

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΩΝ & ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ



Διπλωματική Εργασία

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΠΟΓΟΗΤΕΥΣΗ ΚΑΙ ΦΙΛΟΤΙΜΟ

Τάτση Χρυσούλα

Επιβλέπων καθηγητής: Νταλιάνης Φιλόθεος

Πειραιάς, 2023

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΩΝ & ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΕΚΠΟΝΗΣΗΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

«Δηλώνω υπεύθυνα ότι η διπλωματική εργασία για τη λήψη του μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, του Πανεπιστημίου Πειραιώς, στην Οργάνωση και Διοίκηση Επιχειρήσεων: MBA με τίτλο

«ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΠΟΓΟΗΤΕΥΣΗ ΚΑΙ ΦΙΛΟΤΙΜΟ»

έχει συγγραφεί από εμένα αποκλειστικά και στο σύνολό της. Δεν έχει υποβληθεί ούτε έχει εγκριθεί στο πλαίσιο κάποιου άλλου μεταπτυχιακού προγράμματος ή προπτυχιακού τίτλου σπουδών, στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό, ούτε είναι εργασία ή τμήμα εργασίας ακαδημαϊκού ή επαγγελματικού χαρακτήρα.

Δηλώνω επίσης υπεύθυνα ότι οι πηγές στις οποίες ανέτρεξα για την εκπόνηση της συγκεκριμένης εργασίας, αναφέρονται στο σύνολό τους, κάνοντας πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Υπογραφή Μεταπτυχιακού Φοιτητή/ τριας



Όνοματεπώνυμο: Τάτση Χρυσούλα

Ημερομηνία: 4 Δεκεμβρίου 2023

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΩΝ & ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

Διπλωματική Εργασία

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΠΟΓΟΗΤΕΥΣΗ ΚΑΙ ΦΙΛΟΤΙΜΟ

Τάτση Χρυσούλα

Επιτροπή:

Νταλιάνης Φιλόθεος – Αναπληρωτής Καθηγητής (Επιβλέπων)

Μπουραντά Αθανασία – Αναπληρώτρια Καθηγήτρια

Δελούκα-Ιγγλέση Κορνηλία – Ομότιμη Καθηγήτρια

Πειραιάς, 2023

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΠΟΓΟΗΤΕΥΣΗ ΚΑΙ ΦΙΛΟΤΙΜΟ

Περίληψη

Η προσωπικότητα έχει αποτελέσει αντικείμενο εκτεταμένης μελέτης στον κλάδο της οργανωσιακής ψυχολογίας, μιας και επηρεάζει συστηματικά τον τρόπο με τον οποίο συμπεριφέρονται οι άνθρωποι στον χώρο εργασίας τους. Η παρούσα διπλωματική εργασία εξετάζει τη σχέση μεταξύ τριών μεταβλητών στον εργασιακό χώρο. Η πρώτη μεταβλητή είναι το φιλότιμο ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας, η δεύτερη είναι η εργασιακή απογοήτευση και η τρίτη η μεταμέλεια. Η έρευνα επιδιώκει να κατανοήσει τη σχέση μεταξύ των μεταβλητών και να διαπιστώσει τον βαθμό που το φιλότιμο επιδρά στα αισθήματα απογοήτευσης, αλλά και αν αποτελεί προϋπόθεση για τη μεταμέλεια. Τα δεδομένα της έρευνας συλλέχθηκαν μέσω ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου. Απαντήθηκε από 243 ενήλικα εργαζόμενα άτομα όλων των τομέων απασχόλησης, εντός της ελληνικής επικράτειας. Οι συμμετέχοντες ρωτήθηκαν για τα συνυφασμένα με το φιλότιμο χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους και για το είδος της συναισθηματικής σχέσης που έχουν αναπτύξει για την παρούσα εργασία τους, σε επίπεδο απογοήτευσης και μεταμέλειας. Τα αποτελέσματα κατέδειξαν ότι το φιλότιμο δεν επηρεάζεται από δυσμενή συναισθήματα και γεγονότα, ότι η δυναμική της απογοήτευσης ενέχει επιπτώσεις στον ψυχισμό του ατόμου και ότι υπάρχουν σοβαρές πιθανότητες να επέλθει η μεταμέλεια, έπειτα από το αίσθημα της δυσαρέσκειας. Κλείνοντας συζητούνται οι θεωρητικοί και πρακτικοί περιορισμοί και προτείνονται επεκτάσεις για μελλοντική έρευνα.

Λέξεις κλειδιά: Φιλότιμο, Εργασιακή Απογοήτευση, Εργασιακή Μεταμέλεια

EMPLOYEE DISAPPOINTMENT AND PHILOTIMO

Abstract

Personality has been the subject of extensive study in the field of organizational psychology as it systematically influences how people behave in their workplace. This dissertation explores the relationship among three variables in the workplace. The first variable is philotimo as a characteristic of personality, the second is employee disappointment and the third is regret. The research aims to understand the relationship between these variables and assess the extent to which philotimo influences feelings of employee disappointment and serves as a precondition for regret. Data for the research were collected through an electronic questionnaire answered by 243 adult participants from various employment sectors within the Greek territory. Participants were questioned about the philotimo-related characteristics of their personality and the type of emotional relationship they have developed regarding their current job, in terms of disappointment and regret. Results indicated that philotimo is not influenced by negative emotions and events. Moreover, the dynamics of employee disappointment have consequences on an individual's psychology, and there is a substantial likelihood of regret following a sense of disappointment. In conclusion, theoretical and practical limitations are discussed, and suggestions for future research extensions are proposed.

Keywords: Philotimo, Employee Disappointment, Employee Regret

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή μου, κύριο Νταλιάνη Φιλόθεο, πρωτίστως για την τιμή της συνεργασίας μας και, δευτερευόντως, για την αμέριστη υπομονή, την επίβλεψη και την καθοδήγησή του. Θα ήθελα, επίσης, να ευχαριστήσω πολύ την οικογένειά μου για όλη της τη στήριξη. Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσοι συμμετείχαν στη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου μου· η συμβολή τους ήταν ουσιαστικής σημασίας για την έρευνά μου.

Καταστάσεις Πινάκων και Διαγραμμάτων

ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΠΙΝΑΚΩΝ

		Σελίδα
Πίνακας 1:	Γενικά Στοιχεία Ερωτηματολογίου	19
Πίνακας 2:	Δείκτες Αξιοπιστίας Cronbach (α)	24
Πίνακας 3:	Ηλικία Δείγματος	25
Πίνακας 4:	Μέσοι Όροι και Τυπικές Αποκλίσεις Μεταβλητών	29
Πίνακας 5:	Μέσοι Όροι και Τυπικές Αποκλίσεις Ερωτήσεων Φιλότημου	29
Πίνακας 6:	Μέσοι Όροι και Τυπικές Αποκλίσεις Ερωτήσεων Εργασιακής Απογοήτευσης	30
Πίνακας 7:	Μέσοι Όροι και Τυπικές Αποκλίσεις Ερωτήσεων Εργασιακής Μεταμέλειας	31
Πίνακας 8:	Φιλότημο Βάσει Φύλου Δείγματος	33
Πίνακας 9:	Ανάλυση Απαντήσεων Δείγματος – Κλίμακας Φιλότημου	33
Πίνακας 10:	Φιλότημο Βάσει Επιπέδου Εκπαίδευσης Δείγματος	34
Πίνακας 11:	Φιλότημο Βάσει Οικογενειακής Κατάστασης Δείγματος	35
Πίνακας 12:	Ιεραρχική Θέση Δείγματος	36
Πίνακας 13:	Τομέας Απασχόλησης Δείγματος	37
Πίνακας 14:	Εργασιακή Απογοήτευση και Μεταμέλεια Βάσει Φύλου Δείγματος	38
Πίνακας 15:	Εργασιακή Απογοήτευση Βάσει Βαθμίδας Εκπαίδευσης Δείγματος	38
Πίνακας 16:	Εργασιακή Μεταμέλεια Βάσει Βαθμίδας Εκπαίδευσης Δείγματος	39
Πίνακας 17:	Εργασιακή Απογοήτευση Βάσει Οικογενειακής Κατάστασης Δείγματος	40
Πίνακας 18:	Εργασιακή Μεταμέλεια Βάσει Οικογενειακής Κατάστασης Δείγματος	40
Πίνακας 19:	Εργασιακή Απογοήτευση Βάσει Ιεραρχικής Θέσης Δείγματος	41
Πίνακας 20:	Εργασιακή Μεταμέλεια Βάσει Ιεραρχικής Θέσης Δείγματος	41
Πίνακας 21:	Εργασιακή Απογοήτευση Βάσει Τομέα Απασχόλησης Δείγματος	42
Πίνακας 22:	Εργασιακή Μεταμέλεια Βάσει Τομέα Απασχόλησης Δείγματος	42
Πίνακας 23:	Συσχετίσεις Μεταβλητών Δείκτη Pearson	45
Πίνακας 24:	Σύνοψη Μοντέλου Πρώτης Ερευνητικής Υπόθεσης	46

Πίνακας 25:	Ανάλυση ANOVA Πρώτης Ερευνητικής Υπόθεσης	46
Πίνακας 26:	Ανάλυση Απλής Γραμμικής Πρώτης Ερευνητικής Υπόθεσης	47
Πίνακας 27:	Σύνοψη Μοντέλου Δεύτερης Ερευνητικής Υπόθεσης	48
Πίνακας 28:	Ανάλυση ANOVA Δεύτερης Ερευνητικής Υπόθεσης	48
Πίνακας 29:	Ανάλυση Απλής Γραμμικής Δεύτερης Ερευνητικής Υπόθεσης	48
Πίνακας 30:	Σύνοψη Μοντέλου Τρίτης Ερευνητικής Υπόθεσης	49
Πίνακας 31:	Ανάλυση ANOVA Τρίτης Ερευνητικής Υπόθεσης	49
Πίνακας 32:	Ανάλυση Απλής Γραμμικής Τρίτης Ερευνητικής Υπόθεσης	49

ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

		Σελίδα
Διάγραμμα 1:	Φύλο Δείγματος	25
Διάγραμμα 2:	Οικογενειακή Κατάσταση Δείγματος	26
Διάγραμμα 3:	Επίπεδο Εκπαίδευσης Δείγματος	26
Διάγραμμα 4:	Τομέας Απασχόλησης Δείγματος	27
Διάγραμμα 5:	Τρέχουσα Ιεραρχική Θέση Δείγματος	27
Διάγραμμα 6:	Τρέχων Κλάδος Απασχόλησης Δείγματος	28
Διάγραμμα 7:	Μοντέλο Πρώτης Ερευνητικής Υπόθεσης	46
Διάγραμμα 8:	Μοντέλο Δεύτερης Ερευνητικής Υπόθεσης	47
Διάγραμμα 9:	Μοντέλο Τρίτης Ερευνητικής Υπόθεσης	49

Περιεχόμενα

	Σελίδα
Περίληψη	iv
Ευχαριστίες	vi
Κατάσταση Πινάκων και Διαγραμμάτων	vii
Κατάσταση Πινάκων	vii
Κατάσταση Διαγραμμάτων	viii
Κεφάλαιο 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
Κεφάλαιο 2: ΦΙΛΟΤΙΜΟ	5
2.1 Φιλότημο: Ορισμός	5
2.2 Φιλότημο και Πολιτισμός: Ιστορική Αναδρομή	6
2.3 Φιλότημο, Κουλτούρα και Κοινωνία	9
2.4 Φιλότημο και Εργασία	10
Κεφάλαιο 3: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΠΟΓΟΗΤΕΥΣΗ ΚΑΙ ΜΕΤΑΜΕΛΕΙΑ	12
3.1 Εργασιακή Απογοήτευση	12
3.2 Σχέση Εργασιακής Απογοήτευσης και Ικανοποίησης	13
3.3 Εργασιακή Μεταμέλεια	14
Κεφάλαιο 4: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	17
4.1 Δειγματοληψία	17
4.1.1 Ποσοτική Ανάλυση	17
4.1.2 Ερωτηματολόγιο Έρευνας	17
4.1.3 Παράγοντες Προσδιορισμού Πληθυσμού Δείγματος	18
4.1.4 Γενικά Στοιχεία Ερωτηματολογίου	18
4.2 Κλίμακες Μέτρησης	19
4.2.1 Κλίμακα Μέτρησης Φιλότημου	19
4.2.2 Κλίμακα Μέτρησης Εργασιακής Μεταμέλειας και Απογοήτευσης	21
4.2.3 Έλεγχος Αξιοπιστίας Μεταβλητών	23
Κεφάλαιο 5: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	25

5.1 Δημογραφικά Στοιχεία Συμμετεχόντων	25
5.2 Μέσοι Όροι και Τυπικές Αποκλίσεις Μεταβλητών	28
5.3 Ανάλυση Φιλότιμου Βάσει Δημογραφικών Χαρακτηριστικών	32
5.4 Ανάλυση Εργασιακής Απογοήτευσης και Μεταμέλειας Βάσει Δημογραφικών Χαρακτηριστικών	37
5.5 Συσχετίσεις Μεταβλητών	42
5.6 Ανάλυση Απλών Γραμμικών Παλινδρομήσεων	46
Κεφάλαιο 6: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	51
6.1 Ανασκόπηση Αποτελεσμάτων και Συμπεράσματα	51
6.2 Περιορισμοί Έρευνας	53
6.3 Προτάσεις για Μελλοντική Έρευνα	54
6.4 Πρακτικές Προεκτάσεις	55
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ	57
Ξένη Βιβλιογραφία	57
Ελληνική Βιβλιογραφία	62
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	64
Ερωτηματολόγιο	64

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η προσωπικότητα έχει αποτελέσει αντικείμενο εκτεταμένης μελέτης στον κλάδο της οργανωσιακής ψυχολογίας, καθώς ασκεί συστηματική επίδραση στον τρόπο που συμπεριφέρονται οι άνθρωποι στον εργασιακό τους χώρο. Η ψυχολογία διαδραματίζει αναπόδραστο ρόλο στην αποδοτικότητα και την παραγωγικότητα των εργαζομένων (Massoudi & Hamdi, 2017), καθώς επηρεάζεται από το ευρύτερο εργασιακό περιβάλλον και τις διαπροσωπικές σχέσεις (McCrae, 2011). Για τον λόγο αυτό, εξαιρετικής σημασίας κρίνεται η ύπαρξη υγιών εργασιακών περιβαλλόντων, προκειμένου να ενισχυθεί η αποτελεσματικότητα των μελών και, γενικότερα, του οργανισμού. Καθίσταται σαφές ότι η εύρυθμη λειτουργία ενός οργανισμού δεν εξαρτάται μόνο από τους υλικούς του πόρους, αλλά και από το ανθρώπινο δυναμικό του. Όλο και περισσότερες επιχειρήσεις συνειδητοποιούν την ουσιαστικής σημασίας δημιουργία υγιών και ποιοτικών εργασιακών περιβαλλόντων.

Με γνώμονα αυτήν την παραδοχή, αντικείμενο ενδιαφέροντος αποτέλεσε η μελέτη ενός επιθυμητού χαρακτηριστικού της προσωπικότητας των ατόμων· του φιλότιμου. Ταυτόχρονα, για την παρούσα μελέτη εγκολπώνεται εκτός από τη μεταβλητή της εργασιακής απογοήτευσης και μια επιπλέον μεταβλητή· τη μεταμέλεια. Οι μεταβλητές είναι συνυφασμένες με τα αρνητικά συναισθήματα που προκύπτουν από τη εργασία. Μέσω του συνδυασμού των μεταβλητών επιδιώκεται να κατανοηθεί η σχέση τους και να διαπιστωθεί ο βαθμός που το φιλότιμο επιδρά στα αισθήματα απογοήτευσης, αλλά και αν αποτελεί προϋπόθεση για τη μεταμέλεια.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι παρά την αυξανόμενη έρευνα στον τομέα της προσωπικότητας και της εργασιακής ψυχολογίας, ελάχιστη προσοχή έχει δοθεί στις μεταβλητές της εργασιακής απογοήτευσης και μεταμέλειας. Από την άλλη, μηδαμινή ήταν η βιβλιογραφία για το φιλότιμο και την εργασιακή συμπεριφορά, καθιστώντας την παρούσα μελέτη πρωτότυπη. Σε αυτό το πλαίσιο, η παρούσα εργασία επιχειρεί να γεφυρώσει αυτό το κενό, παρουσιάζοντας ένα νεοσύστατο πλαίσιο εξέτασης που συνδυάζει αυτές τις τρεις μεταβλητές και προσθέτει μια επιπλέον διάσταση στο εργασιακό ερευνητικό πεδίο. Έτσι, επιχειρείται η κατανόηση της σχέσης και των παραμέτρων στην προσωπικότητα και την εργασιακή επίδοση.

Γενικότερα, το φιλότιμο αντιπροσωπεύει μια λέξη-σύμβολο. Έχει επιδράσει καταλυτικά στη διαμόρφωση της ελληνικής ταυτότητας. Εκστομίστηκε από τους μεγαλύτερους διανοητές. Είναι ο καρπός της δημοκρατίας. Είναι το αντίκρισμα της πρακτικής της σοφίας και το λίκνο του ελληνικού ανθρωποκεντρικού πολιτισμού (Sirigos, 2014). Μία λέξη πολύπλοκη, αλλά με εύπλαστο νόημα. Εσωκλείει το «εγώ» και το «εμείς». Μία λέξη μοναδική στο είδος της και αδύνατη να μεταφραστεί πέραν του ελληνικού λεξιλογίου (Mantzios, 2021). Η εξέταση και η ανάλυση αυτής της μεταβλητής προτιμήθηκε γιατί σε ένα «σήμερα» που οι υλικές ανάγκες εξυψώνονται, οι άυλες ανάγκες υποβιβάζονται.

Παρόλα αυτά, η ερευνητική δραστηριότητα στο πεδίο απεδείχθη σπάνια, κυρίως λόγω της δυσκολίας μιας σαφούς ερμηνευτικής προσέγγισης. Η πολυμορφία της έννοιας (Vassiliou & Vassiliou, 1973) καθιστά δύσκολο τον καθορισμό των χαρακτηριστικών που πλαισιώνουν ένα άτομο με υψηλά επίπεδα φιλότιμου (Mantzios, 2021). Για τον ορισμό δημιουργούνται αντιφάσεις, καθώς ορισμένοι ερευνητές υποστηρίζουν ότι η έννοια της λέξης υπερβαίνει την κυριολεκτική της μετάφραση (φιλότιμον < αρχαία ελληνική φιλέω + τιμή: αγάπη της τιμής). Το χάσμα αυτό ενέπνευσε το ενδιαφέρον του Mantzios (2021) να αναπτύξει ένα αξιόπιστο εργαλείο μέτρησης της μεταβλητής.

Το φιλότιμο ενσωματώνει τις αξίες της ανιδιοτέλειας, της εντιμότητας και της ηθικής (Mantzios, 2021). Πρόκειται για αρετές που απαλλάσσουν από κάθε μορφής νοσηρότητα εντός του εργασιακού περιβάλλοντος και επικουρούν στην παραγωγικότητα και την αποδοτικότητα των εργαζομένων (Loretto, 2018; Massoudi & Hamdi, 2017). Η διερεύνηση του βαθμού ύπαρξης του φιλότιμου στους ανθρώπους και η επιρροή του στην εργασιακή συμπεριφορά φάνηκε ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα για την παρούσα μελέτη.

Οι μεταβλητές της εργασιακής απογοήτευσης και μεταμέλειας σχετίζονται με τις πτυχές της ανθρώπινης ψυχολογίας και συμπεριφοράς εντός του εργασιακού πλαισίου. Η εργασιακή απογοήτευση είναι μία συναισθηματική κατάσταση με τέτοιο βάθος και δυναμική που επηρεάζει σημαντικά τους ανθρώπους (Tan et al., 2021). Οι επιπτώσεις της είναι συναισθηματικές, ψυχολογικές και φυσικές (Elliot & Covington, 2011) και η επιρροή της εκτείνεται, όχι μόνο στον εργασιακό, αλλά και στον προσωπικό βίο. Η μεταμέλεια εκδηλώνεται ως το αποτέλεσμα μιας απογοήτευσης (Howard & Smith,

2021). Αποτελεί ένα από τα πιο έντονα και συχνά αρνητικά συναισθήματα στους ανθρώπους και επιδρά σε αυτούς εντός και εκτός της εργασίας (Verruggen & van Emmerik, 2020). Η ανάλυση αυτών των μεταβλητών προτιμήθηκε εξαιτίας του κεντρικού ρόλου που διαδραματίζει ο εργασιακός χώρος στην ανθρώπινη ζωή και τα συναισθήματα της δυσaréσκειας και της λύπης αποτελούν τα πιο συχνά διακριτά αρνητικά αισθήματα στους ανθρώπους (Ashkanasy & Dorris, 2017).

Οι πρώιμες έρευνες στον επιστημονικό κόσμο διαχώρισαν τη φύση αυτών των δύο συναισθημάτων (Zeelenberg & Pieters, 1999, 2004; Zeelenberg et al., 1998). Στις σύγχρονες μελέτες, όμως, οι δύο μεταβλητές αντιμετωπίζονται σαν ισοδύναμες συναισθηματικές καταστάσεις (Li et al., 2018). Αυτό οφείλεται στην έλλειψη υποστηριζόμενης κλίμακας που να αποδεικνύει εμπειρικά τη μοναδικότητά τους. Ορμώμενοι από αυτό το ερευνητικό κενό, οι Howard και Smith (2021) επεδίωξαν την ανάπτυξη ψυχομετρικά ισχυρών και έγκυρων κλιμάκων, με σκοπό την προώθηση της εμπειρικής έρευνας αυτών των δύο συναισθημάτων στον χώρο εργασίας (Howard & Smith, 2021). Ενσωματώνοντας το θεωρητικό πλαίσιο του κινήτρου προσέγγισης-αποφυγής (Elliot, 1999) εξήγησαν τους διαφορετικούς μηχανισμούς που ενεργοποιούνται στην απογοήτευση και τη μεταμέλεια, αποδεικνύοντας ότι αποτελούν μοναδικά διακριτικά συναισθήματα με σημαντικές επιπτώσεις για τους οργανισμούς.

Εξηγώντας τις εννοιολογικά ξεχωριστές φύσεις της απογοήτευσης και της μεταμέλειας και υποδεικνύοντας ότι οδηγούν τους εργαζομένους σε διαφορετικές αντιδράσεις (Howard & Smith, 2021), μπόρεσαν να καταστήσουν σαφείς τις επιδράσεις των δύο μεταβλητών στη συμπεριφορά των υπαλλήλων (Elliot, 1999; Elliot & Covington, 2001). Παρατηρήθηκε ότι και στις δύο συναισθηματικές καταστάσεις, όταν υφίστανται, δημιουργούνται αποκλίνουσες συμπεριφορές από τους εργαζομένους, με την απογοήτευση να συνδέεται με υψηλό ρυθμό αποχώρησης των υπαλλήλων από την επιχείρηση (Howard & Smith, 2021).

Συνολικά, η προαγωγή της ευημερίας συνιστά θεμέλιο λίθο της σύγχρονης ψυχολογίας (McCrae, 2011). Η θετική ψυχολογία υποστηρίζει ότι τα επιθυμητά χαρακτηριστικά προσωπικότητας και στάσεις βελτιώνουν τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι αντιλαμβάνονται τον εαυτό τους και τον κόσμο (Mantzios, 2021). Αυτό αντανακλάται στον όρο του Φιλότιμου (Sirigos, 2014). Επιπλέον, η εργασιακή απογοήτευση και μεταμέλεια αποτελούν κρίσιμες διαστάσεις που επηρεάζουν την

αποδοτικότητα των ατόμων και την ομαλή λειτουργία των επιχειρήσεων. Η έρευνα αναδεικνύει τη σύνθετη δυναμική της προσωπικότητας και των εργασιακών συναισθημάτων.

Έτσι, η παρούσα διπλωματική έρευνα εξετάζει τρεις μεταβλητές που αφορούν τον ανθρώπινο παράγοντα στον εργασιακό χώρο. Επιδιώκει να κατανοήσει την πολύπλοκη σχέση μεταξύ των μεταβλητών και να διαπιστώσει τον βαθμό του αντίκτυπού τους στην εργασιακή απόδοση και την ανθρώπινη συμπεριφορά. Πέρα από τη θεωρητική ανάλυση, η παρούσα εργασία στηρίζεται και σε εμπειρικά δεδομένα, προσφέροντας μια σφαιρική εικόνα του πώς οι μεταβλητές διαμορφώνουν την εργασιακή πραγματικότητα.

Στο δεύτερο κεφάλαιο αναλύεται ο όρος του Φιλότημου. Προσεγγίζεται εννοιολογικά, ιστορικά, κοινωνικά και εργασιακά. Στο τρίτο κεφάλαιο αναφέρονται οι μεταβλητές της εργασιακής απογοήτευσης και μεταμέλειας. Εξηγούνται ερμηνευτικά και αναλύονται οι επιπτώσεις που ενέχουν στο άτομο. Στο τέταρτο κεφάλαιο αναλύεται η μεθοδολογία. Στο πέμπτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της στατιστικής ανάλυσης από τα δεδομένα που πάρθηκαν σε σχετική δειγματοληπτική έρευνα. Στο έκτο κεφάλαιο γίνεται ανασκόπηση των αποτελεσμάτων, εκπορεύονται συμπεράσματα, αναφέρονται οι περιορισμοί και διατυπώνονται πρακτικές και ερευνητικές προτάσεις για περαιτέρω εξέταση.

2. ΦΙΛΟΤΙΜΟ

2.1 Φιλότημο: Ορισμός

Το φιλότιμο συνιστά μια αρχέτυπη ελληνική αξία, που περικλείει και αναδεικνύει την πολυπλοκότητα της ανθρώπινης φύσης. Αφορά μια αξία που διαπερνά την κουλτούρα, τον πολιτισμό, την παράδοση και την κοινωνία. Αποτέλεσε τη βάση επιρροής στο ελληνικό κοινωνικό-πολιτικό-οικονομικό γίγνεσθαι (Mantzios, 2021). Πρόκειται για μία έννοια, η οποία εσωκλείει μια πληθώρα αξιών και για αυτό την καθιστά δύσκολη ως προς το να οριστεί επακριβώς (Vassiliou & Vassiliou, 1973). Οι αρχαίοι Έλληνες διέθεταν την ευφυΐα στο να περιγράφουν και να προσδίδουν νόημα σε έννοιες με ιδιαίτερες και πολύπλοκες αποχρώσεις (Sirigos, 2014). Με τον όρο του φιλότιμου συνδύασαν τις έννοιες της αξιοπρέπειας, της ακεραιότητας, της αφοσίωσης, της ηθικής, του θάρρους, της θυσίας, της ταπεινότητας, της τιμής και της υπευθυνότητας (Sirigos, 2014; Adamopoulos 1977; Vassiliou & Vassiliou 1973).

Το φιλότιμο εκδηλώνεται ποικιλοτρόπως στις διάφορες πτυχές της ζωής ενός ανθρώπου. Ωστόσο, ακριβώς λόγω της πολυπλοκότητας του όρου δύναται να διαφέρει και να ερμηνεύεται διαφορετικά από άτομο σε άτομο, αναλογικά των προσωπικών αξιών και πεποιθήσεων αυτών (Vassiliou & Vassiliou, 1973; Mantzios, 2021). Μολαταύτα, με βάθος τόσο πολιτισμικού όσο και πνευματικού πλούτου, το φιλότιμο συνιστά έναν διακριτό παράγοντα της ανθρώπινης εξέλιξης και αναδεικνύει την ουσιαστική του θέση στον χορό των ανθρωπίνων αξιών.

Οι Vassiliou και Vassiliou (1973) πραγματοποίησαν μία έρευνα με σκοπό να δώσουν έναν σαφή ορισμό για το τί εστί φιλότιμο. Η έρευνα απευθύνθηκε σε Έλληνες. Τα ευρήματα κατέδειξαν ότι οι συμμετέχοντες ταύτιζαν το φιλότιμο, πρωτίστως, με την ειλικρίνεια. Εν συνεχεία, ακολουθούσαν κατά σειρά οι έννοιες του σεβασμού, της αγάπης, της ευσυνειδησίας, του καθήκοντος και της ηθικής (Vassiliou & Vassiliou, 1973). Αυτό σημαίνει ότι η αίσθηση της ανησυχίας, σε έναν φιλότιμο άνθρωπο, εκδηλώνεται με ειλικρινή έκφραση αγάπης, φροντίδας, εμπιστοσύνης και αλληλεγγύης (Vassiliou & Vassiliou, 1973; Mantzios, 2021).

Για την παρούσα μελέτη ακολουθείται ο ορισμός που έδωσε ο Mantzios (2021) για το φιλότιμο. Το φιλότιμο, δηλαδή, αποτελεί τη δέσμευση σε ανιδιοτελείς πράξεις, οι οποίες ευθυγραμμίζονται από την αίσθηση της ηθικής ταυτότητας. Έτσι, το φιλότιμο περιγράφει τη ρύθμιση της συμπεριφοράς για τη διατήρηση ενός καλού και έντιμου χαρακτήρα.

2.2 Φιλότιμο και Πολιτισμός: Ιστορική Αναδρομή

Το φιλότιμο τέθηκε ως θεμέλιος λίθος της κοινωνίας του αρχαίου ελληνικού πολιτισμού. Αναφερόταν στην ανάγκη για τον αποτελεσματικό σεβασμό του ατόμου προς τον ίδιο του τον εαυτό, την κοινωνία και τους θεούς, προωθώντας την αξία της προσήλωσης στο κοινό καλό και την ανάπτυξη υψηλών ηθικών αρετών (Παπαδής, 2009). Συνέβαλλε στη διαμόρφωση μιας ισορροπημένης και ηθικής προσέγγισης στη ζωή, ενώ ταυτόχρονα ενθαρρυνόταν η ανάπτυξη του ατόμου προς τη βέλτιστη εκδοχή και τον εξευγενισμό του (Παπαδής, 2006). Η έννοια της φιλοτιμίας διατυπώθηκε μέσα από τη φιλοσοφία, την πολιτική, τη λογοτεχνία και την τέχνη (Παπαδής, 2009; Πέτρου, 2011; Λυπουρλής, 2002).

Στη φιλοσοφία, η έννοια της φιλοτιμίας συνδεόταν με την προσπάθεια επίτευξης της αρετής και της σοφίας. Οι αρχαίοι φιλόσοφοι εξέταζαν την ηθική συμπεριφορά και την εσωτερική αρμονία με στόχο την ανώτερη πνευματική εξέλιξη. Ορισμένοι από τους αρχαίους Έλληνες φιλοσόφους που ασχολήθηκαν με συναφή θέματα που συνδέονται με τον όρο του φιλότιμου είναι ο Πλάτων και ο Αριστοτέλης, ως τα επιφανέστερα παραδείγματα αρχαίων συγγραφέων.

Ο Πλάτων (427-347 π.Χ.) ήταν από τους πιο επιφανείς αρχαίους Έλληνες φιλοσόφους και μαθητής του Σωκράτη. Στα έργα του συζήτησε για τις ηθικές αξίες και τις αρετές. Επί παραδείγματι, στην «Πολιτεία», στον «Πρωταγόρα» και στους «Νόμοι» αναφέρεται σε αξίες όπως η δικαιοσύνη, η σοφία, η τιμή, η φιλοδοξία και η ευγένεια.

Ο Αριστοτέλης (384-322 π.Χ.) ήταν μαθητής του Πλάτωνα και αργότερα δάσκαλος στην Ακαδημία, τη σχολή του Πλάτωνα. Υπέρμαχος υπερασπιστής της

αλήθειας και της θυσίας πάσης φύσεως συμφερόντων προκειμένου να σωθεί αυτή.¹ Ασχολήθηκε εκτενώς με την ηθική φιλοσοφία στην έρευνά του, τα «*Ἠθικά Νικομάχεια*». Αναφέρεται στην ευδαιμονία (*εὐδαιμονία*) του ανθρώπου, η οποία αντιστοιχεί στην τέλεια και ύψιστη αρετή. Διαμορφώνεται μέσω προσωπικής προσπάθειας και συνεχούς εξάσκησης. Αντιπροσωπεύει το αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης του χαρακτήρα του ανθρώπου (*ἐπιθυμητικόν*) μέσω των ηθικών αρετών και του απόλυτα λογικού μέρους της ψυχής του ανθρώπου (*λόγον ἔχον*) που σχετίζεται με τις διανοητικές αρετές (όπως σοφία, φρόνηση, ανδρεία) (Παπαδής, 2006) για να φτάσει στο επίπεδο της μεγαλοψυχίας. Οι έννοιες αυτές δύνανται να ερμηνευτούν, εξίσου, με την έννοια του φιλότιμου.²

Στην πολιτική, το φιλότιμο αποτέλεσε ένα κρίσιμο, επιδραστικό και αναπόσπαστο στοιχείο της συμπεριφοράς των πολιτών. Ενίσχυε την προσήλωσή τους προς τον δημόσιο βίο και προς την πόλη. Οι αρχαίοι Έλληνες έδιναν μεγάλη σημασία στην τιμή, την αξιοπρέπεια και την εκτίμηση που αποκτούσαν από τους συνανθρώπους τους. Η ανάληψη ευθυνών και η επίτευξη αρετών, όπως η δικαιοσύνη, η ανδρεία, η σοφία και η φρόνηση αντιμετωπιζόνταν ως προτεραιότητες του καλοκάγαθου άντρα. Έτσι, το φιλότιμο καθίστατο ουσιώδες στην πολιτική δράση και επηρέαζε τη συμπεριφορά των ατόμων στην πολιτική σφαίρα (Παπαδής, 2009).

Οι αρχαίοι Έλληνες θεωρούσαν ότι η συμμετοχή και η αφοσίωση στην πολιτική ζωή ήταν καθήκον και ευθύνη του πολίτη προς την πόλη του. Αναμενόταν από τους πολίτες να εκπροσωπούν τα συμφέροντα της πόλης τους με φιλότιμο, επιμελώντας και προάγοντας το κοινό καλό. Αυτό, συχνά, συνεπάγετο με τη συμμετοχή σε δημόσιες συζητήσεις, στην ανάληψη αξιών προς υπηρετήση της κοινότητας και στην προστασία της πόλης από εσωτερικούς και εξωτερικούς κινδύνους. Απόρροια της επίτευξης αυτών των αρετών ήταν, σε τελική ανάλυση, η ανάγκη ικανοποίησης που προέκυπτε για να αποκομίσουν σεβασμό, τιμή και εκτίμηση (Παπαδής, 2009).

¹ «*καὶ δεῖν ἐπὶ σωτηρίᾳ γε τῆς ἀληθείας καὶ τὰ οἰκεῖα ἀναιρεῖν, ἄλλως τε καὶ φιλοσόφους ὄντας· ἀμφοῖν γὰρ ὄντων φίλον ὅσιον προτιμᾶν τὴν ἀλήθειαν.*», *Ἠθικά Νικομάχεια* 1096a [VI] – (μτφρ.: είναι ανάγκη— να είμαστε έτοιμοι ακόμη και τις πιο προσωπικές μας αντιλήψεις να ανατρέσουμε, αν είναι με τον τρόπο αυτό να σωθεί η αλήθεια — έναν λόγο παραπάνω αφού είμαστε και φιλόσοφοι: έχοντας κανείς να διαλέξει ανάμεσα σε δύο φίλους, έχει το ιερό χρέος να προτιμήσει την αλήθεια.).

² Ο Επίκουρος (341-270 π.Χ.), ο Εφέσιος (περ. 500 π.Χ.), ο Δημόκριτος (περ. 5ο/4ο αιώνα π.Χ.), ο Επίκτητος (50-138 μ.Χ.), ο Λεύκιος Ανναίος Σενέκας (4 π.Χ.-65 μ.Χ.) και ο Μάρκος Αυρήλιος (121-180 μ.Χ.) ασχολήθηκαν, επίσης, με την έννοια της ευδαιμονίας.

Στη λογοτεχνία, το φιλότιμο αποτυπωνόταν μέσα από μύθους, ποιήματα, διηγήματα, ιστοριογραφίες και τραγωδίες. Μέσα σε αυτά παρουσιάζονταν οι αλληπάλληλες συγκρούσεις μεταξύ των προσωπικών συμφερόντων και της κοινωνικής αναγνώρισης. Ο Ευριπίδης (480-406 π.Χ.) στις τραγωδίες του συχνά εξέταζε τις ανθρώπινες αρετές, αξίες, αμαρτίες και επιθυμίες, μέσω ηθικών και ψυχολογικών ζητημάτων και διλημμάτων. Χαρακτηριστικά παραδείγματα αυτών των τραγωδιών του είναι ο «Ιππόλυτος» και η «Μήδεια». Ο Θουκυδίδης (460-395 π.Χ.) στο έργο του «Ιστορία» ανέδειξε σημαντικά ηθικά και πολιτικά ζητήματα που επηρέασαν τις αποφάσεις και τις πράξεις των πολιτικών και των στρατηγών. Η άσκηση εξουσίας, η φιλοδοξία, η τιμή, η επιθυμία για εξουσία, κύρος και επιτυχία σε συνδυασμό με τις εσωτερικές συγκρούσεις, εξετάστηκαν από φιλοσοφική σκοπιά.

Ο Όμηρος (9ος-8ος αιώνας π.Χ.) ποιητής των επών «Ιλιάδα» και «Οδύσσεια» ανέδειξε τον αγώνα των ηρώων για την επίτευξη τιμής και αξίας. Ο Πίνδαρος (522-443 π.Χ.) στα έργα του έγραφε για νικητές αθλητές, πολιτικούς και, γενικότερα, για επιτυχημένους ανθρώπους· ανθρώπους υποδείγματα τιμής, αρετής, φιλοδοξίας, αξιοπρέπειας, θάρρους και ευγνωμοσύνης. Μέσω των ηρώων με τους οποίους καταπιανόταν προέβαλλε τη φιλοτιμία ως την προσπάθεια για επιτυχία και αναγνώριση.

Στην τέχνη, το φιλότιμο αντικατοπτριζόταν μέσα από την προσπάθεια των καλλιτεχνών να δημιουργήσουν διαχρονικότητα μέσα από τα έργα τους. Σκοπός τους ήταν να κερδίσουν τον σεβασμό και την εκτίμηση της κοινότητας. Μέσω της γλυπτικής και της αρχιτεκτονικής οι καλλιτέχνες προσπαθούσαν, όχι μόνο να επιδείξουν την ικανότητα και την αισθητική τους δεξιότητες, αλλά και να παράσχουν κάτι εξαιρετικό για την πόλη τους. Με τα έργα τους προέβαλλαν την αξία και το κύρος της κοινότητάς τους και, παράλληλα, δημιουργούσαν υστεροφημία στις επόμενες γενεές (Πέτρου, 2011).

Κατά την περίοδο της μεσαιωνικής εποχής, η έννοια του φιλότιμου έχασε τη δυναμική που είχε στην αρχαία Ελλάδα. Οι διάφορες πολιτικοοικονομικές και θρησκευτικές αλλαγές, διαμόρφωσαν τον τρόπο ζωής των ανθρώπων στον ευρωπαϊκό κόσμο (Παναγιωτόπουλος, 2008). Κάτι που επηρέασε και το ελληνικό γίγνεσθαι. Κατά τη διάρκεια της Βυζαντινής Αυτοκρατορίας οι αξίες και οι αρετές σχετίζονταν με την ανιδιοτέλεια, την ηθική ακεραιότητα, την αφοσίωση στην πατρίδα και το κοινό καλό. Ο όρος ταυτιζόταν πιο πολύ με την πίστη και τη θρησκεία. Η προσήλωση στη θρησκεία είχε ως αποτέλεσμα οι άνθρωποι να ακολουθούν τον λόγο του Θεού και να είναι πιστοί

σε αυτόν. Ο θρησκευτικός λόγος επηρέαζε έμμεσα τη συμπεριφορά των ανθρώπων. Μέσα από τα κείμενα της Αγίας Γραφής και της Καινής Διαθήκης, τονιζόταν η αξία της ηθικής, της καλοσύνης, του αγαθού και του αληθινού (Βάμβας, 2020), που συνδέονταν άμεσα με το φιλότιμο.³ Πιθανόν η χρήση του όρου στη Βίβλο να εδραίωσε την υπόστασή του στη σύγχρονη ελληνική κουλτούρα.

Στο πέρασμα των αιώνων, επανεμφανίζεται η έννοια του φιλότιμου. Αποτέλεσε τον βασικό κινητήριο μοχλό των επαναστατών, κατά τη διάρκεια της Ελληνικής Επανάστασης του 1821. Ο αγώνας της ανεξαρτησίας, από την Οθωμανική Αυτοκρατορία, βασίστηκε στην αγάπη για την πατρίδα, την ανιδιοτέλεια και την αντίσταση απέναντι στην αδικία του οθωμανικού καθεστώτος. Οι αρχαίες ελληνικές αξίες και τα ιδανικά ενέπνευσαν τους επαναστάτες και συνέβαλαν καταλυτικά στην επιτυχία του αγώνα (Sirigos, 2014; Monteiro, 2010).

2.3 Φιλότιμο, Κουλτούρα και Κοινωνία

Παρά το γεγονός ότι η κοινωνία έχει εξελιχθεί και έχει διαφοροποιηθεί από τους μνημονευθέντες αιώνες της αρχαίας Ελλάδας, το φιλότιμο εξακολουθεί να αποτελεί σημαντικό χαρακτηριστικό της σύγχρονης κουλτούρας και κοινωνίας. Αφορά έναν σιωπηλό κώδικα συμπεριφοράς για την εντιμότητα των ανθρώπων (Mantzios, 2021). Μέσω του φιλότιμου ενισχύεται η ειλικρίνεια, η ενσυναίσθηση, η ευγνωμοσύνη και η ηθική (Adamopoulos, 1977). Πρόκειται για αξίες που υπερβαίνουν το προσωπικό συμφέρον και βασίζονται στο να πράττει κάποιος το σωστό και το έντιμο. Σαν συνέπεια αυτού, το άτομο νιώθει υπόλογο για τις πράξεις του, όχι μόνο προς τον ίδιο του τον εαυτό, αλλά και στην οικογένειά του, την κοινωνία του, την ιστορία του και την κληρονομιά του (Vassiliou & Vassiliou, 1973; Adamopoulos, 1977).

Το φιλότιμο αποτυπώνεται μέσα από την έκφραση σεβασμού, εκτίμησης και ευαισθησίας προς τους άλλους (Sirigos, 2014). Ενσαρκώνοντας την αρχή της

³ Ο Απόστολος Παύλος χρησιμοποιεί τη λέξη «φιλοτιμέομαι» σε δύο από τις επιστολές του. Στην *Πρώτη Επιστολή προς τους Θεσσαλονικείς* (1 Θεσσαλονικέων 2:20) και στην *Επιστολή προς τους Ρωμαίους* (Ρωμαίους 15:20). Η έννοια του φιλότιμου μπορεί να ταυτιστεί, επίσης, στο Ευαγγέλιο του Λουκά (Κατά Λουκάν 6:30 και 10:25-37), στο Ευαγγέλιο του Ματθαίου (Κατά Ματθαίου 7:12, 25:31-46 και 22:39) και στο Ευαγγέλιο του Ιωάννη (Κατά Ιωάννου 13:1-7 και 13:34-35)

μεταχείρισης του άλλου με τρόπο που θέλουμε να μας μεταχειρίζονται, η ελληνική κουλτούρα και κοινωνία βασίζεται στην κατανόηση και την αποδοχή της προσφοράς (Mantzios, 2021). Κατ' ουσίαν, υπογραμμίζεται μια προσέγγιση ζωής βασισμένη στην αμοιβαιότητα, καθώς κάθε αλληλεπίδραση αφήνει μια ανεξίτηλη συνείδηση των υπολοίπων για την ταυτότητά μας και τις αξίες που αντικατοπτρίζουμε (Adamopoulos, 1997). Με τον τρόπο αυτό εδραιώνονται οι κοινωνικές αξίες και προάγεται η ευημερία των ατόμων που την απαρτίζουν (Mantzios, 2021).

2.4 Φιλότητα και Εργασία

Το φιλότιμο συνιστά μία σημαντική αξία και ένα στοιχείο του χαρακτήρα των εργαζόμενων που εκτιμάται και αναζητείται από τις επιχειρήσεις (Loretto, 2018). Το υποκεφάλαιο παρέχει μια μικρή μνεία στην έκφραση του φιλότιμου ως στοιχείο εργασιακής συμπεριφοράς. Το φιλότιμο, εδώ, συνδέεται με την εργατικότητα, την αφοσίωση και την επιμονή στην επίτευξη των επαγγελματικών στόχων. Ένας φιλότιμος εργαζόμενος επιδιώκει την προσωπική και τη συλλογική επιτυχία (Mantzios, 2021).

Η προώθηση του φιλότιμου περιβάλλοντος αποτελεί έναν σημαντικό παράγοντα στον εταιρικό κόσμο και δύναται να οδηγήσει σε πολλαπλά οφέλη, όπως να ενισχύσει την αποδοτικότητα, την ποιότητα της εργασίας και την ανάπτυξη των επαγγελματικών δεξιοτήτων (Sirigos, 2014). Πιθανότατα να δημιουργηθεί θετική εργασιακή ατμόσφαιρα και να προάγει τη συνεργασία και την αλληλεπίδραση μεταξύ των μελών της ομάδας (Loretto, 2018). Άμεσος αντίκτυπος αυτού είναι οι θετικές επιδράσεις στην κοινότητα και την κοινωνία, γενικότερα (Mantzios, 2021).

Παρόλα αυτά, είναι σκόπιμο να αποσαφηνιστεί ότι το να είναι ένας εργαζόμενος απλά ευγενικός, δεν τον καθιστά αυτόματα και φιλότιμο. Φιλότιμος είναι ο εργαζόμενος (και γενικότερα ο άνθρωπος), ο οποίος χαρακτηρίζεται από ανιδιοτέλεια και πραγματική ανησυχία για τον συνάδερφο ή τον συνάνθρωπό του (Mantzios, 2021). Αφορά έναν άνθρωπο που διατηρεί ηθική δέσμευση απέναντι στις εργασιακές του υποχρεώσεις, με σκοπό τη διατήρηση και την επαύξηση ενός καλού, ενάρετου και έντιμου χαρακτήρα (Mantzios, 2021; Armstrong et al., 2017). Επομένως, η φιλοτιμία, ως ίδιον του χαρακτήρα, δεν επισκιάζεται από εξωτερικούς παράγοντες. Οι προκλήσεις που

αντιμετωπίζει το άτομο αυτό δεν είναι συμβατές με τη δημιουργία υψηλών επιπέδων απογοήτευσης και μεταμέλειας προς τα εργασιακά του καθήκοντα.

Παρά την αυξανόμενη έρευνα στον τομέα της προσωπικότητας και της εργασιακής ψυχολογίας, μηδαμινή ήταν η βιβλιογραφία για το φιλότιμο και την εργασιακή συμπεριφορά, καθιστώντας την παρούσα μελέτη πρωτότυπη. Η παρούσα εργασία επιχειρεί να γεφυρώσει αυτό το κενό, παρουσιάζοντας ένα νεοσύστατο πλαίσιο εξέτασης και προσθέτοντας μια επιπλέον διάσταση στο εργασιακό ερευνητικό πεδίο.

3. ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΠΟΓΟΗΤΕΥΣΗ ΚΑΙ ΜΕΤΑΜΕΛΕΙΑ

3.1 Εργασιακή Απογοήτευση

Η εργασιακή απογοήτευση αναφέρεται στην αρνητική συναισθηματική κατάσταση, την αποθάρρυνση και την αποδοκιμασία που, ενδεχομένως, να αισθάνεται ένα άτομο έναντι της εργασίας του (Zeelenberg & Breugelmans, 2008; Zeelenberg & Pieters, 2007). Πρόκειται για το αίσθημα του ανικανοποίητου, της αποτυχίας και της δυσαρέσκειας. Οι αντιλήψεις αυτές προκαλούνται από διάφορους παράγοντες, όπως η έλλειψη προόδου, η απουσία υποστήριξης, η ανεπαρκής αναγνώριση των προσπαθειών και η πενιχρή ανταμοιβή (Skott & Barnes, 2011). Ταυτόχρονα, αφορμή της απογοήτευσης δύναται να είναι η ύπαρξη προστριβών και κακών σχέσεων αναμεταξύ των συναδέρφων ή με τα ανώτερα διοικητικά στελέχη (Hanisch & Hulin, 1991). Λόγοι δυσαρέσκειας είναι, εξίσου, ο υπερβολικός φόρτος εργασίας, η μονοτονία στην ανάληψη καθηκόντων, η ασυμβατότητα μεταξύ εργαζομένου και θέσης εργασίας, η χαμηλή ανταπόκριση έναντι των προσδοκιών, οι ανισότητες, οι διακρίσεις και οι άδικες πρακτικές (Branham, 2005).

Μια τέτοια κατάσταση ενέχει επιπτώσεις για το άτομο. Το τοξικό περιβάλλον, στο οποίο νιώθει ότι εγκλωβίζεται πλέον, επιδρά καταλυτικά στον ίδιο, τόσο ως προς την ψυχολογία και την υγεία του, όσο και προς την παραγωγικότητα και την ποιότητα της εργασίας του (Scott & Barness, 2011). Τα αισθήματα αυτά μπορούν να οδηγήσουν σε απουσία κινήτρου, χαμηλή αποδοτικότητα, αυξημένο στρες, εξάντληση και μείωση της προσήλωσης προς τον οργανισμό (Howard & Smith, 2021). Τροχοπέδη των ανωτέρω καταστάσεων είναι η διαχείριση και η μείωση της εργασιακής απογοήτευσης, μέσω της διασφάλισης υγιών εργασιακών περιβαλλόντων (Rothausen et al., 2017). Σκοπός είναι η προώθηση της ικανοποίησης, της ευεξίας και της επιτυχίας εντός του εργασιακού χώρου, καθώς η λύπη και η δυσαρέσκεια οδηγούν σε σημαντικά αρνητικές συμπεριφορές των εργαζομένων (Zeelenberg & Pieters, 2004; Scott & Barness, 2011).

Το συναίσθημα της διαρκούς απογοήτευσης τείνει να οδηγεί τους εργαζόμενους σε εκούσια αποχώρηση από τους οργανισμούς τους (Rothausen et al., 2017). Σε έρευνα που διεξήχθη (Taylor et al., 2009), διαπιστώθηκε ότι για τις εθελούσιες παραιτήσεις των εργαζομένων συντρέχουν μια πληθώρα παραγόντων· κοινός

παρανομαστής, όμως, ήταν η παύση οποιασδήποτε αίσθησης χαράς και ικανοποίησης από την εργασία τους. Στον αντίποδα, ελάχιστες ήταν οι περιπτώσεις όπου εργαζόμενοι αποχώρησαν προς χάριν αναζήτησης του καλύτερου, ενώ αισθάνονταν ευτυχείς από την εργασία τους (Torrington et al., 2014).

Από την ίδια έρευνα (Taylor et al., 2009), ενδιαφέρον παρουσιάζει και το γεγονός ότι ελάχιστα ήταν τα παραδείγματα περιπτώσεων που η αποχώρηση έγινε για καθαρά οικονομικούς σκοπούς. Μεγάλη μερίδα των συμμετεχόντων προτίμησε τη μείωση των απολαβών του στο νέο εργασιακό περιβάλλον προκειμένου να αλλάξει εργασία. Καταλυτικό ρόλο στην απογοήτευση και, κατ' επέκταση, στην αποχώρηση των εργαζομένων ήταν:

1. Οι συνθήκες εργασίας και ιδιαιτέρως το ωράριο.
2. Η ανεπάρκεια ευκαιριών ανέλιξης.
3. Οι κακές και τεταμένες σχέσεις με τον άμεσο προϊστάμενο.

Ένα άλλο ενδιαφέρον στοιχείο που ανέκυψε από αυτήν την έρευνα (Taylor et al., 2009) ήταν ότι συχνότερος λόγος αποχώρησης των εργαζόμενων ήταν εξαιτίας της τρίτης περίπτωσης των άσχημων σχέσεων του εργαζόμενου με τον άμεσο προϊστάμενό του. Αυτό σημαίνει ότι συχνά ευθύνεται κάποιο πρόσωπο και όχι ο οργανισμός αυτός καθ' αυτός για την αποχώρηση ενός ατόμου. Μέσα από αυτό επιβεβαιώνεται και η θεωρία ότι τα άτομα εγκαταλείπουν τους προϊστάμενους και όχι την εργασία τους (Torrington et al., 2014).

3.2 Σχέση Εργασιακής Απογοήτευσης και Ικανοποίησης

Η εργασιακή απογοήτευση και η εργασιακή ικανοποίηση είναι δύο αντίθετες, μεταξύ τους, καταστάσεις (Howard & Smith, 2021). Ο μοναδικός κοινός τους παρανομαστής είναι ότι αμφότερες αφορούν το αποτέλεσμα που προκύπτει από την εμπειρία και την αντίληψη του ατόμου από την εργασία του. Η ύπαρξη τους διαμορφώνει στα άτομα την υγεία, την ψυχολογία, την απόδοση και τη θέληση για παραμονή στην εργασία (Rothausen et al., 2017).

Η εργασιακή ικανοποίηση συνδέεται άρρηκτα με τις συνθήκες εργασίας, με τις σχέσεις με τους συναδέλφους και την ηγεσία. Συνδέεται, επίσης, με τις ευκαιρίες ανάπτυξης, με την αναγνώριση, με την ανταμοιβή, με την ευελιξία και με τη διασφάλιση της ισορροπίας μεταξύ εργασιακού και προσωπικού βίου (McKay, 2018; Ucanok, 2008). Απόρροια του αισθήματος της ικανοποίησης είναι η επαύξηση του επιπέδου παραγωγικότητας και αποδοτικότητας (Massoudi & Hamdi, 2017).

Σε σχετική έρευνα που πραγματοποιήθηκε, κεντρικό ερώτημα ήταν οι παράγοντες που διατηρούν έναν εργαζόμενο στον ίδιο οργανισμό (Samuel & Chipunza, 2009). Στη μελέτη που διεξήχθη έλαβαν μέρος εργαζόμενοι που διέγραφαν μακρά θητεία και παρουσία στον χώρο εργασίας τους (δημοσίου και ιδιωτικού τομέα). Τα ευρήματα κατέδειξαν ότι τέσσερις είναι οι λόγοι για τους οποίους, αν παρέχονται από την ήδη υπάρχουσα εργασία του, ένας εργαζόμενος δε θα προβεί σε αναζήτηση αυτών από άλλους ανταγωνιστικούς οργανισμούς. Αυτοί οι παράγοντες είναι οι εξής:

1. Εκπαίδευση και εξέλιξη.
2. Απαιτητική εργασία και αίσθημα αμείωτου ενδιαφέροντος για αυτήν.
3. Ύπαρξη και περιθώρια καινοτόμας σκέψης.
4. Παροχή αισθήματος εργασιακής ασφάλειας.

3.3 Εργασιακή Μεταμέλεια

Η εργασιακή μεταμέλεια πρόκειται για ένα ψυχολογικό φαινόμενο που αναφέρεται στο συναίσθημα. Προκύπτει όταν οι άνθρωποι αντιλαμβάνονται την αρνητική χροιά του τρόπου με τον οποίο διαχειρίστηκαν μια εργασιακή κατάσταση ή την αρνητική έκβαση μιας τους απόφασης. Συχνά τα αισθήματα αυτά είναι αποτέλεσμα αμφισβήτησης και απόρριψης κάποιου προς κάποιο άλλο άτομο για τις επιλογές του, την αποδοτικότητά του ή της γενικότερης στάσης έναντι των εργασιακών του υποχρεώσεων (Howard & Smith, 2021).

Τα συναισθήματα της απογοήτευσης και της μεταμέλειας αποτελούν διακριτά αρνητικά αισθήματα (Ashkanasy & Dorris, 2017). Είναι από τα πιο συχνά εμφανιζόμενα που παρατηρούνται στους ανθρώπους, είτε εντός, είτε εκτός του εργασιακού τους κλοιού. Αυτό αποτελεί ένα στοιχείο που καταδεικνύει το μέγεθος και τη δυναμική του

αντίκτυπου που δύναται να έχει η δυσαρέσκεια στη ζωή των ανθρώπων (Verbruggen & van Emmerik, 2020), πολλώ δε μάλλον την επιρροή και τις επιπτώσεις που μπορεί να έχει για το άτομο εντός του εργασιακού του χώρου (Tan et al., 2021). Η δυναμική αυτών των αισθημάτων αποδεικνύεται και μέσα από σχετικές έρευνες· οι άνθρωποι έχουν την τάση να φέρνουν πιο εύκολα στο θυμικό τους ή να μπορούν πιο εύκολα να φανταστούν καταστάσεις στις οποίες μια κακή απόφαση οδήγησε σε οδυνηρά συναισθήματα (Connolly & Zeelenberg, 2002).

Όταν το άτομο καλείται να πάρει μια απόφαση, του δημιουργούνται συναισθήματα για αυτήν του την απόφαση (άγχος, αγωνία, φόβος) (Ferris et al., 2013; Roseman, 2008). Παράλληλα, δημιουργούνται προσδοκίες για τα συναισθήματα που θα ανακύψουν από την έκβαση της απόφασής του (ανακούφιση, θάρρος, ηρεμία) (Howard & Smith, 2021). Ο Connolly και ο Zeelenberg (2002) έχουν σχεδιάσει ένα μοντέλο που παρέχει δύο βασικές συνιστώσες της λύπης, έπειτα από μία απόφαση. Το μοντέλο αυτό ονομάζεται *Θεωρία Αιτιολογημένης Απόφασης* (Decision Justification Theory – DJT). Βάσει αυτού του μοντέλου, η πρώτη συνιστώσα αφορά τη (συγκριτική) αξιολόγηση του αποτελέσματος και η δεύτερη συνιστώσα σχετίζεται με το αίσθημα της αυτοκατηγορίας, λόγω μιας λανθασμένης επιλογής. Το συνολικό αίσθημα λύπης, έπειτα από μία απόφαση, αποτελεί έναν συγκερασμό των δύο αυτών στοιχείων· εκδηλώνεται, δηλαδή, λύπη στο άτομο επειδή το τελικό αποτέλεσμα τον εξέπληξε δυσμενώς (απέρριψε, δηλαδή, την άλλη επιλογή που είχε) και, ταυτόχρονα, αποδοκιμάζει την εν λόγω απόφασή του καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι η επιλογή που έκανε ήταν, επί της ουσίας, αδικαιολόγητη (Connolly & Zeelenberg, 2002).

Τα δύο αυτά συστατικά στοιχεία, ωστόσο, δεν είναι αναγκαστικό να συνυπάρχουν (Zeelenberg & Pieters, 2004). Ένα άτομο δύναται, ενώ κατά τη στιγμή της λήψης μιας απόφασης να θεωρούσε πως ήταν πλήρως δικαιολογημένη ή να την έκρινε ως ορθή, εκ του αποτελέσματος να φτάσει στο σημείο να νιώθει έντονη λύπη και τύψεις. Ως εκ τούτου, καταλήγει στο να αυτοκατηγορείται και να αυτοκρίνεται, παρόλο που η έκβαση αποδεικνύεται ευνοϊκή (Connolly & Zeelenberg, 2002). Επιπρόσθετα, το αίσθημα της λύπης, κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων, γεννάται στους ανθρώπους και στις περιπτώσεις όπου προέβησαν σε συμπεριφορές που, κατά κανόνα, δεν ήταν εφάμιλλες με τον τρόπο με τον οποίο είθισται ή σκόπευαν να συμπεριφερθούν (Pieters & Zeelenberg, 2002).

Βάσει των ανωτέρω δεδομένων, η εργασιακή μεταμέλεια συνιστά ένα εκ των υστέρων συναίσθημα, μια διαδικασία ψυχολογικής αναρρώσεως και προσαρμογής που ακολουθεί μετά από ένα αρνητικό ή τραυματικό εργασιακό γεγονός. Συνδέεται με συναισθηματικές, ψυχολογικές και φυσικές επιπτώσεις που προκαλούνται έπειτα από ένα δυσάρεστο εργασιακό συμβάν (Howard & Smith, 2021). Συμβάντα όπως μια διαμάχη με τον εργοδότη ή τον άμεσο προϊστάμενο, ένα εργασιακό ατύχημα, μια απόρριψη ή μία απόλυση.

Παρά το ότι πρωτοστατεί η δυναμική των αρνητικών συναισθημάτων, η λειτουργία του ανθρώπινου εγκεφάλου είναι τέτοια, ώστε να αποφεύγει (κίνητρο αποφυγής) να έρθει αντιμέτωπος με δυσμενή συναισθήματα (Ferris et al., 2013; Updegraff et al., 2004; Elliot et al., 2013). Στην επιστημονική κοινότητα, αυτές οι δύο μεταβλητές (απογοήτευση και μεταμέλεια) συχνά αντιμετωπίζονται το ίδιο, λόγω της ομοιότητάς τους (Li et al., 2018). Η ομοιότητά τους έγκειται στο γεγονός ότι αμφότερα σχετίζονται με το αυξημένο κίνητρο αποφυγής (Howard & Smith, 2021) και ενέχουν αρνητική επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση (Shockley et al., 2012). Η μοναδικότητα, ωστόσο, αυτών των δύο συναισθημάτων (Howard & Smith, 2021) οδηγούν σε διαφορετικά κίνητρα και συμπεριφορές των εργαζομένων (Elliot & Covington, 2011).

Από τα παραπάνω, διαπιστώνεται ότι είναι αναπόφευκτο να μη βρεθεί ένας εργαζόμενος αντιμέτωπος με τη διαχείριση αρνητικών συμβάντων, και κατ' επέκταση, συναισθημάτων. Από την άλλη, φιλότιμος είναι ο εργαζόμενος ο οποίος διατηρεί ηθική δέσμευση απέναντι στις εργασιακές του υποχρεώσεις, με σκοπό τη διατήρηση και την επαύξηση ενός καλού, ενάρετου και έντιμου χαρακτήρα (Mantzios, 2021; Armstrong et al., 2017). Επομένως, η φιλοτιμία, ως ίδιον του χαρακτήρα, δεν επισκιάζεται από εξωτερικούς παράγοντες. Οι προκλήσεις που αντιμετωπίζει το άτομο αυτό δεν είναι συμβατές με τη δημιουργία υψηλών επιπέδων απογοήτευσης και μεταμέλειας προς τα εργασιακά του καθήκοντα.

4. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Ο σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να κατανοήσει το πώς το φιλότιμο ως μεταβλητή της προσωπικότητας (δηλαδή, ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας) επηρεάζει την απογοήτευση και τη μεταμέλεια στον εργασιακό χώρο. Στο τρέχον κεφάλαιο αναλύονται η μέθοδος, οι διαδικασίες, το δείγμα, η συλλογή δεδομένων και τα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν.

4.1 Δειγματοληψία

4.1.1 Ποσοτική Ανάλυση

Για τη διερεύνηση των μεταβλητών και τη μετέπειτα διεξαγωγή συμπερασμάτων πραγματοποιήθηκε ποσοτική έρευνα με τη μέθοδο της δειγματοληψίας (αντιπροσωπευτικό δείγμα παρατηρήσεων). Για την άμεση συλλογή και την εύκολη επεξεργασία των δεδομένων επιλέχθηκε η διανομή ψηφιακού ερωτηματολογίου. Το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε με τη βοήθεια και τη χρήση του ψηφιακού εργαλείου Google Forms. Πρόκειται για εργαλείο το οποίο, αφενός, διευκολύνει και ενισχύει τη διαδικασία λήψης δείγματος και, αφετέρου, μεταφέρει τον μεγάλο όγκο δεδομένων, τυποποιημένο, απευθείας σε υπολογιστικό φύλλο (Excel). Μέσω του υπολογιστικού φύλλου εξυπηρετήθηκε η διαδικασία εισαγωγής των στοιχείων στο πρόγραμμα στατιστικής ανάλυσης JASP (έκδοση 0.16.3). Η στατιστική ανάλυση των δεδομένων επιτρέπει την αντικειμενική και ακριβή μέτρηση, την ανάλυση και την ερμηνεία των εννοιών. Από την επεξεργασία των δεδομένων στο JASP, εκπορεύθηκαν οι απαντήσεις των ερευνητικών υποθέσεων.

4.1.2 Ερωτηματολόγιο Έρευνας

Το ερωτηματολόγιο ήταν χωρισμένο σε τρεις ενότητες. Η πρώτη ενότητα αποτελούταν από εννέα ερωτήσεις δημογραφικού χαρακτήρα, ώστε να σκιαγραφηθεί ένα τυπικό προφίλ για τον εκάστοτε συμμετέχοντα. Η δεύτερη ενότητα περιείχε πέντε ερωτήσεις, οι οποίες ήταν συνυφασμένες με την πρώτη κλίμακα μέτρησης (φιλότιμο). Οι απαντήσεις μετρήθηκαν σε πενταβάθμια κλίμακα τύπου Likert, με το 1 να αντιστοιχεί

στο «Διαφωνώ απόλυτα» και το 5 να αντιστοιχεί στο «Συμφωνώ απόλυτα». Η τρίτη ενότητα συγκροτήθηκε από είκοσι ερωτήσεις, με τις οποίες μετρήθηκαν η εργασιακή μεταμέλεια και απογοήτευση. Οι απαντήσεις μετρήθηκαν σε επταβάθμια κλίμακα τύπου Likert, με το 1 να αντιστοιχεί στο «Διαφωνώ Απόλυτα» και το 7 να αντιστοιχεί στο «Συμφωνώ απόλυτα».

4.1.3 Παράγοντες Προσδιορισμού Πληθυσμού Δείγματος

Εφόσον οι συμμετέχοντες δήλωναν ότι επιθυμούν τη συμμετοχή τους στην έρευνα, μέσω ερώτησης κλειστού τύπου («Ναι» ή «Όχι»), μεταφέρονταν στην κύρια φόρμα της έρευνας. Από τον εκάστοτε συμμετέχοντα ζητήθηκε, σε πρωταρχικό στάδιο, να απαντήσει σε κάποιες ερωτήσεις δημογραφικού χαρακτήρα, ούτως ώστε να σκιαγραφηθεί το προφίλ του. Οι ερωτήσεις τέθηκαν ως εξής:

1. **Φύλο:** Μέσω πολλαπλής ερώτησης και λαμβάνοντας υπόψη τον συντηρητικό διαχωρισμό, οι επιλογές ήταν: «Γυναίκα» - «Άντρας».
2. **Οικογενειακή κατάσταση:** Μέσω πολλαπλής ερώτησης, οι επιλογές ήταν: «Άγαμος/-η» - «Έγγαμος/-η» - «Σε σχέση» - «Διαζευγμένος/-η».
3. **Επίπεδο εκπαίδευσης:** Με πολλαπλή ερώτηση επιλεγόταν το εκπαιδευτικό υπόβαθρο: «Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση» - «Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση» - «Επαγγελματική Εκπαίδευση» - «Τριτοβάθμια Εκπαίδευση» - «Μεταπτυχιακό» - «Διδακτορικό».
4. **Εργάζομαι ως:** Μέσω πολλαπλής ερώτησης, επιλεγόταν ο γενικός τομέας απασχόλησής: «Δημόσιος Υπάλληλος» - «Ιδιωτικός Υπάλληλος» - «Ελεύθερος Επαγγελματίας».
5. **Θέση στην ιεραρχία της εταιρείας σας:** Σε πολλαπλή ερώτηση, επιλεγόταν η παρούσα ιεραρχική θέση στην εργασία: «Ανώτατο στέλεχος» - «Μεσαίο στέλεχος» - «Κατώτερο στέλεχος» - «Υπάλληλος».

4.1.4 Γενικά Στοιχεία Ερωτηματολογίου

Το δείγμα απαριθμείται από 243 ενήλικα και εργαζόμενα άτομα όλων των τομέων απασχόλησης (δημόσιου-ιδιωτικού τομέα και ελεύθεροι επαγγελματίες), εντός

της ελληνικής επικράτειας. Οι ηλικίες κυμάνθηκαν από 20-65 ετών. Όλες οι ληφθείσες απαντήσεις των συμμετεχόντων ήταν έγκυρες. Το χρονικό διάστημα συλλογής των δεδομένων του ερωτηματολογίου ήταν από τις 7 Φεβρουαρίου 2023 έως τις 19 Φεβρουαρίου 2023. Είναι σημαντικό να επισημανθεί ότι στην έρευνα διατηρήθηκε η ανωνυμία των συμμετεχόντων.

Μονάδα Δειγματοληψίας:	Φυσικά πρόσωπα
Προϋπόθεση:	Ενήλικα εργαζόμενα άτομα
Γεωγραφικό Εύρος:	Πανελλαδικά
Ηλικιακό Εύρος:	20 – 65 ετών
Χρονική Περίοδος:	7 Φεβρουαρίου 2023 έως 19 Φεβρουαρίου 2023

Πίνακας 1: Γενικά Στοιχεία Ερωτηματολογίου

4.2 Κλίμακες Μέτρησης

4.2.1 Κλίμακα Μέτρησης Φιλότιμου

Για να αναλυθεί η υπόσταση και ο βαθμός ύπαρξης του φιλότιμου, ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας των ατόμων, η παρούσα μελέτη βασίστηκε στην έρευνα του Michail Mantzios, “*Pre-Socratic Understandings of Moral Identity: The Theoretical Infrastructure, Development, Reliability and Validity of the Philotimo Scale*” (2021). Στόχος της μελέτης του Mantzios (2021) αποτέλεσε η δημιουργία ενός εμπειρικού ορισμού, που να διατυπώνει πιστά την έννοια του Φιλότιμου. Πρόκειται για νεοσύστατο επίτευγμα αποτύπωσης ενός αξιόπιστου και αντιπροσωπευτικού εργαλείου μέτρησης (Mantzios, 2021).

Η έρευνα για την ανάπτυξη της κλίμακας του Φιλότιμου ξεκίνησε το 2011, συνθέτοντας τα δεδομένα από τις έρευνες των Vassiliou και Vassiliou (1973) και του Adamopoulos (1977). Οι προσπάθειες επανεκκίνησης της έρευνας επαναλαμβάνονταν επανειλημμένα, είτε λόγω των αντιφάσεων μεταξύ των ειδικών, είτε έπειτα από την αξιολόγηση της παραγοντικής δομής της κλίμακας. Πολλές διαστάσεις απέκλιναν από τις αρχικές θεωρητικές υποθέσεις και τα θεμελιώδη στοιχεία του Φιλότιμου εξειδικεύτηκαν. Δημιουργήθηκε ένα μοντέλο 25 στοιχείων, το οποίο παρουσίασε άριστη εγκυρότητα περιεχομένου, αλλά αντιμετώπισε δυσκολίες στις δοκιμές εσωτερικής

συνοχής και παραγοντικής δομής. Η απόρριψη κάθε προηγούμενης προσπάθειας οδήγησε σε νέα διαδικασία. Αυτή τη φορά χωρίς προκαταλήψεις και με τη συμβολή Ελλήνων και Άγγλων ακαδημαϊκών, προκειμένου να αναπτυχθεί μία κλίμακα με ουσιαστική συνεισφορά στην επιστημονική βιβλιογραφία (Mantzios, 2021).

Οι ερευνητές Vassiliou και Vassiliou (1973) εξετάζοντας την έννοια του Φιλότημου βάσει των πεποιθήσεων των Ελλήνων κατέδειξαν ότι περιλαμβάνει, κατά σειρά σημασίας, την ειλικρίνεια, τον σεβασμό, την αγάπη, την ευσυνειδησία, το καθήκον και την ηθική. Στη συνέχεια, βασιζόμενος στην έρευνα αυτή, ο Adamopoulos (1977) προέβη σε περαιτέρω μελέτη ζητώντας από 20 Έλληνες φοιτητές αμερικανικών πανεπιστημίων να αξιολογήσουν 25 χαρακτηριστικά που περιγράφουν το Φιλότιμο. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι τα 25 αυτά στοιχεία συγκεντρώνονται σε τρεις βασικούς παράγοντες. Ο πρώτος αφορά τη σχέση του ατόμου με το περιβάλλον (δηλαδή, την αγάπη για τους άλλους), ο δεύτερος σχετίζεται με τη σχέση του ατόμου με τον εαυτό του (δηλαδή, τον αυτοσεβασμό) και ο τρίτος αφορά τον ατομισμό και τη δραστηριότητα (δηλαδή, την υπερηφάνεια για τις πράξεις κάποιου). Η έρευνα, ωστόσο, δεν προχώρησε περαιτέρω, ενώ ο περιορισμένος αριθμός δείγματος δεν παρείχε εμπιστοσύνη στην παραγοντική δομή της κλίμακας. Ταυτόχρονα, η απουσία επιστημονικής βιβλιογραφίας αποτέλεσε επιπρόσθετο εμπόδιο στην απόλυτη διαύγεια και καθαρότητα του περιεχομένου της έννοιας.

Το 2014 δημιουργήθηκε μια νέα κλίμακα για το Φιλότιμο. Η κλίμακα αυτή είχε συνταχθεί σύμφωνα με τη θεωρία ενός παράγοντα και αποτελούταν από 20 στοιχεία, στα ελληνικά. Από αυτά, έξι θεωρήθηκαν ότι αντιπροσωπεύουν ένα διαφορετικό χαρακτηριστικό της προσωπικότητας, διαφορετικό από τον ορισμό του Φιλότημου. Αυτά τα έξι στοιχεία αποκλείστηκαν από τη φάση εγκυρότητας του περιεχομένου, ενώ τα υπόλοιπα 14 συμπεριλήφθηκαν (DeVellis, 2016). Από αυτά, μόνο τα πέντε θεωρήθηκαν ότι περιγράφουν επαρκώς τον ορισμό της κλίμακας, καθώς αναδεικνύανε τις ανιδιοτελείς πράξεις και την ηθική ταυτότητα. Τα αποκλεισμένα στοιχεία περιελάμβαναν έννοιες που δίχαζαν τους ειδικούς σχετικά με τη μέτρηση του Φιλότημου, όπως «Είμαι αφιλότιμος μόνο με ανθρώπους που το αξίζουν» και «Περιμένω να πάρω κάτι πριν δώσω σε άλλους». Άλλα στοιχεία, όπως «Δε νιώθω καμία ντροπή επειδή βγαίνω εκτός ορίων για τους άλλους» αποκλείστηκαν, καθώς θεωρήθηκαν ότι υπόκεινται στα αισθήματα ντροπής, αντί τιμής και ευσέβειας (Mantzios, 2021).

Ο Mantzios (2021) στην προσπάθειά του να διερευνήσει τις βασικές αρχές του Φιλότιμου, προχώρησε στην ανάπτυξη και επικύρωση της σχετικής κλίμακας μέσω έξι διαδοχικών μελετών. Αυτές οι μελέτες κατέληξαν σε ένα αξιόπιστο εργαλείο μέτρησης, που αντικατοπτρίζει πιστά την έννοια του Φιλότιμου. Στην πρώτη μελέτη εξέτασε την αυτο- και ετερο- αξιολόγηση του Φιλότιμου, καλώντας Έλληνες συμμετέχοντες να αξιολογήσουν το δικό τους επίπεδο κατοχής αυτής της ιδιότητας. Η κλίμακα μεταφράστηκε, διαδοχικά, στα αγγλικά και στη συνέχεια πάλι στα ελληνικά από επαγγελματίες μεταφραστές. Οι διαφορετικές εκδόσεις συγκρίθηκαν και προσαρμόστηκαν ανάλογα, διασφαλίζοντας την ακρίβεια της μετάφρασης και τη δημιουργία δύο ισοδύναμων εκδόσεων (λαμβάνοντας υπόψη τις γλωσσικές ιδιαιτερότητες). Οι τελικές εκδόσεις χρησιμοποιήθηκαν στη δεύτερη μελέτη, όπου δίγλωσσοι Έλληνες συμμετέχοντες κλήθηκαν να συμπληρώσουν και τις δύο εκδόσεις της κλίμακας με διάστημα δύο εβδομάδων. Η αγγλική έκδοση χρησιμοποιήθηκε για τις υπόλοιπες μελέτες που ακολούθησαν. Η τρίτη μελέτη αξιολόγησε την εσωτερική συνοχή της κλίμακας, χρησιμοποιώντας τον δείκτη αξιοπιστίας Cronbach (α). Η τέταρτη μελέτη, μέσω της μεθοδολογίας του ελέγχου–επανελέγχου, αξιολόγησε τη σταθερότητά της. Η πέμπτη μελέτη εξέτασε τη δομή των παραγόντων της κλίμακας, υποθέτοντας την ύπαρξη ενός παράγοντα. Στην έκτη μελέτη, η κλίμακα επικυρώθηκε έναντι άλλων τυποποιημένων κλιμάκων, ενώ προτάθηκε συσχέτιση με χαρακτηριστικά όπως η ειλικρίνεια (Mantzios, 2021).

4.2.2 Κλίμακα Μέτρησης Εργασιακής Μεταμέλειας και Απογοήτευσης

Για την ανάλυση της συναισθηματικής και ψυχολογικής σχέσης που έχουν αναπτύξει οι εργαζόμενοι απέναντι στην τρέχουσα επιχείρηση στην οποία εργάζονται, χρησιμοποιήθηκε η έρευνα των Matt Howard και Mickey Smith, “*Employee regret and disappointment: Creation of a scale and foundational application of the approach/avoidance framework*” (2021). Στόχος της μελέτης των Howard και Smith (2021) αποτέλεσε η δημιουργία ενός εμπειρικού ορισμού, που να διατυπώνει πιστά την έννοια της Εργασιακής Απογοήτευσης και Μεταμέλειας. Πρόκειται για νεοσύστατο επίτευγμα αποτύπωσης ενός αξιόπιστου και αντιπροσωπευτικού εργαλείου μέτρησης (Howard & Smith, 2021). Εντοπίζοντας την έλλειψη έρευνας για τη μεταμέλεια και την απογοήτευση στον τομέα της διοίκησης και της εφαρμοσμένης ψυχολογίας, λόγω απουσίας υποστηριζόμενου μέτρου, αποφάσισαν να δημιουργήσουν μια ψυχομετρικά

αξιόπιστη κλίμακα. Η μελέτη τους προήλθε, κυρίως, από τα πεδία της Οικονομίας (Bell, 1985; Loomes & Sugden, 1982) και του Μάρκετινγκ (Zeelenberg & Pieters, 1999, 2004) και βασίστηκαν στις έρευνες άλλων συγγραφέων (Brown, 2015; Costello & Osborne, 2005; Hinkin, 1995, 1998; Howard, 2016, 2018).

Για την κατασκευή της κλίμακας, υλοποιήθηκαν τέσσερις διαδοχικές μελέτες. Στην πρώτη περιελάμβαναν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά. Στη δεύτερη μελέτη εξετάστηκαν οι έννοιες της λύπης, της απογοήτευσης και της εργασιακής ικανοποίησης. Στην τρίτη μελέτη εστιάστηκαν στα κίνητρα προσέγγισης και αποφυγής. Στην τέταρτη μελέτη κάλυψαν τα θέματα της φωνής, των αντιπαραγωγικών εργασιακών συμπεριφορών και των προθέσεων αποχώρησης από την εργασία. Η πρώτη μελέτη περιλάμβανε τη δημιουργία και τη συμπύεση ενός υπερ-αντιπροσωπευτικού καταλόγου στοιχείων. Η δεύτερη αφορούσε την παραγοντική δομή της κλίμακας. Η τρίτη την επιβεβαίωση της ανάλυσης της παραγοντικής δομής και η τέταρτη τη δοκιμή της εγκυρότητας της κλίμακας.

Παρατηρήθηκε ότι οι δύο μεταβλητές υπόκεινται στην επίδραση των κινήτρων αποφυγής και προσέγγισης. Διεξήχθησαν δύο εμπειρικές μελέτες με σκοπό να ελεγχθούν πέντε υποθέσεις. Όσον αφορά την κατασκευή της κλίμακας πραγματοποιήθηκαν έξι μετρήσεις. Η πρώτη περιλάμβανε την Εργασιακή Μεταμέλεια, με εννέα στοιχεία και την Απογοήτευση, με έντεκα στοιχεία (Employee Regret and Disappointment). Η δεύτερη εξέταζε την Εργασιακή Ικανοποίηση (Job Satisfaction), με πέντε στοιχεία και αντλήθηκε από την έρευνα των Brayfield και Rothe (1951). Η τρίτη ασχολούταν με τις Οργανωτικές Συμπεριφορές Πολιτών (Organisational Citizenship Behaviors), με 13 στοιχεία και αντλήθηκε από την έρευνα των Williams και Anderson (1991). Η κλίμακα περιλάμβανε δύο διαστάσεις (άτομο και οργανισμός), αλλά στη μελέτη τους τις χρησιμοποίησαν μαζί. Η τέταρτη μέτρηση αφορούσε τη Φωνή (Voice), με έξι στοιχεία και αντλήθηκε από την έρευνα των Van Dyne και LePine (1998). Η πέμπτη ασχολήθηκε με τις Αντιπαραγωγικές Εργασιακές Συμπεριφορές (Counterproductive Work Behaviors), με 19 στοιχεία και αντλήθηκε από την έρευνα των Bennett και Robinson (2000). Η κλίμακα περιλάμβανε δύο διαστάσεις (άτομο και οργανισμός), αλλά στη μελέτη τους ερευνήθηκαν μαζί. Η έκτη μέτρηση αφορούσε τις Προθέσεις Αποχώρησης (Turnover Intentions), με 12 στοιχεία και αντλήθηκε από τους Hanisch και Hulin (1990, 1991). Η έβδομη μέτρηση κάλυπτε τα Κίνητρα Προσέγγισης

και Αποφυγής (Approach and Avoidance Motivations), με έξι στοιχεία και εκπορεύτηκε από την έρευνα Ferris et al. (2013).

Προκειμένου να επιτευχθεί η ανάπτυξη μιας ψυχομετρικά αξιόπιστης κλίμακας για τη μέτρηση των δύο συναισθημάτων, οι Howard και Smith (2021) προχώρησαν σε πέντε μελέτες, εκ των οποίων προέκυψαν δύο τελικές μελέτες. Κατά τη διάρκεια κάθε μελέτης οι συμμετέχοντες απάντησαν σε ένα ερωτηματολόγιο δέκα ερωτήσεων. Ζητήθηκε να εκτιμήσουν τη συχνότητα με την οποία βίωναν αυτά τα δύο συναισθήματα στον εργασιακό χώρο (σύνολο δύο ερωτήσεις). Στη συνέχεια, τους ζητήθηκε να περιγράψουν την πιο έντονη και πιο πρόσφατη φορά που αισθάνθηκαν λύπη και απογοήτευση στην εργασία και να δώσουν το χρονικό πλαίσιο από πότε συνέβη το συγκεκριμένο γεγονός (σύνολο τεσσάρων ερωτήσεων). Εν τέλει, η κλίμακα κατέληξε σε ένα εργαλείο αποτελούμενο από είκοσι ερωτήσεις, με τις έντεκα να αφορούν την Εργασιακή Απογοήτευση και τις εννέα τη Μεταμέλεια.

4.2.3 Έλεγχος Αξιοπιστίας Μεταβλητών

Σημαντική προϋπόθεση μιας στατιστικής ανάλυσης, ούτως ώστε να επιβεβαιωθεί η εγκυρότητά της, αφορά ο έλεγχος της αξιοπιστίας των μεταβλητών της έρευνας. Η επιλογή των παραμέτρων πραγματοποιήθηκε με βάση τον δείκτη αξιοπιστίας Cronbach Alpha (α) για κάθε μία από τις μεταβλητές. Ο δείκτης Cronbach (α) προσφέρει τη μέτρηση της εσωτερικής συνοχής μιας κλίμακας εκφρασμένη με τιμές που κυμαίνονται από το 0 έως το 1. Αυτή η εσωτερική συνοχή αντικατοπτρίζει τον βαθμό όπου τα στοιχεία της εκάστοτε έρευνας μετρούν το ίδιο χαρακτηριστικό ως βασική έννοια. Η μέτρηση αυτή αποδεικνύει τη συνάφεια των στοιχείων, εντός της κλίμακας (Tavakol & Dennick, 2011).

Αποδεκτές θεωρούνται οι τιμές που βρίσκονται μεταξύ του 0,70 και του 0,95, ενώ οι τιμές του δείκτη υπό του 0,70 (< 70) θεωρούνται μη αποδεκτές, λόγω αδυναμίας. Η αδυναμία αυτή πιθανότατα να είναι αποτέλεσμα χαμηλής συσχέτισης αναμεταξύ των στοιχείων ή λόγω περιορισμένου αριθμού ερωτήσεων (Tavakol & Dennick, 2011). Προς αποφυγή ύπαρξης χαμηλής αξιοπιστίας της έρευνας αποδόθηκε ιδιαίτερη σημασία στο να παρουσιάζονται τιμές των μεταβλητών που να υπερβαίνουν το όριο του 0,70.

Με γνώμονα τα ανωτέρω, οι έλεγχοι αξιοπιστίας των στοιχείων παρουσιάζονται ως εξής: στην περίπτωση της μεταβλητής του *Φιλότιμου* ο δείκτης Cronbach (α) ισούται με την τιμή $\alpha = 0,85$. Στη μεταβλητή της *Εργασιακής Μεταμέλειας* ο δείκτης λαμβάνει την τιμή $\alpha = 0,87$. Στη μεταβλητή της *Εργασιακής Απογοήτευσης* ο δείκτης καταλαμβάνει την τιμή $\alpha = 0,92$. Αυτό συνεπάγεται με το ότι, εφόσον και οι τρεις μεταβλητές της έρευνας θεωρούνται αξιόπιστες και αποδεκτές, μπορούν να δώσουν το έναυσμα για τα περαιτέρω στάδια της ανάλυσης.

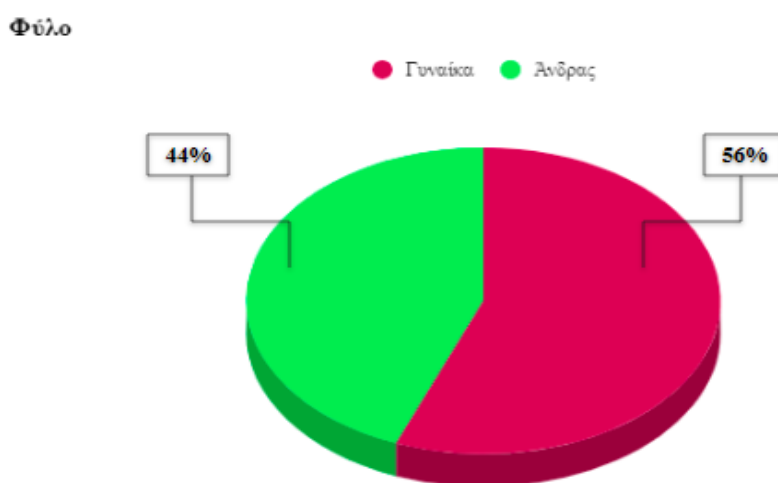
	Cronbach (α)
Φιλότιμο	0,853
Εργασιακή Απογοήτευση	0,922
Εργασιακή Μεταμέλεια	0,878

Πίνακας 2: Δείκτες Αξιοπιστίας Cronbach (α)

5. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

5.1 Δημογραφικά Στοιχεία Συμμετεχόντων

Τα αποτελέσματα προέκυψαν από τη συμμετοχή 243 ατόμων. Εξ αυτών των ατόμων, η ποσοστιαία αναλογία μεταξύ των δύο φύλων ήταν το 56% από γυναίκες και το 44% από άντρες (Διάγραμμα 1). Το ηλικιακό εύρος κυμάνθηκε από 20 έως 65 ετών, με μέσο όρο τα 36,9 έτη (Πίνακας 3).



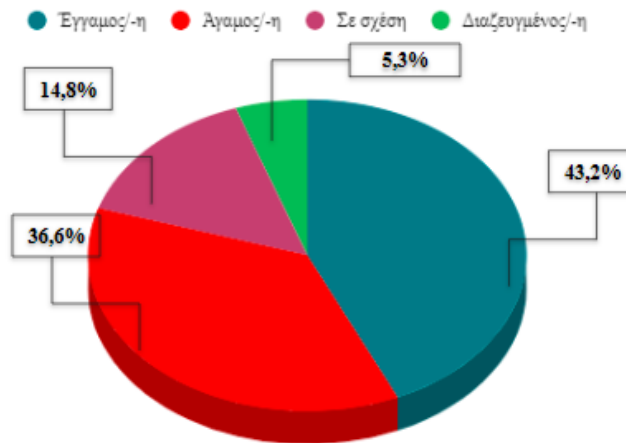
Διάγραμμα 1: Φύλο Δείγματος

	Ηλικία
Έγκυρα	243
Άκυρα	0
Μέσος Όρος	36,872
Τυπική Απόκλιση	10,435
Ελάχιστο Όριο	20,000
Ανώτατο Όριο	65,000

Πίνακας 3: Ηλικία Δείγματος

Το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος (43,3%) ήταν έγγαμο και το 36,6% άγαμο. Το υπόλοιπο 20,2% διαμοιράστηκε μεταξύ των άλλων δύο επιλογών («Σε σχέση» και «Διαζευγμένος/-η») (Διάγραμμα 2).

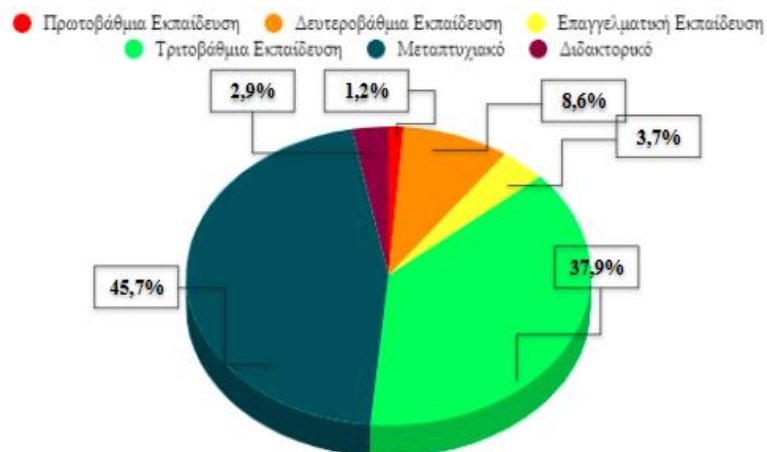
Οικογενειακή Κατάσταση



Διάγραμμα 2: Οικογενειακή Κατάσταση Δείγματος

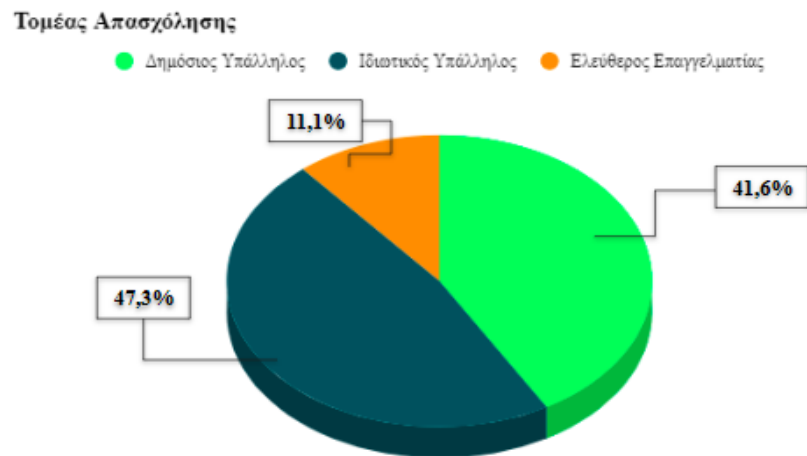
Στην εκπαιδευτική κατάρτιση των συμμετεχόντων υπήρξε ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Παρατηρήθηκε ποικιλία ως προς το υπόβαθρο της παιδείας που έχουν λάβει. Το μεγαλύτερο ποσοστό έχει εκπληρώσει προπτυχιακές ή μεταπτυχιακές σπουδές (37,9% και 45,7% αντίστοιχα). Κατά φθίνουσα σειρά, το υπόλοιπο 16,4% διαμοιράστηκε ως εξής: το 8,6% έχει λάβει δευτεροβάθμια εκπαίδευση, το 3,7% έχει λάβει επαγγελματική εκπαίδευση, το 2,9% έχει κάνει διδακτορικές σπουδές και το 1,2% έχει λάβει μόνο πρωτοβάθμια εκπαίδευση (Διάγραμμα 3). Τα συνολικά έτη εργασιακής εμπειρίας κυμάνθηκαν από το 1 έτος μέχρι τα 40 έτη.

Επίπεδο Εκπαίδευσης



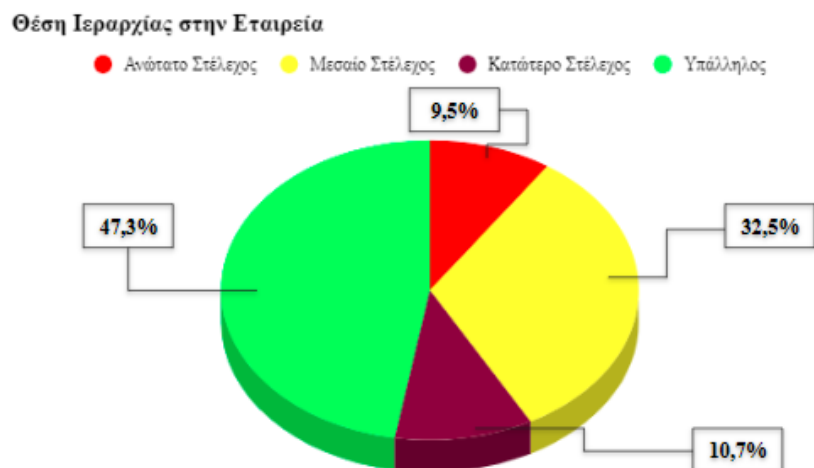
Διάγραμμα 3: Επίπεδο Εκπαίδευσης Δείγματος

Το 47,3% ήταν ιδιωτικοί υπάλληλοι, το 41,6% ήταν δημόσιοι υπάλληλοι και το 11,1% ήταν ελεύθεροι επαγγελματίες (Διάγραμμα 4).



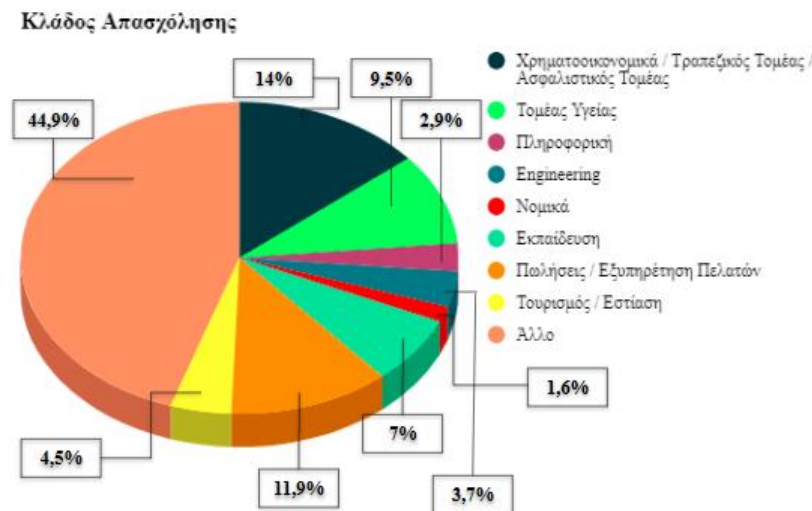
Διάγραμμα 4: Τομέας Απασχόλησης Δείγματος

Το 47,3% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι η ιεραρχική θέση στην οποία βρίσκεται, επί του παρόντος, είναι αυτή του υπαλλήλου. Το 32,5% αφορούσε μεσαία στελέχη (Διάγραμμα 5).



Διάγραμμα 5: Τρέχουσα Ιεραρχική Θέση Δείγματος

Σε επίπεδο του τρέχοντος κλάδου απασχόλησης του συνολικού αριθμού των συμμετεχόντων υπήρξε ιδιαίτερη ιδιομορφία. Το 44,9% βρίσκεται σε κάποιον κλάδο που δεν αντιστοιχούσε στις δοθείσες επιλογές του ερωτηματολογίου. Το υπόλοιπο 55,1% εργάζεται σε έναν από τους βασικούς κλάδους που είχαν να επιλέξουν. Το μεγαλύτερο μερίδιο είχαν τα *Χρηματοοικονομικά / Τραπεζικός Τομέας / Ασφαλιστικός Τομέας* και οι *Πωλήσεις / Εξυπηρέτηση Πελατών*, με συνολικό ποσοστό 25,9% (14% και 1,9% αντιστοίχως) (Διάγραμμα 6).



Διάγραμμα 6: Τρέχων Κλάδος Απασχόλησης Δείγματος

Σχετικά με τα έτη απασχόλησης στην τρέχουσα εταιρεία την οποία εργάζονται οι συμμετέχοντες, το εύρος κυμαινόταν από 0 (δηλαδή λιγότερο από ένα έτος) μέχρι 34 έτη.

5.2 Μέσοι Όροι και Τυπικές Αποκλίσεις Μεταβλητών

Ο μέσος όρος (mean) αποτελεί έναν από τους κύριους δείκτες κεντρικής τάσης. Αποτυπώνει αντιπροσωπευτικά τον βαθμό συγκέντρωσης των συνολικών διαθέσιμων τιμών-παρατηρήσεων μιας μεταβλητής. Λαμβάνει υπόψη και χρησιμοποιεί όλες τις διαθέσιμες παρατηρήσεις και πληροφορίες της υπό εξέτασης μεταβλητής. Επηρεάζεται από τις ακραίες τιμές (δηλαδή από τις πολύ υψηλότερες ή από τις πολύ χαμηλότερες του συνόλου των υπόλοιπων τιμών) της μεταβλητής (Αγιακλόγλου & Οικονόμου, 2019).

Η τυπική απόκλιση (standard deviation), από την άλλη, χρησιμοποιείται ως μέτρο διακύμανσης από κοινού με την τιμή του μέσου όρου. Αναλαμβάνει τον ρόλο ενός εργαλείου αξιολόγησης για τη συνολική ερμηνεία της μεταβλητής, στο πλαίσιο ενός δείγματος προερχόμενο από τον συνολικό πληθυσμό. Προκύπτει από τη θετική τετραγωνική ρίζα της τιμής της διακύμανσης (Αγιακλόγλου & Οικονόμου, 2019; Altman & Bland, 2005).

Στην εφαρμογή στατιστικής ανάλυσης JASP, οι μεταβλητές της έρευνας έλαβαν τις εξής τιμές:

	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
Φιλότιμο	3,727	0,734
Εργασιακή Απογοήτευση	3,318	1,314
Εργασιακή Μεταμέλεια	4,147	1,180

Πίνακας 4: Μέσοι Όροι και Τυπικές Αποκλίσεις Μεταβλητών

Βάσει των στοιχείων του παραπάνω πίνακα εκπορεύονται τα εξής συμπεράσματα:

α) Στην περίπτωση της μεταβλητής του *Φιλότιμου*, ο μέσος όρος απαντήσεων έλαβε την τιμή 3,727. Αυτό σημαίνει ότι οι συμμετέχοντες του ερωτηματολογίου έδωσαν, κατά βάση, απαντήσεις ανάμεσα στην επιλογή 3 (Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ) και στην επιλογή 4 (Συμφωνώ). Η τυπική απόκλιση δέχτηκε τιμή 0,734. Τιμή αρκετά υπό της μονάδας. Σε μια περαιτέρω ανασκόπηση των τιμών των απαντήσεων του *Φιλότιμου*, σε επίπεδο μέσων όρων και τυπικών αποκλίσεων, προκύπτουν τα παρακάτω ευρήματα:

	Φιλότιμο	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
1.	Ακόμα κι αν δεν έχω αρκετά, δίνω στους άλλους, γιατί το να βοηθούμε τους άλλους είναι μια αξιότιμη αρετή	3,951	0,880
2.	Πιστεύω ότι είναι έντιμο να βοηθώ τους άλλους ανιδιοτελώς	4,230	0,836
3.	Μπορώ να στερηθώ το οτιδήποτε	3,041	1,007

	προκειμένου να βοηθήσω τους άλλους, επειδή αυτό μου δίνει μία αίσθηση τιμής, ακεραιότητας και δικαιοσύνης		
4.	Θεωρώ ότι είναι βασική αρχή να βοηθώ τους άλλους, ακόμη και αν με φέρει σε δύσκολη θέση	3,251	0,953
5.	Είναι αξιόλογο και αξιοπρεπές να προσφέρω τη βοήθειά μου χωρίς να περιμένω τίποτα σε αντάλλαγμα	4,160	0,938

Πίνακας 5: Μέσοι Όροι και Τυπικές Αποκλίσεις Ερωτήσεων Φιλότιμου

Υψηλότερη τιμή μέσου όρου παρουσιάζεται στη δεύτερη δήλωση (“Πιστεύω ότι είναι έντιμο να βοηθώ τους άλλους ανιδιοτελώς”) με τιμή 4,230. Χαμηλότερη τιμή μέσου όρου εμφανίζεται στην τρίτη δήλωση (“Μπορώ να στερηθώ το οτιδήποτε προκειμένου να βοηθήσω τους άλλους, επειδή αυτό μου δίνει μία αίσθηση τιμής, ακεραιότητας και δικαιοσύνης”) με τιμή ίση με 3,041. Από τις τιμές των τυπικών αποκλίσεων, υψηλότερη φαίνεται η τρίτη δήλωση (“Μπορώ να στερηθώ το οτιδήποτε προκειμένου να βοηθήσω τους άλλους, επειδή αυτό μου δίνει μία αίσθηση τιμής, ακεραιότητας και δικαιοσύνης”) με 1,007 και η χαμηλότερη η δεύτερη δήλωση (“Πιστεύω ότι είναι έντιμο να βοηθώ τους άλλους ανιδιοτελώς”) με 0,836.

β) Στην περίπτωση της μεταβλητής της *Εργασιακής Απογοήτευσης*, ο μέσος όρος των απαντήσεων δέχτηκε την τιμή 3,318. Βάσει της τιμής αυτής, σημαίνει πως η διαλογή στις απαντήσεις των συμμετεχόντων κυμάνθηκε μεταξύ της επιλογής 3 (Διαφωνώ ελαφρώς) και της επιλογής 4 (Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ). Η τυπική απόκλιση έλαβε την τιμή 1,314. Σε μια εξέταση των τιμών που αποτυπώθηκαν στα αντικείμενα των ερωτήσεων της *Εργασιακής Απογοήτευσης*, σε επίπεδο μέσων όρων και τυπικών αποκλίσεων, προκύπτουν τα εξής στοιχεία:

	Εργασιακή Απογοήτευση	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
1.	Δεν έλαβα αυτό που αξίζω	3,016	1,741
2.	Μου αρνήθηκαν πόρους που πίστευα ότι θα λάμβανα	2,733	1,678
3.	Πολλά πράγματα εξελίχθηκαν χειρότερα από ότι περιμένα	5,481	1,280
4.	Προς έκπληξή μου πολλά πράγματα στη δουλειά δεν κατέληξαν υπέρ μου	3,926	1,699
5.	Η προσπάθειά μου δεν ήταν τόσο αποτελεσματική όσο πίστευα	4,519	1,672

6.	Προς έκπληξή μου, δεν έλαβα την προαγωγή που μου άξιζε	4,815	1,730
7.	Οι συνάδελφοί μου με απογοήτευσαν απροσδόκητα	3,226	1,692
8.	Προς έκπληξή μου, δεν έλαβα την αναγνώριση που μου άξιζε	4,016	1,718
9.	Τα πράγματα στη δουλειά άλλαξαν απροσδόκητα προς το χειρότερο	3,761	1,715
10.	Παρόλο που έκανα τη δουλειά μου, το αποτέλεσμα ήταν απρόσμενα απογοητευτικό	3,123	1,567
11.	Απροσδόκητα, το αφεντικό μου ήταν αρνητικό ως προς τη δουλειά μου	4,457	1,809

Πίνακας 6: Μέσοι Όροι και Τυπικές Αποκλίσεις Ερωτήσεων Εργασιακής Απογοήτευσης

Υψηλότερη τιμή μέσου όρου παρουσιάστηκε στην τρίτη επιλογή (“Πολλά πράγματα εξελίχθηκαν χειρότερα από ότι περίμενα”) με τιμή 5,481. Χαμηλότερη τιμή μέσου όρου παρουσιάστηκε στη δεύτερη επιλογή (“Μου αρνήθηκαν πόρους που πίστευα ότι θα λάμβανα”), η οποία έλαβε τιμή ίση με 2,733. Από τις τιμές των τυπικών αποκλίσεων, υψηλότερη τιμή δέχτηκε η ενδέκατη επιλογή (“Απροσδόκητα, το αφεντικό μου ήταν αρνητικό ως προς τη δουλειά μου”) με τιμή 1,809 και χαμηλότερη τιμή η δέκατη δήλωση (“Παρόλο που έκανα τη δουλειά μου, το αποτέλεσμα ήταν απρόσμενα απογοητευτικό”) με τιμή 1,567.

γ) Στην *Εργασιακή Μεταμέλεια*, ο μέσος όρος των δηλώσεων έλαβε την τιμή 4,147. Διαπιστώνεται ότι οι συμμετέχοντες κυμάνθηκαν μεταξύ της επιλογής 4 (Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ) και της επιλογής 5 (Συμφωνώ ελαφρώς). Η τυπική απόκλιση έλαβε τιμή ίση με 1,180. Προβαίνοντας σε επιπλέον ανάλυση των τιμών των μέσων όρων και των τυπικών αποκλίσεων, ανακύπτουν τα ακόλουθα στοιχεία:

	Εργασιακή Μεταμέλεια	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
1.	Θα ξαναέκανα πολλά πράγματα αν μπορούσα	4,021	1,897
2.	Εύχομαι να είχα προσεγγίσει διαφορετικά τα καθήκοντά μου	3,576	1,928
3.	Εύχομαι να είχα κάνει κάποια πράγματα διαφορετικά	3,568	1,671
4.	Υπάρχουν ορισμένες ευκαιρίες που θα έπρεπε να είχα αδράξει	3,584	1,736
5.	Θα έπρεπε να είχα καταβάλλει περισσότερη προσπάθεια στη δουλειά μου	3,016	1,548

6.	Αν μπορούσα, θα έκανα πολλά πράγματα διαφορετικά	3,148	1,862
7.	Αν μπορούσα, θα άλλαζα πολλές από τις αποφάσεις μου	3,428	1,734
8.	Μακάρι να μιλούσα με το αφεντικό μου πριν κάνω ορισμένα πράγματα	3,263	1,678
9.	Αν μπορούσα να γυρίσω τον χρόνο πίσω, υπάρχουν ορισμένα πράγματα που δε θα έκανα	3,140	1,785

Πίνακας 7: Μέσοι Όροι και Τυπικές Αποκλίσεις Ερωτήσεων Εργασιακής Μεταμέλειας

Υψηλότερη τιμή μέσου όρου παρουσιάστηκε στην πρώτη δήλωση (“*Θα ξαναέκανα πολλά πράγματα αν μπορούσα*”) με τιμή 4,021. Χαμηλότερη τιμή μέσου όρου είχε η πέμπτη δήλωση (“*Θα έπρεπε να είχα καταβάλλει περισσότερη προσπάθεια στη δουλειά μου*”) με τιμή ίση με 3,016. Στις τιμές των τυπικών αποκλίσεων, υψηλότερη τιμή δέχτηκε το δεύτερο ερώτημα (“*Εύχομαι να είχα προσεγγίσει διαφορετικά τα καθήκοντά μου*”) με τιμή 1,928 και χαμηλότερη, η πέμπτη δήλωση (“*Θα έπρεπε να είχα καταβάλλει περισσότερη προσπάθεια στη δουλειά μου*”) με τιμή 1,548.

5.3 Ανάλυση Φιλότημου Βάσει Δημογραφικών Χαρακτηριστικών

Σε μια πιο διεξοδική μελέτη των δεδομένων της μεταβλητής του *Φιλότημου*, συνδυάζεται και αναλύεται με ορισμένα από τα δημογραφικά στοιχεία. Σκοπός αυτών των αντιστοιχίσεων είναι να διαπιστωθεί εάν το φιλότιμο, ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας των ατόμων, καθορίζεται από κάποιους επιμέρους παράγοντες. Το φιλότιμο γίνεται αντιληπτό διαφορετικά βάσει του φύλου; Διαφοροποιείται βάσει του επιπέδου εκπαίδευσης ή της οικογενειακής κατάστασης; Επηρεάζει ο τομέας απασχόλησης ή η θέση στην ιεραρχική πυραμίδα της επιχείρησης; Με γνώμονα τα δεδομένα που έχουν συλλεχθεί, διερευνώνται απαντήσεις στα παραπάνω ερωτήματα.

α) Φύλο

Από τον Πίνακα 3 διαπιστώθηκε ότι ο μέσος όρος των απαντήσεων, ανεξαρτήτως φύλου, ήταν 3,727. Εστιάζοντας στις τιμές των μέσων όρων, αναλογικά του φύλου, γίνεται αντιληπτό ότι η διαφορά αναμεταξύ των τιμών είναι ελάχιστη. Στον πίνακα που ακολουθεί οι τιμές των μέσων όρων αντιστοιχούν σε 3,756 για τις γυναίκες και 3,690 για τους άντρες.

	Φιλότιμο	
	Γυναίκα	Άντρας
Έγκυρα	136	107
Άκυρα	0	0
Μέσος Όρος	3,756	3,690
Τυπική Απόκλιση	0,726	0,745
Ελάχιστο Όριο	1,800	1,400
Ανώτατο Όριο	5,000	5,000

Πίνακας 8: Φιλότιμο Βάσει Φύλου Δείγματος

Σε μια προσπάθεια διεύρυνσης της ανάλυσης των μέσων όρων στις υποκλίμακες της έρευνας φαίνεται πως επιβεβαιώνεται η παραπάνω διαπίστωση για τα δύο φύλα. Για κάθε ερώτηση του Φιλότιμου (γνωστοποιήθηκαν στον Πίνακα 4) στον παρακάτω πίνακα τίθενται οι ανά φύλο τιμές.

	ΕΡΩΤΗΣΗ 1		ΕΡΩΤΗΣΗ 2		ΕΡΩΤΗΣΗ 3		ΕΡΩΤΗΣΗ 4		ΕΡΩΤΗΣΗ 5	
	Γυναίκα	Άντρας	Γυναίκα	Άντρας	Γυναίκα	Άντρας	Γυναίκα	Άντρας	Γυναίκα	Άντρας
Έγκυρα	136	107	136	107	136	107	136	107	136	107
Άκυρα	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	4,029	3,850	4,287	4,159	3,103	2,963	3,147	3,383	4,213	4,093
Τυπική Απόκλιση	0,886	0,867	0,788	0,892	0,991	1,027	0,970	0,918	0,954	0,912
Ελάχιστο Όριο	1,000	2,000	1,000	2,000	1,000	2,000	1,000	2,000	1,000	2,000
Ανώτατο Όριο	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000

Πίνακας 9: Ανάλυση Απαντήσεων Δείγματος – Κλίμακας Φιλότιμου

Οι μέσοι όροι των απαντήσεων των δύο φύλων για το φιλότιμο είναι, σχετικά, πολύ κοντά μεταξύ τους. Γενικά, οι γυναίκες σημείωσαν ελάχιστα μεγαλύτερο μέσο όρο σε σχέση με τους άνδρες (3,756 και 3,690 αντιστοίχως). Αυτό γίνεται σαφές και από τους μέσους όρους των μεμονωμένων ερωτήσεων (Πίνακας 11). Υψηλότερο μέσο όρο συγκέντρωσαν οι άντρες (3,383) σε σχέση με τις γυναίκες (3,147), μόνο στην τέταρτη ερώτηση (“Θεωρώ ότι είναι βασική αρχή να βοηθώ τους άλλους, ακόμη και αν με φέρει σε δύσκολη θέση”).

Λαμβάνοντας υπόψιν τις απαντήσεις των δύο φύλων, διαπιστώνεται ότι το φιλότιμο είναι ένα μετρίως με σχετικά ανοδική τάση υπαρκτό χαρακτηριστικό της προσωπικότητας των ατόμων. Είναι ένα χαρακτηριστικό που ενυπάρχει σε σημαντικό

βαθμό και στα δύο φύλα, εξίσου, αλλά δεν αποτελεί βασικό στοιχείο της προσωπικότητάς τους.

β) Επίπεδο Εκπαίδευσης

Επόμενος συνδυασμός του φιλότιμου είναι με το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων. Σκοπός είναι να απαντηθεί εάν η ύπαρξη του φιλότιμου επηρεάζεται από το επίπεδο εκπαιδευτικής κατάρτισης των ατόμων.

	Φιλότιμο					
	Επίπεδο Εκπαίδευσης					
	Πρωτ/θμια Εκπαίδευση	Δευτ/θμια Εκπαίδευση	Επαγγ/τική Εκπαίδευση	Τριτ/θμια Εκπαίδευση	Μεταπτυχιακό	Διδακτορικό
Έγκυρα	3	21	9	92	111	7
Άκυρα	0	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	3,467	3,905	3,689	3,720	3,737	3,286
Τυπική Απόκλιση	0,503	0,612	0,715	0,778	0,690	1,188
Ελάχιστο Όριο	3,000	3,000	2,800	1,400	1,800	1,600
Ανώτατο Όριο	4,000	5,000	4,800	5,000	5,000	4,600

Πίνακας 10: Φιλότιμο Βάσει Επιπέδου Εκπαίδευσης Δείγματος

Αυτό που παρατηρείται από τις τιμές των μέσων όρων, ανά επίπεδο εκπαίδευσης, είναι ότι οι διαφορές είναι πολύ μικρές μεταξύ τους. Υψηλότερη τιμή μέσου όρου (3,905) παρουσιάστηκε στα άτομα της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και χαμηλότερη τιμή (3,286) στα άτομα που έχουν διατελέσει Διδακτορικό. Χαμηλότερες από την τιμή του γενικού μέσου όρου (3,634 – Πίνακας 3) ήταν οι δύο ακραίες επιλογές, δηλαδή αυτές του χαμηλότερου και του ανώτατου εκπαιδευτικού υπόβαθρου ενός ανθρώπου. Η τιμή του μέσου όρου για την Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση είναι 3,467 και για το Διδακτορικό είναι 3,286.

Δεδομένων των παραπάνω στοιχείων υπάρχει κάθε επιφύλαξη για την υπόθεση που, ενδεχομένως, προκύπτει. Η υπόθεση, δηλαδή, ότι τα άτομα με τις ακραίες περιπτώσεις εκπαιδευτικής κατάρτισης (χαμηλότερη και ανώτατη) εκλείπουν από στοιχεία φιλοτιμίας στην προσωπικότητά τους. Η μερίδα συμμετοχής αυτών των ανθρώπων ήταν ελάχιστη. Από το σύνολο των 243 συμμετεχόντων, πρωτοβάθμια

εκπαίδευση έχουν λάβει μόνο 3 άτομα (έγκυρα = 3) και διδακτορικό έχουν κάνει μόνο 7 άτομα (έγκυρα = 7). Σε κάθε περίπτωση είναι ανοιχτή οποιαδήποτε περαιτέρω μελλοντική έρευνα επαλήθευσης ή διάψευσης αυτού του στοιχείου.

Στην παρούσα έρευνα, καθότι το μέγεθος του δείγματος δεν είναι επαρκές και αντιπροσωπευτικό για να εκπορευτούν τέτοια συμπεράσματα, δε λαμβάνεται υπόψη. Αναλύοντας και συγκρίνοντας τις απαντήσεις με τις δοθείσες ερωτήσεις φαίνεται πως οι τιμές είναι πολύ κοντά μεταξύ τους. Αυτό που διαπιστώνεται είναι ότι το φιλότιμο είναι ένα μετρίως με σχετικά ανοδική τάση υπαρκτό χαρακτηριστικό της προσωπικότητας των ατόμων. Εφόσον οι τιμές ήταν πολύ κοντά η μία με την άλλη, γίνεται αντιληπτό ότι δε διαδραματίζει κανένα ρόλο το επίπεδο εκπαίδευσης ενός ατόμου στη φιλοτιμία.

γ) Οικογενειακή Κατάσταση

Επόμενη αντιστοιχία του φιλότιμου είναι με την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων. Αυτό που τίθεται υπό παρατήρηση είναι εάν το φιλότιμο τροφοδοτείται από την υπάρχουσα οικογενειακή κατάσταση ενός ατόμου.

	Φιλότιμο			
	Οικογενειακή Κατάσταση			
	Άγαμος /-η	Έγγαμος /-η	Σε σχέση	Διαζευγμένος /-η
Έγκυρα	89	105	36	13
Άκυρα	0	0	0	0
Μέσος Όρος	3,634	3,811	3,689	3,785
Τυπική Απόκλιση	0,732	0,704	0,752	0,918
Ελάχιστο Όριο	1,400	1,800	1,800	1,800
Ανώτατο Όριο	5,000	5,000	4,800	4,800

Πίνακας 11: Φιλότιμο Βάσει Οικογενειακής Κατάστασης Δείγματος

Σύμφωνα με τα όσα δήλωσαν οι ερωτηθέντες, οι τιμές των απαντήσεων ήταν πολύ κοντά η μία με την άλλη. Μια ελαφρά ανοδική τάση φαίνεται πως υπάρχει στις επιλογές “Έγγαμος /-η” και “Διαζευγμένος /-η”. Οι τιμές των μέσων όρων τους ήταν 3,811 και 3,785, αντιστοίχως. Αυτό, πιθανότατα, μπορεί να σημαίνει ότι οι συνθήκες έγγαμου βίου ενισχύουν το αίσθημα του φιλότιμου. Οι υποχωρήσεις, η ανιδιοτέλεια, ο σεβασμός και ο μόχθος είναι στοιχεία που καλλιεργούνται, δοκιμάζονται και ενισχύονται μέσα σε μια πολύχρονη σχέση· πολλώ δε μάλλον όταν φτάνει και σε επίπεδο έγγαμου βίου. Η διαρκής καλλιέργεια αυτών των στοιχείων, ενδεχομένως να επηρεάζει και τη

συμπεριφορά ενός εργαζομένου εντός του εργασιακού του περιβάλλοντος. Σε έναν εργαζόμενο χρειάζονται, εξίσου, αυτά τα χαρακτηριστικά, προκειμένου να διατηρήσει ισορροπίες.

δ) Θέση στην Ιεραρχική Κλίμακα της Επιχείρησης

Επηρεάζεται το φιλότιμο από τη θέση που κατέχει ένα άτομο; Αυτό πρόκειται να εξεταστεί στον παρακάτω πίνακα.

	Φιλότιμο			
	Θέση στην Ιεραρχική Κλίμακα			
	Ανώτατο Στέλεχος	Μεσαίο Στέλεχος	Κατώτερο Στέλεχος	Υπάλληλος
Έγκυρα	23	79	26	115
Άκυρα	0	0	0	0
Μέσος Όρος	3,513	3,830	3,623	3,722
Τυπική Απόκλιση	0,857	0,725	0,747	0,707
Ελάχιστο Όριο	1,400	2,000	1,800	1,600
Ανώτατο Όριο	4,800	5,000	4,600	5,000

Πίνακας 12: Ιεραρχική Θέση Δείγματος

Από τις απαντήσεις που δόθηκαν, το μεγαλύτερο μέρος των συμμετεχόντων ανήκει στη θέση του υπαλλήλου. Μεγαλύτερη τιμή μέσου όρου (3,830) πάρθηκε από τα μεσαία στελέχη. Χαμηλότερη τιμή μέσου όρου (3,513) ήταν από τα ανώτατα στελέχη. Αυτά τα στοιχεία, πιθανόν να σημαίνουν ότι πιο έντονα χαρακτηριστικά φιλοτιμίας δείχνουν τα άτομα που λογοδοτούν προς ανωτέρους τους.

ε) Τομέας Απασχόλησης

Διαδραματίζει κάποιο ρόλο σε ποιον τομέα απασχολείται ένα άτομο; Επηρεάζεται το φιλότιμο; Στον παρακάτω πίνακα απαντιούνται τα ερωτήματα.

	Φιλότιμο		
	Τομέας Απασχόλησης		
	Δημόσιος Υπάλληλος	Ιδιωτικός Υπάλληλος	Ελεύθερος Επαγγελματίας
Έγκυρα	23	79	26
Άκυρα	0	0	0

Μέσος Όρος	3,513	3,830	3,623
Τυπική Απόκλιση	0,857	0,725	0,747
Ελάχιστο Όριο	1,400	2,000	1,800
Ανώτατο Όριο	4,800	5,000	4,600

Πίνακας 13: Τομέας Απασχόλησης Δείγματος

Μελετώντας τις απαντήσεις των συμμετεχόντων, εντύπωση προκαλεί το γεγονός ότι υψηλότερη τιμή (μέσος όρος = 3,822) εκδηλώθηκε από τους δημόσιους υπαλλήλους και χαμηλότερη τιμή (μέσος όρος = 3,650) από τους ιδιωτικούς υπαλλήλους. Με γνώμονα τη γνωστή επικρατούσα διαμάχη των δεύτερων προς τους πρώτους περί μονιμότητας, περίμενε κάποιος ότι η συνεχής επαγρύπνηση διατήρησης της θέσης εργασίας (ιδιωτικός τομέας) θα έδινε και μεγαλύτερα ποσοστά φιλοτιμίας. Αντί αυτού, φαίνεται ότι “το κάτι παραπάνω” ενός εργαζομένου στον ιδιωτικό τομέα ετεροκατευθύνεται από το φόβο του διωγμού.

5.4 Ανάλυση Εργασιακής Απογοήτευσης και Μεταμέλειας Βάσει Δημογραφικών Χαρακτηριστικών

Στο σημείο αυτό μελετώνται τα δεδομένα της τελευταίας ενότητας του ερωτηματολογίου των μεταβλητών της *Εργασιακής Απογοήτευσης και Εργασιακής Μεταμέλειας*. Οι μεταβλητές συνδυάζονται και αναλύονται με τα ίδια δημογραφικά στοιχεία που χρησιμοποιήθηκαν και στο προηγούμενο υποκεφάλαιο. Σκοπός αυτών των αντιστοιχίσεων είναι να κατανοηθεί το είδος της συναισθηματικής σχέσης που έχει ανακύψει στους συμμετέχοντες με την παρούσα επιχείρηση στην οποία εργάζονται. Τα δυσμενή αισθήματα διαφοροποιούνται βάσει του φύλου; Διαφέρουν ανάλογα το μορφωτικό επίπεδο ή την οικογενειακή κατάσταση του ατόμου; Επηρεάζει ο τομέας απασχόλησης ή η ιεραρχική θέση την ύπαρξή τους; Από τα δεδομένα που έχουν συλλεχθεί, προκύπτουν οι παρακάτω απαντήσεις.

α) Φύλο

Στον παρακάτω πίνακα παρατηρούνται οι τιμές που ανέκυψαν στους μέσους όρους, ανάλογα με το φύλο των συμμετεχόντων. Εντύπωση δημιουργεί το γεγονός ότι

οι άντρες εμφάνισαν υψηλότερες τιμές στην απογοήτευση και τη μετάνοια (μέσος όρος = 3,377 και 4,234 αντίστοιχα). Ενδιαφέρον, επίσης, παρουσιάζει το γεγονός ότι και τα δύο φύλα κατέχουν υψηλότερες τιμές στη μεταβλητή της μεταμέλειας.

Βάσει των δοθέντων στοιχείων, γίνεται αντιληπτό ότι τα άτομα είναι ηπίως απογοητευμένα από τα τρέχοντα εργασιακά τους περιβάλλοντα. Αυξητική, όμως, παρουσιάζεται η ροπή των ανθρώπων στο να έχουν μετανιώσει για κάποια γεγονότα που έχουν συμβεί εντός της εργασίας τους.

	Εργασιακή Απογοήτευση		Εργασιακή Μεταμέλεια	
	Φύλο			
	Γυναίκα	Άντρας	Γυναίκα	Άντρας
Έγκυρα	136	107	136	107
Άκυρα	0	0	0	0
Μέσος Όρος	3,271	3,377	4,080	4,234
Τυπική Απόκλιση	1,399	1,200	1,236	1,105
Ελάχιστο Όριο	1,000	1,000	1,220	1,780
Ανώτατο Όριο	6,550	6,270	6,560	7,000

Πίνακας 14: Εργασιακή Απογοήτευση και Μεταμέλεια Βάσει Φύλου Δείγματος

β) Επίπεδο Εκπαίδευσης

Η επόμενη αντιστοιχία αφορά τις μεταβλητές με το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων. Σκοπός είναι να διασαφηνιστεί, εάν η ύπαρξη και ο βαθμός της απογοήτευσης και της μετάνοιας επηρεάζεται από το επίπεδο εκπαιδευτικής κατάρτισης των ατόμων.

	Εργασιακή Απογοήτευση					
	Επίπεδο Εκπαίδευσης					
	Πρωτ/θμια Εκπαίδευση	Δευτ/θμια Εκπαίδευση	Επαγγ/τική Εκπαίδευση	Τριτ/θμια Εκπαίδευση	Μεταπτυχιακό	Διδακτορικό
Έγκυρα	3	21	9	92	111	7
Άκυρα	0	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	4,787	3,511	4,140	3,367	3,133	3,571
Τυπική Απόκλιση	2,357	1,598	1,499	1,306	1,193	1,009
Ελάχιστο	2,090	1,000	2,090	1,000	1,000	2,780

Όριο						
Ανώτατο Όριο	6,450	6,450	6,550	6,270	6,270	5,440

Πίνακας 15: Εργασιακή Απογοήτευση Βάσει Βαθμίδας Εκπαίδευσης Δείγματος

Εργασιακή Μεταμέλεια						
Επίπεδο Εκπαίδευσης						
	Πρωτ/θμια Εκπαίδευση	Δευτ/θμια Εκπαίδευση	Επαγγ/τική Εκπαίδευση	Τριτ/θμια Εκπαίδευση	Μεταπτυχιακό	Διδακτορικό
Έγκυρα	3	21	9	92	111	7
Άκυρα	0	0	0	0	0	0
Μέσος Όρος	3,339	4,524	5,038	4,244	3,920	3,571
Τυπική Απόκλιση	1,175	1,153	0,953	1,136	1,179	1,009
Ελάχιστο Όριο	1,640	1,560	3,000	1,440	1,220	2,780
Ανώτατο Όριο	4,550	6,000	6,560	6,560	7,000	5,440

Πίνακας 16: Εργασιακή Μεταμέλεια Βάσει Βαθμίδας Εκπαίδευσης Δείγματος

Αυτό που παρατηρείται από τις τιμές των μέσων όρων, είναι ότι υψηλότερη βαθμολογία στην απογοήτευση παρουσιάζεται από άτομα που έχουν επιτελέσει σπουδές στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση (μέσος όρος = 4,787). Αμέσως μετά, ακολουθούν τα άτομα που έχουν τελειώσει επαγγελματική εκπαίδευση (μέσος όρος = 4,140). Χαμηλότερη ήταν η τιμή για τα άτομα με κατοχή μεταπτυχιακών σπουδών (μέσος όρος = 3,133).

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι υφιστάμενες τιμές της εργασιακής μεταμέλειας. Κατά πώς φαίνεται, ενώ τα άτομα της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης είχαν τον υψηλότερο μέσο όρο στην εργασιακή απογοήτευση, στην εργασιακή μεταμέλεια είχαν τον μικρότερο βαθμό (μέσος όρος = 3,339). Πολύ υψηλή τιμή παρουσιάστηκε στα άτομα της επαγγελματικής εκπαίδευσης (μέσος όρος = 5,038). Υψηλό βαθμό μεταμέλειας παρουσίασαν και τα άτομα που έχουν τελειώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (μέσος όρος = 4,524).

Δεδομένων των παραπάνω στοιχείων, ανεξαρτήτως βαθμίδας εκπαίδευσης, τα άτομα παρουσίασαν μια μέτρια απογοήτευση προς τα τρέχοντα εργασιακά τους περιβάλλοντα. Αύξοντας, ωστόσο, είναι ο αριθμός των αισθημάτων μεταμέλειας.

γ) Οικογενειακή Κατάσταση

Η επόμενη σύγκριση είναι με βάση την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων. Αυτό που τίθεται υπό παρατήρηση είναι εάν τα αισθήματα αυτά τροφοδοτούνται από την υπάρχουσα οικογενειακή κατάσταση ενός ατόμου.

	Εργασιακή Απογοήτευση			
	Οικογενειακή Κατάσταση			
	Άγαμος /-η	Έγγαμος /-η	Σε σχέση	Διαζευγμένος /-η
Έγκυρα	89	105	36	13
Άκυρα	0	0	0	0
Μέσος Όρος	3,140	3,503	3,258	3,202
Τυπική Απόκλιση	1,342	1,205	1,436	1,554
Ελάχιστο Όριο	1,000	1,090	1,000	1,000
Ανώτατο Όριο	6,270	6,450	6,550	6,180

Πίνακας 17: Εργασιακή Απογοήτευση Βάσει Οικογενειακής Κατάστασης Δείγματος

	Εργασιακή Μεταμέλεια			
	Οικογενειακή Κατάσταση			
	Άγαμος /-η	Έγγαμος /-η	Σε σχέση	Διαζευγμένος /-η
Έγκυρα	89	105	36	13
Άκυρα	0	0	0	0
Μέσος Όρος	4,141	4,216	4,025	3,973
Τυπική Απόκλιση	1,162	1,104	1,427	1,251
Ελάχιστο Όριο	1,780	1,440	1,220	1,670
Ανώτατο Όριο	7,000	6,440	6,560	5,440

Πίνακας 18: Εργασιακή Μεταμέλεια Βάσει Οικογενειακής Κατάστασης Δείγματος

Οι τιμές φαίνονται να είναι αρκετά ήπιες. Υψηλότερη τιμή εργασιακής απογοήτευσης προκύπτει από τους έγγαμους (μέσος όρος = 3,503). Χαμηλότερη τιμή από τους άγαμους (μέσος όρος = 3,140). Λίγο πιο αυξητικές βαθμολογίες υπάρχουν στην περίπτωση της εργασιακής μεταμέλειας. Υψηλότερη τιμή κατέχουν οι έγγαμοι (μέσος όρος = 4,216) και χαμηλότερη οι διαζευγμένοι (μέσος όρος = 3,973).

Παρατηρείται πως οι τιμές, γενικά, είναι και εδώ αρκετά ήπιες σχετικά με τα αισθήματα. Η ελαφρά ανοδική τάση που υπάρχει στους έγγαμους, ενδέχεται να είναι αποτέλεσμα επιρροής της αυτής κάθε αυτής τρέχουσας οικογενειακής τους

κατάστασης. Όπως έγινε λόγος και στο υποκεφάλαιο 3.3, η δυναμική που ενέχουν τα αρνητικά συναισθήματα επηρεάζουν σε έντονο βαθμό τη ζωή ενός ανθρώπου εντός και εκτός του εργασιακού του χώρου.

δ) Θέση στην Ιεραρχική Πυραμίδα της Επιχείρησης

Η ιεραρχική θέση επηρεάζει τα επίπεδα αρνητικών συναισθημάτων;

	Εργασιακή Απογοήτευση			
	Θέση στην Ιεραρχική Κλίμακα			
	Ανώτατο Στέλεχος	Μεσαίο Στέλεχος	Κατώτερο Στέλεχος	Υπάλληλος
Έγκυρα	23	79	26	115
Άκυρα	0	0	0	0
Μέσος Όρος	3,299	3,055	3,381	3,487
Τυπική Απόκλιση	1,410	1,178	1,309	1,370
Ελάχιστο Όριο	1,000	1,000	1,000	1,000
Ανώτατο Όριο	6,270	6,450	6,270	6,550

Πίνακας 19: Εργασιακή Απογοήτευση Βάσει Ιεραρχικής Θέσης Δείγματος

	Εργασιακή Μεταμέλεια			
	Θέση στην Ιεραρχική Κλίμακα			
	Ανώτατο Στέλεχος	Μεσαίο Στέλεχος	Κατώτερο Στέλεχος	Υπάλληλος
Έγκυρα	23	79	26	115
Άκυρα	0	0	0	0
Μέσος Όρος	3,875	3,953	4,313	4,298
Τυπική Απόκλιση	1,284	1,073	1,289	1,190
Ελάχιστο Όριο	1,780	1,220	1,780	1,670
Ανώτατο Όριο	6,110	6,440	6,560	7,000

Πίνακας 20: Εργασιακή Μεταμέλεια Βάσει Ιεραρχικής Θέσης Δείγματος

Από τις απαντήσεις που δόθηκαν μεγαλύτερη τιμή μέσου όρου στην απογοήτευση πάρθηκε από τους υπαλλήλους (μέσος όρος = 3,487) και χαμηλότερη από τα μεσαία στελέχη (μέσος όρος = 3,055). Στη μεταμέλεια, υψηλός μέσος όρος εμφανίζεται στα κατώτερα στελέχη (μέσος όρος = 4,313) και χαμηλότερος στα ανώτατα στελέχη (μέσος όρος = 3,875).

ε) Τομέας Απασχόλησης

Τα επίπεδα αρνητικών συναισθημάτων εξαρτώνται από τον τομέα απασχόλησης του ατόμου;

	Εργασιακή Απογοήτευση		
	Τομέας Απασχόλησης		
	Δημόσιος Υπάλληλος	Ιδιωτικός Υπάλληλος	Ελεύθερος Επαγγελματίας
Έγκυρα	23	79	26
Άκυρα	0	0	0
Μέσος Όρος	3,305	3,278	3,531
Τυπική Απόκλιση	1,163	1,391	1,523
Ελάχιστο Όριο	1,000	1,000	1,000
Ανώτατο Όριο	6,000	6,550	6,270

Πίνακας 21: Εργασιακή Απογοήτευση Βάσει Τομέα Απασχόλησης Δείγματος

	Εργασιακή Μεταμέλεια		
	Τομέας Απασχόλησης		
	Δημόσιος Υπάλληλος	Ιδιωτικός Υπάλληλος	Ελεύθερος Επαγγελματίας
Έγκυρα	23	79	26
Άκυρα	0	0	0
Μέσος Όρος	4,085	4,214	4,099
Τυπική Απόκλιση	1,089	1,232	1,305
Ελάχιστο Όριο	1,670	1,220	1,780
Ανώτατο Όριο	6,330	7,000	6,440

Πίνακας 22: Εργασιακή Μεταμέλεια Βάσει Τομέα Απασχόλησης Δείγματος

Μελετώντας τις απαντήσεις των συμμετεχόντων, στην απογοήτευση υψηλότερη τιμή εκδηλώθηκε από τους ελεύθερους επαγγελματίες (μέσος όρος = 3,531) και χαμηλότερη τιμή από τους ιδιωτικούς υπαλλήλους (μέσος όρος = 3,278). Στη μεταμέλεια, υψηλότερη βαθμολογία έχουν οι ιδιωτικοί υπάλληλοι (μέσος όρος = 4,214) και χαμηλότερη οι δημόσιοι υπάλληλοι (μέσος όρος = 4,085).

5.5 Συσχετίσεις Μεταβλητών

Μια επιπλέον ανάλυση της παρούσας έρευνας είναι ο έλεγχος των συσχετίσεων μεταξύ των μεταβλητών. Οι δείκτες συσχέτισης μετράνε τον βαθμό έντασης της σχέσης που υπάρχει ανάμεσα σε δύο μεταβλητές (Παπαγεωργίου & Χαλικιάς, 2021). Σκοπός της ανάλυσης αυτής είναι να ελεγχθεί η ύπαρξη γραμμικής σχέσης ή μη, μεταξύ συνεχών μεταβλητών (Χαλικιάς et al., 2015). Οι τιμές των συντελεστών συσχέτισης πρόκειται για αριθμούς καθαρούς. Φανερώνουν το μέγεθος και την κατεύθυνση της γραμμικής εξάρτησης που ενυπάρχει μεταξύ των δύο ποσοτικών μεταβλητών X και Y (Χαλικιάς et al., 2015).

Ο έλεγχος πρόκειται να γίνει με τον συντελεστή συσχέτισης (correlation coefficient) Pearson. Ο Pearson (r) αποτελεί έναν παραμετρικό συντελεστή, ο οποίος προσδιορίζει εάν και πόσο ισχυρά συνδέονται τα ζεύγη των μεταβλητών (Goss-Sampson, 2022). Όταν λαμβάνει μεγάλη θετική τιμή σημαίνει ότι τα αποτελέσματα των μεταβλητών ακολουθούνται αναλογικά· όσο αυξημένη είναι η μία μεταβλητή, θα είναι και η άλλη. Στην περίπτωση που λαμβάνει αρνητική τιμή, αυτό λειτουργεί αντιστρόφως· όσο αυξάνει η μία, μειώνεται η άλλη (Παπαγεωργίου & Χαλικιάς, 2021; Goss-Sampson, 2022).

Ο συντελεστής αυτός δίνει το μέγεθος της γραμμικής συσχέτισης. Λαμβάνει τιμές κλειστού διαστήματος ± 1 (τέλεια γραμμική συσχέτιση). Οι θετικές τιμές δε σημαίνει, αναγκαστικά, ότι υποδηλώνουν μεγαλύτερο βαθμό γραμμικής συσχέτισης από τις αρνητικές (Παπαγεωργίου & Χαλικιάς, 2021). Όσο πιο κοντά το r στο +1 ή στο -1, τόσο πιο στενά συνδέονται οι μεταβλητές. Όσο πιο κοντά το r στο 0, δεν υπάρχει σχέση (Goss-Sampson, 2022).

Στον παρακάτω πίνακα περιέχονται οι συσχετίσεις όλων των μεταβλητών της τρέχουσας στατιστικής ανάλυσης. Κατ' ουσίαν, οι βασικές μεταβλητές των ερευνητικών υποθέσεων δεν παρουσιάζουν γραμμική συσχέτιση. Ισχυρή συσχέτιση, ωστόσο, παρουσιάστηκε μεταξύ της εργασιακής απογοήτευσης και μεταμέλειας με τιμή $r = 0,583$ (μεγάλης εντάσεως).⁴ Η συσχέτιση είναι στατιστικά σημαντική ($p\text{-value} < ,001$). Από τις σχέσεις των μεταβλητών, η μεγαλύτερη τιμή για τον δείκτη Pearson ήταν αυτής της

⁴ Για τα μεγέθη των τιμών του r του Pearson ισχύει: $< 0,1$ ασήμαντο (trivial), $0,1-0,3$ μικρής εντάσεως (small effect), $0,3-0,5$ μεσαίας εντάσεως (moderate effect) και $>0,5$ μεγάλης εντάσεως (large effect).

εργασιακής απογοήτευσης και μεταμέλειας ($r = 0,583$). Η χαμηλότερη τιμή ήταν της σχέσης μεταξύ φιλότιμου και μεταμέλειας ($r = 0,029$).

Συσχετίσεις Μεταβλητών Pearson									
Μεταβλητή		Φύλο	Ηλικία	Οικογενειακή Κατάσταση	Επίπεδο Εκπαίδευσης	Φιλότιμο	Μεταμέλεια	Απογοήτευση	
1.	Φύλο	Pearson's r	—						
		p-value	—						
2.	Ηλικία	Pearson's r	-0,031	—					
		p-value	0,627	—					
3.	Οικογενειακή Κατάσταση	Pearson's r	-0,187 **	0,200 **	—				
		p-value	0,003	0,002	—				
4.	Επίπεδο Εκπαίδευσης	Pearson's r	0,053	-0,223 ***	-0,096	—			
		p-value	0,411	<,001	0,134	—			
5.	Φιλότιμο	Pearson's r	-0,045	0,094	0,056	-0,055	—		
		p-value	0,486	0,142	0,385	0,389	—		
6.	Μεταμέλεια	Pearson's r	0,065	0,081	-0,035	-0,247 ***	0,029	—	
		p-value	0,314	0,209	0,592	<,001	0,650	—	
7.	Απογοήτευση	Pearson's r	0,040	0,103	0,040	-0,154 *	0,032	0,583 ***	—
		p-value	0,530	0,108	0,540	0,016	0,624	<,001	—
* p < ,05, ** p < ,01, *** p < ,001									

Πίνακας 23: Συσχετίσεις Μεταβλητών Δείκτη Pearson

5.6 Ανάλυση Απλών Γραμμικών Παλινδρομήσεων

Η απλή γραμμική παλινδρόμηση (simple linear regression) αποτελεί μια στατιστική μεθοδολογία, η οποία εντοπίζει και απεικονίζει τη μαθηματική σχέση που υπάρχει μεταξύ των δύο μεταβλητών. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα η μία μεταβλητή να δύναται να προβλέψει την άλλη. Σε αντίθεση με τις συσχετίσεις, στην παλινδρόμηση οι μεταβλητές δεν είναι ισοδύναμες και η αναλυτική τους βαρύτητα διαφέρει. Η μεταβλητή με τη μεγαλύτερη βαρύτητα είναι η εξαρτημένη (Y). Η δεύτερη μεταβλητή είναι η ανεξάρτητη (X). Σκοπός είναι να παρατηρηθεί το κατά πόσο η X επηρεάζει την Y (Χαλικιάς, 2021).

Με γνώμονα τα ανωτέρα προκύπτουν οι εξής τρεις ερευνητικές υποθέσεις H_1 , H_2 και H_3 :

H_1 : Το φιλότιμο έχει θετική επίδραση στην εργασιακή απογοήτευση



Διάγραμμα 7: Μοντέλο Πρώτης Ερευνητικής Υπόθεσης

Στην πρώτη υπόθεση μελετάται η σχέση μεταξύ του Φιλότιμου και της Εργασιακής Απογοήτευσης. Ανεξάρτητη μεταβλητή (X) είναι το Φιλότιμο και εξαρτημένη μεταβλητή (Y) είναι η Εργασιακή Απογοήτευση. Στην ανάλυση της γραμμικής παλινδρόμησης προέκυψαν τα εξής στοιχεία:

Σύνοψη Μοντέλου				
Μοντέλο	R	R ²	Προσαρμοσμένο R ²	p
1	0,032	0,001	- 0,003	0,624

Πίνακας 24: Σύνοψη Μοντέλου Πρώτης Ερευνητικής Υπόθεσης

ANOVA					
Μοντέλο	Άθροισμα Τετραγώνων	df	Μέσος Όρος Τετραγώνου	F	p

Παλινδρόμηση	0,130	1	0,130	0,241	0,624
Υπολειπόμενο	130,126	241	0,540		
Σύνολο	130,256	242			

Πίνακας 25: Ανάλυση ANOVA Πρώτης Ερευνητικής Υπόθεσης

Συντελεστές						
	Μοντέλο	Μη Τυποποιημένο	Τυπικό Σφάλμα	Τυποποιη- μένο	t	p
H ₁	(Αναχαίτιση)	3,668	0,128		28,596	< ,001
	Απογοήτευση	0,018	0,036	0,032	0,491	0,624

Πίνακας 26: Ανάλυση Απλής Γραμμικής Πρώτης Ερευνητικής Υπόθεσης

Στον πρώτο πίνακα, ο δείκτης R^2 ($= 0,001 \rightarrow 0,1\%$) φανερώνει πως το 0,1% της διακύμανσης της ανεξάρτητης μεταβλητής (φιλότιμο) είναι υπεύθυνο για την εξαρτημένη μεταβλητή (εργασιακή απογοήτευση). Αυτό σημαίνει ότι δεν υπάρχει επιρροή της μίας προς την άλλη. Στον δεύτερο πίνακα, το p-value με τιμή 0,624 δείχνει πως η πρόβλεψη δεν είναι στατιστικά σημαντική.⁵ Ο τρίτος πίνακας ασχολείται με τους συντελεστές του τρέχοντος μοντέλου. Η σχέση των δύο μεταβλητών είναι στατιστικά πολύ σημαντική ($p = 0,001$). Οι τιμές στη στήλη του «Μη Τυποποιημένο» αφορούν τις τιμές της εξίσωσης της απλής γραμμικής παλινδρόμησης που εξηγεί το 0,1% του R^2 . Για την εξίσωση ισχύει ο τύπος:

$$Y = a + bX$$

Όπου: $a = 3,668$ και $b = 0,018 \rightarrow$ Επομένως: $Y = 3,668 + 0,018 \cdot X$

\rightarrow Συμπέρασμα: Η ανάλυση δεν επιβεβαιώνει την υπόθεση.

H₂: Το φιλότιμο έχει θετική επίδραση στην εργασιακή μεταμέλεια



Διάγραμμα 8: Μοντέλο Δεύτερης Ερευνητικής Υπόθεσης

⁵ Στατιστικά σημαντική: $< 0,05$. Στατιστικά πολύ σημαντική: $< 0,001$.

Στη δεύτερη ερευνητική υπόθεση μελετάται η σχέση μεταξύ του Φιλότιμου και της Εργασιακής Μεταμέλειας. Ανεξάρτητη μεταβλητή (X) είναι το Φιλότιμο και εξαρτημένη μεταβλητή (Y) είναι η Εργασιακή Μεταμέλεια. Στην ανάλυση της γραμμικής παλινδρόμησης προέκυψε:

Σύνοψη Μοντέλου				
Μοντέλο	R	R ²	Προσαρμοσμένο R ²	p
1	0,029	0,001	- 0,003	0,650

Πίνακας 27: Σύνοψη Μοντέλου Δεύτερης Ερευνητικής Υπόθεσης

ANOVA					
Μοντέλο	Άθροισμα Τετραγώνων	df	Μέσος Όρος Τετραγώνου	F	p
Παλινδρόμηση	0,111	1	0,111	0,206	0,650
Υπολειπόμενο	130,145	241	0,540		
Σύνολο	130,256	242			

Πίνακας 28: Ανάλυση ANOVA Δεύτερης Ερευνητικής Υπόθεσης

Συντελεστές						
	Μοντέλο	Μη Τυποποιημένο	Τυπικό Σφάλμα	Τυποποιημένο	t	p
H ₁	(Αναχαίτιση)	3,651	0,173		21,156	< ,001
	Μεταμέλεια	0,018	0,040	0,029	0,454	0,650

Πίνακας 29: Ανάλυση Απλής Γραμμικής Δεύτερης Ερευνητικής Υπόθεσης

Στον πρώτο πίνακα, ο δείκτης R² (= 0,001 → 0,1%) φανερώνει πως το 0,1% της διακύμανσης της ανεξάρτητης μεταβλητής (φιλότιμο) είναι υπεύθυνο για την εξαρτημένη μεταβλητή (εργασιακή μεταμέλεια). Αυτό σημαίνει ότι δεν υπάρχει επιρροή της μίας προς την άλλη. Στον δεύτερο πίνακα, το p-value με τιμή 0,650 δείχνει πως η πρόβλεψη δεν είναι στατιστικά σημαντική. Ο τρίτος πίνακας ασχολείται με τους συντελεστές του τρέχοντος μοντέλου. Η σχέση των δύο μεταβλητών είναι στατιστικά πολύ σημαντική (p = 0,001). Οι τιμές στη στήλη του «Μη Τυποποιημένο» αφορούν τις τιμές της εξίσωσης της απλής γραμμικής παλινδρόμησης που εξηγεί το 0,1% του R². Για την εξίσωση ισχύει ο τύπος:

$$Y = a + bX$$

Όπου: a = 3,651 και b = 0,018 → Επομένως: Y = 3,651 + 0,018 · X

→ Συμπέρασμα: Η ανάλυση δεν επιβεβαιώνει την υπόθεση.

H₃: Η εργασιακή μεταμέλεια έχει θετική επίδραση στην εργασιακή απογοήτευση



Διάγραμμα 9: Μοντέλο Τρίτης Ερευνητικής Υπόθεσης

Στην τρίτη ερευνητική υπόθεση μελετάται η σχέση μεταξύ Εργασιακής Μεταμέλειας και Εργασιακής Απογοήτευσης. Ανεξάρτητη μεταβλητή (X) είναι η Εργασιακή Μεταμέλεια και εξαρτημένη μεταβλητή (Y) είναι η Εργασιακή Απογοήτευση.

Σύνοψη Μοντέλου				
Μοντέλο	R	R ²	Προσαρμοσμένο R ²	p
1	0,583	0,340	0,338	< ,001

Πίνακας 30: Σύνοψη Μοντέλου Τρίτης Ερευνητικής Υπόθεσης

ANOVA					
Μοντέλο	Άθροισμα Τετραγώνων	df	Μέσος Όρος Τετραγώνου	F	p
Παλινδρόμηση	114,697	1	114,697	124,356	< ,001
Υπολειπόμενο	222,281	241	0,922		
Σύνολο	336,978	242			

Πίνακας 31: Ανάλυση ANOVA Τρίτης Ερευνητικής Υπόθεσης

Συντελεστές						
	Μοντέλο	Μη Τυποποιημένο	Τυπικό Σφάλμα	Τυποποιημένο	t	p
H ₁	(Αναχαίτιση)	2,409	0,168		14,367	< ,001
	Απογοήτευση	0,524	0,047	0,583	11,151	< ,001

Πίνακας 32: Ανάλυση Απλής Γραμμικής Τρίτης Ερευνητικής Υπόθεσης

Στον πρώτο πίνακα, ο δείκτης R² (= 0,340 → 34%) φανερώνει πως το 34% της διακύμανσης της ανεξάρτητης μεταβλητής (εργασιακή μεταμέλεια) είναι υπεύθυνο για την εξαρτημένη μεταβλητή (εργασιακή απογοήτευση). Αυτό σημαίνει ότι υπάρχει

επιρροή της μίας προς την άλλη. Στον δεύτερο πίνακα, το p-value δείχνει ότι η πρόβλεψη είναι στατιστικά σημαντική. Η τιμή είναι μικρότερη από 0,05. Ειδικότερα, η τιμή του p είναι μικρότερη από 0,001 ($p < 0,001$). Αυτό καθιστά τη σχέση στατιστικά πολύ σημαντική. Στον τρίτο πίνακα η σχέση των δύο μεταβλητών είναι στατιστικά πολύ σημαντική ($p = 0,001$). Οι τιμές στη στήλη του «Μη Τυποποιημένο» αφορούν τις τιμές της εξίσωσης της απλής γραμμικής παλινδρόμησης που εξηγεί το 34% του R^2 . Για την εξίσωση ισχύει ο τύπος:

$$Y = a + bX$$

Όπου: $a = 2,409$ και $b = 0,524 \rightarrow$ Επομένως: $Y = 2,409 + 0,524 \cdot X$

\rightarrow Συμπέρασμα: Η ανάλυση επιβεβαιώνει την υπόθεση.

6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

6.1 Ανασκόπηση Αποτελεσμάτων και Συμπεράσματα

Η παρούσα ερευνητική εργασία επεδίωξε να ανοίξει νέους ορίζοντες και να κατανοήσει τη σχέση μεταξύ των μεταβλητών του Φιλότημου, της Απογοήτευσης και της Μεταμέλειας στον εργασιακό χώρο. Κεντρικό ερώτημα ανάλυσης αποτέλεσε ο βαθμός επίδρασης του φιλότιμου στα αισθήματα απογοήτευσης και αν αποτελεί προϋπόθεση για τη μεταμέλεια. Απόρροια αυτής της διερεύνησης ήταν η διαπίστωση του αντίκτυπού τους στην εργασιακή απόδοση και την ανθρώπινη συμπεριφορά. Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να παράσχουν πληροφορίες για τα συνυφασμένα με το φιλότιμο χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους και για το είδος της συναισθηματικής σχέσης που έχουν αναπτύξει για την παρούσα εργασία τους, σε επίπεδο απογοήτευσης και μεταμέλειας.

Συνολικά, από την έρευνα έγινε γνωστό ότι φιλότιμος είναι ο άνθρωπος ο οποίος πράττει με γνώμονα το αίσθημα της ηθικής. Η συμπεριφορά του ρυθμίζεται και κατευθύνεται από την πηγαία του δέσμευση να δρα με τρόπο που να διατηρεί τον χαρακτήρα του καλό και έντιμο (Mantzios, 2021). Η εργασιακή απογοήτευση και η μεταμέλεια αφορούν ψυχολογικά φαινόμενα. Αποτελούν τα πιο συχνά εμφανιζόμενα διακριτά αρνητικά αισθήματα (Ashkanasy & Dorris, 2017) και προκαλούνται έπειτα από ένα δυσάρεστο εργασιακό συμβάν (Howard & Smith, 2021). Η μεταμέλεια συνιστά τη διαδικασία ψυχολογικής αναρρώσεως και προσαρμογής μετά από το αρνητικό γεγονός. Αμφότερα των αισθημάτων διαμορφώνουν την υγεία, την ψυχολογία, τη συμπεριφορά, τα κίνητρα, τις επιλογές και την απόδοση των εργαζομένων (Elliot & Covington, 2011).

Από την ερευνητική ανάλυση προέκυψε ότι το φιλότιμο είναι ένα υπαρκτό, αλλά όχι κεντρικό χαρακτηριστικό της προσωπικότητας των ατόμων. Είναι ένα μετρίως με ανοδική τάση χαρακτηριστικό. Το φύλο, το επίπεδο εκπαίδευσης, η οικογενειακή κατάσταση, ο τομέας απασχόλησης και η ιεραρχική θέση δε φάνηκε να επηρεάζουν σημαντικά την παρουσία του. Οι δοθείσες απαντήσεις των συμμετεχόντων εμφανίστηκαν πολύ κοντά μεταξύ τους, με μικρές αποκλίσεις. Στην εργασιακή απογοήτευση και τη μεταμέλεια, η μεταμέλεια κατείχε υψηλότερες τιμές συγκριτικά με την απογοήτευση. Από το εύρημα αυτό διακρίνεται η τάση των ανθρώπων να

μετανιώνουν συχνά για τις πράξεις, τις αποφάσεις και τις προσεγγίσεις τους. Ωστόσο, τα επίπεδα της εργασιακής απογοήτευσης δεν ήταν ιδιαίτερα υψηλά.

Από τις αναλύσεις των υποθέσεων προέκυψαν τα εξής αποτελέσματα:

- **H₁: Το φιλότιμο έχει θετική επίδραση στην εργασιακή απογοήτευση** → απορρίφθηκε
- **H₂: Το φιλότιμο έχει θετική επίδραση στην εργασιακή μεταμέλεια** → απορρίφθηκε
- **H₃: Η εργασιακή μεταμέλεια έχει θετική επίδραση στην εργασιακή απογοήτευση** → επιβεβαιώθηκε

Από την ανάλυση της συσχέτισης των μεταβλητών και της απλής γραμμικής παλινδρόμησης προέκυψε ότι η κλίμακα του Φιλότιμου δεν παρουσίασε ισχυρή σχέση με την κλίμακα της Εργασιακής Απογοήτευσης και με την κλίμακα της Εργασιακής Μεταμέλειας. Συνεπώς, οι δύο ερευνητικές υποθέσεις απορρίπτονται. Το εύρημα υποδηλώνει ότι ένας φιλότιμος εργαζόμενος διατηρεί ηθική δέσμευση απέναντι στις εργασιακές του υποχρεώσεις. Από την έρευνα αναδείχθηκε ότι το φιλότιμο αντιπροσωπεύει ένα ισχυρό σύνολο ηθικών αξιών. Επομένως, η φιλοτιμία, ως ίδιον του χαρακτήρα, δεν επισκιάζεται από εξωτερικούς παράγοντες. Οι προκλήσεις που αντιμετωπίζει δεν είναι συμβατές με τη δημιουργία υψηλών επιπέδων απογοήτευσης και μεταμέλειας προς τα εργασιακά του καθήκοντα.

Συγχρόνως, με βάση την ανάλυση της συσχέτισης των μεταβλητών και της απλής γραμμικής παλινδρόμησης προέκυψε ότι η κλίμακα της Εργασιακής Μεταμέλειας εμφάνισε ισχυρή σχέση με την κλίμακα της Εργασιακής Απογοήτευσης. Συνεπώς, η ερευνητική υπόθεση επιβεβαιώνεται. Αυτή η διαπίστωση επιβεβαιώνει ότι η επίδραση της απογοήτευσης είναι τόσο έντονη, ώστε αντικατοπτρίζεται στον ψυχισμό του ατόμου. Επιπλέον, υπάρχουν σοβαρές ενδείξεις και πιθανότητες, έπειτα από το αίσθημα της δυσαρέσκειας, να επέλθει η μεταμέλεια. Το εύρημα αυτό επικυρώνει τη συχνή τάση των ανθρώπων να μετανιώνουν συχνά για τις πράξεις, τις αποφάσεις και τις προσεγγίσεις τους ή να επιθυμούν την αλλαγή.

6.2 Περιορισμοί Έρευνας

Λόγω της φύσης της παρούσας έρευνας, είναι σημαντικό να γνωστοποιηθούν οι περιορισμοί που αντιμετωπίστηκαν. Ένας αρχικός περιορισμός ήταν η συλλογή των δεδομένων. Ο αριθμός των ατόμων που έλαβε μέρος στο ερωτηματολόγιο επιτρέπει σε εκτιμήσεις προσεγγιστικές. Όπως φάνηκε από την ανάλυση της έρευνας, οι απαντήσεις μεταξύ των επιλογών δεν απέκλιναν πολύ η μία από την άλλη. Η ύπαρξη, όμως, αυτών των μικρών αυξομειώσεων ενδέχεται σε ένα πολύ μεγαλύτερο δείγμα (δηλαδή, άνω των 243 ατόμων) να οδηγήσει σε πιο σαφείς διαφορές και να διεξαχθούν ξεκάθαρα και ασφαλή συμπεράσματα. Για την τρέχουσα έρευνα προτιμάται να διατηρηθούν επιφυλάξεις.

Ένας άλλος σημαντικός περιορισμός ήταν η εύρεση βιβλιογραφικών πηγών για τις μεταβλητές της παρούσας μελέτης. Αν και το «φιλότιμο» αποτελεί θέμα εκτενών συζητήσεων και η μοναδικότητά του εγείρει το ενδιαφέρον της επιστημονικής κοινότητας, η έρευνα στο πεδίο αποδείχθηκε εξαιρετικά περιορισμένη. Είναι κατανοητό ότι η δυσκολία μιας σαφούς ερμηνευτικής προσέγγισης δημιουργεί εμπόδια στην περαιτέρω έρευνά του. Επί παραδείγματι, σε μηχανές αναζήτησης όπως αυτή του Google Scholar, η χρήση της λέξης-κλειδί «φιλότιμο» παρήγαγε ελάχιστα αποτελέσματα (Vassiliou & Vassiliou, 1973; Adamopoulos, 1977; Mantzios, 2021), καθιστώντας προβληματική την εκ βάθος εξέταση της μεταβλητής. Ως αποτέλεσμα, ο Mantzios (2021) ανέλαβε την ανάπτυξη ενός εργαλείου μέτρησης της μεταβλητής. Ωστόσο, καμία βιβλιογραφική πηγή δεν παρείχε πληροφόρηση για τη σχέση μεταξύ του φιλότιμου και της εργασιακής συμπεριφοράς, απογοήτευσης και μεταμέλειας.

Πάρα το γεγονός ότι η προσωπικότητα έχει αποτελέσει αντικείμενο εκτεταμένης μελέτης στον τομέα της οργανωσιακής ψυχολογίας, καθώς επηρεάζει σημαντικά τον τρόπο με τον οποίο συμπεριφέρονται οι άνθρωποι στον χώρο εργασίας, η έρευνα σχετικά με την εργασιακή απογοήτευση και την εργασιακή μεταμέλεια, ειδικά σε θέματα διοίκησης και εφαρμοσμένης ψυχολογίας, παρουσίασε ανεπάρκειες. Η έλλειψη υποστηριζόμενου μέτρου συνέβαλε στην περιορισμένη έρευνα του τομέα. Για να αντιμετωπιστεί αυτό το πρόβλημα, οι Howard και Smith (2021) ανέπτυξαν ένα εργαλείο μέτρησης. Για παράδειγμα, σε μηχανές αναζήτησης όπως αυτή του Google Scholar, η χρήση των λέξεων-κλειδιών «εργασιακή απογοήτευση και μεταμέλεια» παρουσίασε

περιορισμένα αποτελέσματα (Van Dijk et al., 1999; Zeelenberg & Pieters, 1999, 2004; Rajeev & Bhattachryya, 2007; Howard & Smith, 2021).

6.3 Προτάσεις για Μελλοντική Έρευνα

Συνίσταται η διεύρυνση της έρευνας σε μεγαλύτερο αριθμό συμμετεχόντων, προκειμένου να εξαχθούν ασφαλέστερα συμπεράσματα. Προτείνεται, επίσης, η ενσωμάτωση διεθνούς προοπτικής στην έρευνα, ούτως ώστε να εμπλουτιστούν οι γνώσεις για τις διαφορές σε διαπολιτισμικό επίπεδο. Αυτό θα επιτρέψει μια ευρύτερη κατανόηση των διακυμάνσεων και των κοινών στοιχείων στην εμφάνιση του φιλότιμου, καθώς και στα επίπεδα εργασιακής απογοήτευσης και μεταμέλειας. Επιπλέον, προτρέπεται η επιστήμη της σύγχρονης ψυχολογίας, με έμφαση στα πεδία προσωπικότητας, γνωσιακής συμπεριφοριστικής και εφαρμοσμένης ψυχολογίας, να επικεντρωθεί στη μελέτη της πολύμορφης έννοιας του φιλότιμου ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας, καθώς και στις επιδράσεις του στην εργασιακή απογοήτευση και μεταμέλεια.

Όπως προαναφέρθηκε, το δείγμα και οι αναλογίες του δείγματος δεν ήταν επαρκείς για να διαμορφωθεί μια σαφής εικόνα. Από την έρευνα γεννήθηκαν ερωτήματα, τα οποία θα ήταν πολύ ενδιαφέρον να εξεταστούν σε μελλοντικές έρευνες. Επί παραδείγματι, στον συνδυασμό φιλότιμο-οικογενειακή κατάσταση παρατηρήθηκαν ελαφρώς υψηλότερες τιμές σε έγγαμους και σε διαζευγμένους. Ο έγγαμος βίος καλλιεργεί και ενισχύει τα επίπεδα του φιλότιμου; Υπάρχει ταύτιση μεταξύ της οικογένειας και της εργασίας, αφού και τα δύο βασίζονται στον μόχθο, στην ανιδιοτέλεια, στον σεβασμό και στις υποχωρήσεις για τη διατήρηση ισορροπιών; Εκδηλώνεται φιλοτιμία στον ιδιωτικό τομέα λόγω φόβου; Οι άντρες έχουν την τάση να εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα απογοήτευσης από τις εργασίες τους; Καταγράφονται περισσότερα συναισθήματα εργασιακής απογοήτευσης όσο πιο χαμηλό το εκπαιδευτικό υπόβαθρο και η ιεραρχική θέση ενός ανθρώπου;

Παράλληλα, η αξιοποίηση του φιλότιμου ως ανεξάρτητης μεταβλητής σε ερευνητικές εργασίες δύναται να προσφέρει ενδιαφέρουσες εισηγήσεις σχετικά με την επίδρασή του σε διάφορες πτυχές της εργασιακής ζωής. Συγκεκριμένα, προτείνεται η διερεύνηση της σχέσης του φιλότιμου και της αποδοτικότητας στον εργασιακό χώρο, ώστε να κατανοηθεί η επίδραση της αφοσίωσης στις εργασιακές υποχρεώσεις προς

την παραγωγικότητα λόγω του φιλότιμου. Επιπλέον, προτείνεται η εξέταση της σχέσης του φιλότιμου και της εργασιακής ικανοποίησης, με σκοπό την εξακρίβωση του κατά πόσο τα άτομα που επιδεικνύουν φιλότιμο αισθάνονται μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία τους. Μια άλλη προτεινόμενη κατεύθυνση είναι η εξέταση της σχέσης του φιλότιμου με τη συνεργασία και το ομαδικό πνεύμα, ώστε να κατανοηθεί εάν οι άνθρωποι που διακρίνονται από φιλότιμο εκδηλώνουν μεγαλύτερη προθυμία για συνεργασία. Επίσης, προτείνεται η εξέταση της σχέσης του φιλότιμου με την ηγεσία, ώστε να ερευνηθεί το πώς οι φιλότιμοι ηγέτες επηρεάζουν τους οργανισμούς και τους υπαλλήλους τους. Τέλος, προτείνεται η διερεύνηση της σχέσης του φιλότιμου με την επαγγελματική ανάπτυξη, με στόχο να κατανοηθεί το πώς το φιλότιμο σχετίζεται με την επαγγελματική ανάπτυξη και την προσαρμογή σε νέες προκλήσεις στον εργασιακό τομέα.

6.4 Πρακτικές Προεκτάσεις

Σε μια εποχή όπου οι περισσότερες επιχειρήσεις έχουν συνειδητοποιήσει την αξία του ανθρώπινου δυναμικού και τη σημαντικότητα της δημιουργίας υγιών εργασιακών περιβαλλόντων, οι έρευνες αυτές αποκτούν ιδιαίτερη σημασία. Η αναγνώριση των μελανών σημείων της επιχείρησης επικουρεί στην αναχαίτισή τους και διασφαλίζει την εύρυθμη λειτουργία του οργανισμού. Όπως αποδείχτηκε από την έρευνα, οι αρνητικές εργασιακές συνθήκες επηρεάζουν σημαντικά στην ψυχολογία των εργαζομένων, επιδρώντας αρνητικά στην αποδοτικότητά τους (Schockley et al., 2012) και, κατ' επέκταση, στη συνολική απόδοση της επιχείρησης.

Μέσα από την παρούσα έρευνα αναδύθηκε ότι το φιλότιμο είναι ένα χαρακτηριστικό της προσωπικότητας, το οποίο προσδίδει στον κάτοχό του μια εξαιρετική ηθική βάση. Το άτομο που απαρτίζεται από το σύνολο των ηθικών αξιών που περικλείουν το φιλότιμο, επιδεικνύει στοιχεία φιλοτιμίας απαλλαγμένα από λόγους υποκείμενης χρήσης ή δόλου. Ο φιλότιμος εργαζόμενος υπηρετεί το κοινό καλό. Με αφοσίωση και συστηματική προσπάθεια καταβάλλει το μέγιστο των δυνατοτήτων του, ενώ δεν αφήνει χώρο για αισθήματα μεταμέλειας. Η ενεργός του συμμετοχή στην επιχείρηση κατοχυρώνεται από τη θέλησή του για υψηλή επίδοση και απόδοση, αντικατοπτρίζοντας τον υγιή συνδυασμό αρετής και προσήλωσης προς το κοινό καλό.

Βάσει των ανωτέρω δεδομένων, ορισμένες συστάσεις που δύνανται να εφαρμοστούν για τον περιορισμό της δυσαρέσκειας, της κινητικότητας, της μεταμέλειας, αλλά και της στελέχωσης εργαζομένων με ηθική υπόσταση, περιλαμβάνουν την υιοθέτηση χρήσης τεστ προσωπικότητας, κατά τη διαδικασία πρόσληψης νέων υπαλλήλων. Η χρήση των τεστ αποσκοπεί στο να εντοπίσουν οι επιχειρήσεις υποψηφίους με φιλότιμο. Αυτό θα δείχνει τη διάθεσή τους να επιδείξουν αφοσίωση και υψηλή απόδοση. Παράλληλα, διαφαίνεται η τάση τους να αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις με επιτυχία, αποφεύγοντας με αυτόν τον τρόπο, τη δημιουργία αισθημάτων απογοήτευσης. Στα πλαίσια συνεντεύξεων, η εκτίμηση του φιλοτιμούμενου πνεύματος αποτελεί σημαντικό κριτήριο.

Πέραν τούτου, οι επιχειρήσεις δύνανται να αναπτύξουν μια πολιτική που να προωθεί το φιλότιμο, όχι μόνο ως ενσωματωμένο χαρακτηριστικό της προσωπικότητας, αλλά και ως συμπεριφορά εντός του εργασιακού περιβάλλοντος. Με την εφαρμογή μέτρων επιβράβευσης ενδέχεται να ενθαρρυνθεί η υψηλή απόδοση των υπαλλήλων, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι η απογοήτευση δε θα καλλιεργηθεί στο εσωτερικό του οργανισμού. Η πρακτική αυτή μπορεί να εκφραστεί μέσω διάφορων μορφών επιβράβευσης. Ενδεικτικά, με τη χορήγηση επιπρόσθετων ωρών άδειας ή χορήγησης δώρων, ως ανταμοιβή για τις εκτός ωραρίου συνεισφορές.

Ένα ενδεικτικό παράδειγμα της πρακτικής αυτής, θα μπορούσε να είναι η καταβολή πρόσθετου ελεύθερου χρόνου σε έναν υπάλληλο, ο οποίος αφιέρωσε αφιλοκερδώς επιπλέον ώρες εργασίας για να υποστηρίξει έναν συνάδελφό του. Με τον τρόπο αυτό η επιχείρηση αναγνωρίζει και ανταμείβει τη θετική συνεισφορά των εργαζομένων, προωθώντας την ενίσχυση του φιλότιμου κλίματος εντός της οργανωτικής δομής.

Τέλος, θα μπορούσε να εφαρμοστεί διαδικασία επιλογής προσωπικού σε θέσεις ευθύνης, μέσω αξιολόγησης των ικανοτήτων και της προσωπικότητας των υποψηφίων από κέντρα αξιολόγησης. Η διαδικασία αυτή υλοποιείται μέσα από μια σειρά τεστ και συνεντεύξεων. Αυτό είναι κάτι που θα συμβάλλει στην αντικειμενικά ορθή επιλογή διοικητικού προσωπικού, καταπολεμώντας τη δημιουργία ανθυγιεινών εργασιακών περιβαλλόντων και προάγοντας τη ύπαρξη στελεχών που προάγουν ένα εργασιακό περιβάλλον βασισμένο στο φιλότιμο.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Ξένη Βιβλιογραφία:

- Adamopoulos, J. (1977). *The dimensions of the Greek concept of philotimo*. The Journal of Social Psychology, 102(2), 313-314.
- Adamopoulos, J., & Kashima, Y. (1999). *Social psychology and cultural context*, CCP, London. https://www.researchgate.net/publication/272291989_Social_psychology_and_cultural_context.
- Altman, D., Bland M. (2005), *Standard deviations and standard errors*, *BMJ*, Vol. 33.
- Armstrong, M., & Brown, D. (2009). *Strategic reward: Implementing more effective reward management*, Kogan Page, London, 9-47.
- Armstrong, M., & Brown, D. (2019). *Strategic human resource management: Back to the future?*, Institute for employment studies. https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/517_Strategic-Human-Resource-Management-Back-to-the-future-IES-CIPD-2019.pdf.
- Armstrong, M., & Murlis, H. (2007). *Reward Management: A handbook of remuneration strategy and practice*, Kogan Page, London. 107-225, 380-390, 435-443, 508-517.
- Argyris, P. (1960). *Understanding Organizational Behavior*, Dorsey Press, Homewood, IL. 4-179.
- Aristotle. (1966). *The Nicomachean ethics of Aristotle* (W. D. Ross, Trans.), Oxford University Press.
- Ashkanasy, M., & Dorris, D. (2017). *Emotions in the workplace. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 67–90. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113231>.
- Bault, N., Wydoodt, P., & Coricelli, G. (2016). *Different attentional patterns for regret and disappointment: An eye-tracking study. Journal of Behavioral Decision Making*, <https://doi.org/10.1002/bdm>.
- Bell, D. (1985). *Disappointment in decision making under uncertainty*. Operations Research, 33(1), 1–27. <https://doi.org/10.1287/opre.33.1.1>
- Bennett, R., & Robinson, S. (2000). *Development of a measure of workplace deviance*. Journal of Applied Psychology, 85(3), 349–360. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3>.
- Blasi, A. (1983). *Moral cognition and moral action: A theoretical perspective*. Developmental Review, 3(2), 178–210.
- Bolino, M., Valcea, S., & Harvey, J. (2010). *Employee, manage thyself: The potentially negative implications of expecting employees to behave proactively*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 325–345. <https://doi.org/10.1348/096317910x493134>.
- Branham, L., (2005). *The seven hidden reasons employees leave: How to recognize the subtle signs and act before it's too late*, Saratoga Inc, California.
- Brayfield, A., & Rothe, H. (1951). *An index of job satisfaction*. Journal of Applied Psychology, 307–311. <https://doi.org/10.1037/h0055617>.
- Brown, D., & Armstrong, M. (1999). *Paying for contribution: Real performance - related pay strategies*, Kogan Page, London.
- Bywater, J. (1894). *Aristotelis ethica Nicomachea*. Oxford University Press.

- Cho, S., Jang, Y. J., & Kim, W. (2017). *The moderating role of severity of service failure in the relationship among regret/disappointment, dissatisfaction, and behavioral intention*. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 69–85. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2016.1169470>.
- Cohen, S. (2006). *Employee share plans: supporting business performance*, CIPD, London.
- Conway, N., & Briner, R., (2005). *Understanding psychological contracts at work: A critical evaluation of theory and research*, Oxford University Press, Oxford.
- Costello, A., & Osborne, J. (2005). *Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis*. *Practical Assessment, Research, & Evaluation*, 10(7), 1–9.
- Dadi, V. (2012). *Promises, Expectations, and Obligations – Which Terms Best Constitute the Psychological Contract?*, *International Journal of Business and Social Science*. 3(19), 88-100.
- Dahling, J. J., Whitaker, B. G., & Levy, P. E. (2006). *The Development and Validation of a New Machiavellianism Scale*. *Journal of Management*, 35(2), 219–257.
- DeVellis, R. F. (2016). *Scale development: Theory and applications* (Vol. 26). SAGE publications.
- Elfenbein, A. (2007). *Emotion in organizations: a review and theoretical integration*. *Academy of management annals*, 315–386.
- Elliot, A., & Covington, M. (2001). *Approach and avoidance motivation*, Springer, Germany. 13(2), 73–92. <https://doi.org/10.1023/A:1009009018235>.
- Elliot, A., & Kennon, S. (1998). *Not all personal goals are personal: Comparing autonomous and controlled reasons for goals as predictors of effort and attainment*, Sage Publications, England. 546-557. <http://dx.doi.org/10.1177/0146167298245010>.
- Ferris, D., Rosen, C., Djurdjevic, E., Chang, C., & Tan, J. (2013). *When is success not satisfying? Integrating regulatory focus and approach/avoidance motivation theories and explain the relation between core self-evaluation and job satisfaction*, *American Psychological Association*. 98(2), 342–353. <https://doi.org/10.1037/a0029776>.
- Gerhart, B., (2009) ‘Compensation’, in A. Wilkinson et al. (eds.), *The Sage Handbook of Human Resource Management*, Sage, London. 16-215.
- Goss-Sampson, M., (2022). *Statistical analysis in JASP – a guide for students*, (5th ed.).
- Griffeth, W., & Hom, W., (2001). *Retaining valued employees*, Thousand Oaks, Sage.
- Guest, E., & Conway, N., (1998) *Fairness at Work and the Psychological Contract*, Institute of Personnel and Development, London.
- Hanisch, K., & Hulin, C. (1991). *Job attitudes and organizational withdrawal: An evaluation of a casual model*, Elsevier Inc, USA. 39(1), 110–128. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(91\)90006-8](https://doi.org/10.1016/0001-8791(91)90006-8).
- Harter, J., Schmitdt, L., & Hayes L. (2002). *Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement and business outcomes: A meta-analysis*, *Journal of Psychology*, vol 87, no 2, pp. 268-279.
- Hinkin, T. (1995). *A review of scale development practices in the study of organizations*. *Journal of Management*, 21(5), 967–988. <https://doi.org/10.1177/014920639502100509>.

- Hinkin, T. (1998). *A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires*. *Organizational Research Methods*, 1(1), 104–121. <https://doi.org/10.1177/1094428198001001>.
- Howard, M. (2016). *A review of exploratory factor analysis (EFA) decisions and overview of current practices: What we are doing and how can we improve?* *International Journal of Human-Computer Interaction*, 32, 51–62. <https://doi.org/10.1080/10447318.2015.1087664>.
- Howard, M. (2018). *Scale pretesting*. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 23(5), 1–14.
- Howard, M. (2019). *Applying the approach/avoidance framework to understand the relationships between social courage, workplace outcomes, and well-being outcomes*. *The Journal of Positive Psychology*, 734–748. <https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1545043>.
- Howard, M., & Smith, M. (2021). *Employee regret and disappointment: Creation of a scale and foundational application of the approach/avoidance framework*. Mitchell College of Business, pp. 1-32. <https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/>
- Jønsson, S., Jeppesen, J., Lewandowski, J., Fausing, S., & Bligh, C. (2013). *Moderators of shared leadership: work function and team autonomy*, Emerald Group Publishing limited, Vol. 19, pp.244-262.
- Kaine, S. (2012). *Regulation and employee voice in the residential aged care sector*, *Human Resource Management Journal*, Vol.22, pp. 316-31.
- Kellerman, B. (2004). *Bad leadership: What it is, how it happens, why it matters*, Harvard Business Press.
- La Heij, W., Hooglander, A., Kerling, R., & Van Der Velden, E. (1996). *Nonverbal context effects in forward and backward word translation: Evidence for concept mediation*. *Journal of Memory and Language*, 35(5), 648–665.
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2004). *Psychometric properties of the HEXACO personality inventory*. *Multivariate Behavioral Research*, 39(2), 329–358
- Li, J., Li, D., Cao, Q., & Niu, X. (2018). *The role of regret and disappointment in the repurchase effect: Does gender matter?*, *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 75, 134–140. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2018.06.005>.
- Loomes, G., & Sugden, R. (1982). *Regret theory: An alternative theory of rational choice under uncertainty*. *The Economic Journal*, 92(368), 805–824. <https://doi.org/10.2307/2232669>.
- Loomes, G., & Sugden, R. (1987). *Testing for regret and disappointment in choice under uncertainty*. *The Economic Journal*, 97, 118–129. <https://doi.org/10.2307/3038234>.
- Loretto, P. (2018). *Top 10 work values employers look for*, The Balance Careers, <https://www.thebalancecareers.com/top-work-values-employers-look-for-1986763>.
- Mantzios, M. (2021). *Pre-Socratic Understandings of Moral Identity: The Theoretical Infrastructure, Development, Reliability and Validity of the Philotimo Scale*, Faculty of Business, Law and Social Sciences, Birmingham City University, UK. 1-20.
- Marcatto, F., Ferrante, D. (2008). *The regret and disappointment scale: An instrument for assessing regret and disappointment in decision making*. *Judgment and Decision Making*. 3(1), 87.

- Massoudi, A., & Hamdi, S. (2017). *The consequence of work environment on employees productivity*, IOSR Journal of Business and Management, Vol 19, pp. 35-42.
- McCrae, R. (2011). *Personality traits and the potential of positive psychology*. In K. M. Sheldon, T. B. Kashdan, & M. F. Steger (Eds.), *Designing positive psychology: Taking stock and moving forward*. Oxford University Press. pp. 192–206.
- McCullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J. A. (2002). *The grateful disposition: A conceptual and empirical topography*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(1), 112–127.
- Monteiro, P. (2010). *Philotimo: Darron P. Monteiro with the office of public engagement recounts the reception honoring Greek independence day*. [www.whitehouse.gov/ blog/2010/03/15/philotimo](http://www.whitehouse.gov/blog/2010/03/15/philotimo).
- Morrison, W., & Robinson, L., (1997). *When Employees Feel Betrayed: A Model of How Psychological Contract Violation Develops*, *The Academy of Management Review*. Vol. 22, No. 1 , pp. 226-256.
- Nordgren, L., & Schonthal, D. (2022). *The human element: Overcoming the resistance that awaits new ideas*, Wiley John, Canada. 109-138.
- Oreg, S. (2006). *Personality, context, and resistance to organizational change*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 15 (1).
- Park, C. (2010). *Making sense of the meaning literature: An integrative review of meaning making and its effects on adjustment to stressful life events*, American Psychological Association.
- Park, R., Appelbaum, E., & Kruse, D. (2010). *Employee involvement and group incentives in manufacturing companies: A multi-level analysis*, *Human Resource Management Journal*, Vol. 20, pp. 43-227.
- Pasupathi, M., & Wainryb, C. (2010). *Developing moral agency through narrative*. *Human Development*, 53(2), 55–80
- Rajeev, P., & Bhattacharyya, S. (2007). *Regret and disappointment: A conceptualization of their role in ethical decision-making*. *Vikalpa*, 32(4), 75-86.
- Roseman, I. (2008). *Structure of emotions motivations and emotivations: Approach, avoidance, and other tendencies in motivated and emotional behavior*, In A. Elliot (Ed.), *Handbook of Approach and Avoidance Motivation*. United Kingdom: Psychology Press. pp. 343–366.
- Rothausen, J., Henderson, E., Arnold, K., & Malshe, A. (2017). *Should I stay or should I go? Identity and well-being in sensemaking about retention and turnover*. *Journal of Management*, [https:// doi.org/10.1177/0149206315569312](https://doi.org/10.1177/0149206315569312).
- Samuel, M., & Chipunza, C. (2009). *Employee retention and turnover: Using motivational variables as a panacea*, *African Journal of Business and Management*, vol 3, no. 8.
- Schein, H. (1965, 1980). *Organizational Psychology* (3rd ed.), Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ. 39-61, 87-149,171-188.
- Schlenker, R. (2008). *Integrity and character: Implications of principled and expedient ethical ideologies*, *Journal of Social and Clinical Psychology*, 27(10), 1078–1125.
- Scott, B., & Barnes, C. (2011). *A multilevel field investigation of emotional labor, affect, work, withdrawal, and gender*, *Academy of Management Journal*, USA. 54(1), 116–136. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.59215086>.
- Shockley, K., Ispas, D., Rossi, M., & Levine, E. (2012). *A meta-analytic investigation of the relationship between state effect, discrete emotions, and job performance*,

- Routledge, England. 25(5), 377–411.
<https://doi.org/10.1080/08959285.2012.721832>.
- Sirigos, S. (2014). *The Greek Secret, OXI Foundation's Film on Philotimo*, "Gone Viral". The National Herald, <https://www.thenationalherald.com/>.
- Tan, M., Balaji, S., Oikarinen, L., Alatalo, S., & Salo, J. (2021). *Recover from a service failure: The differential effects of brand betrayal and brand disappointment on an exclusive brand offering*, Elsevier Inc, USA. 123, 126–139.
- Tavakol, M., Dennick, R. (2011), "Making sense of Cronbach's alpha", International Journal of Medical Education, Vol. 2, 53-55.
- Taylor, R., Harris, P., Thielke, R., Payne, J., Gonzalez, N., & Gomez, C. (2009). *Research electronic data capture (REDCap)—A metadata-driven methodology and workflow process for providing translational research informatics support*, Elsevier Inc, USA, 377-381/.
- Taylor, S., (2002). *The employee retention handbook*, CIPD, London.
- Taylor, S., (2010). *Resourcing and talent management*, CIPD, London.
- Torrington, D., Taylor, S., & Atkinson, C. (2014). *Human Resource Management*, Pearson Education Limited, England.
- Ucanok, B. (2008). *The effects of work values, work-value congruence and work centrality on organization citizenship behavior*, Work academy of science, engineering and technology, 46, 156-169.
- Updegraff, J., Gable, S., & Taylor, S. (2004). *What makes experiences satisfying? The interaction of approach-avoidance motivations and emotions in well-being*. Journal of Personality and Social Psychology, 86(3), 496–504. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.3.496>.
- Van Dijk, W., van der Pligt, J., & Zeelenberg, M. (1999). *Effort invested in vain: The impact of effort on the intensity of disappointment and regret*. Motivation and Emotion, 23, 203-220.
- Van Dyne, L., & LePine, J. (1998). *Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity*. Academy of Management Journal, 41(1), 108–119.
- Van Wanrooy, B., Bewley, H., Bryson, A., Forth, J., Freeth, S., Stokes, L., & Wood, S., (2013). *The 2011 workplace employment relations study: First findings*, Department for Business, Innovation and Science, London. pp. 5-24, www.gov.uk/government/publications/the-2011-workplace-employment-relations-study-wers.
- Vassiliou, G., & Vassiliou, G. (1973). *The implicative meaning of the Greek concept of Philotimo*. Journal of Cross-Cultural Psychology, 4(3), 326–341.
- Verbruggen, M., & van Emmerik, H. (2020). *When staying is dissatisfying: Examining when and why turnover cognitions affect stayers' career satisfaction*. Journal of Management, 530–559. <https://doi.org/10.1177/0149206318801998>.
- Waddell, G., & Burton, A., (2006). *Is work good for your health and well being?*, The Stationery Office, London. 9-36, <https://cardinal-management.co.uk/wp-content/uploads/2016/04/Burton-Waddell-is-work-good-for-you.pdf>.
- Williams, L., & Anderson, S. (1991). *Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors*. Journal of Management, 601–617. <https://doi.org/10.1177/014920639101700305>.

- Zeelenberg, M., & Beattie, J. (1997). *Consequences of regret aversion 2: Additional evidence for effects of feedback on decision making*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 63–78. <https://doi.org/10.1006/obhd.1997.2730>.
- Zeelenberg, M., & Breugelmans, S. (2008). *The role of interpersonal harm in distinguishing regret from guilt emotion*, American Psychological Association. 8(5), 589–596. <https://doi.org/10.1037/a0012894>.
- Zeelenberg, M., & Collony, T. (2002). *Regret in decision making*, Sage Publications Inc, California. https://pure.uvt.nl/ws/files/485724/zeelenberg-2002_CDPS.pdf.
- Zeelenberg, M., & Pieters, R. (1999). *Comparing service delivery to what might have been: Behavioral responses to regret and disappointment*. *Journal of Service Research*, 2(1), 86-97.
- Zeelenberg, M., & Pieters, R. (2004). *Beyond valence in customer dissatisfaction: A review and new findings on behavioral responses to regret and disappointment in failed services*. *Journal of business Research*, 57(4), 445-455. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(02\)00278-3](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(02)00278-3).
- Zeelenberg, M., & Pieters, R. (2007). *A theory of regret regulation*, 1.0, *Journal of Consumer Psychology*. 17(1), 3–18. https://doi.org/10.1207/s15327663jcp1701_3.
- Zeelenberg, M., van den Bos, K., van Dijk, E., & Pieters, R. (2002). *The inaction effect in the psychology of regret*, *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(3), 314–327.
- Zeelenberg, M., Van Dijk, W., Manstead, A., & der Pligt, J. (1998). *The experience of regret and disappointment*. *Cognition & Emotion*, <https://doi.org/10.1080/026999398379727>.

Ελληνική Βιβλιογραφία:

- Αγιακλόγλου, Χ., & Οικονόμου, Γ. (2019). *Μέθοδοι Προβλέψεων & Ανάλυσης Αποφάσεων*, Εκδόσεις Μπένου, Αθήνα.
- Αριστοτέλης. (2002). *Αριστοτέλης: Ρητορική, Τόμος Α'*. (Λυπουρλής Δ. Μετάφραση), Εκδόσεις Ζήτρος, Θεσσαλονίκη.
- Αριστοτέλης. (2006). *Αριστοτέλης: Πολιτικά I, II*. (Παπαδής Δ. Μετάφραση), Εκδόσεις Ζήτρος, Θεσσαλονίκη.
- Αριστοτέλης. (2009). *Αριστοτέλης: Αθηναίων Πολιτεία* (Παπαδής Δ. Μετάφραση), Εκδόσεις Ζήτρος, Θεσσαλονίκη.
- Αριστοτέλης. (2009). *Αριστοτέλης Πολιτικά VII, VIII* (Τζιώκα-Ευαγγέλου Π. Μετάφραση), Εκδόσεις Ζήτρος, Θεσσαλονίκη.
- Βάμβας, Ν. (2020). *Η Καινή Διαθήκη*, Εκδόσεις Πέργαμος, Αθήνα.
- Ευριπίδης. (2011). *Ευριπίδης: Μήδεια* (Χουρμουζιάδης Ν. Μετάφραση), Εκδόσεις Στιγμή, Αθήνα.
- Ευριπίδης. (2019). *Ευριπίδης: Ιππόλυτος* (Πασχάλης Σ. Μετάφραση), Εκδόσεις Κάπα, Αθήνα.
- Θουκυδίδης. (2005). *Θουκυδίδης: Ιστορίες, Τόμος Α'* (Γιαγκόπουλος Α. Μετάφραση), Εκδόσεις Ζήτρος, Θεσσαλονίκη.
- Όμηρος. (2010). *Όμηρος: Οδύσσεια* (Ψυχουντάκης Γ. Μετάφραση), Εκδόσεις Πανεπιστημίου Κρήτης, Κρήτη.
- Όμηρος. (2015). *Όμηρος: Ιλιάδα* (Καζαντζάκης Ν., Κακριδής Ι. Μετάφραση),


- Εκδόσεις Ίδρυμα Τριανταφυλλίδη, Θεσσαλονίκη.
- Λυπουρλής, Δ., (2002). *Αριστοτέλης: Ρητορική*, Τόμος Α', Εκδόσεις Ζήτηρος, Θεσσαλονίκη.
- Παναγιωτόπουλος, Ι. (2008). *Περί Αθίγγανων. Πολιτική και θρησκεία στη βυζαντινή αυτοκρατορία*, Εκδόσεις Ηρόδοτος, Αθήνα.
- Πέτρου, Α. (2011). *Η Αισθητική των αρχαίων Ελλήνων*, Εκδόσεις Ζήτηρος, Θεσσαλονίκη.
- Πίνδαρος. (2001). *Πίνδαρος 1: Ολυμπιονίκοι – Πυθιονίκοι* (Ρούσσος Τ. Μετάφραση), Εκδόσεις Κάκτος, Αθήνα.
- Πίνδαρος. (2001). *Πίνδαρος 3: Αποσπάσματα* (Φιλοσοφική Ομάδα. Μετάφραση), Εκδόσεις Κάκτος, Αθήνα.
- Πλάτωνας. (2009). *Πλάτων: Πρωταγόρας* (Σπυρόπουλος Η. Μετάφραση), Εκδόσεις Ζήτηρος, Θεσσαλονίκη.
- Πλάτωνας. (2014). *Πλάτων: Πολιτεία* (Σκουτερόπουλος Ν. Μετάφραση), Εκδόσεις Πόλις, Αθήνα.
- Πλάτωνας. (2017). *Πλάτων: Νόμοι* (Πετρίδου Α. Μετάφραση), Εκδόσεις Ζήτηρος, Θεσσαλονίκη.
- Χαλικιάς, Μ. (2012). *Επαγωγική Στατιστική*, Σύγχρονη Εκδοτική, Αθήνα.
- Χαλικιάς, Μ., Μανωλέσου, Α., Λάλου, Π. (2015), *Μεθοδολογία έρευνας και εισαγωγική στη στατιστική ανάλυση δεδομένων με το IBM SPSS Statistics*, Ελληνικά Ακαδημαϊκά Ηλεκτρονικά Συγγράμματα και Βοηθήματα.
- Χαλικιάς, Μ., Παπαγεωργίου, Ε. (2021). *Στατιστική με SPSS*, Εκδόσεις Broken Hill, Κύπρος.
- Χυτήρης, Λ. (1996). *Οργανωσιακή συμπεριφορά: η ανθρώπινη συμπεριφορά σε οργανισμούς και επιχειρήσεις*, Interbooks, Αθήνα.
- Χυτήρης, Λ. (2017). *Οργανωσιακή συμπεριφορά: Έννοιες, θεωρία & τρόποι για αποτελεσματική διοίκηση*, Εκδόσεις Μπένου, Αθήνα.


ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Ερωτηματολόγιο

Ερωτηματολόγιο Διπλωματικής Εργασίας (Τάτση Χ.)

Το παρακάτω ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο. Απευθύνεται σε άτομα που διαθέτουν εργασιακή εμπειρία. Θα χρειαστείτε 8-10 λεπτά για να το συμπληρώσετε.
Σας ευχαριστώ για τη συμμετοχή σας.
Χρύσα Τάτση (xrusoula.3@gmail.com)

xrusoula.3@gmail.com [Εναλλαγή λογαριασμού](#) 

 Δεν κοινοποιήθηκε

*** Υποδεικνύει απαιτούμενη ερώτηση**

Συναινείτε να συμμετάσχετε στην ανώνυμη έρευνα; *

Ναι.

Όχι.

Επόμενο Εκκαθάριση φόρμας

1. Δημογραφικά Στοιχεία

1. Φύλο: *

Γυναίκα

Άντρας

2. Ηλικία: *

(π.χ. 32)

Η απάντησή σας _____

3. Οικογενειακή κατάσταση *

Επιλογή ▼

4. Επίπεδο εκπαίδευσης: *

Επιλογή ▼

5. Συνολικά έτη εργασιακής εμπειρίας: *

(π.χ. 6)

Η απάντησή σας _____

6. Εργάζομαι ως: *

Επιλογή



7. Τρέχων τομέας απασχόλησης: *

Επιλογή



8. Συνολικά έτη απασχόλησης στην εταιρεία που εργάζεστε: *

(π.χ. 3)

Η απάντησή σας

9. Θέση στην ιεραρχία της εταιρείας σας: *

Επιλογή



Πίσω

Επόμενο

Εκκαθάριση φόρμας

2. Ενότητα I

Παρακαλώ διαβάστε προσεκτικά τις παρακάτω ερωτήσεις και δείξτε σε τι βαθμό συμφωνείτε ή διαφωνείτε με καθεμία από τις παρακάτω προτάσεις. *

1 = Διαφωνώ απόλυτα, 2 = Διαφωνώ, 3 = Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ, 4 = Συμφωνώ, 5 = Συμφωνώ απόλυτα

	1	2	3	4	5
1. Ακόμα κι αν δεν έχω αρκετά, δίνω στους άλλους, γιατί το να βοηθούμε τους άλλους είναι μια αξιότιμη αρετή.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Πιστεύω ότι είναι έντιμο να βοηθώ τους άλλους ανιδιοτελώς.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Μπορώ να στερηθώ οτιδήποτε προκειμένου να βοηθήσω τους άλλους, επειδή αυτό μου δίνει μία αίσθηση τιμής, ακεραιότητας και δικαιοσύνης.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Θεωρώ ότι είναι βασική αρχή να βοηθώ τους άλλους, ακόμη και αν με φέρει σε δύσκολη θέση.

5. Είναι αξιόλογο και αξιοπρεπές να προσφέρω τη βοήθειά μου χωρίς να περιμένω τίποτα σε αντάλλαγμα.

Πίσω

Επόμενο

Εκκαθάριση φόρμας

3. Ενότητα II

Παρακαλώ διαβάστε προσεκτικά τις παρακάτω ερωτήσεις και δείξτε σε τι βαθμό συμφωνείτε ή διαφωνείτε με καθεμία από τις παρακάτω προτάσεις, σχετικά με την επιχείρηση στην οποία εργάζεστε.

1 = Διαφωνώ απόλυτα, 2 = Διαφωνώ, 3 = Διαφωνώ ελαφρώς, 4 = Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ,

5 = Συμφωνώ ελαφρώς, 6 = Συμφωνώ, 7 = Συμφωνώ απόλυτα

01. Θα ξαναέκανα πολλά πράγματα αν μπορούσα. *

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"/>	<input type="radio"/>

02. Εύχομαι να είχα προσεγγίσει διαφορετικά τα καθήκοντά μου. *

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"/>	<input type="radio"/>

03. Εύχομαι να είχα κάνει κάποια πράγματα διαφορετικά. *

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"/>	<input type="radio"/>

04. Υπάρχουν ορισμένες ευκαιρίες που θα έπρεπε να είχα αδράξει. *

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"/>	<input type="radio"/>

05. Θα έπρεπε να είχα καταβάλει περισσότερη προσπάθεια στη δουλειά μου. *

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"/>	<input type="radio"/>

06. Αν μπορούσα, θα έκανα πολλά πράγματα διαφορετικά. *

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"/>	<input type="radio"/>

07. Αν μπορούσα, θα άλλαζα πολλές από τις αποφάσεις μου. *

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"/>	<input type="radio"/>

08. Μακάρι να μιλούσα με το αφεντικό μου πριν κάνω ορισμένα πράγματα. *

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"/>	<input type="radio"/>

09. Αν μπορούσα να γυρίσω τον χρόνο πίσω, υπάρχουν ορισμένα πράγματα που **ΔΕ** θα έκανα. *

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"/>	<input type="radio"/>

10. **ΔΕΝ** έλαβα αυτό που άξιζα. *

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"/>	<input type="radio"/>

11. Μου αρνήθηκαν πόρους που πίστευα ότι θα λάμβανα. *

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"/>	<input type="radio"/>

12. Πολλά πράγματα εξελίχθηκαν χειρότερα από ότι περίμενα. *

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"/>	<input type="radio"/>

13. Προς έκπληξή μου πολλά πράγματα στη δουλειά **ΔΕΝ** κατέληξαν υπέρ μου. *

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"/>	<input type="radio"/>

14. Η προσπάθειά μου **ΔΕΝ** ήταν τόσο αποτελεσματική όσο πίστευα. *

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"/>	<input type="radio"/>

15. Προς έκπληξή μου, **ΔΕΝ** έλαβα την προαγωγή που μου άξιζε. *

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"/>	<input type="radio"/>

16. Οι συνάδελφοί μου με απογοήτευσαν απροσδόκητα. *

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"/>	<input type="radio"/>

17. Προς έκπληξή μου, **ΔΕΝ** έλαβα την αναγνώριση που μου άξιζε. *

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"/>	<input type="radio"/>

18. Τα πράγματα στη δουλειά άλλαξαν απροσδόκητα προς το χειρότερο. *

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"/>	<input type="radio"/>

19. Παρόλο που έκανα τη δουλειά μου, το αποτέλεσμα ήταν απρόσμενα απογοητευτικό. *

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"/>	<input type="radio"/>

20. Απροσδόκητα, το αφεντικό μου ήταν αρνητικό ως προς τη δουλειά μου. *

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"/>	<input type="radio"/>

Πίσω

Υποβολή

Εκκαθάριση φόρμας