ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ»

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΣ ΟΠΟΡΤΟΥΝΙΣΜΟΣ, ΑΥΤΟΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΕΥΗΜΕΡΙΑ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

Διπλωματική Εργασία

Από την
ΣΩΤΗΡΙΟΥ ΠΗΝΕΛΟΠΗ
Α.Μ. 0605Μ026

Υπεύθυνη Καθηγήτρια: Μαρία Σακαλάκη

ΑΘΗΝΑ, ΜΑΡΤΙΟΣ 2009

Π Ε Ρ Ι Ε Χ Ο Μ Ε Ν Α

Σελ.

Περίληψη

Πλήθος θεωριών έχουν αναπτυχθεί προκειμένου να εξηγήσουν τι υποκινεί τα άτομα ώστε να εμπλακούν σε συγκεκριμένες συμπεριφορές (π.χ. Locke & Latham, 1990· Frese, 1989 κλπ), εντούτοις ελάχιστη έρευνα έχει γίνει σχετικά με τους παράγοντες που προωθούν ή αναχαιτίζουν τη συνεργασία, ενθαρρύνουν ή υποσκάπτουν τις ανταγωνιστικές πρακτικές αντίστοιχα (Antonides, 1994). Η θεωρία του Αυτοκαθορισμού αποτελεί μια ολοκληρωμένη προσέγγιση της ανθρώπινης προσωπικότητας και δη της υποκίνησης στο χώρο της εργασίας (Gagné & Deci, 2005). Η παρούσα έρευνα αποσκοπεί στο να μελετήσει τις σχέσεις μεταξύ της μη συνεργατικής στρατηγικής του Οικονομικού Οπορτουνισμού και ορισμένων ατομικών στοιχείων, όπως η παρακίνηση και η ευημερία των εργαζομένων, καθώς και στοιχείων του πλαισίου, όπως η υποστήριξη της αυτονομίας. Οι υποθέσεις που εξετάστηκαν ήταν: α) η μη ύπαρξη θετικής συσχέτισης μεταξύ του Οπορτουνισμού και των υποστηρικτικών της αυτονομίας εργασιακών πλαισίων, β) όσοι έχουν υψηλή βαθμολογία στην κλίμακα του Οπορτουνισμού αναμένεται να μην χαρακτηρίζονται από αυτόνομο αιτιακό προσανατολισμό και γ) όσοι έχουν υψηλή βαθμολογία στην κλίμακα του Οπορτουνισμού αναμένεται να έχουν μικρότερα ποσοστά ψυχολογικής και υποκειμενικής ευημερίας σε σχέση με τα άτομα που σκοράρουν πιο χαμηλά. Τα αποτελέσματα της έρευνας επιβεβαίωσαν τις υποθέσεις.

Λέξεις-Κλειδιά: συνεργατικότητα, αυτοκαθορισμός, υποκίνηση, οικονομικός οπορτουνισμός, ευημερία, αυτονομία.

Εισαγωγή

Το εργασιακό πλαίσιο αποτελεί έναν από τους κατεξοχήν χώρους που η έννοια της συνεργατικότητας και των παραγόντων που την επηρεάζουν αποκτούν ιδιαίτερη σημασία και συνάμα προκαλούν το έντονο ενδιαφέρον για μελέτη και περαιτέρω έρευνα. Πλήθος θεωριών έχουν αναπτυχθεί προκειμένου να εξηγήσουν τι υποκινεί τα άτομα ώστε να εμπλακούν σε συγκεκριμένες συμπεριφορές (Locke & Latham, 1990· Frese, 1989· Kanfer, 1987· Hackman & Oldham, 1980· Alderfer, 1972· Herzberg, 1966· Kelman, 1958· Maslow, 1954), εντούτοις ελάχιστη έρευνα έχει γίνει σχετικά με τους παράγοντες που προωθούν ή αναχαιτίζουν τη συνεργασία, ενθαρρύνουν ή υποσκάπτουν τις ανταγωνιστικές πρακτικές αντίστοιχα (Antonides, 1994).

Μια από τις αξιολογότερες προσεγγίσεις στη μελέτη και την ανάλυση της συνεργατικής συμπεριφοράς αποτελεί η Εξελικτική Θεωρία των Παιγνίων (Axelrod, 2000· Samuelson, 1997· Axelrod, 1984), η οποία επικεντρώνεται κυρίως στη μελέτη των περιβαλλοντικών παραγόντων που συμβάλλουν στην ανάδυση συνεργατικών ή μη συνεργατικών συμπεριφορών σε συνθήκες τύπου Διλήμματος του Κρατουμένου. Το μοντέλο της συνεργασίας που προτείνει ο Axelrod (1984) μελετά τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες δύναται να αναδυθούν συνεργατικές συμπεριφορές, όπως οι κανόνες και οι ιδιαιτερότητες ενός παιχνιδιού, η διαφάνεια, η απλότητα και η αναγνωρισιμότητα της στρατηγικής κλπ, και άλλους παράγοντες πλαισίου που καθορίζουν τόσο την επιλογή όσο και την εξέλιξη μιας στρατηγικής.

Μέσα από τα τουρνουά που διοργανώνει ο Axelrod, η στρατηγική tit-for-tat (μία-σου-και- μία-μου) αναδεικνύεται ως η πλέον εξελικτικά σταθερή στρατηγική· τα χαρακτηριστικά της οποίας όμως πέρα από περιβαλλοντικούς παράγοντες, αφορούν και σε χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, όπως η καλοπροαίρετη διάθεση και η συνεργασία όσο ο άλλος παίκτης συνεργάζεται. Έτσι, το ενδιαφέρον των ερευνητών για τη μελέτη της συνεργατικής συμπεριφοράς στράφηκε σταδιακά και προς τα ατομικά χαρακτηριστικά, δεδομένου ότι τα άτομα φαίνεται να έχουν μια σταθερή προδιάθεση προς τη συνεργασία ή τον ανταγωνισμό (Kuhlman & Marshello, 1975).

Όσον αφορά τους παράγοντες που υποκινούν τα άτομα να εμπλακούν σε μια συμπεριφορά, η θεωρία του Αυτοκαθορισμού[1] (Deci, 1975) αποτελεί ένα από τα πιο πλήρη θεωρητικά πλαίσια για την προσέγγιση της ανθρώπινης προσωπικότητας και υποκίνησης (Deci & Ryan, 1985α)· η οποία υπογραμμίζει τη σημασία των εσωτερικών ανθρώπινων κινήτρων για την ανάπτυξη της προσωπικότητας και τον καθορισμό της συμπεριφοράς (Ryan et al, 1997). Βασική αρχή της θεωρίας είναι το ότι οι άνθρωποι είναι ζωντανοί

[1] Self-determination Theory.

οργανισμοί με έμφυτη την τάση για ψυχολογική ανάπτυξη (Deci & Ryan, 2000). Μάλιστα, φαίνεται ότι η ικανοποίηση των βασικών ψυχολογικών αναγκών επιτρέπει στο άτομα να επιλέξουν την εμπλοκή σε δραστηριότητες και συμπεριφορές που ενισχύουν την επιβίωση, την ανάπτυξη και την ακεραιότητα τους (Ryan et al, 1996), καθώς και την προσωπική ευημερία τους (Ryan & Deci, 2000α).

Η θεωρία του Αυτοκαθορισμού αποτελεί επίσης μια ολοκληρωμένη προσέγγιση της οργανωτικής συμπεριφοράς, καθώς πλήθος ερευνών επιβεβαιώνουν αρκετές όψεις της θεωρίας κι εντός των εργασιακών πλαισίων (π.χ. Baard et al, 2004· Gagné et al, 2004· Bono & Judge, 2003· Gagné & Koestner, 2002· Deci et al, 2001). Συγκεκριμένα, φαίνεται ότι τα περιβάλλοντα και οι διοικήσεις που υποστηρίζουν την αυτονομία ενισχύουν την εσωτερική παρακίνηση (Lynch et al, 2005· Ilardi et al, 1993· Blais & Brière, 1992), η οποία αποφέρει θετικές συνέπειες τόσο για το ίδιο το άτομο όσο και για τον οργανισμό (Gagné & Deci, 2005). Εντούτοις, πέρα από το περιβάλλον του εργαζόμενου, σημαντικό ρόλο διαδραματίζει και ο βαθμός αυτοκαθορισμού των ατόμων, δηλαδή το κατά πόσο καθορίζουν οι ίδιοι τη συμπεριφορά τους ή όχι (Deci & Ryan, 1985α), παράγοντας που συνδέεται με την ικανοποίηση των βασικών ψυχολογικών αναγκών και την ευημερία των ατόμων (Baard et al, 2000· Sheldon & Kasser, 1995· Kasser & Ryan, 1993).

Συνεπώς, οι παράγοντες που μπορεί να αποτελέσουν κίνητρα για τα άτομα ώστε να εμπλακούν σε μια συνεργατική ή μη συμπεριφορά είναι δυνατόν να προβλεφθούν τόσο από επιμέρους όψεις του εργασιακού περιβάλλοντος όσο κι από διαφορές που αφορούν στα χαρακτηριστικά προσωπικότητας των ατόμων. Ορμώμενη από τις παραπάνω θεωρίες, η παρούσα έρευνα αποσκοπεί στο να μελετήσει τις σχέσεις μεταξύ της μη συνεργατικής στρατηγικής του Οικονομικού Οπορτουνισμού και ορισμένων ατομικών στοιχείων, όπως η παρακίνηση και η ευημερία των εργαζομένων, καθώς και στοιχείων του πλαισίου, όπως η υποστήριξη της αυτονομίας.

Η Θεωρία του Αυτοκαθορισμού

Ο αυτοκαθορισμός αφορά στην εμπλοκή του ατόμου σε μια συμπεριφορά για αυτόνομους λόγους, για λόγους δηλαδή που πηγάζουν από το ίδιο το άτομο και μάλιστα είναι σύμφυτος σε δραστηριότητες που είναι εσωτερικά υποκινούμενες (Deci & Ryan, 1985α). Όπως αναφέρθηκε, βασική αρχή της θεωρίας είναι το ότι οι άνθρωποι είναι ζωντανοί οργανισμοί με έμφυτη την τάση για ψυχολογική ανάπτυξη (Deci & Ryan, 2000). Ανάλογα και το πεδίο μελέτης της θεωρίας είναι οι τάσεις που δημιουργούνται στον άνθρωπο κατά τη διάρκεια της ανάπτυξής του και οι έμφυτες ψυχολογικές ανάγκες που αποτελούν τη βάση για την υποκίνησή του και για την ολοκλήρωση της προσωπικότητάς του. Μάλιστα, οι συγγραφείς τονίζουν ότι το κοινωνικό περιβάλλον επηρεάζει αυτές τις τάσεις και το αντίστροφο, ότι δηλαδή για να αναπτυχθούν χρειάζονται την υποστήριξη του περιβάλλοντος (Ryan & Deci, 2000α· 2000β).

Η θεωρία του Αυτοκαθορισμού προτείνει μια εναλλακτική προσέγγιση αναφορικά με τις ανθρώπινες ανάγκες. Συγκεκριμένα, σε αντίθεση με προηγούμενες θεωρίες που θεωρούσαν ότι τα άτομα εμπλέκονται σε δραστηριότητες προκειμένου να ικανοποιήσουν συγκεκριμένες ανάγκες τους (βλέπε θεωρία της ανάγκης για επίτευξη, McClelland et al, 1953· θεωρία της ιεραρχίας των ανθρώπινων αναγκών, Maslow, 1943), οι Deci και Ryan (2000α) υποστηρίζουν ότι τα άτομα εμπλέκονται σε δραστηριότητες, μόνο εφόσον εκ των προτέρων έχουν ικανοποιήσει τις βασικές τους ανάγκες. Με άλλα λόγια, η ικανοποίηση των ψυχολογικών αναγκών αποτελεί το μέσο κι όχι το σκοπό.

Επίσης, οι ανάγκες - είτε φυσιολογικές είτε παθολογικές- θεωρούνται ως στοιχεία απαραίτητα για την επιβίωση, την ανάπτυξη και την ακεραιότητα του ατόμου (Ryan et al, 1996), καθώς και για τη δημιουργική κοινωνική ανάπτυξη και προσωπική του ευημερία (Ryan & Deci, 2000α). Να σημειωθεί εδώ ότι η άποψη αυτή προϋποθέτει ότι οι ανάγκες είναι εγγενείς στο άτομο κι όχι επίκτητες ή μαθημένες (Baumaister & Leary, 1995).

Οι Deci και Ryan (2000α) έχουν εντοπίσει τρεις οικουμενικές ψυχολογικές ανάγκες: α) την ανάγκη για ικανότητα, β) την ανάγκη για κοινωνικές σχέσεις και γ) την ανάγκη για αυτονομία. Αναλυτικότερα, η ανάγκη για ικανότητα έγκειται στο ότι ο καθένας έχει την επιθυμία να αλληλεπιδρά αποτελεσματικά με το περιβάλλον του ώστε να νιώθει ικανός να παράγει επιθυμητά αποτελέσματα και να αποτρέπει τις ανεπιθύμητες καταστάσεις (Connell & Wellborn, 1991· Deci & Ryan, 1985) και για την ικανοποίησή της απαιτεί την επιτυχία των ατόμων σε προκλητικά καθήκοντα και την πραγματοποίηση των επιθυμητών στόχων τους (Skinner, 1995). Η ανάγκη για κοινωνικές σχέσεις αναφέρεται στην ανάγκη που έχουν τα άτομα να νιώθουν ότι ανήκουν σε ένα δεδομένο κοινωνικό περιβάλλον (Vallerand, 1997) και για την ικανοποίησή της απαιτεί αμοιβαίο σεβασμό, έγνοια και εμπιστοσύνη μεταξύ των ατόμων (Baumeister & Leary, 1995). Οι Reeve και Sickenius (1994) αναφέρουν χαρακτηριστικά ότι στα πλαίσια μιας δραστηριότητας, τα άτομα επιθυμούν να έχουν ισχυρούς συναισθηματικούς δεσμούς, να αισθάνονται δεμένοι με τους ισχυρούς άλλους και να έχουν καλές κοινωνικές σχέσεις. Τρίτον, η ανάγκη να νιώθει κάποιος αυτόνομος αντανακλά την επιθυμία του ατόμου να αναμειχθεί σε δραστηριότητες που ο ίδιος επιλέγει και απαιτεί τη δυνατότητα επιλογής και το αίσθημα ότι ο καθένας είναι κύριος των πράξεών του (Deci, 1975). Ως έννοια έχει σχέση με την έννοια του αυτοκαθορισμού, δεδομένου ότι το άτομο έχει την αίσθηση ότι οι ενέργειές του πηγάζουν από τον ίδιο, ότι επιλέγει να κάνει κάτι επειδή το θεωρεί ενδιαφέρον και όχι για να αποκομίσει αμοιβές ή να αποφύγει εξωτερικές πιέσεις (Deci & Ryan, 1985).

Βασική έννοια στη θεωρία του Αυτοκαθορισμού είναι η παρακίνηση και μάλιστα, οι Deci και Ryan (1991) διακρίνουν την αυτόνομη από την ελεγχόμενη παρακίνηση ή αλλιώς την εσωτερική από την εξωτερική παρακίνηση (Deci & Ryan, 1985). Η έννοια της αυτονομίας αφορά στη δράση με βάση την ελεύθερη βούληση και τη δυνατότητα επιλογής (Gagné & Deci, 2005). Συνεπώς, η εσωτερική παρακίνηση είναι ένα παράδειγμα αυτόνομης παρακίνησης, η οποία παρατηρείται όταν τα άτομα εμπλέκονται σε μια δραστηριότητα λόγω του ότι τη βρίσκουν ενδιαφέρουσα, την κάνουν με τη θέλησή τους. Αντιθέτως, όταν τα άτομα εμπλέκονται σε μια δραστηριότητα λόγω μιας εξωτερικής πίεσης, την κάνουν επειδή έτσι πρέπει να δράσουν και στην περίπτωση αυτή έχουμε την ελεγχόμενη παρακίνηση.

Οι Deci και Ryan (2000α) υποστηρίζουν ότι τα δύο αυτά είδη παρακίνησης διαφέρουν μεταξύ τους ως προς τις ρυθμιστικές διαδικασίες που έχουν ως υπόβαθρο και με βάση αυτές μια συμπεριφορά μπορεί να χαρακτηριστεί ανάλογα με το κατά πόσο υποκινείται αυτόνομα ή όχι[2]. Σύμφωνα με τη θεωρία, η ικανοποίηση των βασικών ψυχολογικών αναγκών αποτελεί προϋπόθεση ώστε να επιτευχθούν οι διεργασίες της εσωτερικής παρακίνησης και της εσωτερίκευσης. Μάλιστα, η θεωρία της Γνωστικής Αξιολόγησης[3] των Deci και Ryan (1985α) επισημαίνει ότι οι επιμέρους κοινωνικοί παράγοντες επηρεάζουν την παρακίνηση μέσω της επίδρασής τους στις αντιλήψεις των ατόμων σχετικά με την ικανότητά τους, την αυτονομία τους και τις κοινωνικές σχέσεις. Ειδικότερα, η θεωρία υποστηρίζει ότι όταν τα άτομα ικανοποιούν την ανάγκη τους για κοινωνικές σχέσεις και την ανάγκη τους να νιώθουν ικανοί ως προς μια συμπεριφορά, τότε τείνουν στο να εσωτερικεύουν την αξία της. Όμως, τελικά το στοιχείο που φαίνεται ότι κρίνει εάν το άτομο θα κινητοποιηθεί μέσω των διαδικασιών της ταυτοποίησης, της ενσωμάτωσης ή της ενδοπροβολής είναι ο βαθμός ικανοποίησης της ανάγκης για αυτονομία που έχει (Deci & Ryan, 2002).

---

[2] Να σημειώσουμε ότι τόσο η αυτόνομη όσο και η ελεγχόμενη παρακίνηση ενέχουν ανθρώπινη πρόθεση, σε αντίθεση με την έλλειψη υποκίνησης που εστιάζει στην απουσία πρόθεσης και κινήτρου.

[3] Cognitive Evaluation Theory.

Η θεωρία του Αυτοκαθορισμού και οι επιμέρους υποθεωρίες της έχουν βρει εφαρμογή σε πολλά πεδία. Μεταξύ των πλαισίων που έχουν μελετηθεί συμπεριλαμβάνονται ο χώρος της υγείας (π.χ. Sheldon et al, 2004), της εκπαίδευσης (π.χ. Williams et al, 1997), της οικογένειας (π.χ. Deci et al, 1993), των οργανισμών (π.χ. Deci et al, 1989) και της ψυχικής υγείας (π.χ. Reis et al, 2000). Επίσης, οι βασικές αρχές της έχουν εγκυροποιηθεί σε ποικίλα πολιτισμικά περιβάλλοντα, στις Η.Π.Α. και στη Δυτική Ευρώπη (π.χ. Schmuck et al, 2000), στη Ρωσία (π.χ. Chirkov & Ryan, 2001) και στην Ασία (π.χ. Chirkov et al, 2003). Η παρούσα έρευνα θα εστιαστεί στη μελέτη της θεωρίας στο οργανωσιακό πλαίσιο και συγκεκριμένα στη διερεύνηση των παραγόντων που ενδέχεται να επηρεάζουν την εμπλοκή των εργαζομένων στη μη συνεργατική συμπεριφορά.

Η Θεωρία του Αυτοκαθορισμού στις Οργανώσεις

Α. Πλαίσια Υποστηρικτικά της Αυτονομίας

Η θεωρία του Αυτοκαθορισμού προτείνει ότι η υποστήριξη της αυτονομίας φαίνεται να είναι ο σημαντικότερος κοινωνικός παράγοντας πλαισίου που προβλέπει την ταυτοποίηση και την ενσωμάτωση, κι επομένως την αυτόνομη συμπεριφορά (Deci & Ryan, 1987), η οποία στους οργανισμούς αφορά το γενικό διαπροσωπικό προσανατολισμό που έχει ο προϊστάμενος ή η διοίκηση της οργάνωσης (Deci et al, 1989).

Πιο συγκεκριμένα, ο διαπροσωπικός προσανατολισμός των προϊσταμένων μπορεί να είναι υποστηρικτικός της αυτονομίας, που αυτό σημαίνει ότι ο προϊστάμενος κατανοεί και γνωρίζει τις απόψεις των υφισταμένων του, διακινεί τις πληροφορίες που θέλει και περνά τη διοικητική γραμμή με τρόπο μη χειριστικό, προσφέρει ευκαιρίες επιλογής, ενθαρρύνει την προσωπική πρωτοβουλία και αναδεικνύει τις ικανότητες των εργαζομένων ή να είναι ελεγκτικός και να υποσκάπτει την αυτονομία των εργαζομένων, που αυτό σημαίνει ότι ο προϊστάμενος επιβάλλει στους εργαζόμενους να σκέφτονται και να δρουν με ένα συγκεκριμένο τρόπο, δεν είναι κοντά στους εργαζόμενούς του και δεν αφουγκράζεται τις ανάγκες και τα προβλήματά τους, καταστέλλοντας έτσι κάθε είδους πρωτοβουλία (Deci et al, 1994). Ενδιαφέρουσα είναι η παρατήρηση του Baard και των συνεργατών του (2004) ότι η υποστήριξη της αυτονομίας δεν αφορά σε ένα χαρακτηριστικό του εργασιακού πλαισίου, αλλά στο διαπροσωπικό κλίμα που καλλιεργεί ο προϊστάμενος σε σχέση με τους υφισταμένους του και σε σχέση με την διεκπεραίωση των διοικητικών λειτουργιών, όπως είναι η στοχοθέτηση, η λήψη αποφάσεων και το πλάνο εργασίας.

Πλαίσια τα οποία χαρακτηρίζονται από τις έννοιες της ελεύθερης επιλογής (Zuckerman et al, 1978) και της θετικής ανατροφοδότησης (Deci, 1975) γίνονται αντιληπτά από τα άτομα ως υποστηρικτικά της αυτονομίας, τα λεγόμενα πληροφοριακά πλαίσια (Deci et al, 1989). Αντιθέτως, πλαίσια που χαρακτηρίζονται από αμοιβές ανάλογα με τη θέση κάποιου (Ryan et al, 1983), προθεσμίες που πρέπει να τηρηθούν (Amabile et al, 1976), απειλή κυρώσεων (Deci & Cascio, 1972), συνεχή παρακολούθηση (Lepper & Greene, 1975) και αξιολογήσεις (Smith, 1974) γίνονται αντιληπτά από τα άτομα ως ελεγκτικά.

Εντούτοις, πιο σύγχρονες έρευνες δείχνουν ότι παρόλο που κάθε πρακτική τείνει να έχει μια συγκεκριμένη λειτουργική σημασία, το πώς θα γίνει αντιληπτή σε ένα δεδομένο πλαίσιο εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τον τρόπο με τον οποίο η διοίκηση θα το επικοινωνήσει στους εργαζόμενούς της (Koestner et al, 1984· Ryan et al, 1983). Έτσι, για παράδειγμα η τήρηση μιας προθεσμίας μπορεί να γίνει αντιληπτή όχι μόνο ως ελεγκτική πρακτική, αλλά και ως υποστηρικτική της αυτονομίας σε ένα διαφορετικό διαπροσωπικό πλαίσιο (Koestner et al, 1984).

Ευρήματα πολλών ερευνών τονίζουν ότι τα περιβάλλοντα που υποστηρίζουν την αυτονομία προωθούν τον αυτοκαθορισμό (Deci et al, 1981), την εσωτερίκευση και την ενσωμάτωση της εξωτερικής κινητοποίησης (Black & Deci, 2000) κι αποφέρουν θετικές συνέπειες, όπως ενίσχυση της αυτόνομης παρακίνησης (Grolnick & Ryan, 1989· Deci & Ryan, 1985), μεγαλύτερη εσωτερίκευση των αξιών που είναι σχετικές με την αυτονομία (Williams & Deci, 1996), υψηλότερα ποσοστά εμπιστοσύνης και αφοσίωσης στον οργανισμό (Pajak & Glickman, 1989), καλύτερη σωματική και ψυχολογική ευημερία, μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση και μικρότερο αριθμό απουσιών στην εργασία (Blais & Brière, 1992).

Επιπλέον, έχει δειχθεί θετική συσχέτιση μεταξύ της υποστήριξης της αυτονομίας από τους προϊσταμένους και των θετικών συνεπειών στο χώρο της εργασίας. Ο Deci και οι συνεργάτες του (1989) έδειξαν ότι όταν οι προϊστάμενοι ενίσχυαν την εσωτερική παρακίνηση, οι εργαζόμενοι δήλωναν περισσότερο ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους, μεγαλύτερη εμπιστοσύνη στη διοίκηση της εταιρείας τους και εμφανίζονταν πιο πρόθυμοι. Ακόμη, η ενίσχυση της αυτονομίας από τους προϊστάμενους οδηγεί σε μεγαλύτερη ικανοποίηση των βασικών αναγκών των εργαζομένων για ικανότητα, αυτονομία και σχέσεις με τους άλλους και ακολούθως σε μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση, υψηλότερες αξιολογήσεις απόδοσης, μεγαλύτερη επιμονή, μεγαλύτερη αποδοχή της οργανωτικής αλλαγής και καλύτερη ψυχολογική προσαρμογή (Baard et al, 2004· Deci et al, 2001· Gagné et al., 2000· Ilardi et al, 1993· Kasser et al, 1992).

Η υποστήριξη της αυτονομίας από τους προϊσταμένους φαίνεται να έχει επίσης θετική συσχέτιση με την εσωτερική παρακίνηση (Lynch et al, 2005· Gagné et al, 1997· Blais & Brière, 1992), την ποιότητα της εργασιακής επίδοσης (Blais & Briere, 1992), την εμπλοκή στην εργασία (Breaugh, 1985), την προσπάθεια και την προσήλωση στο στόχο (Sheldon & Elliot, 1998). Επιπλέον, η εσωτερική παρακίνηση φαίνεται να συνδέεται με μεγαλύτερα ποσοστά οργανωσιακής αφοσίωσης (Gagné et al, 2004· Gagné & Koestner, 2002). Τέλος, μια πιο πρόσφατη έρευνα των Bono και Judge (2003) έδειξε ότι εργαζόμενοι, των οποίων προΐσταντο διορατικοί προϊστάμενοι, εμφανίζονταν πιο ικανοποιημένοι από την εργασία τους, πιο αφοσιωμένοι στην οργάνωση και ήταν πιο πιθανό να υποκινούνται εσωτερικά.

Β. Γενικοί Αιτιώδεις Προσανατολισμοί

Στη βάση της υπόθεσης της ύπαρξης ατομικών διαφορών όσον αφορά την παρακινητική τάση των ατόμων, οι Deci και Ryan (1985α) ανέπτυξαν τη θεωρία των Αιτιωδών Προσανατολισμών και την κλίμακα των Γενικών Αιτιωδών Προσανατολισμών αντίστοιχα. Οι αιτιώδεις προσανατολισμοί αφορούν τις ατομικές διαφορές σχετικά με την παρακίνηση και τον καθορισμό μιας συμπεριφοράς και τα στοιχεία πλαισίου όπου το άτομο στρέφεται καθώς εμπλέκεται σε μια συμπεριφορά.

Η προσέγγιση των Αιτιωδών Προσανατολισμών διαχωρίζει τα άτομα ανάλογα με το βαθμό αυτοκαθορισμού τους, δηλαδή το κατά πόσο καθορίζουν οι ίδιοι τη συμπεριφορά τους, και εντοπίζει τρεις βασικές τάσεις, τον αυτόνομο, τον ελεγχόμενο και τον απρόσωπο προσανατολισμό (Deci & Ryan, 2002). Οι τάσεις αυτές, σύμφωνα με τους συγγραφείς, ενυπάρχουν σε κάθε άτομο σε κάποιο ποσοστό. Ο αυτόνομος προσανατολισμός έγκειται στο ότι το κάθε πλαίσιο βιώνεται ως υποστηρικτικό της αυτονομίας, ως αυτοκαθοριζόμενο, και το άτομο τείνει προς την εσωτερική παρακίνηση ή την καλά εσωτερικευμένη εξωτερική παρακίνηση. Ο ελεγχόμενος προσανατολισμός έγκειται στο ότι το κάθε πλαίσιο βιώνεται ως ελεγχόμενο, όπου η συμπεριφορά καθορίζεται από κανόνες και ρυθμιστικούς παράγοντες, και το άτομο τείνει προς την εξωτερική παρακίνηση. Ενώ, τέλος, ο απρόσωπος προσανατολισμός αφορά στην έλλειψη κινήτρων και στην απουσία δράσης με πρόθεση.

Ο αιτιώδης προσανατολισμός ως έννοια διαφέρει από τον αυτοκαθορισμό, ως προς το ότι ο αυτοκαθορισμός καθορίζεται από το εκάστοτε πλαίσιο και μάλιστα πρόσφατες έρευνες καταδεικνύουν ότι ο αυτόνομος προσανατολισμός αποτελεί έγκυρο προβλεπτικό δείκτη του αυτοκαθορισμού (Lam & Gurland, 2008).

Έρευνες έχουν δείξει ότι ο αυτόνομος προσανατολισμός σχετίζεται θετικά με την αυτο-πραγμάτωση, την αυτοεκτίμηση, την ανάπτυξη του εγώ, τις ικανοποιητικές διαπροσωπικές σχέσεις και άλλους δείκτες ευημερίας· ο ελεγχόμενος προσανατολισμός δε σχετίζεται θετικά με την ευημερία, αλλά βρέθηκε θετική συσχέτιση με την επίγνωση του εαυτού, το συμπεριφορικό πλαίσιο Τύπου Α, την αμυντική λειτουργία και την υψηλή σημασιοδότηση της αμοιβής και άλλων εξωτερικών κινήτρων· ενώ τέλος, ο απρόσωπος προσανατολισμός σχετίζεται με την εξωτερική έδραση ελέγχου, τη χαμηλή αυτοεκτίμηση και την κατάθλιψη (Vallerand, 1997· Hodgins et al, 1996· Williams et al, 1996· Koestner et al, 1992· Deci & Ryan, 1985β).

Ποικίλες έρευνες δείχνουν ότι ο αυτόνομος προσανατολισμός διευκολύνει την ικανοποίηση των βασικών αναγκών και προωθεί την ευημερία (π.χ. Kasser & Ryan, 1993), στοιχείο εξίσου σημαντικό τόσο στις κολλεκτιβιστικά όσο και στις ατομικιστικά οργανωμένες κοινωνίες (Chirkov et al, 2003). Τέλος, οι έρευνες του Baard και των συνεργατών του (2004· 2000) ήταν οι πρώτες που μελέτησαν τον αιτιώδη προσανατολισμό των ατόμων στο χώρο της εργασίας και έδειξαν ότι ο αυτόνομος προσανατολισμός σε συνδυασμό με το υποστηρικτικό της αυτονομίας οργανωσιακό πλαίσιο συσχετίζονται θετικά με την εργασιακή επίδοση και την ψυχολογική προσαρμογή.

Παρόλο που στην παρούσα έρευνα θα μελετήσουμε μόνο τη μη συνεργατική στρατηγική του Οικονομικού Οπορτουνισμού, κρίνεται απαραίτητο να προηγηθεί μια σύντομη αναφορά στη μη συνεργατική στρατηγική του Μακιαβελισμού, δεδομένου ότι το θεωρητικό υπόβαθρο που αφορά στους προδιαθεσιακούς συνεργατικούς παράγοντες θα αντληθεί από το θεωρητικό πλαίσιο των μελετών σχετικά με το Μακιαβελισμό, καθώς ελάχιστη έρευνα έχει καταγραφεί στη βιβλιογραφία σχετικά με τον οικονομικό Οπορτουνισμό.

Η μη Συνεργατική Στρατηγική του Μακιαβελισμού

Ο Μακιαβελισμός θεωρείται, από τα μοντέλα της θεωρίας των Παιγνίων, ως μια μη συνεργατική στρατηγική που εντοπίζεται στο κοινωνικό πεδίο (Wilson et al, 1996). Συγκεκριμένα ορίζεται ως μια στρατηγική κοινωνικής συμπεριφοράς που χρησιμοποιεί το χειρισμό των άλλων, αποσκοπώντας στην επίτευξη του προσωπικού κέρδους/ συμφέροντος, συχνά μάλιστα εις βάρος των συμφερόντων των κοινωνικών εταίρων (Wilson et al, 1996).

Όσοι σκοράρουν ψηλά στην κλίμακα του Μακιαβελισμού φαίνεται να είναι ψυχροί στις διαπροσωπικές τους σχέσεις (Gurtman, 1991), εχθρικοί, καθόλου συναισθηματικοί και ορθολογιστές (Christie & Geis, 1970), επιθετικοί (Gurtman, 1991), απόμακροι, απαθείς και αδιάφοροι προς τις αξίες που ορίζουν οι κοινωνικές νόρμες (Gunnthorsdottir et al, 2002· Mudrack & Mason, 1995), συμφεροντολόγοι (Gunnthorsdottir et al, 2002) και ικανοί να συμπεριφέρονται ανήθικα προκειμένου να μεγιστοποιήσουν το κέρδος τους (Jones & Kavanagh, 1996). Επίσης, χαρακτηρίζονται από δυσπιστία, κυνισμό και εγωκεντρισμό (McHoskey et al, 1998). Αυτά τα χαρακτηριστικά των περισσότερο μακιαβελιστών έχουν οδηγήσει τους συγγραφείς να τους ταυτίζουν με το μοντέλο του homo economicus (Gunnthorsdottir et al, 2002), δεδομένου ότι πολλά χαρακτηριστικά τους θυμίζουν το πορτραίτο του, όπως η ιδιοτέλεια, ο οπορτουνισμός, η αδυναμία ενσυναίσθησης κλπ.

Οι περισσότερο μακιαβελιστές είναι άτομα από τα οποία ελλείπει κάθε ίχνος ενοχής και μετάνοιας, αρνούνται να αναλάβουν την ευθύνη των πράξεών τους και έχουν την τάση να την αποδίδουν σε εξωτερικούς παράγοντες (McHoskey, 1997), δεν χαρακτηρίζονται από ενσυναίσθηση (Watson et al, 1994) και ως άνθρωποι φαίνονται σκληροί (Gurtman, 1992), έχουν ανάγκη από κίνητρα (Marusic et al, 1995) και τείνουν στην ανία (McHoskey, 1997). Ο Μακιαβελισμός σχετίζεται θετικά με το ναρκισσισμό (McHoskey, 1995), το άγχος (Fehr et al, 1992), τα διαπροσωπικά προβλήματα που πηγάζουν από την υπερβολική τάση τους για εκδίκηση και την υπερβολικά ανταγωνιστική τους διάθεση απέναντι στους άλλους, ακόμη κι όταν η κατάσταση δεν το απαιτεί (Gurtman, 1992) και τη γενικευμένη διαταραχή προσωπικότητας (McHoskey & Heinz, 1999), ενώ αρνητικά με την αυτοεκτίμηση και την υποκειμενική ευημερία (McHoskey et al, 1999).

Ειδικότερα, οι περισσότερο μακιαβελιστές αναμένουν από τους άλλους λιγότερο συνεργατικές συμπεριφορές, όπως έδειξαν έρευνες με παιχνίδια τύπου Διλήμματος του Κρατουμένου (Orbell & Dawes, 1993). Τέλος, φαίνεται να επιζητούν περισσότερο το ρίσκο από ότι οι λιγότερο μακιαβελιστές (Allsopp et al, 1991). Φαίνεται, ωστόσο, ότι είναι άτομα καλά ενσωματωμένα στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο (Gunnthorsdottir et al, 2002). Αν και έχει βρεθεί θετική συσχέτιση μεταξύ Μακιαβελισμού και ψυχοπαθολογίας (McHoskey et al, 1998· Ray & Ray, 1982), οι high machs θεωρούνται ως υποκλινικές περιπτώσεις (Mealy, 1995).

Ορισμένοι εξελικτιστές υποστηρίζουν ότι στις περισσότερες περιπτώσεις οι λιγότερο μακιαβελιστές συμπεριφέρονται με τρόπο που θυμίζει τη στρατηγική Tit-for-Tat, η οποία σε πρώτο επίπεδο είναι μια επιφυλακτικά συνεργατική στρατηγική (Axelrod, 1984· Σακαλάκη, 2005, 2003). Από την άλλη, οι περισσότερο μακιαβελιστές φαίνεται να επιλέγουν εξ αρχής μη συνεργατικές στρατηγικές. Κατά συνέπεια, όταν οι λιγότερο μακιαβελιστές υιοθετούν αξίες, όπως η εμπιστοσύνη, η ευπρέπεια και η εντιμότητα, γίνονται πιο ευάλωτοι και άρα περισσότερο εκμεταλλεύσιμοι από τους περισσότερο μακιαβελιστές (Wilson et al, 1996).

Όλα τα προαναφερθέντα χαρακτηριστικά που συνθέτουν το πορτραίτο του μακιαβελιστή αναφέρονται σε μια ανώριμη, μη ολοκληρωμένη δομή προσωπικότητας, η οποία, με φροϋδικούς όρους, δεν έχει ξεπεράσει επιτυχώς το Οιδιπόδειο στάδιο (Bergeret, 1985). Δεδομένου ότι οι μακιαβελιστές φαίνεται να μην εσωτερικεύουν αξίες και κανόνες, να κυριαρχεί η επιθετικότητα ως στοιχείο του χαρακτήρα τους, να έχουν υψηλό ναρκισσισμό και να καθοδηγούνται από αρχαϊκά άγχη κι επιθυμίες, αντικοινωνικές στάσεις και συμπεριφορές (Sakalaki et al, 2007).

Ο McHoskey και οι συνεργάτες του (1998) έδειξαν ότι όσοι σκοράρουν ψηλά στην κλίμακα του Μακιαβελισμού αξιολογούν ως τον πρωταρχικό στόχο της ζωής τους την οικονομική επιτυχία και όχι τις οικογενειακές και τις κοινωνικές τους σχέσεις. Μάλιστα, η μη συνεργατική στρατηγική του Μακιαβελισμού έχει φανεί ότι συσχετίζεται με την πριμοδότηση του εξωτερικού στόχου της οικονομικής επιτυχίας και με τον ελεγχόμενο αιτιακό προσανατολισμό (McHoskey, 1999). Βέβαια, δεν έχει βρεθεί θετική συσχέτιση του Μακιαβελισμού ούτε με το εισόδημα ούτε με την κοινωνική θέση ούτε με την επαγγελματική επιτυχία (Wilson et al, 1996).

Τα ευρήματα αυτά δεν μας ξενίζουν αν αναλογιστούμε τα βασικά χαρακτηριστικά όσων σκοράρουν υψηλά στην κλίμακα του Μακιαβελισμού. Οι περισσότερο μακιαβελιστές εμφανίζονται πιο κυνικοί και περισσότερο εκμεταλλευτικοί από τους λιγότερο μακιαβελιστές (Vecchio & Sussmann, 1991), καθώς και πιο ικανοί στο να χειραγωγούν τους άλλους (Wilson et al, 1998). Ψεύδονται συχνότερα και με μεγαλύτερη πειστικότητα, αληθοφάνεια και επιτυχία (Geis & Moon, 1981). Γίνονται αντιληπτοί από τους εταίρους τους ως ελκυστικά, γοητευτικά και έξυπνα άτομα (Cherulnick et al, 1981), παρόλο που δεν έχει βρεθεί θετική συσχέτιση μεταξύ του Μακιαβελισμού και του δείκτη νοημοσύνης (Wilson et al, 1996). Σε γενικές γραμμές, είναι καχύποπτοι όσον αφορά τα κίνητρα των εταίρων τους, σε αντίθεση με τους λιγότερο μακιαβελιστές που φαίνεται να είναι ευκολόπιστοι (Harrell, 1980). Το πορτραίτο αυτό των μακιαβελιστών μας παραπέμπει στη συσχέτιση της στρατηγικής με τον ελεγχόμενο αιτιακό προσανατολισμό, ο οποίος συνδέεται με τη διάσταση της εχθρικότητας απέναντι στους άλλους, σε αντίθεση με τον αυτόνομο προσανατολισμό που συνδέεται αρνητικά με την εχθρικότητα (Deci & Ryan, 1987·1985).

Η μη Συνεργατική Στρατηγική του Οικονομικού Οπορτουνισμού

Σύμφωνα με τον Williamson (1985), ο Οπορτουνισμός αποτελεί μια στρατηγική που έγκειται στην αναζήτηση του προσωπικού συμφέροντος με τη χρήση δόλιων και ύπουλων μέσων, π.χ. την εξαπάτηση, το ψέμα, την κλοπή κλπ, εις βάρος των άλλων. Αφορά στη διάδοση ατελούς ή διαστρεβλωμένης πληροφορίας με απώτερο στόχο να παραπλανήσουν και να μπερδέψουν κάποιον, να συγκαλύψουν ή ακόμη και να διαστρεβλώσουν την πραγματικότητα πάντοτε εις βάρος των εταίρων τους (Williamson, 1985). Πρόκειται για μια γενικευμένη τάση του ατόμου προς αμοραλιστικές συμπεριφορές, όταν καλείται να πάρει μια απόφαση στο χώρο της οικονομίας. Στην πιο πρόσφατη οικονομική βιβλιογραφία, ο οπορτουνισμός ενσωματώνει έννοιες όπως η ανεπιθύμητη επιλογή, ο ηθικός κίνδυνος, η φυγοπονία, ο σφετερισμός των πηγών κλπ (Smith, 2005· Phelan, 2005).

Οι πραγματικές ή τεχνητές συνθήκες ασυμμετρίας της πληροφορίας ευνοούν την εμφάνιση του οπορτουνισμού, μιας και στις συνθήκες αυτές ο εταίρος που έχει το πλεονέκτημα φαίνεται να κινείται οπορτουνιστικά (Akelrof, 1970). Ο οπορτουνιστής χρησιμοποιεί –ως επί το πλείστον- το χειρισμό της πληροφορίας και όχι άλλα μέσα, όπως ο εξαναγκασμός ή η ωμή βία (Thépaut, 2002).

Η οικονομική θεωρία, έχοντας ως πυρήνα της τη μεγιστοποίηση του κέρδους, προσεγγίζει τον οπορτουνισμό μέσα από τα χαρακτηριστικά του μοντέλου του homo economicus, δίνοντας δηλαδή έμφαση σε έναν ορθολογιστή οικονομικό δρώντα που πασχίζει αποκλειστικά να ικανοποιήσει τους στόχους και τα συμφέροντά του στο παρόν και στο μέλλον. Μάλιστα, η διαρκής προσπάθεια μεγιστοποίησης του προσωπικού κέρδους ανάγει το άτομο σε ένα ενεργό υποκείμενο οικονομικών συναλλαγών και φαίνεται να είναι η βασικότερη αρχή της οπορτουνιστικής στρατηγικής (Georgescu-Roegen, 1971). Εντούτοις, η μεγιστοποίηση του κέρδους και ο εγωισμός δεν είναι τα μοναδικά κίνητρα των οικονομικών δρώντων, αλλά φαίνεται ότι είναι επίσης κοινωνικά υποκείμενα που σκέφτονται και δρουν σύμφωνα με μαθημένες συμπεριφορές και συνήθειες (Bourdieu, 2000), καθώς και ότι τα κίνητρά τους, οι αποφάσεις τους και οι δράσεις τους καθορίζονται από τις αξίες, τις νόρμες και τις συμβάσεις που διέπουν το κοινωνικό πεδίο (Sakalaki, 2002).

Σύμφωνα με τη θεωρία του κόστους των οικονομικών συναλλαγών[4], ο Οπορτουνισμός αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της ανθρώπινης φύσης, αποκαλύπτοντας μάλιστα τη ζοφερή πλευρά της (Noorderhaven, 1993), και αποδεικνύεται ιδιαίτερα χρηστικός ως στρατηγική (Williamson, 1985), μια άποψη που έχει αμφισβητηθεί έντονα από πολλούς (Conner & Prahalad, 1996· Granovetter, 1985). Βέβαια, σύμφωνα με τον Williamson (1985) δεν είναι πάντα όλα τα άτομα οπορτουνιστές, παρά μόνο σε συνθήκες όπου δεν υπάρχει

[4] Transaction Cost Economics.

διαφάνεια, βεβαιότητα και εμπιστοσύνη, τρία στοιχεία που χαρακτηρίζουν το οικονομικό πεδίο (Keynes, 1937). Κατά συνέπεια, η υπόθεση του τέλειου ορθολογιστή homo economicus, όπως προκύπτει από το νεοκλασσικό οικονομικό μοντέλο, φαίνεται να προσιδιάζει περισσότερο σε ένα διανοητικό σφάλμα[5] (Bourdieu, 2000).

Ο Οπορτουνισμός είναι πιθανόν να εμφανιστεί και να δημιουργήσει προβλήματα σε οργανισμούς ή μεμονωμένα άτομα, δεδομένου ότι είναι δύσκολο να προβλέψει κανείς ποιος και πότε θα συμπεριφερθεί οπορτουνιστικά (Gazendam & Jorna, 2002). Ως μια κατεξοχήν στρατηγική χειραγώγησης της πληροφορίας, ο οικονομικός Οπορτουνισμός παράγει συνθήκες ασυμμετρίας της πληροφορίας[6], οι οποίες είναι υπεύθυνες για πολλά προβλήματα τόσο στα πλαίσια των οργανώσεων όσο και στις επιμέρους συναλλαγές των οικονομικών δρώντων. Αναφέρεται χαρακτηριστικά ότι αποτελεί την κυρίαρχη αιτία αποτυχίας των συμμαχιών ανάμεσα σε οικονομικούς οργανισμούς (Das & Teng, 2000), λόγω του ότι συνήθως ένα από τα δυο μέρη επιδεικνύουν οπορτουνιστική συμπεριφορά (Dyer et al, 2001).

Σύμφωνα με πρόσφατες έρευνες, ο Οικονομικός Οπορτουνισμός και ο Μακιαβελισμός, που αντιμετωπίζονται ως εργαλεία εντοπισμού συνεργατικών ή μη συνεργατικών ατόμων δια της χρήσης των κλιμάκων που τους αντιστοιχούν, δείχθηκε ότι παρουσιάζουν στατιστικώς σημαντικές συσχετίσεις (Sakalaki et al, 2007· Sakalaki et al, submitted manuscript). Συνοψίζοντας, ο Οπορτουνισμός είναι μια εξελικτική στρατηγική την οποία επιλέγουν οι οικονομικοί δρώντες μεταξύ άλλων συνεργατικών και μη στρατηγικών και η επιλογή τους αυτή φαίνεται να εξαρτάται από χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, όπως ο Μακιαβελισμός (Sakalaki et al, 2007), από παράγοντες πλαισίου, όπως η ασυμμετρία της πληροφορίας (Sakalaki, 2002· Akerlof, 1970), οι στενές σχέσεις και οι διαδοχικές αμοιβαίες συναλλαγές που αυξάνουν την πιθανότητα τα άτομα να προτιμούν συνεργατικές στρατηγικές (Axelrod, 1984), από πολιτισμικούς παράγοντες, όπως είναι ο ατομικισμός και ο κολεκτιβισμός (Sakalaki, 2007· Sakalaki et al, submitted manuscript), και από την πρότερη ευαισθητοποίηση λόγω πολιτισμικών παραγόντων (Chen et al, 1998).

Κοινός τόπος των περισσότερων ερευνητών, ωστόσο, είναι ότι ο φόβος του οπορτουνισμού έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση του κόστους των συναλλαγών, όπως είναι το κόστος που προϋποθέτουν η έρευνα, η διαπραγμάτευση, ο έλεγχος, η εφαρμογή των συμφωνιών χάρη σε συμβόλαια κλπ (Gulati, 1995). Επιπροσθέτως, φαίνεται ότι ο Οπορτουνισμός γεννά την αβεβαιότητα στις οικονομικές συναλλαγές είτε αυτές αφορούν έναν οικονομικό οργανισμό είτε ιδιώτες και υποσκάπτει την εμπιστοσύνη και τη συνεργατικότητα στα πλαίσια των οργανισμών (Williamson, 1985). Είναι αντιληπτό λοιπόν

[5] Scholastic fallacy.

[6] Ως συνθήκη ασυμμετρίας της πληροφορίας ορίζεται η κατάσταση όπου ορισμένοι εταίροι κατέχουν μεγαλύτερη ποσότητα πληροφορίας σχετικά με ένα θέμα από ότι κάποιοι άλλοι (Akelrof, 1970).

ότι αρχές όπως η εμπιστοσύνη, η αξιοπιστία, οι καλές προθέσεις και η συνεργατικότητα που ενδέχεται να διέπουν έναν οικονομικό οργανισμό ή έναν οικονομικό εταίρο, δύνανται να καταστήσουν ευάλωτα κι εύθραυστα τόσο τα άτομα όσο και τους οργανισμούς, εξαιτίας της εκμεταλλευτικής συμπεριφοράς ανεξέλεγκτων οπορτουνιστών, που επιλέγουν μη συνεργατικές στρατηγικές και ασπάζονται σε πολύ μικρότερο βαθμό τέτοιες αρχές και αξίες (Williamson, 1985).

Ο Bouckaert (2000) υποστηρίζει ότι η εργαλειοποίηση των ηθικών αξιών και των προσώπων συνιστά την ουσία της οπορτουνιστικής συμπεριφοράς. Επομένως, άτομα και οργανισμοί έχουν ανάγκη από μέτρα ή τρόπους που θα τους προστατεύσουν ex ante στις οικονομικές τους συναλλαγές από δυνητικούς οπορτουνιστές (Williamson, 1985). Αυτός φαίνεται να είναι και ο βασικός λόγος του αυξανόμενου ερευνητικού ενδιαφέροντος για τους τρόπους μείωσης των οπορτουνιστικών συμπεριφορών, την εξασφάλιση της εμπιστοσύνης και συνάμα τη μείωση του κόστους των συναλλαγών. Μέσα που λειτουργούν ως δικλείδες ασφαλείας για τους οικονομικούς δρώντες είναι οι κοινωνικές συμβάσεις (Σακαλάκη, 2006· Sakalaki, 2002), η φήμη (Granovetter, 1985), η εμπιστοσύνη (Sakalaki, 2001· Lazaric & Lorenz, 1998· Fukuyama, 1998), η συχνή και άμεση εμπειρία με τους εταίρους (Axelrod, 1984), καθώς και η δυνατότητα εγκατάλειψης της συναλλαγής (Phelan, 2005· Gazendam & Jorna, 2002).

Υπό το πρίσμα της εξελικτικής θεωρίας των Παιγνίων και συγκεκριμένα σε καταστάσεις του τύπου Διλήμματος του Κρατουμένου, όπου τα άτομα έχουν το κίνητρο βραχυπρόθεσμα να δράσουν οπορτουνιστικά, παρατηρήθηκε ότι η αμοιβαία συνεργασία είναι πιθανή, ιδιαίτερα όταν υπάρχει η σκιά του μάλλοντος ή η προοπτική ενός απροσδιόριστου αριθμού μελλοντικών συναλλαγών (Axelrod, 2000). Αν και η επιφυλακτικά συνεργατική στρατηγική tit-for-tat προτείνεται στα τουρνουά του επαναλαμβανόμενου Διλήμματος του Κρατουμένου ως η πιο αποτελεσματική μακροπρόθεσμα στρατηγική (Axelrod, 1984), σύγχρονες έρευνες (Phelan, 2005) αμφισβητούν τη βιωσιμότητα αυτής της στρατηγικής σε πραγματικά πλαίσια στρατηγικών συμμαχιών.

Πρόσφατη έρευνα έδειξε ότι άτομα που ταυτοποιούνται ως μη συνεργατικά, δηλαδή άτομα που σκοράρουν ψηλά στην κλίμακα του Οικονομικού Οπορτουνισμού, έχουν την τάση να αποδίδουν σε εξωτερικούς παράγοντες τις οικονομικές ενισχύσεις, δηλαδή έχουν εξωτερική οικονομική έδραση ελέγχου (ELOC) και συγκεκριμένα δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στον παράγοντα της τύχης (Sakalaki et al, 2007). Το εύρημα αυτό μας παραπέμπει στο ότι οι οπορτουνιστές υπερεκτιμούν την τύχη, το ρίσκο και την αβεβαιότητα ως παράγοντες οικονομικής ενίσχυσης και δεν δίνουν βαρύτητα σε πιο εσωτερικούς παράγοντες όπως η προσπάθεια, η σκληρή δουλειά και η καρτερικότητα· υποσκάπτοντας έτσι την εσωτερική παρακίνηση (Deci et al, 1999). Σε προηγούμενη έρευνα, οι Deci και Ryan (1987· 1985) έδειξαν ότι τα άτομα των οποίων η συμπεριφορά υποκινείται από εξωτερικές αμοιβές διακρίνονται από ελεγχόμενο αιτιακό προσανατολισμό και οι συμπεριφορές και οι στάσεις τους καθορίζονται από εξωτερικές πηγές, ακόμη κι αν χρησιμοποιούν εσωτερικές ενισχύσεις προκειμένου να αποκτήσουν τις αμοιβές αυτές. Ακόμη έχει φανεί ότι τα κίνητρα των ατόμων που έχουν υψηλό σκορ στην κλίμακα του οπορτουνισμού φαίνεται να καθορίζονται από μη αυτόνομους εξωτερικούς παράγοντες (Sakalaki & Foussiani, submitted manuscript).

Έχει φανεί ότι τα περιβάλλοντα που υποστηρίζουν την αυτονομία προωθούν τον αυτοκαθορισμό (Deci et al, 1981), την εσωτερίκευση και την ενσωμάτωση της εξωτερικής κινητοποίησης (Black & Deci, 2000) κι αποφέρουν θετικές συνέπειες, όπως ενίσχυση της αυτόνομης παρακίνησης (Grolnick & Ryan, 1989· Deci & Ryan, 1985) και μεγαλύτερη εσωτερίκευση των αξιών που είναι σχετικές με την αυτονομία (Williams & Deci, 1996). Όπως διαμορφώνεται λοιπόν το πορτραίτο των οπορτουνιστών δε φαίνεται να συσχετίζεται με τον αυτόνομο αιτιακό προσανατολισμό και τα υποστηρικτικά της αυτονομίας περιβάλλοντα, δεδομένης της υπερεκτίμησης των εξωτερικών ενισχύσεων και της υποτίμησης των προσωπικών ικανοτήτων τους.

Ψυχολογική και Υποκειμενική Ευημερία

Η ευημερία είναι μια σύνθετη έννοια που αφορά στη βέλτιστη ψυχολογική λειτουργία και κατάσταση. Παρόλο που είναι ένα θετικό συναίσθημα, ερευνητές επισημαίνουν ότι δεν είναι απλά το αντίθετο των αρνητικών συναισθημάτων (Cacioppo & Berntson, 1999) και δε σημαίνει την απουσία μιας ψυχολογικής διαταραχής (Ryan & Deci, 2001). Για τη μελέτη της ευημερίας έχουν αναπτυχθεί τρεις βασικές απόψεις, α) η ηδονιστική (Kahneman et al, 1999), η οποία ορίζει την ευημερία ως ευχαρίστηση κι ευτυχία, β) η ευδαιμονική (Waterman, 1993), η οποία υποστηρίζει ότι η ευημερία είναι κάτι πιο σύνθετο από την ευτυχία και ορίζεται ως η πραγμάτωση της αληθινής φύσης κάποιου και γ) η τελευταία, η οποία ορίζει την ευημερία ως την ικανοποίηση των βασικών και οικουμενικών ανθρώπινων αναγκών (Schimmack, 2006). Από τις τρεις αυτές φιλοσοφικές προσεγγίσεις πηγάζουν τα δυο συνιστώντα στοιχεία της ευημερίας, η υποκειμενική και η ψυχολογική ευημερία.

Η Diener και οι συνεργάτες της (1999), ορμώμενοι από την ηδονιστική άποψη περί ευημερίας, ορίζουν την υποκειμενική ευημερία[7] ως «…μια ευρεία κατηγορία φαινομένων που περιλαμβάνουν τις συναισθηματικές καταστάσεις των υποκειμένων, τα πράγματα που συμβάλλουν στην ικανοποίησή τους και τις γενικότερες απόψεις τους για την ικανοποίηση στη ζωή…». Οι ίδιοι σημειώνουν ότι η υποκειμενική ευημερία αποτελείται από δύο διακριτά στοιχεία, το συναισθηματικό κομμάτι, το οποίο αναφέρεται στην παρουσία θετικών συναισθημάτων και την απουσία αρνητικών συναισθημάτων, και το γνωστικό κομμάτι (Diener, 1994). Το συναισθηματικό μέρος είναι στην ουσία η αξιολόγηση της ζωής του ατόμου με βάση τις διαθέσεις και τα συναισθήματα του, καθώς το γνωστικό μέρος είναι η αξιολόγηση της ζωής του ατόμου με βάση το κατά πόσο η πραγματική ζωή του μοιάζει με την «ιδανική» ζωή του, δηλαδή τη ζωή που προσδοκούσε κι ονειρευόταν (Diener et al, 1999).

Οι Ryff και Singer (2000· 1998), από την άλλη, μελέτησαν την έννοια της ευημερίας στα πλαίσια μιας θεωρίας για την ανθρώπινη ανάπτυξη. Σαφώς επηρεασμένοι από τον Αριστοτέλη, περιγράφουν την ευημερία όχι μόνο ως απλή ικανοποίηση και ευχαρίστηση, αλλά ως τη διαρκή προσπάθεια για την τελειότητα, που αφορά την πραγμάτωση του δυναμικού κάθε ατόμου (Ryff, 1995). Οι Ryff και Keyes (1995) διακρίνουν την έννοια της ψυχολογικής ευημερίας[8] από την έννοια της υποκειμενικής ευημερίας και παρουσιάζουν μια πολυδιάστατη προσέγγιση για τη μέτρηση της έννοιας αυτής που περικλείει έξι διαφορετικά πεδία της ανθρώπινης πραγμάτωσης: την αυτονομία, την προσωπική ανάπτυξη, την αυτο-αποδοχή, το σκοπό στη ζωή, τη βαθιά γνώση και η συνάφεια. Σημειώνεται χαρακτηριστικά ότι αυτές οι έξι διαστάσεις όχι μόνο ορίζουν την ψυχολογική

[7] Subjective Well-being.

[8] Psychological Well-being.

ευημερία, αλλά ορίζουν ταυτόχρονα και ποια στοιχεία ενισχύουν την συναισθηματική και φυσική υγεία (Ryff & Singer, 1998). Η ψυχολογική ευημερία έχει μελετηθεί αρκετά στα πλαίσια της θεωρίας του Αυτοκαθορισμού κι έχει δειχθεί ότι έγκυροι δείκτες εκτίμησής της αποτελούν η αυτοπραγμάτωση (Huta & Ryan, 2006), η ζωντάνια (Ryan & Frederick, 1997) και η σωματική υγεία (Ryan et al, 2008).

Ευρήματα πλήθους ερευνών συντείνουν στο ότι για να μελετήσουμε πληρέστερα την ευημερία, θα πρέπει να την αντιμετωπίσουμε ως μια πολυδιάστατη έννοια που περιλαμβάνει όψεις τόσο της υποκειμενικής όσο και της ψυχολογικής ευημερίας (King & Napa, 1998· McGregor & Little, 1998· Compton et al, 1996), κάτι που εφαρμόσαμε και στην παρούσα έρευνα.

Όσον αφορά τη σχέση της ευημερίας με τον αυτοκαθορισμό, φαίνεται ότι τα άτομα που καθορίζουν οι ίδιοι τους στόχους τους χαρακτηρίζονται από μεγαλύτερα ποσοστά ευημερίας σε σχέση με τα άτομα που δεν τους καθορίζουν (Deci & Ryan, 2000), ανεξάρτητα από το φύλο ή το πολιτισμικό περιβάλλον που προέρχονται (Chirkov & Ryan, 2001· Hayamizu, 1997· Vallerand, 1997). Κάτι αντίστοιχο φαίνεται να συμβαίνει και με τα άτομα που καθορίζουν οι ίδιοι τη συμπεριφορά τους (Sheldon & Elliot, 1999), δεδομένου ότι καλύπτονται οι βασικές ψυχολογικές ανάγκες των ατόμων για αυτονομία, ικανότητα και κοινωνικές σχέσεις κι έτσι η συμπεριφορά τους είναι απόρροια αυτόνομης (εσωτερικής ή εσωτερικευμένης) παρακίνησης. Μάλιστα, έχει φανεί ότι η αυτονομία και η ικανότητα είναι σημαντικοί δείκτες ψυχολογικής ευημερίας, ενώ οι κοινωνικές σχέσεις συνεισφέρουν σημαντικά στην ευημερία γενικά (Reis et al, 2000). Τέλος, δείχθηκε ότι οι εσωτερικές αξίες των ατόμων σχετίζονται θετικά με τις διαστάσεις της αυτοπραγμάτωσης και της ζωντάνιας (Kasser & Ryan, 1996) και αρνητικά με την κατάθλιψη και τα σωματικά συμπτώματα (Sheldon & Kasser, 1998), ενώ το αντίστροφο παρατηρήθηκε για τις εξωτερικές αξίες.

Αναφορικά με τη σχέση της ευημερίας και του αιτιώδη προσανατολισμού, έρευνες έχουν δείξει ότι ο αυτόνομος προσανατολισμός σχετίζεται θετικά με την απόλαυση, την ειλικρίνεια και την ειλικρίνεια, ενώ ο ελεγχόμενος προσανατολισμός με την απέχθεια απέναντι στην ειλικρίνεια και την εξωστρέφεια (Hodgins et al, 1996). Επίσης, τα άτομα που χαρακτηρίζονται από τον ελεγχόμενο προσανατολισμό είναι περισσότερο εχθρικά απέναντι στους άλλους (Deci & Ryan, 1987· 1985) και λιγότερο συναισθηματικά (Koestner et al, 1992). Η Emmons (1991) έδειξε ότι η ανταγωνιστική συμπεριφορά για την απόκτηση κέρδους, που αντιστοιχεί σε μια εξωτερική αμοιβή, συνδέεται με συναισθήματα στενοχώριας, ενώ ο Cantor και οι συνεργάτες του (1991) επεσήμαναν την αρνητική συσχέτιση μεταξύ των ατόμων που είχαν ως προτεραιότητα τα υλικά αγαθά στη ζωή τους και των θετικών συναισθημάτων. Τέλος, έχει δειχθεί ότι οι αξίες και οι προσδοκίες για πλούτο και χρήματα συσχετίζονται αρνητικά με την ψυχική υγεία, την ευημερία και την προσαρμογή, όταν κατέχουν πιο κεντρική θέση στο άτομο από τις αξίες και τις προσδοκίες που έχουν σχέση με τον εαυτό του (Kasser & Ryan, 1993).

Στόχοι της Έρευνας

Η παρούσα έρευνα αποσκοπεί στο να μελετήσει τις σχέσεις μεταξύ της μη συνεργατικής στρατηγικής του Οικονομικού Οπορτουνισμού και ορισμένων ατομικών στοιχείων, όπως η παρακίνηση και η ευημερία των εργαζομένων, καθώς και στοιχείων του πλαισίου, όπως η υποστήριξη της αυτονομίας.

Από το παραπάνω θεωρητικό πλαίσιο, όπως αναπτύχθηκε, προκύπτουν οι εξής υποθέσεις:

Η1: Δεν αναμένεται θετική συσχέτιση μεταξύ τη μη συνεργατικής στρατηγικής του οπορτουνισμού και των υποστηρικτικών της αυτονομίας εργασιακών πλαισίων.

Η2: Οι εργαζόμενοι που επιλέγουν τη μη συνεργατική στρατηγική του οπορτουνισμού δεν αναμένεται να χαρακτηρίζονται από τον αυτόνομο αιτιακό προσανατολισμό.

Η3: Οι εργαζόμενοι που σκοράρουν ψηλά στην κλίμακα του οπορτουνισμού αναμένεται να έχουν μικρότερα ποσοστά ψυχολογικής και υποκειμενικής ευημερίας σε σχέση με τα άτομα που σκοράρουν χαμηλότερα.

Δείγμα

Η έρευνα διενεργήθηκε από τον Νοέμβριο του 2008 έως τον Φεβρουάριο του 2009, στην Αθήνα και την ευρύτερη περιοχή της Αττικής. Συμμετείχαν 135 υποκείμενα, εκ των οποίων οι 80 ήταν γυναίκες (το 59,3% του δείγματος) και οι υπόλοιποι 55 ήταν άνδρες (το 40,7% του δείγματος). Το 57% των υποκειμένων άνηκε στην ηλικιακή ομάδα των 26-45 ετών, το 26% στην ομάδα των 18-25 ετών, το 12% στην ομάδα των 46-60 ετών, το 4% στην ομάδα των 15-17 ετών και το 1% στην ομάδα των 61 ετών κι άνω. Όσον αφορά το μορφωτικό επίπεδο του δείγματος, το 60% των συμμετεχόντων ήταν απόφοιτοι ανώτερης κι ανώτατης σχολής (ΑΕΙ/ΤΕΙ), το 17% κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων, το 8% απόφοιτοι ΙΕΚ κι επαγγελματικών σχολών, το 6% κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος, το 6% απόφοιτοι Λυκείου και το υπόλοιπο 6% απόφοιτοι Δημοτικού και Γυμνασίου.

Το δείγμα της έρευνας αποτελούταν αποκλειστικά από εργαζόμενους. Συγκεκριμένα, το 66% των συμμετεχόντων εργάζονταν στον ιδιωτικό τομέα και το 34% στο δημόσιο. Το 74% εργάζονταν ως υπάλληλοι, το 18% ήταν προϊστάμενοι και το 5% κατείχαν διευθυντική θέση. Τέλος, αναφορικά με το μηνιαίο οικογενειακό εισόδημα[9] των συμμετεχόντων, το 43% αυτών δήλωσαν ότι είχαν από 1501-3000 ευρώ, το 30% από 501-1500 ευρώ, το 17% από 3001-5000 ευρώ, το 7% από 5001 ευρώ και πάνω, ενώ το 3% έως 500 ευρώ.

[9] Το δικό τους και των ατόμων που μένουν μαζί.

Οι κλίμακες

Κλίμακα Γενικών Αιτιωδών Προσανατολισμών (General Causality Orientation Scale). Η κλίμακα των Γενικών Αιτιωδών Προσανατολισμών (Deci & Ryan, 1985α) παρουσιάζει 12 διαφορετικές καταστάσεις σχετικά με προβλήματα και περιστατικά που μπορούν να προκύψουν στην καθημερινή ζωή (π.χ. ευκαιρία για μια νέα δουλειά, η διοργάνωση ενός γεύματος κλπ). Σε κάθε περιστατικό αντιστοιχούν τρεις τρόποι απάντησης, κάθε ένας εκ των οποίων αντανακλά τον αυτόνομο, τον ελεγχόμενο και τον απρόσωπο προσανατολισμό αντίστοιχα. Οι συμμετέχοντες καλούνταν να απαντήσουν ανάλογα με το πόσο πιθανό είναι να αντιδράσουν με τον προτεινόμενο τρόπο σε κάθε κατάσταση με βάση μια επταβάθμια κλίμακα Likert, όπου οι απαντήσεις κυμαίνονταν από το 1-Καθόλου πιθανό έως το 7-Πάρα πολύ πιθανό. Στην έρευνα χρησιμοποιήθηκε η έκδοση των 12 ερωτήσεων της κλίμακας. Η κλίμακα, τέλος, έχει καλή αξιοπιστία (Cronbach's alpha α = .75) και ικανοποιητική εξωτερική εγκυρότητα (π.χ. Williams & Deci, 1996· Koestner et al, 1992· Deci & Ryan, 1985α).

Κλίμακα Εργασιακού Κλίματος (Work Climate Questionnaire). Η κλίμακα του Εργασιακού Κλίματος (Baard et al, 2004· Deci et al, 1989) αποτελείται από 15 προτάσεις που περιγράφουν τις αντιλήψεις των εργαζομένων σχετικά με το κατά πόσο βιώνουν το εργασιακό τους πλαίσιο ως υποστηρικτικό της αυτονομίας ή όχι. Περιλαμβάνει προτάσεις όπως «Αισθάνομαι ότι ο προϊστάμενός μου μου αφήνει το περιθώριο να κάνω επιλογές και να παίρνω πρωτοβουλίες». Οι συμμετέχοντες καλούνταν να απαντήσουν ανάλογα με το τι πιστεύουν σε μια επταβάθμια κλίμακα Likert, όπου οι απαντήσεις κυμαίνονταν από το 1-Δε Συμφωνώ Καθόλου έως το 7-Συμφωνώ Απόλυτα. Η κλίμακα φάνηκε να έχει καλή αξιοπιστία (Cronbach's alpha α = .70, Deci et al, 1989· Cronbach's alpha α = .92, Williams et al, 1996· Cronbach's alpha α = .96, Williams & Deci, 1996).

Κλίμακα του Οικονομικού Οπορτουνισμού. Η κλίμακα του Οικονομικού Οπορτουνισμού (Sakalaki, Richardson et al, 2007· Sakalaki, Kazi et al, 2007) αποτελείται από 20 προτάσεις (Sakalaki & Foussiani, submitted manuscript), οι οποίες περιγράφουν την τάση των ατόμων προς τη μη συνεργατική στρατηγική. Η κλίμακα περιλαμβάνει προτάσεις που εκφράζουν οπορτουνιστική συμπεριφορά, όπως «Κάποιος που θέλει μια ασφαλιστική κάλυψη δεν είναι κακό, κατά τη συνέντευξη με τον ασφαλιστή, να αποσιωπήσει ορισμένες ασθένειές του για να μην αυξηθούν τα ασφάλιστρα», ή μη οπορτουνιστική συμπεριφορά, όπως «Κάποιος που θέλει να πουλήσει το μεταχειρισμένο αυτοκίνητό του είναι υποχρεωμένος να ενημερώσει τον αγοραστή για τα ελαττώματα του αυτοκινήτου του». Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων δίνονταν σε μια επταβάθμια κλίμακα Likert, όπου οι απαντήσεις κυμαίνονταν από το 1-Δε Συμφωνώ Καθόλου έως το 7-Συμφωνώ Απόλυτα. Προηγούμενη έρευνα έδειξε επαρκή αξιοπιστία για την κλίμακα (Cronbach's alpha α = .82, Sakalaki & Foussiani, submitted manuscript).

Ψυχολογική Ευημερία. Για την εκτίμηση της έννοιας της ψυχολογικής ευημερίας χρησιμοποιήθηκαν οι εξής τρεις κλίμακες:

1. Κλίμακα της Ζωτικότητας (Vitality Scale). Η κλίμακα της Ζωτικότητας (Ryan & Frederick, 1999) αποτελείται από 7 προτάσεις που αφορούν την αίσθηση των ατόμων σχετικά με τη σωματική και ψυχική τους ζωτικότητα, ζωντάνια και αντοχή. Περιλαμβάνει προτάσεις όπως «Αισθάνομαι έλλειψη ενέργειας» και «Αναμένω με ενδιαφέρον κάθε νέα ημέρα». Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων δίνονταν σε μια πενταβάθμια κλίμακα Likert, όπου οι απαντήσεις κυμαίνονταν από το 1-Δεν Ισχύει Καθόλου έως το 5-Ισχύει Απόλυτα. Η κλίμακα φάνηκε να έχει καλή αξιοπιστία (Cronbach's alpha α = .84, Baard et al, 2004).

2. Κλίμακα της Αυτοπραγμάτωσης (Self-Actualization Questionnaire). Η κλίμακα της αυτοπραγμάτωσης (Jones & Crandall, 1986) αποτελείται από 15 προτάσεις που αφορούν την αίσθηση των ατόμων σχετικά με το κατά πόσο εκτιμούν ότι αναπτύσσονται και εκφράζουν τον πραγματικό τους εαυτό. Περιλαμβάνει προτάσεις όπως «Είναι προτιμότερο να είσαι ο εαυτός σου από το να είσαι δημοφιλής» και «Δε ντρέπομαι για οποιοδήποτε από τα συναισθήματά μου». Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων δίνονταν σε μια πενταβάθμια κλίμακα Likert, όπου οι απαντήσεις κυμαίνονταν από το 1-Δεν Ισχύει Καθόλου έως το 5-Ισχύει Απόλυτα. Η κλίμακα φάνηκε να έχει καλή αξιοπιστία (Cronbach's alpha α = .86, Jones & Crandall, 1986).

3. Κλίμακα του Άγχους και της Σωματοποίησης (Anxiety and Somatization Scale). Οι κλίμακες του Άγχους και της Σωματοποίησης αποτελούν υποκλίμακες από το ερωτηματολόγιο Γενικής Υγείας (General Health Questionnaire) των Goldberg και Hillier (1989) και αφορούν το βαθμό που τα άτομα αισθάνονται ότι νιώθουν τα αντίστοιχα συμπτώματα. Αποτελείται από 14 ερωτήσεις, εκ των οποίων οι 7 αφορούν τη διάσταση του άγχους (π.χ. «Έχω δυσκολία στο να κοιμηθώ λόγω ανησυχίας») και οι υπόλοιπες 7 τη διάσταση των σωματικών συμπτωμάτων (π.χ. «Νιώθω ένα αίσθημα πίεσης στο κεφάλι μου»). Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων δίνονταν σε μια πενταβάθμια κλίμακα Likert, όπου οι απαντήσεις κυμαίνονταν από το 1-Δεν Ισχύει Καθόλου έως το 5-Ισχύει Απόλυτα. Και οι δυο κλίμακες έχουν καλή αξιοπιστία (Cronbach's alpha α = .91, Baard et al, 2004· Cronbach's alpha α = .85, Deci et al, 2001).

Υποκειμενική Ευημερία. Για την εκτίμηση της έννοιας της υποκειμενικής ευημερίας χρησιμοποιήθηκαν οι εξής δυο κλίμακες:

1. Κλίμακα της Ικανοποίησης από τη Ζωή (Satisfaction with Life Scale). Η κλίμακα της Ικανοποίησης από τη Ζωή (Diener et al, 1984) αποτελείται από 5 ερωτήσεις που αφορούν την αξιολόγηση της ζωής των ατόμων με βάση το κατά πόσο η πραγματική ζωή τους μοιάζει με την «ιδανική». Περιλαμβάνει προτάσεις όπως «Απ' τις περισσότερες πλευρές, η ζωή μου είναι κοντά στο ιδανικό μου» και «Είμαι ικανοποιημένος από τη ζωή μου». Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων δίνονταν σε μια επταβάθμια κλίμακα Likert, όπου το 1 αντιστοιχούσε στο Δε Συμφωνώ Καθόλου και το 7 στο Συμφωνώ Απόλυτα. Η κλίμακα φάνηκε να έχει καλή αξιοπιστία (Cronbach's alpha α = .87, Diener et al, 1984).

2. Κλίμακα Θετικών και Αρνητικών Συναισθημάτων (Positive Affects and Negative Affects Schedule). Η κλίμακα των Θετικών κι Αρνητικών Συναισθημάτων (Watson & Clark, 1988) αποτελείται από 20 λέξεις που περιγράφουν διαφορετικά συναισθήματα και συμπληρώνεται εις διπλούν από τους συμμετέχοντες, όπου την πρώτη τούς ζητάται να περιγράψουν το πώς αισθάνονται γενικά με βάση την κλίμακα και τη δεύτερη να περιγράψουν τη διάθεσή τους τον τελευταίο μήνα. Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην πρώτη χορήγηση της κλίμακας δίνονταν σε μια πενταβάθμια κλίμακα Likert, όπου το 1 αντιστοιχούσε στο Πολύ Λίγο ή Καθόλου και το 5 στο Πάρα Πολύ, ενώ στη δεύτερη χορήγηση απαντούσαν με βάση μια εννιαβάθμια κλίμακα Likert, όπου το 1 αντιστοιχούσε στο Πολύ Λιγότερο Απ' Ότι Συνήθως και το 9 στο Πολύ Περισσότερο Απ' Ότι Συνήθως. Η κλίμακα φάνηκε να έχει καλή αξιοπιστία (Cronbach's alpha α = .94, Watson & Clark, 1994).

Δημογραφικά. Συλλέχθηκαν επίσης στοιχεία σχετικά με το φύλο, την ηλικία, τον τόπο διαμονής, το μορφωτικό επίπεδο και το εισόδημα των συμμετεχόντων. Επίσης, ζητήθηκαν πληροφορίες σχετικά με την εργασία, αν εργάζονται στο δημόσιο ή τον ιδιωτικό τομέα, καθώς και σχετικά με τη θέση εργασίας, αν είναι υπάλληλοι, προϊστάμενοι ή διευθυντές.

Διαδικασία. Ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να συμπληρώσουν ένα ερωτηματολόγιο το οποίο αποτελούνταν από τις προαναφερθείσες κλίμακες και παρατίθεται στο Παράρτημα Ι. Στην πρώτη σελίδα του ερωτηματολογίου παρέχονταν μια σειρά από πληροφορίες σχετικά με την ταυτότητα του ερευνητή και στοιχεία επικοινωνίας μαζί του, το σκοπό της έρευνας, το ανώνυμο και την εμπιστευτικότητα των απαντήσεων, σύντομες οδηγίες για τη συμπλήρωση των ερωτήσεων, καθώς και ευχαριστίες για την εθελοντική συμμετοχή και για το χρόνο που θα αφιερώσουν οι συμμετέχοντες.

Στατιστική Επεξεργασία. Η στατιστική επεξεργασία των δεδομένων έγινε με το στατιστικό πρόγραμμα SPSS 16.0.

Αποτελέσματα

Στον Πίνακα 1 παρουσιάζονται οι μέσοι όροι, οι τυπικές αποκλίσεις και το μέγεθος των δειγμάτων για κάθε μεταβλητή της παρούσας έρευνας. Στον Πίνακα 2 φαίνεται η αξιοπιστία των κλιμάκων που χρησιμοποιήθηκαν, ενώ στον Πίνακα 3 φαίνονται οι συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών.

Πίνακας 1. Περιγραφικά Στοιχεία για τις Μεταβλητές της Έρευνας

Μεταβλητή	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση	N
Αυτόνομος Προσανατολισμός	5.38	.666	135
Ελεγχόμενος Προσανατολισμός	4.37	.659	135
Απρόσωπος Προσανατολισμός	3.10	.869	135
Υποστήριξη της Αυτονομίας	4.79	.966	135
Οικονομικός Οπορτουνισμός	3.66	.686	135
Ψυχολογική Ευημερία	3.49	.423	135
Ζωτικότητα	3.23	.677	135
Αυτοπραγμάτωση	3.38	.391	135
Άγχος- Σωματοποίηση	3.75	.638	135
Υποκειμενική Ευημερία	7.83	1.13	135
Ικανοποίηση από τη Ζωή	4.33	1.07	135
Θετικά κι Αρνητικά Συναισθήματα Γενικά	7.46	1.01	135
Θετικά κι Αρνητικά Συναισθήματα Τελευταία	11.69	2.03	135

Πίνακας 2. Δείκτες Αξιοπιστίας των Κλιμάκων

Κλίμακα	Αριθμός Προτάσεων	Cronbach΄s α
Αιτιώδης Προσανατολισμός	36	.662
Αυτόνομος Προσανατολισμός	12	.632
Ελεγχόμενος Προσανατολισμός	12	.524
Απρόσωπος Προσανατολισμός	12	.736
Υποστήριξη της Αυτονομίας	15	.897
Οικονομικός Οπορτουνισμός	20	.779
Ψυχολογική Ευημερία	36	.862
Ζωτικότητα	7	.805
Αυτοπραγμάτωση	15	.602
Άγχος- Σωματοποίηση	14	.864
Υποκειμενική Ευημερία	45	.914
Ικανοποίηση από τη Ζωή	5	.854
Θετικά κι Αρνητικά Συναισθήματα Γενικά	20	.871
Θετικά κι Αρνητικά Συναισθήματα Τελευταία	20	.865

Έλεγχος Υποθέσεων

Τα αποτελέσματα επαληθεύουν την πρώτη υπόθεση Η1 ότι δεν αναμένεται θετική συσχέτιση μεταξύ της μη συνεργατικής στρατηγικής του Οικονομικού Οπορτουνισμού και των πληροφοριακών εργασιακών πλαισίων, πλαισίων που υποστηρίζουν την αυτονομία. Μάλιστα, φάνηκε να υπάρχει στατιστικά σημαντική αρνητική συσχέτιση μεταξύ του Οικονομικού Οπορτουνισμού και των υποστηρικτικών της αυτονομίας πλαισίων *(Δείκτης Pearson $r = -.192$, $p < .05$)*.

Τα αποτελέσματα επαληθεύουν επίσης και την δεύτερη υπόθεση Η2, σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι που φαίνεται να επιλέγουν τη μη συνεργατική στρατηγική του Οικονομικού Οπορτουνισμού δεν αναμένεται να χαρακτηρίζονται από τον αυτόνομο αιτιακό προσανατολισμό. Συγκεκριμένα, φάνηκε να υπάρχει στατιστικώς σημαντική αρνητική συσχέτιση μεταξύ του Οικονομικού Οπορτουνισμού και του αυτόνομου προσανατολισμού *(Δείκτης Pearson $r = -.172$, $p < .05$).* Επιπλέον, φάνηκε να υπάρχει στατιστικώς σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ του Οικονομικού Οπορτουνισμού και του ελεγχόμενου προσανατολισμού *(Δείκτης Pearson $r = .282$, $p < .01$)* και μεταξύ του Οικονομικού Οπορτουνισμού και του απρόσωπου προσανατολισμού *(Δείκτης Pearson $r = .212$, $p < .05$),* ευρήματα που ισχυροποιούν την υπόθεση Η2. Τα δεδομένα αυτά επιβεβαιώνουν ανάλογα αποτελέσματα μιας πρόσφατης έρευνας (Sakalaki & Foussiani, submitted manuscript).

Τα αποτελέσματα επιβεβαιώνουν εν μέρει και την τρίτη υπόθεση Η3, σύμφωνα με την οποία αναμένεται οι εργαζόμενοι που σκοράρουν ψηλά στην κλίμακα του Οικονομικού Οπορτουνισμού να έχουν μικρότερα ποσοστά ψυχολογικής και υποκειμενικής ευημερίας σε σχέση με τους εργαζόμενους που σκοράρουν χαμηλότερα. Φάνηκε να υπάρχει στατιστικά σημαντική αρνητική συσχέτιση μεταξύ του Οικονομικού Οπορτουνισμού και της ψυχολογικής ευημερίας *(Δείκτης Pearson $r = -.244$, $p < .01$)*. Ειδικότερα, φάνηκε επίσης να υπάρχει στατιστικώς σημαντική αρνητική συσχέτιση μεταξύ του Οπορτουνισμού και των υποκλιμάκων της *Ζωτικότητας (Δείκτης Pearson $r = -.176$, $p < .05$)* και της *Αυτοπραγμάτωσης (Δείκτης Pearson $r = -.242$, $p < .01$),* όχι όμως μεταξύ του Οπορτουνισμού και της υποκλίμακας του *Άγχους* και της *Σωματοποίησης.* Αντιθέτως, δε φάνηκε να υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του Οικονομικού Οπορτουνισμού και της υποκειμενικής ευημερίας.

Πίνακας 3. Συσχετίσεις μεταξύ των Κύριων Μεταβλητών της Έρευνας

Μεταβλητή	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
υτόνομος Προσανατολισμός	-											
λεγχόμενος Προσανατολισμός	.119	-										
τρόσωπος Προσανατολισμός	-305**	.242**	-									
τοστήριξη της Αυτονομίας	.056	-.035	-.182*	-								
ικονομικός Οπορτουνισμός	-.172*	.282**	.212*	-.192*	-							
υχολογική Ευημερία	.255**	-.242**	-.515**	.239**	-.244**	-						
ωτικότητα	.050	-.102	-.257**	.205*	-.176*	.710**	-					
υτοπραγμάτωση	.263**	-265**	-.457**	.056	-.242**	.650**	.167	-				
γχος- Σωματοποίηση	.236**	-.185*	-.442**	.262**	-.164	.904**	.573**	.365**	-			
Υποκειμενική Ευημερία	.094	.017	-.330**	.195*	.195	.557**	.421**	.323**	.516**	-		
κανοποίηση από τη Ζωή	-.012	.055	-.147	.225**	-.098	.339**	.218*	.211*	.324**	.662**	-	
θετικά κι Αρνητικά αισθήματα Γενικά	.238**	-.055	-.501**	.232**	.075	.709**	.461**	.453**	.669**	.825**	.438**	-
θετικά κι Αρνητικά αισθήματα Τελευταία	.044	.028	-.222**	.090	.071	.395**	.356**	.200**	.354**	.905**	.356**	.643**

Συσχετίσεις των εννοιών του αιτιακού προσανατολισμού των εργαζομένων, των πλαισίων που υποστηρίζουν την αυτονομία και της ευημερίας των εργαζομένων

Ενισχύοντας την ισχύ και εγκυρότητα των παραπάνω υποθέσεων και συμφωνώντας με τα ευρήματα προηγούμενων ερευνών (π.χ. Deci & Ryan, 2000· Reis et al, 2000· Sheldon & Elliot, 1999), επιβεβαιώνεται η ύπαρξη θετικής συσχέτισης μεταξύ της ψυχολογικής ευημερίας των εργαζομένων και α) των υποστηρικτικών της αυτονομίας εργασιακών πλαισίων *(Δείκτης Pearson r = .239, p < .01),* β) του αυτόνομου προσανατολισμού *(Δείκτης Pearson r = .255, p < .01).* Αντίστοιχα, επιβεβαιώνεται η ύπαρξη αρνητικής συσχέτισης μεταξύ της ψυχολογικής ευημερίας των εργαζομένων και του ελεγχόμενου αιτιακού προσανατολισμού *(Δείκτης Pearson r = -.242, p < .01)*, καθώς και μεταξύ της ψυχολογικής ευημερίας των εργαζομένων και του απρόσωπου αιτιακού προσανατολισμού *(Δείκτης Pearson r = -.515, p < .01).*

Αναφορικά με τις υποκλίμακες μέτρησης της ψυχολογικής ευημερίας, φάνηκε να υπάρχει σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ του αυτόνομου προσανατολισμού και των υποκλιμάκων της *Αυτοπραγμάτωσης (Δείκτης Pearson r = .263, p < .01)* και του *Άγχους* και της *Σωματοποίησης (Δείκτης Pearson r = .236, p < .01).* Αντίστοιχα, σημειώνουμε στατιστικώς σημαντικές αρνητικές συσχετίσεις των υποκλιμάκων της αυτοπραγμάτωσης και του *Άγχους* και της *Σωματοποίησης* τόσο με τον ελεγχόμενο προσανατολισμό *(Δείκτης Pearson r = -.265, p < .01 για την κλίμακα της Αυτοπραγμάτωσης, Δείκτης Pearson r = -.185, p < .05, για την κλίμακα του Άγχους-Σωματοποίησης)* όσο και με τον απρόσωπο *(Δείκτης Pearson r = -.457, p < .01 για την κλίμακα της Αυτοπραγμάτωσης, Δείκτης Pearson r = -.442, p < .05, για την κλίμακα του Άγχους-Σωματοποίησης, Δείκτης Pearson r = -.257, p < .01, για την κλίμακα της Ζωντάνιας).* Τέλος, τα πλαίσια που υποστηρίζουν την έννοια της αυτονομίας φάνηκε να σχετίζονται θετικά με τη διάσταση της *Ζωτικότητας (Δείκτης Pearson r = .205, p < .05)* και με τη διάσταση του *Άγχους* και της *Σωματοποίησης (Δείκτης Pearson r = .262, p < .01).*

Από την άλλη, η διάσταση της υποκειμενικής ευημερίας φάνηκε να συσχετίζεται θετικά με τα υποστηρικτικά της αυτονομίας εργασιακά πλαίσια *(Δείκτης Pearson r = .195, p < .05).* Στατιστικώς σημαντική θετική συσχέτιση βρέθηκε και μεταξύ της υποκλίμακας της υποκειμενικής ευημερίας *Ικανοποίηση από τη Ζωή* και των υποστηρικτικών της αυτονομίας εργασιακών πλαισίων *(Δείκτης Pearson r = .225, p < .01).* Επιπλέον, φάνηκε να υπάρχει στατιστικώς σημαντική αρνητική συσχέτιση μεταξύ του απρόσωπου αιτιακού προσανατολισμού και της υποκειμενικής ευημερίας *(Δείκτης Pearson r = -.330, p < .01),* καθώς και των υποκλιμάκων των *Θετικών κι Αρνητικών Συναισθημάτων (Δείκτης Pearson r = -.501, p < .01, για την κλίμακα των Θετικών κι Αρνητικών Συναισθημάτων Γενικά, Δείκτης Pearson r = -.222, p < .01, για την κλίμακα των Θετικών κι Αρνητικών Συναισθημάτων τον Τελευταίο Μήνα)*. Αντιθέτως, επιβεβαιώθηκε μια στατιστικώς σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ του αυτόνομου προσανατολισμού και της κλίμακας *των Θετικών κι Αρνητικών*

Συναισθημάτων Γενικά (Δείκτης Pearson r = .238, p < .01). Τέλος, στατιστικώς σημαντική θετική συσχέτιση βρέθηκε και μεταξύ των υποστηρικτικών της αυτονομίας πλαισίων και της κλίμακας *των Θετικών κι Αρνητικών Συναισθημάτων Γενικά (Δείκτης Pearson r = .232, p < .01).*

Συσχετίσεις με Δημογραφικά Στοιχεία

Όσον αφορά τις συσχετίσεις των μεταβλητών με τα δημογραφικά στοιχεία, υπήρξαν στατιστικώς σημαντικές διαφορές μεταξύ του φύλου και του Οικονομικού Οπορτουνισμού, όπου φάνηκε ότι ο μέσος όρος της κλίμακας του Οπορτουνισμού των ανδρών *(M = 3.85, SD = 0.73)* είναι σημαντικά υψηλότερος *(t = -2.80, df = 133, 2-tailed p = .006)* από τον αντίστοιχο μέσο όρο των γυναικών *(M = 3.53, SD = 0.62)* και μεταξύ του φύλου και του αυτόνομου προσανατολισμού, όπου φάνηκε ότι ο μέσος όρος του αυτόνομου προσανατολισμού των γυναικών *(M = 5.48, SD = 0.61)* είναι σημαντικά υψηλότερος *(t = 2.07, df = 133, 2-tailed p = .04)* από τον αντίστοιχο μέσο όρο των ανδρών *(M = 5.24, SD = 0.71).*

Δε βρέθηκε να υπάρχει κάποια άλλη στατιστικώς σημαντική συσχέτιση των υπόλοιπων δημογραφικών στοιχείων (ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, τόπος διαμονής, μορφωτικό επίπεδο, εργασία, θέση εργασίας και εισόδημα) με τις άλλες μεταβλητές.

Συζήτηση-Συμπεράσματα

Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας επιβεβαίωσαν την υπόθεση Η1, σύμφωνα με την οποία δεν αναμενόταν θετική συσχέτιση μεταξύ της μη συνεργατικής στρατηγικής του Οικονομικού Οπορτουνισμού και των πληροφοριακών –κατά Deci (Deci et al, 1989)- εργασιακών πλαισίων. Εντούτοις, φάνηκε να υπάρχει στατιστικώς σημαντική αρνητική συσχέτιση μεταξύ του Οπορτουνισμού και των υποστηρικτικών της αυτονομίας πλαισίων. Επαληθεύτηκε επίσης η υπόθεση Η2, κατά την οποία φάνηκε να υπάρχει στατιστικώς σημαντική αρνητική συσχέτιση μεταξύ της μη συνεργατικής στρατηγικής του Οικονομικού Οπορτουνισμού και του αυτόνομου αιτιακού προσανατολισμού και μάλιστα δείχθηκε σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ του Οπορτουνισμού και του ελεγχόμενου, καθώς και του απρόσωπου προσανατολισμού.

Αυτό που φάνηκε λοιπόν είναι ότι τα άτομα που τείνουν να υιοθετούν τη μη συνεργατική στρατηγική του Οικονομικού Οπορτουνισμού είναι άτομα των οποίων η συμπεριφορά δεν καθορίζεται από εσωτερικούς αυτόνομους, αλλά από ελεγχόμενους εξωτερικούς παράγοντες ή ελλείπονται κινήτρων· στοιχείο που έχει δειχθεί κι από πρόσφατη έρευνα (Sakalaki & Foussiani, submitted manuscript). Αναλογιζόμενοι το πορτραίτο των οπορτουνιστών, το εύρημα αυτό δεν μας ξενίζει. Είναι γνωστό ότι τα μη συνεργατικά άτομα που σκοράρουν ψηλά στην κλίμακα του Οπορτουνισμού έχουν την τάση να αποδίδουν σε εξωτερικούς παράγοντες τις οικονομικές ενισχύσεις, δηλαδή έχουν εξωτερική οικονομική έδραση ελέγχου και μάλιστα πριμοδοτούν ιδιαίτερα τον παράγοντα της τύχης (Sakalaki et al, 2007). Επομένως, δεδομένου ότι οι οπορτουνιστές υπερεκτιμούν τους εξωτερικούς παράγοντες (τύχη, ρίσκο, αβεβαιότητα) ως παράγοντες οικονομικής ενίσχυσης, υποτιμούν ταυτόχρονα τους πιο εσωτερικούς παράγοντες (προσπάθεια, σκληρή δουλειά), και με τον τρόπο αυτό υποσκάπτεται η εσωτερική παρακίνηση (Deci et al, 1999). Άλλωστε, είναι γνωστό από τη θεωρία του Αυτοκαθορισμού ότι τα άτομα των οποίων η συμπεριφορά υποκινείται από εξωτερικές αμοιβές διακρίνονται από ελεγχόμενο αιτιακό προσανατολισμό (Deci & Ryan, 1987). Έτσι γίνεται κατανοητή και η αρνητική συσχέτιση Οπορτουνισμού και των υποστηρικτικών της αυτονομίας πλαισίων, καθώς τα περιβάλλοντα που υποστηρίζουν την αυτονομία, ενισχύουν τον αυτοκαθορισμό και την αυτόνομη παρακίνηση (Grolnick & Ryan, 1989) και προωθούν την εσωτερίκευση αξιών σχετικών με την αυτονομία (Williams & Deci, 1996).

Τα αποτελέσματα επιβεβαίωσαν εν μέρει και την υπόθεση Η3 και φάνηκε ότι οι εργαζόμενοι που σκοράρουν ψηλά στην κλίμακα του Οικονομικού Οπορτουνισμού έχουν μικρότερα ποσοστά ψυχολογικής ευημερίας σε σχέση με τους εργαζόμενους που σκοράρουν χαμηλότερα. Το εύρημα αυτό συμφωνεί με πρόσφατες έρευνες που έδειξαν ότι οι ανταγωνιστικές συμπεριφορές για την απόκτηση κέρδους συνδέονται με το αίσθημα της στενοχώριας (Emmons, 1991) και αρνητικά συναισθήματα (Cantor et al, 1991), δεδομένου ότι οι οπορτουνιστές περιγράφονται ως ορθολογιστικά οικονομικά υποκείμενα που πασχίζουν να ικανοποιήσουν τους στόχους και τα συμφέροντά τους κι επιδιώκουν το προσωπικό τους συμφέρον με δόλο (Williamson, 1985). Ιδωμένο από το πρίσμα της θεωρίας του Αυτοκαθορισμού, υπενθυμίζονται έρευνες που έχουν δείξει ότι τα άτομα που καθορίζουν οι ίδιοι τους στόχους τους (Deci & Ryan, 2000) και τη συμπεριφορά τους (Sheldon & Elliot, 1999) χαρακτηρίζονται από υψηλότερα ποσοστά ευημερίας σε σχέση με αυτούς που δεν τους καθορίζουν. Μάλιστα, βρέθηκε στατιστικώς σημαντική αρνητική συσχέτιση μεταξύ του Οπορτουνισμού και των υποκλιμάκων της Ζωντάνιας και της Αυτοπραγμάτωσης της ψυχολογικής ευημερίας, στοιχείο που ενισχύει περισσότερο τον ελεγχόμενο προσανατολισμό των οπορτουνιστών, μιας και έχει φανεί ότι οι εξωτερικές ενισχύσεις σχετίζονται αρνητικά με τις διαστάσεις της ζωντάνιας και της αυτοπραγμάτωσης (Kasser & Ryan, 1996).

Τα υπόλοιπα ευρήματα της έρευνας αναφορικά με τις συσχετίσεις ανά δυο μεταξύ του αιτιακού προσανατολισμού, της ψυχολογικής και υποκειμενικής ευημερίας των εργαζομένων και των υποστηρικτικών της αυτονομίας πλαισίων, παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον, μιας και επιβεβαιώνουν πολλές από τις υποθέσεις της θεωρίας του Αυτοκαθορισμού, ενισχύοντας την ως θεωρητικό πλαίσιο για την προσέγγιση της ανθρώπινης προσωπικότητας και δη της υποκίνησης στο χώρο της εργασίας. Συγκεκριμένα, επιβεβαιώθηκε η θετική συσχέτιση μεταξύ αφενός των υποστηρικτικών της αυτονομίας πλαισίων κι αφετέρου του αυτόνομου αιτιακού προσανατολισμού με την ψυχολογική ευημερία και την υποκειμενική ευημερία των εργαζομένων, συμφωνώντας με αντίστοιχα ευρήματα άλλων ερευνών (π.χ. Baard et al, 2004· Deci et al, 2001· Vallerand, 1997· Blais & Brière, 1992).

Συνοψίζοντας, παρατηρούμε ότι πραγματικά οι παράγοντες που μπορεί να αποτελέσουν κίνητρα για τα άτομα να εμπλακούν σε μια συνεργατική ή μη συμπεριφορά είναι δυνατόν να προβλεφθούν τόσο από επιμέρους όψεις του περιβάλλοντος όσο κι από διαφορές που αφορούν στα χαρακτηριστικά των ατόμων. Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας καταδεικνύουν, σε αντίθεση ίσως με αυτό που φανταζόμαστε, ότι οι εκμεταλλευτικές στρατηγικές και οι μη συνεργατικές συμπεριφορές είναι δυνατόν να προέρχονται από άτομα που είναι εξωτερικά υποκινούμενα, δεν νιώθουν άνετα σε πλαίσια που υποστηρίζουν την αυτονομία και χαρακτηρίζονται από χαμηλά ποσοστά ευημερίας. Εντούτοις, πολλά ζητήματα μένουν ακόμη ανοιχτά και πολλά ερωτήματα αναπάντητα.

Βιβλιογραφία

Alderfer, C. P. (1972). *Existence, Relatedness, and Growth.* New York: Free Press.

Antonides, G. (1994). Mental Accounting in a Sequential Prisoner's Dilemma Game, *Journal of Economic Psychology*, 15, 351- 374.

Axelrod, R. (2000). On Six Advances in Cooperation Theory, *Analyse & Kritik*, 22, 130-151.

Axelrod, R. (1984). *The Evolution of Cooperation.* New York: Basic Books.

Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis of Performance and Well-being in Two Work Settings. *Journal of Applied Social Psychology, 34,* 2045-2068.

Baumeister, R., & Leary, M. R. (1995). The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation. *Psychological Bulletin, 117,* 497-529.

Black, A. E., & Deci, E. L. (2000). The Effects of Instructors' Autonomy Support and Students' Autonomous Motivation on Learning Organic Chemistry: A Self-Determination Theory Perspective. *Science Education, 84,* 740–756.

Blais, M. R., & Briere, N. M. (1992). On the Mediational Role of Feelings of Self-Determination in the Workplace: Further Evidence and Generalization. Manuscript, University of Quebec at Montreal.

Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Self-Concordance at Work: Understanding the Motivational Effects of Transformational Leaders. *Academy of Management Journal, 46,* 554–571.

Bouckaert, L. (2000). "Reducing Opportunism through Moral Commitment: The Ethical Paradox of Management". In the Second World Congress of Business, Economics, and Ethics. Sao Paulo, Brazil.

Breaugh, J. A. (1985). The Measurement of Work Autonomy. *Human Relations, 38,* 551–570.

Cacciopo, J.T., & Berntson, G.G. (1999). The Affect System: Architecture and Operating Characteristics. *Current Directions in Psychological Science, 8,* 133-137.

Cantor, N., Norem, J. K., Langston, C. A., Zirkel, S., Fleeson, W., & Cook-Flanagan, C. (1991). Life Tasks and Daily Life Experience. *Journal of Personality, 59,* 425-451.

Cherulnick P. D., Way J. H., Ames S., & Hutto D. B., 1981, "Impressions of High and Low Machiavellian Men". *Journal of Personality, 49,* 388-400.

Chirkov, V., Ryan, R. M., Kim, Y., & Kaplan, U. (2003). Differentiating Autonomy from Individualism and Independence: A Self-Determination Theory Perspective on Internalization of Cultural Orientations and Well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 84,* 97–109.

Chirkov, V. I., & Ryan, R. M. (2001). Parent and Teacher Autonomy-support in Russian and U.S. Adolescents: Common Effects on Well-being and Academic Motivation. *Journal of Cross Cultural Psychology, 32,* 618-635.

Christie, R., & Geis, F., (1970). *Studies in Machiavellianism.* New York: Academic Press.

Compton, W.C., Smith, M.L., Cornish, K.A., & Qualls, D.L. (1996). Factor Structure of Mental Health Measures. *Journal of Personality and Social Psychology, 71,* 406-413.

Connell, J.P., & Wellborn, J.G. (1991). *Competence, Autonomy, and Relatedness: A Motivational Analysis of Self-System Processes.* In M. R. Gunnar & L. A. Sroufe (Eds.), Minnesota Symposium on Child Psychology, 23, 43-77. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Dahling J. J., Whitaker B. G., & Levy P. E. (2008). “The Development and Validation of a new Machiavellian Scale”. *Journal of Management Online First,* May 22, 1-39.

Das, T. K. & Teng, B. S. (2000). “Instabilities of Strategic Alliances: An Internal Tensions Perspective”. *Organization Science, 11,* 77-101.

Deci, E. L. (1975). *Intrinsic Motivation.* New York: Plenum.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). *Handbook of Self-Determination Research.* Rochester: The University of Rochester Press.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The 'What' and 'Why' of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry, 11,* 227-268.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). *A Motivational Approach to Self: Integration in Personality.* In R.Dienstbier (Ed.), Nebraska Symposiom on Motivation: 38, Perspectives on Motivation, 237-288. Lincoln: University of Nebraska Press.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985α). *Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behavior.* New York: Plenum.

Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1985β). The General Causality Orientations Scale: Self-Determination in Personality. *Journal of Research in Personality, 19,* 109-134.

Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989). Self-Determination in a Work Organization. *Journal of Applied Psychology, 74,* 580–590.

Deci, E. L., Ryan, R.M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need Satisfaction, Motivation, and Well-being in the Work Organizations of a Former Eastern Bloc Country. *Personality and Social Psychology Bulletin, 27,* 930–942.

Deci, E. L., Eghrari, H., Patrick, B. C., & Leone, D. R. (1994). Facilitating Internalization: the Self-Determination Theory Perspective. *Journal of Personality, 62,* 119–142.

Diener, E., Eunkook M. S., Robert E. L., & Smith, L.H. (1999). 'Subjective Well-Being: Three Decades of Progress.' *Psychological Bulletin, 125 (2),* 276-302.

Diener, E. (1994). 'Assessing Subjective Well-Being: Progress and Opportunities.' *Social Indicators Research, 31 (2),* 103-157.

Dupuy, C., & Torre, A. (1998). Cooperation and Trust in Spatially Clustered Firms. In N. Lazaric & E. Lorenz (eds), *Trust and Economic Learning*, USA: Edward Elgar Publishing.

Emmons, R.A. (1991). Personal Strivings, Daily Life Events, and Psychological and Physical Well-being. *Journal of Personality, 59,* 453-472.

Frese, M. (1989). Theoretical Models of Control and Health. In S. L. Sauter, J. J. Hurell Jr., & C. L. Cooper (Eds.), *Job control and worker health* (pp. 107–128). Chichester, U.K.: Wiley.

Fukuyama, F. (1998) *Εμπιστοσύνη*. Αθήνα: Λιβάνη-Νέα Σύνορα.

Fukuyama, F. (1995) *Trust*. New York: Free Press.

Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-Determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior, 26,* 331-362.

Gagné, M., Boies, K., Koestner, R., & Martens, M. (2004). How Work Motivation is Related to Organizational Commitment: A Series of Organizational Studies. Manuscript, Concordia University.

Gagné, M., & Koestner, R. (2002). *Self-Determination Theory as a Framework for Understanding Organizational Commitment.* Paper presented at the annual meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Toronto, Canada.

Gagné, M., Koestner, R., & Zuckerman, M. (2000). Facilitating the Acceptance of Organizational Change: The Importance of Self-Determination. *Journal of Applied Social Psychology, 30,* 1843–1852.

Gagné, M., Senécal, C., & Koestner, R. (1997). Proximal Job Characteristics, Feelings of Empowerment, and Intrinsic Motivation: A Multidimensional Model. *Journal of Applied Social Psychology, 27,* 1222–1240.

Gazendam L. & Jorna R. J. (2002). “Transaction Cost Economics and Plausible Actors: A Cognitive Reappraisal”. *Semioticon: The Semiotic Frontline* (www.semioticon.com).

Geis ,F. L. and Moon, T. H. (1981) “Machiavellianism and Deception”. *Journal of Personality and Social Psychology, 41,* 766-775.

Goldberg, D. P., & Hillier, V. F., (1979). A Scaled Version of the General Health Questionnaire. *Psychological Medicine, 9, 1,* 139-145.

Granovetter, M. (1985) “Economic a Social Structure: The Problem of Embeddedness”. *American Journal of Sociology, 78,* 1360- 1380.

Grolnick, W.S., & Ryan, R.M. (1989). Parent Styles Associated with Children’s Self-Regulation and Competence in School. *Journal of Educational Psychology, 81,* 143–154.

Gulati, R. (1995). “Does Familiarity Breed Trust? The Implications of Repeated Ties for Contractual Choice in Alliances”. *Academy of Management Journal, 38,* 85-112.

Guunthorsdottir, A., McCabe, K., & Smith, V. (2002). “Using the Machiavellianism Instrument to Predict Trustworthiness in a Bargaining Game”. *Journal of Economic Psychology, 23,* 49-66.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign.* Reading, MA: Addison-Wesley.

Harrell, W. A. (1980) “Retaliatory Aggression by High and Low Machiavellians Against Remorseful Wrongdoers”. *Social Behavior and Personality, 8,* 217-220.

Hayamizu, T. (1997). Between Intrinsic and Extrinsic Motivation: Examination of Reasons for Academic Study Based on the Theory of Internalization, *Japanese Psychological Research, 39,* 2, 98-108.

Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man.* Cleveland, OH: World.

Hodgins, H. S., Koestner, R., & Duncan, N. (1996). On the Compatibility of Autonomy and Relatedness. *Personality and Social Psychology Bulletin, 22,* 227–237.

Huta, V.M., & Ryan, R.M. (2006) ‘*Pursuing pleasure versus virtue: Links with different aspects of well-being’,* University of Rochester, unpublished manuscript.

Ilardi, B. C., Leone, D., Kasser, T., & Ryan, R. M. (1993). Employee and Supervisor Ratings of Motivation: Main Effects and Discrepancies Associated with Job Satisfaction and Adjustment in a Factory Setting. *Journal of Applied Social Psychology, 23,* 1789–1805.

Jones, G. E., & Kavanagh, M. J. (1996) “An Experimental Examination of the Efforts of Individual and Situational Factors on Unethical Behavioural Intentions in the Workplace”. *Journal of Business Ethics, 15,* 511-523.

Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. (Eds) (1999). *Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology.* New York: Russell Sage Found.

Kanfer, R. (1987). Task-Specific Motivation: An Integrative Approach to Issues of Measurement, Mechanisms, Processes, and Determinants. *Journal of Social and Clinical Psychology, 5,* 237–264.

Kasser, T., & Ryan, R. M., (1996). Further Examining the American Dream: Differential Correlates of Intrinsic and Extrinsic Goals. *Personality and Social Psychology Bulletin, 22,* 280-287.

Kasser, T., & Ryan, R. M. (1993). A Dark Side of the American Dream: Correlates of Financial Success as a Central Life Aspiration. *Journal of Personality and Social Psychology, 65,* 410-422.

Kasser, T., Davey, J., & Ryan, R. M. (1992). Motivation and Employee–Supervisor Discrepancies in a Psychiatric Vocational Rehabilitation Setting. *Rehabilitation Psychology, 37,* 175–187.

Kelman, H. (1958). Compliance, Identification, and Internalization: Three Processes of Attitude Change. *Conflict Resolution, 2,* 51–60.

King, L. A. & Napa, C. K. (1998). What Makes A Life Good? *Journal of Personality and Social Psychology, 75(1),* 156-165.

Koestner, R., Bernieri, F., & Zuckerman, M. (1992). Self-Determination and Consistency Between Attitudes, Traits, and Behaviors. *Personality and Social Psychology Bulletin, 18,* 52–59.

Koestner, R., Ryan, R. M., Bernieri, F., & Holt, K. (1984). Setting Limits on Children's Behavior: The Differential Effects of Controlling vs. Informational styles on Intrinsic Motivation and Creativity. *Journal of Personality, 52,* 231–248.

Kuhlman, D. M., & Marshello, A. F. (1975) Individual Differences in Game Motivation, as Moderators of Preprogrammed Strategy Effects in Prisoner's Dilemma. *Journal of Personality and Social Psychology, 32,* 922-931.

Lam, C. F., & Gurland, S. T. (2008). Self-Determined Work Motivation Predicts Job Outcomes, but What Predicts Self-Determined Work Motivation? *Journal of Research in Personalilty, 42,* 1109-1115.

Lazaric, N., & Lorenz, E. (1998). *Trust and Economic Learning.* USA: Edward Elgar Publishing.

Lepper, M. R., & Greene, D. (1975). Turning Play into Work: Effects of Adult Surveillance and Extrinsic Rewards on Children's Intrinsic Motivation. *Journal of Personality and Social Psychology, 31,* 479–486.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance.* Englewood Cliffs, NJ:Prentice-Hall.

Lynch, M. F., Plant, R., & Ryan, R.M. (2005). Psychological Need Satisfaction, Motivation, Attitudes, and Well-being among Psychiatric Hospital Staff and Patients. *Professional Psychology: Research and Practice, 36,* 415-425.

McClelland, D.C. (1953). *The Achievement Society.* New York: Appleton.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality.* New York: Harper & Row.

Maslow, A. (1943). A Theory of Human Motivation, *Psychological Review, 50,* 370-96.

McGregor, I., & Little, B. R. (1998). Personal Projects, Happiness, and Meaning: On Doing Well and Being Yourself. *Journal of Personality and Social Psychology, 74,* 494–512.

McHoskey, J. W., Worzel, W., & Szuarto, C. (1998). "Machiavellianism and Psychopathy". *Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 74,* pp. 192-210.

Mealy, L. (1995) "The Sociobiology of Sociopathy: An Integrated Evolutionary Model". *Behavioural and Brain Sciences, Vol. 18,* pp. 523-599.

Mudrack, P. E., & Mason, E. S. (1995) "More on the Acceptability of the Workplace Behaviors of a Dubious Ethical Nature". *Psychological Reports, Vol. 76,* pp. 639-648.

Noorderhaven, N. G. (1993). *The Argumentational Texture of Transaction Cost Economics.* Department of economics research memorandum. KUB: Tilburg.

Orbell, J. M., & Dawes, R. M. (1993). "Social Welfare, Cooperators' Advantage, and the Option of not Playing the Game". *American Sociological Review, Vol. 58,* pp. 787-800.

Pajak, E., & Glickman, C. D. (1989). Informational and Controlling Language in Simulated Supervisory Conferences. *American Educational Research Journal, 26, 1,* 93-106.

Parkhe, A., Rosenthal, E. C., & Chandran, R. (1993). "Prisoner's Dilemma Payoff Structure in Interfirm Strategic Alliances: An Empirical Test". *Omega, 21,* 531-539.

Phelan S., 2005, "Opportunism and Alliance Termination". *Journal of Computational & Mathematical Organization Theory, 11,* 339-356.

Ray, J. J., & Ray J. A. B. (1982). "Some Apparent Advantages of Sub-clinical Psychopathy". *The Journal of Social Psychology, 117,* 135-142.

Reeve, J., & Sickenius, B. (1994). Development and Validation of a Brief Measure of the Three Psychological Needs Underlying Intrinsic Motivation: The AFS Scales. *Educational and Psychological Measurement, 54,* 506-515.

Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, J., &Ryan, R. M. (2000). Daily Well-being: the Role of Autonomy, Competence, and Relatedness. *Personality and Social Psychology Bulletin, 26,* 419–435.

Ryan, M. R., & Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-being. *Annual Review of Psychology 52,* 141-166.

Ryan, M. R., & Deci, E. L. (2000α). Intrinsic and Extrinsic Motivation: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary educational Psychology, 25,* 54-67.

Ryan, M. R., & Deci, E. L. (2000β). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist, 55,* 1, 68-78.

Ryan, R. M. & Frederick, C. (1997). On Energy, Personality, and Health: Subjective Vitality as a Dynamic Reflection of Well-being. *Journal of Personality*, 65, 529-565.

Ryan, R. M., Huta, V., & Deci, E. L. (2008). Living Well: A Self-determination Theory Perspective on Eudaimonia. *Journal of Happiness Studies, 9,* 139-170.

Ryan, R. M., Kuhl, J., & Deci, E. L. (1997). Nature and Autonomy: Organizational View of Social and Neurobiological Aspects of Self-regulation in Behavior and Development. *Development and Psychopathology, 9,* 701-728.

Ryan, R. M., Sheldon, K. M., Kasser, T., & Deci, E. L. (1996). All Goals are not Created Equal: An Organismic Perspective on the Nature of Goals and their Regulation. In P. M. Gollwitzer & J. A. Bargh (Eds.), *The Psychology of Action: Linking Cognition and Motivation to Behavior* (pp. 7-26). New York: Guilford.

Ryan, R. M., Mims, V., & Koestner, R. (1983). Relation of Reward Contingency and Interpersonal Context to Intrinsic Motivation: A Review and Test using Cognitive Evaluation Theory. *Journal of Personality and Social Psychology, 45,* 736–750.

Ryff, C.D. (1995). Psychological Well-being in Adult Life. *Current Directions in Psychological Science, 4,* 99–104.

Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology, 69,* 719–27.

Ryff, C. D., & Singer, B. (2000). Interpersonal Flourishing: A Positive Health Agenda for the New Millennium. *Personality and Social Psychology Review, 4,* 30–44.

Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). The Contours of Positive Human Health. *Psychological Inquiry, 9,* 1-28.

Sakalaki, M. (2007). "L' Instrumentalisation du Lien dans les Stratégies Non-coopératives Basées sur la Manipulation de l' Information : Le Machiavellianism et l' Economic Opportunism". *Revue Internationale de Psychosociologie, Vol. 13,* No. 3, pp. 177-190.

Σακαλάκη, Μ. (2006). *Ψυχολογία της Οικονομικής Σκέψης.* Αθήνα: Παπαζήση.

Σακαλάκη, Μ. (2005). Συνεργατικές και μη Συνεργατικές Συμπεριφορές. Συμβολή της Θεωρίας των Παιγνίων στην Ανάλυση της Συνεργασίας. Στο Δ. Μαρκουλής, & Μ. Δικαίου (Επιμ.), *Πολιτική Ψυχολογία.* Αθήνα: Τυπωθήτω - Δαρδανός.

Sakalaki, M. (2002). "Norms, Conventions and Representations in Economics: Substitutes for Knowledge in Situations of Asymmetric Information". *Revue Internationale de Psychologie Sociale, Vol. 2,* pp. 117-146.

Sakalaki, M. (2001). "La Confiance. Approche Structurale de ses Représentations chez les Jeunes de Trois Capitales Européennes". *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale, Vol. 49,* pp. 48-60.

Sakalaki, M., & Foussiani, K. "Personality Determinants of Cooperation: The Antinomy between Autonomy and Defection", submitted manuscript.

Sakalaki, M., Kanellaki, S., & Richardson, C. "Is a Manipulator's Externality Paradoxical? Machiavellianism, Economic Opportunism, and Economic Locus of Control". *Journal of Applied Social Psychology,* in press.

Sakalaki, M., Kazi, S., & Karαmanoli, V. (2007). "Do Individualists Have a Higher Opportunistic Propensity than Collectivists? Individualism and Economic Cooperation". *Revue Internationale de Psychologie Sociale, Vol. 20,* No. 3, pp. 59-76.

Sakalaki, M., Kyriakopoulos, G., & Kanellaki, S. "Are Social Representations Consistant with Social Strategies? Machiavellianism, Opportunism and Aspects of Lay Thinking". *Hellenic Journal of Psychology,* in press.

Sakalaki, M., Richardson, C., & Thépaut Y. (2007). "Machiavellianism and Economic Opportunism". *Journal of Applied Social Psychology, Vol. 37,* No. 6, pp. 1181-1190.

Samuelson, L. (1997). *Evolutionary Games and Equilibrium Selection.* MIT Press.

Schimmack, U. (2006). Internal and External Determinants of Subjective Well-being: Review and Policy Implications. In Y. Kwang Ng and L. Sang Ho (Eds.) *Happiness and public* *policy: Theory, case studies, and implications* (pp. 67-88). Houndmills, Basingstoke : Palgrave Macmillan.

Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1999). Goal Striving, Need-Satisfaction, and Longitudinal Well-being: The Self-Concordance Model. *Journal of Personality and Social Psychology, 76,* 482–497.

Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1998). Not All Personal Goals are 'Personal': Comparing Autonomous and Controlling Goals on Effort and Attainment. *Personality and Social Psychology Bulletin, 24,* 546–557.

Sheldon, K. M., & Kasser, T. (1998). Pursuing Personal Goals: Skills Enable Progress but not All Progress is Beneficial. *Personality and Social Psychology Bulletin, 24,* 1319–1331.

Sheldon, K.M., & Kasser, T. (1995). Coherence and Congruence: Two Aspects of Personality Integration. *Journal of Personality and Social Psychology, 68,* 531 543.

Sheldon, K. M., Ryan, R. M., Deci, E. L., & Kasser, T. (2004). The Independent Effects of Goal Contents and Motives on Well-being: It's Both What you Pursue and Why you Pursue it. *Personality and Social Psychology Bulletin, 30,* 475–486.

Smith, D. G. (2005). "The Exit Structure of Strategic Alliances". *Illinois Law Review, Vol. 1,* (http://home.law.uiuc.edu/lrev/publications/2000s/2005/ 2005/ G.Smith.pdf).

Thépaut , Y. (2002). *Pouvoir, Information, Economie.* Paris, Economica.

Vallerand, R. J. (1997). Toward a Hierarchical Model of Intrinsic and Extrinsic Motivation. In M.P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 271-360). New York: Academic Press.

Vecchio, R. P., & Sussmann, M. (1991). "Choice of Influence Tactics: Individual and Organizational Determinants". *Journal of Organizational Behavior, 12,* 73-80.

Waterman, A.S. (1993). Two Conceptions of Happiness: Contrasts of Personal Expressiveness (Eudaimonia) and Hedonic Enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology, 64*, 678–91.

Williams, G. C., & Deci, E. L. (1996). Internalization of Biopsychosocial Values by Medical Students: A Test of Self Determination Theory. *Journal of Personality and Social Psychology, 70,* 767–779.

Williams, G. C., Grow, V. M., Freedman, Z. R., Ryan, R. M., & Deci, E. L. (1996). Motivational Predictors of Weight Loss and Weight-loss Maintenance. *Journal of Personality and Social Psychology, 70,* 115–126.

Williamson, O. (1985). *The Economic Institutions of Capitalism.* New York: Free Press.

Wilson, D. S., Near, D. C., & Miller, R. R. (1998). “Individual Differences in Machiavellianism as a Mix of Cooperative and Exploitative Strategies”. *Evolution and Human Behavior, 19,* 203-212.

Wilson, D. S., Near, D., & Miller, R.R. (1996). “Machiavellianism: A Synthesis of the Evolutionary and Psychological Literatures”. *Psychological Bulletin, 119,* 285-299.

Zuckerman, M., Porac, J., Lathin, D., Smith, R., & Deci, E. L. (1978). On the Importance of Self-Determination for Intrinsically Motivated Behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin, 4,* 443–446.

Παράρτημα Ι

Το ερωτηματολόγιο που ακολουθεί είναι ανώνυμο κι εντάσσεται στα πλαίσια μιας έρευνας που διεξάγεται από το μεταπτυχιακό τμήμα της Οργανωτικής και Οικονομικής Ψυχολογίας του Παντείου Πανεπιστήμιου.

Καλείσθε να απαντήσετε στις ερωτήσεις που περιλαμβάνει, εκφράζοντας την προσωπική σας γνώμη. Δεν υπάρχουν σωστές και λάθος απαντήσεις, παρά μόνο η δική σας άποψη για το πώς είναι η πραγματικότητα. **Οι απαντήσεις σας είναι ανώνυμες και εμπιστευτικές,** καθώς τα αποτελέσματα της έρευνας θα αφορούν στο σύνολο των συμμετεχόντων.

Παρακαλείσθε, αφού διαβάσετε προσεκτικά κάθε πρόταση, να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις σεβόμενοι κάθε φορά τον τρόπο απάντησης.

Για οποιαδήποτε απορία έχετε σχετικά με την έρευνα ή επιθυμείτε να ενημερωθείτε για τα αποτελέσματά της, παρακαλώ επικοινωνήστε μαζί μου στο pen_sot_@hotmail.com.

Σας ευχαριστούμε εκ των προτέρων για το χρόνο που θα αφιερώσετε και την εθελοντική συμμετοχή σας.

Οι παρακάτω προτάσεις αναφέρονται σε μια σειρά υποθετικών καταστάσεων. Κάθε πρόταση περιγράφει ένα γεγονός με τρεις πιθανούς τρόπους αντίδρασης σε αυτό. Παρακαλώ διαβάστε όλες τις προτάσεις και φανταστείτε ότι καθεμία από τις υποθετικές καταστάσεις σάς συμβαίνει στην πραγματικότητα. Ύστερα σκεφτείτε σε ποιο βαθμό οι πιθανές απαντήσεις ταιριάζουν με τον τρόπο που εσείς θα αντιδρούσατε στην κάθε κατάσταση. **Ανάλογα με το πόσο πιθανό είναι για εσάς να αντιδράσετε με τον τρόπο που περιγράφεται σε κάθε απάντηση, επιλέξτε τον αντίστοιχο αριθμό από το 1 έως το 7, όπου το 1 δηλώνει μηδαμινή πιθανότητα και το 7 μεγάλη πιθανότητα.** Φροντίστε να απαντήσετε και στα τρία σκέλη κάθε πρότασης.

1. Σας προσφέρεται μια νέα θέση σε μια εταιρία όπου είχατε εργαστεί για κάποια περίοδο. Η πρώτη σκέψη που πιθανώς σας απασχολήσει είναι:

α) Τι θα γίνει αν δε μπορέσω να αντεπεξέλθω στα καινούρια μου καθήκοντα;

Καθόλου πιθανό	1	2	3	4	5	6	7	Πάρα πολύ πιθανό

β) Θα κάνω περισσότερα πράγματα μέσα απ' αυτή τη θέση;

Καθόλου πιθανό	1	2	3	4	5	6	7	Πάρα πολύ πιθανό

γ) Αναρωτιέμαι εάν η νέα μου δουλειά θα είναι ενδιαφέρουσα.

Καθόλου πιθανό	1	2	3	4	5	6	7	Πάρα πολύ πιθανό

2. Έχετε μια κόρη που πηγαίνει σχολείο. Κατά την παράδοση των βαθμών, ο δάσκαλος σάς λέει ότι η κόρη σας δεν τα πηγαίνει καλά και ότι δε φαίνεται να διαβάζει. Εσείς:

α) Το συζητάτε με την κόρη σας για να καταλάβετε καλύτερα ποιο είναι το πρόβλημα.

Καθόλου πιθανό	1	2	3	4	5	6	7	Πάρα πολύ πιθανό

β) Την κατσαδιάζετε και ελπίζετε ότι στο μέλλον θα τα πάει καλύτερα.

Καθόλου πιθανό	1	2	3	4	5	6	7	Πάρα πολύ πιθανό

γ) Προσπαθείτε να σιγουρευτείτε ότι θα αλλάξει, διότι πρέπει να διαβάζει περισσότερο.

Καθόλου πιθανό	1	2	3	4	5	6	7	Πάρα πολύ πιθανό

3. Πριν από λίγες εβδομάδες είχατε μια επαγγελματική συνέντευξη. Λαμβάνετε από το ταχυδρομείο μια επιστολή που σας ενημερώνει ότι η θέση έχει καλυφθεί από κάποιον άλλο. Αυτό που θα σκεφτείτε είναι:

α) Δεν παίζει ρόλο το τι ξέρεις, αλλά το ποιους ξέρεις.

Καθόλου πιθανό	1	2	3	4	5	6	7	Πάρα πολύ πιθανό

β) Πιθανώς δεν ήμουν αρκετά καλός για αυτή τη δουλειά.

Καθόλου πιθανό	1	2	3	4	5	6	7	Πάρα πολύ πιθανό

γ) Για κάποιο λόγο δεν είδαν ότι τα προσόντα μου ταιριάζουν στις ανάγκες τους.

Καθόλου πιθανό	1	2	3	4	5	6	7	Πάρα πολύ πιθανό

4. Είστε επόπτης εγκαταστάσεων και πρέπει να παραχωρήσετε διάλειμμα για καφέ σε τρεις εργαζομένους, οι οποίοι όμως δε γίνεται να λείψουν όλοι μαζί. Το χειρίζεστε ως εξής:

α) Εξηγείτε στους τρεις εργαζομένους το πρόβλημα και τους ζητάτε να συζητήσουν μαζί σας το πρόγραμμα των διαλειμμάτων.

Καθόλου πιθανό	1	2	3	4	5	6	7	Πάρα πολύ πιθανό

β) Απλά ορίζετε το χρόνο που μπορεί ο καθένας να κάνει διάλειμμα, αποφεύγοντας έτσι τα οποιαδήποτε προβλήματα.

Καθόλου πιθανό	1	2	3	4	5	6	7	Πάρα πολύ πιθανό

γ) Ρωτάτε κάποιον ανώτερο τι να κάνετε ή τι είχε γίνει στο παρελθόν σε αντίστοιχη περίπτωση.

Καθόλου πιθανό	1	2	3	4	5	6	7	Πάρα πολύ πιθανό

5. Ένας στενός σας φίλος/ φίλη (του ίδιου φύλου με εσάς) είναι κακόκεφος τον τελευταίο καιρό και μερικές φορές σάς θυμώνει για το "τίποτα." Εσείς:

α) Του λέτε αυτό που έχετε παρατηρήσει στη συμπεριφορά του και προσπαθείτε να βρείτε τι του συμβαίνει.

Καθόλου πιθανό	1	2	3	4	5	6	7	Πάρα πολύ πιθανό

β) Το αγνοείτε επειδή δε μπορείτε να κάνετε κάτι γι’ αυτό.

Καθόλου πιθανό	1	2	3	4	5	6	7	Πάρα πολύ πιθανό

γ) Του λέτε ότι είστε πρόθυμος/πρόθυμη να του αφιερώσετε χρόνο μόνο εάν προσπαθήσει περισσότερο να ελέγξει τον εαυτό του.

Καθόλου πιθανό	1	2	3	4	5	6	7	Πάρα πολύ πιθανό

6. Μόλις λάβατε τα αποτελέσματα ενός τεστ που κάνατε, και διαπιστώνετε ότι δεν τα πήγατε πολύ καλά. Η αρχική σας σκέψη πιθανώς είναι:

α) "Δεν μπορώ να κάνω τίποτα σωστό" και αισθάνεστε λυπημένος/η.

Καθόλου πιθανό	1	2	3	4	5	6	7	Πάρα πολύ πιθανό

β) "Αναρωτιέμαι πώς γίνεται να τα πήγα τόσο άσχημα" και αισθάνεστε απογοήτευση.

Καθόλου πιθανό	1	2	3	4	5	6	7	Πάρα πολύ πιθανό

γ) "Αυτό το χαζό τεστ δε δείχνει τίποτα" και αισθάνεστε θυμό.

Καθόλου πιθανό	1	2	3	4	5	6	7	Πάρα πολύ πιθανό

7. Έχετε προσκληθεί σε ένα μεγάλο πάρτυ όπου γνωρίζετε πολύ λίγο κόσμο. Ενώ ανυπομονείτε να έρθει το βράδυ, σκέφτεστε ότι:
α) Θα προσπαθήσετε να συμμετέχετε σε οτιδήποτε συμβαίνει προκειμένου να περάσετε καλά και να μη δείχνετε ότι αισθάνεστε άσχημα.

Καθόλου πιθανό	1	2	3	4	5	6	7	Πάρα πολύ πιθανό

β) Θα βρείτε κάποιους ανθρώπους με τους οποίους να μπορείτε να κάνετε παρέα.

Καθόλου πιθανό	1	2	3	4	5	6	7	Πάρα πολύ πιθανό

γ) Θα αισθανθείτε πιθανώς κάπως απομονωμένοι και απαρατήρητοι.

Καθόλου πιθανό	1	2	3	4	5	6	7	Πάρα πολύ πιθανό

8. Καλείστε να οργανώσετε ένα γεύμα για εσάς και τους στενούς σας συνεργάτες. Ο τρόπος με τον οποίο θα το κάνετε θα μπορούσε να έχει ως εξής:
α) Θα το αναλάβεις όλο μόνος σου: δηλαδή θα πάρεις τις περισσότερες σημαντικές αποφάσεις μόνος σου.

Καθόλου πιθανό	1	2	3	4	5	6	7	Πάρα πολύ πιθανό

β) Θα μιμηθείς τους προηγούμενους: δε μπορείς να το σχεδιάσεις, επομένως θα το κάνεις ακολουθώντας τον τρόπο με τον οποίο έγινε την προηγούμενη φορά.

Καθόλου πιθανό	1	2	3	4	5	6	7	Πάρα πολύ πιθανό

γ) Θα επιδιώξεις τη συμμετοχή των άλλων: θα πάρεις ιδέες από τους άλλους προτού να κάνεις τα τελικά σχέδια.

Καθόλου πιθανό	1	2	3	4	5	6	7	Πάρα πολύ πιθανό

9. Πρόσφατα στο χώρο εργασίας σας άνοιξε μια θέση που θα μπορούσε να σημαίνει προαγωγή για εσάς. Τελικά όμως, η θέση αυτή προσφέρθηκε σε έναν συνάδελφό σας αντί για εσάς. Αξιολογώντας την κατάσταση, πιθανώς να σκεφτείτε ότι:
α) Δεν περιμένατε ούτως ή άλλως να πάρετε τη θέση γιατί συνήθως απορρίπτεστε.

Καθόλου πιθανό	1	2	3	4	5	6	7	Πάρα πολύ πιθανό

β) Ο συνάδελφός σας πιθανώς έκανε τις "σωστές" κινήσεις για να πάρει τη θέση.

Καθόλου πιθανό	1	2	3	4	5	6	7	Πάρα πολύ πιθανό

γ) Θα προσπαθούσατε να εντοπίσετε τους παράγοντες που οδήγησαν στην απόρριψή σας.

Καθόλου πιθανό	1	2	3	4	5	6	7	Πάρα πολύ πιθανό

10. Ξεκινάτε μία νέα επαγγελματική σταδιοδρομία. Αυτό που σας απασχολεί περισσότερο είναι:

α) Εάν μπορείτε να κάνετε αυτή τη δουλειά χωρίς να σας κουράζει και πολύ.

Καθόλου πιθανό	1	2	3	4	5	6	7	Πάρα πολύ πιθανό

β) Κατά πόσο ενδιαφέρεστε για μια τέτοια εργασία.

Καθόλου πιθανό	1	2	3	4	5	6	7	Πάρα πολύ πιθανό

γ) Εάν υπάρχουν καλές προοπτικές εξέλιξης.

Καθόλου πιθανό	1	2	3	4	5	6	7	Πάρα πολύ πιθανό

11. Μια γυναίκα που εργάζεται για εσάς κάνει καλά τη δουλειά της σε γενικές γραμμές. Ωστόσο, τις προηγούμενες δύο εβδομάδες η απόδοσή της δεν ήταν τόσο καλή και η ίδια δείχνει λιγότερο ενδιαφέρον. Η πιθανότερη αντίδρασή σας είναι:

α) Της λέτε ότι η απόδοσή της είναι χειρότερη από αυτή που περιμένατε και ότι πρέπει να αρχίσει να δουλεύει περισσότερο.

Καθόλου πιθανό	1	2	3	4	5	6	7	Πάρα πολύ πιθανό

β) Της ανοίγετε κουβέντα για αυτό το πρόβλημα και την ενημερώνετε ότι θέλετε να τη βοηθήσετε να το ξεπεράσει.

Καθόλου πιθανό	1	2	3	4	5	6	7	Πάρα πολύ πιθανό

γ) Το αφήνετε έτσι, μιας και δεν μπορείτε να γνωρίζετε με ποιο τρόπο θα την κάνετε να επανέλθει.

Καθόλου πιθανό	1	2	3	4	5	6	7	Πάρα πολύ πιθανό

12. Η εταιρεία που εργάζεστε σας προάγει σε μια θέση, αλλά σε μια πόλη μακρινή από την τωρινή κατοικία σας. Καθώς σκέφτεστε αυτή την μετακίνηση πιθανώς να:

α) Ενδιαφέρεστε για τη νέα πρόκληση και παράλληλα αισθάνεστε λίγη νευρικότητα.

Καθόλου πιθανό	1	2	3	4	5	6	7	Πάρα πολύ πιθανό

β) Αισθάνεστε ενθουσιασμένος για την υψηλότερη θέση και το μισθό που της αναλογεί.

Καθόλου πιθανό	1	2	3	4	5	6	7	Πάρα πολύ πιθανό

γ) Αισθάνεστε στρεσαρισμένος/η και ανήσυχος/η για τις αλλαγές που θα προκύψουν.

Καθόλου πιθανό	1	2	3	4	5	6	7	Πάρα πολύ πιθανό

Αφού διαβάσετε προσεκτικά κάθε μία από τις ακόλουθες προτάσεις, **κυκλώστε έναν αριθμό από το 1 έως το 7, όπου το 1 σημαίνει ότι δε συμφωνείτε καθόλου με το περιεχόμενο της πρότασης και το 7 ότι συμφωνείτε απόλυτα,** ανάλογα με την απάντηση που εκφράζει περισσότερο τη δική σας άποψη.

1. Είναι φυσικό κάποιος που ψάχνει να βρει δουλειά να δείχνει τα προσόντα του και να αποσιωπά τις αδυναμίες του.

1	2	3	4	5	6	7
Δεν συμφωνώ καθόλου	Δεν συμφωνώ	Μάλλον δεν συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

2. Σε οικονομικά θέματα οι άνθρωποι πρέπει πριν από όλα να σκέφτονται το δικό τους συμφέρον.

1	2	3	4	5	6	7
Δεν συμφωνώ καθόλου	Δεν συμφωνώ	Μάλλον δεν συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

3. Προκειμένου να υπερασπίσουν τα περιουσιακά συμφέροντα των δικών τους, οι άνθρωποι έχουν το δικαίωμα να λένε ορισμένα ψέματα.

1	2	3	4	5	6	7
Δεν συμφωνώ καθόλου	Δεν συμφωνώ	Μάλλον δεν συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

4. Κάποιος που θέλει να πουλήσει το μεταχειρισμένο αυτοκίνητό του, είναι υποχρεωμένος να ενημερώσει τον αγοραστή για τα ελαττώματα του αυτοκινήτου του.

1	2	3	4	5	6	7
Δεν συμφωνώ καθόλου	Δεν συμφωνώ	Μάλλον δεν συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

5. Κάποιος που θέλει μια ασφαλιστική κάλυψη δεν είναι κακό, κατά τη συνέντευξη με τον ασφαλιστή, να αποσιωπήσει ορισμένες ασθένειές του για να μην αυξηθούν τα ασφάλιστρα.

1	2	3	4	5	6	7
Δεν συμφωνώ καθόλου	Δεν συμφωνώ	Μάλλον δεν συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

6. Οι διαφημίσεις που υπογραμμίζουν μόνο τα προσόντα και αποσιωπούν τα ελαττώματα των εμπορευμάτων είναι ανέντιμες.

1	2	3	4	5	6	7
Δεν συμφωνώ καθόλου	Δεν συμφωνώ	Μάλλον δεν συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

7. Ο καλός χειρισμός οικονομικών συναλλαγών προϋποθέτει ειλικρίνεια και αξιοπιστία.

1	2	3	4	5	6	7
Δεν συμφωνώ καθόλου	Δεν συμφωνώ	Μάλλον δεν συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

8. Είναι άχρηστο να καταφεύγει κανείς στην πονηριά για να επιτύχει οικονομικά οφέλη, ακόμη και αν το κάνει για να υπερασπιστεί τα συμφέροντα των δικών του.

1	2	3	4	5	6	7
Δεν συμφωνώ καθόλου	Δεν συμφωνώ	Μάλλον δεν συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

9. Είναι φυσικό οι άνθρωποι να είναι πιο συμφεροντολόγοι με κάποιον με τον οποίο συναλλάσσονται μία μόνο φορά και που δεν θα τον ξανασυναντήσουν ποτέ στο μέλλον.

1	2	3	4	5	6	7
Δεν συμφωνώ καθόλου	Δεν συμφωνώ	Μάλλον δεν συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

10. Στις εργασιακές σχέσεις είναι καλύτερο να μοιράζεται κανείς με τους άλλους τις χρήσιμες πληροφορίες που έχει.

1	2	3	4	5	6	7
Δεν συμφωνώ καθόλου	Δεν συμφωνώ	Μάλλον δεν συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

11. Στη ζωή δεν μπορούμε να διατηρούμε μακρόχρονες σχέσεις με όλους όσους γνωρίζουμε. Είναι λογικό να διατηρούμε σχέσεις με όσους μάς είναι πιο χρήσιμοι.

1	2	3	4	5	6	7
Δεν συμφωνώ καθόλου	Δεν συμφωνώ	Μάλλον δεν συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

12. Συχνά το οικονομικό συμφέρον επιβάλλει να μην λέμε όλη την αλήθεια.

1	2	3	4	5	6	7
Δεν συμφωνώ καθόλου	Δεν συμφωνώ	Μάλλον δεν συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

13. Αυτοί που ξέρουν να κρύβουν τις σκέψεις και τις γνώσεις τους έχουν περισσότερες πιθανότητες να πλουτίσουν.

1	2	3	4	5	6	7
Δεν συμφωνώ καθόλου	Δεν συμφωνώ	Μάλλον δεν συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

14. Καλό είναι να επιδιώκει κανείς σχέσεις με ανθρώπους που θα μπορούσαν να του είναι χρήσιμοι.

1	2	3	4	5	6	7
Δεν συμφωνώ καθόλου	Δεν συμφωνώ	Μάλλον δεν συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

15. Είναι προτιμότερο να είσαι ειλικρινής ακόμα και όταν έτσι κινδυνεύουν τα συμφέροντά σου.

1	2	3	4	5	6	7
Δεν συμφωνώ καθόλου	Δεν συμφωνώ	Μάλλον δεν συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

16. Οι φιλίες των ανθρώπων οφείλονται στη συμφωνία χαρακτήρων και απόψεων και όχι στο συμφέρον ή σε σκοπιμότητες.

1	2	3	4	5	6	7
Δεν συμφωνώ καθόλου	Δεν συμφωνώ	Μάλλον δεν συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

17. Στις οικονομικές συναλλαγές είναι δυνατόν να είναι κανείς πάντα έντιμος.

1	2	3	4	5	6	7
Δεν συμφωνώ καθόλου	Δεν συμφωνώ	Μάλλον δεν συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

18. Είναι μαγκιά να ξέρεις να πουλήσεις κάτι σε κάποιον που δεν το χρειάζεται.

1	2	3	4	5	6	7
Δεν συμφωνώ καθόλου	Δεν συμφωνώ	Μάλλον δεν συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

19. Όταν δίνει κανείς το λόγο του σε μια οικονομική συμφωνία δεν μπορεί να τον αθετήσει. Το να δίνεις το λόγο σου είναι σαν να έχεις υπογράψει συμβόλαιο.

1	2	3	4	5	6	7
Δεν συμφωνώ καθόλου	Δεν συμφωνώ	Μάλλον δεν συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

20. Είναι προτιμότερο να λέει κανείς αυτό που σκέφτεται, ακόμα και αν αυτό μπορεί να βλάψει το συμφέρον του.

1	2	3	4	5	6	7
Δεν συμφωνώ καθόλου	Δεν συμφωνώ	Μάλλον δεν συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

Οι προϊστάμενοι αντιμετωπίζουν με διαφορετικούς τρόπους τους υφισταμένους τους και θα επιθυμούσαμε να γνωρίζουμε πώς αισθάνεστε εσείς για τον τρόπο που σας αντιμετωπίζει ο προϊστάμενός σας (το πρόσωπο που αναφέρεστε σε πρώτο βαθμό). Οι προτάσεις που ακολουθούν αναφέρονται στη σχέση σας με τον προϊστάμενό σας. Διαβάστε τες προσεκτικά και **κυκλώστε έναν αριθμό από το 1 έως το 7, όπου το 1 σημαίνει ότι δε συμφωνείτε καθόλου με το περιεχόμενο της πρότασης και το 7 ότι συμφωνείτε απόλυτα**, ανάλογα με την απάντηση που σας εκφράζει περισσότερο. Σας υπενθυμίζουμε ότι **οι απαντήσεις σας είναι ανώνυμες και απόλυτα εμπιστευτικές.**

1. Αισθάνομαι ότι ο προϊστάμενός μου μου αφήνει το περιθώριο να κάνω επιλογές και να παίρνω πρωτοβουλίες.

1	2	3	4	5	6	7
Δεν συμφωνώ καθόλου	Δεν συμφωνώ	Μάλλον δεν συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

2. Νιώθω ότι ο προϊστάμενός μου με καταλαβαίνει.

1	2	3	4	5	6	7
Δεν συμφωνώ καθόλου	Δεν συμφωνώ	Μάλλον δεν συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

3. Μπορώ να είμαι «ανοιχτός» με τον προϊστάμενό μου για ζητήματα της δουλειάς.

1	2	3	4	5	6	7
Δεν συμφωνώ καθόλου	Δεν συμφωνώ	Μάλλον δεν συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

4. Ο προϊστάμενός μου μου δείχνει ότι εμπιστεύεται τις ικανότητές μου.

1	2	3	4	5	6	7
Δεν συμφωνώ καθόλου	Δεν συμφωνώ	Μάλλον δεν συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

5. Δε νιώθω ότι ο προϊστάμενός μου με αποδέχεται.

1	2	3	4	5	6	7
Δεν συμφωνώ καθόλου	Δεν συμφωνώ	Μάλλον δεν συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

6. Ο προϊστάμενός μου είναι σίγουρος ότι έχω κατανοήσει τις αρμοδιότητες της θέσης μου και τα καθήκοντά μου.

1	2	3	4	5	6	7
Δεν συμφωνώ καθόλου	Δεν συμφωνώ	Μάλλον δεν συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

7. Ο προϊστάμενός μου με ενθαρρύνει να του κάνω ερωτήσεις.

1	2	3	4	5	6	7
Δεν συμφωνώ καθόλου	Δεν συμφωνώ	Μάλλον δεν συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

8. Δεν εμπιστεύομαι τον προϊστάμενό μου.

1	2	3	4	5	6	7
Δεν συμφωνώ καθόλου	Δεν συμφωνώ	Μάλλον δεν συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

9. Ο προϊστάμενός μου απαντά προσεκτικά στα ερωτήματα που του θέτω.

1	2	3	4	5	6	7
Δεν συμφωνώ καθόλου	Δεν συμφωνώ	Μάλλον δεν συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

10. Ο προϊστάμενός μου ακούει τη γνώμη μου για το πώς επιθυμώ να γίνονται κάποια πράγματα.

1	2	3	4	5	6	7
Δεν συμφωνώ καθόλου	Δεν συμφωνώ	Μάλλον δεν συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

11. Ο προϊστάμενός μου διαχειρίζεται τα συναισθήματα των ανθρώπων πολύ καλά.

1	2	3	4	5	6	7
Δεν συμφωνώ καθόλου	Δεν συμφωνώ	Μάλλον δεν συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

12. Αισθάνομαι ότι ο προϊστάμενός μου με νοιάζεται σαν άνθρωπο.

1	2	3	4	5	6	7
Δεν συμφωνώ καθόλου	Δεν συμφωνώ	Μάλλον δεν συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

13. Δε νιώθω πολύ καλά με τον τρόπο που μου μιλάει ο προϊστάμενός μου.

1	2	3	4	5	6	7
Δεν συμφωνώ καθόλου	Δεν συμφωνώ	Μάλλον δεν συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

14. Ο προϊστάμενός μου προσπαθεί να καταλάβει πώς βλέπω τα πράγματα, προτού προτείνει κάτι καινούριο.

1	2	3	4	5	6	7
Δεν συμφωνώ καθόλου	Δεν συμφωνώ	Μάλλον δεν συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

15. Νιώθω ότι μπορώ να μοιραστώ τα συναισθήματά μου με τον προϊστάμενό μου.

1	2	3	4	5	6	7
Δεν συμφωνώ καθόλου	Δεν συμφωνώ	Μάλλον δεν συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

Οι ακόλουθες ερωτήσεις αφορούν στη γενική υγεία σας. Θα επιθυμούσαμε να ξέρουμε εάν είχατε οποιεσδήποτε ιατρικές ανησυχίες και πώς ήταν η υγεία σας γενικά *κατά τη διάρκεια των τελευταίων εβδομάδων.* **Παρακαλώ κυκλώστε τον αριθμό που αντιπροσωπεύει περισσότερο τη δική σας απάντηση.**

	1 **Δεν ισχύει καθόλου**	**2** **Δεν ισχύει**	**3** **Ισχύει εν μέρει**	**4** **Ισχύει**	**5** **Ισχύει απόλυτα**
1) **Αισθάνομαι έλλειψη ενέργειας.**	1	2	3	4	5
2) **Αισθάνομαι καλά και ότι έχω καλή υγεία.**	1	2	3	4	5
3) **Έχω δυσκολία στο να κοιμηθώ λόγω ανησυχίας.**	1	2	3	4	5
4) **Αισθάνομαι ζωντάνεια και ζωτικότητα.**	1	2	3	4	5
5) **Έχω την ανάγκη φαρμάκων για να με τονώσουν.**	1	2	3	4	5
6) **Αισθάνομαι συνεχώς πιεσμένος/η.**	1	2	3	4	5
7) **Αναμένω με ενδιαφέρον κάθε νέα ημέρα.**	1	2	3	4	5
8) **Αισθάνομαι ότι φέρομαι άσχημα και ότι είμαι στις κακές μου.**	1	2	3	4	5
9) **Μου είναι δύσκολο να συνεχίζω τον ύπνο μου καθ' όλη τη διάρκεια της νύχτας.**	1	2	3	4	5
10) **Αισθάνομαι ενεργητικός/ή και γεμάτος/η ζωντάνια.**	1	2	3	4	5
11) **Αισθάνομαι άρρωστος/η.**	1	2	3	4	5
12) **Αισθάνομαι νευρικός/ή και κακόκεφος/η.**	1	2	3	4	5
13) **Αισθάνομαι τόσο ζωντανός/ή που θα μπορούσα να εκραγώ…**	1	2	3	4	5
14) **Έχω πονοκεφάλους.**	1	2	3	4	5
15) **Αισθάνομαι φοβισμένος/η ή πανικοβάλλομαι για μη σοβαρούς λόγους.**	1	2	3	4	5

	1 Δεν ισχύει καθόλου	2 Δεν ισχύει	3 Ισχύει εν μέρει	4 Ισχύει	5 Ισχύει απόλυτα
16) **Σχεδόν πάντα είμαι σε εγρήγορση.**	1	2	3	4	5
17) **Έχω κρυάδες ή/ και εξάψεις.**	1	2	3	4	5
18) **Νιώθω ότι όλα όσα συμβαίνουν, συσσωρεύονται μέσα μου.**	1	2	3	4	5
19) **Έχω πολλή ενέργεια.**	1	2	3	4	5
20) **Νιώθω ένα αίσθημα στενότητας ή πίεσης στο κεφάλι μου.**	1	2	3	4	5
21) **Αισθάνομαι νευρικός/ή και σε υπερένταση όλη την ώρα.**	1	2	3	4	5
22) **Δεν αισθάνομαι υπεύθυνος/η να βοηθήσω οποιονδήποτε.**	1	2	3	4	5
23) **Με αγαπούν επειδή δίνω αγάπη.**	1	2	3	4	5
24) **Μου είναι πάντα απαραίτητο να εγκρίνουν οι άλλοι οτιδήποτε κάνω.**	1	2	3	4	5
25) **Με απασχολούν σκέψεις ότι είμαι ανεπαρκής.**	1	2	3	4	5
26) **Μπορώ να εκφράσω τα συναισθήματά μου ακόμα και αν θα μου προκαλέσουν ανεπιθύμητες συνέπειες.**	1	2	3	4	5
27) **Δεν έχω καμία αποστολή στη ζωή μου στην οποία αισθάνομαι ότι πρέπει να αφιερωθώ.**	1	2	3	4	5
28) **Αισθάνομαι ελεύθερος/η να θυμώνω σε όσους αγαπάω.**	1	2	3	4	5
29) **Αισθάνομαι ότι πρέπει να κάνω ό,τι περιμένουν οι άλλοι να κάνω.**	1	2	3	4	5
30) **Πιστεύω ότι οι άνθρωποι είναι στην ουσία καλοί και άξιοι εμπιστοσύνης.**	1	2	3	4	5
31) **Δε ντρέπομαι για οποιαδήποτε από τα συναισθήματά μου.**	1	2	3	4	5

	1 Δεν ισχύει καθόλου	2 Δεν ισχύει	3 Ισχύει εν μέρει	4 Ισχύει	5 Ισχύει απόλυτα
32) **Είναι προτιμότερο να είσαι ο εαυτός σου από το να είσαι δημοφιλής.**	1	2	3	4	5
33) **Φοβάμαι την αποτυχία.**	1	2	3	4	5
34) **Δεν αποδέχομαι τις αδυναμίες μου.**	1	2	3	4	5
35) **Αποφεύγω τις προσπάθειες ανάλυσης και απλοποίησης σύνθετων πραγμάτων.**	1	2	3	4	5
36) **Μπορώ να συμπαθήσω ανθρώπους, χωρίς να είναι απαραίτητο να τους εγκρίνω κιόλας.**	1	2	3	4	5

Παρακαλώ διαβάστε τα παρακάτω ερωτήματα και **κυκλώστε ένα μόνο αριθμό ανάλογα με την απάντηση που σας εκφράζει περισσότερο.**

1) Απ' τις περισσότερες πλευρές, η ζωή μου είναι κοντά στο ιδανικό μου.

1	2	3	4	5	6	7
Δεν συμφωνώ Καθόλου	Δεν συμφωνώ	Μάλλον δεν συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

2) Οι συνθήκες της ζωής μου είναι άριστες.

1	2	3	4	5	6	7
Δεν συμφωνώ Καθόλου	Δεν συμφωνώ	Μάλλον δεν συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

3) Είμαι ικανοποιημένος/η από τη ζωή μου.

1	2	3	4	5	6	7
Δεν συμφωνώ Καθόλου	Δεν συμφωνώ	Μάλλον δεν συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

4) Εάν θα μπορούσα να ζήσω τη ζωή μου ξανά, δεν θα άλλαζα σχεδόν τίποτα.

1	2	3	4	5	6	7
Δεν συμφωνώ Καθόλου	Δεν συμφωνώ	Μάλλον δεν συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

5) Μέχρι τώρα έχω πάρει τα σημαντικά πράγματα που θέλω στη ζωή μου.

1	2	3	4	5	6	7
Δεν συμφωνώ Καθόλου	Δεν συμφωνώ	Μάλλον δεν συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

Παρακάτω παρατίθεται μια σειρά λέξεων που περιγράφουν διαφορετικά συναισθήματα. Διαβάστε κάθε λέξη και κυκλώστε τον αριθμό που εκφράζει καλύτερα τα συναισθήματά σας. Δείξτε δηλαδή σε ποιο βαθμό αισθάνεστε *γενικά* κατ' αυτόν τον τρόπο.

	Πολύ λίγο ή καθόλου	**Λίγο**	**Εν μέρει**	**Πολύ**	**Πάρα πολύ**
1) **έχω ενδιαφέροντα**	1	2	3	4	5
2) **στεναχωρημένος/η**	1	2	3	4	5
3) **ενθουσιασμένος/η**	1	2	3	4	5
4) **απογοητευμένος/η**	1	2	3	4	5
5) **δυνατός/ή**	1	2	3	4	5
6) **ένοχος/η**	1	2	3	4	5
7) **τρομαγμένος/η**	1	2	3	4	5
8) **εχθρικός/ή**	1	2	3	4	5
9) **παθιασμένος/η**	1	2	3	4	5
10) **περήφανος/η**	1	2	3	4	5
11) **οξύθυμος/η**	1	2	3	4	5
12) **σε εγρήγορση**	1	2	3	4	5
13) **ντροπιασμένος/η**	1	2	3	4	5
14) **εμπνευσμένος/η**	1	2	3	4	5
15) **νευρικός/ή**	1	2	3	4	5
16) **αποφασισμένος/η**	1	2	3	4	5
17) **προσεκτικός/ή**	1	2	3	4	5
18) **ταραγμένος/η**	1	2	3	4	5
19) **ενεργητικός/ή**	1	2	3	4	5
20) **φοβισμένος/η**	1	2	3	4	5

Τώρα διαβάστε μια λίστα με χαρακτηρισμούς που δείχνουν διάθεση και απαντήστε σε ποιο βαθμό έχετε αισθανθεί ανάλογα *τον περασμένο μήνα,* **σημειώνοντας τον αριθμό που σας αντιπροσωπεύει με βάση την παρακάτω κλίμακα**:

1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
Πολύ λιγότερο απ'ότι συνήθως	Αρκετά λιγότερο	Λιγότερο	Εν μέρει λιγότερο	Όσο συνήθως	Εν μέρει περισσότερο	Περισσότερο	Αρκετά περισσότερο	Πολύ περισσότερο απ'ότι συνήθως

1) ________έχω ενδιαφέροντα

2) ________στεναχωρημένος/η

3) ________ενθουσιασμένος/η

4) ________απογοητευμένος/η

5) ________δυνατός/ή

6) ________ένοχος/η

7) ________τρομαγμένος/η

8) ________εχθρικός/ή

9) ________παθιασμένος/η

10) _______περήφανος/η

11) ________οξύθυμος/η

12) ________σε εγρήγορση

13) ________ντροπιασμένος/η

14) ________εμπνευσμένος/η

15) ________νευρικός/ή

16) ________αποφασισμένος/η

17) ________προσεκτικός/ή

18) ________ταραγμένος/η

19) ________ενεργητικός/ή

20) ________φοβισμένος/η

Τέλος, παρακαλώ απαντήστε στις παρακάτω ερωτήσεις.

1. Είστε: **1)** Γυναίκα ☐ **2)** Άνδρας ☐

2. Η ηλικία σας: **1)** 15-17 ετών ☐ **2)** 18-25 ετών ☐ **3)** 26-45 ετών ☐ **4)** 45-60 ετών ☐ **5)** 61 ετών κι άνω ☐

3. Διαμένετε σε: **1)** Χωριό ☐ **2)** Κωμόπολη ☐ **3)** Πόλη ☐ **4)** Μεγαλούπολη ☐

4. Το μορφωτικό σας επίπεδο είναι:

1) Απόφοιτος Δημοτικού/ Γυμνασίου ☐ **2)** Απόφοιτος Λυκείου ☐ **3)** Απόφοιτος ΙΕΚ/ Επαγγελματικής Σχολής ☐

4) Απόφοιτος Ανώτερης/ Ανώτατης Σχολής (ΑΕΙ/ΤΕΙ) ☐ **5)** Μεταπτυχιακός Τίτλος ☐ **6)** Διδακτορικό Δίπλωμα ☐

7) Άλλο Προσδιορίστε: ………………………………………………….

5. Εργάζεστε στον: **1)** Δημόσιο Τομέα ☐ **2)** Ιδιωτικό Τομέα ☐

6. Σε ποια κατηγορία εντάσσεται η τωρινή σας θέση:

1) Υπάλληλος ☐ **2)** Προϊστάμενος (έως 5 υπαλλήλους) ☐ **3)** Προϊστάμενος (πάνω από 6 υπαλλήλους) ☐

4) Διευθυντής (έως 5 υφισταμένους) ☐ **5)** Διευθυντής (πάνω από 6 υφισταμένους) ☐ **6)** Άλλο……………….. ☐

7. Η οικογενειακή σας κατάσταση είναι:

1) Άγαμος ☐ **2)** Ζω με τον/την σύντροφό μου ☐ **3)** Έγγαμος ☐

4) Διαζευγμένος/ Σε διάσταση ☐ **5)** Χήρος/ Χήρα ☐

8. Το μηνιαίο εισόδημα στην οικογένειά σας (το δικό σας και των ατόμων που μένετε μαζί) είναι:

1) Μέχρι 500 ευρώ ☐ **2)** 501-1500 ευρώ ☐ **3)** 1501-3000 ευρώ ☐

4) 3001-5000 ευρώ ☐ **5)** 5001 ευρώ κι άνω ☐

Σας ευχαριστούμε πολύ για τη συμμετοχή σας!!