για μένα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Σχεδόν πάντα αληθινή για μένα

109. 4. Είναι, πράγματι, πολύ δύσκολο για μένα να αποδεχτώ τον εαυτό μου από τη στιγμή που τα έχω κάνει θάλασσα.

Na επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1		2	3	4	5	6	7
Σχεδόν πάντα λάθος για μένα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Σχεδόν πάντα αληθινή για μένα

110. 5. Με τον καιρό, κατανοώ τον εαυτό μου για τα σφάλματα που έχω κάνει.

Na επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1		2	3	4	5	6	7
Σχεδόν πάντα λάθος για μένα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Σχεδόν πάντα αληθινή για μένα

111. 6. Δε σταματώ να κριτικάρω τον εαυτό μου για αρνητικά πράγματα που έχω νιώσει, έχω σκεφτεί, έχω πει ή έχω κάνει.

Na επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1		2	3	4	5	6	7
Σχεδόν πάντα λάθος για μένα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Σχεδόν πάντα αληθινή για μένα

112. 7. Τιμωρώ συνέχεια έναν άνθρωπο που έχει κάνει

κάτι το οποίο νομίζω ότι είναι λάθος.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1

2

3

4

5

6

7

Σχεδόν πάντα λάθος για μένα
πάντα αληθινή για μένα

Σχεδόν

113. 8. Με τον καιρό, κατανοώ τους άλλους για τα σφάλματα που έχουν κάνει.

Na επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1	2	3	4	5	6	7	
Σχεδόν πάντα λάθος για μένα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Σχεδόν
πάντα αληθινή για μένα							

114. 9. Παραμένω πολύ σκληρός με τους άλλους που με έχουν πληγώσει.

Na επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1	2	3	4	5	6	7	
Σχεδόν πάντα λάθος για μένα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Σχεδόν
πάντα αληθινή για μένα							

115. 10. Παρόλο που κάποιοι με έχουν πληγώσει στο παρελθόν, τελικά, είμαι ικανός να αντιληφθώ ότι είναι καλοί άνθρωποι.

Na επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1	2	3	4	5	6	7	
Σχεδόν πάντα λάθος για μένα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Σχεδόν
πάντα αληθινή για μένα							

116. 11. Αν κάποιοι μου φέρονται άσχημα, συνεχώς σκέφτομαι άσχημα γι' αυτούς.

Na επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1	2	3	4	5	6	7	
Σχεδόν πάντα λάθος για μένα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Σχεδόν
πάντα αληθινή για μένα							

117. 12. Όταν κάποιος με απογοητεύσει, μπορώ, τελικά, να το ξεπεράσω.

Na επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1	2	3	4	5	6	7	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Σχεδόν πάντα λάθος για μένα
πάντα αληθινή για μένα

Σχεδόν

118. 13. Όταν τα πράγματα δεν πηγαίνουν καλά για λόγους που δεν μπορεί να τους ελέγξει κανείς, φορτώνομαι, κυριολεκτικά, με αρνητικές σκέψεις για το γεγονός αυτό.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1		2	3	4	5	6	7
Σχεδόν πάντα λάθος για μένα πάντα αληθινή για μένα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Σχεδόν

119. 14. Με τον καιρό, μπορώ να κατανοήσω τις κακές στιγμές στη ζωή μου.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1		2	3	4	5	6	7
Σχεδόν πάντα λάθος για μένα πάντα αληθινή για μένα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Σχεδόν

120. 15. Αν είμαι απογοητευμένος από ανεξέλεγκτες καταστάσεις στη ζωή μου, κάνω συνεχώς αρνητικές σκέψεις σχετικά με τις καταστάσεις αυτές.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1		2	3	4	5	6	7
Σχεδόν πάντα λάθος για μένα πάντα αληθινή για μένα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Σχεδόν

121. 16. Τελικά, βρίσκω την ισορροπία με τις άσχημες καταστάσεις της ζωής μου.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1		2	3	4	5	6	7
Σχεδόν πάντα λάθος για μένα πάντα αληθινή για μένα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Σχεδόν

122. 17. Μου είναι, πράγματι, δύσκολο να αποδεχτώ αρνητικές καταστάσεις για τις οποίες δε φταίει κανείς.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1

2

3

4

5

6

7

Σχεδόν πάντα λάθος για μένα
πάντα αληθινή για μένα

Σχεδόν

123. 18. Τελικά, ξεπερνώ τις αρνητικές σκέψεις για τις άσχημες καταστάσεις που είναι πέρα απ' τον έλεγχό μας

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1

2

3

4

5

6

7

Σχεδόν πάντα λάθος για μένα
πάντα αληθινή για μένα

Σχεδόν

Σας ευχαριστώ για τη συμμετοχή σας.

Αυτό το περιεχόμενο δεν έχει δημιουργηθεί και δεν έχει εγκριθεί από την Google.

Google